



Uluslararası
Çalışma
Örgütü

► Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi





Uluslararası
Çalışma
Örgütü

► Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi

Telif hakkı © Uluslararası Çalışma Örgütü 2022

Altıncı basım 2022



Bu, Creative Commons Attribution 4.0 Uluslararası Lisansı (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>) altında dağıtılan bir açık erişim eseridir. Kullanıcılar, Lisans'ta belirtildiği biçimde orijinal eseri yeniden kullanabilir, paylaşabilir, uyarlayabilir ve üzerine ekleme yapabilir. Orijinal eserin sahibi olarak ILO açıkça belirtilmelidir. Kullanıcının kendi eseriyle bağlantılı olarak ILO ambleminin kullanılmasına izin verilmemektedir.

Atıf: Esere atıf şöyle yapılmalıdır: Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi, Ankara, ILO, 2022

Çeviri: Bu eser çevrildiğinde, atıfla birlikte şu sorumluluk reddi de yer almalıdır: Bu çeviri, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yapılmamıştır ve resmi ILO çevirisi olarak kabul edilmemelidir. Bu çevirinin içerik veya doğruluğundan ILO sorumlu değildir.

Uyarılma: Bu eser uyarlandığında, atıfla birlikte şu sorumluluk reddi de yer almalıdır: Bu yayın, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) orijinal eserinin bir uyarlamasıdır. Bu uyarlamada yer alan fikirler ve görüşler münhasıran yazar(lar)a aittir ve ILO tarafından destekleniyor anlamına gelmez.

Bu CC lisansı, bu yayında yer alan ILO dışı telifli materyal için geçerli değildir. Materyal, üçüncü bir tarafa aitse, bu materyalin kullanıcısı, ilgili hak sahibinden ilgili izinlerin alınmasından münhasıran sorumludur.

Bu lisans kapsamında ortaya çıkan ve dostane biçimde çözülemeyen her türlü ihtilaf, Birleşmiş Milletler Uluslararası Ticaret Hukuku Komisyonu (UNCITRAL) Uzlaşma Kuralları'na göre tahkime götürülecektir. Taraflar, tahkim prosedürü sonucunda ulaşılan tahkim kararını ihtilafın kesin çözümü olarak kabul edecek ve bağlı olacaktır.

Haklar ve lisanslamaya ilişkin tüm sorular, ILO Publishing Unit (Rights and Licensing), 1211 Geneva 22, Switzerland adresine posta ile veya rights@ilo.org adresine e-posta ile gönderilmelidir.

ISBN: 9789220401071 (print), 9789220401088 (web PDF)

Yayınlandığı diğer diller:

Arapça ISBN 978-92-2-038593-7 (baskı), ISBN 978-92-2-038594-4 (web PDF);

Çince ISBN 978-92-2-038595-1 (baskı), ISBN 978-92-2-038596-8 (web PDF);

İngilizce ISBN 978-92-2-038587-6 (baskı), ISBN 978-92-2-038588-3 (web PDF);

Fransızca ISBN 978-92-2-038589-0 (baskı), ISBN 978-92-2-038590-6 (web PDF);

Almanca ISBN 978-92-2-038597-5 (baskı), ISBN 978-92-2-038598-2 (web PDF);

İtalyanca ISBN 978-92-2-039059-7 (web PDF);

Rusça ISBN 978-92-2-038599-9 (baskı), ISBN 978-92-2-038600-2 (web PDF);

İspanyolca ISBN 978-92-2-038591-3 (baskı), ISBN 978-92-2-038592-0 (web PDF).

ILO yayınlarında kullanılan ve Birleşmiş Milletler uygulamalarıyla uyumlu adlandırmalar ve görsel malzemeler, herhangi bir ülke, alan veya toprağın veya makamlarının hukuki statüsü veya sınırlarına ilişkin olarak hiçbir şekilde ILO'nun görüşünü yansıtmaz.

İmzalı makale, araştırma ve diğer katkılarda ifade edilen fikirlerin sorumluluğu yalnızca yazarlarına aittir ve yayın içinde ifade edilen fikirlerin ILO tarafından desteklendiğini göstermez.

Firma isimlerine ve ticari ürün veya süreçlere yapılan atıflar, onların ILO tarafından desteklendiğini belirtmez ve belirli bir firma, ticari ürün veya süreçten söz edilmemesi de onaylamama anlamına gelmez.

ILO yayınları ve dijital ürünleri hakkında bilgi için bkz. www.ilo.org/publns.

İsviçre'de basılmıştır.

İçindekiler

Giriş.....	7
Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi.....	9
Amaç ve kapsam	10
Genel politikalar	12
İstihdam.....	14
Eğitim.....	17
Çalışma ve yaşam koşulları	18
Endüstriyel ilişkiler	19

Ekler

I. Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi ile ilgili ILO Bildirgeleri, uluslararası çalışma Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları, uygulama kodları, rehber ilkeler ve diğer rehber belgelerin listesi	23
II. Operasyonel araçlar	27

► Giriş

Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi'nde (Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi) yer alan ilkeler istihdam, eğitim, çalışma ve yaşam koşulları ve endüstriyel ilişkiler gibi alanlarda çokuluslu işletmeler, hükümetler ve işveren ve işçi örgütlerine rehberlik sunmaktadır. Bu rehberlik büyük ölçüde uluslararası çalışma Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları'nda yer alan ilkelere dayanmaktadır. Herkes için insana yakışır iş amacına ulaşılmasında evrensel ölçekte temel kabul edilen ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (1998) de, 2022'de değiştirildiği şekliyle, sunulan bu rehberliği desteklemektedir. Ek I'de Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'yle ilgili uluslararası çalışma Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları'nın bir listesi verilmektedir.

Çokuluslu işletmelerin sosyal ve ekonomik küreselleşmede oynamaya devam ettiği önemli rol Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'nde yer alan ilkelerin doğrudan yabancı yatırım ve ticaret bağlamına ve küresel tedarik zincirlerini kullanımında uygulanmasını önemli ve gerekli kılmaktadır. İlgili tarafların Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'nin ilkelerini 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi'nde kabul edilen evrensel bir hedef olan herkes için insana yakışır iş hedefine ulaşmada çokuluslu işletmelerin faaliyetleri ve yönetişiminin yarattığı olumlu sosyal ve işgücüne yönelik etkilerini geliştirmek amacıyla rehber ilkeler olarak kullanma fırsatı bulunmaktadır. Bu rehber ilkeler aynı zamanda çok paydaşlı ortaklıklar ve uluslararası işbirliği girişimleri de dahil olmak üzere hükümetlerin de şirketlerinde kendi başına ele alamayacağı çok sayıda zorluğun ele alınması hususunda ortaklıkların geliştirilmesinde kullanılabilir.

Bu belge hassas ve oldukça karmaşık bir faaliyetler alanında sosyal politikaya yönelik rehber ilkeler sunmaktadır. Tüm ilgililerin Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'ne uyması insana yakışır iş, kapsayıcı ekonomik büyüme ve sürdürülebilir kalkınmaya daha fazla olanak sağlayan bir iklimin oluşturulmasına katkıda bulunacaktır. Herkes Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'nin ilkelerine uymaya teşvik edilmektedir. Tüm tarafların bu ilkeleri benimsemesini desteklemek amacıyla, Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu Ek II'de listelenen operasyonel araçları kabul etmiştir.

Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi

Benzeri olmayan üçlü yapısı, yetkinliği ve sosyal alandaki uzun yıllara dayanan deneyimi ile Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) hükümetler, işveren ve işçi örgütleri ve çokuluslu işletmelere rehberlik için ilkelerin geliştirilmesinde temel bir rol oynamaktadır.

Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu, Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi'ni Kasım 1977 tarihli 204. Oturum'da onaylamış ve daha sonra Kasım 2000 tarihli 279. Oturum ve Mart 2006 tarihli 295. Oturum'da değiştirmiştir. Yönetim Kurulu Mart 2017 tarihli 329. Oturum'da 2006 yılında yapılan önceki güncellemeden bu yana, 2008 yılında Uluslararası Çalışma Konferansı (UÇK) tarafından kabul edilen ILO Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi gibi ILO bünyesinde gerçekleşen gelişmeler, yeni uluslararası çalışma standartları, sürdürülebilir işletmelerin desteklenmesine ilişkin 2007 tarihli UÇK Sonuçları ve küresel tedarik zincirlerinde insana yakışır işe ilişkin 2016 tarihli UÇK Sonuçları ve aynı zamanda 2011 tarihli *İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri: Birleşmiş Milletler "Koruma, Saygı Gösterme ve Çözüm Üretme" Çerçevesi'nin Uygulanması ve Bildirge ile özellikle ilgili olan 2015 tarihli 2030 Sürdürülebilir Kalkınma Gündemi* amaç ve hedeflerini dikkate alarak; ve kalkınma finansmana ilişkin 2015 tarihli *Addis Ababa Eylem Gündemi*, iklim değişikliğine ilişkin 2015 tarihli Paris Anlaşması ve 2011 tarihinde değiştirildiği şekliyle OECD Çokuluslu İşletmeler İçin Rehber İlkeleri'ne dikkat çekerek Bildirge'de tekrar değişiklik yapma kararı aldı. Yönetim Kurulu, güvenli ve sağlıklı bir çalışma ortamının ILO'nun çalışma hayatındaki temel ilkeler ve haklar çerçevesine dahil edilmesine ilişkin UÇK kararının kabul edilmesinin ardından 346. Oturumunda (Ekim-Kasım 2022) ek değişiklikleri kabul etti. Yönetim Kurulu kısaca Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi olarak ifade edilen aşağıda verilen değiştirilmiş Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi'ni onaylar ve ILO Üye Devletlerinin hükümetlerini, ilgili işveren ve işçi örgütlerini ve topraklarında faaliyette bulunan çokuluslu işletmeleri burada yer alan ilkeleri gözetmeye davet eder.

► Amaç ve Kapsam

1. Çokuluslu işletmeler çoğu ülkenin ekonomisinde ve uluslararası ekonomik ilişkilerde önemli bir rol oynamaktadır. Bu durum hükümetler ile işverenler ve işçiler ve ilgili kuruluşları giderek daha fazla ilgilendirmektedir. Doğrudan uluslararası yatırım, ticaret ve diğer yollarla, bu işletmeler sermaye, teknoloji ve işgücünün daha verimli kullanımına katkıda bulunarak anavatan ve ev sahibi ülkeler için önemli yararlar sağlayabilmektedir. Hükümetlerin oluşturduğu sürdürülebilir kalkınma politikalarının çerçevesinde, aynı zamanda ekonomik ve sosyal refahın desteklenmesi; yaşam standartlarının iyileştirilmesi ve temel ihtiyaçların giderilmesi; hem doğrudan hem de dolaylı olarak istihdam olanaklarının yaratılması; ve dünya genelinde örgütlenme hakkı da dahil olmak üzere insan haklarından yararlanılmasına önemli katkıda bulunabilmektedir. Öte yandan, çokuluslu işletmelerin faaliyetlerinin ulusal çerçevenin ötesinde düzenlenmesinde sağladığı ilerlemeler ekonomik güç yoğunluklarının suistimal edilmesine ve ulusal politika amaçlarıyla işçi yararları arasında çatışmalara neden olabilmektedir. Buna ek olarak, çokuluslu işletmelerin karmaşıklığı ve çeşitli yapıların, faaliyetlerin ve politikaların açıkça anlaşılmasında yaşanan zorluklar da bazen anavatan veya ev sahibi ülkelerde veya her ikisinde de endişelere neden olabilmektedir.
2. Bu Bildirge'nin amacı çokuluslu işletmelerin ekonomik ve sosyal ilerlemeye ve herkes için insana yakışır işin sağlanmasına olan olumlu katkısını teşvik etmek; ve çeşitli faaliyetlerinin neden olabileceği zorlukları en aza indirmek ve çözüme kavuşturmadır.
3. Bu amaç, işgücü yönetimi ve kamusal işgücü denetimi alanları da dahil olmak üzere hükümetlerin kabul ettiği uygun kanunlar, politikalar, önlemler ve eylemlerle ve tüm ülkelerin hükümetleri ile işveren ve işçi örgütleri arasında işbirliği ile desteklenecektir.
4. Bildirge'nin ilkeleri anavatan ve ev sahibi ülkelerin hükümetleri, işveren ve işçi örgütlerine ve çokuluslu işletmelere sosyal gelişim ve insana yakışır işi desteklemek amacıyla, ILO Anayasası ve ilgili Sözleşmeler ve Tavsiye Kararları'nda yer alan ilkelere dayalı olanlar da dahil olmak üzere, önlemler ve eylemler gerçekleştirmek ve sosyal politikaları kabul etmek konusunda rehberlik sağlamayı amaçlamaktadır.
5. Bu ilkeler çokuluslu ve ulusal işletmeler arasında muamele eşitsizliği oluşturmayı veya var olan eşitsizlikleri sürdürmeyi amaçlamamaktadır. Herkes için iyi uygulamaları yansıtmaktadır. Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi ilkelerinin her ikisini ilgilendirdiği durumda, çokuluslu ve ulusal işletmeler genel olarak faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde ve özel olarak sosyal uygulamaların gerçekleştirilmesinde aynı beklentilere tabi olmalıdır.
6. Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi amacına ulaşmak için çokuluslu işletmeler hakkında kesin bir yasal tanım gerekmemektedir; bu paragraf Bildirge'nin anlaşılmasını kolaylaştırmak üzere tasarlanmıştır ve böyle bir tanım getirmeyi amaçlamamaktadır. Çokuluslu işletmeler, tamamen veya kısmen kamu veya özel sektöre ait olmasından bağımsız olarak, merkezlerinin bulunduğu ülkenin dışındaki üretim, dağıtım, hizmetler veya diğer olanaklara sahip olan veya bunları kontrol eden işletmeleri içermektedir. Büyük veya küçük ölçekli olabilir; ve merkezleri dünyanın herhangi bir yerinde bulunabilir. Çokuluslu işletmelerin bünyesindeki kurumların birbirine göre özerklik derecesi, ilgili kurumlar arasındaki bağlantıların yapısına ve faaliyet alanlarına göre ve ilgili işletmelerin mülkiyet türü, ölçeği, doğası ve faaliyet yeri konusundaki büyük çeşitlilik dikkate alınarak işletmeden işletmeye farklılık göstermektedir. Aksi belirtilmedikçe, "çokuluslu işletme" terimi bu Bildirge'de, Bildirge'de yer alan ilkelerin gözetilmesini kolaylaştırmak için gerekli olduğu biçimde işbirliği yapacakları ve birbirine destek sağlayacakları beklentisiyle, kendi aralarındaki sorumluluk dağılımına göre çeşitli kurumları (ana şirketler veya yerel kurumlar veya her ikisi veya bir bütün olarak kuruluş) ifade etmek üzere kullanılmaktadır. Bu bağlamda, aynı zamanda çokuluslu işletmelerin sıklıkla genel üretim sürecinin bir parçası olarak diğer işletmelerle ilişkiler yoluyla faaliyet gösterdiğini ve bu şekilde, bu Bildirge'nin amacının gerçekleştirilmesine katkıda bulunabileceğini kabul etmektedir.

7. Bu Bildirge hükümetler, işveren ve işçi örgütleri ve çokuluslu işletmelerin gönüllülük esasına dayalı olarak gözetmesi tavsiye edilen, istihdam, eğitim, çalışma ve yaşam koşulları ve endüstriyel ilişkiler alanlarında ilkeleri belirlemektedir; ilkeler herhangi bir ILO Sözleşmesi'nin onaylanmasından doğan yükümlülükleri sınırlandırmayacak veya başka bir şekilde etkilemeyecektir.

► Genel Politikalar

8. Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'nin ilgilendirdiği tüm taraflar Devletlerin egemenlik haklarına saygı duymalı, ulusal kanunlar ve yönetmeliklere uymalı, yerel uygulamalara dikkat etmeli ve ilgili uluslararası standartları karşılamalıdır. Aynı zamanda ulusal hukuk ve kabul edilmiş uluslararası yükümlülüklerle uygun olarak, özgürce üstlendikleri taahhütleri de yerine getirmelidir. 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi ve bununla ilgili olarak Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun kabul ettiği 1966 tarihli Uluslararası Sözleşmeler ve ifade ve örgütlenme özgürlüğünün sürekli gelişim için temel nitelikte olduğunu ifade eden Uluslararası Çalışma Örgütü Anayasası ve ilkelerine de uymalıdır.
9. Tüm taraflar 1998 yılında kabul edilen ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nin, 2022'de değiştirildiği şekliyle, gerçekleştirilmesine katkıda bulunmalıdır. Tüm Üyeler ilgili temel Sözleşmeleri onaylamamış olsalar dahi Örgüt'e üyelikten kaynaklı olarak, iyi niyetle ve Anayasa uyarınca ilgili Sözleşmelerin konularını teşkil eden temel haklarla ilgili ilkelere saygı duyma, bunları destekleme ve gerçekleştirme yükümlülüğüne sahiptir, bunlar: (a) Örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşme hakkının etkili biçimde tanınması; (b) her türlü zorla veya zorunlu çalıştırmanın ortadan kaldırılması; (c) çocuk işçiliğinin etkili biçimde sonlandırılması; (d) istihdam ve meslek açısından ayrımcılığın giderilmesi ve (e) güvenli ve sağlıklı çalışma ortamıdır. 1998 tarihli Bildirge'de kabul edilen çalışma yaşamında temel ilkeler ve haklarla ilgili Sözleşmeleri henüz onaylamamış Devletlerin hükümetleri bunları onaylamaya teşvik edilmektedir. Çokuluslu işletmeler faaliyetleri aracılığıyla bu amaçların gerçekleştirilmesine önemli katkı sağlayabilir.
10. Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'nde yer alan ilkeler anavatan ve ev sahibi ülkelerin hükümetleri, işveren ve işçi örgütleri ile çokuluslu işletmelerin kendileri için tavsiye edilmektedir. Bu nedenle, ilkeler farklı aktörlerin belirli rollere sahip olduğunu yansıtmaktadır. Bu bağlamda, bu Bildirge'nin amacı doğrultusunda:
 - a. 2011 tarihli *İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri: Birleşmiş Milletler "Koruma, Saygı Gösterme ve Çözüm Üretme" Çerçevesi'nin Uygulanması*, Devletler ve işletmelerin insan hakları konusundaki görevleri ve sorumluluklarını özetlemektedir. Bu ilkeler şu hususların tanınmasını temel almaktadır: (i) Devletlerin insan hakları ve temel özgürlüklerine saygı duyma, bunları koruma ve gerçekleştirme hususundaki mevcut yükümlülükleri ("Devletin insan haklarını koruma ödevi"); (ii) işletmelerin, tüm geçerli kanunlara uyması ve insan haklarına saygı duyması gereken, toplumun uzmanlaşmış işlevler gören uzmanlaşmış organları olarak üstlendiği rol ("insan hakları saygı duymaya ilişkin kurumsal sorumluluk"); ve (iii) haklar ve yükümlülüklerin ihlal edilmesi durumunda uygun ve etkili çözümlerle yanıt verme ihtiyacı ("Çözüm erişim").
 - b. Rehber İlkeler tüm Devletler için ve ölçek, sektör, operasyonel bağlam, mülkiyet ve yapıdan bağımsız olarak, hem çokuluslu hem de diğerleri olmak üzere tüm işletmeler için geçerlidir.
 - c. İnsan haklarına saygı duymaya ilişkin kurumsal sorumluluk, nerede faaliyet gösterdiklerinden bağımsız olarak, çokuluslu işletmeler de dahil olmak üzere işletmelerin (i) kendi faaliyetleri aracılığıyla olumsuz etki yaratmaktan veya bunlara katkıda bulunmaktan kaçınmasını, ve meydana geldiğine bu etkileri ele almasını; ve (ii) bu etkilere katkıda bulunmuş olmasalar dahi, iş ilişkileri aracılığıyla faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle doğrudan bağlantılı olan, insan hakları üzerindeki olumsuz etkileri önleme veya bunları hafifletmeye çalışmasını gerektirmektedir.
 - d. Çokuluslu işletmeler de dahil olmak üzere işletmeler, asgari olarak Uluslararası İnsan Hakları Yasası'nda belirtilen haklar olarak yorumlanacak uluslararası ölçekte kabul edilmiş insan hakları ve ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi'nde yer alan temelde haklara ilişkin ilkelerle ilgili olan fiili ve potansiyel olumsuz etkileri tespit etmek, önlemek, hafifletmek ve bunların nasıl ele alındığını açıklamak üzere titiz inceleme gerçekleştirmelidir.

- e. İnsan hakları risklerini ölçmek için, çokuluslu işletmeler de dahil olmak üzere işletmeler kendi faaliyetleri aracılığıyla veya iş ilişkilerinin bir sonucu olarak karışabilecekleri insan hakları üzerindeki fiili veya potansiyel olumsuz etkileri tespit etmeli ve değerlendirmelidir. Bu süreç işletmenin ölçeğine ve faaliyetin doğası ve bağlamına uygun olarak potansiyel olarak etkilenen gruplar ve işçi örgütleri de dahil olmak üzere diğer ilgili paydaşlarla anlamlı istişare içermelidir. Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'nin amacına ulaşmak üzere bu sürecin, örgütlenme özgürlüğü ve toplu sözleşmenin merkezi rolünü ve endüstriyel ilişkiler ve devam eden bir süreç olarak sosyal diyalogu dikkate alması gerekmektedir.
11. Çokuluslu işletmeler faaliyet gösterdikleri ülkelerin genel politika amaçlarını bütünüyle dikkate almalıdır. Faaliyetleri ulusal hukuka uygun ve faaliyet gösterdikleri ülkenin kalkınma öncelikleri ve sosyal amaçları ve yapısı ile uyumlu olmalıdır. Bu amaçla, çokuluslu işletmeler, hükümet, ve uygun olduğu durumlarda, ilgili ulusal işveren ve işçi örgütleri arasında istişareler gerçekleştirilmelidir.
12. Ev sahibi ülkelerin hükümetleri kendi topraklarında faaliyette bulunan çokuluslu işletmeler arasında bu Bildirge'ye uygun olarak iyi sosyal uygulamaları desteklemelidir. Anavatan hükümetleri ise, ev sahibi ülkelerdeki sosyal hukuk ve çalışma hukuku, yönetmelik ve uygulamaları ve aynı zamanda ilgili uluslararası standartları dikkate alarak, yurtdışında faaliyet gösteren çokuluslu işletmeler arasında bu Bildirge'ye uygun olarak iyi sosyal uygulamaları desteklemelidir. Hem anavatan hem de ev sahibi ülke hükümetlerinin, herhangi birinin inisiyatifi ile, ihtiyaç duyulduğunda birbiriyle istişare etmeye hazır olması gerekmektedir.

► İstihdam

İstihdamın desteklenmesi

13. Sürdürülebilir ekonomik büyüme ve kalkınmanın teşvik edilmesi, yaşam standartlarının yükseltilmesi, istihdam gereklerinin karşılanması ve işsizlik ve eksik istihdamın üstesinden gelinmesi amacıyla, hükümetler temel bir hedef olarak, tam, verimli ve özgürce seçilmiş istihdamı ve insana yakışır işi desteklemek üzere tasarlanmış aktif bir politika açıklamalı ve sürdürmelidir.
14. Bu durum özellikle işsizlik ve eksik istihdam sorunlarının en ciddi boyutta olduğu ve özellikle dünyanın gelişmekte olan bölgelerinde yer alan ev sahibi hükümetler için geçerlidir. Bu bağlamda, 2003 tarihli Küresel İstihdam Gündemi, sürdürülebilir işletmelerin desteklenmesine ilişkin 2007 tarihli UÇK Sonuçları, 2009 tarihli Küresel İş Paketi, 2022'de değiştirildiği şekliyle, ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları Amaç 8 göz önünde bulundurulmalıdır.
15. Yukarıda verilen 13. ve 14. paragraflar hem anavatan hem de ev sahibi ülkelerde çokuluslu işletmelerin istihdam üzerindeki etkisine özellikle dikkat edilmesi gereken çerçeveyi oluşturmaktadır.
16. Çokuluslu işletmeler, özellikle gelişmekte olan ülkelere faaliyet gösterirken, hükümetlerin istihdam politikaları ve amaçlarını ve aynı zamanda işletmenin istihdam güvenliği ve uzun vadeli gelişimini dikkate alarak, istihdam olanakları ve standartlarını yükseltmeye çalışmalıdır.
17. Çokuluslu işletmeler, faaliyete başlamadan önce, uygun olduğu durumlarda, istihdam planlarını uygulanabilir olduğu ölçüde ulusal sosyal kalkınma politikalarıyla uyumlu tutmak amacıyla yetkili makamlar ve ulusal işveren ve işçi örgütlerine danışmalıdır. Bu istişare, ulusal işletmelerde olduğu gibi, çokuluslu işletmeler ve işçi örgütleri de dahil olmak üzere ilgili tüm taraflar arasında devam etmelidir.
18. Çokuluslu işletmeler, uygun olduğu şekilde, kendileri tarafından istihdam edilen işçilerin temsilcileriyle işbirliği içinde tüm seviyelerde ev sahibi ülkenin vatandaşlarının veya bu işçilerin örgütlerinin ve hükümet makamlarının istihdamı, mesleki gelişimi desteklemesi ve ilerlemesine öncelik vermelidir.
19. Çokuluslu işletmeler, gelişmekte olan ülkelere yatırım yaparken, hem doğrudan hem de dolaylı olarak istihdam üreten teknolojileri kullanmanın önemini dikkate almalıdır. Sürecin doğası ve ilgili ekonomik sektördeki hakim koşulların izin verdiği ölçüde, teknolojileri ev sahibi ülkelerin ihtiyaçları ve özelliklerine uyarlamaları gerekmektedir. Aynı zamanda, mümkün olduğunda, ev sahibi ülkelerde uygun teknolojinin gelişiminde yer almaları gerekmektedir.
20. Yaygınlaşan dünya ekonomisi bağlamında, gelişmekte olan ülkelere istihdamı desteklemek amacıyla, çokuluslu işletmeler uygulanabilir olduğunda parça ve ekipman üretimi için ulusal işletmelerle sözleşme yapılmasını, yerel hammaddelerin kullanılmasını ve hammaddelerin yerel olarak işlenmesinin kademeli olarak desteklenmesini değerlendirmeye almalıdır. Bu düzenlemeler çokuluslu işletmeler tarafından bu Bildirge'nin ilkelerinde yer alan sorumluluklardan kaçmak amacıyla kullanılmamalıdır.
21. Hükümetler, insana yakışır iş konusundaki eksikliklerin en çok kayıtdışı ekonomide görüldüğünü kabul ederek, kayıtlı ekonomiye geçişi kolaylaştırmak amacıyla entegre bir politika çerçevesi geliştirmeli ve uygulamalıdır. Çokuluslu ve diğer işletmelerin de bu amaca katkıda bulunması gerekmektedir.

Sosyal güvenlik

22. Hükümetler, ulusal sosyal güvenlik sistemlerinin temel bir unsuru olarak sosyal koruma tabanları oluşturmalı ve sürdürmeli, ILO sosyal güvenlik standartları rehberliğinde, mümkün olduğunca çok sayıda insan için daha yüksek sosyal güvenlik düzeylerini kademeli olarak sağlayan sosyal güvenliği yaygınlaştırma stratejileri kapsamında sosyal koruma tabanlarını uygulamalıdır. Sosyal ortaklar bu politikaların desteklenmesinde rol oynayabilir. Çokuluslu ve diğer işletmeler kamusal sosyal güvenlik sistemlerini tamamlayabilir ve kendi işveren-destekli programları aracılığıyla da olmak üzere bu sistemlerin gelişmelerinin teşvik edilmesine yardımcı olabilir.

Zorla veya zorunlu çalışmanın ortadan kaldırılması

23. Hükümetler zorla çalıştırmayı önlemek ve ortadan kaldırmak, mağdurlar için koruma, tazminat ve rehabilitasyon gibi uygun ve etkili çözüm yollarına erişim sağlamak, ve zorla veya zorunlu çalıştırmanın faillerine yaptırım uygulamak amacıyla etkili önlemler almalıdır. Hükümetler işveren ve işçi örgütleriyle istişare halinde bir ulusal politika ve eylem planı geliştirmelidir. Bu yetkili makamlar tarafından ve, uygun olduğu şekilde, işveren ve işçi örgütleriyle ve diğer ilgili gruplarla koordinasyon içerisinde sistematik eylem gerçekleştirilmesini içerecektir.
24. Zorla veya zorunlu çalıştırmanın önlenmesi amacıyla, hükümetler, kendi faaliyetlerinde veya doğrudan bağlantılı olabilecekleri ürünler, hizmetler veya faaliyetlerde zorla ve zorunlu çalıştırma risklerini tespit etmek, önlemek, hafifletmek ve bunları nasıl ele aldıklarını açıklamak için etkili önlemler almak üzere işveren ve işletmelere rehberlik ve destek sunmalıdır.
25. Çokuluslu ve ulusal işletmeler kendi yetkinlikleri kapsamında, kendi faaliyetlerinde zorla veya zorunlu çalıştırmanın yasaklanması ve önlenmesini sağlamak amacıyla acil ve etkili önlemler almalıdır.

Çocuk işçiliğinin etkili biçimde ortadan kaldırılması: Asgari yaş ve en kötü biçimler

26. Hükümetler çocuk işçiliğinin etkili biçimde ortadan kaldırılmasını sağlamak üzere tasarlanmış ulusal bir politika geliştirmeli; acil bir konu olarak en kötü biçimlerde çocuk işçiliğinin yasaklanması ve ortadan kaldırılmasını güvence altına alacak acil ve etkili önlemler almalı; ve istihdam veya işe kabul için asgari yaşı, gençlerin tam fiziksel ve zihinsel gelişimine uygun bir düzeye kademeli olarak yükseltmelidir.
27. Çokuluslu işletmeler ve ulusal işletmeler kendi faaliyetlerinde çocuk işçiliğinin etkili biçimde ortadan kaldırılmasını sağlamak amacıyla istihdam veya işe kabul için asgari yaşa uymalı ve kendi yetkinlikleri kapsamında acil bir konu olarak en kötü biçimlerdeki çocuk işçiliğinin yasaklanması ve ortadan kaldırılmasını güvence altına alacak acil ve etkili önlemler almalıdır.

Fırsat ve muamele eşitliği

28. Hükümetler ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal köken veya sosyal kökene dayalı her türlü ayrımcılığın giderilmesi amacıyla, istihdamda fırsat ve muamele eşitliğini desteklemek üzere tasarlanmış politikaları benimsemelidir.
29. Hükümetler eşit değerde iş için erkek ve kadın çalışanlara eşit ücreti desteklemelidir.

30. Çokuluslu işletmeler, 18. paragrafta açıklanan önlemler veya tarihsel ayrımcılık biçimlerini düzeltmek ve bu şekilde istihdamda fırsat ve muamele eşitliğini yaygınlaştırmak üzere tasarlanmış hükümet politikalarına etki etmemesi koşuluyla, kendi faaliyetlerinde ayırım gözetmeme ilkesinin rehberliğinde hareket etmelidir. Çokuluslu işletmeler buna göre tüm seviyelerdeki personelin işe alımı, yerleştirilmesi, eğitim ve gelişiminde nitelik, beceri ve deneyimi temel unsur haline getirmelidir.
31. Hükümetler hiçbir zaman çokuluslu işletmelerin 28. paragrafta açıklanan nedenlerden ötürü ayrımcılık yapmasını gerektirmemeli veya yapmaya teşvik etmemelidir ve, uygun olduğu durumlarda, istihdamda söz konusu ayrımcılıktan kaçınmak konusunda hükümetlerin sürekli rehberlik sağlaması teşvik edilmektedir.

İstihdam güvenliği

32. Hükümetler çokuluslu işletmelerin farklı endüstriyel sektörlerde istihdam üzerindeki etkisini dikkatli biçimde incelemelidir. Tüm ülkelerde hükümetler ve çokuluslu işletmeler, çokuluslu işletmelerin faaliyetlerinin istihdam ve işgücü piyasası üzerindeki etkileriyle baş etmek üzere uygun önlemleri almalıdır.
33. Çokuluslu işletmeler ve ulusal işletmeler aktif istihdam planlaması ile her bir işletmenin istihdam ettiği işçiler için istikrarlı istihdam sağlamaya çalışmalı ve istihdam istikrarı ve sosyal güvenlik konularında serbestçe müzakere edilmiş yükümlülüklerle uymalıdır. Çokuluslu işletmelerin sahip olabileceği esneklik bağlamında, özellikle faaliyetlerin sonlanmasının uzun vadeli işsizliği artırması muhtemel olan ülkelerde, istihdam güvenliğinin desteklenmesinde lider rol üstlenmeye çalışmaları gerekmektedir.
34. Faaliyetlerinde istihdam üzerinde büyük etkisi olacak değişiklikler (birleşme, devralma veya üretim transferinden kaynaklı değişiklikler dahil) yapmayı planlayan çokuluslu işletmeler, ilgili olumsuz etkilerin mümkün olduğunca hafifletilebilmesi amacıyla oluşacak sonuçların birlikte incelenebileceği biçimde söz konusu değişiklikleri ilgili hükümet makamları ve kendi istihdam ettikleri işçilere ve kendi kuruluşlarındaki işçilerin temsilcilerine makul süre öncesinde bildirmelidir. Bu, özellikle bir kurumun faaliyetine son vermesinin toplu açığa alma veya işten çıkarmaları içerdiği durumlarda önemlidir.
35. Keyfi işten çıkarma prosedürlerinden kaçınılmalıdır.
36. Hükümetler çokuluslu ve ulusal işletmelerle işbirliği içerisinde istihdamına son verilen işçiler için bir çeşit gelir koruması sağlamalıdır.

► Eğitim

37. Hükümetler ilgili tüm taraflarla işbirliği içerisinde istihdamla yakından bağlantılı olarak mesleki eğitim ve rehberlik konusunda ulusal politikalar geliştirmelidir. Bu, çokuluslu işletmelerin eğitim politikalarını uygulamaları gereken çerçevedir.
38. Çokuluslu işletmeler faaliyetlerinde ev sahibi ülkede kendileri tarafından istihdam edilen tüm seviyelerdeki çalışanlar için, uygun olduğu şekilde, işletmenin ihtiyaçlarını ve ülkenin kalkınma politikalarını karşılayabilmeleri amacıyla ilgili eğitimin verilmesini sağlamalıdır. Bu eğitim mümkün olduğu ölçüde genel olarak yararlı becerileri geliştirmeli, kariyer fırsatları ve yaşam boyu öğrenmeyi desteklemelidir. Bu sorumluluk, uygun olduğu durumlarda, ülkenin makamları, işveren ve işçi örgütleri ve yetkili yerel, ulusal veya uluslararası kuruluşlarla işbirliği içerisinde yerine getirilmelidir.
39. Gelişmekte olan ülkelerde faaliyet gösteren çokuluslu işletmeler ulusal işletmelerle birlikte ev sahibi hükümetlerin teşvik ettiği ve işveren ve işçi örgütlerinin desteklediği, özel fonlar da dahil olmak üzere ilgili programlara katılmalıdır. Bu programların amacı beceri geliştirme, yaşam boyu öğrenme ve gelişimi teşvik etmek ve aynı zamanda mesleki rehberlik sunmak olmalıdır ve bunları destekleyen taraflarca ortaklaşa biçimde yönetilmelidir. Uygulanabilir olduğu durumda, çokuluslu işletmeler ulusal kalkınmaya olan katkılarının bir parçası olarak hükümetler tarafından düzenlenen eğitim programlarına yardımcı olmak üzere nitelikli kaynak personelin hizmetlerini kullanılabilir hale getirmelidir.
40. Çokuluslu işletmeler hükümetlerle işbirliği içerisinde ve işletmenin verimli faaliyetine uygun olduğu ölçüde bir bütün olarak tüm işletme bünyesinde endüstriyel ilişkiler gibi uygun alanlarda yerel yönetim deneyimini yaygınlaştırma olanaklarını sağlamalıdır.

► Çalışma ve Yaşam Koşulları

Ücretler, yan haklar ve çalışma koşulları

41. Çokuluslu işletmelerin faaliyetlerinde sunduğu ücretler, yan haklar ve çalışma koşulları, işçiler için ev sahibi ülkedeki benzer işverenler tarafından sunulanlardan daha elverişsiz olmamalıdır. Kıyaslanabilir işverenler bulunmadığında, mümkün olan en iyi ücretler, yan haklar ve çalışma koşullarını sağlamaları gerekir. Dikkate alınacak hususlar arasında şunlar yer almaktadır: (a) Ülkedeki genel ücret düzeyleri, yaşam maliyeti, sosyal güvenlik yan hakları ve diğer sosyal grupların göreceli yaşam standartlarını dikkate alarak, işçiler ve ailelerinin ihtiyaçları; ve (b) ekonomik kalkınma gerekleri, verimlilik düzeyleri ve yüksek düzeyde istihdama ulaşma ve sürdürmenin istenirliği dahil olmak üzere ekonomik faktörler. İşverenin işçilere konut, tıbbi bakım veya yemek gibi temel imkanlar sunduğu durumlarda, bu imkanlar iyi standartta olmalıdır.
42. Özellikle gelişmekte olan ülkelerde hükümetler daha düşük gelir gruplarının ve daha az gelişmiş bölgelerin çokuluslu işletmelerin faaliyetlerinden mümkün olduğunca yararlanmasını sağlamak amacıyla uygun önlemleri almaya çalışmalıdır.

Sağlık ve güvenlik

43. Hükümetler hem çokuluslu hem de ulusal işletmelerin, sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamına kademeli olarak ulaşılması için yeterli sağlık ve güvenlik standartlarını sağlamasını ve işletmelerde önleyici sağlık ve güvenlik kültürüne katkıda bulunmasını sağlamalıdır. Bu süreç işyerinde kadın ve erkekler karşı şiddetle mücadele edilmesi ve emniyetin sağlanmasına yönelik adımları içerecektir. Meslek hastalıkları listesi de dahil olmak üzere ilgili uluslararası çalışma standartları ve ILO iş sağlığı ve güvenliği yayınları güncel listesindeki ILO uygulama kodları ve rehber ilkeler de dikkate alınmalıdır. İş kazaları veya meslek hastalıklarının mağduru olan işçilere tazminat verilmelidir.
44. Çokuluslu işletmeler, özel tehlikelerle ilgili bilgiler de dahil olmak üzere, bir bütün olarak işletme bünyesindeki ilgili deneyimlerini de akılda bulundurarak, ulusal gereklere uygun biçimde en yüksek sağlık ve güvenlik standartlarını sürdürmelidir. Aynı zamanda faaliyet gösterdikleri tüm ülkelerde işçi temsilcilerine ve talep üzerine yetkili makamlara ve işçi ve işveren örgütlerine, diğer ülkelerde gözlemedikleri, kendi yerel faaliyetleriyle ilgili olan sağlık ve güvenlik standartlarına ilişkin bilgileri sunmalıdır. Özellikle, ilgili kişilerin yeni ürünler ve süreçlerle ilişkili her türlü özel tehlike ve ilgili önleyici önlemleri bilmesini sağlamalıdır. Benzer ulusal işletmeler gibi, endüstriyel sağlık ve güvenlik tehlikelerinin nedenlerinin incelenmesinde ve bir bütün olarak işletme bünyesinde ilgili iyileştirmelerin gerçekleştirilmesinde lider rol oynamaları beklenmelidir.
45. Çokuluslu işletmeler uluslararası sağlık ve güvenlik standartlarının hazırlanması ve kabul edilmesiyle ilgili uluslararası kuruluşların çalışmalarında işbirliği yapmalıdır.
46. Çokuluslu işletmeler ulusal uygulamaya uygun olarak yetkili sağlık ve güvenlik makamları, işçiler ve örgütlerinin temsilcileri ve kabul görmüş sağlık ve güvenlik kuruluşları ile tam işbirliği içerisinde olmalıdır. Uygun olduğu durumlarda, sağlık ve güvenlikle ilgili konular işçiler ve örgütlerinin temsilcileriyle yapılan anlaşmalara dahil edilmelidir.

► Endüstriyel İlişkiler

47. Çokuluslu işletmeler faaliyetleri kapsamında endüstriyel ilişkiler standartlarını gözetmelidir.

Örgütlenme özgürlüğü ve sendikalaşma hakkı

48. Çokuluslu işletmeler tarafından istihdam edilen işçiler ve ulusal işletmeler tarafından istihdam edilen işçilerin, herhangi bir ayırım olmaksızın, önceden izin almadan örgüt kurma ve yalnızca ilgili kuruluşun kurallarına tabi olarak, kendi seçtikleri örgütlere katılma hakkı olmalıdır. Aynı zamanda istihdam konusunda sendikalaşma özgürlüğüne halel getirmeye yönelik ayrımcılık eylemlerine karşı da yeterli koruma sağlanması gerekmektedir.
49. Çokuluslu işletmeleri veya istihdam ettikleri işçileri temsil eden örgütlere, kendi kuruluş, işleyiş veya idarelerine başka bir örgüt veya başka bir örgütün temsilcileri veya üyelerinin müdahale etmesine karşı yeterli koruma sağlanması gerekmektedir.
50. Uygun olduğu durumlarda, yerel koşullarda, çokuluslu işletmeler temsilci işveren örgütlerini desteklemelidir.
51. Hükümetler, halihazırda yapmamışlarsa, çokuluslu işletmelerle ilgili olarak, bu işletmeler veya istihdam ettikleri işçileri temsil eden örgütlerin kendi seçtikleri uluslararası işveren ve işçi örgütlerine katılmalarına izin verilmesinin önemi göz önünde bulundurularak, 1948 tarihli ve 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi Madde 5'te yer alan ilkeleri uygulamaya teşvik edilmektedir.
52. Ev sahibi ülkelerin hükümetleri yabancı yatırım çekmek amacıyla özel teşvikler teklif ettiğinde, bu teşvikler işçilerin örgütlenme özgürlüğü veya sendikalaşma ve toplu sözleşme hakkına yönelik herhangi bir sınırlama içermemelidir.
53. İşletmenin faaliyetlerinin işleyişinin ve işçiler ve örgütlerinin temsilcileriyle olan ilişkilerini yöneten normal prosedürlerin etki altında kalmaması koşuluyla, çokuluslu ve ulusal işletmelerdeki işçilerin temsilcilerinin kendi aralarında istişare ve görüş paylaşımı amacıyla toplantı yapması engellenmemelidir.
54. Hükümetler, her iki tarafı da ilgilendiren konuları istişare etmek amacıyla ilgili yerel veya ulusal örgütlerin daveti üzerine diğer ülkelerden gelen işveren ve işçi örgütlerinin temsilcilerinin sadece ilgili sıfatla ülkeye giriş talebinde bulunmaları gerekçesiyle ülkeye girişini sınırlandırmamalıdır.

Toplu sözleşme

55. Çokuluslu işletmelerin istihdam ettiği işçilerin ulusal hukuk ve uygulamalara uygun olarak kendi seçtikleri temsilci örgütlerin toplu sözleşme yapmak amacıyla tanınmasını sağlama hakkı olmalıdır.
56. Toplu sözleşmeler aracılığıyla istihdam şart ve koşullarını düzenlemek amacıyla, işverenler veya işveren örgütleri ve işçi örgütleri arasında gönüllü müzakereye yönelik araçların tam kapsamlı olarak geliştirilmesi ve kullanılmasını teşvik etmek ve desteklemek amacıyla ulusal koşullara uygun önlemler alınmalıdır.
57. Çokuluslu işletmeler ve ulusal işletmeler işçi temsilcilerine etkili toplu sözleşmelerin geliştirilmesine yardımcı olmak için gerekli olabilecek olanakları sağlamalıdır.
58. Çokuluslu işletmeler faaliyet gösterdikleri ülkelerin her birinde kendi istihdam ettikleri işçilerin gereğince yetkilendirilmiş temsilcilerinin, müzakere edilen konular hakkında karar alma yetkisi bulunan yönetim temsilcileriyle müzakere gerçekleştirmesine olanak tanımalıdır.

59. Çokuluslu işletmeler, işçi temsilcileriyle istihdam koşulları hakkında iyi niyetli müzakereler kapsamında veya işçiler sendikalaşma hakkını kullanırken, ilgili müzakereleri adil olmayan biçimde etkilemek veya sendikalaşma hakkının kullanılmasını önlemek amacıyla bir işletme birimini kısmen veya tamamen ilgili ülkeden transfer etme yetkisini kullanmakla tehdit etmemeli veya işçi temsilcileriyle yapılan iyi niyetli müzakereleri veya işçilerin sendikalaşma hakkını kullanmasını engellemek amacıyla yabancı ülkelerdeki bağlı ortaklıklardan işçi transfer etmemelidir.
60. Toplu sözleşmeler, bu sözleşmelerin yorumlanmasından veya uygulanmasından kaynaklanan uyuşmazlıkların çözümü ve haklar ve sorumluluklara karşılıklı olarak saygı duyulmasına ilişkin hükümler içermelidir.
61. Çokuluslu işletmeler işçi temsilcilerine ilgili kurumla anlamlı müzakereler gerçekleştirmek için gerekli olan bilgileri sunmalı ve yerel hukuk ve uygulamalara, uygun olduğu durumda, ilgili kurumun veya, uygun olduğu durumlarda, bir bütün olarak işletmenin performansı hakkında gerçek ve adil bir görüş geliştirebilmelerini sağlayacak bilgileri sunmalıdır.
62. Hükümetler işçi örgütlerinin temsilcilerine, talep üzerine, hukuk ve uygulamaların izin verdiği durumda, toplu sözleşme sürecinde objektif kriterlerin oluşturulmasına yardımcı olacak, işletmenin faaliyet gösterdiği sektörler hakkında bilgileri sunmalıdır. Bu bağlamda, çokuluslu ve ulusal işletmeler hükümetlerin kendi faaliyetleri hakkındaki bilgi taleplerine yapıcı olarak yanıt vermelidir.

İstişare

63. Çokuluslu ve ulusal işletmelerde, işverenler ve işçiler ve temsilcileri arasında karşılıklı mutabakat ile oluşturulan sistemler, ulusal hukuk ve uygulamalara uygun olarak, her iki tarafı da ilgilendiren konularda düzenli istişare yapılmasını sağlamalıdır. Bu istişare ise toplu sözleşmenin yerine geçmemelidir.

Çözüm yollarına erişim ve şikayetlerin incelenmesi

64. İşle ilgili insan hakları ihlallerine karşı koruma sağlama ödevlerinin bir parçası olarak, hükümetler yargısal, idari, yasal veya diğer uygun yollarla, ilgili ihlaller kendi topraklarında ve/veya yargı yetkisi alanında meydana geldiğinde, durumdan etkilenen işçi veya işçilerin etkili çözüm yollarına erişiminin olmasını sağlamak amacıyla uygun adımları atmalıdır.
65. Çokuluslu işletmeler, iş ortaklarını uluslararası olarak kabul edilmiş insan haklarının ihlallerinin çözüme kavuşturulması için etkili yöntemler sunmaya teşvik etmek üzere nüfuzunu kullanmalıdır.
66. Çokuluslu ve ulusal işletmeler istihdam ettikleri işçilerin tüm şikayetlerinin aşağıdaki hükme uygun olarak işleme alınmasını sağlama hakkına saygı duymalıdır: Bireysel olarak veya diğer işçilerle ortaklaşa hareket eden bir işçinin, şikayet gerekçesinin olduğunu düşündüğünde, sonucunda herhangi zarara uğramaksızın ilgili şikayeti iletme ve bu şikayetin uygun prosedüre göre incelenmesini sağlama hakkı olmalıdır. Bu özellikle çokuluslu işletmelerin örgütlenme özgürlüğü, sendikalaşma ve toplu sözleşme hakkı, ayrımcılık, çocuk işçiliği, zorla çalıştırma ve güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı konularıyla ilgili ILO Sözleşmeleri'nin ilkelerine uymayan ülkelerde faaliyet gösterdiği durumlarda önemlidir.

İş uyuşmazlıklarının çözümü

67. Hükümetler işverenler ve işçiler arasındaki iş uyuşmazlıklarının önlenmesi ve çözülmesine yardımcı olmak üzere, ulusal koşullara uygun gönüllü uzlaşma ve tahkim araçlarının bulunmasını sağlamalıdır. Prosedür ücretsiz ve hızlı olmalıdır.
68. Çokuluslu ve ulusal işletmeler istihdam ettikleri işçilerin temsilcileri ve örgütleriyle ortaklaşa olarak, işverenler ve işçiler arasındaki iş uyuşmazlıklarının önlenmesi ve çözülmesine yardımcı olmak üzere gönüllü tahkim hükümleri içerebilecek, ulusal koşullara uygun, gönüllü uzlaşma araçlarını oluşturmaya çalışmalıdır. Gönüllü uzlaşma aracında işveren ve işçiler eşit ölçüde temsil edilmelidir.

► Ek I

Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi ile ilgili ILO Bildirgeleri, uluslararası çalışma Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları, uygulama kodları, rehber ilkeler ve diğer rehber belgelerin listesi

A. ILO Bildirgeleri

- ILO Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi (1998), 2022'de değiştirildiği şekliyle
- ILO Adil Bir Küreselleşme İçin Sosyal Adalet Bildirgesi (2008), 2022'de değiştirildiği şekliyle

B. Uluslararası çalışma Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları

Zorla çalışma	<ul style="list-style-type: none"> • 1930 tarihli ve 29 sayılı Zorla Çalıştırma Sözleşmesi ve 2014 tarihli Protokol; ve 1930 tarihli ve 35 sayılı Zorla Çalıştırma (Dolaylı Zorunluluk) Tavsiye Kararı • 1957 tarihli ve 105 sayılı Zorla Çalıştırmanın Kaldırılması Sözleşmesi • 2014 tarihli ve 203 sayılı Zorla Çalıştırma (Ek Önlemler) Tavsiye Kararı
Çocuk işçiliği	<ul style="list-style-type: none"> • 1973 tarihli ve 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi ve 146 sayılı Tavsiye Kararı • 1999 tarihli ve 182 sayılı En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi ve 190 sayılı Tavsiye Kararı
Ayrımcı gözetmeme	<ul style="list-style-type: none"> • 1951 tarihli ve 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi ve 90 sayılı Tavsiye Kararı • 1958 tarihli ve 111 sayılı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi ve 111 sayılı Tavsiye Kararı
Örgütlenme ve toplu pazarlık özgürlüğü	<ul style="list-style-type: none"> • 1948 tarihli ve 87 sayılı Sendika Özgürlüğü ve Sendikalaşma Hakkının Korunması Sözleşmesi • 1949 tarihli ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi • 1981 tarihli ve 154 sayılı Toplu Pazarlık Sözleşmesi ve 163 sayılı Tavsiye Kararı
Güvenli ve sağlıklı çalışma ortamı	<ul style="list-style-type: none"> • 1981 tarihli ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme ve 164 sayılı Tavsiye Kararı • 2006 tarihli ve 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi ve 197 sayılı Tavsiye Kararı

Endüstriyel ilişkiler	<ul style="list-style-type: none"> • 1971 tarihli ve 135 sayılı İşçi Temsilcileri Sözleşmesi • 1951 tarihli ve 92 sayılı Gönüllü Uzlaştırma ve Tahkim Tavsiye Kararı • 1952 tarihli ve 94 sayılı İşletme Düzeyinde İşbirliği Tavsiye Kararı • 1967 tarihli ve 129 sayılı İşletme Bünyesinde İletişim Tavsiye Kararı • 1967 tarihli ve 130 sayılı Şikayetlerin İncelenmesi Tavsiye Kararı
İstihdamın desteklenmesi	<ul style="list-style-type: none"> • 1964 tarihli ve 122 sayılı İstihdam Politikası Sözleşmesi ve 122 sayılı Tavsiye Kararı • 1988 tarihli ve 168 sayılı İstihdamı Destekleme ve İşsizliğe Karşı Koruma Sözleşmesi ve 176 sayılı Tavsiye Kararı • 1984 tarihli ve 169 sayılı İstihdam Politikası (Ek Hükümler) Tavsiye Kararı • 1998 tarihli ve 189 sayılı Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde İş Yaratma Tavsiye Kararı • 2002 tarihli ve 193 sayılı Kooperatiflerin Teşvikine İlişkin Tavsiye Kararı
Muamele eşitliği	<ul style="list-style-type: none"> • 1981 tarihli ve 156 sayılı Aile Sorumlulukları Olan İşçiler Sözleşmesi ve 165 sayılı Tavsiye Kararı • 2010 tarihli ve 200 sayılı HIV ve AİDS Tavsiye Kararı
İstihdam güvenliği	<ul style="list-style-type: none"> • 1982 tarihli ve 158 sayılı Hizmet İlişkinde Son Verilmesi Sözleşmesi ve 166 tarihli Tavsiye Kararı
Eğitim	<ul style="list-style-type: none"> • 1975 tarihli ve 142 sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Sözleşmesi • 2004 tarihli ve 195 sayılı İnsan Kaynaklarının Geliştirilmesi Tavsiye Kararı
Çalışma koşulları	<ul style="list-style-type: none"> • 1992 tarihli ve 173 sayılı İşçi Alacaklarının Korunması (İşveren Ödeme Güçlüğü) Sözleşmesi ve 180 sayılı Tavsiye Kararı • 1961 tarihli ve 115 sayılı İşçi Konutları Tavsiye Kararı • 1962 tarihli ve 116 sayılı Çalışma Saatlerinin Azaltılması Tavsiye Kararı

İş sağlığı ve güvenliği

- 1977 tarihli ve 148 sayılı Çalışma Ortamı (Hava Kirliliği, Gürültü ve Titreşim) Sözleşmesi ve 156 sayılı Tavsiye Kararı
- 1981 tarihli ve 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme'ye İlişkin 2002 tarihli Protokol
- 1985 tarihli ve 161 sayılı Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşme ve 171 sayılı Tavsiye Kararı
- 1986 tarihli ve 162 sayılı Asbest Sözleşmesi ve 172 sayılı Tavsiye Kararı
- 1988 tarihli ve 167 sayılı İnşaat İşlerinde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 175 sayılı Tavsiye Kararı
- 1990 tarihli ve 170 sayılı Kimyasallar Sözleşmesi ve 177 sayılı Tavsiye Kararı
- 1993 tarihli ve 174 sayılı Büyük Endüstriyel Kazaları Önleme Sözleşmesi ve 181 sayılı Tavsiye Kararı
- 1995 tarihli ve 176 sayılı Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 183 sayılı Tavsiye Kararı
- 2001 tarihli ve 184 sayılı Tarımda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesi ve 192 sayılı Tavsiye Kararı
- 1960 tarihli ve 114 sayılı Radyasyondan Korunma Tavsiye Kararı
- 1963 tarihli ve 118 sayılı Makinaların Korunma Tertibatı ile Teçhizi Tavsiye Kararı
- 1971 tarihli ve 144 sayılı Benzen Tavsiye Kararı
- 1974 tarihli ve 147 sayılı Mesleki Kanser Tavsiye Kararı
- 2002 tarihli ve 194 sayılı Meslek Hastalıkları Listesi hakkında Tavsiye Kararı

Sosyal koruma

- 1952 tarihli ve 102 sayılı Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi
- 1964 tarihli ve 121 sayılı İşte Yaralanma Yardımları Sözleşmesi [1980 tarihinde değiştirildiği şekliyle]
- 1969 tarihli ve 130 sayılı Tıbbi Bakım ve Hastalık Yardımları Sözleşmesi ve 134 sayılı Tavsiye Kararı
- 2012 tarihli ve 202 sayılı Sosyal Koruma Tabanları Tavsiye Kararı

Yönetişim

- 1947 tarihli ve 81 sayılı İş Teftişi Sözleşmesi
- 1969 tarihli ve 129 sayılı İş Teftişi (Tarım) Sözleşmesi
- 1976 tarihli ve 144 sayılı Üçlü Danışma (Uluslararası Çalışma Standartları) Sözleşmesi

Yerli ve kabile halkları

- 1989 tarihli ve 169 sayılı Yerli ve Kabile Halkları Sözleşmesi

Belirli işçi kategorileri

- 1958 tarihli ve 110 sayılı Plantasyonlar Sözleşmesi ve 110 sayılı Tavsiye Kararı
- 2006 tarihli Denizcilik Çalışma Sözleşmesi, değiştirilmiş

C. ILO uygulama kodları, rehber ilkeler ve diğer rehber belgeler

ILO'nun belirli konuları ayrıntılı biçimde ele alan uygulama kodları, rehber ilkeleri ve diğer rehber belgeleri bulunmaktadır. Bu belgelerin listesi ve metinler için bağlantılar **ILO İşletmeler için Yardım Masası** internet sitesinde yer almaktadır: www.ilo.org/business

► Ek II

Operasyonel Araçlar

1. Destekleme¹

Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu'nun Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi'ni (Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi) destekleme konusunda genel sorumluluğu vardır. Yönetim Kurulu belgeyi tüm ILO Üye Devletleri'nde hükümetler, işveren ve işçi örgütleriyle birlikte desteklemek üzere genel strateji ve temel faaliyetleri düzenli olarak incelemektedir.

a. Bölgesel takip²

Bölgesel takip mekanizması bölgedeki ILO Üye Devletleri'nde Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'nin desteklenmesi ve uygulanması konusunda bölgesel rapordan oluşmaktadır. Bölgesel raporlar temel olarak anket şeklinde ilgili Üye Devletlerdeki hükümetler, işveren ve işçi örgütlerinden alınan girdilere dayalıdır ve ILO Bölgesel Toplantıları sırasında düzenlenen özel oturum destek faaliyetlerinin bölgesel düzeyde ayrıntılı olarak tartışılması için üçlü diyalog platformu sunmaktadır. Bölgesel raporlama dört yıllık döngüye dayalıdır ve her döngünün sonunda Yönetim Kurulu'na bir rapor sunulur.

b. Ulusal düzeyde destekleme / üçlü yapı tarafından atanan ulusal odak noktaları ile destekleme³

Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'nin ilkelerinin ülke düzeyinde kapsayıcı büyüme ve insana yakışır işe etki ve katkılarının geliştirilmesinin üçlü yapı ortaklarının sıkı bağlılığını gerektirdiğini kabul ederek, ulusal bileşenler, yani hükümetler, işverenler ve işçiler, ulusal bağlamda uygun ve anlamlı olduğu durumlarda, Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi ve ilkelerinin kullanımını desteklemek amacıyla (144 sayılı Sözleşme'nin rehberliğinde) üçlü temelde ulusal odak noktaları atamaya teşvik edilmektedir.

Bu Bildirge'nin ilkeleriyle ilgili olarak benzer araçlar ve süreçler mevcut olduğunda, hükümetler sosyal ortakların bunlara katılımını kolaylaştırmaya teşvik edilmektedir.

Ulusal odak noktalarının ülke düzeyinde Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'nin ilkelerini aktif biçimde destekleme çabalarının arasında şunlar yer alabilir: Hükümetin bakanlıkları ve teşkilatları, çokuluslu işletmeler ve işveren ve işçi örgütleri arasında Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'nin ilkeleri hakkında farkındalık yaratmak; kapasite geliştirme etkinlikleri düzenlemek; ve mümkün olduğunda yerel dillerde çevrimiçi bilgi ve diyalog platformları geliştirmek. Sınırlı kaynak ve kapasiteye sahip ulusal odak noktaları erişim ve faaliyetlerini kademeli olarak yaygınlaştırabilir.

Ulusal odak noktaları ulusal bağlamda çokuluslu işletmelerin faaliyetlerinin yarattığı fırsatları ele almak ve zorlukları tespit etmek üzere üçlü yapı ortakları ve çokuluslu işletmeler için üçlü-artı diyalog platformları düzenlemek isteyebilir. Bu diyaloglar geçmiş deneyimler, alınan dersler ve en iyi uygulamaları temel alabilir; ve aynı zamanda Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi 12. paragrafta açıklandığı üzere anavatan ve ev sahibi ülkeler arasında diyalogları içerebilir.

1 Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu tarafından Mart 2013 tarihli 317. Oturum ve Mart 2014 tarihli 320. Oturum'da kabul edilmiştir.

2 Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu tarafından Mart 2014 tarihli 320. Oturum'da kabul edilmiştir.

3 Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu tarafından Mart 2013 tarihli 317. Oturum'da kabul edilmiş ve Mart 2017 tarihli 329. Oturum'da değiştirilmiştir.

Ulusal odak noktaları, Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'nin ilkelerini desteklemeyi ve üçlü yapı ortakları için şeffaf, erişilebilir ve hesap verebilir bir diyalogu kolaylaştırmalıdır. Küresel ölçekte Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi hakkında görüşleri paylaşmak ve farkındalık yaratmak amacıyla diğer ülkelerdeki benzerleriyle iletişim kurmaya ve işbirliği yapmaya davet edilmektedirler. Aynı zamanda Uluslararası Çalışma Ofisi'ni faaliyetleri hakkında düzenli olarak bilgilendirmeye teşvik edilmektedirler. Ofis, Üye Devletlere ulusal odak noktaları oluşturmak ve Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi hakkında destek ve diyalog kolaylaştırma faaliyetlerini geliştirmek üzere destek sunmaktadır.

c. Uluslararası Çalışma Ofisi tarafından destek

i. Teknik destek⁴

Belgenin desteklenmesi hususunda genel strateji ve temel faaliyetler aynı zamanda ülke düzeyinde hükümetler, işverenler ve işçilere destek sunulmasını içermektedir.

ii. Bilgi ve rehberlik⁵

Şirket faaliyetlerinde Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'nin ilkelerinin veya temel uluslararası çalışma standartlarında yer alan ilkelerin uygulanmasına ilişkin ayrıntılı bilgi ve rehberlik ILO Uluslararası Çalışma Standartları Hakkında İşletmeler için Yardım Masası aracılığıyla sağlanmaktadır. Uluslararası Çalışma Ofisi'nin bu ücretsiz ve gizli servisi bireysel soruları yanıtlamaktadır ve aynı zamanda şirketlerin, sendikaların ve diğerlerinin Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'nin ilkelerini uygulamaya koymasına yardımcı olacak bilgi, uygulama araçları, eğitim fırsatları ve soru ve cevapları bulabileceği, konuya göre düzenlenmiş özel bir internet sitesi bulunmaktadır.

[www.ilo.org/business ve assistance@ilo.org](http://www.ilo.org/business%20ve%20assistance@ilo.org)

2. Şirket-Sendika Diyalogu⁶

Diyalogun Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'nin kalbinde yer aldığını kabul ederek, bu prosedür Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'nin ilkelerinin uygulanması konusunda, çokuluslu işletmeler ve özellikle işçi sendikalarında olmak üzere durumdan etkilenen işçilerin temsilcilerini içeren diyalogları destekleme ihtiyacına yanıt vermektedir. Uluslararası çalışma standartları konusunda küresel bir otorite olan ILO, Çokuluslu İşletmeler Bildirgesi'nin ilkelerinin burada adı geçen çeşitli taraflarca benimsenmesini destekleme yönündeki genel stratejisinin bir parçası olarak bu diyalogları desteklemek ve kolaylaştırmak konusunda eşsiz bir konumda bulunmaktadır.

Bir şirket ve bir sendika gönüllü olarak bir araya gelmek ve konuşmak üzere Uluslararası Çalışma Ofisi'nin tesislerinden yararlanmaya karar verdiğinde, olumsuz etki yaratmaksızın, Ofis her iki tarafı da ilgilendiren konuların görüşülmesi için tarafsız bir alan sağlayacaktır. Bu amaçla, Ofis nitelikli kolaylaştırıcıların listesini hazırlayacak ve muhafaza edecek ve gerekirse işlevlerini etkili biçimde gerçekleştirmelerini sağlamak amacıyla destek sunacaktır.

Ofis ve katılımcıları diyalog sürecini kati surette gizli tutacaktır. Gizlilikle ilgili sorular konusunda katılımcılar önceden anlaşmaya varacaktır. Bu bağlamda, Ofis, ILO İşveren ve İşçi gruplarının sekreterliklerine danışarak, katılımcıların diyalog sürecinde dikkate alması için gizlilik kriterleri ve uygulamalarını geliştirecektir.

Diyalogun katılımcıları şirket ve sendika tarafından belirlenecektir.

4 Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu tarafından Mart 2013 tarihli 317. Oturum ve Mart 2014 tarihli 320. Oturum'da kabul edilmiştir.

5 Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu tarafından Mart 2008 tarihli 301. Oturum'da kabul edilmiştir.

6 Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu tarafından Mart 2013 tarihli 317. Oturum'da kabul edilmiş ve Mart 2017 tarihli 329. Oturum'da değiştirilmiştir.

Talebin doğasına uygun olarak, Ofis tarafından şirket-sendika diyalogu için sağlanan diyalog tesisleri:

- a. Tarafların anlamlı diyalog gerçekleştirebilmesi için tarafsız alan sağlayabilir;
- b. Şirket-sendika diyalogu için bilgi sağlamak amacıyla teknik veya uzman danışman olarak şirket-sendika diyalogu sırasında girdi sağlayabilir;
- c. Diyalogu kolaylaştırabilir.

Şirket-sendika diyalogu tarafların oybirliğine dayalıdır ve içeriği hiçbir bağlayıcı prosedür için kullanılamaz.

Süreç tamamlandığında Ofis, İşçi ve İşveren gruplarının sekreterliklerini bilgilendirecektir.

Prosedür ILO İşletmeler için Yardım Masası, İşveren ve İşçi gruplarının sekreterlikleri ve ILO Üye Devletlerindeki ulusal odak noktaları veya benzer araçlar ve süreçler aracılığıyla desteklenecektir.

3. Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politikaya İlişkin İlkeler Üçlü Bildirgesi'nin uygulanmasına ilişkin anlaşmazlıkların, hükümlerin yorumlanması yoluyla incelenmesi prosedürü (yorumlama prosedürü)⁷

1. Prosedürün amacı, Bildirge'nin tavsiye edildiği taraflar arasında, fiili bir durumdan kaynaklanan, anlaşma ilişkili bir anlaşmazlığın çözülmesi gerektiğinde Bildirge'nin hükümlerinin yorumlanmasıdır.
2. Prosedür hiçbir şekilde mevcut ulusal prosedür veya ILO prosedürlerine mükerrer olamaz veya bunlarla çatışmaz. Bu nedenle aşağıdaki koşullarda kullanılamaz:
 - a. Ulusal hukuk ve uygulamalarla ilgili olarak;
 - b. Uluslararası Çalışma Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları ile ilgili olarak;
 - c. Örgütlenme özgürlüğü prosedürü kapsamına giren konularla ilgili olarak.

Yukarıdaki maddeler, ulusal hukuk ve uygulamalarla ilgili soruların uygun ulusal araçlar aracılığıyla ele alınması gerektiğini; uluslararası çalışma Sözleşmeleri ve Tavsiye Kararları ile ilgili soruların ILO Anayasası Madde 19, 22, 24 ve 26'da açıklanan çeşitli prosedürler ile veya gayri resmi yorumlama için Ofis'e yapılacak hükümet talepleri ile incelenmesi gerektiğini; ve örgütlenme özgürlüğüyle ilgili soruların bu alanda geçerli özel ILO prosedürleri ile ele alınması gerektiğini ifade etmektedir.

3. Uluslararası Çalışma Ofisi, Bildirge'nin yorumlanması konusunda bir talep aldığında, talebi teslim aldığını bildirecek ve Yönetim Kurulu üyelerine sunacaktır. Ofis, hükümeti ve ilgili merkezi işveren ve işçi örgütlerini paragraf 5(b) ve (c) kapsamında doğrudan bir örgütten alınan yorumlama talepleri hakkında bilgilendirecektir.
4. Yönetim Kurulu üyeleri gruplara danıştıktan sonra, talebin prosedür kapsamında kabul edilebilir olup olmadığına oybirliğiyle karar verecektir. Anlaşmaya varamazlarsa, talep Yönetim Kurulu'nun kararına bırakılacaktır.
5. Yorumlama talepleri Ofis'e şu şekillerde gönderilebilir:
 - a. Kural olarak, kendi inisiyatifleriyle veya ulusal işveren veya işçi örgütünün talebi üzerine hareket eden bir Üye Devlet'in hükümeti tarafından;

⁷ Uluslararası Çalışma Ofisi Yönetim Kurulu tarafından Mart 1986 tarihli 232. Oturum'da kabul edilmiş ve Yönetim Kurulu tarafından Kasım 1980 tarihli 214. Oturum'da kabul edilen Prosedürler Kısım IV'ün yerine geçmiştir, ve Mart 2017 tarihli 329. Oturum'da değiştirilmiştir.

- b. 6. paragrafta verilen koşullara tabi olarak, ulusal ve/veya sektörel düzeyde temsili nitelikte olan ulusal işveren veya işçi örgütü tarafından. Bu talepler normal şartlarda ilgili ülkedeki merkezi örgütler aracılığıyla gönderilmelidir;
 - c. Temsili ulusal bağılı kuruluşun adına uluslararası işveren veya işçi örgütü tarafından.
6. 5(b) ve (c) durumunda, aşağıdakiler kanıtlanabildiğinde talepler gönderilebilir:
 - a. İlgili hükümetin talebi Ofis'e iletmeyi reddetmiş olması; veya
 - b. Örgütün hükümete başvurmasının üzerinden üç ay süre geçmiş olması ve hükümetin beyanda bulunmamış olması.
7. Kabul edilebilir talepler için, Ofis, Yönetim Kurulu üyelerine danışarak taslak yanıt hazırlayacaktır. İlgili ülkedeki hükümet, işveren ve işçi kaynakları da dahil olmak üzere tüm uygun bilgi kaynakları kullanılacaktır. Yönetim Kurulu üyeleri Ofis'ten bilgilerin sunulması gereken zaman dilimini belirtmesini isteyebilir.
8. Kabul edilebilir talep için taslak yanıt Yönetim Kurulu tarafından değerlendirilecek ve onaylanacaktır.
9. Yanıt, onaylandıktan sonra, ilgili taraflara iletilecek ve Uluslararası Çalışma Ofisi *Resmi Bülteni*'nde yayınlanacaktır.

