



International
Labour
Organization

► Deklarasi Tiga Pihak mengenai Prinsip-prinsip berkenaan Perusahaan Multinasional dan Dasar Sosial





International
Labour
Organization

► Deklarasi Tiga Pihak mengenai Prinsip-prinsip berkenaan Perusahaan Multinasional dan Dasar Sosial

Terjemahan Deklarasi MNE dalam Bahasa Malaysia ini dihasilkan atas sumbangan Kerajaan Jepun melalui Program Fasa Kedua [Membina Rantaian Nilai yang Bertanggungjawab di Asia melalui Promosi Pekerjaan Layak dalam Operasi Perniagaan](#).

Geneva, 2022

Hak Cipta © Pertubuhan Buruh Antarabangsa 2025

Edisi keenam 2022

Penerbitan Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO) mendapat hak cipta di bawah Protokol 2 Persidangan Hak Cipta Universal. Walau bagaimanapun, petikan pendek daripadanya boleh diterbitkan semula tanpa kebenaran, dengan syarat sumbernya ditunjukkan. Untuk hak penerbitan semula atau terjemahan, permohonan hendaklah dibuat kepada Penerbitan ILO (Hak dan Pelesenan), Pejabat Buruh Antarabangsa, CH-1211 Geneva 22, Switzerland, atau melalui e-mel: rights@ilo.org. ILO mengalu-alukan permohonan sedemikian.

Perpustakaan, institusi dan pengguna lain yang berdaftar dengan organisasi hak penerbitan semula boleh membuat salinan mengikut lesen yang dikeluarkan kepada mereka untuk tujuan ini. Lawati www.ifrro.org untuk mencari organisasi hak penerbitan semula di negara anda.

ISBN 978-92-2-041779-9 (print)

ISBN 978-92-2-041777-5 (Web pdf)

Gelaran yang digunakan dalam penerbitan ILO, yang selaras dengan amalan Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu, dan pembentangan bahan di dalamnya tidak membayangkan apa-apa pendapat daripada pihak ILO tentang status undang-undang mana-mana negara, kawasan atau wilayah atau pihak berkuasanya, atau tentang persempadanan semula sempadannya.

Tanggungjawab untuk pendapat yang dinyatakan dalam artikel yang ditandatangani, kajian dan sumbangan lain terletak sepenuhnya pada pengarang, dan penerbitan bukan merupakan pengesahan oleh ILO terhadap pendapat yang dinyatakan di dalamnya.

Rujukan kepada nama firma dan produk dan proses komersial tidak membayangkan pengesahan mereka oleh ILO,

Dicetak di Switzerland.

Kandungan

	Halaman
Pengenalan	4
Deklarasi Tiga Pihak mengenai Prinsip-prinsip berkenaan Perusahaan Multinasional dan Dasar Sosial	5
Matlamat dan skop	6
Dasar am	8
Pekerjaan.....	10
Latihan	13
Keadaan kerja dan hidup	14
Perhubungan industri	16

Lampiran

I. Senarai Deklarasi ILO, Konvensyen dan Syor buruh antarabangsa, kod amalan, garis panduan dan dokumen panduan lain yang berkaitan dengan Deklarasi Prinsip Tiga Pihak mengenai Perusahaan Multinasional dan Dasar Sosial.....	19
II. Instrumen operasi	22

► Pengenalan

Prinsip-prinsip yang ditetapkan dalam Deklarasi Tiga Pihak mengenai Prinsip-prinsip berkenaan Perusahaan Multinasional dan Dasar Sosial (Deklarasi MNE) menawarkan garis panduan kepada perusahaan multinasional, kerajaan, dan organisasi majikan dan pekerja dalam bidang seperti pekerjaan, latihan, keadaan kerja dan kehidupan, dan hubungan industri. Panduan ini diasaskan secara nyata pada prinsip terkandung dalam Konvensyen dan Syor buruh antarabangsa. Deklarasi ILO mengenai Prinsip dan Hak Asas di Tempat Kerja (1998), seperti yang dipinda pada 2022, yang diiktiraf secara universal sebagai penting untuk merealisasikan objektif kerja yang wajar untuk semua, juga menyokong sokongan yang ditawarkan. Lampiran I menyediakan senarai Konvensyen dan Syor buruh antarabangsa yang berkaitan dengan Deklarasi MNE.

Peranan utama perusahaan multinasional yang berterusan dalam proses sosial dan ekonomi globalisasi menjadikan penerapan prinsip Deklarasi MNE penting dalam konteks pelaburan dan perdagangan langsung asing, dan penggunaan rantai bekalan global. Pihak-pihak berkenaan berpeluang menggunakan prinsip Deklarasi MNE sebagai garis panduan untuk meningkatkan kesan sosial dan buruh yang positif daripada operasi dan tadbir urus perusahaan multinasional untuk mencapai kerja yang wajar untuk semua, iaitu matlamat sejagat yang diiktiraf dalam Agenda Pembangunan Mampan 2030. Garis panduan ini juga boleh digunakan dalam membangunkan kerjasama untuk menangani banyak cabaran yang tidak dapat ditangani oleh kerajaan atau syarikat sendiri, termasuk kerjasama pelbagai pihak dan inisiatif kerjasama antarabangsa.

Instrumen ini menyediakan garis panduan dasar sosial dalam bidang yang sensitif dan aktiviti yang sangat rumit. Pelaksanaan Deklarasi MNE oleh semua yang berkenaan akan menyumbang kepada persekitaran yang lebih kondusif kepada kerja yang wajar, pertumbuhan ekonomi yang terangkum dan pembangunan mampan. Semua pihak digalakkan untuk menggunakan prinsip Deklarasi MNE. Untuk menggalakkan prinsipnya oleh semua pihak, pihak Badan Pentadbiran Pejabat Buruh Antarabangsa telah menggunakan instrumen operasi yang disenaraikan dalam Lampiran II.

Deklarasi Tiga Pihak mengenai Prinsip-prinsip berkenaan Perusahaan Multinasional dan Dasar Sosial

Pertubuhan Buruh Antarabangsa (ILO), dengan struktur tiga pihak yang unik, kecekapan, dan pengalamannya yang lama dalam bidang sosial, mempunyai peranan penting dalam Prinsip-prinsip yang sentiasa berkembang untuk bimbingan kerajaan, organisasi majikan dan pekerja, dan perusahaan multinasional.

Badan Pentadbiran Pejabat Buruh Antarabangsa meluluskan Deklarasi Tiga Pihak mengenai Prinsip-prinsip berkenaan Perusahaan Multinasional dan Dasar Sosial pada Sesi ke-204 (November 1977) dan dipinda pada Sesi ke-279 (November 2000) dan Sesi ke-295 (Mac 2006). Badan Pimpinan memutuskan pada Sesi ke-329 (Mac 2017) untuk meminda lagi Deklarasi dengan mengambil kira perkembangan sejak kemas kini sebelumnya pada tahun 2006 dalam ILO seperti Deklarasi ILO mengenai Keadilan Sosial untuk Globalisasi yang Adil, yang diterima pakai oleh Persidangan Buruh Antarabangsa (ILC) pada tahun 2008, piawaian buruh antarabangsa yang baru, Kesimpulan ILC mengenai galakan perusahaan mampan (2007) dan Kesimpulan ILC mengenai kerja yang wajar dalam rantai bekalan global (2016); serta Panduan Prinsip Perniagaan dan Hak Asasi Manusia: Melaksanakan Rangka Kerja “Melindungi, Menghormati dan Memulihkan” Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu (2011) dan matlamat serta sasaran Agenda 2030 untuk Pembangunan Mampan (2015) yang sangat relevan dengan Deklarasi; dan mencatat Agenda Tindakan Addis Ababa (2015) mengenai pembiayaan untuk pembangunan, Perjanjian Paris (2015) mengenai perubahan iklim, dan Garis Panduan OECD untuk Perusahaan Multinasional (seperti yang disemak pada 2011). Badan Pimpinan menerima pakai pindaan tambahan pada Sesi ke-346 (Oktober–November 2022), berikutan penerimaan pakai Resolusi ILC mengenai pemasukan persekitaran kerja yang selamat dan sihat dalam rangka kerja ILO bagi prinsip asas dan hak di tempat kerja. Badan Pimpinan meluluskan semakan lanjut Deklarasi Tiga Pihak mengenai Prinsip-prinsip Perusahaan Multinasional dan Dasar Sosial, yang boleh dikenali sebagai Deklarasi MNE, dan menggalakkan kerajaan Negara Ahli ILO, organisasi majikan dan pekerja yang berkenaan dan perusahaan multinasional yang beroperasi di wilayah mereka untuk mematuhi Prinsip-prinsip yang terkandung di dalamnya.

► Matlamat dan skop

1. Perusahaan multinasional memainkan peranan penting dalam ekonomi negara dan dalam hubungan ekonomi antarabangsa. Ini adalah kerana minat yang semakin meningkat oleh kerajaan serta majikan dan pekerja dan organisasi masing-masing. Melalui pelaburan langsung antarabangsa, perdagangan dan cara lain, perusahaan tersebut boleh membawa manfaat yang besar kepada negara asal dan tuan rumah dengan menyumbang kepada penggunaan modal, teknologi dan buruh yang lebih cekap. Dalam rangka kerja dasar pembangunan mampan yang ditetapkan oleh kerajaan, mereka juga boleh memberi sumbangan penting kepada galakan kebajikan ekonomi dan sosial; kepada peningkatan taraf hidup dan keperluan asas; kepada penciptaan peluang pekerjaan, secara langsung dan tidak langsung; dan untuk menikmati hak asasi manusia, termasuk kebebasan berpersatuan, di seluruh dunia. Sebaliknya, kemajuan yang dibuat oleh perusahaan multinasional dalam mengatur operasi mereka di luar rangka kerja negara boleh membawa kepada penyalahgunaan penumpuan kuasa ekonomi dan bercanggah dengan objektif dasar negara dan dengan kepentingan pekerja. Di samping itu, kerumitan perusahaan multinasional dan kesukaran untuk melihat dengan jelas struktur, operasi dan dasar mereka yang pelbagai kadangkala menimbulkan kebimbangan sama ada di negara asal atau di negara tuan rumah, atau di kedua-duanya.
2. Matlamat Deklarasi ini adalah menggalakkan sumbangan positif yang boleh dilakukan oleh perusahaan multinasional kepada kemajuan ekonomi dan sosial dan merealisasikan kerja yang wajar untuk semua; dan untuk meminimumkan dan menyelesaikan kesukaran yang wujud daripada operasi mereka.
3. Matlamat ini akan diteruskan dengan undang-undang dan dasar, langkah dan tindakan yang sesuai yang diterima pakai oleh kerajaan, termasuk dalam bidang pentadbiran buruh dan pemeriksaan buruh awam, dan dengan kerjasama di kalangan kerajaan dan organisasi majikan dan pekerja di semua negara.
4. Prinsip Deklarasi ini bertujuan untuk membimbing kerajaan, organisasi majikan dan pekerja di negara asal dan negara tuan rumah dan perusahaan multinasional dalam mengambil langkah dan tindakan serta menerima pakai dasar sosial, termasuk yang berdasarkan prinsip yang ditetapkan dalam Perlembagaan dan Konvensyen dan Syor ILO yang berkaitan, untuk meneruskan kemajuan sosial dan kerja yang wajar.
5. Prinsip-prinsip ini tidak bertujuan untuk memperkenalkan atau mengekalkan ketidaksamaan layanan antara perusahaan multinasional dan perusahaan nasional. Ia mencerminkan amalan yang baik untuk semua. Perusahaan multinasional dan perusahaan nasional, di mana sahaja prinsip Deklarasi MNE berkaitan dengan kedua-duanya, harus tertakluk kepada jangkaan yang sama berkenaan amalan am dan amalan sosial mereka.
6. Untuk memenuhi tujuannya, Deklarasi MNE tidak memerlukan definisi undang-undang yang tepat bagi perusahaan multinasional; perenggan ini bertujuan memudahkan pemahaman Deklarasi dan bukan untuk memberikan definisi sedemikian. Perusahaan multinasional termasuk perusahaan – sama ada sepenuhnya atau sebahagiannya milik kerajaan atau milik persendirian – yang memiliki atau mengawal pengeluaran, pengedaran, perkhidmatan atau kemudahan lain di luar negara tempat mereka beroperasi. Perusahaan ini mungkin bersaiz besar atau kecil; dan boleh mempunyai ibu pejabat mereka di mana-mana bahagian dunia. Tahap autonomi entiti dalam perusahaan multinasional berhubung antara satu sama lain berbeza dari satu perusahaan ke perusahaan lain, bergantung kepada sifat hubungan antara entiti tersebut dan bidang aktiviti mereka dan mengambil kira kepelbagaian dalam bentuk pemilikan, dalam saiz, dalam sifat dan

lokasi operasi perusahaan berkenaan. Melainkan jika dinyatakan sebaliknya, istilah "perusahaan multinasional" digunakan dalam Deklarasi ini untuk menetapkan pelbagai entiti (syarikat induk atau entiti tempatan atau kedua-duanya atau organisasi secara keseluruhan) mengikut pengagihan tanggungjawab di kalangan mereka, dengan jangkaan bahawa mereka akan bekerjasama dan memberi bantuan antara satu sama lain sekiranya perlu untuk memudahkan pematuhan Prinsip-prinsip yang ditetapkan dalam Deklarasi ini. Sehubungan itu, ia juga mengiktiraf bahawa perusahaan multinasional selalunya beroperasi melalui hubungan dengan perusahaan lain sebagai sebahagian daripada keseluruhan proses pengeluaran mereka dan, oleh itu, boleh menyumbang untuk meneruskan matlamat Deklarasi ini.

7. Deklarasi ini menetapkan prinsip dalam bidang pekerjaan, latihan, keadaan kerja dan kehidupan, dan perhubungan industri di mana kerajaan, majikan dan organisasi pekerja dan perusahaan multinasional disarankan untuk mematuhi secara sukarela; prinsipnya tidak akan mengehadkan atau menjejaskan kewajipan yang wujud daripada ratifikasi mana-mana Konvensyen ILO.

► Dasar am

8. Semua pihak yang berkenaan dengan Deklarasi MNE harus menghormati hak kedaulatan Negara, mematuhi undang-undang dan peraturan negara, memberi pertimbangan sewajarnya kepada amalan tempatan dan menghormati piawaian antarabangsa yang berkaitan. Mereka juga harus menghormati komitmen yang telah dibuat secara rela, selaras dengan undang-undang negara dan obligasi antarabangsa yang diterima. Mereka harus menghormati Deklarasi Hak Asasi Manusia Sejagat (1948) dan Perjanjian Antarabangsa (1966) yang sepadan yang diterima pakai oleh Perhimpunan Agung Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu serta Perlembagaan Pertubuhan Buruh Antarabangsa dan prinsipnya mengikut kebebasan bersuara dan berpersatuan adalah penting untuk kemajuan yang berterusan.
9. Semua pihak harus menyumbang kepada merealisasikan Deklarasi ILO mengenai Prinsip dan Hak Asas di Tempat Kerja (1998), seperti yang dipinda pada 2022. Semua Ahli, walaupun mereka tidak meratifikasi Konvensyen asas yang berkenaan, mempunyai kewajiban, yang wujud akibat keahliannya dalam Pertubuhan, menghormati, menggalakkan dan merealisasikan, dengan niat baik dan mengikut Perlembagaan, Prinsip-prinsip mengenai hak asasi yang merupakan subjek kepada Konvensyen tersebut, iaitu: (a) kebebasan berpersatuan dan pengiktirafan yang berkesan terhadap hak untuk perundingan kolektif; (b) penghapusan semua bentuk buruh paksa atau wajib; (c) pemansuhan berkesan terhadap buruh kanak-kanak; (d) penghapusan diskriminasi berkenaan dengan guna tenaga dan pekerjaan; dan (e) persekitaran kerja yang selamat dan sihat. Negara yang belum lagi meratifikasi Konvensyen berkenaan prinsip asas dan hak di tempat kerja yang diiktiraf dalam Deklarasi 1998 digesa untuk berbuat demikian. Perusahaan multinasional, melalui operasi mereka, boleh menyumbang kepada pencapaian objektifnya.
10. Prinsip-prinsip yang dinyatakan dalam Deklarasi MNE disarankan kepada kerajaan, organisasi majikan dan pekerja di negara asal, negara tuan rumah serta kepada perusahaan multinasional. Prinsip-prinsip itu mencerminkan hakikat bahawa pihak yang berbeza mempunyai peranan khusus untuk dimainkan. Sehubungan dengan tujuan Deklarasi ini:
 - (a) *Panduan Prinsip pada Perniagaan dan Hak Asasi Manusia: Melaksanakan Rangka Kerja "Melindungi, Menghormati dan Memulihkan" Pertubuhan Bangsa-Bangsa Bersatu* (2011) menggariskan tugas dan tanggungjawab Negara dan perusahaan mengenai hak asasi manusia. Prinsip-prinsip ini adalah berdasarkan pengiktirafan: (i) Kewajiban sedia ada Negara untuk menghormati, melindungi dan memenuhi hak asasi manusia dan kebebasan asasi ("tugas Negara untuk melindungi hak asasi manusia"); (ii) peranan perusahaan sebagai organ khusus dalam masyarakat yang melaksanakan fungsi khusus, dikehendaki mematuhi semua undang-undang yang terpakai dan menghormati hak asasi manusia ("tanggungjawab korporat untuk menghormati hak asasi manusia"); dan (iii) keperluan untuk hak dan kewajiban untuk dipadankan dengan pemulihan yang sesuai dan berkesan apabila dilanggar ("akses kepada pemulihan").
 - (b) Panduan Prinsip terpakai kepada semua Negara dan kepada semua perusahaan, multinasional dan lain-lain, tanpa mengira saiz, sektor, konteks operasi, pemilikan dan struktur mereka.
 - (c) Tanggungjawab korporat untuk menghormati hak asasi manusia memerlukan perusahaan, termasuk perusahaan multinasional di mana sahaja mereka beroperasi: (i) mengelak daripada menyebabkan atau menyumbang kepada kesan buruk melalui aktiviti mereka sendiri, dan menangani kesan tersebut apabila ia berlaku; dan (ii) berusaha untuk mencegah atau mengurangkan kesan buruk hak asasi manusia yang dikaitkan secara langsung dengan

operasi, produk atau perkhidmatan mereka melalui hubungan perniagaan mereka, walaupun ia tidak menyumbang kepada kesan tersebut.

- (d) Perusahaan, termasuk perusahaan multinasional, harus menjalankan usaha wajar untuk mengenal pasti, mencegah, mengurangkan dan mengambil kira cara mereka menangani kesan buruk yang sebenar dan berpotensi yang berkaitan dengan hak asasi manusia yang diiktiraf di peringkat antarabangsa, yang difahami, sekurang-kurangnya, seperti yang dinyatakan dalam Rang Undang-undang Antarabangsa Hak Asasi Manusia dan prinsip mengenai hak asasi yang dinyatakan dalam Deklarasi ILO mengenai Prinsip dan Hak Asas di Tempat Kerja.
- (e) Untuk mengukur risiko hak asasi manusia, perusahaan – termasuk perusahaan multinasional – harus mengenal pasti dan menilai sebarang kesan buruk hak asasi manusia yang sebenar atau berpotensi yang mana mereka mungkin terlibat sama ada melalui aktiviti mereka sendiri atau hasil daripada hubungan perniagaan mereka. Proses ini harus melibatkan perundingan yang bermakna dengan kumpulan yang berpotensi terjejas dan pihak berkepentingan lain yang berkaitan termasuk kesatuan sekerja, mengikut kesesuaian dengan saiz perusahaan dan sifat dan konteks operasi. Bagi tujuan mencapai matlamat Deklarasi MNE, proses ini harus mengambil kira peranan utama kebebasan berpersatuan dan perundingan kolektif serta hubungan industri dan dialog sosial sebagai proses yang berterusan.

11. Perusahaan multinasional harus mengambil kira sepenuhnya objektif dasar am yang ditetapkan bagi negara di mana mereka beroperasi. Aktiviti mereka harus selaras dengan undang-undang negara dan selaras dengan keutamaan pembangunan dan matlamat sosial dan struktur negara di mana mereka beroperasi. Untuk kesan ini, perundingan harus diadakan antara perusahaan multinasional, kerajaan dan, di mana sesuai, organisasi majikan dan kesatuan sekerja nasional.
12. Kerajaan negara tuan rumah harus menggalakkan amalan sosial yang baik menurut Deklarasi ini di kalangan perusahaan multinasional yang beroperasi di wilayah mereka. Kerajaan negara asal harus menggalakkan amalan sosial yang baik menurut Deklarasi ini di kalangan perusahaan multinasional mereka yang beroperasi di luar negara, dengan mengambil kira undang-undang sosial dan buruh, peraturan dan amalan di negara tuan rumah serta piawaian antarabangsa yang berkaitan. Kedua-dua kerajaan tuan rumah dan negara asal harus bersedia untuk mengadakan perundingan antara satu sama lain, apabila perlu, atas inisiatif mana-mana pihak.

► Pekerjaan

Galakan guna tenaga

13. Dengan tujuan untuk merangsang pertumbuhan dan pembangunan ekonomi yang mampan, meningkatkan taraf hidup, memenuhi keperluan pekerjaan dan mengatasi pengangguran dan kekurangan pekerjaan, kerajaan harus mengisytiharkan dan meneruskan, sebagai matlamat utama, dasar aktif yang direka untuk menggalakkan pekerjaan penuh, produktif dan dipilih secara bebas, dan kerja yang layak.
14. Ini amat penting dalam kes kerajaan negara tuan rumah di mana masalah pengangguran dan kekurangan pekerjaan adalah paling serius, khususnya di kawasan membangun di dunia. Dalam hubungan ini, Agenda Pekerjaan Global (2003), Kesimpulan ILC mengenai galakan perusahaan mampan (2007), Pakatan Pekerjaan Global (2009), seperti yang dipinda pada 2022, dan Matlamat 8 dalam Matlamat Pembangunan Mampan hendaklah diambil kira.
15. Perenggan 13 dan 14 di atas mewujudkan rangka kerja di mana perhatian sewajarnya harus diberikan, di kedua-dua negara asal dan tuan rumah, terhadap kesan pekerjaan perusahaan multinasional.
16. Perusahaan multinasional, terutamanya apabila beroperasi di negara membangun, harus berusaha untuk meningkatkan peluang dan piawaian pekerjaan, dengan mengambil kira dasar dan objektif pekerjaan oleh kerajaan, serta keselamatan pekerjaan dan pembangunan jangka panjang perusahaan.
17. Sebelum memulakan operasi, perusahaan multinasional hendaklah, di mana sesuai, berunding dengan pihak berkuasa yang berwibawa dan organisasi majikan dan pekerja negara untuk memastikan rancangan pekerjaan mereka, setakat yang boleh dilaksanakan, selaras dengan dasar pembangunan sosial negara. Perundingan sedemikian, seperti dalam kes perusahaan nasional, harus diteruskan antara perusahaan multinasional dan semua pihak yang berkenaan, termasuk organisasi pekerja.
18. Perusahaan multinasional harus memberi keutamaan kepada pekerjaan, pembangunan pekerjaan, kenaikan pangkat dan kemajuan warganegara negara tuan rumah di semua peringkat dengan kerjasama, mengikut kesesuaian, dengan wakil pekerja yang diambil bekerja oleh mereka atau organisasi pekerja dan pihak berkuasa kerajaan ini.
19. Perusahaan multinasional, apabila melabur di negara membangun, harus mengambil kira kepentingan menggunakan teknologi yang menjana pekerjaan, secara langsung dan tidak langsung. Setakat yang dibenarkan oleh sifat proses dan keadaan yang berlaku dalam sektor ekonomi berkenaan, mereka harus menyesuaikan teknologi dengan keperluan dan ciri-ciri negara tuan rumah. Mereka juga harus, jika boleh, mengambil bahagian dalam pembangunan teknologi yang sesuai di negara tuan rumah.
20. Untuk menggalakkan pekerjaan di negara-negara membangun, dalam konteks ekonomi dunia yang semakin berkembang, perusahaan multinasional, di mana sahaja ia boleh dilaksanakan, harus memberi pertimbangan kepada kesimpulan kontrak dengan perusahaan nasional untuk pembuatan alat ganti dan peralatan, kepada penggunaan bahan mentah tempatan dan untuk galakan progresif pemprosesan bahan mentah tempatan. Pengaturan sedemikian tidak boleh digunakan oleh perusahaan multinasional untuk mengelakkan tanggungjawab yang terkandung dalam prinsip Deklarasi ini.

21. Kerajaan harus membangunkan dan melaksanakan rangka kerja dasar bersepadu untuk memudahkan peralihan kepada ekonomi formal, dengan menyedari bahawa defisit kerja yang wajar adalah paling ketara dalam ekonomi tidak formal. Perusahaan multinasional dan perusahaan lain-lain juga harus menyumbang kepada matlamat ini.

Keselamatan sosial

22. Kerajaan harus menubuhkan dan mengekalkan, mengikut kesesuaian, tahap perlindungan sosial sebagai elemen asas sistem keselamatan sosial negara mereka; dan melaksanakan tahap perlindungan sosial dalam strategi untuk melanjutkan keselamatan sosial yang secara progresif memastikan tahap keselamatan sosial yang lebih tinggi kepada seramai mungkin orang, berpandukan piawaian keselamatan sosial ILO. Rakan kongsi sosial boleh memainkan peranan dalam menggalakkan dasar ini. Perusahaan multinasional dan perusahaan lain-lain boleh melengkapi sistem keselamatan sosial awam dan membantu untuk merangsang lagi pembangunan mereka, termasuk melalui program tajaan majikan mereka sendiri.

Penghapusan buruh paksa atau buruh wajib

23. Kerajaan harus mengambil langkah yang berkesan untuk mencegah dan menghapuskan buruh paksa, untuk menyediakan perlindungan kepada mangsa dan akses kepada pemulihan yang sesuai dan berkesan, seperti pampasan dan pemulihan, dan untuk memberi sekatan kepada pelaku buruh paksa atau buruh wajib. Kerajaan harus membangunkan dasar kebangsaan dan pelan tindakan, dengan berunding dengan organisasi majikan dan pekerja. Ini hendaklah melibatkan tindakan sistematik oleh pihak berkuasa yang berwibawa dan, mengikut kesesuaian, dengan penyelarasan dengan organisasi majikan dan pekerja, serta dengan kumpulan lain yang berkenaan.
24. Untuk menyekat buruh paksa atau buruh wajib, kerajaan harus memberikan bimbingan dan sokongan kepada majikan dan perusahaan untuk mengambil langkah berkesan untuk mengenal pasti, mencegah, mengurangkan dan mengambil kira cara mereka menangani risiko buruh paksa dan buruh wajib dalam operasi mereka atau dalam produk, perkhidmatan atau operasi di mana mereka mungkin dikaitkan secara langsung.
25. Perusahaan multinasional dan juga nasional harus mengambil langkah segera dan berkesan dalam kecekapan mereka sendiri untuk memastikan larangan dan penghapusan buruh paksa atau buruh wajib dalam operasi mereka.

Pemansuhan berkesan buruh kanak-kanak: Umur minimum dan bentuk-bentuk terburuk

26. Kerajaan harus membangunkan dasar kebangsaan yang direka untuk memastikan pemansuhan buruh kanak-kanak yang berkesan; mengambil langkah segera dan berkesan untuk memastikan larangan dan penghapusan bentuk buruh kanak-kanak yang paling teruk sebagai perkara yang mendesak; dan secara beransur-ansur meningkatkan umur minimum untuk kemasukan guna tenaga atau pekerjaan ke tahap yang konsisten dengan perkembangan fizikal dan mental sepenuhnya golongan muda.
27. Perusahaan multinasional, serta perusahaan nasional, harus menghormati umur minimum untuk kemasukan dalam guna tenaga atau pekerjaan demi memastikan pemansuhan pekerja kanak-kanak yang berkesan dalam operasi mereka dan harus mengambil langkah segera dan berkesan dalam kecekapan mereka sendiri untuk mendapatkan larangan dan penghapusan daripada bentuk buruh kanak-kanak yang paling teruk sebagai perkara yang mendesak.

Kesamarataan peluang dan layanan

28. Kerajaan harus melaksanakan dasar yang direka untuk menggalakkan kesamarataan peluang dan layanan dalam pekerjaan, dengan tujuan untuk menghapuskan sebarang diskriminasi berdasarkan kaum, warna kulit, jantina, agama, pendapat politik, keturunan atau asal usul sosial.
29. Kerajaan harus menggalakkan imbuhan yang sama untuk pekerja lelaki dan wanita untuk kerja yang sama nilai.
30. Perusahaan multinasional harus dipandu oleh prinsip tanpa diskriminasi sepanjang operasi mereka tanpa menjejaskan langkah-langkah yang dibayangkan dalam perenggan 18 atau kepada dasar kerajaan yang direka untuk membetulkan corak sejarah diskriminasi dan dengan itu memperluaskan kesamarataan peluang dan layanan dalam pekerjaan. Perusahaan multinasional sewajarnya menjadikan kelayakan, kemahiran dan pengalaman sebagai asas untuk pengambilan, penempatan, latihan dan kemajuan kakitangan mereka di semua peringkat.
31. Kerajaan tidak boleh sekali-kali mewajibkan atau menggalakkan perusahaan multinasional untuk mendiskriminasikan mana-mana alasan yang disebut dalam perenggan 28, dan bimbingan berterusan daripada kerajaan untuk mengelakkan diskriminasi dalam pekerjaan adalah digalakkan.

Keselamatan pekerjaan

32. Kerajaan harus mengkaji dengan teliti kesan perusahaan multinasional terhadap pekerjaan dalam sektor perindustrian yang berbeza. Kerajaan, serta perusahaan multinasional sendiri, di semua negara harus mengambil langkah yang sesuai untuk menangani kesan pekerjaan dan pasaran buruh daripada operasi perusahaan multinasional.
33. Perusahaan multinasional dan juga perusahaan nasional, melalui rancangan pekerjaan yang aktif, harus berusaha untuk menyediakan pekerjaan yang stabil bagi pekerja yang diambil bekerja oleh setiap perusahaan dan harus mematuhi obligasi yang dirundingkan secara bebas tentang kestabilan pekerjaan dan keselamatan sosial. Memandangkan fleksibiliti yang mungkin dimiliki oleh perusahaan multinasional, mereka harus berusaha untuk memainkan peranan utama dalam menggalakkan keselamatan pekerjaan, terutamanya di negara-negara di mana pemberhentian operasi berkemungkinan akan menyebabkan pengangguran jangka panjang.
34. Dalam mempertimbangkan perubahan dalam operasi (termasuk daripada hasil penggabungan, pengambilalihan atau pemindahan pengeluaran) yang akan mempunyai kesan pekerjaan yang besar, perusahaan multinasional harus memberikan notis yang munasabah tentang perubahan tersebut kepada pihak berkuasa kerajaan yang berkenaan dan wakil pekerja dalam pekerjaan mereka dan organisasi mereka supaya implikasinya boleh dikaji bersama untuk mengurangkan kesan buruk setakat yang boleh. Ini amat penting dalam kes penutupan entiti yang melibatkan pemberhentian atau pemecatan kolektif.
35. Prosedur pemecatan sewenang-wenangnya harus dielakkan.
36. Kerajaan, dengan kerjasama perusahaan multinasional dan juga perusahaan nasional, harus menyediakan sebarang bentuk perlindungan pendapatan untuk pekerja yang telah diberhentikan pekerjaannya.

► Latihan

37. Kerajaan, dengan kerjasama semua pihak yang berkenaan, harus membangunkan dasar kebangsaan untuk latihan dan bimbingan vokasional, yang berkait rapat dengan pekerjaan. Ini ialah rangka kerja di mana perusahaan multinasional harus meneruskan dasar latihan mereka.
38. Dalam operasi mereka, perusahaan multinasional harus memastikan bahawa latihan yang berkaitan disediakan untuk semua peringkat pekerja yang diambil bekerja oleh mereka di negara tuan rumah, mengikut kesesuaian, untuk memenuhi keperluan perusahaan serta dasar pembangunan negara. Latihan sedemikian hendaklah, setakat yang boleh, membangunkan kemahiran yang berguna secara amnya dan menggalakkan peluang kerjaya dan pembelajaran sepanjang hayat. Tanggungjawab ini harus dilaksanakan, di mana sesuai, dengan kerjasama pihak berkuasa negara, organisasi majikan dan pekerja serta institusi tempatan, nasional atau antarabangsa yang kompeten.
39. Perusahaan multinasional yang beroperasi di negara membangun harus mengambil bahagian, bersama dengan perusahaan nasional, dalam program, termasuk dana khas, digalakkan oleh kerajaan tuan rumah dan disokong oleh organisasi majikan dan pekerja. Program-program ini harus mempunyai matlamat untuk menggalakkan pembentukan kemahiran, pembelajaran sepanjang hayat dan pembangunan serta menyediakan bimbingan vokasional, dan harus ditadbir bersama oleh pihak yang menyokong mereka. Apabila boleh dilaksanakan, perusahaan multinasional harus menyediakan perkhidmatan kakitangan sumber mahir untuk membantu dalam program latihan yang dianjurkan oleh kerajaan sebagai sebahagian daripada sumbangan kepada pembangunan negara.
40. Perusahaan multinasional, dengan kerjasama kerajaan dan setakat yang konsisten dengan operasi perusahaan yang cekap, harus memberi peluang dalam perusahaan secara keseluruhan untuk meluaskan pengalaman pengurusan tempatan dalam bidang yang sesuai seperti perhubungan industr.

► Keadaan kerja dan hidup

Upah, faedah dan keadaan kerja

41. Upah, faedah dan keadaan kerja yang ditawarkan oleh perusahaan multinasional di seluruh operasi mereka seharusnya tidak merugikan pekerja berbanding yang ditawarkan oleh majikan yang setanding di negara tuan rumah. Di mana majikan yang setanding tidak wujud, mereka harus memberikan gaji, faedah dan syarat kerja yang terbaik. Elemen-elemen yang perlu diambil kira hendaklah termasuk: (a) keperluan pekerja dan keluarga mereka, dengan mengambil kira tahap umum gaji di negara ini, kos sara hidup, faedah keselamatan sosial, dan taraf hidup yang relatif terhadap kumpulan sosial yang lain; dan (b) faktor ekonomi, termasuk keperluan pembangunan ekonomi, tahap produktiviti dan keinginan untuk mencapai dan mengekalkan tahap pekerjaan yang tinggi. Apabila majikan menyediakan kemudahan asas kepada pekerja seperti tempat tinggal, penjagaan perubatan atau makanan, kemudahan ini hendaklah mempunyai standard yang baik.
42. Kerajaan, terutamanya di negara membangun, harus berusaha untuk mengambil langkah yang sesuai untuk memastikan kumpulan berpendapatan rendah dan kawasan kurang maju mendapat manfaat sebanyak mungkin daripada aktiviti perusahaan multinasional.

Keselamatan dan kesihatan

43. Kerajaan harus memastikan bahawa kedua-dua perusahaan multinasional dan perusahaan nasional menyediakan standard keselamatan dan kesihatan yang mencukupi dan menyumbang kepada budaya pencegahan yang mengutamakan keselamatan dan kesihatan dalam perusahaan secara progresif untuk mencapai persekitaran kerja yang selamat dan sihat. Ini termasuk langkah untuk memerangi keganasan di tempat kerja terhadap wanita dan lelaki dan perhatian terhadap pembangunan keselamatan. Piawaian buruh antarabangsa yang berkaitan, termasuk senarai penyakit pekerjaan, dan kod amalan dan garis panduan ILO dalam senarai semasa penerbitan ILO tentang keselamatan dan kesihatan pekerjaan, juga harus diambil kira. Pampasan hendaklah diberikan kepada pekerja yang pernah menjadi mangsa kemalangan atau penyakit akibat pekerjaan.
44. Perusahaan multinasional harus mengekalkan piawaian keselamatan dan kesihatan tertinggi, selaras dengan keperluan negara, dengan mengambil kira pengalaman relevan mereka dalam perusahaan secara keseluruhan, termasuk sebarang pengetahuan tentang bahaya khusus. Mereka juga harus menyediakan kepada wakil pekerja, dan atas permintaan, kepada pihak berkuasa yang berwibawa dan organisasi pekerja dan majikan di semua negara di mana mereka beroperasi, maklumat tentang standard keselamatan dan kesihatan yang berkaitan dengan operasi tempatan mereka, yang dilakukan oleh mereka di negara lain. Khususnya, mereka harus memaklumkan kepada mereka yang berkenaan sebarang bahaya khusus dan langkah perlindungan yang berkaitan dengan produk dan proses baru. Mereka, seperti perusahaan domestik yang setanding, harus dijangka memainkan peranan utama dalam pemeriksaan punca bahaya keselamatan dan kesihatan industri dan dalam penerapan penambahbaikan yang terhasil dalam perusahaan secara keseluruhan.
45. Perusahaan multinasional harus bekerjasama dalam kerja organisasi antarabangsa yang berkenaan dengan penyediaan dan penggunaan piawaian keselamatan dan kesihatan antarabangsa.

46. Selaras dengan amalan nasional, perusahaan multinasional harus bekerjasama sepenuhnya dengan pihak berkuasa keselamatan dan kesihatan yang kompeten, wakil pekerja dan organisasi mereka, dan organisasi keselamatan dan kesihatan yang ditubuhkan. Di mana sesuai, perkara-perkara yang berkaitan dengan keselamatan dan kesihatan harus dimasukkan dalam perjanjian dengan wakil pekerja dan organisasi mereka.

► Perhubungan industri

47. Perusahaan multinasional harus mematuhi piawaian perhubungan industri sepanjang operasi mereka.

Kebebasan berpersatuan dan hak berorganisasi

48. Pekerja yang diambil bekerja oleh perusahaan multinasional serta mereka yang bekerja di perusahaan nasional harus, tanpa sebarang perbezaan, mempunyai hak untuk menubuhkan dan, tertakluk kepada peraturan organisasi berkenaan, untuk menyertai organisasi pilihan mereka sendiri tanpa kebenaran sebelumnya. Mereka juga harus menikmati perlindungan yang mencukupi terhadap tindakan diskriminasi anti-kesatuan berkaitan pekerjaan mereka.
49. Organisasi yang mewakili perusahaan multinasional atau pekerja dalam pekerjaan mereka harus menikmati perlindungan yang mencukupi terhadap sebarang tindakan campur tangan antara satu sama lain atau ejen atau ahli satu sama lain dalam penubuhan, fungsi atau pentadbiran mereka.
50. Apabila sesuai, mengikut keadaan tempatan, perusahaan multinasional harus menyokong perwakilan organisasi majikan.
51. Kerajaan, sekiranya mereka belum berbuat demikian, digesa untuk menggunakan Prinsip-prinsip Konvensyen Kebebasan Berpersatuan dan Perlindungan Hak untuk Menganjur, 1948 (No. 87), Perkara 5, memandangkan kepentingannya, berhubung dengan perusahaan multinasional, membenarkan organisasi yang mewakili perusahaan tersebut atau pekerja dalam pekerjaan mereka untuk bergabung dengan organisasi antarabangsa majikan dan pekerja pilihan mereka sendiri.
52. Di mana kerajaan negara tuan rumah menawarkan insentif khas untuk menarik pelaburan asing, insentif ini tidak seharusnya merangkumi sebarang had kebebasan pekerja untuk berpersatuan atau hak untuk mengatur dan berunding secara kolektif.
53. Wakil pekerja dalam perusahaan multinasional dan nasional tidak seharusnya dihalang daripada bertemu untuk berunding dan bertukar pandangan sesama mereka, dengan syarat bahawa fungsi operasi perusahaan dan prosedur biasa yang mengawal hubungan dengan wakil pekerja dan organisasi mereka adalah tidak dengan berprasangka.
54. Kerajaan tidak seharusnya menyekat kemasukan wakil-wakil organisasi majikan dan pekerja yang datang dari negara lain atas jemputan organisasi tempatan atau nasional yang berkenaan bagi tujuan perundingan tentang perkara-perkara yang membimbangkan mereka, semata-mata atas alasan bahawa kemasukan mereka adalah untuk tujuan tersebut.

Perundingan kolektif

55. Pekerja yang diambil bekerja oleh perusahaan multinasional harus mempunyai hak, selaras dengan undang-undang dan amalan negara, untuk mempunyai organisasi perwakilan pilihan mereka sendiri diiktiraf bagi tujuan perundingan kolektif.
56. Langkah-langkah yang sesuai dengan keadaan negara harus diambil untuk menggalakkan pembangunan sepenuhnya dan penggunaan mekanisme untuk rundingan sukarela antara majikan atau organisasi majikan dan organisasi pekerja, dengan tujuan kepada peraturan terma dan syarat pekerjaan melalui perjanjian kolektif.

57. Perusahaan multinasional, serta perusahaan nasional, harus menyediakan wakil pekerja dengan kemudahan yang mungkin diperlukan untuk membantu dalam pembangunan perjanjian kolektif yang berkesan.
58. Perusahaan multinasional harus membolehkan wakil pekerja yang diberi kuasa sewajarnya dalam pekerjaan mereka di setiap negara di mana mereka beroperasi untuk menjalankan rundingan dengan wakil pengurusan yang diberi kuasa untuk membuat keputusan tentang perkara yang sedang dirundingkan.
59. Perusahaan multinasional, dalam konteks rundingan bona fide dengan wakil pekerja tentang syarat pekerjaan, atau semasa pekerja menjalankan hak untuk berorganisasi, tidak seharusnya mengancam untuk menggunakan kapasiti untuk memindahkan keseluruhan atau sebahagian unit operasi dari negara berkenaan untuk mempengaruhi secara tidak adil perundingan tersebut atau menghalang pelaksanaan hak untuk berorganisasi; mereka juga tidak sepatutnya memindahkan pekerja daripada ahli gabungan mereka di negara asing dengan tujuan untuk menjejaskan rundingan bona fide dengan wakil pekerja atau pekerja menggunakan hak mereka untuk berorganisasi.
60. Perjanjian kolektif harus merangkumi peruntukan untuk penyelesaian pertikaian yang wujud tentang tafsiran dan penggunaannya dan untuk memastikan hak dan tanggungjawab yang dihormati bersama.
61. Perusahaan multinasional harus menyediakan wakil pekerja dengan maklumat yang diperlukan untuk rundingan bermakna dengan entiti yang terlibat dan, jika ini bersesuaian dengan undang-undang dan amalan tempatan, juga harus menyediakan maklumat untuk membolehkan mereka memperoleh pandangan yang benar dan saksama tentang prestasi entiti atau, di mana sesuai, bagi perusahaan secara keseluruhan.
62. Kerajaan harus membekalkan kepada wakil organisasi pekerja atas permintaan, jika undang-undang dan amalan membenarkannya, maklumat tentang industri di mana perusahaan itu beroperasi, yang akan membantu dalam menentukan kriteria objektif dalam proses perundingan kolektif. Dalam konteks ini, perusahaan multinasional dan juga nasional harus bertindak balas secara konstruktif kepada permintaan kerajaan untuk maklumat yang berkaitan tentang operasi mereka.

Perundingan

63. Dalam perusahaan multinasional dan juga dalam perusahaan nasional, sistem yang dicipta melalui persetujuan bersama antara majikan dan pekerja serta wakil mereka harus menyediakan, menurut undang-undang dan amalan negara, untuk perundingan tetap tentang perkara yang menjadi perhatian bersama. Perundingan sebegini tidak seharusnya menjadi pengganti kepada perundingan kolektif.

Akses kepada pemulihan dan pemeriksaan aduan

64. Sebagai sebahagian daripada kewajiban mereka untuk melindungi daripada pelanggaran hak asasi manusia yang berkaitan dengan perniagaan, kerajaan harus mengambil langkah yang sewajarnya untuk memastikan, melalui kehakiman, pentadbiran, perundangan atau cara lain yang sesuai, bahawa apabila penyalahgunaan tersebut berlaku dalam wilayah dan/atau bidang kuasa mereka mana-mana pekerja atau pekerja yang terjejas mempunyai akses kepada pemulihan yang berkesan.

65. Perusahaan multinasional harus menggunakan kelebihan yang mereka ada untuk menggalakkan rakan kongsi perniagaan mereka menyediakan langkah yang berkesan untuk membolehkan pemulihan bagi penyalahgunaan hak asasi manusia yang diiktiraf di peringkat antarabangsa.
66. Perusahaan multinasional dan juga nasional harus menghormati hak pekerja yang mereka ambil untuk memproses semua aduan mereka dengan cara yang konsisten dengan peruntukan berikut: mana-mana pekerja yang, bertindak secara individu atau bersama dengan pekerja lain, menganggap bahawa dia mempunyai alasan terhadap aduan sepatutnya mempunyai hak untuk mengemukakan aduan tersebut tanpa mengalami apa-apa prejudis, dan untuk memeriksa aduan itu menurut prosedur yang sesuai. Ini amat penting apabila perusahaan multinasional beroperasi di negara-negara yang tidak mematuhi prinsip Konvensyen ILO berkaitan dengan kebebasan berpersatuan, hak untuk berorganisasi dan berunding secara kolektif, terhadap diskriminasi, untuk buruh kanak-kanak, untuk buruh paksa dan untuk keselamatan dan persekitaran kerja yang sihat.

Penyelesaian pertikaian industri

67. Kerajaan harus memastikan bahawa mekanisme pendamaian dan timbang tara sukarela, sesuai dengan keadaan negara, disediakan untuk membantu dalam pencegahan dan penyelesaian pertikaian industri antara majikan dan pekerja. Prosedur itu hendaklah bersifat cepat dan diberikan secara percuma.
68. Perusahaan multinasional dan juga perusahaan nasional bersama-sama dengan wakil dan organisasi pekerja yang diambil oleh mereka bekerja harus berusaha untuk mewujudkan mekanisma pendamaian sukarela, sesuai dengan keadaan negara, yang mungkin termasuk peruntukan untuk timbang tara sukarela, untuk membantu dalam pencegahan dan penyelesaian pertikaian industri antara majikan dan pekerja. Mekanisme pendamaian sukarela harus merangkumi perwakilan yang sama rata bagi majikan dan pekerja.

► Lampiran I

Senarai Deklarasi ILO, Konvensyen dan Syor buruh antarabangsa, kod amalan, garis panduan dan dokumen panduan lain yang berkaitan dengan Deklarasi Prinsip Tiga Pihak mengenai Perusahaan Multinasional dan Dasar Sosial

A. Deklarasi-Deklarasi ILO

- Deklarasi ILO mengenai Prinsip dan Hak Asas di Tempat Kerja (1998), seperti yang dipinda pada 2022
- Deklarasi ILO mengenai Keadilan Sosial untuk Globalisasi yang Adil (2008), seperti yang dipinda pada 2022

B. Konvensyen dan Syor Buruh Antarabangsa

Buruh paksa	• Konvensyen Buruh Paksa, 1930 (No. 29) dan Protokol 2014; dan Buruh Paksa (Syor Paksaan Tidak Langsung, 1930 (No. 35) • Konvensyen Pemansuhan Kerja Paksa, 1957 (No. 105) • Syor Buruh Paksa (Langkah-langkah Tambahan), 2014 (No. 203)
Buruh kanak-kanak	• Konvensyen Umur Minimum (No. 138) dan Syor (No. 146), 1973 • Konvensyen Bentuk Buruh Kanak-kanak Terburuk (No. 182) dan Syor (No. 190), 1999
Tanpa diskriminasi	• Konvensyen Ganjaran Sama Rata (No. 100) dan Syor (No. 90), 1951 • Konvensyen Diskriminasi (Guna Tenaga dan Pekerjaan) (No. 111) dan Syor (No. 111), 1958
Kebebasan berpersatuan dan perundingan kolektif	• Konvensyen Kebebasan Berpersatuan dan Perlindungan Hak untuk Menganjur, 1948 (No. 87) • Hak untuk Menganjur dan Konvensyen Perundingan Kolektif, 1949 (No. 98) • Konvensyen Perundingan Kolektif (No. 154) dan Syor (No. 163), 1981
Persekitaran kerja yang selamat dan sihat	• Konvensyen Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (No. 155) dan Syor (No. 164), 1981 • Rangka Kerja Galakan untuk Konvensyen Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan (No. 187) dan Syor (No. 197), 2006
Hubungan industri	• Konvensyen Perwakilan Pekerja, 1971 (No. 135) • Syor Pendamaian Sukarela dan Timbang Tara, 1951 (No. 92) • Syor Kerjasama di Peringkat Akur Janji, 1952 (No. 94)

	• Syor Komunikasi dalam Akur Janji, 1967 (No. 129) • Syor Pemeriksaan Aduan, 1967 (No. 130)
Promosi pekerjaan	• Konvensyen Dasar Pekerjaan (No. 122), dan Syor (No. 122), 1964 • Konvensyen Promosi dan Perlindungan terhadap Pengangguran (No. 168) dan Syor (No. 176), 1988 • Syor Dasar Pekerjaan (Peruntukan Tambahan), 1984 (No. 169) • Syor Penciptaan Pekerjaan dalam Perusahaan Kecil dan Sederhana, 1998 (No. 189) • Syor Kenaikan Pangkat Koperasi, 2002 (No. 193)
Kesamarataan dalam rawatan	• Konvensyen Pekerja dengan Tanggungjawab Keluarga (No. 156) dan Syor (No. 165), 1981 • Syor HIV dan AIDS, 2010 (No. 200)
Keselamatan pekerjaan	• Konvensyen Penamatan Pekerjaan (No. 158) dan Syor (No. 166), 1982
Latihan	• Konvensyen Pembangunan Sumber Manusia, 1975 (No. 142) • Syor Pembangunan Sumber Manusia, 2004 (No. 195)
Keadaan kerja	• Konvensyen Perlindungan Tuntutan Pekerja (Insolvensi Majikan) (No. 173) dan Syor (No. 180), 1992 • Syor Perumahan Pekerja, 1961 (No. 115) • Syor Pengurangan Waktu Kerja, 1962 (No. 116)
Keselamatan dan kesihatan pekerja	• Konvensyen Persekitaran Kerja (Pencemaran Udara, Bunyi dan Getaran) (No. 148) dan Syor (No. 156), 1977 • Protokol 2002 kepada Konvensyen Keselamatan dan Kesihatan Pekerjaan, 1981 • Konvensyen Perkhidmatan Kesihatan Pekerjaan (No. 161) dan Syor (No. 171), 1985 • Konvensyen Asbestos (No. 162) dan Syor (No. 172), 1986 • Konvensyen Keselamatan dan Kesihatan dalam Pembinaan (No. 167) dan Syor (No. 175), 1988 • Konvensyen Bahan Kimia (No. 170) dan Syor (No. 177), 1990 • Konvensyen Pencegahan Kemalangan Perindustrian Besar (No. 174) dan Syor (No. 181), 1993 • Konvensyen Keselamatan dan Kesihatan dalam Perlombongan (No. 176) dan Syor (No. 183), 1995 • Konvensyen Keselamatan dan Kesihatan dalam Pertanian (No. 184) dan Syor (No. 192), 2001 • Syor Perlindungan Sinaran, 1960 (No. 114) • Syor Penjagaan Jentera, 1963 (No. 118)

	• Syor Benzene, 1971 (No. 144) • Syor Kanser Pekerjaan, 1974 (No. 147) • Senarai Syor Penyakit Pekerjaan, 2002 (No. 194)
Perlindungan sosial	• Konvensyen Keselamatan Sosial (Standard Minimum), 1952 (No. 102) • Konvensyen Faedah Kecederaan Pekerjaan, 1964 [Jadual I dipinda pada 1980] (No. 121) • Konvensyen Faedah Penjagaan Perubatan dan Sakit (No. 130) dan Syor (No. 134), 1969 • Syor Tahap Perlindungan Sosial, 2012 (No. 202)
Tadbir urus	• Konvensyen Pemeriksaan Buruh, 1947 (No. 81) • Konvensyen Pemeriksaan Buruh (Pertanian), 1969 (No. 129) • Konvensyen Perundingan Tiga Pihak (Piawaian Buruh Antarabangsa), 1976 (No. 144)
Orang asli dan anak negeri	• Konvensyen Orang Asli dan Orang Asal, 1989 (No. 169)
Kategori pekerja khusus	• Konvensyen Perladangan (No. 110) dan Syor (No. 110), 1958 • Konvensyen Buruh Maritim, 2006, seperti yang dipinda

C. Kod amalan ILO, garis panduan dan dokumen panduan lain

ILO telah menghuraikan kod amalan, garis panduan dan dokumen panduan lain yang menangani isu-isu tertentu dengan lebih terperinci. Senarai instrumen dan pautan ke teks ini boleh didapati di laman web **Meja Bantuan ILO untuk Perniagaan** – <http://www.ilo.org/business>

► Lampiran II

Instrumen operasi

1. Galakan ¹

Badan Pentadbiran Pejabat Buruh Antarabangsa mempunyai tanggungjawab keseluruhan untuk menggalak dan melaksanakan Deklarasi Tiga Pihak mengenai Prinsip-prinsip Perusahaan Multinasional dan Dasar Sosial (ILO MNE). Badan Pentadbiran menyemak strategi keseluruhan dan aktiviti asas untuk menggalakkan instrumen tersebut secara berkala bersama-sama dengan kerajaan, organisasi majikan dan kesatuan sekerja di semua Negara Ahli ILO.

(a) Tindakan Susulan serantau ²

Mekanisme tindakan susulan serantau terdiri daripada laporan serantau tentang galakan dan pelaksanaan Deklarasi MNE di Negara Ahli ILO di rantau ini. Laporan serantau adalah berdasarkan input yang diterima daripada kerajaan dan organisasi majikan dan kesatuan sekerja di Negara Ahli ini berdasarkan soal selidik, dan sesi khas semasa Mesyuarat Serantau ILO menyediakan platform dialog tiga pihak untuk membincangkan aktiviti galakan selanjutnya di wilayah tersebut. Laporan serantau adalah berdasarkan kitaran empat tahun dengan laporan yang akan dibentangkan kepada Badan Pimpinan pada akhir setiap kitaran.

(b) Galakan di peringkat nasional/galakan oleh fokal nasional yang dilantik oleh tiga pihak

Menyedari bahawa meningkatkan impak dan sumbangan prinsip Deklarasi MNE kepada pertumbuhan yang inklusif dan kerja yang wajar di peringkat negara memerlukan komitmen yang teguh daripada konstituen tiga pihak, konstituen negara – kerajaan, majikan dan pekerja – digalakkan untuk melantik fokal nasional berasaskan tiga pihak (mengambil panduan daripada Konvensyen No. 144) untuk menggalakkan penggunaan Deklarasi MNE dan Prinsip-prinsipnya, apabila sesuai dan bermakna dalam konteks negara.

Apabila instrumen dan proses yang serupa wujud berhubung dengan prinsip Deklarasi ini, kerajaan digalakkan untuk memudahkan penglibatan rakan kongsi sosial di dalamnya.

Usaha fokal nasional untuk menggalakkan secara aktif prinsip Deklarasi MNE di peringkat negara boleh termasuk: meningkatkan kesedaran mengenai prinsip Deklarasi MNE di kalangan kementerian dan agensi kerajaan, perusahaan multinasional dan organisasi majikan dan pekerja; menganjurkan aktiviti pembinaan kapasiti; dan membangunkan platform maklumat dan dialog dalam talian dalam bahasa tempatan. Fokal nasional dengan sumber atau kapasiti terhad boleh meluaskan jangkauan dan aktiviti mereka secara progresif.

Fokal nasional juga boleh menganjurkan platform dialog tiga pihak dan selebihnya untuk konstituen tiga pihak dan perusahaan multinasional untuk membincangkan peluang dan mengenal pasti cabaran yang dikemukakan oleh operasi perusahaan multinasional dalam konteks nasional.

¹ Diguna pakai oleh Badan Pentadbir Pejabat Buruh Antarabangsa pada Sesi ke-317 (Mac 2013) dan Sesi ke-320 (Mac 2014).

² Diguna pakai oleh Badan Pentadbir Pejabat Buruh Antarabangsa pada Sesi ke-320 (Mac 2014).

Dialog sebegini boleh dibina berdasarkan pengalaman lepas, pengajaran dan amalan terbaik; dan ia juga boleh merangkumi dialog antara negara asal dan tuan rumah, seperti yang digariskan dalam perenggan 12 Deklarasi MNE.

Fokal nasional harus berusaha untuk menggalakkan prinsip Deklarasi MNE dan memudahkan dialog dengan cara yang telus, boleh diakses dan bertanggungjawab kepada konstituen tiga pihak. Fokal nasional dijemput untuk berkomunikasi dan bekerjasama dengan rakan sejawatan mereka di negara lain untuk bertukar-tukar idea dan meningkatkan kesedaran Deklarasi MNE di peringkat global. Fokal nasional juga digalakkan untuk sentiasa memaklumkan Pejabat Buruh Antarabangsa tentang aktiviti yang dijalankan. Pejabat ini menawarkan sokongan Negara Ahli untuk mewujudkan fokal nasional dan untuk membangunkan aktiviti galakan dan dialog mereka pada Deklarasi MNE.

(c) Sokongan oleh Pejabat Buruh Antarabangsa

(i) Bantuan teknikal ³

Strategi keseluruhan dan aktiviti asas untuk menggalakkan instrumen itu juga termasuk bantuan peringkat negara kepada kerajaan, majikan dan pekerja.

(ii) Maklumat dan bimbingan ⁴

Maklumat lanjut dan panduan penggunaan prinsip Deklarasi MNE dalam operasi syarikat atau prinsip yang terkandung dalam piawaian buruh antarabangsa boleh didapati melalui Meja Bantuan ILO untuk Perniagaan mengenai Piawaian Buruh Antarabangsa. Perkhidmatan percuma dan sulit Pejabat Buruh Antarabangsa ini menjawab soalan individu dan juga menyenaraikan laman web khusus yang diatur mengikut topik di mana syarikat, kesatuan sekerja dan lain-lain boleh mencari maklumat, instrumen praktikal dan peluang latihan serta soalan dan jawapan untuk membantu mereka mempraktikkan prinsip Deklarasi MNE.

<http://www.ilo.org/business> dan <mailto:assistance@ilo.org>

2. Dialog syarikat-kesatuan ⁵

Mengakui bahawa dialog merupakan dasar penting dalam Deklarasi MNE, prosedur ini memberi kesan kepada keperluan untuk menyokong dialog yang melibatkan perusahaan multinasional dan wakil pekerja yang terjejas, khususnya kesatuan sekerja, mengenai penggunaan prinsip Deklarasi MNE. ILO, sebagai badan berkuasa menetapkan piawaian buruh antarabangsa, ditempatkan secara unik untuk menyokong atau memudahkan dialog tersebut sebagai sebahagian daripada strategi keseluruhannya untuk menggalakkan penggunaan prinsip Deklarasi MNE oleh pelbagai pihak yang disebutkan.

Jika syarikat dan kesatuan sekerja secara sukarela bersetuju untuk menggunakan kemudahan Pejabat Buruh Antarabangsa untuk bertemu dan berbincang, tanpa prejudis, Pejabat ini akan menyediakan prinsip-prinsip neutral untuk perbincangan isu-isu yang menjadi perhatian bersama. Untuk tujuan ini, Pejabat Buruh Antarabangsa akan mengenal pasti dan mengekalkan

³ Diguna pakai oleh Badan Pentadbir Pejabat Buruh Antarabangsa pada Sesi ke-317 (Mac 2013) dan disemak pada Sesi ke-320 (Mac 2014).

⁴ Diguna pakai oleh Badan Pentadbir Pejabat Buruh Antarabangsa pada Sesi ke-301 (Mac 2008).

⁵ Diguna pakai oleh Badan Pentadbir Pejabat Buruh Antarabangsa pada Sesi ke-317 (Mac 2013) dan disemak pada Sesi ke-329 (Mac 2017).

senarai fasilitator yang layak, dan jika perlu memberikan sokongan untuk memastikan mereka melaksanakan fungsi mereka dengan berkesan.

Pejabat Buruh Antarabangsa dan peserta dialog hendaklah mengekalkan kerahsiaan proses dialog dengan ketat. Soalan berkaitan kerahsiaan akan dipersetujui terlebih dahulu oleh peserta. Dalam hal ini, Pejabat akan membangunkan, dengan berunding dengan sekretariat kumpulan Majikan dan Pekerja ILO, kriteria dan amalan kerahsiaan yang perlu dipertimbangkan oleh peserta dalam proses dialog.

Peserta dialog akan ditentukan oleh syarikat dan kesatuan.

Bersesuaian dengan jenis permintaan, kemudahan dialog yang disediakan oleh Pejabat untuk dialog syarikat-kesatuan boleh:

- (a) menyediakan tempat neutral untuk pihak yang terlibat dalam dialog yang bermakna;
- (b) memberikan input semasa dialog syarikat-kesatuan sebagai penasihat teknikal atau pakar untuk memaklumkan dialog syarikat-kesatuan;
- (c) memudahkan dialog.

Dialog syarikat-kesatuan adalah berdasarkan konsensus semua pihak, dan kandungannya tidak boleh digunakan untuk sebarang prosedur yang mengikat.

Pejabat hendaklah memaklumkan sekretariat kumpulan Pekerja dan Majikan di akhir proses bahawa ia telah selesai.

Prosedur tersebut hendaklah dilakukan melalui Helpdesk ILO untuk Perniagaan, melalui sekretariat kumpulan Majikan dan Pekerja dan melalui fokal nasional atau instrumen dan proses yang serupa di Negara Ahli ILO.

33. Prosedur untuk pemeriksaan pertikaian mengenai pelaksanaan Deklarasi Tiga Pihak mengenai Prinsip-prinsip Perusahaan Multinasional dan Polisi Sosial melalui tafsiran peruntukannya (prosedur tafsiran) ⁶

1. Tujuan prosedur ini adalah untuk mentafsir peruntukan Deklarasi apabila diperlukan untuk menyelesaikan percanggahan pendapat tentang maksudnya, yang wujud daripada situasi sebenar, antara pihak yang menerima Deklarasi tersebut.
2. Prosedur itu sama sekali tidak boleh diduakan atau bercanggah dengan prosedur nasional atau ILO yang sedia ada. Oleh itu, ia tidak boleh ditarik balik:
 - (a) berkenaan dengan undang-undang dan amalan negara;
 - (b) berkenaan dengan Konvensyen dan Syor buruh antarabangsa;
 - (c) berkenaan dengan perkara yang termasuk di bawah prosedur kebebasan berserikat.

Perkara di atas bermakna persoalan undang-undang dan amalan negara harus dipertimbangkan melalui mekanisme nasional yang sesuai; bahawa soalan mengenai Konvensyen dan Syor buruh antarabangsa harus diperiksa melalui pelbagai prosedur yang diperuntukkan dalam artikel 19, 22, 24 dan 26 Perlembagaan ILO, atau melalui permintaan kerajaan kepada Pejabat untuk tafsiran tidak rasmi; dan bahawa persoalan mengenai

⁶ Diguna pakai oleh Badan Pimpinan Pejabat Buruh Antarabangsa pada Sesi ke-232 (Mac 1986) untuk menggantikan Bahagian IV Prosedur yang diterima pakai oleh Badan Pimpinan pada Sesi ke-214 (November 1980), dan disemak pada Sesi ke-329 (Mac 2017).

kebebasan berpersatuan harus dipertimbangkan melalui prosedur khas ILO yang terpakai untuk bidang tersebut.

3. Apabila permintaan untuk tafsiran Deklarasi diterima oleh Pejabat Buruh Antarabangsa, Pejabat itu hendaklah mengakui penerimaan dan membawanya kepada Pegawai Badan Pimpinan. Pejabat akan memaklumkan kepada kerajaan dan organisasi pusat majikan dan pekerja yang berkenaan tentang sebarang permintaan untuk tafsiran yang diterima terus daripada organisasi di bawah perenggan 5(b) dan (c).
4. Pegawai Badan Pimpinan hendaklah membuat keputusan sebulat suara selepas berunding dalam kumpulan sama ada permintaan itu boleh diterima di bawah prosedur. Jika mereka tidak dapat mencapai persetujuan, permintaan itu hendaklah dirujuk kepada Badan Pimpinan untuk keputusan.
5. Permintaan untuk tafsiran boleh diajukan kepada Pejabat:
 - (a) sebagai peraturan oleh kerajaan Negara Ahli yang bertindak sama ada atas inisiatif sendiri atau atas permintaan organisasi majikan atau pekerja kebangsaan;
 - (b) oleh organisasi kebangsaan majikan atau pekerja, yang mewakili di peringkat kebangsaan dan/atau sektor, tertakluk kepada syarat-syarat yang ditetapkan dalam perenggan 6. Permintaan sedemikian biasanya perlu disalurkan melalui organisasi pusat di negara berkenaan;
 - (c) oleh organisasi antarabangsa majikan atau pekerja bagi pihak wakil sekutu nasional.
6. Dalam kes 5(b) dan (c), permintaan boleh dikemukakan jika ia boleh ditunjukkan:
 - (a) bahawa kerajaan yang berkenaan telah menolak untuk mengemukakan permintaan kepada Pejabat; atau
 - (b) bahawa tiga bulan telah berlalu sejak organisasi itu menghadap kerajaan tanpa menyatakan hasrat kerajaan.
7. Dalam kes permintaan yang boleh diterima, Pejabat hendaklah menyediakan draf jawapan dengan berunding dengan Pegawai Badan Pimpinan. Semua sumber maklumat yang sesuai hendaklah digunakan, termasuk sumber kerajaan, majikan dan pekerja di negara berkenaan. Pegawai boleh meminta Pejabat menyatakan tempoh di mana maklumat itu perlu disediakan.
8. Draf jawapan kepada permintaan yang boleh diterima hendaklah dipertimbangkan dan diluluskan oleh Badan Pimpinan.
9. Jawapan, setelah diluluskan, hendaklah dimajukan kepada pihak yang berkenaan dan diterbitkan dalam Buletin Rasmi Pejabat Buruh Antarabangsa.

