



Internationale
Arbeidsorganisatie

► Tripartiete Beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid





Internationale
Arbeidsorganisatie

▶ **Tripartiete Beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid**

Copyright © International Labour Organization 2023

Sixth edition 2022



This is an open access work distributed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Users can reuse, share, adapt and build upon the original work, as detailed in the License. The ILO must be clearly credited as the owner of the original work. The use of the emblem of the ILO is not permitted in connection with users' work.

Attribution – The work must be cited as follows: *Tripartiete Beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid*, Geneva: International Labour Office, 2023.

Translations – In case of a translation of this work, the following disclaimer must be added along with the attribution: *This translation was not created by the International Labour Organization (ILO) and should not be considered an official ILO translation. The ILO is not responsible for the content or accuracy of this translation.*

Adaptations – In case of an adaptation of this work, the following disclaimer must be added along with the attribution: *This is an adaptation of an original work by the International Labour Organization (ILO). Responsibility for the views and opinions expressed in the adaptation rests solely with the author or authors of the adaptation and are not endorsed by the ILO.*

This CC license does not apply to non-ILO copyright materials included in this publication. If the material is attributed to a third party, the user of such material is solely responsible for clearing the rights with the right holder.

Any dispute arising under this license that cannot be settled amicably shall be referred to arbitration in accordance with the Arbitration Rules of the United Nations Commission on International Trade Law (UNCITRAL). The parties shall be bound by any arbitration award rendered as a result of such arbitration as the final adjudication of such a dispute.

All queries on rights and licensing should be addressed to the ILO Publishing Unit (Rights and Licensing), 1211 Geneva 22, Switzerland, or by email to rights@ilo.org.

ISBN 978-92-2-039066-5 (print), ISBN 978-92-2-039067-2 (web pdf)

Also available in Arabic ISBN 978-92-2-038593-7 (print), ISBN 978-92-2-038594-4 (web PDF);
Chinese ISBN 978-92-2-038595-1 (print), ISBN 978-92-2-038596-8 (web PDF);
English ISBN 978-92-2-038587-6 (print), ISBN 978-92-2-038588-3 (web PDF);
French ISBN 978-92-2-038589-0 (print), ISBN 978-92-2-038590-6 (web PDF);
German ISBN 978-92-2-038597-5 (print), ISBN 978-92-2-038598-2 (web PDF);
Italian ISBN 978-92-2-039059-7 (web PDF);
Russian ISBN 978-92-2-038599-9 (print), ISBN 978-92-2-038600-2 (web PDF);
Spanish ISBN 978-92-2-038591-3 (print), ISBN 978-92-2-038592-0 (web PDF).

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the ILO concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the ILO of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the ILO, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

Information on ILO publications and digital products can be found at: www.ilo.org/publns.

Printed in Switzerland

Inhoudstafel

Inleiding.....	5
Tripartiete Beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid ...	7
Doel en toepassingsgebied	8
Algemeen beleid	10
Tewerkstelling.....	12
Opleiding	15
Arbeidsvoorwaarden en leefomstandigheden.....	16
Arbeidsverhoudingen.....	17

Bijlage

I. Lijst van IAO-verklaringen, internationale arbeidsverdragen en -aanbevelingen, gedragscodes, richtsnoeren en andere leidraden die relevant zijn voor de Tripartiete Beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid	21
II. Operationele instrumenten	25

► Inleiding

De beginselen vastgelegd in de Tripartiete Beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid (MNO-verklaring) bieden multinationale ondernemingen, regeringen en werkgevers- en werknemersorganisaties richtsnoeren op het vlak van tewerkstelling, opleiding, arbeidsvoorwaarden, leefomstandigheden en arbeidsverhoudingen. Deze richtsnoeren zijn grotendeels gebaseerd op de beginselen vervat in internationale arbeidsverdragen en -aanbevelingen. De IAO-verklaring inzake fundamentele beginselen en rechten op het werk (1998), zoals aangepast in 2022, die universeel erkend wordt als essentieel voor de verwezenlijking van de doelstelling waardig werk voor iedereen, ligt ook aan de basis van de aangeboden richtsnoeren. Bijlage I bevat een lijst van internationale arbeidsverdragen en -aanbevelingen die relevant zijn voor de MNO-verklaring.

De nog steeds prominente rol die multinationale ondernemingen spelen in sociale en economische globalisering maakt de toepassing van de beginselen van de MNO-verklaring belangrijk en noodzakelijk, in het kader van rechtstreekse buitenlandse investeringen en handel en het gebruik van wereldwijde toeleveringsketens. De betrokken partijen beschikken over de mogelijkheid om de beginselen van de MNO-verklaring te gebruiken als leidraad voor het versterken van de positieve sociale en arbeidseffecten die de activiteiten en het bestuur van multinationale ondernemingen hebben om de doelstelling van waardig werk voor iedereen te bereiken, een universele doelstelling die wordt erkend in de Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling. Deze richtsnoeren kunnen ook worden gebruikt bij de ontwikkeling van partnerschappen, om veel van de uitdagingen aan te pakken die regeringen noch bedrijven alleen de baas kunnen, waaronder partnerschappen met meerdere belanghebbenden en internationale samenwerkingsinitiatieven.

Dit instrument biedt richtsnoeren voor het sociaal beleid in een gevoelige en zeer complexe activiteitensector. De naleving van de MNO-verklaring door alle betrokken partijen zal bijdragen tot een klimaat dat waardig werk, inclusieve economische groei en duurzame ontwikkeling bevordert. Iedereen wordt aangemoedigd om de beginselen van de MNO-verklaring toe te passen. Teneinde alle partijen aan te moedigen de beginselen ervan na te leven, heeft de Raad van Bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau operationele instrumenten goedgekeurd die opgesomd worden in bijlage II.

Tripartiete Beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) speelt, met haar unieke tripartiete structuur, haar deskundigheid en haar jarenlange ervaring op sociaal gebied, een essentiële rol in de ontwikkeling van beginselen om regeringen, werkgevers- en werknemersorganisaties en multinationale ondernemingen zelf richtlijnen te bieden.

De Raad van Bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau nam de Tripartiete Beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid aan op zijn 204e zitting (november 1977) en wijzigde ze naderhand op zijn 279e zitting (november 2000) en 295e zitting (maart 2006). De Raad van Bestuur besloot op zijn 329e zitting (maart 2017) om de Verklaring nogmaals te wijzigen, om de ontwikkelingen binnen de IAO sinds de vorige herziening in 2006 mee in overweging te nemen, zoals de IAO-verklaring betreffende sociale rechtvaardigheid voor eerlijke globalisering, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie (IAC) in 2008, nieuwe internationale arbeidsnormen, de conclusies van de IAC betreffende het promoten van duurzame ondernemingen (2007) en de conclusies van de IAC betreffende waardig werk in mondiale toeleveringsketens (2016); evenals de *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework* (2011) en de doelstellingen van de *Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling* (2015), die bijzonder relevant zijn voor de Verklaring; en rekening houdend met de *Addis Abeba Actieagenda* (2015) betreffende financiering voor ontwikkeling, het *Verdrag van Parijs* (2015) betreffende klimaatverandering en de *OEESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen* (zoals herzien in 2011). De Raad van Bestuur heeft tijdens zijn 346e zitting (oktober-november 2022) aanvullende wijzigingen aangenomen, na de goedkeuring van de IAC-resolutie over de toevoeging van een veilige en gezonde werkomgeving aan het kader van fundamentele beginselen en rechten op het werk van de IAO. De Raad van Bestuur keurt de volgende herziene Tripartiete Beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid goed, die geciteerd mag worden als de MNO-verklaring, en verzoekt de regeringen van de Lidstaten van de IAO, de betrokken werkgevers- en werknemersorganisaties en de multinationale ondernemingen actief op hun grondgebied om de erinvervatte beginselen na te leven.

► Doel en toepassingsgebied

1. Multinationale ondernemingen spelen een belangrijke rol in de economie van de meeste landen en in internationale economische relaties. Dit is van toenemend belang voor zowel overheden als voor werkgevers en werknemers en hun respectievelijke organisaties. Door middel van internationale directe investeringen, handel en andere middelen kunnen dergelijke ondernemingen aanzienlijke voordelen opleveren voor de landen van herkomst en het gastland, doordat ze bijdragen aan een efficiënter gebruik van kapitaal, technologie en arbeid. In het kader van het door de regeringen bepaalde beleid inzake duurzame ontwikkeling kunnen zij ook een belangrijke bijdrage leveren aan de bevordering van het economisch en sociaal welzijn, aan de verbetering van de levensstandaard en de invulling van de basisbehoeften, aan het scheppen van werkgelegenheid, zowel rechtstreeks als onrechtstreeks, en aan het respect voor de mensenrechten, waaronder vrijheid van vereniging, over heel de wereld. Aan de andere kant kan de vooruitgang die multinationale ondernemingen geboekt hebben in de organisatie van hun activiteiten buiten het nationaal kader leiden tot misbruik van economische machtsconcentraties en tot conflicten met nationale beleidsdoelstellingen en met de belangen van de werknemers. Daarnaast kan de complexiteit van multinationale ondernemingen en de moeilijkheid om hun uiteenlopende structuren, activiteiten en beleid duidelijk te vatten soms aanleiding geven tot bezorgdheid, zowel in het thuisland als in het gastland, of in beide.
2. Het doel van deze Verklaring is de positieve bijdrage die multinationale ondernemingen kunnen leveren aan economische en sociale vooruitgang en de verwezenlijking van de doelstelling waardig werk voor iedereen aan te moedigen en de moeilijkheden die hun verschillende activiteiten kunnen veroorzaken tot een minimum te beperken en op te lossen.
3. Passende wetten en beleidslijnen, maatregelen en acties van regeringen, ook op het gebied van arbeidsadministratie en arbeidsinspectie, en samenwerking tussen de regeringen en de werkgevers- en werknemersorganisaties van alle landen zullen bijdragen tot de verwezenlijking van dit doel.
4. De beginselen van deze Verklaring zijn bedoeld als leidraad voor regeringen, werkgevers- en werknemersorganisaties van de thuis- en gastlanden en multinationale ondernemingen bij het nemen van maatregelen en acties en het voeren van een sociaal beleid, met inbegrip van de maatregelen en acties die zijn gebaseerd op de beginselen vastgelegd in de grondwet en de relevante verdragen en aanbevelingen van de IAO, om sociale vooruitgang en waardig werk te bevorderen.
5. Deze beginselen zijn niet bedoeld om ongelijke behandeling van multinationale en nationale ondernemingen in te voeren of in stand te houden. Ze weerspiegelen goede praktijken voor iedereen. Indien de beginselen van de MNO-verklaring voor beide soorten ondernemingen relevant zijn, moeten multinationale en nationale ondernemingen aan dezelfde verwachtingen ten aanzien van hun gedrag in het algemeen en hun sociale praktijken in het bijzonder worden onderworpen.
6. De MNO-verklaring heeft geen nauwkeurige juridische definitie van multinationale ondernemingen nodig om haar doel te bereiken; dit punt is bedoeld om het begrip van de Verklaring te vergemakkelijken en niet om een dergelijke definitie te geven. Multinationale ondernemingen zijn ondernemingen - geheel of gedeeltelijk in handen van de staat of van particulieren - die eigenaar zijn van of zeggenschap hebben over de productie, distributie, diensten of andere faciliteiten buiten het land waar zij gevestigd zijn. Ze kunnen groot of klein zijn en kunnen hun hoofdkwartier in elk deel van de wereld hebben. De mate van autonomie die entiteiten binnen multinationale ondernemingen genieten, verschilt sterk van onderneming tot onderneming, afhankelijk van de aard van de banden tussen deze entiteiten en hun werkterreinen en rekening houdend met de grote diversiteit op het vlak van eigendom, omvang en de aard en plaats van de activiteiten van de betrokken ondernemingen. Tenzij anders vermeld, wordt in deze Verklaring de term "multinationale onderneming" gebruikt om de verschillende entiteiten (moedermaatschappijen of lokale entiteiten of beide, of de organisatie in haar geheel) aan te duiden volgens de onderlinge verdeling van verantwoordelijkheden, in de verwachting dat zij zullen samenwerken en elkaar de nodige bijstand zullen verlenen om de naleving van de in deze Verklaring vastgelegde beginselen te

vergemakkelijken. In dit verband erkent zij ook dat multinationale ondernemingen vaak via relaties met andere ondernemingen opereren, als onderdeel van hun algemene productieproces, en als zodanig kunnen bijdragen tot de verwezenlijking van het doel van deze Verklaring.

7. Deze Verklaring bevat beginselen met betrekking tot werkgelegenheid, opleiding, arbeidsvoorwaarden, leefomstandigheden en arbeidsverhoudingen die regeringen, werkgevers- en werknemersorganisaties en multinationale ondernemingen wordt aanbevolen op vrijwillige basis in acht te nemen; de beginselen van deze Verklaring mogen de verplichtingen die voortvloeien uit de ratificatie van IAO-verdragen niet beperken of anderszins beïnvloeden.

► Algemeen beleid

8. Alle bij de MNO-verklaring betrokken partijen dienen de soevereine rechten van staten te eerbiedigen, de nationale wet- en regelgeving na te leven, rekening te houden met de plaatselijke gebruiken en de relevante internationale normen in acht te nemen. Ze moeten ook de verplichtingen nakomen die ze vrijwillig zijn aangegaan, in overeenstemming met de nationale wetgeving en aanvaarde internationale verplichtingen. Ze moeten de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948) en de overeenkomstige internationale verdragen (1966) die door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties zijn aangenomen, eerbiedigen, alsook de statuten van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en de beginselen ervan, volgens welke de vrijheid van meningsuiting en vereniging van essentieel belang zijn voor duurzame vooruitgang.
9. Alle partijen moeten bijdragen tot de verwezenlijking van de IAO-verklaring inzake fundamentele principes en rechten op het werk (1998) zoals aangepast in 2022. Alle leden hebben, ook al hebben zij de fundamentele verdragen in kwestie niet geratificeerd, de verplichting, die voortvloeit uit het feit dat zij lid zijn van de Organisatie, om de beginselen betreffende de fundamentele rechten die het onderwerp van die verdragen vormen te goeder trouw en in overeenstemming met de statuten van de Organisatie te eerbiedigen, te bevorderen en te verwezenlijken, namelijk:
 - a. de vrijheid van vereniging en de daadwerkelijke erkenning van het recht op collectieve onderhandelingen;
 - b. de uitbanning van alle vormen van gedwongen of verplichte arbeid;
 - c. de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid;
 - d. de uitbanning van discriminatie op het gebied van beroep en beroepsuitoefening en
 - e. een veilige en gezonde werkomgeving. De regeringen van de staten die de in de Verklaring van 1998 erkende verdragen betreffende de fundamentele beginselen en rechten op het werk nog niet hebben geratificeerd, worden met klem verzocht dit te doen. Multinationale ondernemingen kunnen door hun activiteiten een belangrijke bijdrage leveren aan de verwezenlijking van de doelstellingen van deze verdragen.
10. De principes die in de MNO-verklaring zijn vastgelegd, worden aanbevolen aan overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties in de thuis- en gastlanden en aan de multinationale ondernemingen zelf. De beginselen weerspiegelen dus dat verschillende actoren een specifieke rol te spelen hebben. In dit verband, en in het kader van deze Verklaring:
 - a. De *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations "Protect, Respect and Remedy" Framework* (2011) schetst de respectieve plichten en verantwoordelijkheden van staten en ondernemingen op het vlak van mensenrechten. Deze beginselen zijn gebaseerd op de erkenning van:
 - i) de bestaande verplichtingen van de staten om de mensenrechten en de fundamentele vrijheden te eerbiedigen, te beschermen en na te leven ("de plicht van de staat om de mensenrechten te beschermen");
 - ii) de rol van ondernemingen als gespecialiseerde organen van de samenleving die gespecialiseerde functies vervullen en verplicht zijn alle toepasselijke wetten na te leven en de mensenrechten te eerbiedigen ("de verantwoordelijkheid van de ondernemingen om de mensenrechten te eerbiedigen"); en
 - iii) de noodzaak om deze rechten en verplichtingen te koppelen aan passende en doeltreffende rechtsmiddelen als ze niet worden nageleefd ("toegang tot rechtsmiddelen").
 - b. De leidende beginselen zijn van toepassing op alle staten en alle ondernemingen, zowel multinationale als andere, ongeacht hun omvang, sector, operationele context, eigendom en structuur.
 - c. De verantwoordelijkheid van ondernemingen om de mensenrechten te eerbiedigen vereist dat ondernemingen, met inbegrip van multinationale ondernemingen, waar zij ook actief zijn, de mensenrechten respecteren: i) vermijden dat hun eigen activiteiten nadelige gevolgen veroorzaken of daartoe bijdragen, en dergelijke gevolgen aanpakken wanneer zij zich voordoen, en ii) trachten nadelige gevolgen voor de mensenrechten die rechtstreeks verband houden met hun activiteiten, producten of diensten via hun zakelijke relaties te voorkomen of te beperken, zelfs als zij niet tot die gevolgen hebben bijgedragen.

- d. Ondernemingen, met inbegrip van multinationale ondernemingen, moeten de nodige zorgvuldigheid aan de dag leggen bij het identificeren, voorkomen, verzachten en verantwoorden van de wijze waarop zij hun huidige en potentiële negatieve effecten op het gebied van internationaal erkende mensenrechten aanpakken, met dien verstande dat deze ten minste moeten worden begrepen als de mensenrechten vastgelegd in het Internationaal Statuut van de Rechten van de Mens en de beginselen betreffende grondrechten vastgelegd in de Verklaring van de IAO inzake fundamentele beginselen en rechten op het werk.
 - e. Om de risico's op het gebied van mensenrechten te meten, moeten ondernemingen - met inbegrip van multinationale ondernemingen - alle feitelijke of potentiële negatieve gevolgen voor de mensenrechten vaststellen en beoordelen met dewelke zij via hun eigen activiteiten of als gevolg van hun zakelijke relaties te maken kunnen krijgen. Dit proces moet zinvol overleg omvatten met potentieel betrokken groepen en andere relevante belanghebbenden, waaronder werknemersorganisaties, afhankelijk van de omvang van de onderneming en de aard en de context van de operatie. Om het doel van de MNO-verklaring te bereiken, moet in dit proces rekening worden gehouden met de centrale rol van de vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen, alsook met de arbeidsverhoudingen en de sociale dialoog als een continu proces.
- 11.** Multinationale ondernemingen moeten ten volle rekening houden met de vastgestelde algemene beleidsdoelstellingen van de landen waarin zij actief zijn. Hun activiteiten moeten in overeenstemming zijn met de nationale wetgeving en met de ontwikkelingsprioriteiten, de sociale doelstellingen en de structuur van het land waarin zij actief zijn. Daartoe moet overleg worden gepleegd tussen multinationale ondernemingen, de regering en, waar nodig, de betrokken nationale werkgevers- en werknemersorganisaties.
- 12.** De regeringen van de gastlanden dienen goede sociale praktijken in overeenstemming met deze verklaring te bevorderen bij multinationale ondernemingen die op hun grondgebied actief zijn. De regeringen van de landen van herkomst dienen goede sociale praktijken in overeenstemming met deze verklaring te bevorderen bij hun multinationale ondernemingen die in het buitenland actief zijn, met inachtnaam van de sociale en arbeidswetgeving, -regels en -praktijken in de gastlanden en de relevante internationale normen. Zowel de regeringen van het gastland als die van het land van herkomst moeten bereid zijn om, wanneer nodig, op initiatief van een van beide landen met elkaar in overleg te treden.

► Tewerkstelling

Bevordering van de werkgelegenheid

13. Met het oog op het stimuleren van duurzame economische groei en ontwikkeling, het verhogen van de levensstandaard, het voldoen aan tewerkstellingsvereisten en het wegwerken van de werkloosheid en het gebrek aan werkgelegenheid, moeten de regeringen een actief beleid ter bevordering van volledige, productieve en vrijelijk gekozen tewerkstelling en waardig werk aankondigen en nastreven als een belangrijke doelstelling.
14. Dit is met name van belang in het geval van de regeringen van de gastlanden waar de problemen van werkloosheid en onderbezetting het ernstigst zijn en in het bijzonder in ontwikkelingsgebieden van de wereld. In dit verband moet rekening worden gehouden met de mondiale werkgelegenheidsagenda (2003), de IAC-conclusies betreffende de bevordering van duurzame ondernemingen (2007), het Wereldwijde werkgelegenheidspact (2009), zoals aangepast in 2022, en doelstelling 8 van de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen.
15. Bovenstaande paragrafen 13 en 14 leggen het kader vast waarbinnen zowel in het thuis- als in het gastland de nodige aandacht moet worden besteed aan de impact van multinationale ondernemingen op de werkgelegenheid.
16. Multinationale ondernemingen, met name wanneer zij in ontwikkelingslanden actief zijn, moeten zich inspannen om de werkgelegenheidskansen en -normen te verbeteren, rekening houdend met het werkgelegenheidsbeleid en de doelstellingen van regeringen, alsook met de werkzekerheid en de ontwikkeling van de onderneming op lange termijn.
17. Alvorens de activiteiten op te starten, moeten multinationale ondernemingen, indien nodig, de bevoegde autoriteiten en de nationale werkgevers- en werknemersorganisaties raadplegen om hun werkgelegenheidsplannen, voor zover mogelijk, in overeenstemming te houden met het nationale sociale ontwikkelingsbeleid. Dit overleg moet, net zoals bij nationale ondernemingen, worden voortgezet tussen de multinationale ondernemingen en alle betrokken partijen, met inbegrip van de werknemersorganisaties.
18. Multinationale ondernemingen moeten voorrang geven aan werkgelegenheid, beroepsontwikkeling, de bevordering en de vooruitgang van de inwoners van het gastland op alle niveaus, desgevallend in samenwerking met vertegenwoordigers van de werknemers die ze tewerkstellen, van de organisaties van deze werknemers of van overheidsinstanties.
19. Multinationale ondernemingen moeten bij investeringen in ontwikkelingslanden ermee rekening houden hoe belangrijk het is technologieën te gebruiken die direct of indirect werkgelegenheid genereren. Voorzover de aard van het proces en de omstandigheden in de betreffende economische sector het toelaten, moeten zij de technologieën aanpassen aan de behoeften en kenmerken van de gastlanden. Ze moeten ook, waar mogelijk, deelnemen aan de ontwikkeling van geschikte technologie in de gastlanden.
20. Om de werkgelegenheid in ontwikkelingslanden in het kader van een zich uitbreidende wereldeconomie te bevorderen, moeten multinationale ondernemingen, waar mogelijk, overwegen contracten te sluiten met nationale ondernemingen voor de vervaardiging van onderdelen en apparatuur, lokale grondstoffen te gebruiken en geleidelijk aan de voorkeur te geven aan de lokale verwerking van grondstoffen. Dergelijke regelingen mogen niet door multinationale ondernemingen worden gebruikt om de verantwoordelijkheden die in de beginselen van deze verklaring zijn vastgelegd te omzeilen.
21. Regeringen moeten een geïntegreerd beleidskader ontwikkelen en uitvoeren om de overgang naar de formele economie te vergemakkelijken, in het besef dat het tekort aan waardig werk het meest uitgesproken is in de informele economie. Ook multinationale en andere ondernemingen moeten hiertoe bijdragen.

22. Regeringen moeten sociale beschermingsniveaus vastleggen en in stand houden, als een fundamenteel onderdeel van hun nationale sociale zekerheidsstelsels, en sociale beschermingsniveaus implementeren in het kader van strategieën voor de uitbreiding van de sociale zekerheid om zo geleidelijk aan een hoger niveau van sociale zekerheid voor zoveel mogelijk mensen te garanderen, op basis van de IAO-normen voor sociale zekerheid. De sociale partners kunnen een rol spelen bij de bevordering van dit beleid. Multinationale en andere ondernemingen zouden de openbare sociale zekerheidsstelsels kunnen aanvullen en hun ontwikkeling verder kunnen stimuleren, onder meer via hun eigen, door de werkgever gefinancierde programma's.

Eliminatie van gedwongen arbeid of verplichte arbeid

23. Regeringen moeten doeltreffende maatregelen nemen om gedwongen arbeid te voorkomen en uit te bannen, de slachtoffers te beschermen en hen toegang te bieden tot passende en doeltreffende rechtsmiddelen, zoals schadeloosstelling en rehabilitatie, en de daders van gedwongen of verplichte arbeid te bestraffen. Regeringen moeten een nationaal beleid en actieplan ontwikkelen, in overleg met werkgevers- en werknemersorganisaties. Dit houdt in dat de bevoegde autoriteiten stelselmatig maatregelen moeten nemen, desgevallend samen met werkgevers- en werknemersorganisaties en met andere betrokken groepen.
24. Om gedwongen of verplichte arbeid tegen te gaan, dienen overheden werkgevers en ondernemingen te begeleiden en te ondersteunen bij het nemen van effectieve maatregelen om het risico op gedwongen of verplichte arbeid bij hun activiteiten of producten, diensten of operaties waarbij zij rechtstreeks betrokken zijn, te identificeren, voorkomen, beperken en er verantwoording over af te leggen.
25. Zowel multinationale als nationale ondernemingen moeten binnen hun eigen bevoegdheid onmiddellijke en doeltreffende maatregelen nemen om het verbod op en de uitbanning van gedwongen of verplichte arbeid bij hun activiteiten te waarborgen.

Daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid: minimumleeftijd en ergste vormen

26. De regeringen moeten een nationaal beleid ontwikkelen dat gericht is op de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid, onmiddellijk doeltreffende maatregelen nemen om het verbod op en de uitbanning van de ergste vormen van kinderarbeid met spoed te waarborgen en de minimumleeftijd voor toelating tot werk of tewerkstelling geleidelijk op te trekken tot een niveau dat verenigbaar is met de volledige fysieke en mentale ontwikkeling van jongeren.
27. Multinationale ondernemingen, evenals nationale ondernemingen, moeten de minimumleeftijd voor toelating tot werk of tewerkstelling in acht nemen om de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid bij hun activiteiten te waarborgen en moeten binnen hun eigen bevoegdheid onmiddellijke en doeltreffende maatregelen nemen om het verbod op en de uitbanning van de ergste vormen van kinderarbeid met spoed te waarborgen.

Gelijke kansen en gelijke behandeling

28. Regeringen moeten een beleid voeren dat erop gericht is gelijke kansen en een gelijke behandeling op de arbeidsmarkt te bevorderen, met het oog op de uitbanning van discriminatie op grond van ras, huidskleur, geslacht, godsdienst, politieke overtuiging, land van herkomst of sociale afkomst.
29. Overheden moeten een gelijke verloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers voor gelijkwaardig werk bevorderen.

30. Multinationale ondernemingen moeten zich bij al hun activiteiten laten leiden door het beginsel van non-discriminatie, onverminderd de in punt 18 vermelde maatregelen of een overheidsbeleid dat erop gericht is historische patronen van discriminatie te corrigeren en aldus gelijke kansen en gelijke behandeling op de arbeidsmarkt te bevorderen. Multinationale ondernemingen moeten daarom kwalificaties, vaardigheden en ervaring als basis nemen voor de aanwerving, functietoewijzing, opleiding en promotie van hun personeel, op alle niveaus.
31. Regeringen mogen multinationale ondernemingen nooit dwingen of aanmoedigen om te discrimineren op basis van een van de in punt 28 genoemde gronden, en het wordt aangemoedigd om, waar nodig, doorlopend advies van regeringen te vragen om dergelijke discriminatie op de arbeidsmarkt te vermijden.

Werkzekerheid

32. Regeringen moeten de impact van multinationale ondernemingen op de werkgelegenheid in de verschillende industriële sectoren zorgvuldig bestuderen. De regeringen en de multinationale ondernemingen zelf moeten in alle landen passende maatregelen nemen om de gevolgen van de activiteiten van multinationale ondernemingen voor de werkgelegenheid en de arbeidsmarkt op te vangen.
33. Multinationale alsook nationale ondernemingen moeten door middel van een actieve werkgelegenheidsplanning streven naar stabiele werkgelegenheid voor de werknemers die elke onderneming tewerkstelt en moeten zich houden aan de verplichtingen betreffende de stabiliteit van de werkgelegenheid en de sociale zekerheid waarover vrijelijk is onderhandeld. Gelet op de flexibiliteit die multinationale ondernemingen kunnen hebben, moeten zij ernaar streven een leidende rol te spelen bij het bevorderen van werkzekerheid, met name in landen waar de stopzetting van hun activiteiten de langdurige werkloosheid zou kunnen verergeren.
34. Als er veranderingen in de activiteiten (met inbegrip van veranderingen die het gevolg zijn van fusies, overnames of verplaatsing van de productie) overwogen worden die grote gevolgen voor de werkgelegenheid zouden hebben, moeten multinationale ondernemingen de bevoegde overheidsinstanties en vertegenwoordigers van de werknemers in hun bedrijf en hun organisaties binnen een redelijke termijn in kennis stellen van dergelijke veranderingen, zodat de gevolgen gezamenlijk kunnen worden onderzocht, om zo de negatieve gevolgen zoveel mogelijk te beperken. Dit is met name van belang bij de sluiting van een entiteit met collectieve ontslagen of ontslagen tot gevolg.
35. Willekeurige ontslagprocedures moeten worden vermeden.
36. Regeringen moeten, in samenwerking met multinationale en nationale ondernemingen, een vorm van inkomensbescherming bieden aan werknemers wier tewerkstelling afgelopen is.

► Opleiding

37. Regeringen moeten in samenwerking met alle betrokken partijen een nationaal beleid voor beroepsopleiding en beroepskeuzevoorlichting ontwikkelen, dat nauw aansluit op de werkgelegenheid. Dit is het kader waarbinnen multinationale ondernemingen hun opleidingsbeleid moeten implementeren.
38. Multinationale ondernemingen moeten er bij hun activiteiten voor zorgen dat alle niveaus van werknemers die bij hen in het gastland in dienst zijn de nodige opleiding krijgen om aan de behoeften van de onderneming en van het ontwikkelingsbeleid van het land te voldoen. Voor zover mogelijk moeten dergelijke opleidingen algemeen nuttige vaardigheden aanleren en carrièremogelijkheden en levenslang leren bevorderen. Deze verantwoordelijkheid moet, waar nodig, worden uitgevoerd in samenwerking met de autoriteiten van het land, de werkgevers- en werknemersorganisaties en de bevoegde lokale, nationale of internationale instellingen.
39. Multinationale ondernemingen die in ontwikkelingslanden actief zijn, moeten samen met nationale ondernemingen deelnemen aan programma's, waaronder speciale fondsen, die door de regeringen van de gastlanden worden ontwikkeld en door werkgevers- en werknemersorganisaties worden gesteund. Deze programma's moeten gericht zijn op het bevorderen van het verwerven van vaardigheden, levenslang leren en ontwikkeling, beroepskeuzevoorlichting aanbieden en gezamenlijk worden beheerd door de partijen die ze ondersteunen. Waar mogelijk moeten multinationale ondernemingen de diensten van geschoold personeel ter beschikking stellen om te helpen bij opleidingsprogramma's die door overheden worden georganiseerd, als onderdeel van een bijdrage aan de nationale ontwikkeling.
40. Multinationale ondernemingen moeten, met de medewerking van de overheden en voor zover verenigbaar met de efficiënte werking van de onderneming, mogelijkheden bieden binnen de onderneming in haar geheel om de ervaring van het lokale management op het vlak van relevante aspecten, zoals arbeidsverhoudingen, uit te breiden.

► Arbeidsvoorwaarden en leefomstandigheden

Lonen, voordelen en arbeidsvoorwaarden

41. De lonen, voordelen en arbeidsvoorwaarden die multinationale ondernemingen in het kader van hun activiteiten aanbieden, mogen voor werknemers niet minder gunstig zijn dan wat vergelijkbare werkgevers in het gastland bieden. Als er geen vergelijkbare werkgevers zijn, moeten zij de best mogelijke lonen, voordelen en arbeidsvoorwaarden bieden. De elementen waarmee rekening moet worden gehouden, zijn onder meer: a) de behoeften van de werknemers en hun gezinnen, rekening houdend met het algemene loonniveau in het land, de kosten van levensonderhoud, de sociale zekerheidsuitkeringen en de relatieve levensstandaard van andere sociale groepen, en b) economische factoren, met inbegrip van de vereisten inzake economische ontwikkeling, het productiviteitsniveau en de wenselijkheid om een hoge graad van tewerkstelling te bereiken en te handhaven. Wanneer de werkgever de werknemers basisvoorzieningen zoals huisvesting, medische zorg of voedsel ter beschikking stelt, moeten deze voorzieningen van goede kwaliteit zijn.
42. Regeringen, vooral in ontwikkelingslanden, moeten zich inspannen om passende maatregelen te nemen om ervoor te zorgen dat lagere inkomensgroepen en minder ontwikkelde gebieden zoveel mogelijk profiteren van de activiteiten van multinationale ondernemingen.

Veiligheid en gezondheid

43. Regeringen moeten ervoor zorgen dat zowel multinationale als nationale ondernemingen adequate veiligheids- en gezondheidsnormen hanteren en bijdragen tot een preventieve veiligheids- en gezondheidscultuur in ondernemingen, die geleidelijk een veilige en gezonde werkomgeving creëren. Dit omvat maatregelen ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en mannen op het werk en aandacht voor de veiligheid van gebouwen. Ook moet rekening worden gehouden met de relevante internationale arbeidsnormen, waaronder de lijst van beroepsziekten, en de IAO-gedragscodes en richtsnoeren in de huidige lijst van IAO-publicaties betreffende veiligheid en gezondheid op het werk. Werknemers die het slachtoffer zijn geworden van arbeidsongevallen of beroepsziekten moeten een schadevergoeding krijgen.
44. Multinationale ondernemingen moeten de hoogste normen van veiligheid en gezondheid handhaven, in overeenstemming met nationale voorschriften, rekening houdend met hun relevante ervaring binnen de onderneming in haar geheel, met inbegrip van alle kennis van specifieke gevaren. Zij moeten de vertegenwoordigers van de werknemers en, op verzoek, de bevoegde autoriteiten en de werknemers- en werkgeversorganisaties in alle landen waar zij actief zijn eveneens informatie ter beschikking stellen over de veiligheids- en gezondheidsnormen die relevant zijn voor hun lokale activiteiten en die zij in andere landen naleven. Ze moeten de betrokkenen in het bijzonder op de hoogte stellen van eventuele specifieke gevaren en de daarmee verband houdende beschermingsmaatregelen die gepaard gaan met nieuwe producten en procedés. Er mag van hen worden verwacht dat zij, net als vergelijkbare binnenlandse ondernemingen, een leidende rol spelen bij het onderzoek naar de oorzaken van industriële veiligheids- en gezondheidsrisico's en bij de toepassing van de daaruit voortvloeiende verbeteringen binnen de onderneming als geheel.
45. Multinationale ondernemingen moeten het werk van internationale organisaties die zich bezighouden met de voorbereiding en goedkeuring van internationale veiligheids- en gezondheidsnormen steunen.
46. Overeenkomstig denationale praktijken moeten multinationale ondernemingen volledig samenwerken met de bevoegde veiligheids- en gezondheidsinstanties, de vertegenwoordigers van de werknemers en hun organisaties en de gevestigde veiligheids- en gezondheidsorganisaties. In voorkomend geval moeten kwesties met betrekking tot veiligheid en gezondheid worden opgenomen in overeenkomsten met de vertegenwoordigers van de werknemers en hun organisaties.

► Arbeidsverhoudingen

47. Multinationale ondernemingen moeten de normen inzake arbeidsverhoudingen in acht nemen bij al hun activiteiten.

Vrijheid van vereniging en het recht om zich te organiseren

48. Werknemers die in dienst zijn van multinationale ondernemingen en werknemers van nationale ondernemingen moeten zonder enig onderscheid het recht hebben om zonder voorafgaande toestemming organisaties van hun eigen keuze op te richten of zich erbij aan te sluiten, waarbij ze enkel de regels van de betrokken organisatie in acht moeten nemen. Zij moeten ook voldoende bescherming genieten tegen vakbondsdiscriminatie voor wat hun tewerkstelling betreft.
49. Organisaties die multinationale ondernemingen of de werknemers die deze tewerkstellen vertegenwoordigen, moeten voldoende bescherming genieten tegen elke inmenging van elkaar of van elkaars vertegenwoordigers of leden in hun oprichting, werking of administratie.
50. Waar nodig, met het oog op de lokale omstandigheden, moeten multinationale ondernemingen representatieve werkgeversorganisaties ondersteunen.
51. Regeringen worden aangespoord om, voor zover zij dit nog niet hebben gedaan, de beginselen van artikel 5 van het Verdrag betreffende de syndicale vrijheid en de bescherming van het syndicaal recht, 1948 (nr. 87) toe te passen, gelet op het belang - met betrekking tot multinationale ondernemingen - om organisaties die dergelijke ondernemingen of werknemers die ze tewerkstellen vertegenwoordigen, toe te staan zich aan te sluiten bij internationale werkgevers- en werknemersorganisaties van hun eigen keuze.
52. Wanneer regeringen van gastlanden speciale stimulansen bieden om buitenlandse investeringen aan te trekken, mogen deze stimulansen geen beperking van de vrijheid van vereniging of het recht van werknemers om zich te organiseren en collectief te onderhandelen inhouden.
53. Vertegenwoordigers van de werknemers in multinationale en nationale ondernemingen mogen niet worden gehinderd om bijeen te komen voor onderling overleg en gedachtewisseling, op voorwaarde dat dit niet ten koste gaat van het functioneren van de onderneming en de normale procedures die de betrekkingen met vertegenwoordigers van de werknemers en hun organisaties regelen niet in het gedrang komen.
54. Regeringen mogen vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties die op uitnodiging van de betrokken lokale of nationale organisaties uit andere landen overkomen voor overleg over aangelegenheden van wederzijds belang, niet de toegang tot het land ontzeggen uitsluitend op grond van het feit dat zij in die hoedanigheid toegang wensen.

Collectieve onderhandelingen

55. Werknemers die in dienst zijn van multinationale ondernemingen moeten het recht hebben om, in overeenstemming met de nationale wetgeving en praktijk, representatieve organisaties van hun eigen keuze te laten erkennen met het oog op collectieve onderhandelingen.
56. Er moeten volgens de nationale omstandigheden passende maatregelen genomen worden om de volledige ontwikkeling en het gebruik van mechanismen voor vrijwillige onderhandelingen tussen werkgevers of werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties aan te moedigen en te bevorderen, met het oog op de vastlegging van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden door middel van collectieve overeenkomsten.

- 57. Multinationale ondernemingen moeten, evenals nationale ondernemingen, werknemersvertegenwoordigers de faciliteiten bieden die nodig zijn om te helpen bij de ontwikkeling van doeltreffende collectieve overeenkomsten.
- 58. Multinationale ondernemingen moeten naar behoren gemachtigde vertegenwoordigers van de werknemers die ze in elk van de landen waar zij actief zijn tewerkstellen, in staat stellen om onderhandelingen te voeren met vertegenwoordigers van het management die bevoegd zijn om besluiten te nemen over de onderhandelde onderwerpen.
- 59. Multinationale ondernemingen mogen in het kader van bona fide onderhandelingen met werknemersvertegenwoordigers over de arbeidsvoorwaarden of terwijl de werknemers hun recht op organisatie uitoefenen, niet dreigen gebruik te maken van de mogelijkheid om een operationele eenheid uit het betrokken land geheel of gedeeltelijk te verplaatsen om deze onderhandelingen op oneerlijke wijze te beïnvloeden of de uitoefening van het recht op organisatie te belemmeren; evenmin mogen zij werknemers van filialen in het buitenland overplaatsen om bona fide onderhandelingen met de werknemersvertegenwoordigers of de uitoefening van hun recht op organisatie te ondermijnen.
- 60. Collectieve arbeidsovereenkomsten moeten bepalingen bevatten voor de beslechting van geschillen over de interpretatie en toepassing ervan en voor het waarborgen van wederzijds geëerbiedigde rechten en plichten.
- 61. Multinationale ondernemingen dienen de werknemersvertegenwoordigers de informatie te verstrekken die nodig is voor zinvolle onderhandelingen met de betrokken entiteit en, indien dit in overeenstemming is met de lokale wetgeving en praktijken, ook informatie te verstrekken om hen in staat te stellen een waarheidsgetrouw en eerlijk beeld te krijgen van de prestaties van de entiteit of, in voorkomend geval, van de onderneming in haar geheel.
- 62. Regeringen moeten vertegenwoordigers van werknemersorganisaties op verzoek informatie verstrekken over de sectoren waarin de onderneming actief is, indien de wetgeving en de praktijk dit toelaten, wat zou helpen bij het vastleggen van objectieve criteria in het collectieve onderhandelingsproces. In dit verband moeten zowel multinationale als nationale ondernemingen constructief reageren op verzoeken van regeringen om relevante informatie over hun activiteiten.

Overleg

- 63. Zowel in multinationale als in nationale ondernemingen moeten systemen die in onderlinge overeenstemming tussen werkgevers en werknemers en hun vertegenwoordigers worden ontwikkeld, overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijk, voorzien in regelmatig overleg over kwesties van wederzijds belang. Een dergelijk overleg mag niet in de plaats komen van collectieve onderhandelingen.

Toegang tot rechtsmiddelen en onderzoek van klachten

- 64. Als onderdeel van hun plicht om bescherming te bieden tegen bedrijfsgerelateerde schendingen van de mensenrechten, dienen overheden passende maatregelen te nemen om door middel van gerechtelijke, administratieve, wettelijke of andere passende middelen te garanderen dat, wanneer dergelijke schendingen zich op hun grondgebied en/of in hun rechtsgebied voordoen, alle betrokken werknemers toegang hebben tot een effectief rechtsmiddel.
- 65. Multinationale ondernemingen moeten hun invloed aanwenden om hun zakenpartners aan te moedigen om effectieve middelen te bieden om schendingen van internationaal erkende mensenrechten te herstellen.
- 66. Zowel multinationale als nationale ondernemingen dienen het recht van de werknemers die zij in dienst hebben om al hun klachten te laten behandelen op een wijze die in overeenstemming is met de volgende bepaling te respecteren: iedere werknemer die, individueel of samen met andere werknemers, van mening is dat hij of zij redenen heeft om een klacht in te dienen, moet het recht hebben om dit te doen, zonder dat hij of zij schade

lijdt ten gevolge hiervan, en moet het recht hebben om een dergelijke klacht te laten onderzoeken volgens een passende procedure. Dit is met name van belang wanneer multinationale ondernemingen actief zijn in landen die de beginselen van de IAO-verdragen inzake vrijheid van vereniging, het recht op organisatie en collectieve onderhandelingen, discriminatie, kinderarbeid, gedwongen arbeid en een veilige en gezonde werkomgeving niet in acht nemen.

Beslechten van arbeidsconflicten

67. Regeringen dienen ervoor te zorgen dat er vrijwillige bemiddelings- en arbitragemechanismen, aangepast aan de nationale omstandigheden, ter beschikking worden gesteld, om te helpen bij het voorkomen en beslechten van arbeidsconflicten tussen werkgevers en werknemers. De procedure moet gratis zijn en snel verlopen.
68. Multinationale en nationale ondernemingen dienen samen met vertegenwoordigers en organisaties van de werknemers die zij in dienst hebben, te streven naar de instelling van een aan de nationale omstandigheden aangepaste vrijwillige verzoeningsregeling, die bepalingen voor vrijwillige arbitrage kan omvatten, om te helpen bij het voorkomen en beslechten van arbeidsconflicten tussen werkgevers en werknemers. Deze vrijwillige bemiddelingsmechanismen moeten voorzien in een gelijke vertegenwoordiging van werkgevers en werknemers.

► Bijlage I

Lijst van IAO-verklaringen, internationale arbeidsverdragen en -aanbevelingen, gedragscodes, richtsnoeren en andere leidraden die relevant zijn voor de Tripartiete Beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid

A. IAO-verklaringen

- IAO-verklaring inzake fundamentele rechten en beginselen op het werk (1998), zoals aangepast in 2022
- IAO-verklaring inzake sociale rechtvaardigheid voor een eerlijke globalisering (2008), zoals aangepast in 2022

B. Internationale arbeidsverdragen en aanbevelingen

Dwangarbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Verdrag van 1930 (nr. 29) inzake gedwongen arbeid en het bijbehorende protocol van 2014; en Aanbeveling van 1930 (nr. 35) inzake gedwongen arbeid (indirecte dwang) • Verdrag van 1957 (nr. 105) inzake de afschaffing van gedwongen arbeid • Aanbeveling van 2014 (nr. 203) inzake gedwongen arbeid (aanvullende maatregelen)
Kinderarbeid	<ul style="list-style-type: none"> • Verdrag van 1973 (nr. 138) en Aanbeveling van 1973 (nr. 146) inzake de minimumleeftijd • Verdrag van 1999 (nr. 182) en Aanbeveling van 1999 (nr. 190) inzake de ergste vormen van kinderarbeid
Non-discriminatie	<ul style="list-style-type: none"> • Verdrag van 1951 (nr. 100) en Aanbeveling van 1951 (nr. 90) inzake gelijke beloning • Verdrag van 1958 (nr. 111) en Aanbeveling van 1958 (nr. 111) inzake discriminatie (in beroep en beroepsuitoefening)
Vrijheid van vereniging en collectief overleg	<ul style="list-style-type: none"> • Verdrag van 1948 (nr. 87) inzake vrijheid van vereniging en bescherming van het recht van organisatie • Verdrag van 1949 (nr. 98) inzake het recht van organisatie en collectieve onderhandelingen • Verdrag van 1981 (nr. 154) en Aanbeveling van 1981 (nr. 163) inzake collectieve onderhandelingen

Arbeids- verhoudingen	<ul style="list-style-type: none"> • Verdrag van 1971 (nr. 135) inzake werknemersvertegenwoordigers • Aanbeveling van 1951 (nr. 92) inzake vrijwillige bemiddeling en arbitrage • Aanbeveling van 1952 (nr. 94) inzake samenwerking op het niveau van de onderneming • Aanbeveling van 1967 (nr. 129) inzake communicatie binnen de onderneming • Aanbeveling van 1967 (nr. 130) inzake het onderzoek van klachten
Een veilige en gezonde werkomgeving	<ul style="list-style-type: none"> • Verdrag betreffende veiligheid en gezondheid op het werk (nr. 155) en Aanbeveling (nr. 164), 1981 • Verdrag betreffende het promotioneel kader voor de veiligheid en gezondheid op het werk (nr. 187) en Aanbeveling (nr. 197), 2006
Bevordering van de werkgelegenheid	<ul style="list-style-type: none"> • Verdrag van 1964 (nr. 122) en Aanbeveling van 1964 (nr. 122) inzake tewerkstellingsbeleid • Verdrag van 1988 (nr. 168) en Aanbeveling van 1988 (nr. 176) inzake de bevordering van de werkgelegenheid en de bescherming tegen werkloosheid • Aanbeveling van 1984 (nr. 169) inzake tewerkstellingsbeleid van de werkgelegenheid (Aanvullende bepalingen) • Aanbeveling van 1998 (nr. 189) inzake het scheppen van werkgelegenheid in kleine en middelgrote ondernemingen • Aanbeveling van 2002 (nr. 193) ter bevordering van coöperaties
Gelijkheid van behandeling	<ul style="list-style-type: none"> • Verdrag van 1981 (nr. 156) en Aanbeveling van 1981 (nr. 165) inzake werknemers met gezinsverantwoordelijkheden • Aanbeveling van 2010 (nr. 200) inzake HIV en AIDS
Werkzekerheid	<ul style="list-style-type: none"> • Verdrag van 1982 (nr. 158) en Aanbeveling van 1982 (nr. 166) inzake de beëindiging van de arbeidsrelatie
Opleiding	<ul style="list-style-type: none"> • Verdrag van 1975 (nr. 142) inzake de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen • Aanbeveling van 2004 (nr. 195) inzake de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen
Arbeidsom- standigheden	<ul style="list-style-type: none"> • Verdrag van 1992 (nr. 173) en Aanbeveling van 1992 (nr. 180) inzake de bescherming van de schuldvorderingen van de werknemers (insolventie van de werkgever) • Aanbeveling van 1961 (nr. 115) inzake huisvesting van werknemers • Aanbevelingen van 1962 (nr. 116) inzake arbeidsduurverkorting

Veiligheid en gezondheid op het werk	<ul style="list-style-type: none"> • Verdrag van 1977 (nr. 148) en Aanbeveling van 1977 (nr. 156) inzake de werkomgeving (luchtvervuiling, lawaai en trillingen) • Verdrag van 1981 (nr. 155) inzake veiligheid en gezondheid op het werk en het Protocol van 2002 • Verdrag van 1985 (nr. 161) en Aanbeveling van 1985 (nr. 171) betreffende de arbeidsgeneeskundige diensten • Asbestverdrag, 1986 (nr. 162) en Aanbeveling inzake asbest, 1986 (nr. 172) • Verdrag van 1988 (nr. 167) en Aanbeveling van 1988 (nr. 175) inzake veiligheid en gezondheid in de bouwsector • Verdrag van 1990 (nr. 170) en Aanbeveling van 1990 (nr. 177) inzake chemische stoffen • Verdrag van 1993 (nr. 174) en Aanbeveling van 1993 (nr. 181) inzake de voorkoming van zware industriële ongevallen • Verdrag van 1995 (nr. 176) en Aanbeveling van 1995 (nr. 183) inzake veiligheid en gezondheid in de mijnsector • Verdrag van 2001 (nr. 184) en Aanbeveling van 2001 (nr. 192) inzake veiligheid en gezondheid in de landbouw • Verdrag van 2006 (nr. 187) inzake een promotioneel kader voor veiligheid en gezondheid op het werk • Aanbeveling van 1960 (nr. 114) inzake stralingsbescherming • Aanbeveling van 1963 (nr. 118) inzake de beveiliging van machines • Aanbeveling van 1971 (nr. 144) inzake benzeen • Aanbeveling 1974 (nr. 147) inzake beroepskanker • Aanbeveling van 2002 (nr. 194) inzake de lijst vanberoepsziekten
Sociale bescherming	<ul style="list-style-type: none"> • Verdrag van 1952 (nr. 102) inzake sociale zekerheid (minimumnormen) • Verdrag van 1964 (nr. 121) inzake de prestaties bij arbeidsongevallen en beroepsziekten [schema I gewijzigd in 1980] • Verdrag van 1969 (nr. 130) en Aanbeveling van 1969 (nr. 134) inzake geneeskundige verzorging en uitkeringen bij ziekte • Aanbeveling van 2012 (nr. 202) inzake sociale beschermingssokkels
Bestuur	<ul style="list-style-type: none"> • Verdrag van 1947 (nr. 81) inzake de arbeidsinspectie • Verdrag van 1969 (nr. 129) inzake de arbeidsinspectie (landbouw) • Verdrag van 1976 (nr. 144) inzake tripartiet overleg (internationale arbeidsnormen)
Inheemse en in stamverband levende volkeren	<ul style="list-style-type: none"> • Verdrag van 1989 (nr. 169) inzake inheemse en in stamverband levende volkeren
Bijzondere categorieën werknemers	<ul style="list-style-type: none"> • Verdrag van 1958 (nr. 110) en Aanbeveling van 1958 (nr. 110) inzake plantages • Verdrag inzake maritieme arbeid, 2006

C. Gedragscodes, richtsnoeren en andere leidraden van de IAO

De IAO heeft gedragscodes, richtsnoeren en andere leidraden opgesteld waarin specifieke kwesties gedetailleerder worden behandeld. Een lijst van deze instrumenten en links naar de teksten zijn te vinden op de website van de IAO-helpdesk voor ondernemingen - www.ilo.org/business.

► Bijlage II

Operationele instrumenten

1. Promotie¹

De Raad van Bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau heeft de algemene verantwoordelijkheid voor de promotie van de Tripartiete Beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid (MNO-verklaring). De Raad van Bestuur evalueert regelmatig de algemene strategie en de onderliggende activiteiten om dit instrument samen met regeringen en werkgevers- en werknemersorganisaties in alle IAO-lidstaten te promoten.

a. Regionale opvolging²

Een regionaal opvolgingsmechanisme omvat een regionaal rapport over de promotie en toepassing van de MNO-verklaring in de IAO-Lidstaten van de regio. De regionale rapporten zijn voornamelijk gebaseerd op de input van regeringen, werkgevers- en werknemersorganisaties van deze Lidstaten, op basis van een vragenlijst. Daarnaast biedt een bijzondere sessie tijdens regionale IAO-bijeenkomsten een tripartiet dialoogplatform om verdere promotieactiviteiten op regionaal niveau te bespreken. De regionale rapportage is gebaseerd op een vierjarige cyclus met een verslag dat aan het eind van elke cyclus aan de Raad van Bestuur wordt voorgelegd.

b. Promotie op nationaal niveau/promotie door middel van tripartiet aangewezen nationale contactpunten³

Het feit erkennend dat om de impact en de bijdrage van de beginselen van de MNO-verklaring op inclusieve groei en waardig werk op nationaal niveau te versterken een grote inzet van de tripartiete leden vereist is, worden de nationale leden - regeringen, werkgevers en werknemers - aangemoedigd om op tripartiete basis (met inachtneming van de richtsnoeren van Verdrag nr. 144) nationale contactpunten aan te wijzen om het gebruik van de MNO-verklaring en de beginselen ervan te bevorderen, telkens wanneer dit passend en zinvol is binnen de nationale context.

Waar soortgelijke instrumenten en processen bestaan met betrekking tot de beginselen van deze verklaring, worden regeringen aangemoedigd om de betrokkenheid van de sociale partners te bevorderen.

De inspanningen van de nationale contactpunten om de beginselen van de MNO-verklaring actief te promoten op nationaal niveau zouden kunnen bestaan uit: de beginselen van de MNO-verklaring beter bekend maken bij ministeries en overheidsinstanties, multinationale ondernemingen en werkgevers- en werknemersorganisaties; het organiseren van evenementen voor capaciteitsopbouw en het ontwikkelen van online informatie- en dialoogplatforms, waar mogelijk in lokale talen. Nationale contactpunten met beperkte middelen of capaciteit kunnen hun bereik en activiteiten geleidelijk uitbreiden.

De nationale contactpunten kunnen dialoogplatforms met meer dan drie partijen organiseren voor de tripartiete leden en multinationale ondernemingen, om de mogelijkheden te bespreken en de uitdagingen te identificeren die de activiteiten van multinationale ondernemingen binnen de nationale context met zich meebrengen. Dergelijke dialogen kunnen voortbouwen op ervaringen uit het verleden, geleerde lessen en beste praktijken,

1 Goedgekeurd door de Raad van Bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau op zijn 317e zitting (maart 2013) en 320e zitting (maart 2014).

2 Goedgekeurd door de Raad van Bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau op zijn 320e zitting (maart 2014).

3 Goedgekeurd door de Raad van Bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau op zijn 317e zitting (maart 2013) en herzien op de 320e zitting (maart 2014).

en ze kunnen ook dialogen tussen het thuis- en het gastland omvatten, zoals uiteengezet in punt 12 van de MNO-verklaring.

De nationale contactpunten moeten ernaar streven de beginselen van de MNO-verklaring te bevorderen en de dialoog te vergemakkelijken op een wijze die transparant en toegankelijk is voor en verantwoording verschuldigd is aan de drie leden. Ze worden uitgenodigd om te communiceren en samen te werken met hun collega's in andere landen om wereldwijd ideeën uit te wisselen en de MNO-verklaring ruimere bekendheid te geven. Daarnaast worden ze aangemoedigd om het Internationaal Arbeidsbureau regelmatig op de hoogte te houden van hun activiteiten. Het Bureau biedt de Lidstaten ondersteuning bij het opzetten van nationale contactpunten en bij het ontwikkelen van promotie- en dialoogbevorderende activiteiten met betrekking tot de MNO-verklaring.

c. **Promotie door het Internationaal Arbeidsbureau**

i. **Technische bijstand⁴**

De algemene strategie en de onderliggende activiteiten ter bevordering van dit instrument omvatten ook bijstand op nationaal niveau, aan regeringen, werkgevers en werknemers.

ii. **Informatie en richtsnoeren⁵**

Meer informatie en richtlijnen over de toepassing van de principes van de MNO-verklaring in de bedrijfsvoering of de beginselen vervat in de onderliggende internationale arbeidsnormen zijn beschikbaar via de IAO-helpdesk voor ondernemingen inzake internationale arbeidsnormen. Deze gratis en vertrouwelijke dienst van het Internationale Arbeidsbureau beantwoordt individuele vragen en beschikt ook over een speciale website, georganiseerd per onderwerp, waar bedrijven, vakbonden en anderen informatie, praktische hulpmiddelen en opleidingsmogelijkheden en vragen en antwoorden kunnen vinden om hen te helpen de beginselen van de MNO-verklaring in de praktijk te brengen.

www.ilo.org/business_en_assistance@ilo.org

2. **Dialoog tussen bedrijven en vakbonden⁶**

Deze procedure erkent dat dialoog de kern van de MNO-verklaring vormt en geeft uitvoering aan de noodzaak om de dialoog tussen multinationale ondernemingen en de vertegenwoordigers van de betrokken werknemers, met name de vakbonden, over de toepassing van de beginselen van de MNO-verklaring te ondersteunen. De IAO is als mondiale autoriteit op het gebied van internationale arbeidsnormen bij uitstek geschikt om dergelijke dialogen te ondersteunen of te vergemakkelijken, als onderdeel van haar algemene strategie om de toepassing van de beginselen van de MNO-verklaring door de verschillende betrokken partijen te bevorderen.

Wanneer een bedrijf en een vakbond vrijwillig overeenkomen om gebruik te maken van de faciliteiten van het Internationaal Arbeidsbureau om elkaar te ontmoeten en te praten, zonder vooroordelen, zal het Bureau een neutrale basis bieden voor het bespreken van kwesties van wederzijds belang. Daartoe zal het Bureau een lijst van gekwalificeerde bemiddelaars opstellen en bijhouden en zo nodig ondersteuning bieden om ervoor te zorgen dat zij hun taken doeltreffend uitvoeren.

Het Bureau en de deelnemers houden het dialoogproces strikt vertrouwelijk. Vragen met betrekking tot de vertrouwelijkheid worden vooraf door de deelnemers overeengekomen. In dit verband zal het Bureau in overleg met de secretariaten van de werkgevers- en werknemersgroepen van de IAO vertrouwelijkheidscriteria en -praktijken ontwikkelen waarmee de deelnemers aan het dialoogproces rekening moeten houden.

De deelnemers aan de dialoog worden aangeduid door de onderneming en de vakbond.

⁴ Goedgekeurd door de Raad van Bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau op zijn 317e zitting (maart 2013) en 320e zitting (maart 2014).

⁵ Goedgekeurd door de Raad van Bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau op zijn 301e zitting (maart 2008).

⁶ Goedgekeurd door de Raad van Bestuur van het Internationaal Arbeidsbureau op zijn 317e zitting (maart 2013) en herzien op de 320e zitting (maart 2014).

Naargelang de aard van het verzoek kunnen de dialoogfaciliteiten die het Bureau voor de dialoog tussen de onderneming en de vakbonden ter beschikking stelt:

- a. de partijen een neutrale basis bieden om een zinvolle dialoog aan te gaan;
- b. input leveren tijdens de dialoog tussen bedrijven en vakbonden, als technisch of deskundig adviseur om de dialoog tussen bedrijven en vakbonden te voorzien van informatie;
- c. de dialoog vergemakkelijken.

De dialoog tussen bedrijven en vakbonden is gebaseerd op consensus tussen de partijen en de inhoud ervan zal niet worden gebruikt voor een bindende procedure.

Het Bureau brengt de secretariaten van de werknemers- en werkgeversgroepen aan het einde van de procedure op de hoogte van de afronding ervan.

De procedure zal gepromoot worden via de IAO-helptdesk voor ondernemingen, de secretariaten van de werkgevers- en werknemersgroepen en via de nationale contactpunten of soortgelijke instrumenten en processen in de lidstaten van de IAO.

3. Procedure voor het onderzoek van geschillen over de toepassing van de Tripartiete Beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid door interpretatie van de bepalingen ervan (interpretatieprocedure)

1. Het doel van de procedure is de bepalingen van de verklaring te interpreteren wanneer dit nodig is om een meningsverschil over de betekenis ervan, voortvloeiend uit een feitelijke situatie, tussen de partijen aan wie de verklaring wordt aanbevolen, op te lossen.
2. De procedure mag in geen geval een herhaling zijn van of in strijd zijn met bestaande nationale of IAO-procedures. Er kan dus geen beroep op worden gedaan:
 - a. met betrekking tot het nationale recht en de nationale praktijk;
 - b. met betrekking tot internationale arbeidsverdragen en -aanbevelingen;
 - c. met betrekking tot aangelegenheden die onder de procedure voor de vrijheid van vereniging vallen.

Het bovenstaande houdt in dat kwesties in verband met de nationale wetgeving en praktijk moeten worden behandeld door middel van passende nationale mechanismen; dat kwesties in verband met internationale arbeidsverdragen en -aanbevelingen moeten worden behandeld volgens de verschillende procedures vastgelegd in artikels 19, 22, 24 en 26 van de statuten van de IAO, of via verzoeken tot informele interpretatie van regeringen aan het Bureau; en dat kwesties in verband met de vrijheid van vereniging moeten worden behandeld in het kader van de speciale IAO-procedures die hierop van toepassing zijn.

3. Wanneer het Internationaal Arbeidsbureau een verzoek om interpretatie van de Verklaring ontvangt, bevestigt het Bureau de ontvangst ervan en legt het dit voor aan de leden van de Raad van Bestuur. Het Bureau stelt de regering en de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties in kennis van elk verzoek om interpretatie dat het rechtstreeks van een organisatie overeenkomstig punt 5 (b) en (c), ontvangt.
4. De leden van de Raad van Bestuur besluiten na overleg met de groepen met eenparigheid van stemmen of het verzoek in het kader van de procedure ontvankelijk is. Indien zij geen overeenstemming kunnen bereiken, wordt het verzoek ter beslissing aan de Raad van Bestuur voorgelegd.
5. Verzoeken om interpretatie kunnen aan het Bureau worden gericht:
 - a. in de regel door de regering van een lidstaat die hetzij op eigen initiatief, hetzij op verzoek van een nationale werkgevers- of werknemersorganisatie handelt;

- b. door een nationale werkgevers- of werknemersorganisatie die op nationaal en/of sectoraal niveau representatief is, onder de in punt 6 genoemde voorwaarden. Dergelijke verzoeken moeten normaal gesproken via de centrale organisaties van het betrokken land worden ingediend;
 - c. door een internationale organisatie van werkgevers of werknemers namens een vertegenwoordigend nationaal filiaal.
6. In het geval van 5 (b) en (c) kunnen verzoeken worden ingediend indien kan worden aangetoond: a dat de betrokken regering heeft geweigerd het verzoek bij het Bureau in te dienen, of b dat er drie maanden zijn verstreken sinds de organisatie zich tot de regering heeft gericht zonder dat de regering een intentieverklaring heeft afgelegd.
 7. Bij ontvankelijke verzoeken stelt het Bureau in overleg met de leden van de Raad van Bestuur een ontwerpantwoord op. Alle relevante informatiebronnen moeten worden gebruikt, met inbegrip van de overheid, de werkgevers en de werknemers in het betrokken land. De leden kunnen het Bureau verzoeken een termijn aan te geven waarbinnen de informatie moet worden verstrekt.
 8. Het ontwerpantwoord op een ontvankelijk verzoek dient door de Raad van Bestuur te worden bestudeerd en goedgekeurd.
 9. Zodra het antwoord is goedgekeurd, wordt het aan de betrokken partijen toegezonden en gepubliceerd in het *Publicatieblad* van het Internationaal Arbeidsbureau.

