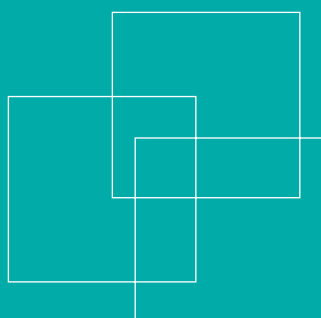




Den internasjonale  
arbeids-  
organisasjonen

# ILOs Trepartserklæring om grunnleggende prinsipper for flernasjonale selskaper og sosialpolitikk (MNE-erklæringen)



# Trepartserklæring om grunnleggende prinsipper for flernasjonale selskaper og sosialpolitikk

Vedtatt av Det internasjonale arbeidsbyråets styre på styremøte 204 (Genève, november 1977) og  
endret på styremøte 279 (november 2000), 295 (mars 2006) og 329 (mars 2017)

Det internasjonale arbeidsbyrået  
i Genève

Copyright © Den internasjonale arbeidsorganisasjonen 2017

Femte utgave 2017

Utgivelser fra Det internasjonale arbeidsbyrået er underlagt opphavsrett etter protokoll 2 til Verdenskonvensjonen om opphavsrett. Korte utdrag kan likevel gjengis uten tillatelse, forutsatt at kilden oppgis. Søknader om rett til kopiering eller oversettelse skal rettes til ILO Publications (Rights and Licensing), International Labour Office, CH-1211 Genève 22, Sveits, eller sendes på e-post til: [rights@ilo.org](mailto:rights@ilo.org). Det internasjonale arbeidsbyrået oppfordrer til søknader.

Biblioteker, institusjoner og andre brukere som er registrert hos en rettighetshaverorganisasjon, kan lage kopier i henhold til lisensen de har fått til dette formål. På siden [www.ifro.org](http://www.ifro.org) finner du en oversikt over rettighetshaverorganisasjoner etter land.

---

ISBN: 978-92-2-130700-6 (trykket utgave); 978-92-2-130701-3 (pdf for web)

---

Betegnelsene i ILOs utgivelser, som er i samsvar med FNs praksis, og innholdet som presenteres i dem, kan ikke tolkes som en meningsytring fra Det internasjonale arbeidsbyråets side med hensyn til rettsstatusen til land, områder eller territorier eller deres myndigheter, eller med hensyn til fastsettelsen av deres grenser.

Ansvar for meninger som kommer til uttrykk i signerte artikler, studier og andre bidrag, ligger fullt og helt hos opphavspersonene, og en utgivelse innebærer ikke at Det internasjonale arbeidsbyrået gir sin tilslutning til synspunktene i dem.

Henvisninger til navn på firmaer og kommersielle produkter og prosesser innebærer ikke at Det internasjonale arbeidsbyrået bifaller dem, og enhver unnlattelse av å nevne et bestemt firma, kommersielt produkt eller prosess, er ikke et tegn på manglende anerkjennelse.

Informasjon om ILOs utgivelser og digitale produkter finnes her: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns).

---

## INNHold

<b>Innledning .....</b>	<b>V</b>
-------------------------	----------

<b>Trepartserklæring om grunnleggende prinsipper for flernasjonale selskaper og sosialpolitikk.....</b>	<b>1</b>
---	----------

Formål og virkeområde.....	1
----------------------------	---

Overordnede retningslinjer .....	3
----------------------------------	---

Sysselsetting.....	5
--------------------	---

Opplæring .....	8
-----------------	---

Arbeids- og levekår.....	9
--------------------------	---

Forholdet mellom partene i arbeidslivet .....	10
---	----

<b>Vedlegg I.....</b>	<b>13</b>
-----------------------	-----------

Liste over ILOs erklæringer, internasjonale konvensjoner og rekommandasjoner om arbeidslivet, ILOs regler, retningslinjer og andre veiledende dokumenter som er relevante for ILOs trepartserklæring om grunnleggende prinsipper for flernasjonale selskaper og sosialpolitikk

<b>Vedlegg II.....</b>	<b>16</b>
------------------------	-----------

Virkemidler



## INNLEDNING

Prinsippene som er nedfelt i ILOs trepartserklæring om flernasjonale selskaper og sosialpolitikk («Trepertserklæringen, også kalt MNE-erklæringen»), skal veilede flernasjonale selskaper, regjeringer og arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner på områder som sysselsetting, opplæring, arbeids- og levevilkår samt forholdet mellom partene i arbeidslivet. Veiledningen bygger i stor utstrekning på prinsipper i internasjonale konvensjoner og rekommandasjoner om arbeidsliv. Til grunn for veiledningen ligger også ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet og oppfølgingen av denne, som er allment anerkjent som avgjørende for å nå målet om anstendig arbeid for alle. Vedlegg I inneholder en liste over de internasjonale konvensjoner og rekommandasjoner om arbeidslivet som er relevante for trepartserklæringen.

I og med at flernasjonale selskaper fortsetter å spille en fremtredende rolle i den sosiale og økonomiske globaliseringsprosessen, blir det både viktig og nødvendig å følge prinsippene i trepartserklæringen med tanke på utenlandsk direkteinvestering og handel, og bruk av globale forsyningskjeder. Berørte aktører kan bruke prinsippene i trepartserklæringen som retningslinjer for å forsterke de positive virkningene som flernasjonale selskapers virksomhet og eierstyring har på samfunn og arbeidsliv, for å oppnå anstendig arbeid for alle, et overordnet mål som er fastsatt i 2030-agendaen for bærekraftig utvikling. Retningslinjene kan også brukes til å inngå samarbeid om mange av utfordringene som verken regjeringer eller selskaper kan klare å håndtere på egen hånd. Slike samarbeid kan ta form av flerpartssamarbeid og internasjonale samarbeidsinitiativer.

Dette dokumentet inneholder sosialpolitiske retningslinjer på et sensitivt og svært sammensatt felt. Dersom alle berørte aktører slutter seg til trepartserklæringen, vil det skape en gunstigere ramme for anstendig arbeid, og også for økonomisk vekst og bærekraftig utvikling. Alle oppfordres til å anvende prinsippene i trepartserklæringen. For å stimulere alle parter til å anvende prinsippene har Det internasjonale arbeidsbyråets styre vedtatt ulike virkemidler. Disse er oppført i vedlegg II.

# Trepartserklæring om grunnleggende prinsipper for flernasjonale selskaper og sosialpolitikk

Gjennom sin unike trepartsstruktur, kompetanse og lange erfaring på det sosiale området er Den internasjonale arbeidsorganisasjon (ILO) en viktig bidragsyter når det gjelder å utvikle prinsipper beregnet på veiledning av regjeringer, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner samt flernasjonale selskaper.

Det internasjonale arbeidsbyråets styre godkjente trepartserklæringen om flernasjonale selskaper og sosialpolitikk på styremøte 204 (november 1977) og endret den deretter på styremøte 279 (november 2000) og 295 (mars 2006). På styremøte 329 (mars 2017) besluttet styret å foreta ytterligere endringer i erklæringen for å hensynta utviklingen i ILO siden forrige oppdatering i 2006, blant annet ILOs Erklæring om sosial rettferdighet for en rettferdig globalisering, vedtatt av Den internasjonale arbeidskonferansen (ILC) i 2008, nye internasjonale standarder for arbeidslivet, ILCs konklusjoner vedrørende fremme av bærekraftige selskaper (2007) og ILCs konklusjoner vedrørende anstendig arbeid i globale forsyningskjeder (2016), samt FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter (*Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations «Protect, Respect and Remedy» Framework* (2011)) og målsetningene i *2030 Agenda for Sustainable Development* (2015) som er spesielt relevante for denne MNE-erklæringen. Handlingsplanen *Addis Ababa Action Agenda* (2015) om finansiering for utvikling, Paris-avtalen (2015) om klimaendring og *OECDs retningslinjer for flernasjonale selskaper* (sist endret i 2011) er også hensyntatt. Styret godkjenner følgende reviderte trepartserklæring om flernasjonale selskaper og sosialpolitikk, som kan omtales som trepartserklæringen, og anmoder regjeringer i ILO-medlemsland, berørte arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner og flernasjonale selskaper som driver virksomhet på deres territorium, om å overholde prinsippene som er nedfelt i erklæringen.

## FORMÅL OG VIRKEOMRÅDE

1. Flernasjonale selskaper spiller en viktig rolle i de fleste lands økonomier og for internasjonale økonomiske relasjoner. Dette berører i stadig større grad både regjeringer så vel som arbeidsgivere og arbeidstakere og deres respektive organisasjoner. Gjennom direkte investering internasjonalt, handel og andre metoder kan slike selskaper skape betydelige fordeler for både hjemland og vertsland ved å bidra til bedre utnyttelse av kapital, teknologi og arbeidskraft. Innenfor rammen av de retningslinjer myndighetene har fastsatt for bærekraftig utvikling, kan de også i vesentlig grad bidra til å fremme økonomisk og sosial velferd, heve levestandarder og dekke grunnleggende behov, skape arbeidsplasser, både direkte og indirekte, og skape større respekt for menneskerettigheter, herunder foreningsfrihet, over hele verden. På den annen side kan omfanget av de flernasjonale selskaperes innsats for å organisere virksomheten utenfor den nasjonale rammen føre til uheldige konsentrasjoner av økonomisk makt og konflikter knyttet til nasjonale politiske mål og arbeidstakernes interesser. I tillegg er flernasjonale selskaper ofte komplekse i sin natur, og det kan

være vanskelig å danne seg et tydelig bilde av selskapenes ulike strukturer, virksomheter og retningslinjer. Dette kan i blant skape bekymring enten i hjemlandet eller vertslandet, eller i begge.

2. Formålet med denne erklæringen er å stimulere flernasjonale selskaper til å bidra positivt til økonomisk og sosial fremgang og anstendig arbeid for alle, samt å begrense og løse problemer som kan oppstå i kjølvannet av selskapenes ulike aktiviteter.
3. Dette formålet vil bli fremmet gjennom egnede lover og retningslinjer, tiltak og initiativer vedtatt av regjeringene, herunder på områdene arbeidslivsadministrasjon og offentlig arbeidstilsyn, og gjennom samarbeid mellom regjeringene og arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene i alle land.
4. Prinsippene i denne erklæringen tar sikte på å veilede regjeringer, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner i verts- og hjemland samt flernasjonale selskaper når de innfører tiltak og initiativer og gjør sosialpolitiske vedtak, inkludert de som bygger på prinsippene nedfelt i ILOs konstitusjon og relevante ILO-konvensjoner og rekommandasjoner, for å fremme sosial fremgang og anstendig arbeid.
5. Prinsippene tar ikke sikte på å innføre eller opprettholde forskjellsbehandling mellom flernasjonale og nasjonale selskaper. De gjenspeiler god praksis for alle. Flernasjonale og nasjonale selskaper bør være gjenstand for de samme forventningene til atferd generelt og sosial praksis spesielt, når prinsippene i trepartserklæringen er relevante for begge parter.
6. En nøyaktig legaldefinisjon av flernasjonale selskaper er ikke nødvendig for at trepartserklæringen skal kunne oppfylle sitt formål. Hensikten med dette punktet er ikke å gi en definisjon, men å gjøre erklæringen enklere å forstå. Flernasjonale selskaper omfatter selskaper – enten helt eller delvis statlig eide eller private – som eier eller kontrollerer produksjon, distribusjon, tjenester eller andre fasiliteter utenfor landet der de har sitt forretningskontor. De kan være små eller store, og de kan ha hovedkontor hvor som helst i verden. De ulike enhetenes grad av selvstyre innenfor det flernasjonale selskapet kan variere stort fra et flernasjonalt selskap til et annet, avhengig av arten av tilknytningene mellom enhetene og virksomhetsområdene deres og sett i forhold til den store variasjonen i de berørte selskapenes eierform, størrelse, virksomhetstype og driftssted. Med mindre noe annet er angitt betegner uttrykket «flernasjonalt selskap» i denne erklæringen de ulike enhetene (morselskaper eller lokale enheter eller begge, eller hele organisasjonen), alt etter fordelingen av ansvar dem imellom, og det forventes at de samarbeider og hjelper hverandre etter behov slik at det blir enklere å følge prinsippene i denne erklæringen. I den forbindelse tar erklæringen også i betraktning at flernasjonale selskaper ofte driver sin virksomhet gjennom forbindelser med andre selskaper, som et ledd i den overordnede produksjonsprosessen, og at de derfor kan bidra til arbeidet med å nå målene i denne erklæringen.



7. Denne erklæringen fastsetter prinsipper på områdene sysselsetting, opplæring, arbeids- og levekår samt forholdet mellom partene i arbeidslivet som regjeringer, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner og flernasjonale selskaper anbefales å etterleve på frivillig grunnlag. Prinsippene i erklæringen skal ikke begrense eller på andre måter påvirke forpliktelser som følger av ratifisering av eventuelle ILOs konvensjoner.

## OVERORDNEDE RETNINGSLINJER

8. Alle parter som berøres av trepartserklæringen, bør respektere statenes suverene rettigheter, overholde nasjonale lover og forskrifter, ta tilbørlig hensyn til lokal praksis og overholde relevante internasjonale standarder. De bør også oppfylle avtaler som de frivillig har inngått, i samsvar med nasjonal lovgivning og anerkjente internasjonale forpliktelser. De bør respektere Verdenserklæringen om menneskerettigheter (1948) og de tilhørende internasjonale konvensjonene (1966), vedtatt av FNs generalforsamling, samt Den internasjonale arbeidsorganisasjonens konstitusjon og dens prinsipper, hvor det fremgår at ytringsfrihet og foreningsfrihet er avgjørende for fortsatt fremgang.
9. Alle parter bør bidra til gjennomføringen av ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet og oppfølgingen av denne, vedtatt i 1998. Alle medlemmer, også de som ikke har ratifisert nevnte grunnleggende konvensjoner, er gjennom sitt medlemskap i organisasjonen forpliktet til å respektere, fremme og anvende, i god tro og i samsvar med konstitusjonen, de prinsipper om grunnleggende rettigheter som konvensjonene omhandler, det vil si: (a) foreningsfrihet og effektiv anerkjennelse av retten til å føre kollektive forhandlinger, (b) avskaffelse av alle former for tvangs- eller pliktarbeid, (c) effektiv avskaffelse av barnearbeid og (d) avskaffelse av forskjellsbehandling basert på arbeid og yrke. Regjeringer i stater som ennå ikke har ratifisert konvensjonene om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet, anerkjent ved erklæringen av 1998, oppfordres innstendig til å gjøre det. Gjennom sin virksomhet kan flernasjonale selskaper bidra sterkt til at målene i erklæringen nås.
10. Prinsippene i trepartserklæringen anbefales for regjeringer, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner i hjem- og vertsland og de flernasjonale selskapene selv. Prinsippene tar dermed hensyn til at hver enkelt aktør spiller en spesifikk rolle. I den forbindelse gjelder følgende i denne erklæringen:
  - a. *FNs veiledende prinsipper for næringsliv og menneskerettigheter*<sup>1</sup> beskriver de respektive plikter og ansvarsområder for stater og selskaper på menneskerettighetsområdet. Disse prinsippene bygger på vedkjennelsen av: (i) statenes eksisterende forpliktelser med hensyn til å respektere, beskytte og oppfylle menneskerettigheter og grunnleggende friheter («statenes forpliktelse til å beskytte menneskerettighetene»), (ii) selskapenes rolle som særskilte samfunnsorganer som oppfyller bestemte funksjoner, og som er pålagt å overholde alle gjeldende lover og respektere menneskerettigheter («næringslivets ansvar for å respektere menneskerettighetene»), og (iii) behovet for at rettigheter og forpliktelser ledsages

---

<sup>1</sup> UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations «Protect, Respect and Remedy» Framework (2011)

av passende og effektive klageordninger i tilfelle overtredelser («klageadgang»).

- b. De veiledende prinsippene gjelder alle land og alle selskaper, både flernasjonale og andre, uavhengig av størrelse, sektor, hvilken kontekst de driver virksomhet i, eierforhold og struktur.
  - c. Næringslivets ansvar for å respektere menneskerettigheter krever at selskaper, herunder flernasjonale selskaper, uansett hvor de driver virksomhet: (i) unngår å forårsake eller medvirke til negative konsekvenser som følge av egen virksomhet og håndterer slike konsekvenser når de måtte forekomme, og (ii) bestreber seg på å forebygge eller begrense negative konsekvenser på menneskerettighetsområdet som er direkte knyttet til deres virksomhet, varer eller tjenester gjennom en forretningsforbindelse, selv om de ikke har medvirket til disse konsekvensene.
  - d. Selskaper, inkludert flernasjonale selskaper, bør gjennomføre aktsomhetsvurderinger for å identifisere, forebygge, begrense og gjøre rede for hvordan de håndterer selskapets faktiske og potensielle negative konsekvenser med hensyn til internasjonalt anerkjente menneskerettigheter, som et minimum de som er uttrykt i det internasjonale menneskerettighetsregelverket («International Bill of Human Rights») og prinsippene om grunnleggende rettigheter som er fastsatt i ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet.
  - e. For å kunne vurdere risikoer på menneskerettighetsområdet bør selskaper, inkludert flernasjonale selskaper, identifisere og vurdere eventuelle faktiske eller potensielle negative konsekvenser på menneskerettighetsområdet som de kan medvirke til i forbindelse med egen virksomhet, eller som følge av sine forretningsforbindelser. Denne prosessen bør omfatte meningsfull konsultasjon med potensielt berørte grupper og andre relevante interessenter, inkludert arbeidstakerorganisasjoner, som er hensiktsmessig med tanke på selskapets størrelse og virksomhetens art og rammer. Med henblikk på å oppnå målet med trepartserklæringen bør man i nevnte prosess hele tiden ta i betraktning at foreningsfrihet og kollektive forhandlinger spiller en sentral rolle, og at forholdet mellom partene i arbeidslivet og den sosiale dialogen er en kontinuerlig prosess.
11. Flernasjonale selskaper bør fullt ut ta hensyn til fastlagte mål i de overordnede retningslinjene i landene der de driver virksomhet. Forretningsvirksomheten skal overholde nasjonale lover og være i samsvar med utviklingsprioriteringene og de sosiale målsettingene og samfunnsstrukturen i landet hvor virksomheten foregår. I den anledning bør det gjennomføres konsultasjoner mellom flernasjonale selskaper, regjeringen og, når det er hensiktsmessig, de berørte nasjonale arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene.
12. Regjeringer i vertsland bør fremme god praksis innen samfunnsmessige forhold i samsvar med denne erklæringen blant flernasjonale selskaper som driver virksomhet på deres territorium. Regjeringer i hjemland bør fremme god praksis innen samfunnsmessige forhold i samsvar med denne erklæringen blant sine flernasjonale selskaper som driver virksomhet i utlandet, idet de tar hensyn til lover, forskrifter og praksis på sosial- og arbeidsområdet i vertslandene samt til relevante internasjonale standarder. Regjeringer i både verts- og hjemland bør være forberedt på å konsultere hverandre ved behov, på initiativ fra en av partene

## SYSSELSETTING

### Fremme av sysselsetting

13. Med sikte på å stimulere til bærekraftig økonomisk vekst og utvikling, heve levestandarder, dekke sysselsettingsbehov og avhjelpe arbeidsledighet og mangelfull sysselsetting bør regjeringer sette seg som hovedmål og arbeide for å ha en aktiv politikk som fremmer produktivitet, full sysselsetting og anstendig arbeid.
14. Dette er spesielt viktig for regjeringer i de vertslønd som har størst problemer med arbeidsledighet og mangelfull sysselsetting, og særlig i verdens utviklingsområder. I den forbindelse bør det tas hensyn til Den globale sysselsettingsagendaen («Global Employment Agenda», 2003), Arbeidskonferansens konklusjoner om fremme av bærekraftige selskaper (2007), Den globale sysselsettingspakten («Global Jobs Pact», 2009) og mål 8 i FN's bærekraftsmål.
15. Punkt 13 og 14 utgjør rammeverket som både hjem- og vertslønd bør ta behørig hensyn til når det gjelder effekten flernasjonale selskaper har på sysselsettingen.
16. Flernasjonale selskaper bør, særlig når de driver virksomhet i utviklingslønd, bestrebe seg på å skape muligheter for arbeid og bedre standarder for arbeidsforhold, idet de tar hensyn til myndighetenes sysselsettingspolitikk og sysselsettingsmål, samt til jobbsikkerhet og selskapets langsiktige utvikling.
17. Flernasjonale selskaper som skal starte virksomhet, bør, når det er relevant, først rådføre seg med vedkommende myndigheter og de nasjonale arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene slik at sysselsettingsplanene deres, så langt det er praktisk mulig, er i tråd med den nasjonale politikken for samfunnsutvikling. Slike konsultasjoner, slik tilfellet også er for nasjonale selskaper, bør videreføres mellom flernasjonale selskaper og alle berørte parter, herunder arbeidstakerorganisasjonene.
18. Flernasjonale selskaper bør prioritere sysselsetting, faglig utvikling, opprykk og forfremmelse av vertsløndets statsborgere på alle nivåer, når det er relevant i samarbeid med representanter for arbeidstakerne de har ansatt eller representanter for disse arbeidstakernes organisasjoner og statlige myndigheter.
19. Flernasjonale selskaper bør, når de investerer i utviklingslønd, ta hensyn til viktigheten av å bruke teknologier som skaper arbeidsplasser, både direkte og indirekte. I den grad selve prosessen og de rådende forhold i den aktuelle økonomiske sektoren tillater det, bør de tilpasse teknologien til vertsløndenes behov og særpreg. De bør også, når det er mulig, ta del i utviklingen av passende teknologi i vertsløndene.
20. For å fremme sysselsetting i utviklingslønd og i lys av den voksende verdensøkonomien bør flernasjonale selskaper, når det er praktisk mulig, overveie å inngå avtaler med

nasjonale selskaper om produksjon av deler og utstyr, bruke lokale råmaterialer og bidra aktivt til å fremme lokal bearbeiding av råmaterialer. Flernasjonale selskaper bør ikke benytte seg av slike ordninger for å unngå pliktene som følger av prinsippene som er nedfelt i denne erklæringen.

21. Regjeringer bør utvikle og implementere et helhetlig politisk rammeverk for å forenkle overgangen til en formell økonomi, i erkjennelsen av at mangel på anstendig arbeid er mest utbredt i uformelle økonomier. Både flernasjonale og andre selskaper bør bidra til å nå denne målsetningen.

#### Sosial sikkerhet

22. Regjeringer bør etter behov fastsette og opprettholde minstenivåer for sosial beskyttelse og la dette være et grunnleggende element i de nasjonale ordningene for sosial sikkerhet (trygdesystemer). De bør også innføre minstenivåer for sosial beskyttelse i de utvidelsesstrategier for sosial sikkerhet som gradvis skal sikre at så mange som mulig får et høyere nivå av sosial sikkerhet, som fastsatt i ILOs standarder for sosial sikkerhet. Partene i arbeidslivet kan spille en rolle når det gjelder å fremme denne politikken. Flernasjonale og andre selskaper kan for eksempel supplere offentlige trygdeordninger og andre ordninger for sosial sikkerhet og bidra til at de utvikles enda mer, også gjennom egenfinansierte programmer.

#### Avskaffelse av tvangs- eller pliktarbeid

23. Regjeringer bør treffe effektive tiltak for å forebygge og avskaffe tvangsarbeid, beskytte ofre og hjelpe dem på en passende og effektiv måte, for eksempel gjennom kompensasjon og oppreisning, og straffeforfølge dem som står bak tvangs- eller pliktarbeid. Regjeringer bør utarbeide en nasjonal politikk og handlingsplan i konsultasjon med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner. Dette bør omfatte systematiske tiltak fra vedkommende myndigheters side som samordnes med arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner og andre berørte grupper etter behov.
24. Med sikte på å stanse tvangs- eller pliktarbeid bør regjeringer gi veiledning og støtte til arbeidsgivere og selskaper slik at de kan treffe effektive tiltak for å identifisere, forebygge, begrense og gjøre rede for hvordan de håndterer risikoene knyttet til tvangs- eller pliktarbeid i forbindelse med egen virksomhet eller produkter, tjenester eller virksomhet som de kan ha en direkte tilknytning til.
25. Både flernasjonale og nasjonale selskaper bør treffe umiddelbare og effektive tiltak innenfor deres myndighet for å sikre at tvangs- eller pliktarbeid forbys og avskaffes i deres virksomhet.

#### Effektiv avskaffelse av barnearbeid (minstealder og verste former)

26. Regjeringer bør utarbeide en nasjonal politikk som sørger for effektiv avskaffelse av

barnearbeid, snarest mulig treffe umiddelbare og effektive tiltak som sikrer forbud mot og avskaffelse av de verste formene for barnearbeid, og gradvis heve minstealderen for adgang til ansettelse eller arbeid til et nivå som er forenlig med den fysiske og mentale utviklingen til unge mennesker.

27. Både flernasjonale og nasjonale selskaper bør overholde minstealderen for adgang til ansettelse eller arbeid, for å sikre effektiv avskaffelse av barnearbeid i deres virksomhet, og de bør treffe umiddelbare og effektive tiltak innenfor deres myndighet for å sikre at de verste formene for barnearbeid snarest mulig blir forbudt og avskaffet.

#### Likestilling og likebehandling

28. Regjeringer bør føre en politikk som er utformet for å fremme likestilling og likebehandling innen arbeidslivet, med henblikk på å avskaffe all forskjellsbehandling som skyldes rase, farge, kjønn, religion, politiske meninger, nasjonal tilhørighet eller sosial bakgrunn.
29. Regjeringer bør fremme lik lønn for mannlige og kvinnelige arbeidere for arbeid av lik verdi.
30. Flernasjonale selskaper bør i all sin virksomhet følge prinsippet om likebehandling, uten at det berører tiltakene omhandlet i punkt 18 eller retningslinjer som regjeringen har utformet for å fjerne innarbeidet forskjellsbehandling og derigjennom skape økt likestilling og likebehandling i arbeidslivet. Flernasjonale selskaper bør derfor la kvalifikasjoner, ferdigheter og erfaring utgjøre grunnlaget når de skal rekruttere, besette stillinger, lære opp og forfremme ansatte, uansett nivå.
31. Regjeringer bør aldri kreve eller oppfordre flernasjonale selskaper til å forskjellsbehandle på grunnlag av motivene nevnt i punkt 28. Når det er hensiktsmessig, oppfordres regjeringer til å fortsette å veilede om hvordan man unngår slik forskjellsbehandling i arbeidslivet.

#### Jobbsikkerhet

32. Regjeringer bør følge nøye med på hvordan flernasjonale selskaper påvirker sysselsettingen i ulike bransjer. I alle land bør regjeringer og også de flernasjonale selskapene selv treffe egnede tiltak for å håndtere virkningene av de flernasjonale selskaperes virksomhet på sysselsettingen og arbeidsmarkedet.
33. Både flernasjonale og nasjonale selskaper bør jobbe aktivt med kompetansestyling med sikte på å skape trygge ansettelsesforhold for de ansatte i de ulike selskapene og oppfylle forpliktelser som de frivillig har påtatt seg i forhandlinger med hensyn til fast arbeid og sosial sikkerhet. Tatt i betraktning at flernasjonale selskaper ofte kan være fleksible, bør de søke å innta en ledende rolle når det gjelder å fremme jobbsikkerhet, særlig i land hvor det er sannsynlig at avvikling av driften vil føre til økt

langtidsledighet.

34. Dersom det vurderes å foreta endringer i virksomheten (herunder som følge av fusjoner, overtakelser eller produksjonsoverføringer) som kan få store konsekvenser for sysselsettingen, bør flernasjonale selskaper gi varsel i rimelig tid om slike endringer til relevante statlige myndigheter og til arbeidstakernes representanter og deres organisasjoner, slik at man i fellesskap kan drøfte konsekvensene for å begrense de negative følgene så langt det lar seg gjøre. Dette er spesielt viktig ved nedlegging av foretak som innebærer massepermutteringer eller masseoppsigelser.
35. Vilkaerlige fremgangsmåter for oppsigelse bør unngås.
36. I samarbeid med både flernasjonale og nasjonale selskaper bør regjeringer sørge for en form for inntektssikring mot inntektstap for arbeidstakere som har blitt sagt opp.

## OPPLÆRING

37. I samarbeid med alle berørte parter bør regjeringer utarbeide en nasjonal politikk for yrkesopplæring og yrkesveiledning som er tett forbundet med sysselsettingen. Den skal danne rammeverket for de flernasjonale selskapenes videre utforming av sin opplæringspolitikk.
38. Flernasjonale selskaper bør i sin virksomhet sørge for at det gis relevant opplæring til alle arbeidstakere som er ansatt i vertslandet, uansett nivå og etter behov, for å dekke selskapets behov og tilfredsstillende landets utviklingspolitikk. Opplæringen bør i størst mulig grad resultere i generelt nyttige ferdigheter og fremme karrieremuligheter og livslang læring. Der det er hensiktsmessig bør denne oppgaven gjennomføres i samarbeid med myndighetene i landet, arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjonene og vedkommende lokale, nasjonale eller internasjonale institusjoner.
39. Flernasjonale selskaper som driver virksomhet i utviklingsland, bør sammen med nasjonale selskaper delta i programmer, herunder spesialfond, som regjeringen i vertslandet innbyr til, og som støttes av arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner. Disse programmene bør ha som mål å stimulere til tilegnelse av ferdigheter, livslang læring og utvikling samt gi yrkesveiledning, og bør administreres i fellesskap av partene som støtter dem. Når det er praktisk mulig, bør flernasjonale selskaper bidra til den nasjonale utviklingen ved å stille tjenester fra faglært personale til rådighet for på denne måte å bistå i de opplæringsprogrammer som regjeringene organiserer.
40. Flernasjonale selskaper bør, i samarbeid med regjeringer og i den grad det er forenlig med effektiv drift av virksomheten, skape muligheter på tvers av hele selskapet med sikte på å gi den lokale ledelsen mer erfaring på egnede områder som for eksempel forholdet mellom partene i arbeidslivet.

## ARBEIDS- OG LEVEKÅR

### Lønninger, goder og arbeidsvilkår

41. De lønninger, goder og arbeidsvilkår som flernasjonale selskaper tilbyr i sine virksomheter, bør ikke være mindre gunstige for arbeidstakerne enn dem som tilbys av tilsvarende arbeidsgivere i vertslandet. Når det ikke finnes tilsvarende arbeidsgivere, bør de tilby så gode lønninger, goder og arbeidsvilkår som mulig. Følgende faktorer bør tas i betraktning: (a) behovene til arbeidstakerne og familiene deres, idet det tas hensyn til det generelle lønnsnivået i landet, levekostnader, trygdeytelser og den relative levestandarden for andre grupper i samfunnet, og (b) økonomiske faktorer, inkludert behovet for økonomisk utvikling, produktivitetsnivåer og fordelene ved å oppnå og opprettholde et høyt sysselsettingsnivå. Hvis arbeidsgiveren stiller grunnleggende fasiliteter til rådighet for arbeidstakere, for eksempel bolig, helsehjelp eller mat, bør disse fasilitetene holde en god standard.
42. Regjeringer, særlig i utviklingsland, bør bestrebe seg på å treffe egnede tiltak som sikrer at lavinntektsgrupper og mindre utviklede områder drar størst mulig nytte av virksomheten til flernasjonale selskaper.

### Helse, miljø og sikkerhet (HMS)

43. Regjeringer bør sikre at både flernasjonale og nasjonale selskaper innfører tilstrekkelige HMS-standarder og bidra til en forebyggende HMS-kultur i de enkelte selskapene slik at de kontinuerlig utvikler et trygt og sunt arbeidsmiljø. Dette skal omfatte tiltak for å bekjempe vold mot kvinner og menn på arbeidsplassen samt fokus på bygningssikkerhet. Det bør også tas hensyn til de relevante internasjonale standarder for arbeidslivet, inkludert listen over yrkessykdommer, og ILOs regler og retningslinjer på den gjeldende listen over ILOs publikasjoner om helse, miljø og sikkerhet i arbeidslivet. Arbeidstakere som har vært utsatt for yrkesskade eller yrkessykdom, bør få erstatning.
44. Flernasjonale selskaper bør i samsvar med nasjonale krav opprettholde høyest mulig HMS-standarder, idet de tar hensyn til relevante erfaringer fra eget selskap, inkludert kunnskap de måtte ha om spesielle farer. De bør også la arbeidstakerrepresentantene og, på anmodning, vedkommende myndigheter samt arbeidstaker- og arbeidsgiverorganisasjonene i alle land hvor de driver virksomhet, få tilgang til informasjon om HMS-standarder som er relevante på lokalt plan, og som de følger i andre land. De bør særlig la berørte parter få kjennskap til eventuelle spesielle farer og tilhørende beskyttelsestiltak forbundet med nye produkter og prosesser. Som med sammenlignbare nasjonale selskaper bør man kunne forvente at de spiller en ledende rolle i arbeidet med å granske årsaker til helse-, miljø- og sikkerhetsfarer på arbeidsplassen og utføre påfølgende forbedringstiltak på tvers av selskapet.

45. Flernasjonale selskaper bør samarbeide med internasjonale organisasjoner som jobber med å utarbeide og vedta internasjonale standarder for helse, miljø og sikkerhet.
46. I samsvar med nasjonal praksis bør flernasjonale selskaper samarbeide fullt og helt med behørig HMS-myndigheter, arbeidstakerrepresentanter og deres organisasjoner, og etablerte organisasjoner for helse, miljø og sikkerhet. Når det er hensiktsmessig, bør saker som gjelder helse, miljø og sikkerhet, innlemmes i avtaler med arbeidstakerrepresentantene og deres organisasjoner.

## FORHOLDET MELLOM PARTENE I ARBEIDSLIVET

47. Flernasjonale selskaper bør i sin virksomhet opptre i samsvar med internasjonale og nasjonale regler og retningslinjer som regulerer forholdet mellom partene i arbeidslivet.

### Organisasjonsfrihet og rett til å organisere seg

48. Arbeidstakere som er ansatt i flernasjonale eller nasjonale selskaper skal ha samme rett, og uten noen form for forhåndsgodkjenning, til å stifte og slutte seg til de organisasjoner de selv måtte ønske, og tilslutningen skal bare forutsette at de overholder den berørte organisasjonens vedtekter. De skal også ha et tilstrekkelig vern mot tilfeller av forskjellsbehandling i ansettelsesforholdet som skyldes medlemskapet i fagforeningen.
49. Organisasjoner som representerer flernasjonale selskaper, eller arbeidstakere som er ansatt i slike organisasjoner, bør ha et tilstrekkelig vern mot enhver innblanding fra den annen part eller dens representanter eller medlemmer når det gjelder stiftelse, drift eller administrasjon.
50. Hvis lokale forhold tilsier at det er hensiktsmessig, bør flernasjonale selskaper støtte representative arbeidsgiverorganisasjoner.
51. Dersom de ikke allerede gjør det, oppfordres regjeringer til å anvende prinsippene i konvensjon nr. 87 artikkel 5, fordi det på området flernasjonale selskaper er viktig å tillate at organisasjoner som representerer slike selskaper eller arbeidstakerne som er ansatt i dem, slutter seg til de internasjonale organisasjonene av arbeidere og arbeidsgivere de selv måtte ønske.
52. Når regjeringer i vertsland innfører særlige stimuleringsiltak for å tiltrekke seg investeringer fra utlandet, bør disse tiltakene ikke omfatte begrensninger i arbeidstakernes foreningsfrihet, organisasjonsrett eller retten til kollektive forhandlinger.
53. Representanter for arbeidstakere i flernasjonale og nasjonale selskaper bør ikke hindres i å holde møter for å kunne rådføre seg med hverandre og utveksle synspunkter, så lenge



dette ikke virker negativt inn på driften til selskapet og de normale prosedyrene som styrer forholdet mellom arbeidstakernes representanter og deres organisasjoner.

54. Regjeringer bør ikke begrense innreise for representanter for arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner som på anmodning fra de berørte lokale eller nasjonale organisasjoner kommer fra andre land med henblikk på konsultasjoner om saker av felles interesse, utelukkende fordi de søker om innreise for det formålet.

#### Kollektive forhandlinger

55. Arbeidstakere i flernasjonale selskaper skal i samsvar med nasjonal rett og praksis ha rett til å få representative organisasjoner etter deres eget valg anerkjent med henblikk på å føre kollektive forhandlinger.
56. Det skal treffes tiltak som er tilpasset forholdene i landet, for å oppmuntre og fremme full utbygging og bruk av et frivillig forhandlingsapparat mellom arbeidsgivere eller arbeidsgiverorganisasjoner og arbeidernes organisasjoner med sikte på regulering av arbeidsvilkår ved hjelp av kollektive avtaler.
57. Både flernasjonale og nasjonale selskaper bør gi arbeidstakernes representanter de ressurser og fasiliteter som kreves for å bidra til at det kan utformes effektive kollektive avtaler.
58. Flernasjonale selskaper bør legge forholdene til rette for at representanter med behørig fullmakt for selskapets arbeidstakere i hvert av de landene hvor selskapet driver virksomhet, kan forhandle med representanter for ledelsen som har myndighet til å treffe avgjørelser i sakene det forhandles om.
59. I forbindelse med forhandlinger i god tro med arbeidstakernes representanter om arbeidsvilkår, eller når arbeidstakere gjør bruk av retten til å organisere seg, skal flernasjonale selskaper ikke true med å benytte seg av en eventuell mulighet til å flytte hele eller deler av en driftsenhet fra det aktuelle landet, for på utilbørlig vis å påvirke forhandlingene eller hindre arbeidstakerne i å gjøre bruk av organisasjonsretten, og de bør heller ikke overføre arbeidstakere fra tilknyttede selskaper i andre land med sikte på å undergrave forhandlinger i god tro med arbeidstakernes representanter eller arbeidstakernes utøvelse av retten til å organisere seg.
60. Tariffavtaler bør inneholde bestemmelser for å løse tvister som oppstår i forbindelse med tolkning og anvendelse av bestemmelsene, og for å sikre gjensidig respekt for rettigheter og plikter.
61. Flernasjonale selskaper bør gi arbeidstakernes representanter de opplysninger som kreves for å kunne føre meningsfulle forhandlinger med den berørte enheten og, når dette er i samsvar med lokal lovgivning og praksis, også gi dem opplysninger slik at de kan danne seg et pålitelig bilde av enhetens, eventuelt hele selskapets resultater.

62. Regjeringer bør på anmodning, når lovgivning og praksis tillater det, gi representanter for arbeidstakerorganisasjoner opplysninger om bransjens selskaper driver virksomhet i. Dette vil gjøre det enklere å fastsette objektive kriterier i den kollektive forhandlingsprosessen. I den forbindelse bør både flernasjonale og nasjonale selskaper svare konstruktivt dersom en regjering anmoder om relevante opplysninger om selskapets virksomhet.

### Konsultasjon

63. I flernasjonale selskaper så vel som i nasjonale selskaper bør ordninger inngått ved gjensidig avtale mellom arbeidsgivere og arbeidstakere og deres representanter, i samsvar med nasjonal lovgivning og praksis legge til rette for jevnlig konsultasjoner om saker av felles interesse. Slike konsultasjoner bør ikke være en erstatning for kollektive forhandlinger.

### Klageadgang og klagebehandling

64. Som en del av forpliktelsen til å beskytte mot brudd på menneskerettigheter innenfor næringslivet bør regjeringer treffe egnede tiltak, og på juridiske, administrative, lovgivningsmessige eller andre passende måter, sikre at de berørte arbeidstakerne får adgang til en effektiv klageordning dersom slike brudd forekommer innenfor landets territorium og/eller jurisdiksjon.
65. Flernasjonale selskaper bør bruke sin innflytelse til å oppmuntre sine forretningspartnere til å sørge for effektive metoder som gjør det mulig å rette opp brudd på internasjonalt anerkjente menneskerettigheter.
66. Både flernasjonale og nasjonale selskaper bør respektere retten de ansatte har til å få sine klager behandlet i overensstemmelse med følgende bestemmelse: Enhver arbeidstaker som enten på egne vegne eller sammen med andre mener at han eller hun har grunn til å klage, skal ha rett til å inngi en slik klage uten at vedkommendes rettigheter på noen måte blir skadelidende, og til å få klagen behandlet i henhold til en hensiktsmessig fremgangsmåte. Dette er spesielt viktig når de flernasjonale selskapene driver virksomhet i land som ikke retter seg etter de prinsipper i ILO-konvensjonene som gjelder foreningsfrihet, organisasjonsrett og rett til kollektive forhandlinger, forskjellsbehandling, barnearbeid og tvangsarbeid.
67. Regjeringer bør sørge for å stille til rådighet frivillige meglings- og voldgiftsmekanismer, tilpasset nasjonale forhold, for å bistå i forebygging og løsning av arbeidstvister mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. Ordningen bør være vederlagsfri, rask og effektiv.
68. Både flernasjonale og nasjonale selskaper bør sammen med ansattes representanter og deres organisasjoner arbeide for å opprette en frivillig ordning for å oppnå forlik tilpasset nasjonale forhold, som kan omfatte bestemmelser om frivillig voldgift, for å

bistå i forebygging og løsning av arbeidskonflikter mellom arbeidsgivere og arbeidstakere. I den frivillige forliksordningen bør arbeidsgivere og arbeidstakere være likt representert.

## VEDLEGG I

Liste over ILOs erklæringer, internasjonale konvensjoner og rekommandasjoner om arbeidslivet, regler, retningslinjer og andre veiledende dokumenter som er relevante for trepartserklæringen om prinsipper for flernasjonale selskaper og sosialpolitikk

### A. ILO-erklæringer

- ILOs erklæring om grunnleggende prinsipper og rettigheter i arbeidslivet samt oppfølgingen av den
- ILOs erklæring om sosial rettferdighet for en rettferdig globalisering

### B. Internasjonale konvensjoner og rekommandasjoner om arbeidsliv

<b>Tvangsarbeid</b>	Konvensjon nr. 29 om tvangsarbeid (1930) og protokoll til konvensjon nr. 29 (2014) samt rekommandasjon nr. 35 om tvangsarbeid (indirekte tvang) (1930)  Konvensjon nr. 105 om avskaffelse av tvangsarbeid (1957)  Rekommandasjon nr. 203 om ytterligere tiltak mot tvangsarbeid (2014)
<b>Barnarbeid</b>	Konvensjon nr. 138 om minstealder for adgang til sysselsetting samt rekommandasjon nr. 146 (1973)  Konvensjon nr. 182 om forbud mot og umiddelbare tiltak for å avskaffe de verste former for barnarbeid samt rekommandasjon nr. 190 (1999)
<b>Likebehandling</b>	Konvensjon nr. 100 om lik lønn for mannlige og kvinnelige arbeidere for arbeid av lik verdi samt rekommandasjon nr. 90 (1951)  Konvensjon nr. 111 om diskriminering i sysselsetting og yrke samt rekommandasjon nr. 111 (1958)
<b>Foreningsfrihet og kollektive forhandlinger</b>	Konvensjon nr. 87 om foreningsfrihet og vern av organisasjonsretten (1948)  Konvensjon nr. 98 om retten til å organisere seg og til å føre kollektive forhandlinger (1949)  Konvensjon nr. 154 om fremme av kollektive forhandlinger samt rekommandasjon nr. 163 (1981)

<b>Forholdet mellom partene i arbeidslivet</b>	<p>Konvensjon nr. 135 om vern for arbeidstakerrepresentantene i bedriftene (1977)</p> <p>Rekommandasjon nr. 92 om frivillig forlik og megling (1952)</p> <p>Rekommandasjon nr. 94 om samarbeid på foretaksnivå (1952)</p> <p>Rekommandasjon nr. 129 om kommunikasjon innenfor foretak (1967)</p> <p>Rekommandasjon nr. 130 om behandling av klagemål</p>
<b>Fremme av sysselsetting</b>	<p>Konvensjon nr. 122 om sysselsettingspolitikk samt rekommandasjon nr. 122 (1964)</p> <p>Konvensjon nr. 168 om fremme av sysselsetting og vern mot arbeidsledighet samt rekommandasjon nr. 176 (1988)</p> <p>Rekommandasjon nr. 169 om sysselsettingspolitikk (tilleggsbestemmelser) (1984)</p> <p>Rekommandasjon nr. 189 om opprettelse av arbeidsplasser i små og mellomstore bedrifter (1998)</p> <p>Rekommandasjon nr. 193 om fremme av samvirkeforetak (2002)</p>
<b>Likebehandling</b>	<p>Konvensjon nr. 156 om arbeidstakere med familieforpliktelser</p> <p>Rekommandasjon nr. 200 om HIV og AIDS (2010)</p>
<b>Jobsikkerhet</b>	<p>Konvensjon nr. 158 om oppsigelse av arbeidsforhold samt rekommandasjon nr. 166 (1982)</p>
<b>Opplæring</b>	<p>Konvensjon nr. 142 om yrkesrettledning og yrkesopplæring som ledd i utvikling av menneskelige ressurser (1977)</p> <p>Rekommandasjon nr. 195 om utvikling av menneskelige ressurser (2004)</p>
<b>Arbeidsforhold</b>	<p>Konvensjon nr. 173 om vern av arbeidstakernes krav ved arbeidsgivers insolvens samt rekommandasjon nr. 180 (1992)</p> <p>Rekommandasjon nr. 115 om arbeiderboliger (1961)</p> <p>Rekommandasjon nr. 116 om forkortelse av arbeidstiden (1962)</p>

**Helse, miljø og sikkerhet på arbeidsplassen**

Konvensjon nr. 148 om vern for arbeidstakere mot yrkesrisiko i arbeidsmiljøet som skyldes luftforurensning, støy og vibrasjon samt rekommandasjon nr. 156 (1977)

Konvensjon nr. 155 om sikkerhet og helse i arbeidsmiljøet (1981) samt tilhørende protokoll av 2002; samt rekommandasjon nr. 164 om sikkerhet og helse i arbeidsmiljøet (1981)

Konvensjon nr. 161 om bedriftshelsetjeneste samt rekommandasjon nr. 171 (1985)

Konvensjon nr. 162 om sikkerhet ved bruk av asbest samt rekommandasjon nr. 172 (1986)

Konvensjon nr. 167 om sikkerhet og helse i bygg- og anleggsvirksomhet samt rekommandasjon nr. 175 (1988)

Konvensjon nr. 170 om sikkerhet ved bruk av kjemiske stoffer i arbeidslivet samt rekommandasjon nr. 177 (1990)

Konvensjon nr. 174 om forebygging av industrielle storulykker samt rekommandasjon nr. 181 (1993)

Konvensjon nr. 176 om sikkerhet og helse i bergindustrien samt rekommandasjon nr. 183 (1995)

Konvensjon nr. 184 om sikkerhet og helse i jordbruk samt rekommandasjon nr. 192 (2001)

Konvensjon nr. 187 om rammeverk til fremme av sikkerhet og helse i arbeidslivet (2006)

Rekommandasjon nr. 114 om strålevern (1960)

Rekommandasjon nr. 118 om sikring av maskiner (1963)

Rekommandasjon nr. 144 om benzen (1971)

Rekommandasjon nr. 147 om yrkesrisiko som skyldes kreftframbringende stoffer (1974)

Rekommandasjon nr. 194 om ulykker og sykdommer knyttet til arbeidslivet(2002)

**Sosial beskyttelse**

Konvensjon nr. 102 om minstestandard for sosial sikkerhet (1952)

Konvensjon nr. 121 om ytelser ved yrkesskade (1964) [tillegg I endret i 1980]

Konvensjon nr. 130 om sykehjelp og sykepenger samt rekommandasjon nr. 134 (1969)

Rekommandasjon nr. 202 om minstenivåer for sosial beskyttelse (2012)

**Styring**

Konvensjon nr. 81 om arbeidstilsyn i industri og handel (1947)

Konvensjon nr. 129 om arbeidstilsyn i jordbruket (1969)

Konvensjon nr. 144 om trepartsrådslagning med sikte på å fremme gjennomføring av internasjonale standarder for arbeidslivet (1976)

<b>Urbefolkninger og stammefolk</b>	Konvensjon nr. 169 om urbefolkninger og stammefolk i selvstendige stater (1989)
<b>Bestemte kategorier av arbeidstakere</b>	Konvensjon nr. 110 om plantasjer samt rekommandasjon nr. 110 (1958) Konvensjonen om sjøfolks arbeids- og levevilkår (2006)

### C. ILOs regler, retningslinjer og andre veiledende dokumenter

ILO har utarbeidet regler, retningslinjer og andre veiledende dokumenter som går nærmere inn på enkelte temaer. En liste over dokumentene og koblinger til tekstene finnes på nettstedet til ILOs informasjonstjeneste for næringslivet (*ILO Helpdesk for Business*) – [www.ilo.org/business](http://www.ilo.org/business)

## VEDLEGG II

### Virkemidler

#### 1. Tiltak<sup>2</sup>

Det internasjonale arbeidsbyråets styre har det overordnede ansvaret for å fremme trepartserklæringen om flernasjonale selskaper og sosialpolitikk («trepartserklæringen»). Styret gjennomgår jevnlig den overordnede strategien og de underliggende aktivitetene som skal fremme dokumentet, sammen med regjeringer, arbeidsgiverorganisasjoner og arbeidstakerorganisasjoner i alle ILO-medlemsland.

##### a. Regional oppfølging<sup>3</sup>

En ordning for regional oppfølging omfatter en regionrapport om hvordan ILO-medlemslandene i den aktuelle regionen fremmer og anvender trepartserklæringen. Regionrapportene er i hovedsak basert på opplysninger fra spørreskjemaer som regjeringer og arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner i de aktuelle medlemslandene har besvart. På ILOs regionale møter avholdes en særskilt sammenkomst beregnet på trepartsdiallog om ytterligere fremmende tiltak på regionalt nivå. Den regionbaserte rapporteringen tar utgangspunkt i en periode på fire år. Ved utgangen av hver periode skal det fremlegges en rapport for styret.

##### b. Tiltak på nasjonalt plan / fremmende tiltak av trepartsutnevnte nasjonale kontaktorganer<sup>4</sup>

I erkjennelsen av at det fordrer et sterkt engasjement fra partene i trepartssamarbeidet

Vedtatt av Det internasjonale arbeidsbyråets styre på styremøte 317 (mars 2013) og 320 (mars 2014).

<sup>3</sup>Vedtatt av Det internasjonale arbeidsbyråets styre på styremøte 320 (mars 2014).

<sup>4</sup>Vedtatt av Det internasjonale arbeidsbyråets styre på styremøte 317 (mars 2013) og revidert på styremøte 329 (mars 2017).

for at prinsippene i trepartserklæringen skal få størst mulig innvirkning på og bidra til inkluderende vekst og anstendig arbeid på nasjonalt nivå, oppfordres nasjonale deltakere – regjeringer, arbeidsgivere og arbeidstakere – til å utnevne nasjonale kontaktorganer på et trepartsgrunnlag (med veiledning fra konvensjon nr. 144) med sikte på å fremme bruken av trepartserklæringen og dens prinsipper, når dette er hensiktsmessig og relevant i nasjonal sammenheng.

Når det foreligger lignende verktøy og prosesser med hensyn til prinsippene i denne erklæringen, oppfordres regjeringene til å tilrettelegge for at partene i arbeidslivet kan involveres i dem.

De nasjonale kontaktorganenes innsats for aktivt å fremme prinsippene i trepartserklæringen på nasjonalt plan kan for eksempel omfatte: å skape økt bevissthet om prinsippene i trepartserklæringen blant departementer, offentlige etater, flernasjonale selskaper og arbeidsgiver- og arbeidstakerorganisasjoner, organisere arrangementer for kapasitetsbygging, og utvikle elektroniske plattformer for informasjon og dialog på lokale språk når dette er mulig. Nasjonale kontaktorganer med begrensede ressurser eller begrenset kapasitet kan gradvis utvide sin utadrettede virksomhet og aktivitet.

Det kan være ønskelig for nasjonale kontaktorganer å skape en arena for utvidet trepartsdiallog hvor partene i trepartssamarbeidet og flernasjonale selskaper kan drøfte muligheter og identifisere utfordringer i forbindelse med flernasjonale selskapers virksomhet i nasjonal sammenheng. Slike drøftinger kan ta utgangspunkt i tidligere erfaring, lærdom man har tatt og beste praksis, og kan også omfatte dialog mellom hjemland og vertsland, som beskrevet i punkt 12 i trepartserklæringen.

De nasjonale kontaktorganene bør arbeide for å fremme prinsippene i trepartserklæringen og legge til rette for dialog på en måte som er synlig, tilgjengelig, åpen og ansvarlig for partene i trepartssamarbeidet. De inviteres til å kommunisere og samarbeide med sine motparter i andre land for å utveksle ideer og skape økt global bevissthet om trepartserklæringen. I tillegg oppfordres de til jevnlig å underrette Det internasjonale arbeidsbyrået om aktivitetene sine. Byrået tilbyr hjelp til medlemsland som skal opprette nasjonale kontaktorganer og utarbeide aktiviteter for å fremme og tilrettelegge for dialog i forbindelse med trepartserklæringen.

### c. Fremmede tiltak av Det internasjonale arbeidsbyrået

#### i. Teknisk assistanse<sup>5</sup>

Den overordnede strategien og de underliggende aktivitetene for å fremme dokumentet omfatter også assistanse på nasjonalt nivå til regjeringer, arbeidsgivere og arbeidstakere.

#### ii. Informasjon og veiledning<sup>6</sup>

Ytterligere informasjon og veiledning om hvordan prinsippene i trepartserklæringen kan anvendes i virksomheten til et selskap, eller om prinsippene som inngår i de underliggende internasjonale standardene for arbeidslivet, kan fås fra ILOs

<sup>5</sup>Vedtatt av Det internasjonale arbeidsbyråets styre på styremøte 317 (mars 2013) og 320 (mars 2014).

<sup>6</sup>Vedtatt av Det internasjonale arbeidsbyråets styre på styremøte 301 (mars 2008).

informasjonstjeneste for næringslivet (ILO Helpdesk for Business). Dette er en kostnadsfri og konfidensiell tjeneste som tilbys av Det internasjonale arbeidsbyrået. Tjenesten svarer på spørsmål fra enkeltpersoner og har også et eget nettsted som er inndelt i kategorier. Her kan selskaper, fagforeninger og andre finne informasjon, praktiske verktøy og opplæringsmuligheter samt spørsmål og svar som kan gjøre det enklere å praktisere prinsippene i trepartserklæringen.

[www.ilo.org/business](http://www.ilo.org/business) og [assistance@ilo.org](mailto:assistance@ilo.org)

## 2. Dialog mellom selskaper og fagforeninger<sup>7</sup>

Ettersom dialog står helt sentralt i trepartserklæringen tar denne fremgangsmåten konkret hensyn til behovet for å tilrettelegge for dialog mellom flernasjonale selskaper og representanter for berørte arbeidstakere, særlig fagforeninger, med hensyn til anvendelsen av prinsippene i trepartserklæringen. Som global autoritet innenfor internasjonale standarder for arbeidslivet har ILO unike forutsetninger for å støtte eller legge til rette for slik dialog som en del av ILOs overordnede strategi for arbeidet med å få de ulike partene som inngår i trepartserklæringen, til å rette seg etter prinsippene i den.

Når et selskap og en fagforening på eget initiativ blir enige om å benytte seg av tjenestene til Det internasjonale arbeidsbyrået for å treffes og diskutere uten forutinntatthet, tilbyr Byrået et nøytralt sted hvor partene kan samtale om saker av felles interesse. For dette formål vil Byrået utarbeide og ajourføre en liste over kvalifiserte tilretteleggere og om nødvendig bidra med støtte for å sikre at de utfører oppgavene sine effektivt.

Byrået og deltakerne har absolutt taushetsplikt når det gjelder dialogprosessen. Deltakerne blir på forhånd enige om spørsmål som gjelder konfidensialitet. I den forbindelse vil Byrået, i samråd med sekretariatene for ILOs arbeidsgiver- og arbeidstakergrupper, fastsette de kriterier og den praksis for konfidensialitet som deltakerne i dialogprosessen må ta hensyn til.

Det er selskapet og fagforeningen som bestemmer hvem som skal delta i dialogen.

Avhengig av sakens natur kan Byrået tilrettelegge for dialog mellom et selskap og en fagforening på følgende måter :

- a. være et nøytralt sted for meningsfylt dialog mellom partene
- b. komme med innspill og skape et bedre beslutningsgrunnlag ved å opptre som teknisk eller sakkyndig rådgiver under dialogen mellom selskapet og fagforeningen
- c. legge til rette for dialog

Dialogen mellom selskapet og fagforeningen er basert på enighet mellom partene, og innholdet skal ikke brukes til noen form for bindende fremgangsmåte.

Når prosessen er avsluttet, skal Byrået informere sekretariatene til arbeidstaker- og

---

<sup>7</sup>Vedtatt av Det internasjonale arbeidsbyråets styre på styremøte 317 (mars 2013) og revidert på styremøte 329 (mars 2017).



arbeidsgivergruppene om at prosessen er fullført.

Fremgangsmåten skal fremmes gjennom ILOs informasjonstjeneste for næringslivet, gjennom sekretariatene til arbeidsgiver- og arbeidstakergruppene, og gjennom de nasjonale kontaktorganene eller andre tilsvarende verktøy og prosesser i ILO-medlemslandene.

**3. Fremgangsmåte for å granske tvister som gjelder anvendelsen av trepartserklæringen om flernasjonale selskaper og sosialpolitikk ved hjelp av tolkning av bestemmelsene (fremgangsmåte for tolkning)<sup>8</sup>**

1. Formålet med fremgangsmåten er å tolke bestemmelsene i erklæringen når dette er nødvendig fordi partene som erklæringen er anbefalt for, er blitt uenige om betydningen av dem i en konkret situasjon.
2. Fremgangsmåten bør på ingen måte gjenta eller være i strid med eksisterende nasjonale fremgangsmåter eller ILO-fremgangsmåter. Den kan derfor ikke få anvendelse med hensyn til
  - a. nasjonal rett og praksis
  - b. internasjonale konvensjoner og rekommandasjoner om arbeidsliv
  - c. saker som omfattes av fremgangsmåten for foreningsfrihet

Ovennevnte innebærer at spørsmål som gjelder nasjonal rett og praksis, bør behandles av egnede nasjonale organer, at spørsmål som gjelder internasjonale konvensjoner og rekommandasjoner om arbeidsliv, bør behandles gjennom fremgangsmåtene fastsatt i artikkel 19, 22, 24 og 26 i ILOs konstitusjon, eller gjennom anmodninger fra regjeringer til Byrået om uformell tolkning, og at spørsmål som gjelder foreningsfrihet, bør behandles gjennom de særskilte ILO-fremgangsmåtene som gjelder dette feltet.

3. Når Det internasjonale arbeidsbyrået mottar en anmodning om tolkning av erklæringen, skal Byrået bekrefte at anmodningen er mottatt og legge den frem for styrets ledere. Byrået vil underrette regjeringen og de berørte hovedorganisasjonene for arbeidsgivere og arbeidstakere om eventuelle anmodninger om tolkning som mottas direkte fra en organisasjon i henhold til punkt 5 bokstav b) og c).
4. Etter samråd med gruppene skal styrets ledere enstemmig avgjøre om fremgangsmåten tillater at anmodningen behandles. Hvis de ikke blir enige, skal anmodningen legges frem for styret i sin helhet, som tar avgjørelsen.
5. Anmodninger om tolkning kan rettes til Byrået:
  - a. i prinsippet av regjeringen i en medlemsstat som opptre på eget initiativ eller på anmodning fra en nasjonal arbeidsgiver- eller arbeidstakerorganisasjon,
  - b. av en nasjonal arbeidsgiver- eller arbeidstakerorganisasjon, som er

---

<sup>8</sup>Vedtatt av Det internasjonale arbeidsbyråets styre på styremøte 232 (mars 1986) for å erstatte del IV av fremgangsmåtene som ble vedtatt av styret på styremøte 214 (november 1980), og revidert på styremøte 329 (mars 2017).

- representativ på nasjonalt nivå eller sektornivå, med forbehold for vilkårene fastsatt i punkt 6. Slike anmodninger bør vanligvis fremmes gjennom hovedorganisasjonene i det berørte landet,
- c. av en internasjonal arbeidsgiver- eller arbeidstakerorganisasjon på vegne av en tilknyttet representativ nasjonal organisasjon.
6. I tilfellene omhandlet i punkt 5 bokstav b) og c) kan anmodninger fremlegges hvis det kan dokumenteres at
    - a. den berørte regjeringen har avslått å fremlegge anmodningen for Byrået, eller
    - b. det har gått tre måneder siden organisasjonen henvendte seg til regjeringen, uten at nevnte regjering har tilkjennegitt sine intensjoner.
  7. Ved anmodninger som kan mottas, skal Byrået utarbeide et utkast til svar i samråd med styrets ledere. Alle egnede informasjonskilder skal benyttes, herunder kilder i regjeringen og blant arbeidsgivere og arbeidstakere i det berørte landet. Styrets ledere kan be Byrået om å fastsette en frist for fremleggelse av informasjon.
  8. Utkastet til svar på en anmodning som kan mottas, skal vurderes og godkjennes av styret.
  9. Når svaret er godkjent, skal det sendes til de berørte partene og offentliggjøres i Det internasjonale arbeidsbyråets *Official Bulletin*.

