

**ÇOKULUSLU ŞİRKETLER VE SOSYAL POLİTİKA
İLE İLGİLİ İLKELER
ÜÇLÜ BİLDİRGESİ**

Uluslararası Çalışma Ofisi Ankara

Copyright © Uluslararası Çalışma Örgütü 2003
Birinci Türkçe basım 1977
İkinci Türkçe basım 1992
Üçüncü Türkçe basım 2003

Uluslararası Çalışma Ofisi yayınları, Uluslararası Yayın Hakkı Sözleşmesi'nin 2 numaralı Protokolü altında yayın hakkından yararlanır. Bununla birlikte, kaynak belirtme koşuluyla, izin alınmaksızın kısa alıntılar yapılabilir. Çoğaltma veya çeviri hakları için başvurular, Publications Bureau (Rights and Permissions), International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland adresine yapılmalıdır. Uluslararası Çalışma Ofisi, bu tür başvuruları memnuniyetle karşılar.

ILO

Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Birdirgesi (Üçüncü basım)
Ankara, Uluslararası Çalışma Ofisi, 2003

/metin/,Üçlü/,İşlem kodu/,Çokuluslu Şirketler/,Sosyal Politika/, 03.04.2

ISBN 92-2-813673-1

Aynı zamanda, İngilizce *Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy* (ISBN 92-2-111631-X), Geneva, 2001; Fransızca *Déclaration de principes tripartites sur les entreprises multinationales et la politique sociale* (ISBN 92-2-211631-3), Geneva, 2001; İspanyolca *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* (ISBN 92-2-311631-7), Geneva, 2001; olarak da yayımlanmıştır.*

*Bu bildirge başka dillerde de yayımlanmıştır. Ayrıntılı bilgi için Mutinational Enterprises Bureau, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland (e-posta: multi@ilo.org) adresine başvurunuz.

Birleşmiş Milletler uygulamasına uygun olarak ILO yayınlarında kullanılan isimlendirmeler ve bu yayınlardaki bilgilerin sunuluşu, Uluslararası Çalışma Ofisi'nin hiçbir şekilde, herhangi bir ülke, saha ya da toprak veya bunların yetkililerinin yasal statülerine veya onun sınırlarını tahdide ilişkin görüş bildirmesini ima etmez.

İmzalı makaleler, çalışmalar ve diğer katkılarda belirtilen görüşlerin sorumluluğu, münhasıran bunların yazarlarına aittir ve yayınlama, bunları ifade edilen görüşlerin Uluslararası Çalışma Ofisi'nce onaylanması anlamına gelmez.

Firma, ticari ürünler ve işleme süreçlerine ismen atıf yapılması, bunların Uluslararası Çalışma Ofisi'nce onaylanması anlamına gelmeyeceği gibi, belirli bir firma, ticari ürün veya işleme sürecinden söz etmede ihmali, bir desteklememe işareti değildir.

ILO yayınları, başlıca kitapçılardan ya da birçok ülkedeki ILO yerel ofislerinden veya doğrudan doğruya ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland'dan temin edilebilir. Yeni yayınların katalog veya listesi ücretsiz olarak yukarıdaki adresten veya elektronik-posta adresi pubvente@ilo.org yoluyla gönderilecektir.

Web sitemizi ziyaret ediniz: www.ilo.org/publns.

İÇİNDEKİLER

Giriş.....	v
Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu'nun 204. oturumunda (Cenevre, Kasım 1977) kabul edilip 279. oturumda (Cenevre, Kasım 2000) değiştirilen haliyle Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İlkeleri Üçlü Bildirgesi	1
Ek: Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu'nun 204. oturumunda (Cenevre, Kasım 1977) kabul edilip 279. oturumda (Cenevre, Kasım 2000) değiştirilen haliyle Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İlkeleri Üçlü Bildirgesi'nde atıfta bulunulan çalışma yaşamına ilişkin Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlarının listesi	8
Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu'nun 238. oturumunda (Cenevre, Kasım 1987) kabul edilip 279. oturumda (Cenevre, Kasım 2000) değiştirilen haliyle Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İlkeleri Üçlü Bildirgesi'ne I Nolu Değişiklik.	9
Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İlkeleri Üçlü Bildirgesi'ne Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu'nun 277. oturumunda (Cenevre, Mart 2000) kabul edilip konulan II Nolu Değişiklik.	11
Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu'nun 232. oturumunda (Cenevre, Mart 1986) kabul edilen haliyle Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İlkeleri Üçlü Bildirgesi'nin uygulanmasına ilişkin anlaşmazlıkların bildirge hükümlerinin yorumlanması yoluyla incelenmesi konusunda izlenecek usuller	12
Dizin	13

Giriş

Çokuluslu şirketlerin (ÇUŞ) etkinlikleri 1960'lı ve 70'li yıllarda yoğun tartışmalara yol açmış, bunun sonucunda söz konusu şirketlerin uygulamalarını bir düzene bağlayacak ve başta gelişmekte olan ülkeler olmak üzere çok uluslu şirketlerle ev sahibi ülkeler arasındaki ilişkileri belirli bir çerçeveye oturtacak uluslararası belgeler hazırlanması yoluna gidilmiştir. çokuluslu şirketler'in etkinlikleri özellikle çalışma yaşamına ve sosyal politikalara ilişkin duyarlılıkları gündeme getirmişti. ILO'nun kendi alanına giren konularda uluslararası geçerlilik taşıyacak ilkeler ararışı 1977 yılında Yönetim Kurulu'nun "Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili İlkeler Üçlü Bildirgesi"ni (Çokuluslu Şirketler Bildirgesi) kabul etmesiyle sonuçlanmıştır.

Bu uluslararası belgede yer alan ilkeler ÇUŞ'lara, hükümetlere, işçi ve işveren kuruluşlarına istihdam, eğitim, çalışma ve yaşam koşulları ve işçi-işveren ilişkileri gibi alanlarda yol göstermektedir. Bildirgede yer alan hükümler, sosyal tarafların dikkate alıp mümkün olduğu ölçüde yaşama geçirmeye davet edildikleri çalışma yaşamına ilişkin çeşitli sözleşmeler ve tavsiye kararları ile pekiştirilmektedir. ILO'nun Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi ile bunun Takip belgesini 1998 yılında kabul ederek ILO'nun amaçlarının gerçekleştirilmesinde temel sözleşmelerin oynadığı önemli rolü ortaya koymuştur ve nitekim ÇUŞ Bildirgesi de 1998 Bildirgesi'nin amaçlarını dikkate almaktadır.

Bugün ÇUŞ'ların sosyal ve ekonomik küreselleşme sürecinde oynadıkları önemli rol ÇUŞ Bildirgesi'nde yer alan ilkelerin yaşama geçirilmesini daha da gerekli kılmaktadır. Doğrudan yabancı yatırımları çekme ve özendirme çabaları dünyanın her yanında yoğunlaşırken taraflar da Bildirgede yer alan ilkeleri ÇUŞ'ların çalışma yaşamı ve sosyal alanda olumlu rol oynamalarını sağlamak üzere kullanmak için yeni bir fırsata sahip olmaktadır.

ÇUŞ'ların, hükümetlerin, işçi ve işveren kuruluşlarının bildirme hükümlerini ne ölçüde yaşama geçirdiklerini izlemek üzere düzenli aralıklarla araştırmalar yapılmaktadır. Taraflardan bu konuda alınan yanıtlar çözümlenip özetlenerek tartışılmak üzere ILO Yönetim Kurulu'na sunulmaktadır. Gerek bu belgeler, gerekse ÇUŞ'lar ve sosyal politikaya ilişkin diğer araştırmalar <http://www.ilo.org> adresinden temin edilebilir.

Bildirgenin uygulanmasına ilişkin herhangi bir anlaşmazlık ortaya çıktığında taraflar 1981 yılında benimsenen bir usul uyarınca ilgili hükümlerin yorumu konusunda ILO'ya başvuruda bulunabilmektedirler. Bu mekanizmanın nasıl işlediğine ilişkin bilgiler ekte verilmektedir. Yoruma yönelik taleplerin nasıl aktarılacağı konusunda gerekli yardım Uluslararası Çalışma Ofisinden temin edilebilir.

Bu belge hayli karmaşık ve hassas bir konuda sosyal politika ilkelerini ortaya koymaktadır. İlgili bütün tarafların Bildirgeye sahip çıkmaları ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma açısından çok daha elverişli bir ortamın yaratılmasına katkıda bulunacaktır.

Uluslararası Çalışma Örgütü

ÇOKULUSLU ŞİRKETLER VE SOSYAL POLİTİKA İLKELERİ KONUSUNDA ÜÇLÜ BİLDİRGE

Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu'nun 204. oturumunda (Cenevre, Kasım 1977) kabul edilmiş ve aynı organın 279. oturumunda (Cenevre, Kasım 2000) değiştirilmiştir.

Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu,

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün çokuluslu şirketlerin etkinlikleriyle ilgili çeşitli sosyal konularla uzun yıllardır ilgilenen bir kuruluş olmasından hareketle;

1960'lı yılların ortalarından bu yana özellikle çeşitli Sınai Komitelerin, Bölgesel Konferansların ve Uluslararası Çalışma Konferansı'nın, Yönetim Kurulu'nun çokuluslu şirketler ve sosyal politika alanında gerekli girişimlerde bulunması yönündeki taleplerini dikkate alarak;

Kendine özgü üçlü yapısıyla, kendi alanındaki yetkinliğiyle ve sosyal alandaki uzun yıllara dayanan deneyimiyle ILO'nun hükümetlerin, işçi ve işveren kuruluşlarının ve çokuluslu şirketlerin yönlendirilmesine ilişkin ilkelerin oluşturulmasında oynayacağı temel rolü gözeterek;

ILO'nun 1972 yılında Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika arasındaki ilişkiler konusunda uzmanların katıldıkları üç taraflı bir toplantı düzenlediğini, bu toplantıda ILO'nun bu konuya ilişkin bir çalışma ve araştırma yürütmesi, gene aynı konuda 1976 yılında Üçlü Danışma Toplantısı düzenlenmesi, böylece ILO'nun araştırma programının gözden geçirilerek sosyal ve çalışma yaşamına ilişkin konularda uygun ILO girişimlerinin belirlenmesi yönünde tavsiye kararı alındığını hatırlatarak;

Dünya İstihdam Konferansı kararlarını göz önünde bulundurarak;

Gelişmekte olan ülkelerde istihdam olanakları yaratılması dahil çokuluslu şirketlerin etkinliklerinin sosyal yönleriyle ilgili olup ILO'nun alanına giren konularda Üçlü İlkeler Bildirgesi'nin hazırlanması, bu arada 1976 yılında gerçekleştirilen Üçlü Danışma Toplantısı'nda dile getirilen tavsiyelerin de gözetilmesi yönündeki kararına dayanarak;

Üçlü grup tarafından hazırlanan taslak ilkelerin gözden geçirilmesi amacıyla Üçlü Danışma Kurulu'nun yeniden toplanması kararını hatırlatarak;

Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile ilgili Üçlü Bildirge olarak adlandırılabilir bu bildirge Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulunun kabul etmiş olduğu ILO üyesi Devletleri, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarını ve çokuluslu şirketleri burada belirtilen ilkelere uymaya çağırılmaktadır.

1. Çokuluslu şirketler, birçok ülkenin ekonomisinde ve uluslararası ekonomik ilişkilerde önemli bir rol oynamaktadır. Bu konu, gerek hükümetlerin, gerekse işçi ve işveren kuruluşlarının giderek daha çok ilgisini çekmektedir. Bu tür girişimler doğrudan uluslararası yatırımlar ve diğer yollardan, sermayenin, teknolojinin ve emeğin daha etkin kullanımına katkıda bulunarak gerek geldikleri gerekse gittikleri ülkelere önemli yararlar sağlayabilirler. Hükümetlerin izledikleri kalkınma politikaları açısından bakıldığında bu şirketler ayrıca ekonomik ve sosyal refaha, yaşam standartlarının yükseltilmesine, temel gereksinimlerin karşılanmasına, doğrudan ya da dolaylı biçimde istihdam olanakları yaratılmasına, sendikalaşma özgürlüğü dahil olmak üzere temel insan haklarının gerçekleşmesine tüm dünyada katkıda bulunabilirler. Buna karşılık, çokuluslu şirketlerin etkinliklerini kendi ulusal çerçevelerinin ötesinde örgütleyebilme alanında sağladıkları ilerleme, tek elde biriken ekonomik gücün istismar edilmesine, ilgili ülkelerdeki ulusal politikalarla ters düşülmesine de yol açabilir ve bu şirketlerin karmaşık yapılanmalarını, işlemlerini ve politikalarını anlamadaki güçlük zaman zaman ana ülkede, gidilen ülkede ya da her ikisinde birden sorunlara yol açabilir.

2. Bu Bildirgenin amacı, Birleşmiş Milletlerin Yeni bir Uluslararası Ekonomik Düzen kurulmasını öngören kararları ışığında çokuluslu şirketlerin ekonomik ve sosyal gelişmeye olumlu katkılar yapmalarını özendirmek, çeşitli etkinliklerinin yol açabileceği güçlükleri asgariye indirmek ya da gidermektir.

3. Hükümetlerin uygun yasa ve politikaları, önlemleri ve girişimleri benimsemeleri; hükümetlerle işçi ve işveren kuruluşlarının bütün ülkelerde işbirliğine gitmeleri bu amacın gerçekleşmesine katkıda bulunacaktır.

4. Bildirgede yer alan ilkelerin muhatabı hükümetler, ana ülkelerde ve gidilen ülkelerdeki işçi ve işveren kuruluşları ile çokuluslu şirketlerdir.

5. Bu ilkelerle amaçlanan, hükümetlere, işçi ve işveren kuruluşlarına ve Çokuluslu şirketlere yol göstererek; ILO Anayasasında, ilgili Sözleşme ve Tavsiye Kararlarında yer alan hususlar doğrultusunda sosyal gelişmeye katkıda bulunacak önlemleri, girişimleri ve sosyal politikaları benimsemelerini sağlamaktır.

6. Bildirge, bu amacın gerçekleşmesi açısından çokuluslu şirketlerin kesin bir hukuki tanımını verme gereğini duymamaktadır. Bu paragraf da böyle bir tanım vermek yerine Bildirgenin anlaşılmasını kolaylaştırmaya yöneliktir. Çokuluslu şirketlerin kapsamına, özel, kamuya ait ya da karma şirketlerin kayıtlı oldukları ülke dışındaki ülkelerde üretimin, dağıtımın, hizmetlerin ve diğer işlemlerin sahibi olan ya da bunları kontrol eden şirketler girer. Çokuluslu şirketler kapsamındaki birimlerin birbirlerine göre bağımsızlık dereceleri, bu kuruluşların kendi alanları arasındaki bağlantılara, mülkiyet biçimine, büyüklüğe, niteliği ve etkinliklerin mekanına göre büyük farklılıklar gösterir. Başka türlü bir açıklama yapılmadığı sürece bu metindeki “çokuluslu şirket” terimi, aralarındaki sorumluluk dağılımına göre çeşitli birimleri (ana şirket ya da yerel birimler ya da bir bütün olarak kuruluş) anlatmaktadır. Varsayılan, söz konusu birimlerin bu Bildirgede yer alan ilkelerin yaşama geçirilmesinde işbirliği yapacakları ve birbirlerine yardımcı olacaklarıdır.

7. Bildirge, hükümetlerin, işçi ve işveren kuruluşlarının ve çokuluslu şirketlerin istihdam, eğitim, yaşam ve çalışma koşulları ve işçi-ışveren ilişkileri gibi alanlarda gönüllülük temelinde gözetmeleri tavsiye edilen ilkeleri içermektedir. Burada yer alan hükümler, herhangi bir ILO Sözleşmesinin onaylanmasından kaynaklanan yükümlülükleri sınırlandırıcı ya da başka bir biçimde etkileyici nitelik taşımamaktadır.

GENEL POLİTİKALAR

8. Bu Bildirge ile ilgili bütün taraflar Devletlerin yönetim haklarına saygı göstermeli, ulusal yasa ve yönetmeliklere uymalı, yerel uygulamalara gereken önemi vermeli ve ilgili uluslararası standartları benimsemelidirler. Taraflar İnsan Hakları Evrensel Bildirgesine, BM tarafından benimsenen ilgili uluslararası anlaşmalara, ILO Anayasasına ve örgütlenme ve ifade özgürlüğünü sürekli gelişme açısından vazgeçilmez sayan ilkelerine saygı göstermelidirler. Taraflar, 1998 yılında benimsenen Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar ILO Bildirgesinin ve Takibinin yaşama geçirilmesine katkıda bulunmalı, ulusal yasalar ve kabul edilen uluslararası sözleşmeler gereği gönüllülük temelinde üstlendikleri yükümlülükleri yerine getirmelidirler.

9. 87,98, 111, 122, 138 ve 182 sayılı Sözleşmeleri henüz onaylamamış olan ülkelerin bu sözleşmeleri onaylamaları, her durumda kendi ulusal politikaları aracılığıyla bu sözleşmelerde ve 111, 119, 122, 146 ve 190 sayılı tavsiye kararlarında yer alan ilkeleri mümkün olduğunca yaşama geçirmeleri istenmektedir.¹ Onaylamış buldukları sözleşmelerle ilgili yükümlülükleri saklı kalmak kaydıyla, bu paragrafta belirtilen sözleşmelerin onaylanmamış olduğu ülkelerde ilgili bütün taraflar sosyal politikaların belirlenmesinde rehber olarak söz konusu sözleşmelere başvurmalıdırlar.

10. Çokuluslu şirketler, faaliyet gösterdikleri ülkelerde belirlenen genel politika amaçlarını eksiksiz biçimde gözetmelidirler. Şirketlerin etkinlikleri, buldukları ülkelerin kalkınma öncelikleriyle, sosyal yapısı ve amaçlarıyla tam bir uyum içinde olmalıdır. Bunu sağlamak üzere, şirketler, hükümetler ve uygun olan durumlarda ülkedeki işçi ve işveren kuruluşları arasında görüş alışverişi yapılmalıdır.

11. Bu Bildirgede yer alan ilkeler, çokuluslu şirketlerle ulusal şirketler arasında farklılık gözetme ve eşitsizlikler getirme amacını taşımamaktadır. İlkeler, bütün çokuluslu şirketler ve ulusal şirketler için geçerli örnek davranışları ve uygulamaları yansıtmaktadır. Bildirgede yer alan ilkeler her iki kesim için de geçerlilik taşıdığına, şirketlerin genel uygulamaları ve özellikle de sosyal alandaki etkinlikleri aynı beklentilerle karşılanacaktır.

12. Şirketlerin ana ülkelerinin hükümetleri bu Bildirgede yer alan ilkelere uygun örnek sosyal uygulamalar içinde olmalı, şirketlerin faaliyette buldukları ülkelerde geçerli iş hukukuna, yönetmeliklere ve uygulamalarla ilgili uluslararası standartlara saygı göstermelidir. Gerek ana gerekse faaliyette bulunan ülke hükümetleri, ne zaman gerek doğarsa, herhangi bir tarafın girişimi üzerine başlatılacak görüşmelere hazırlıklı olmalıdırlar.

İSTİHDAM

¹ Sendika Kurma Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasıyla ilgili 87 sayılı Sözleşme; Sendika Kurma ve Toplu Sözleşme Haklarına ilişkin ilkelerin uygulanmasıyla ilgili 98 sayılı Sözleşme; İstihdam ve Mesleklerde Ayrımcılıkla ilgili 111 sayılı Sözleşme; İstihdam Politikalarıyla ilgili 122 sayılı Sözleşme; İşe Kabulde Asgari Yaşla ilgili 138 sayılı Sözleşme; Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Önlenmesi ve Bu konuda İvedi Girişimlerle ilgili 182 sayılı Sözleşme; İstihdam ve Mesleklerde Ayrımcılıkla ilgili 111 sayılı Tavsiye Kararı; İşveren Girişimiyle İşe Son Vermeye ilgili 119 sayılı Tavsiye Kararı; İstihdam Politikalarıyla ilgili 122 sayılı Tavsiye Kararı; İşe Kabulde Asgari Yaşla ilgili 146 sayılı Tavsiye Kararı; Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Önlenmesi ve Bu konuda İvedi Girişimlerle ilgili 190 sayılı Tavsiye Kararı.

İstihdamın geliştirilmesi

13. Hükümetler, ekonomik büyüme ve kalkınmayı canlandırmak, yaşam standartlarını yükseltmek, işgücü gereksinimlerini karşılamak, işsizlik ve eksik istihdam gibi sorunları çözmek amacıyla tam, verimli ve tercih serbestisine dayanan bir istihdam sağlayacak politikaları benimsemeli ve uygulamalıdır.²

14. Bu husus, işsizlik ve eksik istihdam sorunlarının en ciddi boyutlara ulaştığı gelişmekte olan ülkelerin hükümetleri söz konusu olduğunda daha da önem kazanmaktadır. Bu bağlamda, Üç Taraflı Dünya İstihdam Konferansı, Gelir Dağılımı ve Sosyal İlerleme ve Uluslararası İşbölümü tarafından ulaşılan sonuçlar özellikle dikkate alınmalıdır.³

15. Yukarıdaki 13 ve 14. paragraflar, gerek ana gerekse ev sahibi ülkelerde çokuluslu şirketlerin istihdam alanındaki etkilerine gerekli duyarlılığın gösterileceği çerçeveyi oluşturmaktadır.

16. Çokuluslu şirketler, özellikle gelişmekte olan ülkelerde faaliyet gösterdiklerinde, hükümetin istihdam alanındaki hedeflerini ve politikalarını, istihdam güvencelerini ve işletmelerin uzun dönemdeki gelişimini de gözeterek istihdam olanaklarını ve standartlarını yükseltmeye çalışmalıdırlar.

17. Çokuluslu şirketler, faaliyetlerine başlamadan önce mümkünse ilgili ülkelerdeki yetkililerle ve işçi-işveren kuruluşlarıyla görüşerek kendi işgücü politikalarının ülkelerin ulusal sosyal kalkınma politikalarıyla mümkün olduğunca uyumlu olmasını sağlamalıdırlar. Ulusal şirketlerde olduğu gibi, bu tür görüş alışverişleri çokuluslu şirketler ve işçi sendikaları dahil ilgili bütün taraflar arasında devam etmelidir.

18. Çokuluslu şirketler her düzeyde oluşturulan, kendilerinin çalıştırdıkları işçilerin temsilcilerini ya da bu işçilerin kuruluşlarını ve hükümetleri de kapsayan işbirlikleriyle ev sahibi ülke yurttaşlarının istihdamına, mesleki gelişimine ve yetkinleşmesine öncelik tanımalıdırlar.

19. Çokuluslu şirketler gelişmekte olan ülkelere yatırım yaptıklarında, doğrudan ya da dolaylı yoldan istihdam yaratan teknolojiler kullanmanın önemini gözetmelidirler. Sürecin niteliği ve ilgili ekonomik sektördeki koşullar ölçüsünde teknolojilerini ilgili ülkenin özelliklerine ve gereksinimlerine göre uyarlamalıdırlar. Çokuluslu şirketler ayrıca, mümkünse, ev sahibi ülkelerde uygun teknolojilerin geliştirilmesi çalışmalarında yer almalıdırlar.

20. Çokuluslu şirketler, genişleyen dünya ekonomisi bağlamında gelişmekte olan ülkelerde istihdamı yaygınlaştırmak amacıyla, yedek parça ve donanım üretimi için ulusal şirketlerle sözleşmeler akdetme, yerli hammadde kullanma ve yerli hammaddelerin giderek yerel ölçekte işlenmesi gibi konulara önem vermelidirler. Bu tür düzenlemeler çokuluslu şirketler tarafından bu Bildirgede yer alan sorumluluklardan kaçınmak amacıyla kullanılmamalıdır.

Fırsat ve davranış eşitliği

21. Bütün hükümetler, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal aidiyet ve sosyal köken farkı gözetmeksizin fırsat ve davranış eşitliği ilkesine dayalı politikalar yürütmelidir.⁴

22. Yukarıda belirtilen genel ilke, 18. paragrafta belirtilen önlemler ve tarihsel geçmişe dayanan ayrımcılık kalıplarını kırma yönündeki hükümet politikaları saklı kalmak kaydıyla çokuluslu şirketlerin bütün faaliyetlerine yön vermeli, böylece istihdamda eşit fırsat ve davranışların yerleşmesine katkıda bulunmalıdır. Çokuluslu şirketler bu çerçevede nitelik, beceri ve deneyimi, işe almada, işe yerleştirmede, eğitimde ve her düzeydeki personelin gelişiminde başlıca ölçütler olarak gözetmelidirler.

23. Hükümetler 21. paragrafta yer alan temellerde ayrımcılık yapılmasını çokuluslu şirketlerden hiçbir şekilde talep etmemeli ve onları bu tür ayrımcılığa özendirmemelidir. Gerektiğinde, hükümetler, istihdamda bu tür ayrımcılıktan kaçınılması için çokuluslu şirketlere gerekli tavsiyelerde bulunmalıdırlar.

İstihdam güvencesi

24. Hükümetler, çokuluslu şirketlerin farklı sanayi sektörlerindeki istihdam üzerindeki etkilerini dikkatle değerlendirmelidirler. Bütün ülkelerdeki hükümetler ve çokuluslu şirketler, çokuluslu şirket faaliyetlerinin istihdam ve işgücü piyasası etkilerini değerlendirmek üzere uygun önlemler almalıdırlar.

² İstihdam Politikasıyla ilgili 122 sayılı Sözleşme ve 122 sayılı Tavsiye Kararı

³ ILO, Dünya İstihdam Konferansı, Cenevre, 4-17 Haziran 1976.

⁴ İstihdam ve Mesleklerde Ayrımcılıkla ilgili 111. sayılı Sözleşme ve Tavsiye Kararı; Eşit Değerdeki Emek Karşılığı Erkek ve Kadınlara Eşit Ücretle ilgili 100 sayılı Sözleşme ve 90 sayılı Tavsiye Kararı.

25. Ulusal şirketler gibi çokuluslu şirketler de aktif bir işgücü planlamasıyla kendi çalışanlarına istikrarlı bir istihdam sağlamalı, iş güvencesi ve sosyal güvenlikle ilgili olarak üzerinde anlaşmaya varılmış yükümlülükleri titizlikle gözetmelidirler. Çokuluslu şirketlerin esnek yapıları açısından bakıldığında, özellikle faaliyetlerin kesilmesinin uzun süreli işsizlik yaratabileceği ülkelerde istihdam güvencesi sağlayacak yollara başvurulmalıdır.

26. Faaliyetlerde, istihdam alanında önemli etkiler yaratacak değişiklikler olması durumunda (örneğin birleşmeler, devralmalar ya da üretim transferleri) çokuluslu şirketler, bu değişiklikler konusunda hükümet yetkililerine ve kendi çalışanlarını temsil eden kuruluşlara makul bir zamanda gerekli bilgileri vermeli, olumsuz sonuçların hafifletilmesini sağlayacak önlemler birlikte düşünülmelidir. Bu husus, belirli bir şirketin kapanması sonucu toplu işten çıkarmaların gündeme geldiği durumlarda özellikle önem kazanmaktadır.

27. Keyfi işten çıkarmalardan kaçınılmalıdır.⁵

28. Hükümetler, çokuluslu şirketler ve ulusal şirketlerle işbirliği halinde, işlerine son verilen işçilere bir şekilde gelir desteği sağlayacak uygulamalar geliştirmelidir.⁶

⁵ İşverenin Girişimiyle İşe Son Verme konulu 119 sayılı Tavsiye Kararı.

⁶ ibid.

EĞİTİM

29. Hükümetler, ilgili bütün taraflarla işbirliği halinde, istihdamla yakından ilintili mesleki eğitim ve rehberlik konusunda ulusal politikalar geliştirmelidir.⁷ Çokuluslu şirketler de kendi eğitim çalışmalarını bu çerçevede yürütmelidirler.

30. Çokuluslu şirketler ev sahibi ülkedeki çalışanları için her düzeyde eğitim sağlamalı, bu eğitimin hem şirketin kendi gereksinimlerini hem de ülkenin uyguladığı kalkınma politikalarının gereksinimlerini karşılamasını gözetmelidir. Bu eğitim, mümkün olduğu ölçüde, genel olarak yararlı becerileri geliştirmeli ve kariyer fırsatları yaratmalıdır. Bu sorumluluk, uygun olduğu durumlarda, ülkedeki yetkililer, işçi ve işveren kuruluşları ve bu alanda yetkin yerel, ulusal ya da uluslararası kuruluşlarla işbirliği halinde yerine getirilmelidir.

31. Gelişmekte olan ülkelerde faaliyet gösteren çokuluslu şirketler, ulusal şirketlerle birlikte, özel fonlar dahil olmak üzere ev sahibi ülke tarafından teşvik edilen, işçi ve işveren kuruluşları tarafından desteklenen programlarda yer almalıdırlar. Bu tür programlar beceri yaratma ve geliştirme, mesleki rehberlik amaçlarına yönelik olmalı, destek veren taraflarca birlikte yürütülmelidir. Çokuluslu şirketler mümkün olduğu durumlarda, ulusal kalkınmaya katkı çabalarının bir parçası olarak hükümetler tarafından düzenlenen eğitim programlarına, beceri düzeyi yüksek kaynak kişilerin verecekleri hizmetlerle yardımcı olmalıdırlar.

32. Çokuluslu şirketler, hükümetlerle işbirliği halinde ve işletmelerini etkin biçimde çalıştırarak ev sahibi ülkedeki yöneticilerin örneğin işçi-işveren ilişkileri gibi alanlarda kendilerini geliştirmelerini sağlayacak fırsatlar yaratmalıdırlar.

Ücretler, haklar ve çalışma koşulları

33. Çokuluslu şirketlerin çalışanlarına sağladığı ücretler, haklar ve çalışma koşulları, ilgili ülkede eş konumdaki işverenlerin sağladıklarından daha geri düzeyde olmamalıdır.

34. Çokuluslu şirketlerin eş konumda işverenlerin bulunmadığı gelişmekte olan ülkelerde faaliyet göstermeleri halinde, hükümet politikaları çerçevesinde mümkün olan en iyi ücretler, haklar ve çalışma koşulları sağlanmalıdır.⁸ Bütün bunlar şirketin ekonomik konumuna göre belirlenmeli, ancak her durumda işçilerin ve ailelerinin temel gereksinimlerini karşılayacak düzeyde olmalıdır. Şirketin çalışanlarına konut, tıbbi bakım ve gıda sağladığı durumlarda bu sağlananlar iyi standartlarda olmalıdır.⁹

35. Hükümetler, özellikle de gelişmekte olan ülkelerin hükümetleri alt gelir gruplarıyla daha az gelişmiş yörelerin çokuluslu şirketlerin faaliyetlerinden mümkün olan en geniş biçimde yararlanmalarını sağlayacak önlemler almalıdır.

Asgari yaş

36. Gerek çokuluslu şirketler gerekse ulusal şirketler, çocuk işçiliğinin kalıcı biçimde ortadan kaldırılmasını sağlamak amacıyla işe kabulde asgari yaş uygulamasına riayet etmelidirler.¹⁰

Güvenlik ve sağlık

37. Hükümetler, gerek çokuluslu şirketlerin gerekse ulusal şirketlerin çalışanlara yeterli güvenlik ve sağlık koşullarını sağlamalarını güvence altına almalıdır. 119 sayılı Makinelerin Korunma Tertibatı ile Techizi, 115 sayılı İyonlaştırıcı Radyasyon, 136 sayılı Benzen ve 139 sayılı Mesleğe Bağlı Kanseri Konulu ILO Sözleşmelerini henüz onaylamamış ülkeler, bu durumlarına karşın söz konusu sözleşmelerde ve ilgili tavsiye kararlarında (118, 114, 144 ve 147 sayılı kararlar) yer alan ilkeleri mümkün olduğunca yaşama geçirmelidirler. Bu konuda ILO yayınları arasında yer alan Uygulama Kuralları ve Kılavuzları adlı belge de dikkate alınmalıdır.¹¹

38. Çokuluslu şirketler bu konudaki ulusal gereklilikleri karşılayan en üst düzeyde güvenlik ve sağlık standardı sağlamalı, bu amaçla belirli tehlikelere ilişkin ön bilgilerle birlikte işletme içindeki deneyim bütün olarak

⁷ İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesinde Mesleki Eğitim ve Rehberlikle ilgili 142 sayılı Sözleşme ve 150 sayılı Tavsiye Kararı.

⁸ Çalışma Saatlerinin Azaltılmasına ilişkin 116 sayılı Tavsiye Kararı

⁹ Plantasyonlarda Çalışanların İstihdam Koşullarıyla ilgili 110 sayılı Sözleşme ve Tavsiye Kararı; Çalışanların Konut Gereksinimleriyle ilgili 115 sayılı Tavsiye Kararı; Tıbbi Bakımla ilgili 69 sayılı Tavsiye Kararı; Tıbbi Bakım ve Hastalık Yardımlarıyla ilgili 130 sayılı Sözleşme ve 134 sayılı Tavsiye Kararı.

¹⁰ 138 sayılı Sözleşme, Madde 1; 182 sayılı Sözleşme, Madde 1.

¹¹ İlgili ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları için bkz. *Mesleki Güvenlik ve Sağlıkla ilgili ILO Yayınları Kataloğu*, 1999, ILO, Cenevre. Ayrıca bkz. <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>

dikkate alınmalıdır. Çokuluslu şirketler, faaliyette buldukları bütün ülkelerde, başka ülkelerdeki faaliyetlerinde ve yerel çalışmalarında gözettikleri güvenlik ve sağlık standartları konusundaki bilgileri işçilerin işyerindeki temsilcilerine, talep üzerine yetkili mercilere ve işçi-işveren kuruluşlarına sunmalıdırlar. Çokuluslu şirketler özellikle yeni ürünler ve üretim süreçleriyle ilgili özel tehlikelerle bunlara karşı alınacak önlemleri ilgili kişilere bildirmelidirler. Eş konumdaki ulusal şirketler gibi çokuluslu şirketlerde de sınai güvenlik ve sağlık risklerinin ve tehlikelerin nereden kaynaklandığı tetkik etme ve uygun önlemleri alma konusunda öncü olmalıdır.

39. Çokuluslu şirketler uluslararası güvenlik ve sağlık standartlarının hazırlanması ve uygulanmasıyla ilgili çalışmalarda bu alanda uzman uluslararası kuruluşlarla işbirliği yapmalıdır.

40. Çokuluslu şirketler, ulusal uygulamalar çerçevesinde sağlık ve güvenlik konularında yetkili mercilerle, işçilerin temsilcileri ve kuruluşlarıyla ve bu alanda görev yapan kurumlarla tam bir işbirliğine gitmelidir. Uygun olduğunda, güvenlik ve sağlıkla ilgili konular, işçiler ve kuruluşlarıyla imzalanacak toplu sözleşmelerde yer almalıdır.

SINAI İLİŞKİLER

41. Çokuluslu şirketler faaliyette buldukları ülkede eş konumda olan işverenlerin sağladığı sınai ilişkileri gözeterek, en az bu düzeyi tutturmalıdırlar.

Sendika kurma ve örgütlenme özgürlüğü

42. Gerek çokuluslu şirketler, gerekse ulusal şirketler tarafından çalıştırılanlar, hiçbir ayırım gözetilmeksizin, daha önceden onay almadan, kendi tercihleri doğrultusunda ve ancak söz konusu kuruluşların kendi kuralları çerçevesinde istedikleri kuruluşlara üye olabilirler.¹² Çalışanlar, ayrıca, sendika karşıtı ayrımcılık uygulamalarından da gereğince korunurlar.¹³

43. Çokuluslu şirketleri ya da buralarda çalışanları temsil eden kuruluşlar, kurulma, çalışma ve idare açılarından birbirlerinin ya da onlar adına hareket eden kişilerin müdahaleci tutumlarına karşı korunurlar.¹⁴

44. Yerel koşullar uygun olduğunda, çokuluslu şirketler temsili işveren kuruluşlarını desteklemelidirler.

45. Henüz bu yönde uygulaması olmayan hükümetler, çokuluslu şirketleri ya da bu şirketlerde çalışan işçileri temsil eden örgütlere, diledikleri uluslararası işveren ya da işçi kuruluşlarına katılma izni verilmesinin çokuluslu şirketler açısından taşıdığı önemi gözönüne alarak, 87 sayılı Sözleşmenin 5. Maddesini uygulamaya teşvik etmelidirler.

46. Ev sahibi ülkelerin yabancı yatırımları çekebilmek için özel özendiricilere başvurdukları durumlarda, bu özendiriciler işçilerin sendikalaşma ve toplu sözleşme haklarını kısıtlayıcı mahiyette olmamalıdır.

47. Çokuluslu şirketlerde çalışanların temsilcilerinin bir araya gelerek kendi aralarında istişare ve görüş alışverişinde bulunmaları engellenmemelidir. Ancak, bu tür istişare ve görüş alışverişlerinin şirketin normal işleyişini, işçiler ve kuruluşları ile ilişkilerini zedeleyici nitelikte olmamalıdır.

48. Hükümetler, yerel ya da ulusal kuruluşların ortak ilgi alanlarına giren konularda görüş alışverişinde bulunmak üzere başka ülkelerden davet ettikleri işçi ve işveren kuruluşlarının ülkeye girişini kısıtlamamalıdır.

Toplu pazarlık

49. Çokuluslu şirketler tarafından istihdam edilenler, ulusal yasa ve uygulamalar çerçevesinde toplu pazarlık yapmak üzere kendi temsili kuruluşlarına sahip olma ve bunları seçme haklarına sahiptir.

50. Gerektiğinde, işverenler ve işveren kuruluşlarıyla işçi kuruluşları arasında gönüllülük temelindeki görüşmeleri sağlayan mekanizmaların oluşmasını ve gelişmesini sağlayacak ülke koşullarına uygun mekanizmalar teşvik edilmelidir.¹⁵

¹² 87. sayılı Sözleşme, Madde 2.

¹³ 98 sayılı Sözleşme, Madde 1(1)

¹⁴ 98 sayılı Sözleşme, Madde 2(1)

¹⁵ 98 sayılı Sözleşme, Madde 4.

51. Gerek çokuluslu şirketler gerekse ulusal şirketler, etkili toplu pazarlık yapabilmelerini sağlayacak kolaylıkları ve imkanları işçi temsilcilerine tanımalıdır.¹⁶

52. Çokuluslu şirketler, faaliyette buldukları ülkelerin her birinde çalıştırdıkları işçilerin yasal ve yetkili temsilcilerinin yetkili şirket yöneticileriyle görüşme yapabilme imkanlarını sağlamalıdır.

53. Çokuluslu şirketler, çalışma koşulları konusunda işçi temsilcileriyle iyi niyet esasına göre yürüttükleri görüşmelerde ya da işçiler örgütlenme haklarını kullanırlarken halen faaliyette bulunan bir birimin tamamını ya da bir bölümünü ülke dışına taşıma tehdidini kullanarak görüşmeleri kendi lehlerine etkileme ve örgütlenmeyi engelleme yoluna gitmemeli, gene aynı amaca yönelik olarak başka ülkelerdeki birimlerden bu ülkeye işçi getirmemelidirler.

54. Toplu pazarlıklarda yorum farklılığından kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümüne, uygulamaya ve karşılıklı saygı gösterilmesi gereken haklar ve sorumluluklara ilişkin hükümler yer almalıdır.

55. Çokuluslu şirketler işçi temsilcilerine ilgili birimle anlamlı bir pazarlık yapabilmeleri için gerekli bilgileri sağlamalı, ayrıca bunun ulusal yasa ve yönetmeliklere uygun olduğu durumlarda işçi kuruluşlarının ilgili birim ya da şirketin bütününe performansına ilişkin doğru ve gerçekçi bir görüş edinmelerini sağlayacak bilgileri vermelidir.¹⁷

56. Yasa ve uygulamaların buna izin verdiği durumlarda hükümetler, işçi kuruluşlarından gelen talep üzerine, şirketin faaliyette bulunduğu sanayi dalları ile ilgili olup toplu pazarlık sürecindeki nesnel ölçütleri ortaya koyacak bilgileri sağlamalıdır. Bu bağlamda gerek çokuluslu şirketler gerekse ulusal şirketler, hükümetlerin faaliyetleriyle ilgili bilgi taleplerine yapıcı biçimde yanıt vermelidirler.

İstişare

57. Gerek çokuluslu şirketler, gerekse ulusal şirketlerde işverenlerle işçiler ve temsilcileri arasında karşılıklı anlaşmayla geliştirilen sistemler, ulusal yasa ve uygulamalar çerçevesinde, ortak ilgi alanlarında düzenli danışmalara imkan tanımalıdır. Ancak, bu tür danışmalar toplu pazarlığın yerine geçemez.¹⁸

Anlaşmazlıkların incelenmesi

58. Gerek çokuluslu şirketler, gerekse ulusal şirketler çalıştırdıkları kişilerin şikayetlerini belirtilen şu hüküm çerçevesinde dile getirme hakkına saygı göstermelidir: bireysel olarak ya da başka işçilerle birlikte herhangi bir konuda ihtilafı olan kişi, sonuçta herhangi bir ön yargıya ve mağduriyete maruz kalmadan bu konuyu dile getirme ve ilgili usuller çerçevesinde incelettirme hakkına sahiptir.¹⁹ Bu husus, sendikalaşma ve toplu pazarlık hakkı konularıyla zorla çalıştırmaya ilişkin ILO Sözleşmelerine uymayan ülkelerdeki çokuluslu şirket faaliyetleri söz konusu olduğunda daha da önem kazanmaktadır.²⁰

İşçi ve işveren arasındaki uyuşmazlıkların çözüme bağlanması

59. Çokuluslu şirketler ve ulusal şirketler, çalıştırdıkları işçilerin temsilcileri ve kuruluşlarıyla birlikte gönüllülük temelinde ve ulusal koşullara uygun bir uzlaşma mekanizması oluşturmalıdırlar. Bu mekanizma, gönüllü hakemliğe yer vererek işçi ve işveren kesimi arasındaki uyuşmazlıkları önleyip çözüme bağlayabilir. Bu tür gönüllü mekanizmalarda işçi ve işveren kesimi eşit katılımı yer almalıdır.²¹

17 Kasım 2000, Cenevre

¹⁶ İşletmelerdeki İşçi Temsilcilerine Sağlanacak Koruma ve Kolaylıklarla ilgili 135 sayılı Sözleşme.

¹⁷ İşletmedeki Yöneticilerle İşçiler Arasındaki İletişime ilişkin 129 sayılı Tavsiye Kararı.

¹⁸ İşverenlerle İşçilerin İşletme Düzeyindeki İstişare ve İşbirliğine ilişkin 94 sayılı Tavsiye Kararı ve İşletme içindeki İletişime ilişkin 129 sayılı Tavsiye Kararı.

¹⁹ İşletme içindeki Anlaşmazlıkların Uyuşma Yoluyla Çözülmesine Yönelik İncelemelerle ilgili 130 sayılı Tavsiye Kararı.

²⁰ Zorla Çalıştırmaya ilişkin 29 sayılı Sözleşme; Zorla Çalışmanın Yasaklanmasına ilişkin 105 sayılı Sözleşme; Dolaylı Yollardan Zorla Çalıştırmaya ilişkin 35 sayılı Tavsiye Kararı.

²¹ Gönüllülük Temelinde Uzlaşma ve Hakemlikle ilgili 92 sayılı Tavsiye Kararı.

Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu'nun 204. Oturumunda (Kasım 1977, Cenevre) kabul edilen ve aynı organın 279. Oturumunda (Kasım 2000, Cenevre) değiştirilen haliyle Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika ile İlgili Üçlü Bildirgesi'nde atıfta bulunulan çalışma yaşamına ilişkin Sözleşmeler ve Tavsiyeler

Sözleşmeler

- Zorla Çalıştırma ya da Zorunlu Emeğe ilişkin 29 sayılı Sözleşme, 1930
- Sendikalaşma Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına ilişkin 87 sayılı Sözleşme, 1948
- Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı İlkelerinin uygulanmasına ilişkin 98 sayılı Sözleşme, 1949
- Eşit Değerde Emek Karşılığı Erkekler ve Kadınlara Eşit Ücret Ödenmesine ilişkin 100 sayılı Sözleşme, 1951
- Zorla Çalıştırmanın Kaldırılmasına ilişkin 105 sayılı Sözleşme, 1957
- Plantasyonlarda Çalışanların Koşullarına ilişkin 110 sayılı Sözleşme, 1958
- İstihdam ve Mesleklerde Ayrımcılığa ilişkin 111 sayılı Sözleşme, 1958
- Çalışanların İyonlaştırıcı Radyasyondan Korunmalarına ilişkin 115 sayılı Sözleşme, 1960
- Makinelerin Korunma Tertibatı ile Techizine ilişkin 119 sayılı Sözleşme, 1963
- İstihdam Politikalarına ilişkin 122 sayılı Sözleşme, 1964
- Tıbbi Bakım ve Hastalık Yardımlarına ilişkin 130 sayılı Sözleşme, 1969
- İşletmelerdeki İşçi Temsilcilerine Sağlanacak Koruma ve Kolaylıklara ilişkin 135 sayılı Sözleşme, 1971
- Benzen Zehirlenmesine Karşı Korunmaya ilişkin 136 sayılı Sözleşme, 1971
- İşe Kabulde Asgari Yaşa ilişkin 138 sayılı Sözleşme, 1973
- Kansere Yol Açan Madde ve Elemanların Kontrolü ve Bunlara Karşı Korunmaya ilişkin 139 sayılı Sözleşme, 1974
- İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesinde Mesleki Eğitim ve Rehberliğe ilişkin 142 sayılı Sözleşme, 1975
- Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Önlenmesine ve Bu Yönde İvedi Girişimlere ilişkin 182 sayılı Sözleşme, 1999.

Tavsiye Kararları

- Dolaylı Yoldan Zorla Çalıştırmaya ilişkin 35 sayılı Tavsiye Kararı, 1930
- Tıbbi Bakıma ilişkin 69 sayılı Tavsiye Kararı, 1944
- Eşit Değerde Emek Karşılığı Erkekler ve Kadınlara Eşit Ücret Ödenmesine ilişkin 90 sayılı Tavsiye Kararı, 1951
- Gönüllülük Temelinde Uzlaştırma ve Hakemliğe ilişkin 92 sayılı Tavsiye Kararı, 1951
- İşverenlerin ve İşçilerin İşletme Düzeyinde İstişaresi ve İşbirliğine ilişkin 94 sayılı Tavsiye Kararı, 1952
- Plantasyonlarda Çalışanların Koşullarına ilişkin 110 sayılı Tavsiye Kararı, 1958
- İstihdam ve Mesleklerde Ayrımcılığa ilişkin 111 sayılı Tavsiye Kararı, 1958
- Çalışanların İyonlaştırıcı Radyasyondan Korunmalarına ilişkin 114 sayılı Tavsiye Kararı, 1960
- Çalışanların Konutlarına ilişkin 115 sayılı Tavsiye Kararı, 1961
- Çalışma Saatlerinin Azaltılmasına ilişkin 116 sayılı Tavsiye Kararı, 1962
- Makinelerin Muhafazasına ilişkin 118 sayılı Tavsiye Kararı, 1963
- İşverenin Girişime Üzerine İşe Son Verilmesine ilişkin 119 sayılı Tavsiye Kararı, 1963
- İstihdam Politikalarına ilişkin 122 sayılı Tavsiye Kararı, 1964
- İşletmelerde İşçilerle Yönetim Arasındaki İletişime ilişkin 129 sayılı Tavsiye Kararı, 1967
- İşletme İçindeki İhtilafların Uzlaşma Yoluyla Çözülmesine ilişkin 130 sayılı Tavsiye Kararı, 1967
- Tıbbi Bakım ve Hastalık Yardımlarına ilişkin 134 sayılı Tavsiye Kararı, 1969
- Benzen Zehirlenmelerine Karşı Korunmaya ilişkin 144 sayılı Tavsiye Kararı, 1971
- İşe Kabulde Asgari Yaşa ilişkin 146 sayılı Tavsiye Kararı, 1973
- Kansere Yol Açan Madde ve Elemanların Kontrolü ve Bunlara Karşı Korunmaya ilişkin 147 sayılı Tavsiye Kararı, 1974
- İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesinde Mesleki Eğitim ve Rehberliğe ilişkin 150 sayılı Tavsiye Kararı, 1975
- Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Önlenmesine ve Bu Yönde İvedi Girişimlere ilişkin 190 sayılı Tavsiye Kararı, 1999.

* Bildirgede atıfta bulunulan Sözleşme ve Tavsiye Kararları şu adresten temin edilebilir: ILO Publications, International Labour Office, 4, route des Morillons, CH-1211 Geneva 22, Switzerland ya da <http://www.ilo.org>

Değişiklik I

1977 yılından bu yana kabul edilmiş olup, Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu'nun 238. Oturumunda (Kasım 1987, Cenevre) kabul edilen ve aynı organın 264. (Kasım 1995, Cenevre) ve 279. (Kasım 2000, Cenevre) oturumlarında değiştirilen haliyle Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politikaya İlkeleri Üçlü Bildirgesi ile ilgili hükümler içeren çalışma yaşamına ilişkin Sözleşmeler ve Tavsiye Kararlarının listesi

Bildirge ile ilgili hükümler içeren bir dizi Sözleşme ve Tavsiye kararına Bildirgenin dipnotlarında ve eklerde atıfta bulunmaktadır. Ancak bu dipnotlarda, hangi hükümlerin Bildirgedeki hangi maddelerle ilişkili olduğu belirtilmemektedir. Bunlar, ilgili konularda ILO tarafından benimsenen ve Bildirge hükümlerinin hazırlanmasına yardımcı olan belgeler olarak görülmelidir.

Bildirgenin Yönetim Kurulu tarafından benimsendiği tarih olan 16 Kasım 1977'den bu yana Uluslararası Çalışma Konferansı yeni Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları benimsemiştir. Aşağıdaki liste, 1977 yılından (1977 Haziran ayı dahil) bu yana kabul edilmiş olup Bildirgenin içeriği ile ilgili hükümler barındıran Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararlarını vermektedir. Kabul edildiği sırada Bildirgede yer verilen dipnotlarda olduğu gibi bu yeni referanslar da Bildirge hükümlerinin anlamını etkilememektedir.

Bildirge gönüllülük temelinde bir belge olduğundan, ister ILO Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararlarına, ister başka kaynaklara dayansın Bildirgenin bütün hükümleri tavsiye niteliğindedir. Kuşkusuz, Sözleşmelerde yer alan hükümler, bunları onaylayan devletler için bağlayıcı içerik taşımaktadır.

1977 yılından bu yana benimsenmiş olup Bildirge ile ilgili hükümler içeren Sözleşmelerin ve Tavsiye Kararlarının listesi

Sözleşmenin ya da Tavsiye Kararının İlgili olduğu Bildirge Başlığı ve Sayısı

paragraf numarası

Sözleşmeler

Sayı		
148	İşçilerin Çalışma Ortamlarında Kirlilik, Gürültü ve Titreşimden Kaynaklanan Tehlikelere Karşı Korunmaları, 1977	37
154	Toplu Sözleşme Hakkının Korunması, 1981	9, 50
155	Mesleki Güvenlik ve Sağlık ve Çalışma Ortamları, 1981	37
156	Erkek ve Kadın İşçilere Eşit Fırsatlar Tanınması ve Eşit Davranılması: Aile Sorumlulukları Olan İşçiler, 1981	21
158	İşverenin Girişimi İle Çalışanın İşine Son Verilmesi, 1982	9, 26, 27, 28
161	Mesleki Sağlık Hizmetleri, 1985	37
162	Asbest Kullanımında Güvenlik, 1986	37
167	İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık, 1988	37
168	İstihdamın Geliştirilmesi ve İşsizliğe Karşı Koruma, 1988	13
170	İşyerinde Kimyasal Maddelerin Kullanılmasında Güvenlik, 1990	37
173	İşverenin İflası Durumunda İşçilerin Hak Taleplerinin Korunması, 1992	28
174	Önemli Sanayi Kazalarının Önlenmesi, 1993	37
176	Madenlerde Güvenlik ve Sağlık, 1995	37

Tavsiye Kararları

156	İşçilerin Çalışma Ortamlarında Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşimden Kaynaklanan Tehlikelere Karşı Korunmaları, 1977	37
163	Toplu Sözleşme Hakkının Korunması, 1981	52, 55, 56
164	Mesleki Güvenlik ve Sağlık ve Çalışma Ortamları, 1981	37
165	Erkek ve Kadın İşçilere Eşit Fırsatlar Tanınması ve Eşit Davranılması: Aile Sorumlulukları Olan İşçiler, 1981	21
166	İşverenin Girişimi Üzerine Çalışanın İşine Son Verilmesi, 1982	9, 26, 27, 28
169	İstihdam Politikaları, 1984	9, 13
171	Mesleki Sağlık Hizmetleri, 1985	37
172	Asbest Kullanımında Güvenlik, 1986	37
175	İnşaat İşlerinde Güvenlik ve Sağlık, 1988	37
176	İstihdamın Geliştirilmesi ve İşsizliğe Karşı Koruma, 1988	13
177	İşyerinde Kimyasal Maddelerin Kullanılmasında Güvenlik, 1990	37
180	İşverenin İflası Durumunda İşçilerin Hak Taleplerinin Korunması, 1992	28
181	Önemli Sanayi Kazalarının Önlenmesi, 1993	37
183	Madenlerde Güvenlik ve Sağlık, 1995	37

Değişiklik II

Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu'nun 277. Oturumunda (Mart 2000, Cenevre) kabul edilmiştir

Uluslararası Çalışma Konferansı, Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar ILO Bildirgesi'ni 1998 yılı Haziran ayında kabul etmiştir. Üyeler, bu onayla birlikte, çalışma yaşamında aşağıdaki ilkeleri ve hakları tanıma, geliştirme ve yaşama geçirme taahhütlerini teyit etmiş olmaktadır: (a) sendikalaşma özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının tam anlamıyla tanınması; (b) zorla çalıştırmanın her tür biçiminin ortadan kaldırılması; (c) çocuk işçiliğinin kalıcı biçimde ortadan kaldırılması; (d) istihdam ve mesleklerde ayrımcılığın ortadan kaldırılması. Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi bütün üyeler için geçerlidir. Bununla birlikte, çokuluslu şirketlerin bu bildirgenin yaşama geçirilmesine yapacakları katkılar, amaçların gerçekleştirilmesi açısından özellikle önemlidir. Bu bağlamda, Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika Bildirgesi'nin yorumlanması ve uygulanması sırasında Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nin amaçları tam olarak gözetilmelidir. Bu referans, Üçlü Bildirgede yer alan hükümlerin gönüllülük temelinde benimseneceği ilkesini herhangi bir biçimde etkilemez.

Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İlkeleri Üçlü Bildirgenin uygulanmasına ilişkin uyuşmazlıkların Bildirge hükümlerinin yorumlanması yoluyla çözülmesi temelinde incelenmesiyle ilgili usuller

Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu'nun 232. Oturumunda (Cenevre, Mart 1986)* kabul edilmiştir

1. Buradaki amaç, Bildirgenin muhatabı olan taraflar arasında fiili bir durum nedeniyle doğan uyuşmazlıkların çözümü amacıyla Bildirge hükümlerinin nasıl yorumlanacağına ilişkin usullerin belirlenmesidir.
2. Buradaki usuller, ulusal ölçekte geçerli olan ya da ILO tarafından benimsenen diğer usullerin yinelenmesi ya da alternatifi sayılamaz. Dolayısıyla, burada belirtilen usuller, aşağıda belirtilen mevzuatı değiştiremez:

- (a) ulusal yasalar ve uygulamalar;
- (b) Çalışma yaşamına ilişkin uluslararası Sözleşmeler ve Tavsiyeler;
- (c) Sendikalaşma özgürlüğüne kapsama giren meseleler.

Bunun anlamı, ulusal yasa ve uygulamalara ilişkin sorunların ilgili ulusal mekanizmalar yoluyla hallidir. Çalışma yaşamına ilişkin uluslararası Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları ile ilgili sorular ise, ya ILO Anayasasının 19, 22, 24 ve 26. maddelerinde belirtilen usuller çerçevesinde ya da hükümetlerin ILO'ya gayri resmi yorum için yapacakları başvurular yoluyla yanıtlanmalıdır. Nihayet, sendikalaşma özgürlüğü ile ilgili sorular da bu alanda geçerli özel ILO usulleri çerçevesinde çözüme bağlanmalıdır.

3. Uluslararası Çalışma Ofisi Bildirgenin yorumlanmasına yönelik bir talep aldığında, talebin alındığına ilişkin bildirimde bulunur ve konuyu Çokuluslu Şirketler Komitesi görevlilerine havale eder. Görevliler, herhangi bir kuruluş tarafından 5(b) ve (c) paragrafları uyarınca doğrudan doğruya yapılan yorum talebi konusunda ilgili hükümeti ve işçilerle işverenlerin merkezi kuruluşlarını bilgilendirir.

4. Çokuluslu Şirketler Komitesi görevlileri, gruplar halinde yaptıkları istişarelerde, talebin usullere uygun olup olmadığını görüşerek oy birliğiyle karara varırlar. Bu konuda tam bir mutabakat sağlanamadığı durumlarda konu Komitenin tam üyeli toplantısına havale edilir.

5. Yorum talepleri aşağıdakiler tarafından Ofise iletilebilir:

- (a) kendi adına ya da bir işçi veya işveren kuruluşunun isteği üzerine hareket eden üye devlet hükümeti;
- (b) 6. paragrafta belirtilen koşullara tabi olmak üzere, ulusal ve/ya da sektörel düzeyde temsil yeteneği olan ulusal bir işçi ya da işveren kuruluşu. Bu taleplerin normal olarak ilgili ülkedeki merkezi kuruluşlar eliyle iletilmesi gerekir.
- (c) Herhangi bir ülkedeki üyeleri adına hareket eden uluslararası işçi ve işveren kuruluşları.

6. 5(b) ve (c) hallerinde talepler, aşağıda belirtilen koşullarda iletilebilir:

- (a) hükümetin talebi ILO'ya iletmeyi reddetmesi; ya da
- (b) hükümete yönelik talebin üzerinden üç ay geçmesine karşın hükümetin tutumuyla ilgili herhangi bir bilgi alınmaması.

7. Kabul edilebilir nitelikte talepler söz konusu olduğunda Ofis Çokuluslu Şirketler Komitesi görevlileri ile istişarede bulunarak bir yanıt taslağı hazırlar. Bu yanıt hazırlanırken, hükümet, işveren ve işçi kesimi dahil ilgili ülkedeki bütün kaynaklara başvurulur. Komite görevlileri, bilgi iletimi için ne kadar süreleri olduğunu Ofisten sorabilirler.

8. Kabul edilebilir bulunan bir talebe ilişkin yanıt taslağı, onay için Yönetim Kuruluna aktarılmadan önce Çokuluslu Şirketler Komitesi tarafından görüşülerek onaylanmak durumundadır.

9. Yönetim Kurulu tarafından onaylanan yanıt ilgili taraflara iletir ve uluslararası Çalışma Ofisi'nin *Resmi Bülteni*nde yayınlanır.

* *Official Bulletin* (Cenevre, ILO), 1986, c. LXIX, Disi A, no.3, ss: 196-197 (Yönetim Kurulunun 1980 Kasım tarihli 214. oturumunda benimsenen usullerin IV bölümünü değiştirmek üzere). Bkz. *Official Bulletin*, 1981, C. LXIV, Dizi A, no. I, ss. 89-90

DİZİN

Paragraf numarası

Alt gelir grupları, 35

Anlaşmalar, 7, 40

Ana şirketler, 6

Anlaşmazlıklar, 58

Asgari yaş, 36

Ayrımcılık, 21, 22, 23, 42

Az gelişmiş yöreler, 35

Bağlı birimler, 53

Beceri edinme ve geliştirme, 31

Benzen Sözleşmesi (No. 136), 37

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, 8

Birleşmiş Milletler,

Ulus Ötesi Şirketler Komisyonu, *Giriş*

Bölgesel Konferanslar, *Giriş*

Çalışanlar, 25, 30, 37

Çalışanlara sağlanacak ücretler ve haklar, 34

Çalışma (ve yaşam) koşulları, 7, 33, 34

Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (ILO), 8, *Ek II*

Çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklar, 8, *Ek II*

Çocuk işçiliği, 36

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

Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İlişkisi Konulu Üç Taraflı Uzmanlar Toplantısı, *Giriş*

Danışma, 10, 12, 17, 47, 48, 57

Davranışlarda eşitsizlik, 11

Devralmalar, 26

Dünya İstihdam Konferansı, *Giriş*

Düzenli görüş alışverişi, 57

Edinimler

Bk. Devralmalar

Eğitim, 7, 22, 29, 30, 31

Ekonomik ve toplumsal ilerleme, 2

Ekonomik ve toplumsal refah, 1

Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD), *Giriş*

Ekonomik büyüme ve kalkınma, 13

Eksik istihdam, 13, 14

Enformasyon, 38, 55, 56

Ev sahibi ülkelerdeki yönetmelikler, 12

Ev sahibi ülkelerde sosyal güvenlik ve iş hukuku, 12

Gelir desteği, 28

Gelişmekte olan ülkeler, *Giriş*, 16, 19, 20, 21, 31, 34, 35

Gönüllü hakemlik, 59

Gönüllü eğitim/rehberlik, 29, 31

Gönüllülük temelinde görüşme mekanizması, 50

Gönüllülük temelinde uzlaşma mekanizması, 59

Güvenlik ve sağlık, 37, 38, 39, 40

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

Hukuk ve uygulama, 49, 55, 56, 57

Hükümet, *Giriş* 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

Hükümet politikaları, 22, 34

ILO Anayasası. 5, 8

ILO Sözleşmeleri, 5, 7, 9, 37, 58, Ek I
ILO Tavsiye Kararları
No.111, 119, 122, 146, 190, 9
No. 114, 118, 144, 147, 37
ILO'nun iş güvenliği ve sağlığıyla ilgili yayınları, 37

İfade ve örgütlenme özgürlüğü, 8
İlke, Giriş, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 20, 22, 37, 45, 58
İnsan gücü planlaması, 17, 25
İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 8
İstikrarlı istihdam, 25
İstihdam, Giriş, 1, 7, 13, 15, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 28, 29, 42, 43, 45, 50, 52, 53
ve ayrımcılık, 23
güvencesi, 16, 25
tam, 13
İstihdam etkisi, 15
İstihdam fırsatları, 1, 16
İstihdam, Gelir Dağılımı ve Sosyal Gelişme ve Uluslararası İş bölümü üç Taraflı Dünya Konferansı, 14
İstihdam koşulları, 53
İstihdam politikası ve hedefleri, 16
İstihdam standartları, 16
İstihdam yaratma, Giriş, 1, 13, 16, 19, 20
İstihdamda istikrar, 25
İstihdamda fırsat ve davranış eşitliği, 21, 22, 23
İşbirliği, 3, 6, 18, 28, 29, 30, 32, 39, 40
İşçiler, 1, 18, 28, 33, 34, 42, 43, 45, 49, 53, 57, 58
İşçi kuruluşları, Giriş, 1, 3, 4, 5, 7, 10, 17, 18, 26, 30, 31, 38, 40, 47, 48, 50, 56, 59
İşçi temsilcileri, 18, 26, 38, 40, 47, 51, 52, 53, 55, 57, 59
İşe alma, 22
İşgücü piyasası, 24
İşlemlerde değişiklik bildirim, 26
İşsizlik, 13, 14, 25
İşten çıkarmalar, 26
keyfi nitelikte olanlar, 27
İşverenler, 1, 33, 34, 41, 45, 50, 57, 59
İşverenlerin ve işçilerin eşit temsili, 59
İşveren kuruluşları, Giriş, 1, 3, 4, 5, 7, 10, 17, 30, 31, 38, 44, 48, 50
İşveren temsilcileri, 48, 57
İyi niyet temelinde görüşme, 53
İyonlaştırıcı Radyasyon Sözleşmesi (No. 115), 37

Kalkınma politikaları, 1, 30
Kalkınma öncelikleri, 10
Kariyer fırsatları, 30
Karşılıklı görüşme, 52, 53, 55
Konut, 34

Mesleki Kanser Sözleşmesi (No. 139), 37
Meslekte ilerleme, 18
Müdahaleci tutum, 43

Örgütlenme hakkı, 46, 53, 58
Özel tehlikeler, 38

Performansa ilişkin doğru ve gerçekçi bilgi, 55
Politika hedefleri, 1, 10

Sanayi ihtilafları, 59
Sanayi Komiteleri, Giriş
Sendika karşıtı ayrımcılık, 42
Sınai ilişkiler, 7, 32, 41
Sınai ilişki standartları, 41

Sendika kurma özgürlüğü, 1, 46, 58

Sözleşme No. 87, 9, 45

Sosyal kalkınma politikaları, 17

Sosyal politika, *Giriş*, 5, 9

Sosyal güvenlik, 25

Sözleşme No. 98, 111, 122, 138, 182, 9

Sözleşme No. 115, 119, 136, 139, 37

Şirket birleşmeleri, 26

Şirketler ve sosyal politika, *Giriş*

Teknolojiler, 1, 19

Temel gereksinimler, 1, 34

Temel insan hakları, 1

Tıbbi bakım, 34

Toplu sözleşme hakkı, 46, 58

Toplu sözleşmeler, 50, 51, 54

Toplu pazarlık, 49, 56, 57

Ulusal işletmeler, 1, 17, 20, 25, 28, 31, 37, 42, 51, 56, 57, 58, 59

Ulusal işletmelerle yapılan sözleşmeler, 20

Ulusal kalkınma, 31

Ulusal politikalar, 1, 9, 29

Ulusal yasa ve uygulamalar, 49, 57

Uluslararası anlaşmalar, 8

Uluslararası Çalışma Ofisi, *Giriş*

Uluslararası doğrudan yatırımlar, 1

Uluslararası güvenlik ve sağlık standartları, 39

Uluslararası kuruluşlar, 39, 45

Uluslararası standartlar, 8, 12

Uluslararası yükümlülükler, 8

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

Uygun teknoloji, 19

Uyuşmazlıkların halli, 54

Uzun süreli işsizlik, 25

Ücretler, 33, 34

Üçlü Danışma Toplantısı

(Çokuluslu Şirketler ve Sosyal Politika İlişkisi), *Giriş*

Üretim transferleri, 26

Yabancı yatırım, 46

Yatırım, 1, 19, 46

Yerel hammadde kullanılması, 20

Yeni Uluslararası Ekonomik Düzen, 2

Yeni ürünler ve işlemler, 38

Yerel yönetim, 32

Yerel uygulamalar, 8

Yerli işletmeler, 38

Yetkililer

uzman, hükümete mensup, 17, 18, 26, 30, 38, 40

Yönetim kurulu, *Giriş*

Yönetimin temsilcileri, 52

Zorla çalıştırma, 58