

KOLMIKANTAINEN PERIAATEJULISTUS MONIKANSALLISISTA YRITYKSISTÄ JA SOSIAALIPOLITIIKASTA

Copyright © Kansainvälinen työtoimisto 2022

6. painos 2022

Kansainvälisen työtoimiston julkaisut ovat tekijänoikeuden alaisia yleismaailmallisen tekijänoikeussopimuksen pöytäkirjan 2 nojalla. Lyhyitä katkelmia niistä voidaan kuitenkin julkaista uudelleen ilman lupaa sillä ehdolla, että lähde mainitaan. Uudelleenjulkaisu- tai käännösoikeuksia haetaan julkaisutoimistosta osoitteesta ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland tai sähköpostitse: [rights\(at\)ilo.org](mailto:rights(at)ilo.org). Kansainvälinen työjärjestö ottaa mielellään vastaan hakemuksia.

Kirjastot, laitokset ja muut käyttäjät, jotka ovat rekisteröityneet tekijänoikeusjärjestöihin, voivat ottaa valokopioita tarkoitukseen myönnettyjen lupien mukaisesti. Tutustu maasi tekijänoikeusjärjestöön www.ifrro.org.

ILO:n julkaisuissa käytettyjä nimityksiä, jotka ovat Yhdistyneiden kansakuntien käytännön mukaisia, samoin kuin julkaisuissa esiintyvää materiaalia ei pidä tulkita Kansainvälisen työtoimiston kannanotoksi jonkin valtion, alueen tai maa-alueen tai näiden rajojen tai niiden viranomaisten oikeudellisen aseman määrittelyssä.

Vastuu nimellä merkityissä artikkeleissa, tutkimuksissa ja muussa aineistossa esitetyistä mielipiteistä kuuluu yksinomaan niiden kirjoittajille, eikä niiden julkaiseminen merkitse sitä, että Kansainvälinen työtoimisto hyväksyy niissä esitetyt mielipiteet.

Viittaus yritysten ja kaupallisten tuotteiden ja prosessien nimiin ei merkitse Kansainvälisen työtoimiston hyväksyntää, eikä minkään yrityksen, kaupallisen tuotteen tai prosessin mainitsematta jättäminen ole merkki vastustuksesta.

Tietoa ILO:n julkaisuista ja digitaalisista tuotteista löytyy osoitteesta: www.ilo.org/publns.

ISBN 978-92-2-038587-6 (print) ¹

ISBN 978-92-2-038588-3 (Web pdf)

Sisällys

Monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa koskeva kolmikantainen periaatejulistus	4
TAVOITE JA SOVELTAMISALA	4
YLEISET TOIMINTAPERIAATTEET	5
TYÖLLISYYS.....	7
Työllisyyden edistäminen	7
Sosiaaliturva	9
Pakkotyön poistaminen	9
Lapsityövoiman käytön tehokas poistaminen: alaikäraja ja pahimmat muodot	9
Yhtäläiset mahdollisuudet ja tasavertainen kohtelu	10
Työsuhdeturva.....	10
KOULUTUS	11
TYÖ- JA ELINOLOSUHTEET	11
Palkat, edut ja työehdot	11
Turvallisuus ja terveys	12
TYÖELÄMÄN SUHTEET	13
Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja järjestäytymisoikeus.....	13
Työehtosopimusmenettely.....	14
Neuvonpito	15
Muutoksenhaku ja valitusten tutkiminen	15
Työriitojen ratkaiseminen.....	15
LIITE I.....	17
Luettelo ILO:n julistuksista, kansainvälisistä yleissopimuksista ja suosituksista, käytännesäännöistä, ohjeista ja muista ohjeasiakirjoista, jotka liittyvät monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa koskevaan kolmikantaan periaatejulistukseen.....	17
A. ILO:n julistukset	17
B. Kansainväliset yleissopimukset ja suositukset	17
C. ILO:n toimintaohjeet, ohjeet ja muut ohjeasiakirjat	19
LIITE II.....	20
Toiminnalliset välineet	20
1. Edistäminen	20
2. Yritysten ja ammattiliittojen vuoropuhelu	22
3. Menettely tutkittaessa erimielisyyksiä, jotka liittyvät monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa koskevan kolmikantaan periaatejulistuksen määräysten tulkintaan ja soveltamiseen (tulkintamenettely).....	23

JOHDANTO

Monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa koskevan kolmikantaisen periaatejulistuksen (MNE-julistus) periaatteet tarjoavat suuntaviivat monikansallisille yrityksille, hallituksille sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöille muun muassa työllisyyden, koulutuksen, työ- ja elinolojen sekä työmarkkinasuhteiden aloilla. Ohje perustuu olennaisilta osin kansainvälisiin (työelämän) yleissopimuksiin ja suosituksiin sisältyviin periaatteisiin. Myös ILO:n työelämän perusperiaatteita ja -oikeuksia koskeva julistus (1998), sellaisena kuin se on muutettuna vuonna 2022, on yleisesti tunnustettu välttämättömäksi ihmisarvoisen työn tavoitteen saavuttamiseksi kaikille. Liitteessä I on luettelo MNE-julistukseen liittyvistä kansainvälisistä (työelämän) yleissopimuksista ja suosituksista.

Monikansallisten yritysten näkyvä rooli yhteiskunnallisessa ja taloudellisessa globalisaatiossa tekee MNE-julistuksen periaatteiden soveltamisesta tärkeää ja tarpeellista ulkomaisten suorien sijoitusten ja kaupan sekä maailmanlaajuisten toimitusketjujen käytön yhteydessä. Osapuolet voivat käyttää MNE-julistuksen periaatteita ohjenuorana monikansallisten yritysten toiminnan ja hallinnon myönteisten sosiaalisten ja työvoimapolitiittisten vaikutusten vahvistamisessa ihmisarvoiseen työn mahdollistamiseksi kaikille. Tämä on myös kestävän kehityksen tavoiteohjelman Agenda 2030 yleistavoite. Näitä suuntaviivoja voidaan hyödyntää myös kumppanuuksien kehittämisessä, jotta voidaan vastata moniin sellaisiin haasteisiin, joihin hallitukset ja yritykset eivät pysty vastaamaan yksin. Näitä ovat esimerkiksi useiden sidosryhmien kumppanuudet ja kansainväliset yhteistyöaloitteet.

Tämä väline tarjoaa sosiaalipoliittisia suuntaviivoja herkällä ja hyvin monimutkaisella toimintalalla. Se, että kaikki osapuolet noudattavat MNE-julistusta, edistää osaltaan suotuisampaa ilmapiiriä ihmisarvoiselle työlle, osallistavalle talouskasvulle ja kestäväälle kehitykselle. Kaikkia kannustetaan noudattamaan MNE-julistuksen periaatteita. Kannustaakseen kaikkia osapuolia noudattamaan näitä periaatteita Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvosto on vuoksi hyväksynyt toimintavälineitä, jotka on lueteltu liitteessä II

Monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa koskeva kolmikantainen periaatejulistus

Kansainvälisen työjärjestön ainutlaatuinen kolmikantarakenne, toimivalta ja pitkäaikainen kokemus sosiaalialalta antaa sille keskeisen aseman kehitettäessä hallitusten, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen sekä monikansallisten yritysten ohjauksen periaatteita.

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvosto hyväksyi monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa koskevan kolmikantaisen periaatejulistuksen 204. istunnossaan (marraskuu 1977) ja muutti sitä 279. istunnossaan (marraskuu 2000) ja 295. istunnossaan (maaliskuu 2006). Hallintoneuvosto päätti 329. istunnossaan (maaliskuu 2017) muuttaa julistusta edelleen ottaen huomioon vuoden 2006 edellisen päivityksen jälkeen ILOssa tapahtuneen kehityksen. Näitä ovat Kansainvälisen työkonferenssin (ILC) vuonna 2008 hyväksymä julistus sosiaalisesti oikeudenmukaisesta globalisaatiosta, uudet kansainväliset työelämän normit, kestävää yritystoimintaa edistävät ILC:n päätelmät (2007) ja ihmisarvoista työtä globaaleissa toimitusketjuissa koskevat ILC:n päätelmät (2016), sekä yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevat ohjaavat periaatteet: toteutetaan YK:n ”suojele, kunnioita ja korjaa” -viitekehystä (2011) sekä YK:n kestävän kehityksen toimintaohjelman Agenda 2030 (2015) tavoitteita ja päämääriä, jotka ovat erityisen merkityksellisiä julistuksen kannalta, ja huomioidaan kehitysrahoitusta koskeva Addis Abeban toimintaohjelma (2015), ilmastonmuutosta koskeva Pariisin sopimus (2015) ja OECD:n toimintaohjeet monikansallisille yrityksille (uudistettu 2011). Hallintoneuvosto hyväksyi 346. istunnossaan (loka-marraskuu 2022) lisämuutoksia sen jälkeen, kun ILC oli hyväksynyt päätöslauselman turvallisen ja terveellisen työympäristön sisällyttämisestä ILO:n työelämän perusperiaatteisiin ja -oikeuksiin. Hallintoneuvosto hyväksyy seuraavan monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa koskevan tarkistetun kolmikantaisen periaatejulistuksen, jota voidaan kutsua MNE-julistukseksi. Se pyytää ILO:n jäsenvaltioiden hallituksia, asianomaisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä sekä niiden alueella toimivia monikansallisia yrityksiä noudattamaan siihen sisältyviä periaatteita.

TAVOITE JA SOVELTAMISALA

1. Monikansallisilla yrityksillä on tärkeä rooli useimpien maiden taloudessa ja kansainvälisissä taloudellisissa suhteissa. Tämä on enenevässä määrin kiinnostanut sekä hallituksia että työnantajia ja työntekijöitä ja heidän järjestöjään. Kansainvälisen suoran sijoitustoiminnan, kaupan ja muiden keinojen avulla monikansalliset yritykset voivat tuottaa huomattavia etuja sekä koti- että isäntämaille edistämällä pääoman, teknologian ja työvoiman tehokkaampaa käyttöä. Hallitusten laatimien kestävän kehityksen politiikkojen puitteissa ne voivat myös antaa merkittävän panoksen taloudellisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseen, elintason parantamiseen ja perustarpeiden tyydyttämiseen, työllisyysmahdollisuuksien luomiseen sekä suoraan että välillisesti, sekä ihmisoikeuksien, mukaan lukien yhdistymisvapaus, ylläpitämiseen kaikkialla maailmassa. Toisaalta monikansallisten yritysten toiminnan ulottuminen kansallisten rajojen yli voi johtaa siihen, että taloudellisen vallan keskittymistä käytetään väärin ja että kansallisten poliittisten tavoitteiden ja työntekijöiden etujen välillä syntyy ristiriitoja. Sen lisäksi monikansalliset yritykset ovat

monitahoisia ja niiden erilaisten rakenteiden, toimintojen ja käytäntöjen hahmottamisen vaikeus antaa joskus aihetta huoleen joko yritysten koti- tai isäntämaassa, tai molemmissa.

2. Julistuksen tavoitteena on edistää monikansallisten yritysten myönteistä panosta taloudelliseen ja sosiaaliseen kehitykseen ja ihmisarvoisen työn toteuttamiseen kaikille, sekä minimoida ja ratkaista niiden erilaisista toiminnoista mahdollisesti aiheutuvat vaikeudet.

3. Tätä tavoitetta edistetään hallitusten hyväksymillä asianmukaisilla säädöksillä ja politiikoilla, toimenpiteillä ja toimilla, myös työvoimahallinnon ja julkisten työsuojelutarkastusten alalla, sekä kaikkien maiden hallitusten ja työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen yhteistyöllä.

4. Tämän julistuksen periaatteiden tarkoituksena on ohjata hallituksia, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä sekä monikansallisia yrityksiä toteuttamaan toimenpiteitä ja toimia sekä hyväksymään sellaisen sosiaalipolitiikan, joka perustuu ILO:n perussäännössä ja asiaa koskevissa yleissopimuksissa ja suosituksissa vahvistettuihin periaatteisiin, sosiaalisen edistyksen ja ihmisarvoisen työn edistämiseksi.

5. Näillä periaatteilla ei pyritä ottamaan käyttöön tai ylläpitämään monikansallisten ja kansallisten yritysten eriarvoista kohtelua. Ne heijastavat hyviä käytäntöjä kaikille. Monikansallisiin ja kansallisiin yrityksiin, joita MNE-julistuksen periaatteet olennaisesti koskevat, olisi sovellettava samoja odotuksia niiden käyttäytymisestä yleensä ja erityisesti sosiaalisista käytännöistä.

6. Tarkoituksensa vuoksi MNE-julistus ei edellytä tarkoin määriteltyä monikansallisten yritysten oikeudellista määritelmää. Tämän kohdan tarkoituksena on helpottaa julistuksen ymmärtämistä eikä antaa määritelmää. Monikansallisia yrityksiä ovat valtion kokonaan tai osittain omistamat tai yksityisessä omistuksessa olevat yritykset, jotka omistavat tai valvovat tuotantoa, jakelua, palveluja tai muita tiloja sijaintimaansa ulkopuolella. Ne voivat olla suuria tai pieniä, ja niiden pääkonttori voi olla missä tahansa päin maailmaa. Monikansallisten yritysten yksiköiden itsenäisyyden aste suhteessa toisiinsa vaihtelee suuresti tällaisten yritysten välillä riippuen näiden yksiköiden ja niiden toimialojen välisten yhteyksien luonteesta ja siitä, että omistussuhteet, koko, kyseisten yritysten toiminnan luonne ja sijainti vaihtelevat suuresti. Jollei toisin mainita, ilmaisulla ”monikansallinen yritys” tarkoitetaan tässä julistuksessa eri yksiköitä (emo- tai paikallisyksiköt tai molemmat tai koko organisaatio) niiden välisen vastuunjaon mukaisesti siinä tarkoituksessa, että ne tekevät yhteistyötä ja antavat toisilleen tarvittaessa apua tässä julistuksessa vahvistettujen periaatteiden noudattamisen helpottamiseksi. Tässä yhteydessä myös todetaan, että monikansalliset yritykset toimivat usein suhteessa muihin yrityksiin osana niiden yleistä tuotantoprosessia ja voivat näin ollen edistää tämän julistuksen tavoitteita.

7. Tässä julistuksessa esitetään työllisyyttä, koulutusta, työ- ja elinolosuhteita sekä työelämän suhteita koskevia periaatteita, joiden vapaaehtoista noudattamista suositellaan hallituksille, työnantaja- ja työntekijäjärjestöille sekä monikansallisille yrityksille. Tämän julistuksen periaatteet eivät rajoita tai muutoin vaikuta niihin velvoitteisiin, joita minkä tahansa ILO:n yleissopimuksen ratifioinnista seuraa.

YLEISET TOIMINTAPERIAATTEET

8. Kaikkien niiden, joita MNE-julistus koskee, olisi kunnioitettava valtioiden suvereeneja oikeuksia, noudatettava kansallisia lakeja ja määräyksiä, otettava asianmukaisesti huomioon paikalliset käytännöt ja noudatettava asiaankuuluvia kansainvälisiä normeja. Niiden olisi myös noudatettava sitoumuksia, joita ne ovat vapaaehtoisesti tehneet kansallisen lainsäädännön ja hyväksyttyjen kansainvälisten velvoitteiden mukaisesti. Niiden olisi noudatettava ihmisoikeuksien yleismaailmallista julistusta (1948) ja vastaavia Yhdistyneiden Kansakuntien yleiskokouksen hyväksymiä kansainvälisiä yleissopimuksia (1966) sekä Kansainvälisen työjärjestön perussääntöä ja sen periaatteita, joiden mukaan sanan- ja yhdistymisvapaus ovat olennaisen tärkeitä kestävä kehityksen kannalta.

9. Kaikkien osapuolten olisi osallistuttava työelämän peruseriaatteita ja -oikeuksia koskevan ILO:n julistuksen (1998), sellaisena kuin se on muutettuna vuonna 2022, toteuttamiseen. Vaikka kaikki jäsenet eivät olisikaan ratifioineet kyseisiä perussopimuksia, heillä on järjestön jäsenyydestä johtuva velvollisuus kunnioittaa, edistää ja toteuttaa vilpittömässä hengessä ja perussäännön mukaisesti näiden yleissopimusten kohteena olevia perusoikeuksia koskevia periaatteita, joita ovat:

a) yhdistymisvapaus ja tosiasiallisesti tunnustettu kollektiivinen neuvotteluoikeus, b) kaikkien pakkotyön muotojen poistaminen, c) lapsityövoiman käytön tosiasiallinen lopettaminen, d) työhön ja ammattiin liittyvän syrjinnän poistaminen ja e) turvallinen ja terveellinen työympäristö. Niiden valtioiden hallituksia, jotka eivät ole vielä ratifioineet vuoden 1998 julistuksessa tunnustettuja työelämän peruseriaatteita ja -oikeuksia koskevia yleissopimuksia, kehoitetaan ratifioimaan ne. Monikansalliset yritykset voivat toiminnallaan merkittävästi edistää julistuksen tavoitteiden saavuttamista.

10. MNE-julistuksessa esitetyt periaatteet esitellään kiittävästi kotimaiden ja isäntämaiden hallituksille, työnantaja- ja työntekijäjärjestöille sekä monikansallisille yrityksille. Periaatteet heijastavat siten sitä, että eri toimijoilla on oma erityinen roolinsa. Tässä julistuksessa tarkoitetaan:

a) yrityksiä ja ihmisoikeuksia koskevia ohjaavia periaatteita: YK:n ”suojele, kunnioita ja korjaa” -viitekehyksen (2011) täytäntöönpanossa esitetään valtioiden ja yritysten vastuut ja velvollisuudet ihmisoikeuksien alalla. Nämä periaatteet perustuvat seuraavien periaatteiden tunnustamiseen:

(i) valtioiden voimassa olevat velvoitteet kunnioittaa, suojella ja toteuttaa ihmisoikeuksia ja perusvapauksia (”valtion velvoite suojella ihmisoikeuksia”),

(ii) yritysten rooli erityisiä tehtäviä suorittavina erikoistuneina yhteiskunnan eliminä, joiden edellytetään noudattavan kaikkea sovellettavaa oikeutta ja kunnioittavan ihmisoikeuksia (”yritysten vastuu ihmisoikeuksien kunnioittamisesta”), ja

(iii) tarve oikeuksia ja velvoitteita vastaavien asianmukaisten ja tehokkaiden oikeussuojakeinojen tarjoamisesta sellaisia tapauksia varten, joissa näitä oikeuksia loukataan ja velvoitteita rikotaan (”oikeussuojakeinojen saatavuus”).

b) Ohjaavia periaatteita sovelletaan kaikkiin valtioihin ja kaikkiin monikansallisiin ja muihin yrityksiin niiden koosta, toimialasta, toimintaympäristöstä, omistajuudesta ja rakenteesta riippumatta.

c) Yritysten vastuu ihmisoikeuksien kunnioittamisesta edellyttää, että yritykset, mukaan luettuina monikansalliset yritykset, kaikkialla, missä ne toimivat:

(i) välttävät aiheuttamasta haitallisia vaikutuksia tai myötävaikuttamasta niihin omalla toiminnallaan ja puuttuvat niihin niiden ilmetessä, ja

(ii) pyrkivät ehkäisemään tai lieventämään haitallisia ihmisoikeusvaikutuksia, jotka liittyvät suoraan niiden liikekumppaneiden toimintaan, tuotteisiin tai palveluihin, vaikka ne eivät olisi myötävaikuttaneet näihin haittavaikutuksiin.

d) Yritysten, myös monikansallisten yritysten, olisi noudatettava asianmukaista huolellisuutta tunnistaaakseen, ehkäistäkseen, lieventääkseen ja selvittääkseen, miten ne käsittelevät tosiasiallisia ja mahdollisia haitallisia vaikutuksiaan, jotka liittyvät kansainvälisesti tunnustettuihin ihmisoikeuksiin ja jotka ymmärretään vähintään sellaisina kuin ne on ilmaistu kansainvälisessä ihmisoikeusasiakirjassa ja ILO:n työelämän perusperiaatteita ja -oikeuksia koskevassa julistuksessa.

e) Ihmisoikeusriskien arvioimiseksi yritysten – myös monikansallisten yritysten – olisi tunnistettava ja arvioitava kaikki todelliset tai mahdolliset kielteiset ihmisoikeusvaikutukset, joihin ne voivat olla osallisina joko oman toimintansa tai liikesuhteidensa seurauksena. Tässä prosessissa olisi erityisesti kuultava ryhmiä, jotka ovat mahdollisesti kokeneet haitallisia vaikutuksia ja muita asiaankuuluvia sidosryhmiä, myös työntekijäjärjestöjä yrityksen koon sekä toiminnan luonteen ja asiayhteyden mukaan. MNE-julistuksen tavoitteiden saavuttamiseksi tässä prosessissa olisi otettava jatkuvasti huomioon järjestäytymisvapauden ja työehtosopimusneuvottelujen sekä työmarkkinasuhteiden ja sosiaalisen vuoropuhelun keskeinen asema.

11. Monikansallisten yritysten olisi otettava kaikin osin huomioon toimintamaissaan asetetut yleiset politiikan tavoitteet. Niiden toiminnan tulee olla kansallisen lainsäädännön mukaista ja sopusoinnussa toimintamaan kehityksen painopisteiden, sosiaalisten tavoitteiden ja yhteiskunnallisen rakenteen kanssa. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi tulee käydä neuvotteluja monikansallisten yritysten, hallitusten sekä tarvittaessa kansallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välillä.

12. Isäntämaiden hallitusten olisi edistettävä hyviä sosiaalisia käytäntöjä tämän julistuksen mukaisesti niiden alueella toimivien monikansallisten yritysten keskuudessa. Kotimaiden hallitusten olisi edistettävä tämän julistuksen mukaisesti hyviä sosiaalisia käytäntöjä ulkomailla toimivien monikansallisten yritystensä keskuudessa ottaen huomioon vastaanottavan maan sosiaali- ja työlainsäädäntö, säädökset ja käytännöt sekä asiaa koskevat kansainväliset standardit. Sekä isäntämaan että kotimaan hallitusten olisi oltava valmiita neuvottelemaan tarpeen mukaan keskenään kumman tahansa aloitteesta.

TYÖLLISYYS

Työllisyyden edistäminen

13. Kestävän talouskasvun ja kehityksen edistämiseksi, elintason nostamiseksi, työllisyysvaatimusten täyttämiseksi sekä työttömyyden ja alityöllisyyden voittamiseksi hallitusten olisi julistettava ja jatkettava pää tavoitteenaan aktiivista politiikkaa, jonka tarkoituksena on edistää täystyöllisyyttä, tuottavuutta ja vapaasti valittua työtä sekä ihmisarvoista työtä.
14. Tämä on erityisen tärkeää hallituksille isäntämaissa, joissa työttömyys- ja vajaatyöllisyysongelmat ovat vakavimpia, erityisesti kehittyvillä alueilla. Tässä yhteydessä olisi pidettävä mielessä maailmanlaajuinen työllisyysohjelma (Global Employment Agenda, 2003), Kansainvälisen työkonferenssin (ILC) päätelmät kestävien yritysten edistämisestä (2007), kansainvälinen työllisyys sopimus (A Global Jobs Pact, 2009), sellaisena kuin se on muutettuna vuonna 2022, ja kestävän kehityksen tavoitteiden tavoite 8.
15. Edellä kohdissa 13 ja 14 asetetaan puitteet, joiden sisällä monikansallisten yritysten työllisyysvaikutuksiin sekä koti- että isäntämaissa on kiinnitettävä asianmukaista huomiota.
16. Erityisesti kehittyvissä maissa toimiessaan monikansallisten yritysten tulisi pyrkiä työtilaisuuksien lisäämiseen ja työolosuhteiden parantamiseen ja ottaa tässä huomioon isäntämaiden hallitusten työllisyyspolitiikka ja -tavoitteet sekä työsuhdeturva ja yrityksen pitkän aikavälin kehitys.
17. Ennen toiminnan aloittamista monikansallisten yritysten tulisi tarvittaessa neuvotella toimivaltaisten viranomaisten sekä kansallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa mukauttaakseen henkilöstösuunnitelmansa kansalliseen sosiaaliseen kehityspolitiikkaan siinä määrin, kuin käytännön asettamat rajat sallivat. Samoin kuin kansallisten yritystenkin kohdalla, monikansallisten yritysten ja kaikkien asianomaisten osapuolien, työntekijäjärjestöt mukaan lukien, tulee jatkaa tällaisia neuvotteluja.
18. Monikansallisten yritysten tulisi asettaa isäntämaan kansalaisten työllisyys, ammatillinen kehitys, yleneminen ja eteneminen etusijalle kaikilla tasoilla. Tarpeen vaatiessa niiden tulee tehdä tässä yhteistyötä yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden edustajien tai työntekijäjärjestöjen edustajien ja hallintoviranomaisten edustajien kanssa.
19. Kehittyviin maihin tehtävien investointien yhteydessä monikansallisten yritysten tulisi ottaa huomioon työllisyyttä sekä suoraan tai välillisesti tukevien ja parantavien teknologioiden tärkeys. Niiden tulisi sovittaa teknologia isäntämaiden tarpeita ja ominaispiirteitä vastaavaksi, siinä määrin kuin prosessin luonne sekä kyseisellä talouden alalla vallitsevat olosuhteet sen sallivat. Niiden olisi mahdollisuuksien mukaan osallistuttava myös soveltuvan teknologian kehittämiseen isäntämaissa.
20. Maailmantalouden laajentuessa monikansallisten yritysten tulee edistää kehittyvien maiden työllisyyttä. Kyseisen tavoitteen saavuttamiseksi niiden tulisi mahdollisuuksien mukaan harkita sopimuksia kansallisten yritysten kanssa osien ja laitteiden tuottamisesta ja harkita paikallisten raaka-aineiden käyttämistä sekä raaka-aineiden paikallisen jalostuksen asteittaista lisäämistä. Monikansallisten yritysten ei tulisi käyttää tällaisia järjestelyjä välttääkseen tämän julistuksen periaatteisiin sisältyviä velvoitteita.
21. Hallitusten olisi kehitettävä ja pantava täytäntöön yhtenäinen toimintakehys helpottamaan siirtymistä viralliseen talouteen ja tunnustettava, että ihmisarvoisen työn puuttuminen on

näkyvintä epävirallisessa taloudessa. Myös monikansallisten ja muiden yritysten tulisi osallistua tähän tavoitteeseen.

Sosiaaliturva

22. Hallitusten olisi tarpeen mukaan perustettava ja ylläpidettävä sosiaalisen suojelun kerroksia keskeisenä osana kansallisia sosiaaliturvajärjestelmiä. Niiden tulisi toteuttaa sosiaalisen suojelun kerroksia sosiaaliturvan laajentamista koskeissa strategioissa, joilla asteittain varmistetaan sosiaaliturvan korkeampi taso mahdollisimman monelle henkilölle ILO:n sosiaaliturvastandardien ohjaamana. Työmarkkinaosapuolilla voisi olla rooli näiden käytäntöjen edistämässä. Monikansalliset ja muut yritykset voisivat täydentää julkisia sosiaaliturvajärjestelmiä ja edistää niiden kehittämistä myös omien työnantajälähtöisten ohjelmiansa avulla.

Pakkotyön poistaminen

23. Hallitusten olisi ryhdyttävä tehokkaisiin toimiin pakkotyön ehkäisemiseksi ja poistamiseksi, uhreja olisi suojeltava ja heidät olisi saatettava asianmukaisten ja tehokkaiden oikeussuojakeinojen, kuten korvausten ja kuntoutuksen piiriin, ja pakkotyön teettäjiä tulisi rangaista. Hallitusten olisi laadittava kansallinen toimintapolitiikka ja -suunnitelma yhteistyössä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa. Tähän kuuluu toimivaltaisten viranomaisten järjestelmällinen toiminta ja tarvittaessa koordinointi työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen sekä muiden asianomaisten ryhmien kanssa.

24. Pakkotyön torjumiseksi hallitusten tulisi ohjata työnantajia ja yrityksiä ja tukea sellaisia tehokkaita toimia, joilla voidaan tunnistaa, ehkäistä, lieventää ja selvittää, miten ne käsittelevät pakkotyön riskejä toiminnassaan tai sellaisissa tuotteissa, palveluissa tai toiminnoissa, joihin ne voivat suoraan liittyä.

25. Monikansallisten ja kansallisten yritysten tulisi oman toimivaltansa puitteissa ryhtyä välittömiin ja tehokkaisiin toimenpiteisiin pakkotyön kieltämiseksi ja poistamiseksi toiminnassaan.

Lapsityövoiman käytön tehokas poistaminen: alaikäraja ja pahimmat muodot

26. Hallitusten olisi kehitettävä kansallinen politiikka, jonka tarkoituksena on varmistaa lapsityövoiman käytön lopettaminen. Niiden tulisi ryhtyä viipymättä ja tehokkaasti toimiin varmistaa lapsityövoiman pahimpien muotojen kieltämisen ja poistamisen kiireellisesti. Työhön pääsyn tai työnteon alaikärajaa olisi asteittain nostettava tasolle, joka vastaa nuorten fyysistä ja henkistä kehitystä.

27. Monikansallisten ja kansallisten yritysten tulisi noudattaa työhön pääsyn tai työnteon vähimmäisikää varmistaa lapsityövoiman käytön tosiasiallisen lopettamisen toiminnassaan.

Niiden tulisi ryhtyä välittömiin ja tehokkaisiin toimenpiteisiin omien toimivaltuuksiensa mukaan niin, että lapsityövoiman käytön pahimmat muodot voidaan kiireellisesti kieltää ja poistaa.

Yhtäläiset mahdollisuudet ja tasavertainen kohtelu

28. Hallitusten tulisi harjoittaa politiikkaa, joka tähtää yhtäläisiin mahdollisuuksiin ja tasavertaiseen kohteluun työelämässä ja jonka tavoitteena on poistaa kaikki rotuun, ihonväriin, sukupuoleen, uskontoon, poliittisiin mielipiteisiin ja kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään perustuva syrjintä.

29. Hallitusten olisi edistettävä samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa.

30. Tämän yleisen periaatteen tulee ohjata monikansallisia yrityksiä kaikissa niiden toiminnoissa siten, että se ei kuitenkaan vaikuta kohdassa 18 esitettyihin toimenpiteisiin tai sellaisiin hallitusten toimintaperiaatteisiin, jotka on suunniteltu korjaamaan historiallisia syrjinnän muotoja ja täten laajentamaan yhtäläisiä mahdollisuuksia ja tasavertaista kohtelua työelämässä. Monikansallisten yritysten tulisi asettaa pätevyys, taito ja kokemus perusteiksi henkilökuntansa työhönotolle ja -sijoittamiselle, koulutukselle sekä työssä etenemiselle kaikilla tasoilla.

31. Hallitusten ei tulisi koskaan vaatia tai edellyttää tai rohkaista monikansallisia yrityksiä syrjintään millään 28 kohdassa mainitulla perusteella. Hallituksia rohkaistaan tarvittaessa antamaan jatkuvaa asianmukaista ohjausta, jotta tällainen syrjintä työmarkkinoilla vältettäisiin.

Työsuhdeturva

32. Hallitusten tulisi selvittää huolellisesti monikansallisten yritysten vaikutus työllisyyteen elinkeinoelämän eri sektoreilla. Hallitusten sekä monikansallisten yritysten itsensä tulisi kaikissa maissa ryhtyä sopiviin toimenpiteisiin, joilla selvitetään ja käsitellään monikansallisten yritysten toiminnan vaikutuksia työllisyyteen ja työmarkkinoihin.

33. Monikansallisten, samoin kuin kansallisten yritysten, tulisi aktiivisesti pyrkiä henkilöstösuunnittelun keinoin tarjoamaan työntekijöilleen pysyvää työtä sekä noudattaa vapaaehtoiisiin neuvotteluihin perustuvia velvoitteita, jotka koskevat työsuhteen jatkuvuutta ja sosiaaliturvaa. Monikansallisten yritysten joustomahdollisuudet huomioon ottaen niiden tulisi pyrkiä ottamaan esimerkillinen rooli työsuhdeturvan edistämisessä, erityisesti sellaisissa maissa, joissa toiminnan toimintojen keskeyttäminen todennäköisesti kärjistäisi pitkäaikaistyöttömyyttä.

34. Kun monikansalliset yritykset harkitsevat huomattavia työllisyysvaikutuksia aiheuttavia muutoksia toimintoihinsa (mukaan lukien)sulautumisesta, toisen yhtiön haltuunotosta tai tuotannon siirtämisestä aiheutuvat muutokset), niiden tulee etukäteen kohtuullisella varoitussajalla ilmoittaa tällaisista muutoksista asianomaisille hallituksen viranomaisille sekä palveluksessaan olevien työntekijöiden edustajille ja näiden järjestöille, jotta osapuolet voisivat

yhdessä tarkastella muutoksesta aiheutuvia seurauksia ja rajoittaa haitallisia vaikutuksia mahdollisimman paljon. Tämä on erityisen tärkeää, kun kyseessä on toimintayksikön sulkeminen, jonka yhteydessä tapahtuisi joukkovähentämisii tai -irtisanomisia.

35. Mielivaltaisia irtisanomisia on vältettävä.

36. Hallitusten tulisi yhteistyössä monikansallisten ja kansallisten yritysten kanssa tarjottava jonkin huolehtia jonkin muotoisesta toimeentuloturhasta niille työntekijöille, joiden työsuhde on lopetettu.

KOULUTUS

37. Hallitusten tulisi yhteistyössä kaikkien asianomaisten osapuolten kanssa kehittää kansallista, työelämän tarpeista lähtevää ammattikoulutuspolitiikkaa ja ammatinvalinnan ohjauspolitiikkaa. Monikansallisten yritysten tulee harjoittaa koulutustoimintaansa tämän politiikan asettamissa puitteissa.

38. Monikansallisten yritysten tulisi toiminnassaan varmistaa, että isäntämaan työntekijöille tarjotaan kaiken tasoista soveltuvaa koulutusta, joka vastaa sekä yrityksen tarpeita että maan kehityspolitiikkaa. Tällaisen koulutuksen tulee mahdollisuuksien mukaan kehittää yleishyödyllisiä taitoja sekä edistää uralla etenemisen mahdollisuuksia ja elinikäistä oppimista. Tämä velvollisuus olisi täytettävä tarpeen vaatiessa yhteistyössä maan viranomaisten, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen sekä toimivaltaisten paikallisten, kansallisten tai kansainvälisten toimielinten kanssa.

39. Kehitysmaissa toimivien monikansallisten yritysten tulisi kansallisten yritysten tavoin osallistua ohjelmiin, joita isäntämaiden hallitukset tukevat ja työnantaja- ja työntekijäjärjestöt ylläpitävät. Tällaisiin ohjelmiin kuuluvat myös erityisrahastot. Näiden ohjelmien tavoitteena olisi oltava osaamisen kehittäminen, elinikäinen oppiminen ja kehittäminen sekä ammatinvalinnanohjaus, ja niitä olisi hallinnoitava yhdessä niitä tukevien tahojen kanssa. Siinä määrin kuin mahdollista, monikansallisten yritysten tulisi osallistua kansallisen kehityksen tukemiseen luovuttamalla palveluksessaan olevaa ammattitaitoista henkilökuntaa avustamaan hallitusten järjestämissä koulutusohjelmissä.

40. Monikansallisten yritysten tulisi tarjota yhteistyössä hallitusten kanssa, ja siinä määrin missä yrityksen tehokas toiminta sen sallii, koko yrityksen piirissä paikalliselle yritysjohdolle tilaisuuksia laajentaa kokemustaan sopivilla aloilla, esimerkiksi työelämän suhteisiin liittyen.

TYÖ- JA ELINOLOSUHTEET

Palkat, edut ja työehdot

41. Monikansallisten yritysten tarjoamien palkkojen, etujen ja työehtojen tulisi olla työntekijöille vähintään yhtä edullisia kuin muiden kyseisessä maassa toimivien vastaavan alan työnantajien tarjoamat palkat, edut ja työehdot. Jos vertailukelpoisia työnantajia ei ole, monikansallisten yritysten olisi tarjottava parhaat mahdolliset palkat, etuudet ja työolot. Huomioon otettavia seikkoja ovat: a) työntekijöiden ja heidän perheidensä tarpeet ottaen huomioon maan yleinen palkkataso, elinkustannukset, sosiaaliturvaetuudet ja muiden sosiaaliryhmien suhteellinen elintaso; ja b) taloudelliset tekijät, kuten taloudellisen kehityksen vaatimukset, tuottavuuden taso ja korkean työllisyystason saavuttamisen ja ylläpitämisen suotavuus. Monikansallisten yritysten työntekijöilleen mahdollisesti tarjoamien elämisen perusedellytyksien, kuten asunnon, terveydenhuollon tai ruoan, tulee olla hyvätasoisia.
42. Erityisesti kehitysmaiden hallitusten tulisi pyrkiä asianmukaisin sopivin toimin varmistamaan, että alemman tulotason ryhmät ja vähemmän kehittyneet alueet hyötyvät mahdollisimman paljon monikansallisten yritysten toiminnasta.

Turvallisuus ja terveys

43. Hallitusten olisi varmistettava, että sekä monikansalliset että kansalliset yritykset tarjoavat riittävät turvallisuus- ja terveysnormit ja edistävät ennaltaehkäisevää turvallisuus- ja terveysturvallisuutta yrityksissä, jotka saavuttavat asteittain turvallisen ja terveellisen työympäristön. Tähän sisältyisivät toimet naisiin ja miehiin kohdistuvan väkivallan torjumiseksi työpaikalla ja turvallisuuden rakentaminen. Olisi myös otettava huomioon asiaa koskevat kansainväliset työnormit, mukaan lukien ammattitautiluettelo, sekä ILO:n toimintaohjeet ja ohjeet, jotka sisältyvät nykyiseen ILO:n työsuojelua koskevien julkaisujen luetteloon. Korvauksia olisi maksettava työntekijöille, jotka ovat joutuneet työtapaturman tai ammattitaudin uhriksi.
44. Monikansallisten yritysten tulisi ylläpitää korkeaa työturvallisuus- ja työterveystasoa kansallisten vaatimusten mukaisesti. Tässä niiden tulisi pitää mielessä koko yrityksen laajuudelta saatu asiaan liittyvä kokemus, mukaan lukien kaikki tiedot erityisistä riskeistä. Monikansallisten yritysten tulisi myös erityisesti antaa kaikissa toimintamaissaan työntekijöidensä edustajille ja pyynnöstä toimivaltaisille viranomaisille sekä työntekijä- ja työnantajajärjestöille tietoja sellaisista turvallisuus- ja terveysnormeista, jotka liittyvät niiden paikallisiin toimintoihin ja joita ne noudattavat muissa maissa. Erityisesti niiden tulisi tiedottaa asianosaisille uusiin tuotteisiin ja tuotantomenetelmiin liittyvistä erityisriskeistä ja näiden yhteydessä sovellettavista suojatoimenpiteistä. Monikansallisilta yrityksiltä, kuten vastaavilta kansallisilta yrityksiltäkin, olisi tulisi odottaa keskeistä roolia työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyvien riskien syiden tutkimisessa sekä sen perusteella tehtävien parannusten toteuttamisessa koko yrityksen laajuisesti.
45. Monikansallisten yritysten tulisi tehdä yhteistyötä sellaisten kansainvälisten järjestöjen kanssa, joiden tehtävänä on kansainvälisten turvallisuus- ja terveysnormien valmistelu ja hyväksyminen.
46. Monikansallisten yritysten tulisi kansallisen käytännön mukaisesti toimia täydessä yhteistyössä toimivaltaisten turvallisuus- ja terveysviranomaisten, työntekijöiden ja heidän järjestöjensä

edustajien sekä vakiintuneiden turvallisuus- ja terveystajärjestöjen kanssa. Turvallisuuteen ja terveyteen liittyvät asiat olisi tarvittaessa sisällytettävä sopimuksiin, joita tehdään työntekijöiden ja heidän järjestöjensä edustajien kanssa.

TYÖELÄMÄN SUHTEET

47. Monikansallisten yritysten tulisi noudattaa työelämän suhteita koskevia normeja kaikessa toiminnassaan ja toimintansa ajan.

Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja järjestäytymisoikeus

48. Sekä monikansallisten että kansallisten yritysten palveluksessa olevilla työntekijöillä olisi oltava yhtäläinen oikeus perustaa oman vapaan valintansa mukaisia järjestöjä ja liittyä sellaisiin ilman ennakkolupaa, ilman muita kuin asianomaisen yhdistyksen sääntöjen asettamia ehtoja. Heidän tulisi myös saada työsuhteessaan riittävää suojelua kaikelta ammatillista järjestäytymistä vastaan kohdistuvalta syrjinnältä.

49. Monikansallisia yrityksiä tai näiden palveluksessa olevia työntekijöitä edustavien järjestöjen olisi saatava riittävää suojelua kaikelta sekaantumiselta järjestöjen perustamiseen, toimintaan tai hallintoon liittyviin asioihin joko suoraan vastapuolen tai sen asiamiehen tai jäsenten taholta.

50. Milloin paikalliset olosuhteet sen sallivat, tulisi monikansallisten yritysten tukea edustavia työnantajien järjestöjä.

51. Hallituksia, jotka eivät jo näin menettele, kehoitetaan soveltamaan ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua koskevan vuoden 1948 yleissopimuksen nro 87 5. artiklassa määrättyjä periaatteita ottaen huomioon, kuinka tärkeää monikansallisten yritysten kannalta on sallia tällaisia yrityksiä tai niiden palveluksessa olevia työntekijöitä edustavien järjestöjen liittyminen valitsemiinsa kansainvälisiin työnantaja- ja työntekijäjärjestöihin.

52. Isäntämaiden hallitusten tarjoamiin erityisiin kannustimiin ulkomaisten sijoitusten houkuttelemiseksi ei saisi sisältyä minkäänlaisia rajoituksia työntekijöiden järjestäytymisvapaudelle tai -oikeudelle ja kollektiiviselle neuvotteluoikeudelle.

53. Monikansallisten ja kansallisten yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden edustajia ei saisi estää kokoontumasta neuvonpitoon ja keskinäiseen mielipiteiden vaihtoon. Edellytyksenä tälle on, ettei neuvonpidosta ja mielipiteiden vaihdosta koidu haittaa yrityksen toiminnalle eikä niille tavanomaisille normaaleille käytännöille, jotka säätelevät (yrityksen) työntekijöiden edustajien sekä heidän järjestöjensä välisiä suhteita.

54. Jos paikalliset tai kansalliset järjestöt ovat kutsuneet muiden maiden työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen edustajia kuulemiseen neuvonpitoon molempia kiinnostavista kysymyksistä,

hallitukset eivät saisi rajoittaa näiden edustajien maahanpääsyä vain sillä perusteella, että he pyrkivät maahan tässä ominaisuudessa.

Työehtosopimusmenettely

55. Monikansallisten yritysten palveluksessa olevilla työntekijöillä tulisi kansallisen lainsäädännön ja käytäntöjen mukaisesti olla oikeus perustaa valintansa mukaisia etujärjestöjä, jotka tunnustetaan päteviksi neuvottelemaan työehtosopimuksista.

56. Tarpeen mukaan on ryhdyttävä kansallisiin olosuhteisiin soveltuviin toimenpiteisiin, jotta voitaisiin tukea ja edistää vapaaehtoisen neuvottelujärjestelmän kaikenpuolista kehittämistä ja hyödyntämistä työnantajien tai työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välillä käytäviä vapaaehtoisia neuvotteluja varten, joiden tavoitteena on työehtojen ja -olosuhteiden säänteleminen työehtosopimuksilla.

57. Työntekijöiden edustajille olisi sekä monikansallisissa että kansallisissa yrityksissä tarjottava tarvittavat edellytykset heidän tehtäviensä helpottamiseksi, kun laaditaan toimivia ja vaikuttavia työehtosopimuksia.

58. Monikansallisten yritysten tulisi antaa kaikissa toimintamaissaan työskentelevien työntekijöidensä asianmukaisesti valtuutetuille edustajille mahdollisuus oikeus käydä neuvotteluja sellaisten yrityksen johdon edustajien kanssa, joilla on valtuudet tehdä päätöksiä neuvottelujen kohteina olevista asioista.

59. Kun työehtoja koskevia neuvotteluja käydään vilpittömässä hengessä työntekijöiden edustajien kanssa tai kun työntekijät harjoittavat järjestäytymisoikeuttaan, monikansalliset yritykset eivät saisi uhata koko toimintayksikön tai osan siitä siirtämisellä pois asianomaisesta maasta ja näin vaikuttaa epäoikeudenmukaisesti käytyihin neuvotteluihin tai estää järjestäytymisoikeuden harjoittaminen. Monikansalliset yritykset eivät myöskään saisi siirtää työntekijöitä ulkomailla sijaitsevista tytäryhtiöistä horjuttaakseen työntekijöiden edustajien kanssa vilpittömässä hengessä käytäviä neuvotteluita tai työntekijöiden järjestäytymisoikeuden käyttämistä.

60. Työehtosopimukseen tulisi sisältyä määräyksiä sopimusten tulkinnasta ja soveltamisesta aiheutuvien riitojen ratkaisemisesta sekä määräyksiä, joilla turvataan molemminpuolinen oikeuksien ja velvollisuuksien noudattaminen.

61. Monikansallisten yritysten tulisi antaa työntekijöiden edustajille tietoja, joita tarvitaan asiallisten neuvottelujen käymiseksi kyseisen yksikön kanssa, ja milloin tämä on paikallisen lainsäädännön ja käytännön mukaista, myös sellaisia tietoja, joiden avulla he voivat saada oikean ja totuudenmukaisen ja puolueettoman kuvan yksikkönsä tai tarvittaessa koko yrityksen toiminnan tuloksista.

62. Milloin lainsäädäntö ja käytäntö tämän sallivat, hallitusten tulisi pyydettyäessä antaa työntekijäjärjestöjen edustajille yrityksen toimialoihin liittyviä tietoja, jotka voivat auttaa objektiivisten arviointiperusteiden määrittelyssä neuvoteltaessa työehtosopimuksista. Tässä

yhteydessä sekä monikansallisten että kansallisten yritysten tulisi antaa rakentava vastaus hallituksen pyytäessä asianomaisia tietoja niiden toiminnasta.

Neuvonpito

63. Niin monikansallisissa kuin kansallisissakin yrityksissä työnantajien ja työntekijöiden sekä heidän edustajiensa yhteisellä sopimuksella suunniteltujen järjestelmien tulisi, kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti, edellyttää säännöllistä neuvonpitoa molempia osapuolia koskevista asioista. Tällainen neuvonpito ei saisi korvata työehtosopimusneuvotteluja.

Muutoksenhaku ja valitusten tutkiminen

64. Valtioiden tehtävä on torjua yritystoimintaan liittyviltä ihmisoikeusrikkomuksilta. Osana tätä tehtävää valtion on varmistettava oikeudellisilla, hallinnollisilla, lainsäädännöllisillä ja muilla asianmukaisilla keinoilla, että tällaisten rikkomusten tapahtuessa valtion alueella ja/tai lainkäyttöalueella, asianomaisilla työntekijöillä tai niillä, joita rikkomus koskee, on mahdollisuus päästä tehokkaiden korjaustoimien piiriin.

65. Monikansallisten yritysten olisi käytettävä vaikutusvaltaansa kannustaakseen liikekumppaneitaan tarjoamaan tehokkaita keinoja, joilla voidaan korjata kansainvälisesti tunnustettuja ihmisoikeuksien loukkauksia.

66. Monikansallisten ja kansallisten yritysten tulisi kunnioittaa palveluksessaan olevien työntekijöiden oikeutta saada kaikki valituksensa käsitellyiksi seuraavan määräyksen mukaisesti: kenellä tahansa työntekijällä, joka yksin tai yhdessä muiden työntekijöiden kanssa katsoo, että hänellä on syytä valitukseen, tulisi olla oikeus esittää tällainen valitus, ilman että se tuottaa hänelle minkäänlaista haittaa sekä saada tällainen valitus tutkituksi asianmukaisen menettelytavan mukaisesti. Tämä on erityisen tärkeää silloin, kun monikansalliset yritykset toimivat maissa, joissa ei noudateta järjestäytymisvapautta, järjestäytymisoikeutta ja kollektiivista neuvottelu-oikeutta, syrjintää, lapsityövoimaa, pakkotyötä, sekä turvallista ja terveellistä työympäristöä koskevien ILO:n yleissopimusten sisältämiä periaatteita.

Työriitojen ratkaiseminen

67. Hallitusten olisi varmistettava, että käytettävissä on kansallisiin olosuhteisiin soveltuvia vapaaehtoisia sovittelu- ja välimiesmekanismeja, joiden avulla voidaan ehkäistä ja ratkaista työnantajien ja työntekijöiden välisiä työriitoja. Menettelyn tulisi olla maksuton ja nopea.

68. Monikansallisten ja kansallisten yritysten tulisi yhdessä palveluksessaan olevien työntekijöiden edustajien ja heidän järjestöjensä kanssa pyrkiä luomaan kansallisiin olosuhteisiin soveltuva vapaaehtoinen sovittelujärjestelmä, johon voi sisältyä määräyksiä vapaaehtoisesta välimiesmenettelystä, niin että työnantajien ja työntekijöiden välisiä työriitoja voidaan ehkäistä

ennalta ja ratkaista. Työnantajien ja työntekijöiden tulee olla vapaaehtoisessa sovittelujärjestelmässä tasapuolisesti edustettuina.

LIITE I

Luettelo ILO:n julistuksista, kansainvälisistä yleissopimuksista ja suosituksista, käytännesäännöistä, ohjeista ja muista ohjeasiakirjoista, jotka liittyvät monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa koskevaan kolmikantaiseen periaatejulistukseen

A. ILO:n julistukset

ILO:n työelämän peruseriaatteita ja perusoikeuksia koskeva julistus (1998), muutettuna 2022

ILO:n julistus sosiaalisesti oikeudenmukaisesta globalisaatiosta (2008), muutettuna 2022

B. Kansainväliset yleissopimukset ja suositukset

Pakkotyö	• pakollista työtä koskeva sopimus nro 29, 1930, sen pöytäkirja, 2014 sekä välillistä työpakkoa koskeva suositus nro 35, 1930 • pakkotyön poistamista koskeva sopimus nro 105, 1957 • pakkotyötä (täydentävät toimenpiteet) koskeva suositus nro 203, 2014
Lapsityövoima	• vähimmäisikää koskeva sopimus nro 138 ja suositus nro 146, 1973 • lapsityön pahimpia muotoja koskeva sopimus nro 182 ja suositus nro 190, 1999
Yhdenvertaisuus	• samapalkkaisuutta koskeva sopimus nro 100 ja suositus nro 90, 1951 • syrjintää työssä ja ammatissa koskeva sopimus nro 111 ja suositus nro 111, 1958
Yhdistymisvapaus ja työehtosopimustoiminta	• järjestäytymisoikeutta koskeva sopimus nro 87, 1948 • järjestäytymisoikeutta ja kollektiivista neuvottelu-oikeutta koskeva sopimus nro 98, 1949 • työehtosopimusmenettelyä koskeva sopimus nro 154 ja suositus nro 163, 1981
Turvallinen ja terveellinen työympäristö	• työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä koskeva sopimus nro 155 ja suositus nro 164, 1981 • työturvallisuuden ja -terveyden edistämistä koskeva sopimus nro 187 ja suositus nro 197, 2006
Työelämän suhteet	• työntekijöiden edustajia koskeva sopimus nro 135, 1971 • vapaaehtoista sovittelua ja välimiesmenettelyä koskeva suositus nro 92, 1951 • yhteistoimintaa yrityksissä koskeva suositus nro 94, 1952 • tiedotustoimintaa yrityksissä koskeva suositus nro 129, 1967 • valitusten tutkimista yrityksissä koskeva suositus nro 130, 1967

Työllisyyden edistäminen	• työllisyyspolitiikkaa koskeva sopimus nro 122 ja suositus nro 122, 1964 • työttömyyttä koskeva sopimus nro 168 ja suositus nro 176, 1988 • työllisyyspolitiikan täydentäviä säännöksiä koskeva suositus nro 169, 1984 • työpaikkojen luomista pk-yrityksiin koskeva suositus nro 189, 1998 • osuustoiminnan edistämistä koskeva suositus nro 193, 2002
Yhdenvertainen kohtelu	• perheenhuoltovelvollisia työntekijöitä koskeva sopimus nro 156 ja suositus nro 165, 1981 • HIV/AIDSia koskeva suositus nro 200, 2010
Työsuhdeturva	• työsopimuksen päättämistä koskeva sopimus nro 158 ja suositus nro 166, 1982
Koulutus	• henkilöstön ammattikoulutusta koskeva sopimus nro 142, 1975 • henkilöstön kehittämistä koskeva suositus nro 195, 2004
Työolot	• työntekijöiden saatavien suojaa (työnantajan maksukyvyttömyys) koskeva sopimus nro 173 ja suositus nro 180, 1992 • työntekijöiden asunto-oloja koskeva suositus nro 115, 1961 • työajan lyhentämistä koskeva suositus nro 116, 1962
Työturvallisuus ja -terveys	• työympäristöä (ilmansaasteet, melu ja värinä) koskeva sopimus nro 148 ja suositus 156, 1977 • työturvallisuutta ja -terveyttä koskevan sopimuksen, 1981, pöytäkirja 2002 • työterveyshuoltoa koskeva sopimus nro 161 ja suositus nro 171, 1985 • asbestia koskeva sopimus nro 162 ja suositus nro 172, 1986 • työturvallisuutta ja -terveyttä rakentamisessa koskeva sopimus nro 167 ja suositus nro 175, 1988 • kemikaaleja koskeva sopimus nro 170 ja suositus nro 177, 1990 • suuronnettomuuksien torjuntaa koskeva sopimus nro 174 ja suositus nro 181, 1993 • työturvallisuutta ja -terveyttä kaivoksissa koskeva sopimus nro 176 ja suositus nro 183, 1995 • työturvallisuutta ja -terveyttä maataloudessa koskeva sopimus nro 184 ja suositus nro 192, 2001 • säteilysuojelua koskeva suositus nro 114, 1960 • koneiden suojalaitteita koskeva suositus nro 118, 1963 • bentseeniltä suojelua koskeva suositus nro 144, 1971 • työperäisen syöpävaaran torjuntaa koskeva suositus nro 147, 1974 • ammattitautiluetteloa koskeva suositus nro 194, 2002

Sosiaaliturva	• sosiaaliturvan vähimmäistasoa koskeva sopimus nro 102, 1952 • työkyvyttömyysetuuksia koskeva sopimus (liite 1 muutettu 1980) nro 121, 1964 • lääkintähuoltoa ja päivärahaa koskeva sopimus nro 130 ja suositus nro 134, 1969 • sosiaalisen suojelun vähimmäistasoja koskeva suositus nro 202, 2012
Hallinto	• työsuojelutarkastusta koskeva sopimus nro 81, 1947 • maatalouden työsuojelutarkastusta koskeva sopimus nro 129, 1969 • kolmikantaneuvotteluja kansainvälisistä työnormeista koskeva sopimus nro 144, 1974
Alkuperäis- ja heimokansat	• alkuperäis- ja heimokansoja koskeva sopimus nro 169, 1989
Erityiset työntekijäryhmät	• plantaasien työoloja koskeva sopimus nro 110 ja suositus nro 110, 1958 • merityöyleissopimus, 2006, (muutettu)

C. ILO:n toimintaohjeet, ohjeet ja muut ohjeasiakirjat

ILO on laatinut käytännesääntöjä, ohjeita ja muita ohjausasiakirjoja, joissa käsitellään tarkemmin tiettyjä kysymyksiä. Luettelo näistä asiakirjoista ja linkit teksteihin löytyvät **ILO Helpdesk for Business** www.ilo.org/business.

LIITE II

Toiminnalliset välineet

1. Edistäminen²

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvostolla on kokonaisvastuu monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa koskevan kolmikantaisen periaatejulistuksen (MNE-julistus) edistämisestä. Hallintoneuvosto tarkastelee säännöllisesti yleisstrategiaa ja sen taustalla olevia toimia välineen edistämiseksi yhdessä kaikkien ILO:n jäsenvaltioiden hallitusten, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa.

a) Alueellinen seuranta³

Alueellinen seurantamekanismi sisältää alueellisen raportin MNE-julistuksen edistämisestä ja soveltamisesta ILO:n jäsenmaissa alueella. Alueelliset raportit perustuvat pääasiassa näiden jäsenvaltioiden hallituksilta sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöiltä saatuihin tietoihin, jotka perustuvat kyselylomakkeeseen, ja ILO:n alueellisissa kokouksissa järjestettävä erityisistunto tarjoaa kolmikantaisen vuoropuhelualustan, jossa keskustellaan alueellisista lisätoimista. Alueellinen raportointi perustuu neljän vuoden jaksoon, ja raportti esitetään hallintoelimelle kunkin jakson lopussa.

b) Kansallisen tason edistäminen/kolmikantaisesti nimettyjen kansallisten painopisteiden edistäminen⁴

Tunnistamme että MNE-julistuksen periaatteiden vaikutuksen ja panoksen lisääminen osallistavaan kasvuun ja ihmisarvoiseen työhön maatasolla edellyttää kolmikantajärjestelmän kansallisten osien, hallitusten, työnantajien ja työntekijöiden, vankkaa sitoutumista. Näitä kannustetaan nimeämään kansallisia painopisteitä kolmikantapohjalta (ottaen huomioon yleissopimuksen nro 144 ohjeet), niin että edistetään MNE-julistuksen ja sen periaatteiden käyttöä aina, kun se on kansallisella tasolla tarkoituksenmukaista ja merkityksellistä.

Kun tämän julistuksen periaatteisiin liittyy samanlaisia välineitä ja prosesseja, hallituksia kannustetaan helpottamaan työmarkkinaosapuolten osallistumista niihin. Kansallisten yhteyspisteiden pyrkimyksiin edistää aktiivisesti MNE-julistuksen periaatteita maatasolla voivat kuulua ministeriöiden ja virastojen, monikansallisten yritysten sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen tietoisuuden lisääminen julistuksen periaatteista, valmiuksia kehittävien

² Hyväksytty Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston 317. istunnossa (maaliskuu 2013) ja 320. istunnossa (maaliskuu 2014).

³ Hyväksytty Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston 320. istunnossa (maaliskuussa 2014).

⁴ Hyväksytty Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston 317. istunnossa (maaliskuu 2013) ja tarkistettu 329. istunnossa (maaliskuu 2017).

tapahtumien järjestäminen sekä verkko- ja keskustelualustojen kehittäminen paikallisilla kielillä mahdollisuuksien mukaan. Rajallisilla resursseilla tai kapasiteetilla varustetut kansalliset yhteyspisteet voisivat asteittain laajentaa kontaktejaan ja toimintaansa.

Kansalliset yhteyspisteet voivat haluta järjestää kolmikannan osapuolille ja monikansallisille yrityksille vähintään kolmikantaisia keskustelualustoja, joissa keskustellaan mahdollisuuksista ja tunnistetaan haasteita, joita monikansalliset yritykset kohtaavat kansallisessa ympäristössä. Tällaiset vuoropuhelut voisivat perustua aiempiin kokemuksiin, saatuihin oppeihin ja parhaisiin käytäntöihin. Ne voisivat kattaa myös koti- ja isäntämaiden väliset vuoropuhelut MNE-julistuksen kohdan 12 mukaisesti.

Kansallisten yhteyspisteiden tulisi edistää MNE-julistuksen periaatteita ja helpottaa vuoropuhelua tavalla, joka on läpinäkyvä, helppokäyttöinen ja vastuullinen kolmikannan jäsenille. Heitä pyydetään kommunikoimaan ja tekemään yhteistyötä muissa maissa toimivien kollegoidensa kanssa ajatusten vaihtamiseksi ja MNE-julistuksen tunnetuksi tekemiseksi maailmanlaajuisesti. Heitä myös kannustetaan tiedottamaan toiminnastaan säännöllisesti Kansainväliselle työtoimistolle. Työtoimisto tukee jäsenvaltioita kansallisten yhteyspisteiden perustamisessa ja MNE-julistukseen liittyvien vuoropuhelun edistämistoimien kehittämisessä.

c) Edistämistoimet Kansainvälisen työtoimiston taholta

(i) Tekninen tuki⁵

Yleisstrategia ja sen taustalla olevat toimet välineen edistämiseksi sisältävät myös maakohtaista tukea hallituksille, työnantajille ja työntekijöille.

(ii) Tiedotus ja ohjeet⁶

Lisätiedot ja ohjeet MNE-julistuksen periaatteiden soveltamisesta yritysten toimintaan tai taustalla oleviin kansainvälisiin työnormeihin löytyvät ILO:n Kansainvälisen työelämän Business-neuvontapisteestä. Tämä Kansainvälisen työtoimiston maksuton ja luottamuksellinen palvelu vastaa yksittäisiin kysymyksiin ja koostuu myös aihealueittain järjestetystä verkkosivustosta, josta yritykset, ammattiliitot ja muut tahot voivat löytää tietoa, käytännön työkaluja ja koulutusmahdollisuuksia sekä kysymyksiä ja vastauksia, joiden avulla ne voivat toteuttaa MNE-julistuksen periaatteita.

<http://www.ilo.org/business> ja sähköposti: [assistance\(at\)ilo.org](mailto:assistance(at)ilo.org)

⁵ Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvosto hyväksyi sen 317. istunnossaan (maaliskuu 2013) ja 320. istunnossaan (maaliskuu 2014).

⁶ Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvosto hyväksyi sen 301. istunnossaan (maaliskuu 2008).

2. Yritysten ja ammattiliittojen vuoropuhelu⁷

Koska vuoropuhelu on monikansallisten yritysten julistuksen ytimessä, tämän menettelyn avulla on tarpeen tukea monikansallisten yritysten ja asianomaisten työntekijöiden edustajien, erityisesti ammattiliittojen, vuoropuhelua monikansallisten yritysten julistuksen periaatteiden soveltamisesta. Kansainvälisistä työnormeista vastaavana maailmanlaajuisena viranomaisena ILOlla on ainutlaatuinen mahdollisuus tukea tai helpottaa tällaista vuoropuhelua osana yleistä strategiaansa, jonka tarkoituksena on edistää julistuksen periaatteiden toteutumista siinä käsiteltyjen eri osapuolten keskuudessa.

Jos yritys ja liitto suostuvat vapaaehtoisesti käyttämään Kansainvälisen työtoimiston tarjoamia mahdollisuuksia tapaamiseen ja keskusteluun, työtoimisto tarjoaa puolueettoman pohjan yhteistä etua koskevien kysymysten käsittelylle. Tätä varten työtoimisto tunnistaa ja pitää yllä luetteloa pätevistä avustajista ja antaa tarvittaessa tukea sen varmistamiseksi, että nämä suorittavat tehtävänsä tehokkaasti.

Kansainvälisen työtoimiston ja osallistujien on säilytettävä vuoropuheluprosessissa ehdoton luottamuksellisuus. Salassapitoon liittyvistä kysymyksistä sovitaan etukäteen osallistujien kesken. Tältä osin työtoimisto laatii yhteistyössä ILO:n työnantaja- ja työntekijäryhmien sihteeristöjen kanssa luottamuksellisuus kriteerit ja -käytännöt, jotka vuoropuheluprosessiin osallistuvien on otettava huomioon.

Yritys ja ammattiliitto määrittävät vuoropuhelun osallistujat.

Pyynnön luonteen perusteella työtoimiston antamat välineet yritysten ja ammattiliittojen vuoropuhelua varten voivat

- a) antaa osapuolille neutraalin pohjan käydä merkityksellistä vuoropuhelua,
- b) antaa yrityksen ja ammattiliiton välisen vuoropuhelun aikana teknisenä tai entisenä asiantuntijana tietoja yrityksen ja ammattiliiton välisestä vuoropuhelusta,
- c) helpottaa vuoropuhelua.

Yritysten ja ammattiliiton välinen vuoropuhelu perustuu osapuolten yksimielisyyteen, eikä sen sisältöä saa käyttää mihinkään sitovaan menettelyyn.

Kansainvälinen työtoimisto ilmoittaa työntekijöiden ja työnantajaryhmien sihteeristöille prosessin päätyttyä, että se on saatettu päätökseen.

Menettelyä edistetään ILO:n yrityspalvelupisteen, työnantaja- ja työntekijäryhmien sihteeristöjen sekä ILO:n jäsenvaltioiden kansallisten yhteyspisteiden tai vastaavien välineiden ja prosessien kautta.

⁷ Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvosto hyväksyi sen 317. istunnossa (maaliskuu 2013) ja tarkisti sitä 329. istunnossaan (maaliskuu 2017).

3. Menettely tutkittaessa erimielisyyksiä, jotka liittyvät monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa koskevan kolmikantaisen periaatejulistuksen määräysten tulkintaan ja soveltamiseen (tulkintamenettely)⁸

1. Menettelyn tarkoituksena on tarvittaessa tulkita julistuksen määräyksiä, mikäli niiden sisällön suhteen ilmenee soveltamistilanteesta johtuvia ja ratkaisua vaativia erimielisyyksiä sellaisten osapuolten välillä, joita julistus koskee.

2. Menettely ei saa millään tavoin olla päällekkäinen tai ristiriidassa voimassa olevien kansallisten tai ILO:n menettelytapojen kanssa. Näin ollen sitä ei voi soveltaa:

- a) kansalliseen lainsäädäntöön ja käytäntöön,
- b) kansainvälisiin työelämää koskeviin yleissopimuksiin ja suosituksiin,
- c) järjestäytymisvapautta koskevan menettelyn piiriin kuuluviin asioihin.

Yllä oleva merkitsee, että kansallista lainsäädäntöä ja käytäntöä koskevat kysymykset tulee käsitellä asianomaisissa kansallisissa elimissä; että ILO:n yleissopimuksia ja suosituksia koskevat kysymykset tulee käsitellä ILO:n perussäännön 19, 22, 24 ja 26 artikloissa säädetyn menettelyn mukaisesti tai siten, että hallitukset pyytävät Kansainvälistä työtoimistoa antamaan epävirallisen tulkinnan; ja että järjestäytymisvapautta koskevat kysymykset tulee käsitellä niihin sovellettavien ILO:n erityismenettelyjen mukaisesti.

3. Saadessaan julistuksen tulkintaa koskevan pyynnön Kansainvälisen työtoimiston on vahvistettava pyynnön vastaanottaminen ja esitettävä pyyntö hallintoneuvoston puheenjohtajistolle. Saatuaan tulkintapyynnön suoraan 5 b tai 5 c kohdassa tarkoitetulta järjestöltä työtoimiston on aina ilmoitettava siitä asianomaiselle hallitukselle sekä asianomaisille työnantajien ja työntekijöiden keskusjärjestöille.

4. Hallintoneuvoston puheenjohtajiston tulee päättää yksimielisesti ryhmien kanssa käymiensä neuvottelujen jälkeen siitä, voidaanko pyyntö ottaa vastaan tämän menettelytavan mukaisesti käsiteltäväksi. Elleivät nämä pääse yksimielisyyteen, pyyntö jätetään hallintoneuvoston päätettäväksi.

5. Tulkintapyynnön voi osoittaa työtoimistolle:

- a) yleensä jäsenvaltion hallitus joko omasta aloitteestaan tai kansallisen työnantaja- tai työntekijäjärjestön pyynnöstä,
- b) kansallinen työnantaja- tai työntekijäjärjestö, joka on kansallisesti ja/tai toimialallaan edustava, 6 kohdassa säädetyin määriteltyjen ehtojen mukaisesti. Tällöin pyyntö tulee yleensä toimittaa kyseisen maan keskusjärjestöjen kautta.
- c) kansainvälinen työnantaja- tai työntekijäjärjestö edustavan kansallisen jäsenjärjestönsä puolesta.

⁸ Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvosto hyväksyi 232. istunnossaan (maaliskuussa 1986) hallintoneuvoston 214. istunnossaan (marraskuussa 1980) hyväksymien menettelyjen IV osan korvaamisen, jonka se tarkisti 329. istunnossaan (maaliskuussa 2017).

6. Kohdan 5 b ja 5 c tapauksissa pyynnön saa lähettää työtoimistolle, jos voidaan osoittaa:

- a) että asianomainen hallitus on kieltäytynyt lähettämästä pyyntöä työtoimistolle tai
- b) että on kulunut kolme kuukautta siitä, kun järjestö esitti asian hallitukselle, eikä hallitus ole ilmoittanut ryhtyvänsä toimenpiteisiin.

7. Kun pyynnöt on hyväksytty tämän menettelytavan mukaista käsittelyä varten, työtoimiston on laadittava vastausluonnos yhteistyössä hallintoneuvoston puheenjohtajiston kanssa. Tällöin on käytettävä kaikkia soveltuvia tietolähteitä, mukaan lukien asianomaisen maan hallituksen, työnantajien ja työntekijöiden tietolähteet. Puheenjohtajisto voi pyytää työtoimistoa asettamaan määräajan, jonka kuluessa tiedot on annettava.

8. Tämän menettelytavan mukaisesti käsiteltävää pyyntöä koskevan vastausluonnoksen tarkastaa ja hyväksyy hallintoneuvosto.

Hyväksytty vastaus lähetetään kiistan osapuolille ja julkaistaan Kansainvälisen työtoimiston virallisessa lehdessä (Official Bulletin).