

ILO
KANSAINVÄLINEN TYÖTOIMISTO
GENEVE



KOLMIKANTAINEN
PERIAATEJULISTUS
JOKA KOSKEE
MONIKANSALLISIA YRITYKSIÄ
JA SOSIAALIPOLITIIKKA

**KOLMIKANTAINEN
PERIAATEJULISTUS,
JOKA KOSKEE
MONIKANSALLISIA YRITYKSIÄ
JA SOSIAALIPOLITIIKKA**

1. painos 1977
2. painos 1991
3. painos 2001

ILO

Kolmikantainen periaatejulistus, joka koskee monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa

(3. painos)

Geneve, Kansainvälinen työtoimisto

ISBN 951-735-675-7

Painopaikka: Edita Oyj

Tämän teoksen alkuperäisen painoksen on julkaissut Kansainvälinen työtoimisto (International Labour Office, ILO, Geneve) nimellä *Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy*.

Suomenkielinen käännös julkaistaan ILO:n luvalla.

Tekijänoikeus © Kansainvälinen työjärjestö 2001.

Suomenkielisen julkaisun tekijänoikeus © 2001 Kansainvälinen työjärjestö.

ILO:n julkaisuissa käytettyjä nimityksiä, jotka ovat Yhdistyneiden kansakuntien käytännön mukaisia, samoin kuin julkaisuissa esiintyvää materiaalia ei pidä tulkita Kansainvälisen työtoimiston kannanotoksi jonkin valtion tai alueen tai näiden rajojen tai niiden viranomaisten oikeusaseman 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, samoin kuin ei myöskään kunkin yrityksen, kaupallisen tuotteen tai prosessin mainitsematta jättäminen ole merkki niiden hylkäämisestä.

SISÄLLYSLUETTELO

Sivu

Johdanto.....	IV
Kolmikantainen periaatejulistus, joka koskee monikansallisia.....	1
yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa; hyväksytty Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston 204. istunnossa (Geneve, marraskuu 1977); muutettuna 279. istunnossa (Geneve, marraskuu 2000)	
Liite: Luettelo niistä kansainvälisistä työelämää koskevista yleissopimuksista.....	15
ja suosituksista, joihin viitataan monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa koskevassa kolmikantaisessa periaatejulistuksessa; hyväksytty Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston 204. istunnossa (Geneve, marraskuu 1977); muutettuna 279. istunnossa (Geneve, marraskuu 2000)	
Lisäys I: Luettelo niistä vuoden 1977 jälkeen hyväksytyistä kansainvälisistä..	17
työelämää koskevista yleissopimuksista ja suosituksista, jotka sisältävät kolmikantaisen monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa koskevan periaatejulistuksen kannalta oleellisia määräyksiä; hyväksytty Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston 238. istunnossa (Geneve, marraskuu 1987); muutettuna 264. istunnossa (Geneve, marraskuu 1995) ja 279. istunnossa (Geneve, marraskuu 2000)	
Lisäys II kolmikantaiseen periaatejulistukseen, joka koskee monikansallisia..	21
yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa; hyväksytty Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston 277. istunnossa (Geneve, maaliskuu 2000)	
Menettely tutkittaessa erimielisyyksiä, jotka liittyvät monikansallisia.....	22
yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa koskevan kolmikantaisen periaatejulistuksen määräysten tulkintaan ja soveltamiseen; hyväksytty Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston 232. istunnossa (Geneve, maaliskuu 1986)	
Hakemisto.....	24

JOHDANTO

Monikansallisten yritysten toiminta herätti 1960- ja 1970-luvuilla kiivasta keskustelua, joka johti pyrkimykseen laatia kansainvälisiä asiakirjoja yritysten toiminnan sääntelemiseksi sekä niiden ja useimmiten kolmanteen maailmaan kuuluvien isäntämaiden välisten suhteiden ehtojen määrittelemiseksi. Monikansallisten yritysten toiminnan herättämät huolenaiheet liittyivät myös työhön ja sosiaalipolitiikkaan. ILO:n työ kansainvälisten menettelytapojen ja -ohjeiden luomiseksi vastuualueelleen johti vuonna 1977 monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa koskevan kolmikantaisen periaatejulistuksen (MKY-julistus) hyväksymiseen ILO:n hallintoneuvostossa.

Tässä yleismaailmallisessa asiakirjassa asetetut periaatteet tarjoavat monikansallisille yrityksille, hallituksille sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöille menettelytapaohjeet työllistämistä, koulutusta, työ- ja elinolosuhteita sekä työelämän suhteita koskevissa kysymyksissä. Asiakirjan määräyksiä vahvistavat tietyt kansainväliset työelämää koskevat yleissopimukset ja suositukset, jotka työmarkkinaosapuolten tulisi pitää mielessä ja joita niiden tulisi noudattaa mahdollisimman tarkasti. Työelämän peruseriaatteita ja -oikeuksia koskevan ILO:n julistuksen ja sen seurannan hyväksyminen vuonna 1998 toi korostetusti esille ydinsopimusten tärkeän merkityksen ILO:n päämäärien toteutuksessa. Monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa koskevassa julistuksessa otetaan näin ollen huomioon vuoden 1998 julistuksen päämäärät.

Monikansallisten yritysten nykyinen merkittävä rooli sosiaalisessa ja taloudellisessa globalisaatiokehityksessä vahvistaa, että MKY-julistuksen periaatteiden noudattaminen on yhtä ajankohtaista ja tarpeellista nyt kuin alkuperäisen julistuksen hyväksymisaikana. Koska ulkomaisia suoria sijoituksia pyritään kasvavassa määrin houkuttelemaan ja edistämään eri puolilla maailmaa, asianomaisilla osapuolilla on uudenlainen tilaisuus hyödyntää julistuksen periaatteiden antamia suuntaviivoja monikansallisten yritysten toiminnan myönteisten vaikutusten lisäämiseksi yhteiskunnassa ja työelämässä.

Aika-ajoin tehtävin selvityksin valvotaan sitä, kuinka monikansalliset yritykset, hallitukset sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöt noudattavat julistusta. Yhteenveto saaduista vastauksista sekä niistä tehty analyysi toimitetaan ILO:n hallintoneuvostolle keskustelua varten. Osoitteesta <http://www.ilo.org> löytyvät nämä asiakirjat, samoin kuin muita tietoja ja tutkimusjulkaisuja monikansallisista yrityksistä ja sosiaalipolitiikasta.

Mikäli julistuksen soveltamisessa ilmenee erimielisyyksiä, osapuolet voivat noudattaa vuonna 1981 käyttöön otettua menettelyä eli pyytää ILOa tulkitsemaan julistuksen määräysten sisältöä. Menettelyä koskeva teksti on liitteenä jäljempänä tässä julkaisussa. Tulkintapyyntöjen jättämiseen liittyvää apua ja neuvontaa saa Kansainvälistä työtoimistosta.

Tämä asiakirja tarjoaa sosiaalipolitiikan menettelytapaohjeita vaihteluille altista ja erittäin monimutkaista toiminta-alaa varten. Kaikkien asianosaisten noudattaessa tätä julistusta myötävaikutettaisiin taloudellista kasvua ja yhteiskunnallista kehitystä edistävään ilmapiiriin.

KANSAINVÄLINEN TYÖJÄRJESTÖ

*Kolmikantainen periaatejulistus,
joka koskee monikansallisia yrityksiä ja
sosiaalipolitiikkaa*

*(hyväksytty Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston 204. istunnossa
(Geneve, marraskuu 1977); muutettu 279. istunnossa (Geneve, marraskuu
2000))**

Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvosto palauttaa mieliin, että Kansainvälinen työjärjestö on monien vuosien ajan käsitellyt tiettyjä monikansallisten yritysten toimintaan liittyviä sosiaalisia kysymyksiä;

panee erityisesti merkille, että 1960-luvun puolivälistä lähtien useat toimialakomiteat, aluekonferenssit sekä Kansainvälinen työkonferenssi ovat pyytäneet hallintoneuvostoa ryhtymään asianmukaisiin toimenpiteisiin monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa koskevissa kysymyksissä;

saatuaan tietoja muiden kansainvälisten elinten, erityisesti Yhdistyneiden kansakuntien ylikansallisia yhtiöitä käsittelevän komission sekä Taloudellisen kehityksen yhteistyöjärjestön (OECD) toiminnasta;

ottaa huomioon, että ILOlla ainutlaatuisen kolmikantaisen rakenteensa, asiantuntemuksensa ja yhteiskunnallisella alalla saavuttamansa pitkäaikaisen kokemuksen ansiosta on keskeinen osuus kehitettäessä periaatteita hallitusten, työn tekijä- ja työnantajajärjestöjen sekä itse monikansallisten yritysten toiminnan ohjaamiseksi;

palauttaa mieliin, että se vuonna 1972 kutsui koolle kolmikantaisen asiantuntijakokouksen, joka käsittelee monikansallisten yritysten ja sosiaalipolitiikan välistä suhdetta ja joka suositteli tutkimusohjelman toteuttamista ILOssa, ja että se vuonna 1976 kutsui koolle kolmikantaisen neuvoo-antavan monikansallisten yritysten ja sosiaalipolitiikan välistä suhdetta käsitelleen kokouksen, jonka tehtävänä oli tarkastella edellä mainittua ILO:n tutkimusohjelmaa ja tehdä ehdotuksia soveltuvista ILO:n toimenpiteistä sosiaali- ja työelämän aloilla;

* *Official Bulletin*, Vol. LXXXIII, 2000, Series A, No. 3.

palauttaa mieliin Maailman työllisyyskonferenssissa käydyt keskustelut;

päätettyään sen jälkeen kolmikantaisen ryhmän asettamisesta valmistelemaan luonnosta kolmikantaiseksi periaatejulistukseksi, joka koskee kaikkia ILO:n toimialaan kuuluvia, monikansallisten yritysten toimintaan liittyviä sosiaalisia näkökohtia, mukaan lukien työpaikkojen luominen kehitysmaissa, pitäen samalla mielessä vuonna 1976 pidetyn kolmikantaisen neuvoo-antavan kokouksen suositukset;

päätettyään myös kutsua uudelleen koolle kolmikantaisen neuvoo-antavan kokouksen tarkastelemaan tämän kolmikantaisen ryhmän valmistelemaa periaatejulistuksen luonnosta;

tarkasteltuaan uudelleen koolle kutsutun kolmikantaisen neuvoo-antavan kokouksen sille antamaa raporttia ja periaatejulistuksen luonnosta;

hyväksyy täten seuraavan julistuksen, josta voidaan käyttää nimitystä ”Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston hyväksymä kolmikantainen periaatejulistus, joka koskee monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa”, ja kehottaa ILO:n jäsenvaltioiden hallituksia, niiden asianmukaisia työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä sekä jäsenvaltioiden alueilla toimivia monikansallisia yrityksiä noudattamaan tämän julistuksen sisältämiä periaatteita.

**1. Monikansallisilla yrityksillä on tärkeä asema useimpien maiden talouselä-mässä sekä kansainvälisissä taloudellisissa suhteissa. Tämä on enenev-ässä määrin kiinnostanut sekä hallituksia että työnantajia ja työntekijöitä ja heidän järjestöjään. Kansainvälisen suoran sijoitustoiminnan ja muiden keinojen avulla tällaiset yritykset voivat tuottaa huomattavia etuja sekä koti- että isäntämaille edistämällä pääoman, teknologian ja työvoiman käytön tehokkuutta. Hallitusten luomien kehittämisohjelmien puitteissa ne voivat myös suuresti vaikuttaa taloudellisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseen, elintason parantamiseen ja perustarpeiden tyydyttämiseen, sekä suorasti että epäsuorasti työtilaisuuksien luomiseen, ja perusihmisoikeuk-sien, mukaan lukien järjestäytymisvapaus, ylläpitämiseen kaikkialla maail-massa. Toisaalta toiminnan ulottuminen yli kansallisten rajojen voi johtaa taloudellisen vallan keskittymisen väärinkäyttöön sekä ristiriitoihin kansalli-sen politiikan tavoitteiden ja työntekijöiden etujen kanssa. Lisäksi moni-kansallisten yritysten monitahoisuus ja niiden rakenteiden, toimintojen ja toimintaperiaatteiden määrittämisen vaikeus aiheuttavat joskus huoles-tumista joko niiden koti- tai isäntämaissa taikka molemmissa.

** 1-7, 8, 10, 25, 26 ja 52 (aiemmin 51) kohdat ovat tulleet tulkituiksi menettelyssä, jota käytetään tutkittaessa erimielisyyksiä, jotka liittyvät monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa koskevan kolmikantaisen periaatejulistuksen määräysten tulkintaan ja soveltamiseen. Tulkintojen erilliskappaleita on saatavissa osoitteesta: Bureau of Multinational Enterprise Activities, International Labour Office, 4, route des Morillons, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, tai <http://www.ilo.org>.

2. Tämän kolmikantaisen periaatejulistuksen tarkoituksena on rohkaista monikansallisten yritysten myönteistä vaikutusta taloudelliseen ja sosiaaliseen kehitykseen sekä vähentää ja ratkaista niitä vaikeuksia, joita näiden yritysten erilaisista toiminnoista voi aiheutua, ottaen samalla huomioon uuden kansainvälisen talousjärjestyksen luomista kannattavat Yhdistyneitten kansakuntien päätöslauselmat.
3. Tätä tarkoitusta tulevat edistämään hallitusten hyväksymät asianmukaiset lait ja toimintaperiaatteet, toimenpiteet ja toiminta samoin kuin kaikkien maiden hallitusten sekä työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välinen yhteistyö.
4. Tässä julistuksessa esitetyjä periaatteita suositellaan koti- ja isäntämaiden hallituksille, työnantaja- ja työntekijäjärjestöille sekä itse monikansallisille yrityksille.
5. Näiden periaatteiden tarkoituksena on ohjata hallituksia, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjä sekä monikansallisia yrityksiä niiden sosiaalista kehitystä edistävissä toimissa, mukaan lukien sellaiset toimet, jotka perustuvat ILO:n perussäännössä ja asiaankuuluvuissa yleissopimuksissa ja suosituksissa esitettyihin periaatteisiin.
6. Palvellakseen tarkoitustaan ei tämän julistuksen tarvitse sisältää monikansallisten yritysten täsmällistä juridista määrittelyä. Tämän kohdan tarkoituksena on helpottaa julistuksen ymmärtämistä eikä antaa tällaista määrittelyä. Monikansallisiin yrityksiin kuuluu sellaisia joko julkisessa, sekatai yksityisessä omistuksessa olevia yrityksiä, jotka omistavat tai valvovat tuotantoa, jakelua, palveluja tai muuta toimintaa sen maan ulkopuolella, jossa niiden kotipaikka on. Monikansalliseen yritykseen kuuluvien yksiköiden itsehallinnon aste suhteessa toisiinsa vaihtelee suuresti yrityksestä toiseen riippuen tällaisten yksikköjen välisten yhteyksien luonteesta ja yksikköjen toiminta-alasta sekä asianomaisten yritysten omistusmuodossa, koossa, toimintojen luonteesta ja sijaintipaikassa esiintyvistä suurista eroavuuksista. Milloin toisin ei ole määriteltä, käytetään sanontaa "monikansallinen yritys" tässä julistuksessa kuvaamaan erilaisia yksikköjä (emoyhtiöitä tai paikallisia yksikköjä tai molempia taikka koko organisaatiota) sen mukaan kuinka niiden keskinäinen vastuu jakaantuu, lähtien siitä, että ne toimivat yhteistyössä ja auttavat toisiaan tarpeen mukaan tässä julistuksessa esitettyjen periaatteiden noudattamiseksi.
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 määräykset eivät saa rajoittaa tai muutoin vaikuttaa haitallisesti niihin velvoitteisiin, joita minkä tahansa ILO:n yleissopimuksen ratifiointista on aiheutunut.

YLEISET TOIMINTAPERIAATTEET

8. Kaikkien osapuolten, joita tämä julistus koskee, tulee kunnioittaa valtioiden suvereenia oikeuksia, noudattaa kansallista lainsäädäntöä ja määräyksiä, ottaa asianmukaisella tavalla huomioon paikalliset käytännöt sekä kunnioittaa asiaankuuluvia kansainvälisiä normeja. Niiden tulee kunnioittaa ihmisoikeuksien yleismaailmallista julistusta ja Yhdistyneiden kansakuntien yleiskokouksen hyväksymiä vastaavia kansainvälisiä sopimuksia sekä Kansainvälisen työjärjestön perussääntöä ja sen periaatteita, joiden mukaan sananvapaus ja järjestäytymisvapaus ovat olennainen osa kestävästä kehitystä. Niiden tulee osallistua vuonna 1998 hyväksytyyn ILO:n työelämän peruseriaatteita ja -oikeuksia koskevan julistuksen ja sen seurannan toimeenpanoon. Osapuolien tulee myös kunnioittaa niitä sitoumuksia, joita ne ovat vapaaehtoisesti tehneet, kansallisen lainsäädännön ja hyväksytyjen kansainvälisten velvoitteiden mukaisesti.
9. Hallituksia, jotka eivät vielä ole ratifioineet yleissopimuksia nro 87, 98, 111, 122, 138 ja 182, kehoitetaan tekemään näin, sekä joka tapauksessa soveltamaan mahdollisimman laajasti kansallisessa politiikassaan näiden yleissopimusten sekä suositusten nro 111, 119, 122, 146 ja 190 sisältämiä periaatteita.¹ Tuottamatta haittaa hallitusten velvollisuuksille varmistaa ratifioimiensa yleissopimusten noudattaminen tulee kaikkien osapuolten käyttää tässä kohdassa mainittuja yleissopimuksia ja suosituksia ohjeina sosiaalipolitiikassaan niissä maissa, joissa näiden yleissopimusten ja suositusten määräykset eivät toteudu.
10. Monikansallisten yritysten tulee ottaa kokonaisuudessaan huomioon vaikiintuneet yleispoliittiset tavoitteet niissä maissa, joissa ne toimivat. Yritysten toiminnan tulee sopia yhteen sijaintimaan kehitysprioriteettien, sosiaalisten tavoitteiden sekä yhteiskunnallisen rakenteen kanssa. Tämän saavuttamiseksi tulee käydä neuvotteluja monikansallisten yritysten, hallituksen sekä, milloin tarkoituksenmukaista, asianomaisten kansallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen välillä.

¹ Sopimus (nro 87), joka koskee ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua, sopimus (nro 98), joka koskee järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu-oikeuden periaatteiden soveltamista, sopimus (nro 111), joka koskee työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää, yleissopimus (nro 122), joka koskee työllisyyspolitiikkaa, yleissopimus (nro 138), joka koskee työhön pääsemiseksi vaadittavaa vähimmäisikää, yleissopimus (nro 182), joka koskee lapsityön pahimpien muotojen kieltämistä ja välittömiä toimia niiden poistamiseksi, suositus (nro 111), joka koskee työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää, suositus (nro 119), joka koskee työnantajan aloitteesta tapahtuvaa työsuhteen päättämistä, suositus (nro 122), joka koskee työllisyyspolitiikkaa, suositus (nro 146), joka koskee työhön pääsemiseksi vaadittavaa vähimmäisikää, suositus (nro 190), joka koskee lapsityön pahimpien muotojen kieltämistä ja välittömiä toimia niiden poistamiseksi.

11. Tässä julistuksessa esitettyjen periaatteiden tarkoituksena ei ole saada aikaan tai ylläpitää eriarvoisuutta monikansallisten ja kansallisten yritysten kohtelussa. Niissä kuvastuu hyvä kohtelu kaikkia kohtaan. Julistuksen periaatteet koskevat monikansallisia ja kansallisia yrityksiä, joten niiltä tulee edellyttää yhtäläisiä menettelytapoja julistukseen yleensä ja erityisesti yhteiskunnallisiin käytäntöihin nähden.
12. Yritysten kotimaiden hallitusten tulee edistää hyvää yhteiskunnallista käytäntöä tämän periaatejulistuksen mukaisesti, ottaen huomioon isäntämaiden sosiaali- ja työolainsäädännön, määräykset ja käytännöt sekä asiaankuuluvat kansainväliset normit. Sekä koti- että isäntämaiden hallitusten tulee olla valmiita keskinäisiin neuvotteluihin tarpeen vaatiessa ja kumman aloitteesta tahansa.

TYÖLLISYYS

Työllisyyden edistäminen

13. Taloudellisen kasvun ja kehityksen elvyttämiseksi, elintason kohottamiseksi, työvoimatarpeen tyydyttämiseksi sekä työttömyyden ja alityöllisyyden voittamiseksi hallitusten tulee julistaa ohjelmanaan ja harjoittaa keskeisenä tavoitteenaan aktiivista politiikkaa, jonka tarkoituksena on täyden, tuottavan ja vapaavalintaisen työllisyyden edistäminen.²
14. Tämä on erityisen tärkeää silloin, kun isäntämaat sijaitsevat maailman kehitysalueilla, missä työttömyyden ja alityöllisyyden ongelmat ovat vakavimmat. Tässä yhteydessä on pidettävä mielessä ne päätöslauselmat, jotka hyväksyttiin kolmikantaisessa työllisyyttä, tulonjakoa, sosiaalista kehitystä sekä kansainvälistä työnjakoa käsitelleessä maailmankonferenssissa (Geneve, kesäkuu 1976).³
15. Edellä kohdissa 13 ja 14 asetetaan ne puitteet, joissa on asianmukaisesti otettava huomioon, sekä koti- että isäntämaissa, monikansallisten yritysten työllisyysvaikutukset.
16. Erityisesti kehitysmaissa toimiessaan monikansallisten yritysten tulee pyrkiä työtilaisuuksien lisäämiseen ja työolosuhteiden kohottamiseen, ottaen huomioon isäntämaiden hallitusten työllisyyspolitiikka ja -tavoitteet sekä työllisyysturva ja yrityksen pitkän aikavälin kehitys.

² Yleissopimus (nro 122) ja suositus (nro 122), jotka koskevat työllisyyspolitiikkaa.

³ ILO, Maailman työllisyyskonferenssi, Geneve, 4.-17.6.1976.

17. Ennen toiminnan aloittamista monikansallisten yritysten tulee, milloin taroituksenmukaista, neuvotella toimivaltaisten viranomaisten sekä kansallisten työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen kanssa mukauttaakseen henkilöstösuunnitelmansa, käytännön sallimissa rajoissa, kansalliseen kehityspolitiikkaan. Kuten kansallisten yritystenkin ollessa kysymyksessä, tällaista neuvonpitoa tulee käydä jatkuvasti monikansallisten yritysten ja kaikkien asianomaisten osapuolien kesken, työntekijäjärjestöt mukaan lukien.
18. Monikansallisten yritysten tulee asettaa etusijalle isäntämaan kansalaisten työllisyys, ammatillinen kehitys, yleneminen ja eteneminen kaikilla tasoilla, tehden tarpeen vaatiessa yhteistyötä yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden edustajien tai työntekijäjärjestöjen edustajien ja hallituksen viranomaisten kanssa.
19. Investoidessaan kehitysmaihin monikansallisten yritysten tulee ottaa huomioon kuinka tärkeää on käyttää työllisyyttä tukevaa ja parantavaa teknologiaa. Niiden tulee sovittaa teknologia isäntämaiden tarpeita ja ominaispiirteitä vastaavaksi teknologisen prosessin sekä asianomaisella sektorilla vallitsevien olosuhteiden sallimassa laajuudessa. Niiden tulee myös mahdollisuuksien mukaan osallistua soveltuvan teknologian kehittämiseen isäntämaissa.
20. Maailmantalouden laajentuessa monikansallisten yritysten tulee mahdollisuuksien mukaan edistää kehitysmaiden työllisyyttä harkitsemalla sopimusten solmimista kansallisten yritysten kanssa osien ja laitteiden tuottamiseksi ja harkitsemalla paikallisten raaka-aineiden käyttämistä sekä raaka-aineiden paikallisen jalostuksen asteittaista lisäämistä. Monikansalliset yritykset eivät saa käyttää tällaisia järjestelyjä välttääkseen tämän julistuksen periaatteisiin sisältyviä velvoitteita.

Yhtäläiset mahdollisuudet ja tasavertainen kohtelu

21. Kaikkien hallitusten tulee harjoittaa yhtäläisiin mahdollisuuksiin ja tasavertaiseen kohteluun työmarkkinoilla tähtäävää politiikkaa kaiken rotuun, ihonväriin, sukupuoleen, uskontoon, poliittisiin mielipiteisiin ja kansalliseen tai yhteiskunnalliseen alkuperään perustuvan syrjinnän poistamiseksi.⁴

⁴ Sopimus (nro 111) ja suositus (nro 111), jotka koskevat työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää, sopimus (nro 100) ja suositus (nro 90), jotka koskevat samantyyppisestä työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa.

22. Tämän yleisen periaatteen tulee ohjata monikansallisia yrityksiä kaikissa niiden toiminnoissa niin, että ne toteuttavat 18 kohdassa esitettyjä toimenpiteitä tai sellaisia hallitusten toimintaperiaatteita, jotka on suunniteltu korjaamaan perinteisiä syrjinnän muotoja ja täten laajentamaan yhtäläisiä mahdollisuuksia ja tasavertaista kohtelua työelämässä. Tämän mukaisesti monikansallisten yritysten tulee asettaa pätevyys, taito ja kokemus perusteiksi henkilökuntansa työhönotolle ja -sijoittamiselle, koulutukselle sekä työssä etenemiselle kaikilla tasoilla.
23. Hallitukset eivät koskaan saa vaatia tai rohkaista monikansallisia yrityksiä syrjintään millään 21 kohdassa mainitulla perusteella, ja hallituksia rohkaistaan antamaan jatkuvaa asianmukaista ohjausta tällaisen syrjinnän välttämiseksi työmarkkinoilla.

Työsuhdeturva

24. Hallitusten tulee huolellisesti tutkia monikansallisten yritysten vaikutusta työllisyyteen elinkeinoelämän eri sektoreilla. Hallitusten sekä monikansallisten yritysten itsensä tulee kaikissa maissa ryhtyä sopiviin toimenpiteisiin, joilla selvitetään ja käsitellään monikansallisten yritysten toiminnan vaikutuksia työllisyyteen ja työmarkkinoihin.
25. Monikansallisten, kuten kansallistenkin yritysten, tulee aktiivisesti pyrkiä henkilöstösuunnittelullaan tarjoamaan työntekijöilleen pysyviä työtilaisuuksia sekä noudattaa vapaaehtoisin neuvotteluihin perustuvia velvoitteita, jotka koskevat työsuhteen jatkuvuutta ja sosiaaliturvaa. Ottaen huomioon ne joustomahdollisuudet, joita monikansallisilla yrityksillä voi olla, näiden tulee pyrkiä olemaan esimerkillisiä työsuhdeturvan edistämisesä, erityisesti sellaisissa maissa, joissa toimintojen keskeyttäminen todennäköisesti kärjistäisi pitkäaikaistyöttömyyttä.
26. Harkitessaan toimintojen muuttamista (mukaan lukien yhteensulautumisesta, toisen yhtiön haltuunotosta tai tuotannon siirtämisestä aiheutuvat muutokset), jolla on huomattavia työllisyysvaikutuksia, monikansallisten yritysten tulee kohtuullisen ajan kuluessa etukäteen ilmoittaa tällaisista muutoksista asianomaisille hallituksen viranomaisille sekä palveluksessa olevien työntekijöiden edustajille ja näiden järjestöille, jotta nämä voisivat yhdessä tutkia muutoksesta aiheutuvia seurauksia haitallisten vaikutusten rajoittamiseksi mahdollisimman vähäisiksi. Tämä on erityisen tärkeää, milloin kysymyksessä on sellainen toimintayksikön sulkeminen, jonka yhteydessä tapahtuisi joukkolomautuksia tai -irtisanomisia.

27. Mielivaltaisia irtisanomisia on vältettävä.⁵
28. Hallitusten tulee yhteistyössä monikansallisten ja kansallisten yritysten kanssa huolehtia jonkin muotoisesta toimeentuloturvasta niille työntekijöille, joiden työsuhde on lopetettu.⁶

KOULUTUS

29. Hallitusten tulee yhteistyössä kaikkien asianomaisten osapuolten kanssa kehittää kansallista, läheisesti työhön liittyvää ammattikoulutus- ja ammatinvalinnan-ohjauspolitiikkaa.⁷ Monikansallisten yritysten tulee harjoittaa koulutustoimintaansa näissä puitteissa.
30. Monikansallisten yritysten tulee toiminnoissaan varmistaa, että isäntämaan työntekijöille annetaan soveltuvin osin kaikilla tasoilla sellaista asiantuntemusta, joka vastaa sekä yrityksen tarpeita että maan kehityspolitiikkaa. Tällaisen koulutuksen tulee mahdollisuuksien mukaan kehittää yleisesti hyödyllisiä taitoja sekä edistää uralla etenemisen mahdollisuuksia. Tämä velvollisuus on täytettävä tarpeen vaatiessa yhteistyössä maan viranomaisten, työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen sekä asianomaisen alan paikallisten, kansallisten tai kansainvälisten instituutioiden kanssa.
31. Kehitysmaissa toimivien monikansallisten yritysten tulee yhdessä kansallisten yritysten kanssa osallistua ohjelmiin, joita isäntämaiden hallitukset tukevat ja työnantaja- ja työntekijäjärjestöt ylläpitävät, mukaan lukien erityisrahastot. Näillä ohjelmilla on pyrittävä edistämään ammattitaitojen kehittämistä sekä tarjoamaan ammatinvalinnanohjausta, ja näitä ohjelmia tukevien osapuolien tulee yhdessä huolehtia niiden toteuttamisesta. Osana kansallisen kehityksen tukemista monikansallisten yritysten tulee käytännön sallimissa rajoissa luovuttaa palveluksessaan olevaa ammattitaitoista henkilökuntaa avustamaan hallitusten järjestämissä koulutusohjelmissä.
32. Yhteistyössä hallitusten kanssa ja yrityksen tehokkaan toiminnan sallimissa puitteissa monikansallisten yritysten tulee tarjota koko yrityksen piirissä tilaisuuksia paikallisen yritysjohtamisen kokemusten laajentamiseksi sopivilla aloilla, kuten työelämän suhteissa.

⁵ Suositus (nro 119), joka koskee työnantajan aloitteesta tapahtuvaa työsuhteen päättämistä.

⁶ Emt.

⁷ Yleissopimus (nro 142) ja suositus (nro 150), jotka koskevat ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen osuutta kehitettäessä inhimillisiä voimavaroja.

TYÖ- JA ELINOLOSUHTEET

Palkat, edut ja työehdot

33. Monikansallisten yritysten tarjoamien palkkojen, etujen ja työehtojen tulee olla vähintään yhtä edulliset työntekijöille kuin asianomaisen maan vastaavan alan työnantajien tarjoamat palkat, edut ja työehdot.
34. Toimiessaan kehitysmaissa, joissa ehkä ei ole vastaavan alan työnantaja, monikansallisten yritysten tulee tarjota parhaat mahdolliset palkat, edut ja työehdot, hallituksen politiikan antamissa puitteissa.⁸ Niiden tulee olla suhteessa yrityksen taloudelliseen asemaan, mutta vähintäänkin riittävät tyydyttämään työntekijöiden ja heidän perheidensä perustarpeet. Milloin monikansalliset yritykset tarjoavat työntekijöillensä sellaisia elämisen perusedellytyksiä kuten asunnon, terveydenhuollon tai ruoan, tulee näiden olla hyvätasoisia.⁹
35. Erityisesti kehitysmaiden hallitusten tulee pyrkiä sopivin toimin varmistamaan, että alemman tulotason omaavat ryhmät ja vähemmän kehittyneet alueet hyötyisivät mahdollisimman paljon monikansallisten yritysten toiminnasta.

Vähimmäisikä

36. Monikansallisten yritysten, kuten kansallistenkin yritysten, tulee noudattaa työhön pääsemiseksi vaadittavaa vähimmäisikää lapsityövoiman käytön tehokkaan poistamisen varmistamiseksi.¹⁰

Turvallisuus ja terveys

37. Hallitusten tulee varmistaa, että sekä monikansalliset että kansalliset yritykset tarjoavat asianmukaiset työturvallisuus- ja työterveysjärjestelyt työntekijöilleen. Niitä hallituksia, jotka eivät vielä ole ratifioineet ILO:n yleissopimuksia, jotka koskevat koneiden suojausta (nro 119), säteilysuojausta (nro 115), bentseeniä (nro 136) ja työperäistä syöpää (nro 139) kehoitetaan kuitenkin soveltamaan mahdollisimman laajasti näiden yleissopimusten ja niihin liittyvien suositusten (nro 118, 114, 144 ja 147) sisältämiä

⁸ Suositus (nro 116), joka koskee työajan lyhentämistä.

⁹ Sopimus (nro 110) ja suositus (nro 110), jotka koskevat plantaasityöntekijäin työoloja, suositus (nro 115), joka koskee työntekijäin asunto-oloja, suositus (nro 69), joka koskee lääkintähuoltoa, yleissopimus (nro 130) ja suositus (nro 134), jotka koskevat lääkintähuoltoa ja päivärahaa.

¹⁰ Yleissopimus nro 138, 1 artikla, yleissopimus nro 182, 1 artikla.

periaatteita. Voimassa olevassa työturvallisuutta ja työterveyttä koskevassa julkaisuluettelossa mainitut ohjeistot ja käsikirjat on myös otettava huomioon.¹¹

38. Monikansallisten yritysten tulee ylläpitää korkeinta työturvallisuus- ja työterveytystasoa kansallisten vaatimusten mukaisesti, pitäen mielessä asiainkuuluvan kokemuksensa yrityksessä kokonaisuudessaan, mukaan lukien tiedot erityisriskeistä. Monikansallisten yritysten tulee myös kaikissa maissa, joissa ne toimivat, antaa työntekijöidensä edustajille ja pyynnöstä toimivaltaisille viranomaisille sekä työntekijä- ja työnantajajärjestöille tietoja sellaisista turvallisuus- ja terveystasoonormeista, jotka liittyvät niiden paikallisiin toimintoihin ja joita ne noudattavat muissa maissa. Erityisesti on asianosaisille tiedotettava uusiin tuotteisiin ja tuotantomenetelmiin liittyvistä erityisriskeistä ja näiden yhteydessä sovellettavista suoja-toimenpiteistä. Kuten vastaavien kotimaistenkin yritysten, monikansallisten yritysten on oletettava ottavan merkittävä rooli työturvallisuuteen ja työterveyteen liittyvien riskien syiden tutkimisessa sekä tästä seuraavien parannusten soveltamisessa yrityksessä kokonaisuudessaan.
39. Monikansallisten yritysten tulee olla yhteistyössä niiden kansainvälisten järjestöjen kanssa, joiden tehtävänä on kansainvälisten turvallisuus- ja terveystasoonormien valmistelu ja hyväksyminen.
40. Monikansallisten yritysten tulee kansallisen käytännön mukaisesti toimia täydessä yhteistyössä toimivaltaisten turvallisuus- ja terveystasoonormien, työntekijöiden edustajien ja heidän järjestöjensä sekä vakiintuneiden turvallisuus- ja terveystasoonormien kanssa. Turvallisuuteen ja terveyteen liittyvät asiat on tarpeen vaatiessa sisällytettävä työntekijöiden edustajien ja heidän järjestöjensä kanssa tehtäviin sopimuksiin.

TYÖELÄMÄN SUHTEET

41. Monikansallisten yritysten tulee noudattaa työelämän suhteissa normeja, jotka ovat vähintään yhtä edullisia kuin asianomaisen maan vastaavien työnantajien noudattamat normit.

¹¹ ILO:n yleissopimukset ja suositukset, joihin tässä kohdassa viitataan, on lueteltu julkaisussa *Catalogue of ILO Publications on Occupational Safety and Health*, v. 1999 painos, ILO, Geneve. Katso myös: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>.

Ammatillinen järjestäytymisvapaus ja järjestäytymisoikeus

42. Sekä monikansallisten yritysten palveluksessa olevilla työntekijöillä että kansallisten yritysten palveluksessa olevilla työntekijöillä on ilman mitään eroa oltava oikeus perustaa oman vapaan valintansa mukaisia järjestöjä ja liittyä sellaisiin ilman muita ehtoja kuin mitä asianomaiset yhdistyssäännöt edellyttävät ja ilman ennakkolupaa.¹² Heidän tulee myös saada riittävää suojelua kaikelta ammatillista järjestäytymistä vastaan kohdistuvalta syrjinnältä, mitä tulee heidän työsuhteeseensa.¹³
43. Monikansallisia yrityksiä tai näiden palveluksessa olevia työntekijöitä edustavien järjestöjen on saatava riittävää suojelua kaikelta joko suoraan vastapuolen tai sen asiamiehen tai jäsenten taholta tapahtuvalta sekaantumiselta järjestöjen perustamiseen, toimintaan tai hallintoon liittyvissä asioissa.¹⁴
44. Milloin se paikallisten olosuhteiden kannalta on sopivaa, tulee monikansallisten yritysten tukea edustavia työnantajien järjestöjä.
45. Hallituksia, jotka eivät jo näin menettele, kehoitetaan soveltamaan yleis-sopimuksen 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.
46. Milloin isäntämaiden hallitukset tarjoavat erityisiä kannustimia houkutelukseen ulkomaisia sijoituksia, ei niihin saa sisältyä minkäänlaisia työntekijöiden järjestäytymisvapauden tai -oikeuden ja kollektiivisen neuvotte-luoikeuden rajoituksia.
47. Monikansallisten yritysten palveluksessa olevien työntekijöiden edustajia ei saa estää kokoontumasta neuvonpitoon ja keskinäiseen mielipiteiden vaihtoon edellyttäen, ettei siitä koidu haittaa yrityksen toiminnalle eikä niille normaaleille käytännöille, jotka säätelevät yrityksen sekä työntekijöiden edustajien ja heidän järjestöjensä välisiä suhteita.
48. Hallitukset eivät saa rajoittaa sellaisten muista maista tulevien työnantaja- ja työntekijäjärjestöjen edustajien, joita asianomaiset paikalliset tai kansalliset järjestöt ovat kutsuneet neuvottelemaan yhteisistä asioista, maahan-pääsyä vain sillä perusteella, että he pyrkivät maahan tässä tehtävässä.

¹² Sopimus nro 87, 2 artikla.

¹³ Sopimus nro 98, 1 artikla (1).

¹⁴ Sopimus nro 98, 2 artikla (1).

Työehtosopimusmenettelyt

49. Monikansallisten yritysten palveluksessa olevilla työntekijöillä tulee kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti olla oikeus perustaa valintansa mukaisia edustavia järjestöjä, jotka tunnustetaan päteviksi neuvottelemaan työehtosopimuksista.
50. Milloin tämä on tarpeellista, on ryhdyttävä kansallisiin olosuhteisiin soveltuviin toimenpiteisiin, jotta tuettaisiin ja edistettäisiin niiden menettelytapojen kaikenpuolista kehittämistä ja käyttämistä, jotka koskevat työnantajien tai työnantajajärjestöjen sekä toisaalta työntekijäjärjestöjen välillä käytäviä neuvotteluja työehtojen ja -olosuhteiden sääntelemiseksi työehtosopimuksilla.¹⁵
51. Työntekijöiden edustajille on monikansallisissa yrityksissä, kuten kansallisissakin yrityksissä, tarjottava tarvittavat edellytykset edustajan tehtävien helpottamiseksi laadittaessa toimivia ja vaikuttavia työehtosopimuksia.¹⁶
52. Monikansallisten yritysten tulee antaa kaikissa maissa, joissa ne toimivat, palveluksessaan olevien työntekijöiden asianmukaisesti valtuutetuille edustajille oikeus käydä neuvotteluja yrityksen johdon sellaisten edustajien kanssa, jotka ovat valtuutettuja tekemään päätöksiä neuvottelujen kohteina olevista asioista.
53. Milloin työehtoja koskevia neuvotteluja käydään vilpittömässä hengessä työntekijöiden edustajien kanssa tai milloin työntekijät harjoittavat järjestäytymisoikeuttaan, monikansalliset yritykset eivät saa uhata käyttää valtaansa siirtää koko toimintayksikkö tai osa siitä pois asianomaisesta maasta vaikuttaakseen epäoikeudenmukaisesti näihin neuvotteluihin tai estääkseen järjestäytymisoikeuden harjoittamisen; ne eivät myöskään saa siirtää työntekijöitä ulkomailla sijaitsevista tytäryhtiöistä aiheuttaakseen haittaa työntekijöiden edustajien kanssa vilpittömässä hengessä käytäville neuvotteluille tai työntekijöiden järjestäytymisoikeuden harjoittamiselle.
54. Työehtosopimukseen tulee sisältyä määräyksiä sellaisten riitojen ratkaisemisesta, jotka aiheutuvat niiden tulkinnasta ja soveltamisesta, sekä määräyksiä, joilla turvataan osapuolten oikeuksien ja velvollisuuksien keskinäinen kunnioittaminen.

¹⁵ Sopimus nro 98, 4 artikla.

¹⁶ Yleissopimus (nro 135), joka koskee työntekijäin edustajien suojelua yrityksessä ja heidän toimintansa helpottamista.

55. Monikansallisten yritysten tulee antaa työntekijöiden edustajille tarpeellisia tietoja asiallisten neuvottelujen käymiseksi kyseisen yksikön kanssa ja, milloin tämä on paikallisen lainsäädännön ja käytännön mukaista, myös sellaisia tietoja, joiden avulla he voivat saada totuudenmukaisen ja puolueettoman kuvan yksikkönsä tai, tarpeen vaatiessa, koko yrityksen toiminnan tuloksista.¹⁷
56. Milloin lainsäädäntö ja käytäntö tämän sallivat, hallitusten tulee pyydetessä antaa työntekijäjärjestöjen edustajille yrityksen toimialaan kuuluvista elinkeinoista tietoja, jotka voivat auttaa objektiivisten arvosteluperusteiden määrittelyssä neuvoteltaessa työehtosopimuksista. Tässä yhteydessä sekä monikansallisten että kansallisten yritysten tulee vastata rakentavasti hallituksen pyytäessä asianomaisia tietoja niiden toiminnasta.

Neuvonpito

57. Niin monikansallisissa kuin kansallisissakin yrityksissä työnantajien ja työntekijöiden sekä heidän edustajiensa yhteisestä sopimuksesta suunniteltujen järjestelmien tulee, kansallisen lainsäädännön ja käytännön mukaisesti, edellyttää säännöllistä neuvonpitoa molempia osapuolia koskevista asioista. Tällainen neuvonpito ei saa korvata työehtosopimusneuvotteluja.¹⁸

Valitusten tutkiminen

58. Monikansallisten ja kansallisten yritysten tulee kunnioittaa palveluksessaan olevien työntekijöiden oikeutta saada kaikki valituksensa käsittelyksi seuraavan määräyksen mukaisesti: kellä tahansa työntekijällä, joka toimii yksin tai yhdessä muiden työntekijöiden kanssa ja jolla on mielestään aihetta valitukseen, tulee olla oikeus esittää tällainen valitus sen tuottamatta hänelle minkäänlaista haittaa sekä saada tällainen valitus tutkituksi asianmukaisen menettelytavan mukaisesti.¹⁹ Tämä on erityisen tärkeää monikansallisten yritysten toimiessa sellaisissa maissa, joissa ei noudateta järjestäytymisvapautta, järjestäytymisoikeutta ja kollektiivista neuvotteluoikeutta sekä pakkotyötä koskevien ILO:n yleissopimusten sisältämiä periaatteita.²⁰

¹⁷ Suositus (nro 129), joka koskee yrityksen johdon ja työntekijäin välistä tiedotustoimintaa.

¹⁸ Suositus (nro 94), joka koskee työnantajien ja työntekijöiden välistä, yrityksen puitteissa tapahtuvaa neuvonpitoa ja yhteistyötä, suositus (nro 129), joka koskee yrityksen johdon ja työntekijäin välistä tiedotustoimintaa.

¹⁹ Suositus (nro 130), joka koskee valitusten tutkimista ja selvittämistä yrityksissä.

²⁰ Sopimus (nro 29), joka koskee pakollista työtä, sopimus (nro 105), joka koskee pakkotyön poistamista, suositus (nro 35), joka koskee välillistä työpakkoa.

Työriitojen ratkaiseminen

59. Monikansallisten ja kansallisten yritysten tulee yhdessä palveluksessaan olevien työntekijöiden edustajien ja heidän järjestöjensä kanssa pyrkiä luomaan kansallisiin olosuhteisiin soveltuva vapaaehtoinen sovittelujärjestelmä, johon saattaa sisältyä määräyksiä vapaaehtoisesta välimiesmenettelystä työnantajien ja työntekijöiden välisten työriitojen ennaltaehkäisemisen ja ratkaisemisen helpottamiseksi. Työnantajien ja työntekijöiden tulee olla tasapuolisesti edustettuina tässä vapaaehtoisessa sovittelujärjestelmässä.²¹

Geneve, 17 marraskuuta 2000

²¹ Suositus (nro 92), joka koskee vapaaehtoista sovittelua ja välimiesmenettelyä.

LIITE

Luettelo niistä kansainvälisistä työelämää koskevista yleissopimuksista ja suosituksista, joihin viitataan monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipoliittikkaa koskevassa kolmikantaisessa periaatejulistuksessa

*(hyväksytty Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston 204. istunnossa (Geneve, marraskuu 1977); muutettu 279. istunnossa (Geneve, marraskuu 2000))**

Yleissopimukset

- Nro 29, joka koskee pakollista työtä, 1930
Nro 87, joka koskee ammatillista järjestäytymisvapautta ja ammatillisen järjestäytymisoikeuden suojelua, 1948
Nro 98, joka koskee järjestäytymisoikeuden ja kollektiivisen neuvottelu oikeuden periaatteiden soveltamista, 1949
Nro 100, joka koskee samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa, 1951
Nro 105, joka koskee pakkotyön poistamista, 1957
Nro 110, joka koskee plantaasityöntekijäin työoloja, 1958
Nro 111, joka koskee työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää, 1958
Nro 115, joka koskee työntekijäin suojaamista ionisoivalta säteilyltä, 1960
Nro 119, joka koskee koneiden varustamista suojalaitteilla, 1963
Nro 122, joka koskee työllisyyspolitiikkaa, 1964
Nro 130, joka koskee lääkintähuoltoa ja päivärahaa, 1969
Nro 135, joka koskee työntekijäin edustajien suojelua yrityksessä ja heidän toimintansa helpottamista, 1971
Nro 136, joka koskee suojelua bentseenimyrkytysvaaroilta, 1971
Nro 138, joka koskee työhön pääsemiseksi vaadittavaa vähimmäisikää, 1973
Nro 139, joka koskee työnteon yhteydessä syöpää synnyttävistä aineista ja tekijöistä aiheutuvien vaarojen torjuntaa ja valvontaa, 1974
Nro 142, joka koskee ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen osuutta kehitettäessä inhimillisiä voimavaroja, 1975
Nro 182, joka koskee lapsityön pahimpien muotojen kieltämistä ja välittömiä toimia niiden poistamiseksi, 1999

* Kolmikantaisessa julistuksessa mainittujen yleissopimusten ja suositusten erilliskappaleita on saatavissa osoitteesta: ILO Publications, International Labour Office, 4, route des Morillons, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, tai <http://www.ilo.org>. Yleissopimusten suomenkieliset tekstit on julkaistu teoksessa *Kansainvälisen työjärjestön ILO:n yleissopimukset*, I ja II osat, Työhallinnon julkaisut 250 A ja B, Työministeriö, Helsinki, 2000. Ne löytyvät myös osoitteesta: <http://www.mol.fi>, kansainväliset asiat.

Suosituksset

- Nro 35, joka koskee välillistä työpakkoa, 1930
Nro 69, joka koskee lääkintähuoltoa, 1944
Nro 90, joka koskee samanarvoisesta työstä miehille ja naisille maksettavaa samaa palkkaa, 1951
Nro 92, joka koskee vapaaehtoista sovittelua ja välimiesmenettelyä, 1951
Nro 94, joka koskee työnantajien ja työntekijöiden välillä, yrityksen puitteissa tapahtuvaa neuvonpitoa ja yhteistyötä, 1952
Nro 110, joka koskee plantaasityöntekijäin työoloja, 1958
Nro 111, joka koskee työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvaa syrjintää, 1958
Nro 114, joka koskee työntekijäin suojaamista ionisoivalta säteilyltä, 1960
Nro 115, joka koskee työntekijäin asunto-oloja, 1961
Nro 116, joka koskee työajan lyhentämistä, 1962
Nro 118, joka koskee koneiden varustamista suojalaitteilla, 1963
Nro 119, joka koskee työnantajan aloitteesta tapahtuvaa työsuhteen päättämistä, 1963
Nro 122, joka koskee työllisyyspolitiikkaa, 1964
Nro 129, joka koskee yrityksen johdon ja työntekijäin välistä tiedotustoittoa, 1967
Nro 130, joka koskee valitusten tutkimista ja selvittämistä yrityksissä, 1967
Nro 134, joka koskee lääkintähuoltoa ja päivärahaa, 1969
Nro 144, joka koskee suojelua bentseenimyrkytsvaaroilta, 1971
Nro 146, joka koskee työhön pääsemiseksi vaadittavaa vähimmäisikää, 1973
Nro 147, joka koskee työnteon yhteydessä syöpää synnyttävistä aineista ja tekijöistä aiheutuvien vaarojen torjuntaa ja valvontaa, 1974
Nro 150, joka koskee ammatinvalinnanohjauksen ja ammattikoulutuksen osuutta kehitettäessä inhimillisiä voimavaroja, 1975
Nro 190, joka koskee lapsityön pahimpien muotojen kieltämistä ja välittömiä toimia niiden poistamiseksi, 1999

LISÄYS I

Luettelo niistä vuoden 1977 jälkeen hyväksytyistä kansainvälisistä työelämää koskevista yleissopimuksista ja suosituksista, jotka sisältävät kolmikantaisen monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipoliittikkaa koskevan periaatejulistuksen kannalta oleellisia määräyksiä

(hyväksytty Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston 238. istunnossa (Geneve, marraskuu 1987); muutettu 264. istunnossa (Geneve, marraskuu 1995) ja 279. istunnossa (Geneve, marraskuu 2000))

Julistuksen alaviitteissä samoin kuin sen liitteessä viitataan useisiin sellaisiin kansainvälisiin työelämää koskeviin yleissopimuksiin ja suosituksiin, joiden määräykset ovat julistuksen kannalta oleellisia. Nämä alaviitteet eivät vaikuta julistuksen määräysten sisältöön, vaan niitä on pidettävä viittauksina sellaisiin Kansainvälisen työjärjestön hyväksymiin ja määräysten sisältöön liittyviin asiakirjoihin, joiden avulla julistuksen määräykset on laadittu.

Sen jälkeen, kun hallintoneuvosto marraskuun 16. päivänä 1977 hyväksyi julistuksen, Kansainvälinen työkonferenssi on hyväksynyt uusia yleissopimuksia ja suosituksia. Tämän vuoksi julistukseen on välttämätöntä lisätä alla oleva uusi luettelo, joka sisältää vuodesta 1977 lähtien hyväksytyt yleissopimukset ja suositukset (mukaan lukien kesäkuussa 1977 hyväksytyt), joissa on julistuksen kannalta oleellisia määräyksiä. Julistukseen alun perin sisältyneiden alaviitteiden tavoin nämä uudetkaan viittaukset eivät vaikuta julistuksen määräysten sisältöön.

Julistuksen vapaaehtoisen luonteen mukaisesti kaikki sen määräykset, olivatpa ne ILO:n yleissopimuksista ja suosituksista tai muista lähteistä johdettuja, ovat suosituksenomaisia, paitsi tietenkin jäsenvaltioiden ratifioimien ja täten niitä sitovien yleissopimusten määräykset.

Luettelo niistä vuodesta 1977 lähtien hyväksytyistä yleissopimuksista ja suosituksista, jotka sisältävät julistuksen kannalta oleellisia määräyksiä

Yleissopimuksen numero ja nimi	Asiaan liittyvä julistuksen kohta
Nro 148, joka koskee työntekijöiden suojaamista työympäristössä esiintyvien ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän aiheuttamilta vaaroilta, 1977	37
Nro 154, joka koskee kollektiivisen neuvottelumenettelyn edistämistä, 1981	9, 50
Nro 155, joka koskee työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä, 1981	37
Nro 156, joka koskee perhehuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja naistyöntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua, 1981	21
Nro 158, joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä, 1982	9, 26, 27, 28
Nro 161, joka koskee työterveyshuoltoa, 1985	37
Nro 162, joka koskee turvallisuutta asbestin käytössä, 1986	37
Nro 167, joka koskee turvallisuutta ja terveyttä rakentamisessa, 1988	37
Nro 168, joka koskee työllisyyden edistämistä ja työttömyysturvaa, 1988	13
Nro 170, joka koskee työturvallisuutta kemikaaleja käytettäessä, 1990	37
Nro 173, joka koskee työntekijöiden saatavien turvaamista työnantajan maksukyvyttömyystapauksessa, 1992	28
Nro 174, joka koskee suuronnettomuuksien torjuntaa teollisuudessa, 1993	37
Nro 176, joka koskee terveyttä ja turvallisuutta kaivoksissa, 1995	37

Suosituksen numero ja nimi	Asiaan liittyvä julistuksen kohta
Nro 156, joka koskee työntekijöiden suojaamista työympäristössä esiintyvien ilman epäpuhtauksien, melun ja värinän aiheuttamilta vaaroilta, 1977	37
Nro 163, joka koskee työehtosopimusmenettelyn edistämistä, 1981	52, 55, 56
Nro 164, joka koskee työturvallisuutta ja -terveyttä sekä työympäristöä, 1981	37
Nro 165, joka koskee perheenhuoltovelvollisuuksia omaavien mies- ja nais-työntekijöiden samanlaisia mahdollisuuksia ja yhdenvertaista kohtelua, 1981	21
Nro 166, joka koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä, 1982	9, 26, 27, 28
Nro 169, joka koskee työllisyyspolitiikkaa, 1984	9, 13
Nro 171, joka koskee työterveyshuoltoa, 1985	37
Nro 172, joka koskee turvallisuutta asbestin käytössä, 1986	37
Nro 175, joka koskee turvallisuutta ja terveyttä rakentamisessa, 1988	37
Nro 176, joka koskee työllisyyden edistämistä ja työttömyysturvaa, 1988	13
Nro 177, joka koskee työturvallisuutta kemikaaleja käytettäessä, 1990	37
Nro 180, joka koskee työntekijöiden saatavien turvaamista työnantajan maksukyvyttömyystapauksessa, 1992	28
Nro 181, joka koskee suuronnettomuuksien torjuntaa teollisuudessa, 1993	37
Nro 183, joka koskee terveyttä ja turvallisuutta kaivoksissa, 1995	37

LISÄYS II

*(hyväksytty Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston 277. istunnossa
(Geneve, maaliskuu 2000))*

Kansainvälinen työkonferenssi hyväksyi kesäkuussa 1998 ILO:n julistuksen työelämän perusperiaatteista ja -oikeuksista. Julistuksen hyväksymisellä jäsenvaltiot vahvistivat sitoumuksensa kunnioittaa, edistää ja toteuttaa seuraavia työelämän perusperiaatteita ja -oikeuksia:

- a) yhdistymisvapaus ja kollektiivisen neuvotteluoikeuden tehokas tunnustaminen;
- b) kaikenlaisen pakkotyön poistaminen;
- c) lapsityövoiman käytön tehokas poistaminen;
- d) työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä tapahtuvan syrjinnän poistaminen.

ILO:n työelämän perusperiaatteiden ja -oikeuksien julistus koskee kaikkia jäsenmaita. Silti monikansallisten yritysten panos julistuksen toimeenpanossa voi osoittautua olevan tärkeä elementti sen tarkoituksena saavuttamisessa. Tätä taustaa vasten kolmikantaisen monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa koskevan periaatejulistuksen tulkinnassa ja soveltamisessa tulee täysin ottaa huomioon ILO:n työelämän perusperiaatteita ja -oikeuksia koskevan julistuksen tavoitteet. Tämä viittaus ei millään tavoin vaikuta monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa koskevan kolmikantaisen periaatejulistuksen vapaaehtoiseen luonteeseen tai sen määräysten sisältöön.

Menettely tutkittaessa erimielisyyksiä, jotka liittyvät monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa koskevan kolmikantaisen periaatejulistuksen määräysten tulkintaan ja soveltamiseen

*(hyväksytty Kansainvälisen työtoimiston hallintoneuvoston 232. istunnossa (Geneve, maaliskuu 1986))**

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 tulokinnan; 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 monikansallisten yritysten komitean puheenjohtajistolle. Saatuaan tulkintapyynnön suoraan 5(b) tai 5(c) kohdassa tarkoitettulta järjestöltä työtoimiston on aina ilmoitettava siitä asianomaiselle hallitukselle sekä asianomaisille työnantajien ja työntekijöiden keskusjärjestöille.

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

* *Official Bulletin* (Geneve, ILO), 1986, Vol. LXIX, Series A, No. 3, s. 196-197 (korvaa hallintoneuvoston 214. istunnossaan (marraskuu 1980) hyväksymien menettelyjen IV osan). Katso *Official Bulletin*, 1981, Vol. LXIV, Series A, No. 1, s. 89-90.

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 määriteltyjen ehtojen mukaisesti. Tällöin pyyntö tulee yleensä toimittaa kyseisen maan keskusjärjestöjen kautta.

c) kansainvälinen työnantaja- tai työntekijäjärjestö edustavan kansallisen jäsenjärjestönsä puolesta.

6. 5(b):n ja 5(c):n 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 käsitte- lyä varten, työtoimiston on laadittava vastausluonnos yhteistyössä monikansal- listen yritysten komitean puheenjohtajiston kanssa. Tällöin on käytettävä kaik- kia soveltuvia tietolähteitä, mukaan lukien asianomaisen maan hallituksen, työn- antajien ja työntekijöiden tietolähteet. Puheenjohtajisto voi pyytää työtoimistoa asettamaan määräajan, jonka kuluessa tiedot on annettava.

8. Tämän menettelytavan mukaisesti käsiteltävää pyyntöä koskevan vas- tausluonnoksen tarkastaa ja hyväksyy monikansallisten yritysten komitea en- nen luonnoksen jättämistä hallintoneuvoston hyväksyttäväksi.

9. Hallintoneuvoston hyväksymä vastaus lähetetään kiistan osapuolille ja julkaistaan Kansainvälisen työtoimiston virallisessa lehdessä (*Official Bulletin*).

HAKEMISTO

Kolmikantainen periaatejulistus, joka koskee monikansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa

Kohta

- Alemman tulotason omaavat ryhmät, 35
- Alityöllisyys, 13, 14
- Aluekonferenssit, Johdantokappale
- Ammatillinen kehitys, 18
- Ammatillisen järjestäytymisen vastainen syrjintä, 42
- Ammattikoulutus ja ammatinvalinnanohjaus, 29, 31
- Ammattitaitojen kehittäminen, 31
- Asiaankuuluva koulutus, 30
- Asunnot, 34
- Bentseenisopimus (nro 136), 37
- Edut, 33, 34
- Elämisen perusedellytysten taso, 34
- Emoyhtiöt, 6
- Eriarvoinen kohtelu, 11
- Erytysriskit, 38
- Hallintoneuvosto, Johdantokappale
- Hallituksen politiikka, 22, 34

Hallitukset

Johdantokappale, 1, 3, 4, 5, 7, 9,
10, 12, 13, 14, 16, 21, 22, 23,
24, 26, 28, 29, 31, 32, 34, 35,
37, 45, 46, 48, 56

Henkilöstösuunnittelu, 17, 25

Ihmisoikeuksien yleismaailmallinen julistus, 8

Ilmoitukset toiminnan muutoksista, 26

ILO:n perussääntö, 5, 8

ILO:n työturvallisuutta ja työterveyttä koskevat julkaisut, 37

ILO:n yleissopimukset
ks. Yleissopimukset (ILO:n)

Irtisanominen, 26, 27

Irtisanominen, mielivaltainen, 27

Isäntämaiden hallitukset, 31

Isäntämaiden määräykset, 12

Isäntämaiden sosiaali- ja työainsäädäntö, 12

Järjestäytymisoikeus, 46, 53, 58

Järjestäytymisvapaus, 1, 46, 58

Kansainvälinen suora sijoitustoiminta, 1
ks. myös Sijoitukset

Kansainvälinen työjärjestö, Johdantokappale, 5, 7, 8, 37, 58

Kansainvälinen työkonferenssi, Johdantokappale

Kansainvälinen työtoimisto, Johdantokappale

Kansainväliset järjestöt, 39, 45

Kansainväliset normit, 8, 12

Kansainväliset sopimukset, 8

Kansainväliset turvallisuus- ja terveystandardit, 39

Kansainväliset työelämää koskevat yleissopimukset
ks. Yleissopimukset (ILO:n)

Kansainväliset velvoitteet, 8

Kansallinen kehitys, 31

Kansallinen lainsäädäntö ja käytäntö, 49, 57

Kansallinen lainsäädäntö ja määräykset, 8

Kansallinen politiikka, 1, 9, 29

Kansalliset yritykset, 11, 17, 20, 25, 28, 31, 37, 42,
51, 56, 57, 58, 59

Kehitysmaat, Johdantokappale, 16, 19, 20, 21, 31, 34, 35

Kehityspolitiikka, 1, 30

Kehitysprioriteetit, 10

Kollektiivinen neuvotteluoikeus, 46, 58
ks. myös Työehtosopimusneuvottelut

Kolmikantainen asiantuntijakokous, joka käsitteli
monikansallisten yritysten ja sosiaalipolitiikan
välistä suhdetta, Johdantokappale

Kolmikantainen neuvoo-antava kokous, joka käsitteli
monikansallisten yritysten ja sosiaalipolitiikan
välistä suhdetta, Johdantokappale

Kolmikantainen periaatejulistus, joka koskee moni-
kansallisia yrityksiä ja sosiaalipolitiikkaa, Johdantokappale, 2, 4, 6, 7, 8,
11, 12, 20

Kolmikantainen työllisyyttä, tulonjakoa, sosiaalista kehitystä sekä kansain-
välistä työnjakoa käsitellyt maailmankonferenssi, 14

Koneiden suojausta koskeva yleissopimus (nro 119), 37

Koti- ja isäntämaat, 1, 4, 12, 14, 15, 18, 19, 30, 46

Kotimaiset yritykset, 38

Koulutus, 7, 22, 29, 30, 31

Käytäntö, 8, 11, 12, 40, 49, 55, 56, 57

Lainsäädäntö, 3, 8, 12, 49, 55, 56, 57

Lainsäädäntö ja käytäntö, 49, 55, 56, 57

Lapsityövoima, 36

Lomautukset, 26

Maailman työllisyyskonferenssi, Johdantokappale

Monikansallinen yritys

Johdantokappale, 1, 2, 4, 5, 6, 7,
10, 11, 15, 16, 17, 18, 19, 20,
22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 30,
31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38,
39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 47,
49, 51, 52, 53, 55, 56, 57, 58, 59

Neuvonpito, 10, 12, 17, 47, 48, 57

Neuvottelut, 52, 53, 55

Ohjeistot ja käsikirjat, 37

Paikallinen yritysjohto, 32

Paikalliset käytännöt, 8

Paikallisten raaka-aineiden käyttäminen, 20
Pakkotyö, 58

Palkat, 33, 34

Periaate, Johdantokappale, 4, 5, 6, 7, 8, 9,
11, 20, 22, 37, 45, 58

Perusihmisoikeudet, 1

Perustarpeet, 1, 34

Pitkäaikaistyöttömyys, 25

Poliittiset tavoitteet, 1, 10

Riitojen ratkaiseminen, 54

Sanan- ja järjestäytymisvapaus, 8

Sijoitukset, 1, 19, 46

Sopimukset, 40

Sopimukset kansallisten yritysten kanssa, 20

Sopimus nro 87, 9, 45

Sosiaalinen kehityspolitiikka, 17

Sosiaalipolitiikka, Johdantokappale, 5, 9

Sosiaaliturva, 25

Soveltuva teknologia, 19

Sovittelujärjestelmät, vapaaehtoiset, 59

Suojelu vastapuolen sekaantumiselta järjestöjen toimintaan, 43

Suosituksset (ILO:n), 5, 9, 37, Lisäys I

Suosituksset nro 111, 119, 122, 146, 190, 9

Suosituksset nro 114, 118, 144, 147, 37

Syrjintä, 21, 22, 23, 42

Säteilysuojaussopimus (nro 115), 37

Säännöllinen neuvonpito, 57

Taloudellinen ja sosiaalinen hyvinvointi, 1

Taloudellinen ja sosiaalinen kehitys, 2

Taloudellinen kasvu ja kehitys, 13

Taloudellisen kehityksen yhteistyöjärjestö (OECD)
Johdantokappale

Teknologia, 1, 19

Terveydenhuolto, 34

Tiedot, 38, 55, 56

Toimeentuloturva, 28

Toimialakomiteat, Johdantokappale

Toiminnan muutokset, 26

Toisen yhtiön haltuunotto, 26

Totuudenmukainen kuva yksikön toiminnan tuloksista, 55

Tuotannon siirtäminen
ks. Toiminnan muutokset

Turvallisuus ja terveys, 37, 38, 39, 40

Tytäryhtiöt, 53

Työehdot, 53

Työehtosopimukset, 50, 51, 54

Työehtosopimusneuvottelujen menettelytavat, 50

Työehtosopimusneuvottelut, 49, 56, 57

Työelämän peruseriaatteet ja -oikeudet, 8, Lisäys II

Työelämän peruseriaatteita ja -oikeuksia
koskeva julistus (ILO:n), 8, Lisäys II

Työelämän suhteet, 7, 32, 41

Työelämän suhteissa noudatettavat normit, 41

Työhönotto, 22

Työ- (ja elin-) olosuhteet, 7, 33, 34

Työllisyyden edistäminen,
Johdantokappale, 1, 13, 16, 19, 20

Työllisyys,
Johdantokappale, 1, 7, 13, 15,
16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24,
25, 26, 28, 29, 42, 43, 45, 50,
52, 53

Työllisyyspolitiikka ja -tavoitteet, 16

Työllisyystaso, 16

Työllisyysturva, 16, 25

Työllisyysvaikutukset, 15

Työmarkkinat, 24

Työnantajajärjestöt, Johdantokappale, 1, 3, 4, 5, 7,
10, 17, 30, 31, 38, 44, 48, 50

Työnantajat, 1, 33, 34, 41, 45, 50, 57, 59

Työnantajien edustajat, 48, 57

Työnantajien ja työntekijöiden tasapuolinen edustus, 59

Työntekijäjärjestöt, Johdantokappale, 1, 3, 4, 5, 7,
10, 17, 18, 26, 30, 31, 38, 40,
47, 48, 50, 56, 59

Työntekijät, 1, 18, 25, 28, 30, 33, 34, 37, 42,
43, 45, 49, 53, 57, 58

Työntekijöiden edustajat, 18, 26, 38, 40, 47, 48, 51, 52, 53, 55, 56, 57, 59

Työperäistä syöpää koskeva yleissopimus (nro 139), 37

Työriidat, 59

Työssä etenemisen mahdollisuudet, 30

Työsuhdeturva, 25

Työtilaisuuksien luominen, 1, 16

Työttömyys, 13, 14, 25

Täystyöllisyys, 13

Ulkomaiset sijoitukset, 46
ks. myös Sijoitukset

Uudet tuotteet ja menetelmät, 38

Uusi kansainvälinen talousjärjestys, 2

Valitukset, 58

Valtioiden suvereenit oikeudet, 8

Vapaaehtoinen sovittelujärjestelmä, 59

Vapaaehtoinen välimiesmenettely, 59

Vilpittömässä hengessä käydyt neuvottelut, 53

Viranomaiset, toimivaltaiset; valtion, 17, 18, 26, 30, 38, 40

Vähemmän kehittyneet alueet, 35

Vähimmäisikä, 36

Välimiesmenettely, vapaaehtoinen, 59

Yhdistyneet kansakunnat, 2, 8

Yhdistyneiden kansakuntien yleiskokous, 8

Yhteistyö, 3, 6, 18, 28, 29, 30, 32, 39, 40

Yhtäläiset mahdollisuudet ja tasavertainen kohtelu työmarkkinoilla, 21, 22, 23

Yleissopimukset (ILO:n), 5, 7, 9, 37, 58, Lisäys I

Yleissopimukset (nro 98, 111, 122, 138, 182), 9

Yleissopimukset (nro 115, 119, 136, 139), 37

Ylikansallisia yhtiöitä käsittelevä komissio (YK:n),
Johdantokappale

Yrityksen johdon edustajat, 52

Yritysten yhteensulautuminen, 26

