

Organisasi Perburuhan Internasional (ILO)

DEKLARASI TRIPARTIT TENTANG PRINSIP-PRINSIP MENGENAI PERUSAHAAN MULTINASIONAL DAN KEBIJAKSANAAN SOSIAL

(disetujui oleh Badan Pengurus ILO pada sidangnya yang ke 204 (Jenewa, November 1977) dan diperbaiki pada sidangnya yang ke 279 (Jenewa, November 2000)) *

Badan Pengurus Kantor Perburuhan Internasional;

Mengingat bahwa Organisasi Perburuhan Internasional selama bertahun-tahun terlibat dalam masalah-masalah sosial tertentu yang terkait dengan kegiatan-kegiatan perusahaan multinasional.

Memperhatikan bahwa berbagai Komite Industrial Konperensi Regional, dan Konperensi Perburuhan Internasional sejak pertengahan tahun 1960-an telah meminta agar Badan Pengurus mengambil tindakan yang tepat dalam bidang perusahaan multinasional dan kebijaksanaan sosial;

Setelah mendapat informasi mengenai kegiatan-kegiatan dari badan-badan internasional lainnya, khususnya Komisi PBB mengenai Perusahaan Transnasional dan Organisasi Kerjasama dan Pembangunan Ekonomi (OECD);

Menimbang bahwa ILO, dengan struktur tripartitnya yang khas, kewenangannya dan pengalamannya yang sudah berjalan lama dalam bidang sosial, memiliki peranan yang sangat penting dalam mengembangkan prinsip-prinsip yang dapat digunakan sebagai pedoman oleh pemerintah, organisasi pekerja dan pengusaha, oleh perusahaan multinasional sendiri;

Mengingat bahwa ILO telah mengadakan Pertemuan Tripartit mengenai Keterkaitan antara Perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial pada tahun 1972, yang merekomendasikan program ILO untuk riset dan studi, dan Pertemuan Penasehat Tripartit mengenai Keterkaitan Perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial pada tahun 1976 dengan tujuan untuk meninjau kembali program riset ILO dan menyarankan tindakan ILO yang tepat dalam bidang sosial dan ketenagakerjaan;

Mengingat pertimbangan-pertimbangan dari Konferensi Ketenagakerjaan Sedunia (*World Employment Conference*);

Setelah memutuskan membentuk suatu kelompok tripartit untuk mempersiapkan suatu Rancangan Deklarasi Tripartit tentang Prinsip-prinsip yang mencakup semua bidang yang menjadi perhatian ILO yang berkaitan dengan aspek-aspek sosial dari kegiatan perusahaan multinasional, termasuk penciptaan lapangan kerja di negara-negara berkembang dan dengan memperhatikan rekomendasi-rekomendasi Pertemuan Penasehat Tripartit yang diadakan tahun 1976;

* *Bulletin Resmi Vol. LXXXIII, 2000 Seri A No. 3*

Setelah memutuskan untuk mengadakan lagi Pertemuan Penasehat Tripartit (*Tripartite Advisory Meeting*) guna mempertimbangkan Rancangan Deklarasi Prinsip-prinsip yang telah dipersiapkan kelompok tripartit;

Setelah mempertimbangkan laporan dan rancangan Deklarasi Prinsip-prinsip yang diserahkan oleh Pertemuan Penasehat Tripartit yang diadakan untuk kedua kali;

Dengan ini menyetujui Deklarasi berikut yang dapat disebut sebagai Deklarasi Tripartit tentang Prinsip-prinsip mengenai Perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial, yang disetujui Badan Pengurus ILO dan Kantor Perburuhan Internasional dan meminta pemerintah negara-negara Anggota ILO, organisasi – organisasi pekerja dan pengusaha yang bersangkutan dan perusahaan-perusahaan multinasional yang bekerja di wilayah mereka untuk menerapkan prinsip-prinsip yang terkandung di dalamnya.

**1. Perusahaan multinasional memainkan peranan penting dalam perekonomian sebagian besar negara dan dalam hubungan perekonomian internasional. Hal ini merupakan peningkatan kepentingan pemerintah maupun pengusaha dan pekerja serta organisasi-organisasi pengusaha dan pekerja. Melalui investasi internasional langsung dan sarana-sarana lain, perusahaan multinasional dapat memberi manfaat besar bagi negara-negara dari perusahaan induk dan negara-negara dari perusahaan cabang, dengan membantu pemanfaatan modal dan tenaga kerja secara lebih berdaya guna. Dalam rangka kebijakan pembangunan yang ditetapkan oleh pemerintah, perusahaan multinasional juga dapat memberi sumbangan yang penting untuk peningkatan kesejahteraan ekonomi dan sosial, untuk peningkatan tingkat kehidupan dan pemenuhan kebutuhan-kebutuhan dasar, untuk penciptaan kesempatan kerja, baik secara langsung maupun tidak langsung, dan perbaikan hak-hak asasi manusia, termasuk kebebasan berserikat di seluruh dunia. Sebaliknya kemajuan-kemajuan yang dicapai perusahaan multinasional dalam mengorganisasikan pelaksanaan kerja mereka yang melampaui kerangka kebijakan nasional bisa menjerus kepada penyalahgunaan pemusatan kekuatan ekonomi serta pertentangan dengan kebijakan nasional dan kepentingan para pekerja. Selain itu, kerumitan perusahaan multinasional dan sulitnya memahami secara jelas struktur yang bermacam-macam, membuat kebijakan dan pelaksanaan menjadi masalah di negara perusahaan induk atau di negara perusahaan cabang atau bagi keduanya.

2. Tujuan dari Deklarasi Tripartit tentang Prinsip-prinsip adalah untuk mendorong sumbangan positif yang dapat diberikan oleh perusahaan multinasional untuk kemajuan ekonomi dan sosial dan untuk memperkecil serta memecahkan kesulitan yang bisa ditimbulkan oleh pelaksanaan usaha, dengan memperhatikan resolusi-resolusi PBB yang menganjurkan pembentukan Tatanan Ekonomi Internasional Baru.

** Paragraf 1-7, 8, 10, 25, 26, dan 52 (sebelumnya paragraf 51) merupakan subjek interpretasi di bawah Prosedur Penanganan Perselisihan mengenai Penerapan Deklarasi tentang Prinsip-prinsip mengenai Perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial. Salinan dari interpretasi-interpretasi tersebut dapat diminta kepada Biro Kegiatan Perusahaan Multinasional (*Bureau of Multinational Enterprise Activities*), Kantor Perburuhan Internasional, 4, route des Morillons, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, atau dari website ILO di <http://www.ilo.org>.

3. Tujuan Deklarasi akan dicapai melalui undang-undang dan kebijaksanaan-kebijaksanaan, langkah-langkah dan tindakan-tindakan yang diambil oleh pemerintah, dan melalui kerjasama diantara pemerintah dan organisasi pekerja dan pengusaha dari semua negara.

4. Prinsip-prinsip yang dikemukakan dalam Deklarasi ini ditujukan kepada pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja dari negara-negara perusahaan induk dan negara-negara perusahaan cabang dan kepada negara-negara perusahaan multinasional itu sendiri.

5. Prinsip-prinsip ini dimaksudkan untuk memberi pedoman kepada pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja dan perusahaan multinasional dalam mengambil langkah-langkah dan tindakan-tindakan serta dalam mengambil kebijaksanaan-kebijaksanaan sosial, termasuk langkah-langkah, tindakan-tindakan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan sosial berdasarkan prinsip-prinsip yang ditetapkan dalam Konstitusi, Konvensi dan Rekomendasi ILO yang terkait yang akan meningkatkan kemajuan sosial.

6. Untuk mencapai tujuannya Deklarasi ini tidak memerlukan definisi yang tepat tentang perusahaan multinasional ; paragraf yang dimaksud untuk mempermudah pemahaman Deklarasi dan bukan untuk memberikan definisi. Perusahaan multinasional meliputi perusahaan, baik milik negara, patungan, maupun swasta / pribadi, yang memiliki atau mengawasi produksi, distribusi, pelayanan, atau fasilitas lain di luar negeri. Tingkat otonomi unit-unit perusahaan multinasional dalam kaitannya antara satu dengan yang lain beraneka ragam antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain, tergantung pada sifat dari kaitan antara unit-unit tersebut dengan bidang kegiatannya dan dengan memperhatikan perbedaan dalam bentuk pemilikan, ukuran, sifat dan lokasi pelaksanaan kerja dari perusahaan yang bersangkutan. Kecuali apabila ditentukan lain, istilah "perusahaan multinasional" digunakan dalam Deklarasi ini untuk menjelaskan tentang berbagai pihak (perusahaan induk atau perusahaan setempat atau keduanya atau organisasi secara keseluruhan) sesuai dengan tanggung jawab mereka, dengan harapan bahwa mereka akan bekerja sama dan saling memberi bantuan yang diperlukan untuk mempermudah penerapan prinsip-prinsip yang ditetapkan dalam Deklarasi.

7. Deklarasi ini memuat prinsip-prinsip dalam bidang-bidang ketenagakerjaan, pelatihan, kondisi kerja dan kehidupan, dan hubungan industrial dimana pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja dan perusahaan multinasional dianjurkan mentaatinya secara suka rela; ketentuan-ketentuannya tidak akan membatasi atau mempengaruhi kewajiban yang timbul dari ratifikasi setiap Konvensi ILO.

KEBIJAKSANAAN UMUM

8. Semua pihak yang terkait dalam Deklarasi ini perlu menghormati peraturan hak-hak kedaulatan setiap negara, mematuhi undang-undang dan peraturan-peraturan nasional, mempertimbangkan kebiasaan setempat dan menghormati

norma-norma internasional yang terkait. Mereka harus menghormati Deklarasi Universal Hak-Hak Azasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights*) dan Perjanjian-perjanjian internasional yang disetujui oleh Majelis Umum PBB maupun Konstitusi Organisasi Perburuhan Internasional dan prinsip-prinsipnya, dimana kebebasan menyatakan pendapat dan berserikat merupakan hal yang pokok untuk kemajuan yang berkelanjutan. Mereka harus turut berperan dalam pelaksanaan Deklarasi ILO tentang Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja beserta Tindak Lanjutnya yang disetujui tahun 1998. Mereka juga seharusnya menghormati komitmen-komitmen yang mereka buat tanpa paksaan, sesuai dengan undang-undang nasional dan kewajiban-kewajiban internasional yang telah diterima.

9. Pemerintah yang belum meratifikasi Konvensi ILO no. 87, 98, 111, 122, 138 dan 182 dihimbau agar meratifikasinya, menerapkan prinsip-prinsip/ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam Konvensi – konvensi tersebut serta dalam Rekomendasi no. 111, 119, 122, 146 dan 190 melalui kebijaksanaan nasional.¹

Tanpa mengurangi kewajiban pemerintah untuk menjamin dilaksanakannya Konvensi yang telah mereka ratifikasi, sementara ada negara-negara yang belum meratifikasi Konvensi – konvensi dan Rekomendasi – rekomendasi yang disebut dalam paragraf ini maka semua pihak perlu mengacu pada Konvensi dan Rekomendasi tersebut sebagai pedoman dalam kebijaksanaan sosial mereka.

10. Perusahaan multi nasional perlu memperhatikan sepenuhnya tujuan kebijaksanaan umum yang sudah ditetapkan oleh negara-negara dimana perusahaan itu berada. Kegiatan mereka harus sejalan dengan prioritas pembangunan dan tujuan sosial serta struktur dari negara dimana perusahaan itu berada. Untuk maksud tersebut perlu diadakan konsultasi antara perusahaan multi nasional, pemerintah, dan bila perlu dengan organisasi pengusaha dan pekerja bersangkutan.

11. Prinsip-prinsip yang dituangkan dalam Deklarasi ini tidak dimaksudkan untuk memperkenalkan atau mempertahankan perlakuan yang tidak sama antara perusahaan multinasional dan nasional. Prinsip-prinsip itu mencerminkan kebiasaan yang baik untuk semua. Perusahaan multinasional dan nasional, dimana prinsip-prinsip dari Deklarasi ini sesuai untuk kedua jenis perusahaan itu, seharusnya tunduk pada harapan-harapan yang sama sepanjang menyangkut kegiatan mereka pada umumnya dan kebiasaan-kebiasaan sosial mereka pada khususnya .

12. Pemerintah negara dimana perusahaan induk berada perlu meningkatkan kebiasaan sosial sesuai dengan Deklarasi Prinsip-prinsip ini, dengan memperhatikan undang-undang sosial dan ketenagakerjaan, peraturan-peraturan dan kebiasaan-kebiasaan di negara-negara perusahaan cabang dan juga dengan norma-norma internasional yang sesuai.

¹ Konvensi (No.87) mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak untuk Berorganisasi; Konvensi (No.98) mengenai Penerapan Prinsip-prinsip tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama; Konvensi (No. 111) dan Rekomendasi (No. 111) mengenai Diskriminasi dalam Kesempatan Kerja dan Pekerjaan; Rekomendasi (No. 119) mengenai Pemutusan Hubungan Kerja atas Prakarsa Pengusaha; Konvensi (No. 122) dan Rekomendasi (No. 122) mengenai Kebijakan Ketenagakerjaan; Konvensi (No. 138) dan Rekomendasi (No. 146) mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja; Konvensi (No. 182) dan Rekomendasi (No. 190) mengenai Larangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak.

Baik pemerintah negara perusahaan induk maupun pemerintah negara perusahaan cabang, bila diperlukan seharusnya siap saling mengadakan konsultasi atas prakarsa pihak manapun diantara mereka.

Masalah Ketenagakerjaan

13. Dengan maksud untuk mendorong pertumbuhan dan pembangunan ekonomi, meningkatkan taraf kehidupan, memenuhi kebutuhan tenaga kerja serta mengatasi pengangguran dan setengah pengangguran, pemerintah perlu membuat dan menerapkan suatu kebijaksanaan aktif yang dimaksudkan untuk meningkatkan kesempatan kerja yang penuh, produktif dan dipilih secara bebas, sebagai suatu sasaran utama.²

14. Hal ini sangatlah penting bagi pemerintah dari perusahaan-perusahaan cabang dinegara-negara berkembang diseluruh dunia dimana masalah pengangguran dan setengah pengangguran merupakan masalah yang paling serius.

Dalam hal ini, kesimpulan umum yang disahkan Konperensi Tripartit Sedunia mengenai Ketenagakerjaan, Pembagian Pendapatan dan Kemajuan Sosial serta Pembagian Kerja secara Internasional (Jenewa, Juni 1976) harus selalu diperhatikan.³

15. Paragraf 13 dan 14 diatas menetapkan kerangka yang perlu diperhatikan tentang dampak ketenagakerjaan terhadap perusahaan multinasional, baik dinegara-negara perusahaan induk maupun negara perusahaan cabang.

16. Perusahaan multinasional, terutama bila mereka beroperasi dinegara-negara berkembang, harus berusaha untuk meningkatkan standar dan kesempatan kerja dengan memperhatikan kebijaksanaan kesempatan kerja dan tujuan dari pemerintah, maupun jaminan kerja dan pengembangan jangka panjang perusahaan.

17. Sebelum memulai kegiatan, apabila perlu, perusahaan multinasional perlu mengadakan konsultasi dengan penguasa yang berwenang dan organisasi pengusaha dan pekerja guna menyelaraskan perencanaan tenaga kerja mereka dengan kebijaksanaan nasional tentang pembangunan sosial. Sepanjang dapat dilaksanakan sebagaimana halnya perusahaan-perusahaan nasional, konsultasi demikian perlu terus dilanjutkan antara perusahaan multinasional dan pihak-pihak yang bersangkutan, termasuk organisasi pekerja.

18. Perusahaan multinasional perlu memberi prioritas pada pengadaan lapangan kerja, pengembangan karier, promosi kenaikan pangkat tenaga kerja nasional / warga negara dari negara perusahaan cabang dari semua tingkat, dan sebaiknya bekerjasama dengan wakil-wakil pekerja pada perusahaan bersangkutan atau dengan organisasi pekerja dan pejabat-pejabat pemerintah.

19. Apabila perusahaan multinasional menanam modal dinegara berkembang, hendaknya memperhatikan pentingnya penggunaan teknologi yang mampu menciptakan lapangan kerja, baik secara langsung atau tidak langsung.

² Konvensi (no.122) dan Rekomendasi (no. 122) mengenai Kebijakan-kebijaksanaan Ketenagakerjaan.

³ ILO, Konperensi Ketenagakerjaan Sedunia (*World Employment Conference*), Jenewa, 4 – 17 Juni 1976.

Sejauh sifat proses dan kondisi yang ada dalam sektor ekonomi bersangkutan memungkinkan, perusahaan multinasional perlu menyesuaikan teknologi dengan kebutuhan dan ciri-ciri negara perusahaan cabang. Bilamana mungkin, perusahaan multinasional sebaiknya turut serta dalam pengembangan teknologi tepat guna di negara perusahaan cabang.

20. Untuk meningkatkan kesempatan kerja di negara-negara berkembang dan dalam rangka perluasan ekonomi dunia, apabila memang dapat dilakukan, perusahaan multinasional perlu mempertimbangkan kontrak dengan perusahaan nasional untuk pembuatan suku cadang peralatan, penggunaan bahan mentah setempat dan peningkatan secara bertahap pengolahan bahan-bahan mentah setempat. Pengaturan demikian sebaiknya tidak digunakan oleh perusahaan multinasional untuk menghindari tanggung jawab sebagaimana tercantum dalam prinsip-prinsip Deklarasi ini.

Persamaan Kesempatan dan Perlakuan

21. Semua pemerintah perlu menerapkan kebijaksanaan-kebijaksanaan untuk meningkatkan persamaan hak dalam memperoleh kesempatan dan perlakuan dalam lapangan kerja, dengan maksud untuk menghapuskan setiap diskriminasi yang didasarkan atas ras, warna kulit, jenis kelamin, agama, pandangan politik, keturunan dan asal usul sosial.⁴

22. Perusahaan multinasional perlu berpedoman pada prinsip umum ini dalam semua kegiatan operasinya tanpa merugikan langkah-langkah yang termuat dalam paragraph 18 atau kebijaksanaan pemerintah yang ditetapkan untuk memperbaiki pola diskriminasi dan dengan demikian memperluas persamaan hak untuk kesempatan dan perlakuan dalam lapangan kerja. Dengan demikian perusahaan multinasional wajib menetapkan kualifikasi, ketrampilan dan pengalaman sebagai dasar untuk pengerahan, penempatan, pelatihan, dan kemajuan staf pada semua tingkat.

23. Pemerintah tidak boleh meminta atau mendorong perusahaan multinasional untuk melakukan diskriminasi atas dasar sebagaimana yang disebut dalam paragraph 21 dan bimbingan dari pemerintah untuk menghindarkan diskriminasi dalam penempatan tenaga kerja perlu terus didorong.

Jaminan Kerja

24. Pemerintah seharusnya secara hati-hati mempelajari dampak perusahaan multinasional terhadap kesempatan kerja pada sektor industri yang berbeda. Pemerintah maupun perusahaan multinasional disemua negara perlu mengambil langkah yang tepat untuk menangani dampak kesempatan kerja dan pasar kerja pada setiap kegiatan perusahaan multinasional.

25. Perusahaan multinasional seperti halnya perusahaan nasional seharusnya berusaha menyediakan pekerjaan yang mantap untuk karyawan-karyawannya dan

⁴ Konvensi (no.111) dan Rekomendasi (no. 111) mengenai Diskriminasi dalam Kesempatan Kerja dan Pekerjaan. Konvensi (no.100) dan Rekomendasi (no.90) mengenai Upah yang Sama bagi Pekerja Laki-laki dan Perempuan untuk Pekerjaan dengan Nilai Sama.

perlu mematuhi kewajiban-kewajiban yang dirundingkan secara bebas mengenai stabilitas kesempatan kerja dan jaminan sosial melalui perencanaan tenaga kerja yang aktif. Mengingat keluwesan yang mungkin dimiliki oleh perusahaan multinasional, mereka perlu berusaha memegang peran utama dalam meningkatkan jaminan kerja terutama dinegara-negara dimana penghentian kegiatan kerja mungkin akan mengakibatkan pengangguran jangka panjang.

26. Dalam mempertimbangkan perubahan-perubahan kegiatan kerja (termasuk perubahan-perubahan yang disebabkan penggabungan, pengambilalihan atau pemindahan produksi) yang akan membawa akibat besar terhadap kesempatan kerja, perusahaan multinasional perlu memberitahukan perubahan tersebut kepada pejabat pemerintah yang berwenang dan kepada wakil pekerja dari perusahaan yang bersangkutan dan organisasi mereka, sehingga implikasinya dapat dipelajari bersama untuk sejauh mungkin mengurangi akibat yang merugikan. Hal ini sangat penting apabila terjadinya penutupan suatu unit mengakibatkan pemberhentian secara masal.

27. Prosedur pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang harus dihindarkan.⁵

28. Pemerintah bekerja sama dengan perusahaan multinasional maupun nasional perlu menetapkan beberapa bentuk penghasilan bagi para pekerja yang hubungan kerjanya diputuskan.⁶

PELATIHAN

29. Pemerintah bekerjasama dengan semua pihak yang berkepentingan, perlu mengembangkan kebijaksanaan nasional tentang pelatihan kejuruan dan bimbingan yang terkait erat dengan jenis pekerjaan.⁷

Hal ini merupakan acuan bagi perusahaan multinasional yang harus mengusahakan kebijaksanaan pelatihan bagi pekerja mereka.

30. Perusahaan multinasional dalam kegiatannya perlu menjamin bahwa pelatihan yang relevan akan diberikan bagi karyawan-karyawan mereka pada semua tingkat dinegara dari perusahaan cabang, guna memenuhi kebutuhan perusahaan maupun kebijaksanaan pembangunan nasional. Pelatihan demikian sedapat mungkin mengembangkan ketrampilan umum yang bermanfaat dan meningkatkan peluang untuk karier. Tanggungjawab ini sebaiknya dilaksanakan dengan bekerjasama dengan pejabat pemerintah, organisasi pengusaha dan pekerja dan lembaga-lembaga setempat yang berwenang baik tingkat nasional maupun internasional.

31. Perusahaan multinasional yang bekerja di negara – negara berkembang bersama dengan perusahaan nasional seharusnya turut serta dalam berbagai program, termasuk dana khusus yang didorong oleh negara perusahaan cabang dan didukung oleh organisasi pengusaha dan pekerja. Program-program ini

^{5, 6} Rekomendasi (no. 119) mengenai Pemutusan Hubungan Kerja atas Prakarsa pengusaha.

⁷ Konvensi (no. 142) dan Rekomendasi (no. 150) mengenai Bimbingan Kejuruan dan Pelatihan Kejuruan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia.

seharusnya bertujuan mendorong pembentukan dan pengembangan ketrampilan maupun untuk memberi bimbingan kejuruan, dan perlu dilaksanakan bersama dengan pihak-pihak yang mendukung. Apabila dapat dilaksanakan, perusahaan multinasional perlu menyediakan nara sumber yang trampil untuk membantu program pelatihan yang diadakan oleh pemerintah sebagai bagian dari sumbangan mereka untuk pembangunan nasional.

32. Perusahaan multinasional bekerjasama dengan pemerintah secara konsisten melakukan kegiatan perusahaan yang efisien, memberi kesempatan secara keseluruhan untuk memperluas pengalaman dilingkungan perusahaan dalam pengelolaan bidang-bidang yang sesuai, seperti hubungan industrial.

KONDISI – KONDISI KERJA DAN KEHIDUPAN

Upah, Tunjangan dan Kondisi Kerja

33. Upah, tunjangan dan kondisi kerja yang diberikan bagi pekerja oleh perusahaan multinasional tidak boleh kurang dibandingkan dengan yang diberikan oleh pengusaha dinegara yang bersangkutan (negara perusahaan cabang).

34. Bila perusahaan multinasional bekerja dinegara-negara berkembang dimana pengusaha yang setaraf tidak ada, seharusnya memberi upah, tunjangan, dan kondisi kerja yang terbaik dalam kerangka kebijaksanaan pemerintah.⁸

Semua ini perlu dikaitkan dengan posisi ekonomi dari perusahaan, tetapi setidaknya pantas untuk memenuhi kebutuhan pokok para pekerja dan keluarganya.

Apabila perusahaan multinasional menyediakan fasilitas-fasilitas pokok kepada pekerjanya seperti perumahan, perawatan kesehatan dan pangan, maka fasilitas-fasilitas ini harus cukup baik.⁹

35. Pemerintah, terutama di negara-negara berkembang, seharusnya berusaha mengambil langkah-langkah yang tepat untuk menjamin bahwa kelompok berpenghasilan rendah dari daerah yang kurang berkembang bisa memperoleh manfaat sebanyak mungkin dari kegiatan perusahaan multinasional.

Usia Minimum

36. Perusahaan multinasional, seperti juga perusahaan nasional, harus mentaati usia minimum untuk diijinkan bekerja, demi menjamin terlaksananya penghapusan pekerja anak secara efektif.¹⁰

Keselamatan dan Kesehatan

37. Pemerintah perlu menjamin bahwa perusahaan multinasional maupun perusahaan nasional dapat memberi standar keselamatan dan kesehatan yang

⁸ Rekomendasi (no. 116) mengenai Pengurangan Jam Kerja

⁹ Konvensi (no. 110) dan Rekomendasi (no. 110) mengenai Kondisi Kerja Pekerja Perkebunan (*Conditions of Employment of Plantation Workers*); Rekomendasi (no. 115) mengenai Perumahan untuk Pekerja (*Workers' Housing*); Rekomendasi (no. 69) mengenai Perawatan Kesehatan (*Medical Care*), Konvensi (no. 130) dan Rekomendasi (no. 134) mengenai Perawatan Kesehatan dan Tunjangan Sakit (*Medical Care and Sickness Benefits*)

¹⁰ Konvensi no. 138, Pasal 1; Konvensi no. 182, Pasal 1

layak untuk karyawan mereka. Pemerintah yang belum meratifikasi Konvensi-konvensi ILO mengenai Pengamanan Mesin (*Guarding of Machinery*) (no. 119), Radiasi Ionisasi (*Ionizing-Radiation*) (no. 115), Bensin (*Benzene*) (no. 136) dan Kanker sebagai Akibat Pekerjaan (*Occupational Cancer*) (no. 139) dianjurkan untuk menerapkan prinsip-prinsip yang terkandung dalam Konvensi – konvensi tersebut dan Rekomendasi – rekomendasi yang terkait (no. 118, 114, 144 dan 147).

Petunjuk Pelaksanaan dan Pedoman dalam daftar publikasi ILO yang ada sekarang mengenai keselamatan dan kesehatan kerja hendaknya juga diperhatikan.¹¹

38. Perusahaan multinasional perlu mempertahankan standar keselamatan dan kesehatan kerja yang paling tinggi sesuai dengan persyaratan nasional, dengan memperhatikan pengalaman mereka yang cocok dalam perusahaan secara keseluruhan, termasuk pengetahuan tentang bahaya-bahaya tertentu. Mereka seharusnya memberikan informasi mengenai keselamatan dan kesehatan kerja yang sesuai dengan kegiatan-kegiatan lokal mereka, yang mereka pelajari dari negara-negara lain kepada wakil para pekerja dari perusahaan yang bersangkutan dan, apabila diminta, kepada penguasa yang berwenang, organisasi pekerja dan pengusaha di semua negara dimana perusahaan ini beroperasi. Khususnya, perusahaan multinasional perlu memberi tahu kepada semua pihak yang berkepentingan tentang bahaya khusus dan upaya perlindungan yang berhubungan dengan produk dan proses baru. Seperti halnya perusahaan dalam negeri yang setaraf, perusahaan multinasional diharapkan dapat memainkan peranan utama dalam mempelajari sebab-sebab keselamatan kerja dan bahaya kesehatan kerja serta penerapannya yang hasilnya untuk memperbaiki lingkungan perusahaan secara keseluruhan.

39. Perusahaan multinasional perlu bekerja sama dengan organisasi internasional dalam hal penyusunan dan penetapan standar kesehatan dan keselamatan kerja internasional.

40. Sesuai dengan kebiasaan nasional, perusahaan multinasional perlu bekerja sama sepenuhnya dengan penguasa yang berwenang dalam keselamatan dan kesehatan kerja, wakil pekerja, organisasi pekerja dan organisasi keselamatan dan kesehatan kerja yang sudah ada. Apabila mungkin, masalah yang terkait dengan keselamatan dan kesehatan kerja hendaknya dimasukkan dalam kesepakatan yang diadakan dengan wakil pekerja dan organisasi pekerja.

Hubungan Industrial

41. Perusahaan multinasional perlu menerapkan norma hubungan kerja yang lebih baik dibandingkan dengan norma yang dipakai oleh pengusaha lain yang setaraf dinegara yang bersangkutan.

Kebebasan Berserikat dan Hak Berorganisasi

42. Para pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan multinasional maupun yang dipekerjakan oleh perusahaan nasional, tanpa perbedaan apapun, berhak

¹¹ Konvensi dan Rekomendasi ILO yang dimaksud dimuat dalam "Katalog Publikasi ILO tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja", edisi 1999, ILO, Geneva. Lihat pula <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>

membentuk dan bergabung dengan organisasi pilihan mereka sendiri tanpa izin lebih dahulu dan sepenuhnya tunduk pada ketentuan organisasi bersangkutan.¹² Mereka juga berhak menikmati perlindungan yang memadai terhadap tindakan diskriminasi anti serikat buruh (*anti union discrimination*) dalam pekerjaan mereka.¹³

43. Organisasi yang mewakili perusahaan multinasional atau pekerja harus memperoleh perlindungan terhadap setiap tindakan campur tangan dari pihak lawan pada waktu pembentukan, berfungsi atau bidang administrasi.¹⁴

44. Apabila memungkinkan, perusahaan multinasional dalam lingkungan setempat perlu mendukung wakil dari organisasi pengusaha.

45. Apabila Pemerintah belum melaksanakannya, Pemerintah perlu didorong untuk menerapkan prinsip-prinsip Konvensi No. 87, pasal 5, mengingat pentingnya mengizinkan perusahaan tersebut atau para pekerja dari perusahaan bersangkutan untuk bergabung dengan organisasi pengusaha dan pekerja internasional yang dipilihnya sendiri.

46. Apabila Pemerintah dari perusahaan cabang memberi insentif khususnya untuk menarik investasi asing, insentif ini hendaknya tidak termasuk pembatasan apapun terhadap kebebasan para pekerja untuk berserikat atau hak untuk berorganisasi atau untuk berunding bersama.

47. Wakil-wakil para pekerja dari perusahaan multinasional tidak boleh dihalangi untuk mengadakan pertemuan dan bertukar pendapat diantara mereka sendiri, asalkan kegiatan-kegiatan perusahaan dan prosedur biasa yang mengatur hubungan dengan wakil para pekerja dan organisasi-organisasi mereka tidak dirugikan.

48. Pemerintah tidak boleh melarang masuknya wakil organisasi pengusaha dan pekerja yang datang dari luar negeri atas undangan organisasi lokal atau nasional yang bersangkutan, yang tujuannya untuk mengadakan konsultasi mengenai masalah bersama, dan mereka datang semata-mata dalam kedudukannya untuk membahas masalah tersebut.

Perundingan Bersama

49. Sesuai dengan undang-undang dan kebiasaan nasional, pekerja yang dipekerjakan oleh perusahaan multinasional berhak mempunyai wakil organisasi yang dipilihnya sendiri untuk tujuan perundingan bersama (*collective bargaining*).

50. Apabila perlu, langkah yang sesuai dengan kondisi nasional seharusnya diambil, untuk mendorong dan meningkatkan serta memanfaatkan mekanisme antara organisasi pengusaha dan pekerja dengan maksud untuk mengadakan pengaturan syarat-syarat dan kondisi kerja dengan cara kesepakatan bersama.¹⁵

51. Perusahaan multinasional maupun perusahaan nasional perlu memberikan fasilitas yang diperlukan untuk wakil pekerja guna membantu pengembangan kesepakatan kerja bersama yang efektif.¹⁶

¹² Konvensi No. 87, artikel 2.

¹³ Konvensi No. 98, artikel 1 (1)

¹⁴ Konvensi No. 98, artikel 2 (1)

¹⁵ Konvensi No. 98, artikel 4

¹⁶ Konvensi (no. 135) mengenai Perlindungan dan Fasilitas yang Diberikan kepada Wakil Pekerja di Perusahaan

52. Perusahaan multinasional harus mengizinkan wakil pekerjanya yang diberi kuasa di setiap negara di mana perusahaan itu beroperasi untuk mengadakan perundingan dengan wakil pimpinan perusahaan yang diberi kuasa untuk membuat keputusan mengenai masalah yang sedang dirundingkan.

53. Perusahaan multinasional dalam rangka perundingan dengan wakil pekerja berdasarkan atas kelayakan mengenai kondisi kerja, atau dalam hal para pekerja menggunakan hak mereka untuk berorganisasi, tidak boleh mengancam dengan menggunakan kekuasaannya untuk memindahkan sebagian atau seluruh unit yang sedang beroperasi di negara yang bersangkutan untuk mempengaruhi secara tidak jujur perundingan itu atau menghambat penerapan hak untuk berorganisasi. Mereka juga tidak boleh memindahkan para pekerja dari cabang-cabang di luar negeri dengan maksud merusak perundingan dengan wakil pekerja atau pelaksanaan hak mereka untuk berorganisasi.

54. Kesepakatan bersama harus mencakup persyaratan untuk menyelesaikan perselisihan yang timbul mengenai penafsiran dan penerapan serta menjamin adanya saling menghormati hak dan tanggungjawab.

55. Perusahaan multinasional perlu memberi informasi yang diperlukan bagi wakil pekerja untuk digunakan dalam perundingan dengan unit yang terlibat, bila hal ini sesuai dengan undang-undang dan kebiasaan setempat. Hendaknya juga memberikan informasi yang memungkinkan para pekerja memperoleh pandangan yang sebenarnya dan adil tentang pelaksanaan tugas unit itu atau perusahaan secara keseluruhan.¹⁷

56. Apabila undang-undang dan kebiasaan memungkinkan, Pemerintah perlu memberi informasi atas permintaan wakil organisasi pekerja, mengenai industri yang dioperasikan oleh perusahaan untuk membantu dalam menetapkan norma yang obyektif dalam proses untuk perundingan bersama. Dalam hal ini, perusahaan multinasional maupun nasional perlu menanggapi secara positif permintaan Pemerintah untuk memperoleh informasi yang relevan mengenai kegiatan mereka.

Konsultasi

57. Sesuai dengan undang-undang dan kebiasaan nasional, perusahaan multinasional maupun perusahaan nasional perlu mempunyai sistem yang dihasilkan melalui perundingan bersama antara wakil pengusaha dan pekerja untuk mengatur konsultasi teratur mengenai masalah-masalah yang menyangkut kepentingan bersama. Konsultasi demikian bukan merupakan pengganti dari perundingan bersama.¹⁸

Penanganan Keluhan

58. Perusahaan nasional maupun multinasional harus menghormati hak-hak pekerja yang mereka pekerjakan agar semua keluhan dapat diproses dengan cara yang konsisten dengan ketentuan berikut:

¹⁷ Rekomendasi (no. 129) mengenai Komunikasi antara Pimpinan Perusahaan dan Pekerja di Perusahaan Tersebut.

¹⁸ Rekomendasi (no. 94) mengenai Konsultasi dan Kerjasama antara Pengusaha dan Pekerja pada Tingkat Perusahaan; Rekomendasi (no. 129) mengenai Komunikasi di Perusahaan.

Setiap pekerja, bertindak sebagai perorangan atau bersama-sama dengan pekerja – pekerja lainnya, yang merasa perlu mengajukan keluhan berhak mengajukannya tanpa ada prasangka apapun, dan berhak meminta agar keluhannya ditangani sesuai dengan keluhan yang benar.¹⁹

Hal ini sangat penting bilamana perusahaan multinasional beroperasi di negara-negara yang tidak mematuhi prinsip-prinsip Konvensi ILO yang menyangkut kebebasan berserikat, hak untuk berorganisasi dan berunding bersama serta kerja paksa.²⁰

Penyelesaian Perselisihan Industrial

59. Perusahaan multinasional maupun nasional bersama-sama dengan wakil organisasi perusahaan yang bersangkutan perlu berusaha menetapkan mekanisme konsiliasi suka rela sesuai dengan kondisi nasional, yang mencakup ketentuan-ketentuan arbitrase sukarela, guna membantu pencegahan dan penyelesaian perselisihan antara pengusaha dan pekerja. Mekanisme perantara sukarela tersebut harus mencakup perwakilan yang seimbang antara pengusaha dan pekerja²¹

Jenewa , 17 November 2000

¹⁹ Rekomendasi (no. 130) mengenai Penanganan Keluhan di Perusahaan dengan Tujuan Mencari Penyelesaian

²⁰ Konvensi (no.29) mengenai Kerja Paksa atau Kerja Wajib ; Konvensi (no. 105) mengenai Penghapusan Kerja Paksa; Rekomendasi (no. 35) mengenai Kerja Wajib secara Tidak Langsung

²¹ Rekomendasi (no. 92) mengenai Konsiliasi dan Arbitrase Sukarela

LAMPIRAN

Daftar Konvensi dan Rekomendasi Perburuhan Internasional yang disebut dalam Deklarasi Tripartit Tentang Prinsip-Prinsip Mengenai Perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial

*(diterima oleh Badan Pengurus Kantor Perburuhan Internasional (ILO) pada sidangnya yang ke 204 (Jenewa, November 1977) dan diperbaiki pada sidangnya yang ke 279 (Jenewa, November 2000)) **

KONVENSI-KONVENSI

- No. 29 mengenai Kerja Paksa dan Kerja Wajib, 1930
- No. 87 mengenai Kebebasan Berserikat dan Perlindungan Hak Berorganisasi, 1948
- No. 98 mengenai Penerapan Prinsip-prinsip tentang Hak Berorganisasi dan Berunding Bersama, 1949
- No. 100 mengenai Upah yang Sama bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan dengan Nilai Sama, 1951
- No. 105 mengenai Penghapusan Kerja Paksa, 1957
- No. 110 mengenai Kondisi Kerja bagi Pekerja Perkebunan, 1958
- No. 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, 1958
- No. 115 mengenai Perlindungan bagi Pekerja terhadap Radiasi Ionisasi, 1960
- No. 119 mengenai Pengamanan Mesin, 1963
- No. 122 mengenai Kebijakan Ketenagakerjaan, 1964
- No. 130 mengenai Perawatan Kesehatan dan Tunjangan Sakit, 1969
- No. 135 mengenai Perlindungan dan Fasilitas yang Diberikan kepada Wakil-wakil Pekerja Perusahaan, 1971
- No. 136 mengenai Perlindungan Terhadap Bahaya Keracunan yang berasal dari Bensin, 1971
- No. 138 mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja, 1973
- No. 139 mengenai Pencegahan dan Pengawasan Bahaya Kerja yang disebabkan oleh Bahan-bahan dan Alat - alat yang Menyebabkan Kanker, 1974
- No. 142 mengenai Bimbingan Kejuruan dan Pelatihan Kejuruan dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia, 1975
- No. 182 mengenai Larangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak, 1999

* Salinan Konvensi dan Rekomendasi ILO yang dimuat di dalam Deklarasi ini tersedia di kantor ILO Jakarta, Jalan M.H. Thamrin no. 14, Jakarta Pusat atau dapat dilihat di <http://www.ilo.org>

REKOMENDASI

- No. 35 mengenai Kerja Wajib secara Tidak Langsung , 1930
- No. 69 mengenai Perawatan Kesehatan , 1944
- No. 90 mengenai Upah yang Sama bagi Pekerja Laki-laki dan Wanita untuk Pekerjaan dengan Nilai Sama, 1951
- No. 92 mengenai Konsiliasi dan Arbitrasi Sukarela , 1951
- No. 94 mengenai Konsultasi dan Kerjasama antara Pengusaha dan Pekerja pada Tingkat Perusahaan, 1952
- No. 110 mengenai Kondisi Kerja bagi Pekerja Perkebunan , 1958
- No. 111 mengenai Diskriminasi dalam Pekerjaan dan Jabatan, 1958
- No. 114 mengenai Perlindungan bagi Pekerja terhadap Radiasi Ionisasi , 1960
- No. 115 mengenai Perumahan bagi Pekerja , 1961
- No. 116 mengenai Pengurangan Jam Kerja , 1962
- No. 118 mengenai Pengamanan Mesin , 1963
- No. 119 mengenai Pemutusan Hubungan Kerja atas Prakarsa Pengusaha , 1963
- No. 122 mengenai Kebijakan Ketenagakerjaan, 1964
- No. 129 mengenai Komunikasi antara Pimpinan Perusahaan dan Pekerja Perusahaan, 1967
- No. 130 mengenai Penanganan Keluhan di Perusahaan dengan Tujuan Mencapai Penyelesaian, 1967
- No. 134 mengenai Perawatan Kesehatan dan Tunjangan Sakit, 1969
- No. 144 mengenai Perlindungan terhadap Bahaya Keracunan karena Bensin, 1971
- No. 146 mengenai Usia Minimum untuk Diperbolehkan Bekerja, 1973
- No. 147 mengenai Pencegahan dan Pengawasan Bahaya Kerja yang Disebabkan Bahan dan Alat yang Menyebabkan Kanker, 1974
- No. 150 mengenai Bimbingan Kejuruan dan Latihan Kejuruan bagi Pengembangan Sumber Daya Manusia , 1975
- No. 190 mengenai Larangan dan Tindakan Segera Penghapusan Bentuk-bentuk Pekerjaan Terburuk untuk Anak, 1999

ADENDUM I

Daftar Konvensi dan Rekomendasi ILO yang telah disetujui sejak 1977 yang memuat ketentuan – ketentuan yang relevan dengan Deklarasi Tripartit Tentang Prinsip-Prinsip Mengenai Perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial

(diterima oleh Badan Pengurus ILO pada sidangnya yang ke 238 (Jenewa, November 1987) dan diperbaiki pada Sidang ke 264 (Jenewa, November 1995) dan Sidang ke 279 (Jenewa, November 2000))

Sejumlah Konvensi dan Rekomendasi perburuhan Internasional yang memuat Ketentuan-ketentuan yang relevan dengan Deklarasi dicantumkan pada catatan kaki dalam Deklarasi dan juga dalam lampiran. Catatan-catatan kaki ini tidak mempengaruhi maksud dan arti dari ketentuan-ketentuan Deklarasi yang diacunya. Catatan-catatan kaki itu hendaknya dianggap sebagai referensi peraturan-peraturan yang relevan yang diterima mengenai bidang-bidang yang sama, yang telah membantu penetapan ketentuan-ketentuan Deklarasi.

Sejak diterimanya Deklarasi oleh Badan Pengurus pada tanggal 16 November 1977, berbagai Konvensi dan Rekomendasi baru telah disetujui oleh Konferensi Perburuhan Internasional. Dibawah ini adalah kumpulan daftar Konvensi dan Rekomendasi yang disetujui sejak tahun 1977 (termasuk yang disetujui bulan Juni 1977), yang memuat ketentuan-ketentuan yang relevan dengan Deklarasi. Seperti catatan kaki yang terdapat dalam Deklarasi pada saat disetujui, referensi baru tidak mempengaruhi arti ketentuan-ketentuan Deklarasi.

Sesuai dengan sifat sukarela dari Deklarasi, semua ketentuannya bersifat rekomendasi, apakah berasal dari Konvensi-konvensi dan Rekomendasi-rekomendasi ILO atau dari sumber-sumber lain, kecuali ketentuan-ketentuan yang berasal dari Konvensi yang mengikat negara-negara Anggota yang sudah meratifikasinya.

*Daftar Konvensi-Konvensi dan Rekomendasi-Rekomendasi yang disetujui sejak 1977
(termasuk) yang memuat ketentuan-ketentuan yang relevan dengan Deklarasi*

Nomor dan Judul	Paragraph Deklarasi yang Relevan
-----------------	--

Konvensi

No.148	mengenai Perlindungan Pekerja terhadap Bahaya-bahaya Kerja dalam Lingkungan Kerja yang Disebabkan Polusi-polusi Udara, Suara Bising dan Getaran, 1977	37
No.154	mengenai Peningkatan Perundingan Bersama, 1981	9, 50
No. 155	mengenai Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja, 1981	37
No.156	mengenai Kesempatan Sama dan Perlakuan Sama untuk Pekerja Laki-laki dan Wanita : Pekerja dengan Tanggung jawab Keluarga, 1981	21
No. 158	mengenai Pemutusan Hubungan Kerja atas Prakarsa Pengusaha, 1982	9, 26, 27, 28
No. 161	mengenai Pelayanan Kesehatan Kerja, 1985	37
No. 162	mengenai Keselamatan dalam Pemakaian Asbes, 1986	37
No. 167	mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Sektor Kontruksi, 1988	37
No. 168	mengenai Promosi Pekerjaan dan Perlindungan terhadap Pengangguran, 1988	13
No. 170	mengenai Keselamatan dalam Penggunaan Bahan – bahan Kimia di Tempat Kerja, 1990	37
No. 173	mengenai Perlindungan terhadap Klaim Pekerja dalam hal Bangkrutnya Perusahaan, 1992	28
No. 174	mengenai Pencegahan Kecelakaan Kerja yang Utama, 1993	37
No. 176	mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Sektor Pertambangan, 1995	37

Rekomendasi

No. 156	mengenai Perlindungan Pekerja terhadap Bahaya Kerja dalam Lingkungan Kerja yang Disebabkan Polusi Udara, Suara Bising dan Getaran, 1977	37
No. 163	mengenai Peningkatan Perundingan Bersama, 1981	52, 55, 56
No. 164	mengenai Keselamatan dan Kesehatan Kerja dan Lingkungan Kerja, 1981	37
No. 165	mengenai Kesempatan Sama dan Perlakuan Sama untuk Pekerja Laki-laki dan Wanita : Pekerja dengan Tanggung jawab Keluarga, 1981	21

No. 166 mengenai Pemutusan Hubungan Kerja atas Prakarsa Pengusaha, 1982	9, 26, 27, 28
No. 169 mengenai Kebijakan Ketenagakerjaan, 1984	9, 13
No. 171 mengenai Pelayanan Kesehatan Kerja, 1985	37
No. 172 mengenai Keselamatan dalam Pemakaian Asbes, 1986	37
No. 175 mengenai Keselamatan dan Kesehatan di Sektor Kontruksi, 1988	37
No. 176 mengenai Promosi Kerja dan Perlindungan terhadap Pengangguran, 1988	13
No. 177 mengenai Keselamatan dalam Penggunaan Bahan Kimia di Tempat Kerja, 1990	37
No. 180 mengenai Perlindungan terhadap Klaim Pekerja dalam hal Bangkrutnya Perusahaan, 1992	28
No. 181 mengenai Pencegahan Kecelakaan Kerja yang Utama, 1993	37
No. 183 mengenai Keselamatan dan Kesehatan di Sektor Pertambangan, 1995	37

ADENDUM II

*disetujui oleh Badan Pengurus ILO
pada sidangnya ke 277 (Jenewa, Maret 2000)*

Konferensi Perburuhan Internasional (*International Labour Conference*) menyetujui pada bulan Juni 1998 Deklarasi ILO mengenai Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja. Dengan disetujuinya Deklarasi ini, para Anggota memperbaharui komitmen mereka untuk menghormati, meningkatkan dan melaksanakan prinsip-prinsip dan hak-hak mendasar di tempat kerja berikut ini : (a) kebebasan berserikat dan pengakuan yang efektif terhadap hak untuk berunding bersama; (b) penghapusan segala bentuk kerja paksa atau kerja wajib; (c) penghapusan secara efektif pekerja (buruh) anak; dan (d) penghapusan diskriminasi dalam hal pekerjaan dan jabatan. Deklarasi ILO mengenai Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja berlaku bagi semua Anggota. Akan tetapi, kontribusi perusahaan-perusahaan multinasional terhadap pelaksanaannya merupakan kontribusi yang penting dalam mencapai tujuan tersebut. Dalam hal ini, pengertian dan pelaksanaan Deklarasi Tripartit tentang Prinsip-prinsip mengenai Perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial harus sepenuhnya memperhatikan tujuan dari Deklarasi ILO mengenai Prinsip-prinsip dan Hak-hak Mendasar di Tempat Kerja. Referensi ini bagaimanapun tidak mempengaruhi sifat atau arti sukarela yang diterapkan didalam ketentuan Deklarasi Tripartit tentang Prinsip-prinsip mengenai Perusahaan Multinasional dan Kebijakan Sosial.

PROSEDUR PENANGANAN PERSELISIHAN MENGENAI PENERAPAN DEKLARASI TRIPARTIT TENTANG PRINSIP-PRINSIP MENGENAI PERUSAHAAN MULTINASIONAL DAN KEBIJAKSANAAN SOSIAL

*(disetujui oleh Badan Pengurus ILO
pada sidangnya yang ke 232, Jenewa, Maret 1986)**

1. Tujuan dari prosedur ini ialah untuk menjelaskan ketentuan-ketentuan Deklarasi apabila diperlukan untuk memecahkan perselisihan pendapat terhadap isi Deklarasi yang muncul dari situasi yang sesungguhnya, antara pihak-pihak yang terkena pemberlakuan Deklarasi.

2. Prosedur ini tidak boleh menyalahi atau bertentangan dengan prosedur nasional atau ILO yang ada. Dengan demikian prosedur tersebut tidak dapat diajukan, apabila :

- (a) berkenaan dengan undang-undang dan kebiasaan nasional;
- (b) berkenaan dengan Konvensi-konvensi dan Rekomendasi-rekomendasi perburuhan internasional
- (c) berkenaan dengan masalah-masalah yang menyangkut prosedur kebebasan berserikat.

Hal tersebut diatas menunjukkan bahwa masalah-masalah yang berkenaan dengan undang-undang dan kebiasaan nasional hendaknya dipertimbangkan melalui perangkat nasional yang tepat; bahwa soal-soal yang menyangkut Konvensi-konvensi dan Rekomendasi-rekomendasi perburuhan internasional hendaknya ditangani melalui berbagai prosedur yang tercantum dalam pasal 19, 22, 24 dan 26 dari Konstitusi ILO, atau melalui permintaan Pemerintah kepada Kantor ILO untuk meminta penjelasan dan bahwa masalah-masalah yang berkaitan dengan kebebasan berserikat hendaknya dipertimbangkan melalui prosedur khusus ILO yang berlaku untuk itu.

3. Bila suatu permintaan penjelasan Deklarasi diterima oleh ILO, Kantor ini akan memberitahukan penerimaan itu dan menyampaikannya kepada Pejabat-pejabat Komite Perusahaan Multinasional. Kantor ILO akan memberitahu Pemerintah dan organisasi pengusaha dan pekerja tingkat pusat yang bersangkutan mengenai setiap permintaan penjelasan yang diterima langsung dari suatu organisasi sesuai dengan paragraph 5 (b) dan (c).

4. Pejabat-pejabat Komite Perusahaan Multinasional akan memutuskan dengan suara bulat, setelah mengadakan konsultasi dengan kelompok, apakah permintaan itu bisa diterima sesuai dengan prosedur. Jika mereka tidak dapat mencapai persetujuan, permintaan itu akan diajukan kepada Komite lengkap untuk mendapat keputusan.

* Buletin Resmi (Jenewa, ILO), 1986, Vol. LXIX, Seri A, No. 3. hal. 196-197, (mengganti bagian IV dari Prosedur-prosedur yang disetujui oleh Badan Pengurus pada sidangnya yang ke 240 (Nopember 1980). Lihat Buletin Resmi, 1981, Seri A No. 1 hal. 89-90.

5. Permintaan penjelasan dapat dialamatkan kepada Kantor ILO;
- (a) sebagai suatu ketentuan oleh pemerintah dari suatu negara Anggota yang bertindak atas prakarsanya sendiri atau atas permintaan organisasi pengusaha dan pekerja tingkat nasional;
 - (b) oleh organisasi pengusaha atau pekerja tingkat nasional, yang merupakan wakil pada tingkat nasional, dan atau tingkat sektoral, serta tunduk pada persyaratan-persyaratan yang tercantum pada paragraph 6. Permintaan demikian biasanya disalurkan melalui organisasi-organisasi tingkat pusat di negara yang bersangkutan.
 - (c) oleh organisasi pengusaha atau pekerja tingkat internasional atas nama organisasi nasional yang berafiliasi kepadanya.

6. Berkenaan dengan paragraph 5 (b) dan (c), permohonan bisa disampaikan jika dapat dibuktikan :

- (a) bahwa pemerintah yang bersangkutan telah menolak atau enggan menyampaikan permohonan tersebut ke Kantor ILO; atau
- (b) bahwa setelah 3 bulan berlalu sejak organisasi tersebut mengajukannya kepada Pemerintah tanpa petunjuk adanya perhatian dari pemerintah.

7. Dalam hal permohonan yang dapat diterima, Kantor ILO akan mempersiapkan rancangan jawaban dengan berkonsultasi dengan Pejabat-pejabat Komite Perusahaan Multinasional. Semua sumber informasi yang layak akan digunakan, termasuk pemerintah, pengusaha dan pekerja di negara yang bersangkutan. Pejabat-pejabat Komite dapat meminta Kantor ILO untuk menetapkan periode kapan informasi harus diberikan.

8. Rancangan jawaban akan dipertimbangkan dan disetujui oleh Komite Perusahaan Mutinasional sebelum diserahkan kepada Badan Pengurus untuk mendapat persetujuan.

9. Jawaban tersebut apabila disetujui oleh Governing Body, akan disampaikan kepada pihak-pihak yang berkepentingan dan diterbitkan dalam Bulletin Resmi ILO.