

**إعلان منظمة العمل الدولية بشأن
المنشآت متعددة الجنسية:**

ماذا يقول للعمال؟

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، بمكتب العمل الدولي في جنيف CH-1211 Geneva 22, Switzerland. والمكتب يرحب دائما بهذه الطلبات. يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.iffro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

La Déclaration de l'OIT sur les EMN : que dit-elle pour les travailleurs ?

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعها هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها. والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها. ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland وسوف ترسل مجاناً قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه، أو بالبريد الإلكتروني على العنوان: pubvente@ilo.org. زوروا موقعنا على العنوان: www.ilo.org/publns.

طبع في سويسرا

Con el apoyo de la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo – AECID



IMF ILO IOM
FITIM FISM

تعتبر هذه الطبعة العربية للنسخة الأصلية من الدليل الصادر باللغة الإنجليزية عن مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، التابع لمكتب العمل الدولي (ACTRAV)، ثمرة تعاون بين مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال والاتحاد الدولي للصناعات التعدينية (FIM-FIOM).

والاتحاد الدولي للصناعات التعدينية هو النقابة العالمية التي تمثل المصالح الجماعية لـ ٢٥ مليون عامل من النساء والرجال العاملين في قطاعات الصناعة التعدينية في بلدان مختلف القارات. وتشكل فروعها حوالي ٢٠٠ نقابة وطنية تضم عمال الصناعات التعدينية في أكثر من ١٠٠ بلد في جنوب الكرة الأرضية وشمالها على السواء.

وتتمثل المهمة الأساسية للاتحاد الدولي للصناعات التعدينية في تقوية النقابات الديمقراطية المستقلة وذات الصفة التمثيلية، وذلك من أجل الارتقاء بالحقوق الأساسية المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والدفاع عنها، ومن أجل إرساء علاقات التضامن والوحدة والدعم المتبادل بين عمال مختلف البلدان. وتوخياً للقيام بذلك، يتعاون الاتحاد الدولي للصناعات التعدينية مع الاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحادات النقابية العالمية الأخرى.

في هذا السياق، يخصص الاتحاد الدولي للصناعات التعدينية جزءاً هاماً من موارده وجهوده لمساندة النساء والرجال العاملين في الصناعات التعدينية في البلدان النامية، الذين يناضلون للدفاع عن تشريعات العمل في بلدانهم ويتطلعون إلى تحقيق تقدم حقيقي قائم على العمل اللائق وعلى العدالة، كما يسعون إلى بناء الديمقراطية.

وتشكل شمال أفريقيا، بالنسبة للاتحاد الدولي للصناعات التعدينية، منطقة عمل ذات أولوية قصوى، حيث بزغت فيها منذ مطلع سنة ٢٠١١ آمال جديدة في الديمقراطية والتنمية المنصفة لفائدة العائلات العاملة. وقد لعب المنخرطون في الاتحاد الدولي للصناعات التعدينية دوراً حاسماً في الانتفاضة ضد الأنظمة القمعية الفاسدة، وبتوا يشكلون مورداً لا غنى عنه في مسيرة الديمقراطية التي ما زالت طويلة.

ويعتبر تثقيف وتوعية العمال جزءاً هاماً من الأنشطة التي يقوم بها الاتحاد الدولي للصناعات التعدينية في شمال أفريقيا، بمشاركة فروعها انطلاقاً من المغرب الكبير والبلدان المجاورة. ويعتبر المسؤولون النقابيون المحليون وممثلو العمال داخل المنشآت متعددة الجنسيات الشريكة المستهدفة الأولى لبرامج التدريب، وذلك من أجل الارتقاء بتنسيق وتطوير الشبكات بين العمال المستخدمين في نفس الشركة المتعددة الجنسية في مختلف البلدان.

وفي هذا الإطار، يعتبر الاطلاع على المعايير المعترف بها دولياً والوسائل المتوفرة للارتقاء بها، أمراً ضرورياً للعمال وللنقابيين.

وإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، إنما هو وسيلة ذات أهمية خاصة. ودليل المستعملين هذا يشكل أداة مفيدة للغاية تجعل فهم إعلان المنشآت متعددة الجنسية سهلاً، كما تساعد مندوبي العمال على استعماله في نشاطهم النقابي.

ويتقدم الاتحاد الدولي للصناعات التعدينية بالشكر إلى مكتب العمل الدولي الذي أتاح له ترجمة هذا الدليل ونشره باللغة العربية ليستعمل كوسيلة تدريبية في برامج التثقيف العمالي.

وتندرج هذه المبادرة في إطار مشروع من أربع سنوات، وضعه الاتحاد الدولي للصناعات التعدينية في المغرب الكبير بدعم من فرعه الإسباني: MCA-UGT et de l'ISCOD-UGT وبفضل المساعدة المالية من الوكالة الإسبانية للتعاون الدولي من أجل التنمية

(l'Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo).

جيركي راينا (JYRKI RAINA)

الأمين العام

الاتحاد الدولي لعمال الصناعات التعدينية

Con el apoyo de la Agencia Española de cooperación Internacional para el Desarrollo - AECID

المحتويات

١ مقدمة الدليل
٣ أسئلة متداولة
٧ دليلكم إلى الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية
١٤ قائمة بالنقاط المطلوب التحقق منها من أجل النشاط النقابي
١٦ أدوات العمل: إنجاز ما هو ممكن من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية
٢٠ أدوات العمل: معايير العمل الدولية
٢٣ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية
٦٠ الموارد

مقدمة الدليل

حان الوقت اليوم للتأكيد مجدداً على أهمية الدور الذي يمكن أن تلعبه معايير العمل الدولية من أجل حفز تنمية اقتصادية مسؤولة اجتماعياً.

ويعتبر كشرط أساسي لهذه التنمية اعتراف الحكومات وأصحاب العمل بأن على المنشآت أن تتصرف بطريقة مسؤولة في كل ما له علاقة بالعمل.

وتتكيف منشآت عديدة، ولا سيما منشآت متعددة الجنسية، مع متطلبات المساهمين والمستهلكين وتؤكد في نفس الوقت اعتمادها مبادرات وسلوكيات مسؤولة اجتماعياً. ولا بد من أن نحرص على أن يمتد هذا الالتزام ليشمل الجانب الاجتماعي عبر مطالبة هذه المنشآت أن تعمل، على الأقل، وفقاً لمعايير العمل الدولية.

ولدى منظمة العمل الدولية إطار جاهز للاستعمال من أجل إرشاد أعمال المنشآت الراغبة في أن تحترم، إضافة إلى الالتزامات المفروضة عليها قانوناً، المبادئ التي كرسها معايير العمل الدولية. ويعني ذلك **إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية**، الذي جرت العادة على تسميته **إعلان المنشآت متعددة الجنسية**.

ويتمتع إعلان المنشآت متعددة الجنسية ذو الطابع العملي والنطاق العام، بسلطة يستمدّها من اعتماد منظمة العمل الدولية له. والواقع أن الحكومات والعمال وأصحاب العمل أجمعوا على اعتباره دليلاً للممارسات السليمة في أنشطة المنشآت وسلوكها.

ويعزز الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية نظريتنا التي ترى أنه ينبغي للمنشآت احترام حق العمال في الحرية النقابية وحقوقهم في التنظيم والمفاوضة الجماعية بخصوص عقود عملهم وشروط استخدامهم.

ورغم أن لدينا اليوم معرفة أوسع بمعايير العمل الأساسية، فلا يزال هناك عمل كبير يتعين القيام به من أجل جعل المنشآت تشعر بمسؤوليتها في تحسين العلاقات المهنية. وهكذا، قامت الندوة التي نظمها في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨، مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، بمناسبة الاحتفال بالذكرى الستين للاتفاقية رقم ٩٨ لمنظمة العمل الدولية^١، بالتأكيد على ضرورة القيام بمجهود متجدد لتدعيم العمل والأنشطة المتصلة بحقوق التنظيم والمفاوضة الجماعية. وسيكون الإعلان أداة مهمة لمساعدتنا في الجهود التي نبذلها.

ويتضمن إعلان المنشآت متعددة الجنسية كذلك بنوداً بشأن التشاور وإجراءات بحث الشكاوى وتسوية نزاعات العمل، وتعترف جميعها بحق العمال في أن يكونوا ممثلين.

ويمثل الإعلان اتفاقاً ذا بعد عالمي بشأن الطريقة التي ينبغي أن تتبّعها المنشآت في سلوكها، ويشكل أداة ثمينة يمكن للنقابات استخدامها متى انتظمت للحفاظ على أوضاع العمال أو لتحسينها.

ومن جهة أخرى، اتفق مؤتمر العمل الدولي المنعقد في حزيران/يونيه ٢٠١٠، على الطلب من مجلس إدارة مكتب العمل الدولي:

"إنشاء إجراء للنظر في آلية متابعة إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، تتكفل به اللجنة الفرعية للمنشآت متعددة الجنسية بهدف وضع أساليب لترويجها"^٢.

والغرض من هذا الدليل إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية هو مساعدة النقابات على السعي إلى تشجيع اعتماد السياسات والمبادئ الواردة فيه وتطبيقها، وفي نفس الوقت السعي إلى تشجيع التزام أكبر لاستعماله من جانب منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة لها.

^١ انظر: http://www.ilo.org/actrav/what/events/lang—en/WCMS_112409/index.htm

^٢ انظر:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/—ed_norm/relconf/documents/meetingdocument/wcms_142318.pdf

وتتضمن الكراسة الأقسام التالية:

- أسئلة متداولة
- دليلكم إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية - نظرة عامة على المصطلحات الرئيسية
- قائمة النقاط المطلوب التحقق منها لصالح النشاط النقابي
- أدوات للعمل - أداة ذات مرمى عام تمكنكم من تقييم أعمال الحكومات والمنشآت
- إعلان المنشآت متعددة الجنسية - النص الكامل
- الموارد - أين تتوجهون للحصول على المزيد من المساعدة والمعلومات.

أود أن أتقدم بالشكر إلى السيدة ليزا هيب، مديرة المعهد الأسترالي لحقوق العمل، التي حررت هذا الدليل، وإلى السيدة أنا بيوندي، المديرة المساعدة لمكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، التي تنسق العمل في كل ما يتعلق بالمنشآت متعددة الجنسية وحقوق العمال.

دان كونياه

مدير مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال

أسئلة متداولة

ما هو الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية؟

اعتمد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي^٢ إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) سنة ١٩٧٧ وعُدله سنة ٢٠٠٠ و٢٠٠٦.

ويهدف إعلان المنشآت متعددة الجنسية إلى تشجيع هذه المنشآت على المساهمة بصورة إيجابية في التقدم الاقتصادي والاجتماعي، والتقليل في الوقت نفسه من الآثار السلبية لأنشطتها.

ويوفر الإعلان إطاراً تستطيع النقابات استخدامه أيضاً حين تناقش المشاكل الاقتصادية والاجتماعية مع الحكومات، أو من أجل مراقبة أو تقييم سلوك المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية.

ويخصص الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية الطريقة التي تطبق وفقها المبادئ الواردة في اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية من حيث الممارسة على سير العمل في المنشآت. والواقع أن إحدى المزايا الرئيسية للاتفاق الذي توصلت إليه الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية، هي أن معاييرها الموضوعية لتطبيق على الحكومات، تضم مبادئ يمكن أن تطبق بالطريقة ذاتها على المنشآت.

ويقترح الإعلان أنشطة لأجل الحكومات والنقابات ومنظمات أصحاب العمل والمنشآت نفسها.

ويمثل الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية توافقاً دولياً بين الحكومات وأصحاب العمل والنقابات حول المعايير التي ينبغي أن تطبق على طرائق سير عمل المنشآت.

وتجدر الإشارة إلى أنه من بين العناصر المهمة التي ينبغي إبرازها، كون الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية يشكل جملة طموحات ملحة وذات بُعد شامل فيما يخص سلوك المنشآت.

ومن بين المشاكل المثارة حالياً عبر الشكاوى والمرتبطة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، تبرز مشكلة سعي قطاع النشاط هذا إلى استخدام المبادرات والمدونات المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات بغرض إعادة تحديد ماهية السلوك المسؤول. ويجدر ثني هذه المنشآت عن التعريف الأحادي للمسؤولية الملقاة على عاتقها. وللإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية دور مهم يلعبه في هذا المعنى، إذ يتعلق الأمر بنص تم اعتماده على المستوى الثلاثي.

وتتملك النقابات إذن وسيلة قوية تستعملها، وهي تتمتع بسلطة معنوية وتقدم قائمة شاملة للنقاط المطلوب بحثها في مجال المعايير التي يتعين أن تحترمها المنشآت طيلة ممارستها لأنشطتها.

لماذا اعتمد الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية؟

جرى التفاوض حول الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية بين ممثلي الحكومات والعمال وأصحاب العمل في فترة بدأت فيها المنظمات الدولية تعانين أن ميزان القوى بين المنشآت عبر الوطنية والحكومات يمكن أن يميل إلى جانب المنشأة الخاصة، خصوصاً في البلدان النامية الساعية إلى جذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة.

^٢ منظمة العمل الدولية تتمتع في منظومة الأمم المتحدة، بهيكل ثلاثي فريد، يعبر ممثلو أصحاب العمل والعمال في إطاره على قدم المساواة مع الحكومات عن آرائهم من أجل وضع السياسات والبرامج. وتخضع لمؤتمر العمل الدولي المنظم في شهر حزيران/يونيه من كل سنة. وفي فترة ما بين دوراته السنوية يشرف على عملها مجلس الإدارة (المكون من ٢٨ عضواً حكومياً، و١٤ عضواً لكل من ممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل).

وتزامن اعتماد الإعلان مع التصديق على المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن المنشآت متعددة الجنسية، وهذا إطار دولي آخر يعترف بمنظمة العمل الدولية ويتخذ معاييرها كمرجعية له.

إن المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية كانا ثمرة عمل هدف إلى وضع مدونة سلوك للأمم المتحدة لأجل المنشآت متعددة الجنسية.

وكان الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية، إذن وليد استنتاج مفاده أن أنشطة المنشآت متعددة الجنسية قد تخلف أثراً سلبياً على التنمية السياسية والاقتصادية والاجتماعية لبعض الفئات بل للبلد بمرمته، وذلك نظراً إلى تعاضم أهمية هذه المنشآت وتزايد نفوذها.

وكان هناك الإقرار، ولو في هذه المرحلة المبكرة، بأن العولمة، على ما تقدمه من مزايا محتملة ومهمة، تنطوي أيضاً على عدد من المخاطر. ويمكن أن تساهم أنشطة وسلوكيات المنشآت متعددة الجنسية في هذه المزايا كما يمكن أن تساهم في المخاطر.

لماذا استعمال الإعلان الآن؟

تظل السياسات والمبادئ الواردة في الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية، قابلة للتطبيق اليوم كما كانت عليه في سنة ١٩٧٧.

بالإضافة إلى ذلك، جرت مراجعة الإعلان بانتظام. وهكذا، بات يعتبر حالياً على سبيل المثال، مرجعاً للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التي تكتسي أهمية قصوى بالنسبة للنقابات باعترافها بالواجبات الملقاة على عاتق المنشآت كاحترام الحرية النقابية وحق التنظيم والمفاوضة الجماعية، والقضاء على كل أشكال التمييز، والدور الذي يجب أن تلعبه هذه المنشآت في القضاء على عمل الأطفال وعلى العمل الجبري.

بيد أن فوائد إعلان المنشآت متعددة الجنسية تتجاوز احترام حقوق الإنسان الأساسية لتشمل سلسلة واسعة من المسؤوليات. وهكذا، يمكن استعمال الإعلان لمواجهة الذين يحاولون جعل مسؤولية المنشأة في ممارساتها في العمل تقتصر على حقوق الإنسان الأساسية. ويتعلق الأمر بالفعل، بأداة تضع في المقدمة المبدأ العام لحسن العلاقات المهنية. ويقدم مرفق الإعلان قائمة من ٦٩ اتفاقية وتوصية عمل تمنح المنشآت والنقابات توجيهات قوية تمكّنها من تطبيق هذه المبادئ في كل مراحل الإنتاج.

ويجدر التذكير أيضاً بأن تعبير "منشأة متعددة الجنسية" معرّف في ديباجة الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية للدلالة على مختلف الكيانات (الشركات الأم أو الكيانات المحلية أو كليهما أو التنظيم في مجموعه).

وقد فاقمت الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية الآثار السلبية للعولمة. وإذا ما تركت هذه المؤسسات التي تنشط في السوق العالمي، سائبة فإنها لن تهتم بالعواقب الاقتصادية والاجتماعية السلبية لأنشطتها.

ولم يسبق أبداً أن كانت أنشطة المنشآت متعددة الجنسية موضوع رقابة دقيقة كما هي الآن. إذ يطالب المجتمع المنشآت بسلوك اجتماعي أكثر مسؤولية. وتشكل ممارسات العمل عادة، الأثر الاجتماعي البالغ والوحيد لأنشطة هذه المنشآت على العمال وعلى التنمية الاجتماعية على السواء.

وفي إطار إعادة البناء عقب الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية، يجدر تذكير الجميع، خصوصاً الحكومات، بضرورة التمسك بالمعايير الاجتماعية ومعايير العمل إذا أردنا تحقيق نمو مستدام للمستقبل.

ويربط إعلان المنشآت متعددة الجنسية بين أنشطة هذه المنشآت وبين التنمية.

كيف يطبق الإعلان؟

يعتبر الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية أداة تترجم التوافق الدولي الحاصل بخصوص ما يمثل أفضل الممارسات في مسلك المنشآت والحكومات فيما يتعلق بنشاط تنظيم المشاريع. ورغم أن الإعلان "غير ملزم" للدول أو للمنشآت متعددة الجنسية، فإنه قابل للتطبيق على المستوى العالمي، وليس من الضروري بالتالي أن "توقع" المنشأة على الإعلان أو أن "تنضم" بأي شكل إلى الإعلان ليصبح سلوكها خاضعاً للفحص.

ويحدد الإعلان في ختام ديباجته عدداً من التوجيهات العامة التي تحث على احترام حقوق الإنسان وتشجع المنشآت متعددة الجنسية والحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على ما يلي:

- احترام التشريعات الوطنية؛
 - إيلاء الاعتبار الواجب للممارسات المحلية وأولويات التنمية والأهداف الاجتماعية في بلدان الاستقبال؛
 - احترام المعايير الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان وحقوق العمال؛
 - الوفاء بالالتزامات بما يتماشى مع القوانين الوطنية والواجبات الدولية التي تم قبولها.
- ويعرض الإعلان بعد ذلك مجموعة مبادئ مرتبة حسب مجالات العمل الرئيسية، وهي:
- العمالة
 - التدريب
 - ظروف العمل والمعيشة
 - العلاقات الصناعية

وتحدد الأنشطة الموجهة إلى المنشآت والحكومات وأصحاب العمل والنقابات، في إطار هذه المجالات الأربعة (٤).

كيف ينسجم الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية مع مبادرات دولية أخرى؟

يعتبر إعلان المنشآت متعددة الجنسية الوثيقة الأكثر ملاءمة من بين الوثائق الهادفة إلى تنظيم سلوك المنشآت (مثل المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي لأجل المنشآت متعددة الجنسية، وتقرير الأمم المتحدة حول المنشآت وحقوق الإنسان، والميثاق العالمي للأمم المتحدة)، نظراً إلى أن وكالة الأمم المتحدة اعتمدته رسمياً، وإلى أنه النص الأكثر شمولية في مجال المبادئ المرتبطة بالعمل.

ويعتبر الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية الأداة الوحيدة التي تترجم التوافق بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال حول الجانب الاجتماعي من المسؤولية الاجتماعية للشركات. وهو يحدد جملة من الأفاق الإلزامية للسلوك المنتظر، القابلة للتطبيق على المستوى العالمي.

وتعترف الأمم المتحدة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمنظمة الدولية لتوحيد المقاييس ومنظمات دولية وإقليمية أخرى، بمنظمة العمل الدولية كهيئة مختصة لوضع معايير العمل والإشراف عليها. ويستمد إعلان المنشآت متعددة الجنسية حججه من كونه أداة من أدوات منظمة العمل الدولية.

وفي حين يبقى الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية وثيقة منظمة العمل الدولية، التي تعالج سلوك المنشآت، تتضمن نصوص أخرى، اعتمدت مؤخراً، اقتراحات مفيدة للنقابات: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)، الميثاق العالمي لفرص العمل (٢٠٠٩)، استنتاجات مؤتمر العمل الدولي بشأن تعزيز المنشآت المستدامة (٢٠٠٧).^٤

هل يقتصر تطبيق الإعلان على أنشطة المنشآت متعددة الجنسية فقط؟

إن التوجيهات والمبادئ الواردة في الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية، تطبق بنفس الطريقة على هذه المنشآت وعلى المنشآت الوطنية. وهي تترجم ممارسات سليمة لكل المنشآت.

كيف يمكن للعمال استعمال الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية؟

تبين هذه الكراسة مزايا الإعلان بالنسبة للعمال والطريقة التي تستطيع بها النقابات استعماله لخدمة مصالح أعضائها.

يمكن تنفيذ الأنشطة النقابية الرامية إلى تعزيز المبادئ الواردة في إعلان المنشآت متعددة الجنسية، على المستوى العالمي أو الوطني أو المحلي أو على مستوى المنشأة.

وعلى الرغم من أن حقوق الإنسان ليست في حاجة إلى تبرير يستند إلى حالة إحدى المنشآت، فإن النقابات تستطيع أن تستشهد بوجود انسجام تام بين التنمية الاقتصادية والتنمية الاجتماعية بمجرد أن تمارس المنشأة أنشطتها في توافق مع المبادئ الواردة في الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية.

ولم يسبق أن كانت أنشطة المنشآت موضوع مراقبة دقيقة من قبل الحكومات والمستثمرين والمتملكين والنسيج الاجتماعي. وتتكيف المنشآت مع هذا الوضع بالتعبير عن التزامها لصالح المسؤولية الاجتماعية للشركات. ويمكنها أن تبرهن على هذا الالتزام وعلى نيتها في إرساء ممارسات العمل اللائق عبر ترجمة المبادئ الواردة في الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية إلى واقع ملموس.

وتستطيع النقابات استعمال الإعلان لجعل المنشآت مسؤولة عن عواقب أنشطتها.

وتستطيع النقابات كذلك استعمال الإعلان لتذكير الحكومات بالإطار الذي ينبغي أن تندرج ضمنه التنمية الاقتصادية المسؤولة.

^٤ انظر:

http://www.ilo.org/wcms5/groups/public/-dgreports/-cabinet/documents/publication/wcms_099766.pdf
http://www.ilo.org/wcms5/groups/public/-ed_nom/-relconf/documents/meetingdocument/wcms_115076.pdf
http://www.ilo.org/wcms5/groups/public/-ed_emp/-ent/documents/publication/wcms_093970.pdf

دليلكم إلى الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية

الديباجة

تحدد الديباجة موضوع ونطاق تطبيق المبادئ التي تدعى المنشآت متعددة الجنسية إلى "مراعاتها طواعية"، انطلاقاً من معايينة تعقد أنشطتها الذي قد "يؤدي إلى تمركز مفرط للقوة الاقتصادية ينتج عنه تعارض مع أهداف السياسات الوطنية ومصالح العمال".

ويتوقع ضمناً تطبيق النص على نطاق واسع لكون النقطة الأولى تقر منذ البداية أن "المنشآت تستطيع، بفضل استثماراتها الدولية المباشرة وبفضل وسائل أخرى أن تحقق مكاسب كبيرة سواء لبلدان مقارها الرئيسية أو للبلدان المضيفة".

ويبين النص الذي يشير أيضاً إلى "تعقد" المنشآت متعددة الجنسية وإلى "تنوع هيكلها"، في فقرته ٦ بشكل خاص "أن التعريف القانوني الدقيق للمنشآت متعددة الجنسية ليس ضرورياً حتى يمكن لهذا الإعلان أن يحقق غايته".

ومع أن الإعلان عند اعتماده، كان يرمي ببساطة إلى أن يطبق على المنشآت متعددة الجنسية العاملة في أطر مؤسسية مختلفة، فمن الواضح أن يتيح نطاق تطبيقه الواسع للنقابات أن تستعمله في السياق الحالي لمحاولة الحصول على اعتراف لا جدل فيه بوحدة السلسلة اللوجيستية العالمية.

وتبدو هذه المسألة ذات أهمية رئيسية بعد مرور ثلاثين عاماً على اعتماد الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية. وبالفعل، أصبحت بعض الترتيبات التعاقدية وترتيبات التعاقد من الباطن تستعمل بكثرة بغرض رفض منح العمال المزايا التي يستحقونها في إطار علاقة عمل اعتيادية. وينبغي تطبيق المبادئ الواردة في الإعلان على طول السلسلة اللوجيستية، وللجميع مصلحة في السهر على أن تحترم هذه المبادئ. (من أجل توجيهات عامة انظر أيضاً توصية منظمة العمل الدولية رقم ١٩٨ بشأن علاقة الاستخدام).

السياسة العامة

يضم الإعلان جملة من التوجيهات العامة الرامية إلى تحقيق تنمية مستدامة واحترام حقوق الإنسان في أماكن العمل. وتدعو هذه التوجيهات المنشآت متعددة الجنسية والحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إلى ما يلي:

- احترام التشريعات واللوائح الوطنية؛
- إيلاء الاعتبار الواجب للممارسات المحلية؛

° ينبغي أن تشمل السياسة الوطنية على الأقل الإجراءات الهادفة إلى:

- (أ) تزويد المهتمين، خصوصاً أصحاب العمل والعمال، بتوجيهات حول طريقة التحديد الفعال لوجود علاقة استخدام، وحول التمييز بين العمال بأجر والعمال المستقلين؛
- (ب) محاربة علاقات الاستخدام المستترة مثلاً، في إطار علاقات أخرى يحتمل أن تشمل اللجوء إلى أشكال من الترتيبات التعاقدية التي تخفي الوضع القانوني الفعلي، علماً أن علاقة الاستخدام المستترة تكون موجودة عندما يعامل صاحب عمل شخصاً بطريقة تختلف عن معاملة العامل بأجر بحيث تخفي وضعه القانوني الفعلي، كما يمكن أن تبرز أوضاع تؤدي فيها الترتيبات التعاقدية إلى حرمان العمال من الحماية التي يحق لهم بها؛
- (ج) ضمان معايير قابلة للتطبيق على كل أشكال الترتيبات التعاقدية، بما فيها تلك التي تشترك فيها أطراف متعددة، بحيث يحتفظ العاملون بأجر بالحماية التي يحق لهم بها؛
- (د) ضمان أن تحدد المعايير المطبقة على جميع أشكال الترتيبات التعاقدية، الجهة المسؤولة عن توفير الحماية التي تنص عليها؛
- (هـ) النص على سبل وصول الأشخاص المعنيين، لا سيما أصحاب العمل والعمال، وصولاً فعالاً إلى إجراءات وآليات مناسبة وسريعة وغير مكلفة وعادلة وفعالة لتسوية النزاعات بشأن وجود علاقة عمل وظروفها؛
- (و) ضمان احترام التشريع المتعلق بعلاقة العمل وتطبيقه الفعلي.

- احترام المعايير الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان وحقوق العمل (خاصة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الصادرة عن منظمة العمل الدولية)؛
- الوفاء بالالتزامات المقطوعة، بما يتماشى مع التشريع الوطني والالتزامات الدولية التي تم قبولها.

ويجري تشجيع المنشآت متعددة الجنسية بالخصوص على استشارة الحكومات والمنظمات الوطنية لأصحاب العمل وللعمال، وذلك من أجل السهر على أن تكون أنشطتها في توافق مع السياسات الوطنية ومع أولويات التنمية ومع الهيكلية والأهداف الاجتماعية للبلدان التي تعمل فيها.

وخلافاً للعديد من مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات، التي تركز على القرارات الأحادية التي تتخذها الإدارة، فإن الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية ينص على أن القرارات ذات النتائج الاجتماعية المهمة ينبغي أن تتخذها المنشأة الضالعة في علاقة مع أصحاب عمل آخرين أو بعد مشاورات مع أطراف أخرى فاعلة، كالتقابات والحكومة.

ويرجى من الحكومات التصديق على معايير العمل الدولية واحترامها، بدءاً بالاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، وفي كل الأحوال، تطبيق المبادئ الواردة فيها على أوسع نطاق ممكن.

ويستحسن من بلدان مزار المنشآت متعددة الجنسية أن تشجع الممارسات الاجتماعية السليمة، وأن تكون على استعداد، عند الضرورة، للتشاور مع حكومات البلدان المضيفة.

ويطلب الإعلان من المنشآت متعددة الجنسية اعتبار أهداف السياسة العامة للبلدان التي تعمل فيها وأن تجعل أنشطتها الخاصة متنسقة مع أولويات التنمية والأهداف الاجتماعية لهذه البلدان. ويجب إذن تفسير الإعلان في إطار مساهمة المنشآت في التنمية.

ويحث الإعلان، من أجل تحقيق هذا المبدأ، حكومات بلدان المزار (البلدان التي تأسست فيها المنشآت متعددة الجنسية وفيها مقراتها الرئيسية) على تشجيع الممارسات الاجتماعية السليمة، ومراعاة التشريع والسياسات الاجتماعية السارية في البلدان المضيفة (البلدان الأخرى التي تعمل فيها المنشآت متعددة الجنسية).

خلاصة - إجراءات السياسة العامة

- التقيد بالتشريع الوطني واحترام المعايير الدولية
- المساهمة في تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
- = الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛
- = القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛
- = القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛
- = القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.
- التشاور مع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من أجل ضمان تناسق الأنشطة مع أولويات التنمية الوطنية

العمالة

يهدف هذا القسم إلى التأكد من أن الأنشطة تشجع العمالة وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في مجال العمالة وتضمن تأمين العمالة. وتجدر الإشارة إلى أن خلق فرص العمل والحفاظ عليها يندرجان ضمن المسؤوليات الكبرى للمنشآت. وهذا العنصر الذي لا تتضمنه المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، نادراً ما يظهر في المبادرات أو الصكوك المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات.

وينبغي للنقابات أن ترجع إلى الاتفاقية رقم ١٥٨ بشأن إنهاء الاستخدام^٦ (انظر الفقرات المعنية من الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية: ٩، ٢٦، ٢٧، ٢٨).

تشجيع العمالة

على المنشآت متعددة الجنسية:

- مراعاة سياسات العمالة في البلدان المضيفة وذلك باستشارة الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال قبل ممارسة أنشطتها وأثناء ذلك؛
 - إعطاء الأولوية للعمالة والتنمية المهنية وترقية مواطني البلدان المضيفة والنهوض بهم على كل المستويات؛
 - مراعاة أهمية استخدام تكنولوجيات تولد العمالة بشكل مباشر وغير مباشر على السواء؛
 - القيام، كلما كان ذلك عملياً، بإبرام عقود مع المنشآت الوطنية لصناعة الأجزاء والمعدات واستخدام المواد الأولية المحلية.
- ويجري حث الحكومات على اتباع سياسات نشطة لتشجيع العمالة بهدف ضمان وجود عمل لجميع العاطلين والباحثين عن العمل.

وترد في الفقرة ٢٠ إشارة هامة أخرى إلى المسؤولية الاجتماعية للشركات، إذ تنص عند الحديث عن إبرام عقود مع المنشآت الوطنية، على أنه "ينبغي ألا تستخدم المنشآت متعددة الجنسية مثل هذه الترتيبات لتفادي المسؤوليات المجسدة في مبادئ هذا الإعلان".

تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة

ينبغي تطبيق المبدأ العام لتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في جميع مراحل عمليات المنشأة. وينبغي وفقاً لذلك أن تتخذ من المؤهلات والمهارة والخبرة أساساً لتعيين عاملها على كل المستويات وتوظيفهم وتدريبهم وترقيتهم.

وعلى الحكومات أن تتبع سياسات ترمي إلى تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام بغية القضاء على أي تمييز قائم على العنصر أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي. وعلى الحكومات ألا تطلب من المنشآت متعددة الجنسية أو تشجعها على التمييز على أي من الأسس المذكورة أعلاه، وأن تقوم، عند الاقتضاء، بمواصلة توجيهها لتفادي أي تمييز من هذا القبيل في مجال العمالة.

وعلى الرغم من أن الإعلان (في صيغته لسنة ١٩٧٧) يطالب بمنح الأسبقية "لمواطني البلد"، فمن البديهي أن لدى عدد من البلدان المضيفة حالياً عمالاً مهاجرين، لذا ينبغي أن تطبق هذه الأحكام على كل الأشخاص الذين هم في حالة ارتباط بسوق العمل المحلي من أجل عملهم.

تأمين العمالة

كما قلنا في بداية هذا القسم، تعتبر مسألة تأمين العمالة مجالاً يتميز فيه الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية عن المدونات الخاصة للمسؤولية الاجتماعية للشركات، وهو مجال ينبغي أن تشدد عليه النقابات في دعوتها إلى استعمال هذا الصك.

وعلى المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية أن تبذل قصارى جهودها لتوفير عمالة ثابتة لمستخدميها، وذلك عن طريق:

^٦ الاتفاقية رقم ١٥٨ (١٩٨٢) المادة ٤: "لا ينبغي استخدام عامل ما لم يوجد سبب صحيح لهذا الإنهاء مرتبط بمقدرة العامل أو بسلوكه، أو يستند إلى مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو المرفق".

- تخطيط فعال للقوى العاملة؛
- احترام الالتزامات التي تم التوصل إليها بالمفاوضات الحرة بشأن تثبيت العمالة والضمان الاجتماعي؛
- تدابير رامية إلى تجنب إجراءات الفصل التعسفي.

ومن جانب آخر، يجري تشجيع المنشآت متعددة الجنسية على أن تذكر على نحو مسبق إلى حد معقول، التغييرات التي تزمع إدخالها على أنشطتها والتي قد تكون لها انعكاسات هامة على العمالة، وأن تبحث بالتشاور مع السلطات المحلية ومنظمات العمال التدابير الممكنة اتخاذها من أجل التخفيف ما أمكن من الآثار السلبية.

وينبغي للحكومات أن تدرس تأثير المنشآت متعددة الجنسية على العمالة في مختلف قطاعات النشاط، وأن تتخذ تدابير مناسبة لمواجهة انعكاسات أنشطة هذه المنشآت على العمالة وسوق العمل، وأن تعمل، بأي شكل من الأشكال وبالتعاون مع المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية، على حماية دخل العمال الذين أنهي استخدامهم.

خلاصة - الإجراءات في مجال العمالة

- يوصي الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية في مجال العمالة بما يلي:
- تشجيع العمالة الكاملة والمنتجة في المنشآت متعددة الجنسية، سواء مباشرة أو عن طريق إقامة صلات مع منشآت محلية؛
- تشجيع ممارسات في مجال العمالة تقوم على مبدأ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة وعلى اختيار الموظفين وترقيتهم على أساس الكفاءة؛
- اعتماد الحكومات سياسات تشجع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في مجال العمالة؛
- قيام المنشآت بتحسين تأمين العمالة عبر تخطيط الموارد البشرية والامتناع عن كل فصل تعسفي والإخطار مع مهلة معقولة بالتغييرات المزمع إدخالها والتدابير المزمع اتخاذها للتخفيف من الآثار السلبية؛
- قيام الحكومات بمتابعة وضبط آثار المنشآت متعددة الجنسية على العمالة ووضع ترتيبات لحماية دخل العمال الذين أنهي استخدامهم.

التدريب

يبين مجال العمل هذا وسائل كفيلة بتفعيل التدريب المؤهل للنهوض بالقابلية للاستخدام.

وهكذا، يطلب من المنشآت متعددة الجنسية القيام بما يلي:

- التعاون مع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على الصعيد الوطني من أجل تزويد عمالها في البلد المضيف، على كافة المستويات، بتدريب مناسب من أجل تلبية احتياجات المنشأة وسياسات التنمية في البلد؛
- المساهمة، شأنها شأن المنشآت الوطنية، في برامج محلية تستهدف التشجيع على اكتساب المهارات وتنميتها وتقديم التوجيه المهني؛
- المساعدة على تنمية الموارد البشرية للبلد بأن تضع رهن إشارته مساعدين في التدريب، وأن تمنح، في إطار أنشطتها على المستوى العالمي، إمكانيات لكبار موظفي الإدارة المحلية لتوسيع نطاق خبرتهم.

ويجري تشجيع الحكومات على وضع سياسات وطنية للتدريب والتوجيه المهنيين، وذلك بمساعدة الأطراف المعنية. وضمن هذا الإطار، تستطيع المنشآت متعددة الجنسية متابعة برامج التدريب المطلوبة.

خلاصة - الإجراءات المتعلقة بالتدريب

- يوصي الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية في مجال التدريب المؤهل بما يلي:
- قيام الحكومات بوضع سياسات وطنية للتدريب والتوجيه المهنيين؛
- تقديم المنشآت تدريباً يستجيب في نفس الوقت لاحتياجاتها الإنمائية والسياسات التنموية في البلد الذي تعمل فيه؛
- التزام المنشآت بالقيام ببرامج تشجع اكتساب وتنمية الكفاءات، فضلاً عن التوجيه المهني.

ظروف العمل والمعيشة

يقدم مجال العمل هذا توصيات بشأن الأجور والمزايا والحد الأدنى لسن الاستخدام والسلامة والصحة في العمل.

الأجور والمزايا وظروف العمل

يوضح الإعلان أن المنشآت متعددة الجنسية ملزمة بالأقل نقل الأجور والمزايا وظروف العمل، التي تقدمها مؤاتاة عما يقدمه أصحاب العمل المماثلون في البلد المعني. كما يوضح أنه حين تعمل هذه المنشآت، في البلدان النامية عليها أن تمنح أفضل أجور ومزايا وظروف عمل ممكنة بحيث تكون كافية على الأقل لتلبية الاحتياجات الأساسية للعمال وأسراهم.

وينبغي أن تعمل الحكومات على تشجيع التدابير التي تسمح للمجموعات الأقل دخلاً والمناطق الأقل تطوراً بالاستفادة من المزايا التي تحملها أنشطة المنشآت متعددة الجنسية. ومن البديهي أنه لا ينبغي لهذه النقطة أن تؤول بشكل أحادي (المنشآت متعددة الجنسية المتواجدة في المناطق الأقل تطوراً). ومع أن اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٦٩ بشأن السكان الأصليين والقبليين، لا ترد في مرفق الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية، فإن بوسع النقابات الاستناد إليها تماماً من أجل المزيد من التوجيه.

ولا تحظى مسألة مستويات الأجور الممنوحة من قبل المنشآت متعددة الجنسية بالإجماع. وهكذا، تصر المنشآت متعددة الجنسية على كونها تدفع، في الغالب، أجوراً أعلى من متوسط أجور البلد المعني. لكن الأثر الفعلي لهذه المنشآت على الأسعار يظهر بصورة خاصة عند الموردين والمتعاقدين من الباطن الذين لا يملك عادة إلا قلة من المعلومات الإيجابية عنهم. لذا يعتبر أساسياً حصول النقابات على المعلومات المتعلقة بالأجور والمرتبات على طول السلسلة اللوجيستية، وذلك لدعم قدرتهم التفاوضية.

الحد الأدنى للسن

ينبغي للمنشآت متعددة الجنسية، فضلاً عن المنشآت الوطنية، أن تحترم الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل ضماناً للقضاء على عمل الأطفال بشكل فعال، وينبغي كذلك اتخاذ تدابير فورية وفعالة ضمن اختصاصاتها لضمان حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها على وجه السرعة.

السلامة والصحة في العمل

- ينبغي للمنشآت متعددة الجنسية القيام بما يلي:
- التمسك بأعلى معايير السلامة والصحة نظراً للخبرة التي اكتسبتها في هذا الميدان من خلال أنشطتها في بلدان أخرى؛
- إدماج القضايا المتعلقة بالسلامة والصحة، إن وجدت، ضمن الاتفاقيات المبرمة مع ممثلي العمال ومنظماتهم؛
- نظراً لكون الموضوع يتعلق بمجال تستطيع فيه المنشآت متعددة الجنسية تقديم مساهمة مهمة لتطوير الممارسات المحلية، فإن الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية يدعوها فضلاً عن ذلك إلى ما يلي:

- = نشر المعلومات عن معايير السلامة والصحة المطبقة على أنشطتها المحلية، التي تلتزم بها في بلدان أخرى؛
 - = إطلاع الحكومات والمنشآت والعمال المحليين على جميع المخاطر الخاصة وما يتعلق بها من تدابير وقائية مرتبطة بالمنتجات والعمليات الجديدة؛
 - = المساهمة في عمل المنظمات الدولية حول قضايا السلامة والصحة؛
 - = التعاون الكامل مع سلطات السلامة والصحة المختصة، وممثلي العمال ومنظماتهم والأجهزة الرسمية المكلفة بالسلامة والصحة، وذلك وفقاً للممارسة الوطنية.
- ويوصي الإعلان الحكومات بتطبيق معايير العمل الدولية، وذلك للسهر على دفع المنشآت متعددة الجنسية منها أو الوطنية إلى العمل على إفادة أجرائها من معايير السلامة والصحة الكافية.

خلاصة - الإجراءات المتعلقة بظروف العمل والمعيشة

يوصي الإعلان في كل ما يرتبط بظروف العمل والمعيشة بما يلي:

بالنسبة للمنشآت متعددة الجنسية:

- منح أجور ومزايا وظروف عمل مناسبة وفي مستوى ما يمنحه أصحاب العمل المماثلون؛ وينبغي في البلدان النامية منح "أفضل" أجور ومزايا وظروف عمل "ممكناً"؛
- تزويد العمال بتجهيزات أساسية جيدة النوعية؛
- المساعدة على القضاء على عمل الأطفال؛
- ضمان أعلى معايير للسلامة والصحة في العمل.

بالنسبة للحكومات:

- اعتماد تدابير تكفل استفادة المجموعات الأقل دخلاً، والمناطق الأقل تطوراً من أنشطة المنشآت متعددة الجنسية كلما كان ذلك ممكناً؛
- تطبيق معايير العمل بما يكفل أن المنشآت توفر معايير كافية للسلامة والصحة.

العلاقات الصناعية

من شأن الإعلان أن يساعد على وضع نظام ناجح للعلاقات الصناعية.

ويشجع الإعلان المنشآت متعددة الجنسية على أن تطبق معايير لا تقل مؤاتاة عن تلك التي يطبقها أصحاب العمل المناظرون في البلد المعني. كما ينبغي أن تضع آليات داخلية للتشاور وتسوية النزاعات.

وفي السياق الراهن، ينبغي أن تمتد هذه الواجبات الواقعة على المنشآت متعددة الجنسية لتشمل مسؤولية هذه المنشآت في السهر على احترام هذه المعايير على طول السلسلة اللوجيستية على المستوى العالمي.

الحرية النقابية وحق التنظيم

تشجع الحكومات والمنشآت متعددة الجنسية والوطنية على القيام بما يلي:

- الاعتراف بحق العمال في أن يؤسسوا منظمات من اختيارهم، وأن ينخرطوا فيها دون ترخيص مسبق؛
- حماية العمال من أعمال التمييز المناهضة للانتماء النقابي؛
- الترخيص لممثلي العمال بالتشاور فيما بينهم، شريطة ألا يتسبب ذلك في ضرر بأنشطة المنشأة.

وتشجع المنشآت متعددة الجنسية، من جهتها، على تقديم دعمها للمنظمات الممثلة لأصحاب العمل، ولو أنها في الغالب تميل إلى العمل بشكل مستقل.

يطلب من الحكومات:

- السماح للمنشآت متعددة الجنسية وللعمال الذين تستخدمهم، بالانتماء إلى ما يختارونه من منظمات دولية لأصحاب العمل وللعمال؛
- السماح بدخول ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال القادمين من بلدان أخرى بدعوة من المنظمات المحلية أو الوطنية المعنية بغرض التشاور في المسائل ذات الاهتمام المشترك؛
- السهر على ألا تؤدي الحوافز الخاصة الممنوحة لاجتذاب الاستثمار الأجنبي إلى أي تقييد للحرية النقابية للعمال أو حقهم في التنظيم أو المفاوضة الجماعية.

المفاوضة الجماعية

توخياً لضمان الاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية، يوصي الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية بما يلي:

- أن يتمتع العمال المستخدمون في المنشآت متعددة الجنسية بالحق في المفاوضة الجماعية؛
- أن يتمتع العمال بالحق في أن تمثلهم منظمات من اختيارهم تكون معترفاً بها لأغراض المفاوضة الجماعية؛
- تشجيع آلية التفاوض الاختياري بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال؛
- أن تشمل الاتفاقيات الجماعية أحكاماً لتسوية النزاعات الناجمة عن تفسيرها وتطبيقها.

يطلب من المنشآت متعددة الجنسية:

- أن توفر لممثلي العمال التسهيلات اللازمة لمساعدتهم على وضع اتفاقات جماعية فعالة؛
- أن تمكن ممثلي العمال المستخدمين لديها في كل البلدان التي تعمل فيها، والمخول لهم ذلك على النحو الواجب، من إجراء مفاوضات مع ممثلي الإدارة المخول لهم اتخاذ قرارات في المسائل قيد التفاوض؛
- ألا تهدد بنقل وحدة عاملة بأسرها أو جزء منها خارج البلد لكي تؤثر عن غير حق على هذه المفاوضات أو تعرقل ممارسة حق التنظيم؛
- أن تزود ممثلي العمال بالمعلومات اللازمة لإجراء مفاوضات بناءة.

والمنشآت متعددة الجنسية أو الوطنية على حد سواء، مطالبة بالاستجابة بطريقة بناءة للحكومات التي تطلب منها معلومات وثيقة الصلة بأنشطتها.

وينبغي أن تقدم الحكومات لممثلي منظمات العمال، بناء على طلبها وبقدر ما تسمح به القوانين والممارسات، معلومات عن قطاعات الأنشطة التي تعمل فيها المنشآت متعددة الجنسية، والتي يمكن أن تساعد على وضع معايير موضوعية في عملية المفاوضة الجماعية.

المشاورات وبحث الشكاوى وتسوية النزاعات

المنشآت متعددة الجنسية والوطنية مدعوة إلى القيام بما يلي:

- أن يكون لديها أنظمة وضعها باتفاق مشترك أصحاب العمل والعمال أو ممثلوهم، بهدف القيام بمشاورات منتظمة حول القضايا ذات الاهتمام المتبادل؛
- احترام حق العمال في تقديم وبحث كل شكاواهم دون أن يترتب عن ذلك أي ضرر يلحق بهم؛
- السعي إلى إقامة آلية للتوفيق الاختياري للمساعدة على منع وتسوية النزاعات الصناعية بين أصحاب العمل والعمال، وذلك باتفاق مع ممثلي العمال ومنظماتهم.

خلاصة - الإجراءات المتعلقة بالعلاقات الصناعية

يوصي الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية في هذا القسم

الحكومات والمنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية بما يلي:

- احترام الحرية النقابية وحق التنظيم؛
- الاعتراف بالمفاوضة الجماعية وتيسيرها؛

والمنشآت بما يلي:

- إقامة علاقات صناعية لا تقل مواتاة عن تلك التي يطبقها أصحاب عمل مماثلون؛
- احترام الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية، بتوفير الوسائل والمعلومات اللازمة لمفاوضات بناءة؛
- إجراء مشاورات منتظمة حول المسائل ذات الاهتمام المشترك؛
- بحث شكاوى العامل أو العمال وفقاً للإجراءات المناسبة؛
- إنشاء آليات للتوفيق وتسوية النزاعات، وذلك بالاتفاق مع العمال أو ممثليهم؛
- احترام حق العمال في تقديم شكوى دون أن يلحقهم ضرر بسبب ذلك.

قائمة بالنقاط المطلوب التحقق منها من أجل النشاط النقابي

يوفر الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية إطاراً للمناقشة ذا بعد عام بشأن سلوك المنشآت. ويمكن القيام بمبادرات على المستوى العالمي والوطني والمحلي.

وفيما يلي خلاصة لنماذج الأنشطة التي يمكن للنقابات القيام بها.

وبعد هذه الخلاصة، تقترح أداة لتقييم مستوى التزام الحكومة والمنشأة بالمبادئ الواردة في الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية.

ويمكن استعمال هذه الأداة لتقييم ما وصل إليه الوضع في بلد ما أو مع كل منشأة خاصة.

ويمكن للنقابات أن تحث المنظمات على استعمال هذه الأداة لتقييم مدى احترامها للبعد الاجتماعي في المسؤولية الاجتماعية للشركات.

الأنشطة النقابية

على المستوى العالمي، يتعلق الأمر بما يلي:

- ☑ الإشارة إلى الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية كمرجعية في الاتفاقات الإطارية العالمية والاتفاقات الإطارية الدولية. وعلى الرغم من أن الإعلان يمكن أن يعتبر بحق بمثابة "مدونة سلوك" مقبولة عالمياً، فإن الاتفاقات الإطارية الدولية التي يتعين أن تعتبر كتبائشير أولية لعلاقات صناعية دولية، ما تزال غير قادرة على تغطية مجموع المجالات الواردة في الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية. ويتعين إذن استعمال هذا الإعلان كقائمة للنقاط المطلوب التحقق منها من أجل مراجعة الاتفاقات الإطارية العالمية والدولية وللاستفادة منها كدليل إرشادي إلى تطبيقه (عند الاقتضاء توضع آليات للتقييم المشترك لسلوك المنشآت مقارنة بأحكام الإعلان، بواسطة قائمة النقاط المطلوب التحقق منها والمدرجة ضمن هذه الكراسة)؛
- ☑ المشاركة في مبادرات ثلاثية مشتركة مع منظمة العمل الدولية من أجل تشجيع اعتماد المبادئ الواردة في الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية؛
- ☑ حث المنشآت على الاستعانة بمكتب المساعدة (Helpdesk) في مكتب العمل الدولي، لمساعدتها على تطبيق معايير العمل الدولية في أنشطتها.

على المستوى الوطني، يتعلق الأمر بما يلي:

- ✓ استخدام الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية كقاعدة للمناقشات الثلاثية الوطنية المتعلقة بأولويات التنمية الاقتصادية؛
- ✓ القيام بحملة تدعو الحكومات إلى أن تطبق صكوك منظمة العمل الدولية التي يستند إليها الإعلان؛
- ✓ ترويج الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية بوصفه مكوناً للإطار الذي ينبغي للحكومات استخدامه لتحديد المنظمات التي يمكن أن تتلقى منها مساعدة أو إعانات أو أي معاملة مؤاتية أخرى؛
- ✓ القيام بحملة لإرساء المبادئ التوجيهية للأسواق العامة، تتخذ من احترام المبادئ الواردة في الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية شرطاً لازماً؛
- ✓ القيام بنشاط تثقيفي بين الناس لإطلاعهم على محتوى الإعلان، بحيث تتمكن من مطالبة الحكومة والمنشآت باحترام مبادئه؛
- ✓ جعل احترام مبادئ الإعلان أحد العناصر التي تمكن من الحصول على الاعتراف بوضعية صاحب عمل جيد/ أفضل صاحب عمل.

على مستوى المنشأة، يتعلق الأمر بما يلي:

- ✓ الاعتماد على الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية من أجل التوصل إلى اتفاقات مع المنشآت بشأن أنشطتها؛
- ✓ حث المنشآت على جعل الإشارة إلى الإعلان شرطاً لازماً في مدونات سلوك مقدمي الخدمات وفي تحليل مدى مطابقة السلسلة اللوجيستية. ورغم أن هذا الدليل لا يرمي إلى منح دعم غير مشروط وبدون تحفظ إلى مدونات السلسلة اللوجيستية، فمن البديهي أن الوقت قد حان لتقوم الحركة النقابية باللجوء إلى كل الوسائل الممكنة التي تسمح لها بالتحقق من احترام مطالبها الاجتماعية من قبل المنشآت؛
- ✓ القيام بنشاط تثقيفي لدى العمال من أجل إطلاعهم على محتوى الإعلان حتى يتمكنوا من تقييم أنشطة صاحب عملهم (بالاسترشاد بالأداة المقدمة في هذه الكراسة)؛
- ✓ تشجيع المنظمات على إجراء تقييمها الخاص مقارنة بالمبادئ الواردة في الإعلان، وحثها على اعتماد استراتيجيات تصحيحية في الحالات التي لا تحقق فيها الهدف المنشود؛
- ✓ إدماج احترام المبادئ الواردة في الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية ضمن أحكام الاتفاقات الجماعية؛
- ✓ إبلاغ ملاحظاتها إلى المراكز الوطنية الأخرى التي تنتسب إليها، وذلك من أجل القيام بعمل مشترك لاحترام المبادئ الواردة في هذا النص.

أدوات العمل: إنجاز ما هو ممكن من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية

التقييم/ مجالات تدخل العمل النقابي	النقاط المطلوب التحقق منها	مجالات العمل	
لا	نعم	الحكومة	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل صادقت الحكومة على اتفاقيات العمل الأساسية؟	السياسة العامة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تطابق القوانين الوطنية اتفاقيات العمل الأساسية؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تعمل الحكومة لصالح الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية ومن أجل اعتماد المبادئ والممارسات الواردة فيه؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تحت حكومة بلد مقر المنشأة هذه الأخيرة على التحلي بممارسات اجتماعية سليمة؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل حكومة بلد المقر على استعداد لإجراء مشاورات مع حكومات البلدان المضيفة؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل قامت الحكومة بالإنشاء وصون آليات من أجل مناقشات ثلاثية صادقة حول هذه المسائل؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تتبع الحكومة سياسات نشطة بشأن مكان العمل من أجل تشجيع العمالة والسهل على توفير العمل لكل الأشخاص الجاهزين للعمل والباحثين عن عمل؟	العمالة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تتبع الحكومة سياسات ترمي إلى تحقيق تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة وإلغاء جميع أشكال التمييز؟	تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تتجنب الحكومة مطالبة المنشآت بممارسة التمييز القائم على أي معيار كيفما كان نوعه؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقدم الحكومة باستمرار مساعدة ونصائح حول كيفية تجنب جميع أشكال التمييز في مجال العمل؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل صادقت الحكومة على الاتفاقية رقم ١٥٨ أو استعملتها لإعداد التشريع الوطني؟	تأمين العمالة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل العمال محميون من الفصل التعسفي؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تتخذ الحكومة تدابير لمعالجة مسألة العمالة وأثر أنشطة المنشآت متعددة الجنسية على سوق العمل؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تؤمن الحكومة، بالتعاون مع المنشآت متعددة الجنسية، حماية دخل العمال الذين جرى إنهاء استخدامهم؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم الحكومة، بالتعاون مع النقابات ومنظمات أصحاب العمل، بوضع سياسات للتدريب والتوجيه المهنيين؟	التدريب
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل اتخذت الحكومة تدابير لضمان استفادة المجموعات الأقل دخلاً والمناطق الأقل تقدماً، من أنشطة المنشآت متعددة الجنسية؟	ظروف العمل والمعيشة الأجور والمزايا وظروف العمل
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تتخذ الحكومة تدابير لمنع عمل الأطفال والقضاء عليه؟	الحد الأدنى لسن الاستخدام
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تتخذ الحكومة تدابير لتطبيق معايير العمل الدولية في المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية من أجل الحفاظ على معايير السلامة الكافية؟	السلامة والصحة في العمل

التقييم/ مجالات تدخل العمل النقابي	النقاط المطلوب التحقق منها	مجالات العمل
لا	نعم	الحكومة
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	العلاقات الصناعية هل تسمح الحكومة للمنشآت متعددة الجنسية بالانضمام إلى الجمعيات الدولية والوطنية؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	الحرية النقابية وحق التنظيم هل تسمح الحكومة لكل العمال في جميع المنشآت بالانخراط في نقابات من اختيارهم؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تسمح الحكومة للممثلين النقابيين بالدخول إلى البلد من أجل إجراء مشاورات؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تسهر الحكومة على ألا تترجم كل ميزة خاصة منحت من أجل جذب الاستثمار الأجنبي، بأي نوع من التمييز على حقوق العمال في التمتع بالحرية النقابية وبحقوقهم في التنظيم والمفاوضة الجماعية؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	المفاوضة الجماعية هل تسعى الحكومة للحصول على معلومات من المنشآت تخص أنشطتها؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تزود الحكومة النقابات، بطلب منها، بالمعلومات التي حصلت عليها من المنظمات؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	تسوية النزاعات هل تساعد الحكومة على وضع آليات ترمي إلى منع نزاعات العمل وتسويتها؟
لا	نعم	المنشآت
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	السياسة العامة هل تحترم المنشأة القوانين واللوائح الوطنية؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تراعي المنشأة كما يجب الممارسات المحلية؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تحترم المنشأة المعايير الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان وحقوق العمل؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تلجأ المنشأة إلى المشاورات لضمان تطابق أنشطتها مع السياسات الوطنية وأولويات التنمية والهيكلية والأهداف الاجتماعية في البلد؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	العمالة هل تبذل المنشأة الجهد لزيادة إمكانيات العمل ومعايير العمل؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	النهوض بفرص العمل هل تعطي المنشأة الأولوية للعمالة وللفتح المهني ولترقي وتطور مواطني البلد المضيف؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تستعمل المنشأة تكنولوجيات مولدة للعمل؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقيم المنشأة روابط مع المنشآت المحلية من أجل التزود بالمواد الأولية وتحويلها وصناعة المنتجات في عين المكان؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة المؤهلات والكفاءات والخبرة، هل تشكل معايير تعيين الموظفين وتوظيفهم وتدريبهم والارتقاء بأدائهم؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	تأمين العمالة هل تقوم المنشأة بتخطيط نشط للموارد البشرية؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تحترم المنشأة التزاماتها فيما يتعلق باستقرار العمالة والضمان الاجتماعي؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تتجنب المنشأة اللجوء إلى الفصل التعسفي؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تطلع المنشأة بشكل مسبق بما فيه الكفاية النقابات على كل التغييرات المحتملة التي يمكن أن تدخلها على أنشطتها؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تدرس المنشأة التدابير التي يتعين اتخاذها من أجل التخفيف من الانعكاسات السلبية التي قد تترتب عن التغييرات المدخلة على أنشطتها؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تتحاور المنشأة مع الحكومة ومع منظمة العمال في موضوع التغييرات التي تدخلها على نشاطها؟

التقييم/ مجالات تدخل العمل النقابي	النقاط المطلوب التحقق منها	مجالات العمل	
لا	نعم	المنشآت	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقدم المنشأة تدريباً لأجرائها في مختلف السلام؟	التدريب
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقدم المنشأة تدريباً له علاقة بالاحتياجات التنموية للبلد؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تشارك المنشأة في برامج ترمي إلى تشجيع اكتساب المهارات وتنميتها؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تمنح المنشأة كبار الموظفين في الإدارة المحلية إمكانيات لتوسيع خبرتهم؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تمنح المنشأة أجوراً ومزايا وظروف عمل لا تقل مؤاتاة عما يقدمه أصحاب العمل المماثلون المحليون؟	ظروف العمل والمعيشة الأجور والمزايا وظروف العمل
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	في حالة عدم وجود أصحاب عمل مماثلين، هل تمنح المنشأة أفضل ما يمكن من الأجور والمزايا وظروف العمل، بحيث تكفي على الأقل، لتلبية الاحتياجات الأساسية للعمال وعائلاتهم؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تحترم المنشأة الحد الأدنى لسن الاستخدام؟	الحد الأدنى لسن الاستخدام
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل التزمت المنشأة بالقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم المنشأة بالتقصي عن وجود محتمل لعمل الأطفال في سلسلتها اللوجيستية العالمية؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تلتزم المنشأة بأعلى المعايير في ميدان السلامة والصحة في العمل؟	السلامة والصحة في العمل
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تبحث المنشأة في أسباب المخاطر المتعلقة بالصحة والسلامة في العمل، وهل تقوم بتحسينات الضرورية؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تطلع المنشأة الحكومة والنقابات على جميع المخاطر الخاصة المرتبطة بالمنتجات أو العمليات الجديدة وعلى إجراءات الوقاية المتعلقة بها؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقدم المنشأة المعلومات حول الممارسات الحسنة المتبعة في البلدان الأخرى؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تتعاون المنشأة بشكل كامل مع السلطات المختصة في مجال السلامة والصحة ومع ممثلي العمال ومنظماتهم؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تحافظ المنشأة على علاقات صناعية مقبولة لا تقل مؤاتاة عن تلك المطبقة من قبل أصحاب عمل مماثلين؟	العلاقات الصناعية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل العمال أحرار في تأسيس نقابة من اختيارهم والانخراط فيها؟	الحرية النقابية وحق التنظيم
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تتخذ عقوبات أو تدابير تمييزية ضد العمال بسبب انتمائهم النقابي؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تسمح المنشأة لممثلي العمال بالتشاور فيما بينهم؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقبل المنشأة حق العمال في التفاوض الجماعي، وهل تقدم الوسائل والمعلومات الضرورية للمفاوضات البناءة؟	المفاوضة الجماعية
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تعترف المنشأة بممثلي العمال المختارين للقيام بالمفاوضة الجماعية؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تتضمن الاتفاقات الجماعية أحكاماً تهدف إلى تسوية النزاعات التي قد تحدث بسبب تأويلها أو تطبيقها؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تهدد المنشأة بنقل وحدة استغلال كاملة أو جزء منها بهدف ممارسة تأثير على المفاوضات أو لوضع عراقيل أمام حق التنظيم؟	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تستجيب المنشأة بشكل إيجابي لطلب الحكومة معلومات حول أنشطتها؟	

التقييم/ مجالات تدخل العمل النقابي	النقاط المطلوب التحقق منها	مجال العمل
لا نعم		المنشآت
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل قامت المنشأة بوضع نُظم تمكنها من إجراء مشاورات منتظمة مع العمال وممثليهم حول المسائل ذات الاهتمام المتبادل؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل يستطيع العمال التوصل إلى بحث شكاواهم دون أن يعرضهم ذلك لضرر؟
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل انضمت المنشأة إلى النقابات للاشتراك في وضع آلية للتوفيق الاختياري قصد المساعدة على منع نزاعات العمل وتسويتها؟

أدوات العمل: معايير العمل الدولية

قائمة الصكوك المذكورة في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية

(مراقبة الوضع الحالي للتصديق والتنفيذ، واستعمال المبادئ للمفاوضة بشأن الاتفاقات)

الاتفاقيات

رقم ٢٩	بشأن العمل الجبري أو الإلزامي، ١٩٣٠
رقم ٨٧	بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨
رقم ٩٨	بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩
رقم ١٠٠	بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، ١٩٥١
رقم ١٠٥	بشأن إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧
رقم ١١٠	بشأن شروط استخدام عمال المزارع، ١٩٥٨
رقم ١١١	بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨
رقم ١١٥	بشأن حماية العمال من الإشعاعات المؤينة، ١٩٦٠
رقم ١١٩	بشأن الوقاية من الآلات، ١٩٦٣
رقم ١٢٢	بشأن سياسة العمالة، ١٩٦٤
رقم ١٣٠	بشأن الرعاية الطبية والإعانات المرضية، ١٩٦٩
رقم ١٣٥	بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المنشآت، ١٩٧١
رقم ١٣٦	بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناجم عن البنزين، ١٩٧١
رقم ١٣٨	بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، ١٩٧٣
رقم ١٣٩	بشأن الوقاية والسيطرة على الأخطار المهنية الناتجة عن المواد والعوامل المسببة للسرطان، ١٩٧٤
رقم ١٤٢	بشأن التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥
رقم ١٨٢	بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، ١٩٩٩
رقم ١٤٨	بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل، ١٩٧٧
رقم ١٥٤	بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، ١٩٨١
رقم ١٥٥	بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل، ١٩٨١
رقم ١٥٦	بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١
رقم ١٥٨	بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، ١٩٨٢
رقم ١٦١	بشأن خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥
رقم ١٦٢	بشأن السلامة في استخدام الحريير الصخري، ١٩٨٦
رقم ١٦٧	بشأن السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨
رقم ١٦٨	بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨
رقم ١٧٠	بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل، ١٩٩٠
رقم ١٧٣	بشأن حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، ١٩٩٢
رقم ١٧٤	بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣
رقم ١٧٦	بشأن السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥
رقم ١٨٤	بشأن السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١

التوصيات

رقم ٣٥	بشأن الإكراه غير المباشر على العمل، ١٩٣٠
رقم ٦٩	بشأن الرعاية الطبية، ١٩٤٤
رقم ٩٠	بشأن مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، ١٩٥١
رقم ٩٢	بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين، ١٩٥١
رقم ٩٤	بشأن التشاور والتعاون بين أصحاب العمل والعمال على مستوى المنشأة، ١٩٥٢
رقم ١١٠	بشأن ظروف استخدام عمال المزارع، ١٩٥٨
رقم ١١١	بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة، ١٩٥٨
رقم ١١٤	بشأن حماية العمال من الإشعاعات المؤينة، ١٩٦٠
رقم ١١٥	بشأن إسكان العمال، ١٩٦١
رقم ١١٦	بشأن تخفيض ساعات العمل، ١٩٦٢
رقم ١١٨	بشأن الوقاية من الآلات، ١٩٦٣
رقم ١١٩	بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، ١٩٦٣
رقم ١٢٢	بشأن سياسة العمالة، ١٩٦٤
رقم ١٢٩	بشأن الاتصالات بين الإدارة والعمال داخل المنشأة، ١٩٦٧
رقم ١٣٠	بشأن بحث الشكاوى داخل المنشأة بغية تسويتها، ١٩٦٧
رقم ١٣٤	بشأن الرعاية الطبية والإعانات المرضية، ١٩٦٩
رقم ١٤٤	بشأن الوقاية من مخاطر التسمم الناجم عن البنزين، ١٩٧١
رقم ١٤٦	بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، ١٩٧٣
رقم ١٤٧	بشأن الوقاية والحد من المخاطر المهنية الناتجة عن المواد والعوامل المسببة للسرطان، ١٩٧٤
رقم ١٦٩	بشأن سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤
رقم ١٨٩	بشأن الظروف العامة لحفز خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨
رقم ١٩٠	بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، ١٩٩٩
رقم ١٩٤	بشأن قائمة الأمراض المهنية وتسجيل الحوادث والأمراض المهنية والإخطار بها، ٢٠٠٢
رقم ١٩٥	بشأن تنمية الموارد البشرية: التعليم والتدريب والتعلم المتواصل، ٢٠٠٤
رقم ١٥٦	بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل، ١٩٧٧
رقم ١٦٣	بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، ١٩٨١
رقم ١٦٤	بشأن السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، ١٩٨١
رقم ١٦٥	بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، ١٩٨١
رقم ١٦٦	بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، ١٩٨٢
رقم ١٧١	بشأن خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥
رقم ١٧٢	بشأن السلامة في استخدام الحريز الصخري، ١٩٨٦
رقم ١٧٥	بشأن السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨
رقم ١٧٦	بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨
رقم ١٧٧	بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل، ١٩٩٠
رقم ١٨٠	بشأن حماية مستحقات العمال عند إفساح صاحب عملهم، ١٩٩٢
رقم ١٨١	بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣
رقم ١٨٣	بشأن السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥
رقم ١٩٢	بشأن السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١

اعتبر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي أن بعض صكوك منظمة العمل الدولية وثيقة الصلة بسياق الأزمة. وتعتبر مجموعة العمال ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال أن التصديق على معايير ملحقه وتنفيذها والتشجيع الكامل للصكوك الأخرى تسير في نفس اتجاه أهداف الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية، وينبغي أن تظهر في المراجعات المقبلة:

اتفاقية بشأن تفتيش العمل، ١٩٤٧	C. 81
اتفاقية بشأن تفتيش العمل في الزراعة، ١٩٦٩	C. 129
اتفاقية المشاورات الثلاثية، ١٩٧٦	C. 144
اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩	C. 94
اتفاقية بشأن حماية الأجور، ١٩٤٩	C. 95
اتفاقية بشأن العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩	C. 97
اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢	C. 102
اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠	C. 131
اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥	C. 143
اتفاقية بشأن العمل بعض الوقت، ١٩٩٤	C. 175
اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦	C. 177
اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠	C. 183
اتفاقية الفحص الطبي (صيادو الأسماك)، ١٩٥٩	C. 113
اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦	MLC
توصية بشأن علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦	R. 198
اتفاقية بشأن الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦	C. 187
اتفاقية بشأن العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧	C. 188
توصية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠	R. 200

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨.
الميثاق العالمي لفرص العمل، ٢٠٠٩.

**إعلان المبادئ الثلاثي
بشأن المنشآت متعددة الجنسية
والسياسة الاجتماعية**

مكتب العمل الدولي
جنيف

٢٠٠٦

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ٢٠٠٦

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن بالاستنساخ أو الترجمة يجب أن يوجه إلى مكتب مطبوعات منظمة العمل الدولية (الحقوق والتراخيص)، في مكتب العمل الدولي في جنيف CH-1211 Geneva 22, Switzerland. والمكتب يرحب دائما بهذه الطلبات.

يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع www.iftro.org للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

الطبعة الرابعة ٢٠٠٦

لا تتطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

إن مسؤولية الآراء المعرب عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة فيها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكتبات المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

وسوف ترسل مجاناً قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه، عن طريق البريد الإلكتروني على العنوان: pubvente@ilo.org. زوروا موقعنا على العنوان: www.ilo.org/publns.

طبع في مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا

المحتويات

٧	مقدمة
	إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، اعتمده مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٢٠٤ (جنيف، تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٧٧) و عدل في دورته ٢٧٩ (جنيف، تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٠)
١	وفي دورته ٢٩٥ (جنيف، آذار/ مارس ٢٠٠٦)
	مرفق: قائمة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية المشار إليها في إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، اعتمدها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٢٠٤ (جنيف، تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٧٧) و عدلت في دورته ٢٧٩ (جنيف، تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٠) وفي دورته ٢٩٥ (جنيف، آذار/ مارس ٢٠٠٦)
١٥	الإضافة الأولى، قائمة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية المعتمدة في عام ١٩٧٧ والتي تتضمن أحكاماً تتصل بإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، اعتمدها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٢٣٨ (جنيف، تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٨٧) بصيغتها المعدلة في دورته ٢٦٤ (جنيف، تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٩٥) ودورته ٢٧٩ (جنيف، تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٠) وفي دورته ٢٩٥ (جنيف، آذار/ مارس ٢٠٠٦)
١٨	الإضافة الثانية، اعتمدها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٢٧٧ (جنيف، آذار/ مارس ٢٠٠٠)
٢١	إجراء بحث النزاعات المتعلقة بتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية عن طريق تفسير أحكامه، اعتمده مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٢٣٢ (جنيف، آذار/ مارس ١٩٨٦)
٢٢	فهرس أبجدي
٢٤	

مقدمة

أثارت أنشطة المنشآت متعددة الجنسية في الستينات والسبعينات مناقشات حامية أدت إلى بذل جهود لوضع صكوك دولية ترمي إلى تنظيم سلوكها وتحديد شروط علاقاتها بالبلدان المضيفة، وفي العالم النامي في المقام الأول. وكانت القضايا المتصلة بالعمل وقضايا السياسة الاجتماعية من بين تلك الشواغل التي أثارها أنشطة المنشآت متعددة الجنسية. وأدى بحث منظمة العمل الدولية عن مبادئ توجيهية دولية في مجال اختصاصها إلى اعتماد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، في عام ١٩٧٧، إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية).

وتوفر المبادئ التي ترسيها هذه الوثيقة العالمية مبادئ توجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، وللحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في مجالات مثل العمالة والتدريب وظروف العمل والمعيشة والعلاقات الصناعية. وتعزز أحكامها اتفاقيات وتوصيات عمل دولية محددة يتم حث الشركاء الاجتماعيين على مراعاتها وتطبيقها على أوسع نطاق ممكن. ولقد أبرز اعتماد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته في عام ١٩٩٨ أهمية الاتفاقيات الأساسية في تحقيق أهداف المنظمة، وعليه فإن الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية يأخذ أهداف إعلان عام ١٩٩٨ في الاعتبار.

واليوم، فإن الدور البارز للمنشآت متعددة الجنسية في عملية العولمة الاجتماعية والاقتصادية يجعل من تطبيق مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية أمراً لازماً يجيء في الوقت المناسب مثلما كان عليه الحال وقت اعتماد الإعلان. ومع زخم الجهود المبذولة لجذب وتشجيع الاستثمار الأجنبي المباشر داخل الكثير من مناطق العالم وفيما بينها، تتاح فرصة جديدة أمام الأطراف المعنية لاستخدام مبادئ الإعلان كمبادئ توجيهية لتعزيز الآثار الإيجابية لعمليات المنشآت متعددة الجنسية في المجال الاجتماعي ومجال العمل.

وتجرى استقصاءات دورية لرصد أثر تطبيق الإعلان من جانب المنشآت متعددة الجنسية والحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. ويعرض ملخص للردود الواردة وتحليل لها على مجلس إدارة المكتب لمناقشته. وتتاح هذه الوثائق، فضلاً عن المطبوعات الإعلامية والبحثية الأخرى المعنية بالمنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية من خلال الموقع <http://www.ilo.org>.

ويمكن للأطراف في حالة الاختلاف على تطبيق الإعلان أن تتقدم إلى مكتب العمل الدولي - وفقاً لإجراء أقر في عام ١٩٨١ - بطلب لتفسير معنى أحكامه. ويرفق نص الإجراء المذكور للإحاطة علماً. ويمكن الحصول على المساعدة والمشورة بشأن تقديم طلبات التفسير من مكتب العمل الدولي.

ويوفر هذا الصك مبادئ توجيهية للسياسة الاجتماعية في مجال أنشطة حساس وبالغ التعقيد. ومن شأن تقييد جميع الأطراف المعنية بالإعلان أن يسهم في تهيئة مناخ يفضي بقدر أكبر إلى النمو الاقتصادي والتنمية الاجتماعية.

منظمة العمل الدولية

إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية

(اعتمده مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٢٠٤
(جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٧)،
وعُدل في دورته ٢٧٩ (جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠)
وفي دورته ٢٩٥ (جنيف، آذار/مارس ٢٠٠٦))

إن مجلس إدارة مكتب العمل الدولي؛
إذ يذكر بأن منظمة العمل الدولية تولي اهتمامها منذ سنوات طويلة لقضايا
اجتماعية معينة تتصل بأنشطة المنشآت متعددة الجنسية؛
وإذ يلاحظ بوجه خاص أن مختلف اللجان الصناعية والمؤتمرات الإقليمية
ومؤتمر العمل الدولي قد طالبت منذ منتصف الستينات بأن يتخذ مجلس الإدارة إجراء
مناسباً في مجال المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية؛
وإذ أحيط علماً بأنشطة هيئات دولية أخرى، ولا سيما لجنة الشركات عبر
الوطنية التابعة للأمم المتحدة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي،
وإذ يرى أن لمنظمة العمل الدولية، بحكم هيكلها الثلاثي الفريد واختصاصها
وخبرتها الطويلة في الميدان الاجتماعي، دوراً أساسياً تؤديه في وضع مبادئ لتوجيه
الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمنشآت متعددة الجنسية
ذاتها؛
وإذ يذكر بأنه دعا في عام ١٩٧٢ إلى عقد اجتماع خبراء ثلاثي بشأن العلاقة
بين المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية أوصى بإجراء برنامج بحوث
ودراسات لمنظمة العمل الدولية، وإلى عقد اجتماع ثلاثي استشاري يعنى بالعلاقة بين
المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية في عام ١٩٧٦ لاستعراض برنامج
بحوث منظمة العمل الدولية واقتراح الأعمال المناسبة التي تقوم بها المنظمة في
المجال الاجتماعي ومجال العمل؛
وإذ يأخذ في اعتباره مداولات مؤتمر العمالة العالمي؛

وإذ قرر بعد ذلك تشكيل فريق ثلاثي مكلف بإعداد مشروع إعلان ثلاثي بالمبادئ يغطي كل مجالات اهتمام منظمة العمل الدولية المتعلقة بالجوانب الاجتماعية لأنشطة المنشآت متعددة الجنسية، بما فيها خلق العمالة في البلدان النامية مع مراعاة الدائمة للتوصيات التي وضعها الاجتماع الثلاثي الاستشاري الذي عقد في عام ١٩٧٦؛

وإذ قرر كذلك إعادة عقد الاجتماع الثلاثي الاستشاري لبحث مشروع إعلان المبادئ الذي أعده الفريق الثلاثي؛

وقد نظر في التقرير ومشروع إعلان المبادئ اللذين قدمهما له الاجتماع الثلاثي الاستشاري بعد انعقاده للمرة الثانية؛

يقر بموجبه الإعلان التالي الذي سيسمى: إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، الذي اعتمده مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، ويدعو حكومات الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية والمنشآت متعددة الجنسية العاملة في أراضيها إلى مراعاة المبادئ الواردة فيه.

١. تمارس المنشآت متعددة الجنسية دوراً هاماً في اقتصادات معظم البلدان وفي العلاقات الاقتصادية الدولية، الأمر الذي يشير اهتماماً متزايداً من جانب الحكومات فضلاً عن أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم. فبوسع هذه المنشآت، من خلال الاستثمار الدولي المباشر وغير ذلك من الوسائل، أن تحقق لبلدان مقارها الرئيسية وللبلدان المضيفة مكاسب كبيرة بالإسهام في الاستخدام الأكفأ لرأس المال والتكنولوجيا والعمل. كما تستطيع، في إطار سياسات التنمية التي تضعها الحكومات، أن تسهم إسهاماً هاماً في تعزيز الرفاه الاقتصادي والاجتماعي، وتحسين مستويات المعيشة، وإشباع الاحتياجات الأساسية؛ وتوفير فرص العمل بشكل مباشر وغير مباشر؛ والتمتع بحقوق الإنسان الأساسية بما فيها الحرية النقابية، في العالم أجمع. غير أن ما تحققه المنشآت متعددة الجنسية من تقدم في تنظيم عملياتها خارج الإطار الوطني قد يؤدي إلى إساءة استعمال التركيز في القوة الاقتصادية، وإلى تعارض مع الأهداف السياسية الوطنية ومع مصالح العمال. فضلاً عن ذلك فإن تعقيد المنشآت متعددة الجنسية وصعوبة تبين مختلف هياكلها وعملياتها وسياساتها بوضوح أحياناً ما تثير القلق في بلدان المقر الرئيسي أو في البلدان المضيفة، أو في هذه وتلك.

٢. إن الهدف في إعلان المبادئ الثلاثي هذا هو تشجيع الإسهام الإيجابي الذي يمكن أن تقوم به المنشآت متعددة الجنسية في التقدم الاقتصادي والاجتماعي، وتقليل المصاعب التي قد تثيرها شتى عملياتها إلى أدنى حد وحل هذه المصاعب، مع

مراعاة قرارات الأمم المتحدة الداعية إلى إقامة نظام اقتصادي دولي جديد، وكذلك التطورات اللاحقة في إطار الأمم المتحدة، مثلاً، الاتفاق العالمي والأهداف الإنمائية للألفية.

٣. وسيُعزز هذا الهدف بالقوانين والسياسات الملائمة وبالتدابير والإجراءات التي تعتمدها الحكومات، وبالتعاون بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في كل البلدان.

٤. ويوصي بأن تطبق المبادئ المبينة في هذا الإعلان، الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في بلدان المقار والبلدان المضيفة، والمنشآت متعددة الجنسية ذاتها.

٥. وترمي هذه المبادئ إلى إرشاد الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمنشآت متعددة الجنسية عند اتخاذ هذه التدابير والإجراءات، واعتماد تلك السياسات الاجتماعية، بما فيها السياسات القائمة على المبادئ التي أرساها دستور منظمة العمل الدولية واتفاقياتها وتوصياتها ذات الصلة، مما سيُشجع على التقدم الاجتماعي.

٦. وليس التوصل إلى تعريف قانوني دقيق للمنشآت متعددة الجنسية ضرورياً حتى يمكن لهذا الإعلان أن يحقق غايته، وترمي هذه الفقرة إلى التوصل إلى فهم أفضل للإعلان لا إلى تقديم مثل هذا التعريف. وتشمل المنشآت متعددة الجنسية المنشآت التي تمتلك أو تسيطر على الإنتاج أو التوزيع أو الخدمات أو غيرها من التسهيلات خارج البلدان التي توجد فيها مقارها، وسواء كانت مملوكة ملكية عامة أو مشتركة أو خاصة. وتختلف درجة استقلالية كل كيان عن غيره من الكيانات داخل المنشآت متعددة الجنسية اختلافاً واسعاً من منشأة إلى أخرى تبعاً لطبيعة العلاقات التي تربط بين هذه الكيانات ومجالات نشاطها، ومع مراعاة التنوع الشديد من حيث شكل الملكية، والحجم، وطبيعة ومواقع عمليات المنشآت المعنية. ويستخدم تعبير "المنشأة متعددة الجنسية" في هذا الإعلان - ما لم ينص صراحة على غير ذلك - للدلالة على مختلف الكيانات (الشركات الأم أو الكيانات المحلية أو كليهما أو التنظيم في مجموعه) وفقاً لتوزيع المسؤوليات فيما بينها، على اعتبار أنها ستعاون وتتبادل المساعدات فيما بينها عند الاقتضاء لتسهيل مراعاة المبادئ الواردة في هذا الإعلان.

٧. وي طرح هذا الإعلان المبادئ في ميادين العمالة والتدريب وظروف العمل والمعيشة والعلاقات الصناعية التي توصي الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمنشآت متعددة الجنسية بمراعاتها طواعية؛ ولا تقيد أحكام هذا

الإعلان أو تؤثر بأي شكل على الالتزامات المترتبة على التصديق على أي اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

السياسات العامة

٨. على جميع الأطراف المعنية بهذا الإعلان احترام الحقوق السيادية للدول، والالتزام بالقوانين واللوائح الوطنية والمراعاة الواجبة للممارسات المحلية، واحترام المعايير الدولية ذات الصلة. وعليها كذلك احترام الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهدين الدوليين المناظرين اللذين اعتمدهما الجمعية العامة للأمم المتحدة، فضلاً عن دستور منظمة العمل الدولية ومبادئه التي تعتبر حرية التعبير والحرية النقابية أساسية للتقدم المطرد. وعليها أن تسهم في أعمال إعلان المنظمة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته الذي أعتد في ١٩٩٨. وعليها كذلك أن تفي بالالتزامات التي تقبلتها طواعية طبقاً لأحكام القانون الوطني والالتزامات الدولية المقبولة.

٩. يهاب بالحكومات التي لم تصدق بعد على الاتفاقيات رقم ٢٩ و ٨٧ و ٩٨ و ١٠٠ و ١٠٥ و ١١١ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٨٢ أن تبادر بالتصديق عليها، وعلى أي حال أن تطبق المبادئ المنصوص عليها في هذه الاتفاقيات وفي التوصيات رقم ٣٥ و ٩٠ و ١١١ و ١١٩ و ١٢٢ و ١٤٦ و ١٦٩ و ١٨٩ و ١٩٠ إلى أقصى حد ممكن من خلال سياساتها الوطنية. ودون مساس بالالتزام بالحكومات بالامتثال للاتفاقيات التي صدقت عليها فإن على كل الأطراف، في البلدان التي لا تراعى فيها الاتفاقيات والتوصيات المذكورة في هذه الفقرة، أن تستلهمها في سياستها الاجتماعية.

^١ الاتفاقية (رقم ٢٩) بشأن العمل الجبري أو الإلزامي؛ الاتفاقية (رقم ٨٧) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم؛ الاتفاقية (رقم ٩٨) بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية؛ الاتفاقية (رقم ١٠٠) بشأن مساواة العمال والعمالات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية؛ الاتفاقية (رقم ١٠٥) بشأن إلغاء العمل الجبري؛ الاتفاقية (رقم ١١١) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة؛ الاتفاقية (رقم ١٢٢) بشأن سياسة العمالة؛ الاتفاقية (رقم ١٣٨) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام؛ الاتفاقية (رقم ١٨٢) بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها؛ التوصية (رقم ٣٥) بشأن الإكراه غير المباشر في العمل؛ التوصية (رقم ٩٠) بشأن مساواة العمال والعمالات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية؛ التوصية (رقم ١١١) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة؛ التوصية (رقم ١١٩) بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل؛ التوصية (رقم ١٢٢) بشأن سياسة العمالة؛ التوصية (رقم ١٤٦) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام؛ التوصية (رقم ١٦٩) بشأن سياسة العمالة؛ التوصية (رقم ١٨٩) بشأن الظروف العامة لحفز خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة؛ التوصية (رقم ١٩٠) بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها.

١٠. على المنشآت متعددة الجنسية أن تراعي تماماً أهداف السياسة العامة المقررة للبلدان التي تعمل فيها. وينبغي أن تتوافق أنشطتها مع أولويات التنمية في البلد الذي تعمل فيه وأهدافه الاجتماعية وهياكله. ولهذا الغرض ينبغي أن تجرى مشاورات بين المنشآت متعددة الجنسية والحكومة، وعند الاقتضاء، منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الوطنية المعنية.

١١. لا ترمي المبادئ الواردة في هذا الإعلان إلى إقرار عدم المساواة في المعاملة بين المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية أو الإبقاء عليها، وإنما هي تعكس الممارسة السليمة لكل المنشآت. وينبغي أن تخضع المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية - حينما تكون مبادئ هذا الإعلان قابلة للتطبيق على كليهما - لنفس التوقعات فيما يتعلق بمسلكها عموماً، وبممارساتها الاجتماعية بوجه خاص.

١٢. على حكومات بلدان المقار أن تشجع الممارسة الاجتماعية السليمة وفقاً لإعلان المبادئ هذا، مع مراعاة القوانين واللوائح والممارسات الاجتماعية والعملية في البلدان المضيفة، وكذلك المعايير الدولية ذات الصلة. وعلى حكومات كل من البلدان المضيفة وبلدان المقار أن تكون على استعداد للتشاور فيما بينها حيثما تدعو الحاجة، وبمبادرة أي منهما.

العمالة

تشجيع العمالة

١٣. على الحكومات أن تعلن وتتنبع، كهدف أساسي، سياسة نشطة ترمي إلى تشجيع العمالة الكاملة المنتجة والمختارة بحرية، بغية تنشيط النمو الاقتصادي والتنمية، ورفع مستويات المعيشة، وتلبية المتطلبات من القوى العاملة، والتغلب على البطالة والبطالة الجزئية^٢.

١٤. ولهذا الأمر أهمية خاصة في حالة حكومات البلدان المضيفة في مناطق العالم النامية حيث مشاكل البطالة والبطالة الجزئية فيها أخطر ما يكون. وفي هذا الصدد ينبغي أن تؤخذ في الاعتبار الاستنتاجات العامة التي اعتمدها المؤتمر الثلاثي

^٢ الاتفاقية (رقم ١٢٢) والتوصية (رقم ١٢٢) بشأن سياسة العمالة، ١٩٦٤؛ التوصية (رقم ١٦٩) بشأن سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤، والتوصية (رقم ١٨٩) بشأن الظروف العامة لحفز خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨.

- العالمي عن العمالة وتوزيع الدخل والتقدم الاجتماعي، والفرع الدولي للعمل (جنيف، حزيران/يونيه ١٩٧٦)^٣، وبرنامج العمالة العالمي (جنيف، آذار/مارس ٢٠٠٣)^٤.
١٥. تضع الفقرتان ١٣ و ١٤ السابقتان الإطار الذي ينبغي فيه إيلاء الإهتمام الواجب لأثر المنشآت متعددة الجنسية على العمالة.
١٦. على المنشآت متعددة الجنسية، وخاصة حين تعمل في البلدان النامية، أن تحاول زيادة فرص العمل ومعاييرها، مع مراعاة سياسات وأهداف العمالة لدى الحكومات، فضلاً عن تأمين العمالة وتنمية المنشأة على المدى الطويل.
١٧. على المنشآت متعددة الجنسية أن تستشير، عند الاقتضاء، قبل البدء في نشاطها، السلطات المختصة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الوطنية حتى توفق قدر الإمكان بين خططها للقوى العاملة وسياسات التنمية الاجتماعية الوطنية. وينبغي أن تستمر هذه المشاورات، كما هو الشأن مع المنشآت الوطنية، بين المنشآت متعددة الجنسية وكل الأطراف المعنية بما فيها منظمات العمال.
١٨. على المنشآت متعددة الجنسية أن تعطي الأولوية للعمالة والتنمية المهنية وترقية مواطني البلد المضيف والنهوض بهم على كل المستويات بالتعاون، عند الاقتضاء، مع ممثلي العمال الذين تستخدمهم أو ممثلي منظمات هؤلاء العمال والسلطات الحكومية.
١٩. على المنشآت متعددة الجنسية عند الاستثمار في البلدان النامية أن تراعي أهمية استخدام تكنولوجيات تولد العمالة بشكل مباشر وغير مباشر على السواء. وعليها أن تكيف تكنولوجياتها مع احتياجات البلدان المضيفة وخصائصها بالقدر الذي تسمح به طبيعة العملية والظروف السائدة في القطاع الاقتصادي المعني. وعليها كذلك أن تشارك حيثما أمكن في تطوير التكنولوجيا الملائمة في البلدان المضيفة.
٢٠. على المنشآت متعددة الجنسية، تشجيعاً للعمالة في البلدان النامية في إطار اقتصاد عالمي متوسع، أن تولي الاعتبار، كلما أمكن عملياً، لإبرام عقود مع المنشآت الوطنية لصناعة الأجزاء والمعدات، واستخدام المواد الأولية المحلية، والتشجيع التدريجي للتجهيز المحلي للمواد الأولية. وينبغي ألا تستخدم المنشآت متعددة الجنسية مثل هذه الترتيبات لتفادي المسؤوليات المجسدة في مبادئ هذا الإعلان.

^٣ منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمالة العالمي، ٤-١٧ حزيران/يونيه ١٩٧٦.

^٤ برنامج العمالة العالمي لمنظمة العمل الدولية، ٢٠٠٣، مكتب العمل الدولي، جنيف.

تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة

٢١. على كل الحكومات أن تتبع سياسات ترمي إلى تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام بغية القضاء على أي تمييز قائم على العنصر أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي.
٢٢. ينبغي أن تسترشد المنشآت متعددة الجنسية بهذا المبدأ العام في كل عملياتها دون المساس بالتدابير المتوخاة في الفقرة ١٨ أو سياسات الحكومات الرامية إلى تصحيح أنماط التمييز التاريخية ومن ثم توسيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام. وعلى المنشآت متعددة الجنسية وفقاً لذلك أن تتخذ من المؤهلات والمهارة والخبرة أساساً لتعيين عاملها على كل المستويات وتوظيفهم وتدريبهم وترقيتهم.
٢٣. على الحكومات ألا تطلب أبداً من المنشآت متعددة الجنسية أو تشجعها على التمييز على أي من الأسس المذكورة في الفقرة ٢١، وتشجع الحكومات على أن تواصل توجيهها عند الاقتضاء لتفادي أي تمييز من هذا القبيل في مجال العمالة.

تأمين العمالة

٢٤. ينبغي أن تدرس الحكومات بعناية أثر المنشآت متعددة الجنسية على العمالة في مختلف القطاعات الصناعية. وتتخذ الحكومات، وكذلك المنشآت متعددة الجنسية ذاتها في كل البلدان، تدابير مناسبة لمعالجة آثار عمليات المنشآت متعددة الجنسية على العمالة وسوق العمل.
٢٥. ينبغي أن تسعى المنشآت متعددة الجنسية، شأنها في ذلك شأن المنشآت الوطنية، إلى أن توفر العمالة الثابتة لمستخدميها عن طريق تخطيط القوى العاملة النشط، وأن تراعي الالتزامات التي تم التوصل إليها بالمفاوضات الحرة بشأن تثبيت العمالة والضمان الاجتماعي. ونظراً لما قد يتوافر لدى المنشآت متعددة الجنسية من

^٥ الاتفاقية (رقم ١١١) والتوصية (رقم ١١١) بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)؛ الاتفاقية (رقم ١٠٠) والتوصية (رقم ٩٠) بشأن مساواة العمال والعمالات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية.

^٦ انظر مدونتي الممارسات التاليتين لمنظمة العمل الدولية: مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل، ٢٠٠١، مكتب العمل الدولي، جنيف؛ مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن إدارة الإعاقة في مكان العمل، ٢٠٠٢، مكتب العمل الدولي، جنيف.

مرونة فإن عليها أن تسعى جاهدة إلى القيام بدور رئيسي في تعزيز تأمين العمالة، وخاصة في البلدان التي يمكن أن يؤدي توقف العمليات فيها إلى تفاقم البطالة طويلة الأجل.

٢٦. على المنشآت متعددة الجنسية، عند النظر في إجراء تغييرات في عملياتها (بما في ذلك التغييرات الناجمة عن عمليات الدمج أو الاستيلاء أو نقل الإنتاج) تكون لها آثار بارزة على العمالة، إخطار السلطات الحكومية المختصة وممثلي العمال المستخدمين لديها ومنظماتهم بذلك قبل فترة معقولة حتى يمكن بحث الآثار بحثاً مشتركاً بغية تخفيف الآثار الضارة إلى أدنى حد ممكن. ولهذا الأمر أهمية خاصة في حالة إغلاق كيان ما مما يتضمن عمليات تسريح أو فصل جماعي.

٢٧. يجب تجنب إجراءات الفصل التعسفي.^٧

٢٨. ينبغي أن توفر الحكومات بالتعاون مع المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية - شكلاً من أشكال حماية دخل العمال الذين أنهى استخدامهم.^٨

التدريب

٢٩. ينبغي أن تضع الحكومات - بالتعاون مع كل الأطراف المعنية - سياسات وطنية للتدريب والتوجيه المهنيين ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمالة^٩. ويكون هذا هو الإطار الذي تتبعه داخله المنشآت متعددة الجنسية سياساتها التدريبية.

٣٠. تكفل المنشآت متعددة الجنسية في عملياتها تزويد عمالها في البلد المضيف على كل المستويات بتدريب مناسب، حسب الاقتضاء، من أجل تلبية احتياجات المنشأة وسياسات التنمية في البلد. وينبغي لهذا التدريب أن ينمي قدر الإمكان المهارات المفيدة بوجه عام، ويعزز فرص الترقى. وتتمارس هذه المسؤولية - عند الاقتضاء - بالتعاون مع سلطات البلد ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمؤسسات المحلية أو الوطنية أو الدولية المختصة.

^٧ التوصية (رقم ١١٩) بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل.

^٨ المرجع نفسه.

^٩ الاتفاقية (رقم ١٤٢) بشأن تنمية الموارد البشرية، والتوصية (رقم ١٩٥) بشأن تنمية الموارد البشرية: التعليم والتدريب والتعلم المتواصل، مع التذكير بالطابع الطوعي لمحتوى المفاوضات الجماعية ومستوياتها.

٣١. ينبغي أن تشارك المنشآت متعددة الجنسية التي تمارس عملها في بلدان نامية، شأنها شأن المنشآت الوطنية، في برامج تشجعها الحكومات المضيفة - وتدعمها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال - بما فيها الصناديق الخاصة. وتستهدف هذه البرامج التشجيع على اكتساب المهارات وتنميتها وتقديم التوجيه المهني، وتديرها الأطراف التي تدعمها إدارة مشتركة. وتقدم المنشآت متعددة الجنسية، حيثما كان ذلك عملياً، الخدمات للعاملين ذوي الخبرة والمهارة للمساعدة في برامج التدريب التي تنظمها الحكومات، وذلك مساهمة منها في التنمية الوطنية.

٣٢. ينبغي أن توفر المنشآت متعددة الجنسية داخل المنشأة ككل فرصاً لتوسيع خبرة الإدارة المحلية في مجالات مناسبة مثل العلاقات الصناعية، بالتعاون مع الحكومات، وبالقدر الذي يتفق وتشغيل المنشأة بكفاءة.

ظروف العمل والمعيشة

الأجور والمزايا وظروف العمل

٣٣. ينبغي ألا تقل الأجور والمزايا وظروف العمل التي تقدمها المنشآت متعددة الجنسية مؤاتاة عما يقدمه أصحاب العمل المماثلون في البلد المعني.

٣٤. حين تعمل المنشآت متعددة الجنسية في بلدان نامية، وحيث لا يوجد فيها أصحاب عمل على غرارها، ينبغي لها أن تقدم أفضل أجور ومزايا وظروف عمل ممكنة في إطار سياسات الحكومة^{١٠}، بما يتناسب مع الوضع الاقتصادي للمنشأة، وعلى أن تكون كافية على الأقل لتلبية الاحتياجات الأساسية للعمال وأسرهم. وعندما تزود المنشأة العمال بخدمات أساسية مثل الإسكان أو الرعاية الطبية أو الغذاء يجب أن تكون هذه الخدمات جيدة المستوى^{١١}.

٣٥. ينبغي أن تسعى الحكومات وخاصة في البلدان النامية إلى اعتماد تدابير مناسبة تكفل استفادة المجموعات الأقل دخلاً والمناطق الأقل تطوراً قدر الإمكان من أنشطة المنشآت متعددة الجنسية.

^{١٠} التوصية (رقم ١١٦) بشأن تخفيض ساعات العمل.

^{١١} الاتفاقية (رقم ١١٠) والتوصية (رقم ١١٠) بشأن ظروف استخدام العمال في المزارع؛ والتوصية (رقم ١١٥) بشأن إسكان العمال؛ والتوصية (رقم ٦٩) بشأن الرعاية الطبية؛ والاتفاقية (رقم ١٣٠) والتوصية (رقم ١٣٤) بشأن الرعاية الطبية وإعانات المرض.

الحد الأدنى للسن

٣٦. ينبغي للمنشآت متعددة الجنسية، فضلاً عن المنشآت الوطنية، أن تحترم الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل ضماناً للقضاء على عمل الأطفال بشكل فعال، وينبغي كذلك اتخاذ إجراءات فورية وفعالة ضمن اختصاصاتها لضمان حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها على وجه السرعة^{١٢}.

السلامة والصحة

٣٧. ينبغي أن تعمل الحكومات على أن تكفل كل من المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية معايير سلامة وصحة كافية لمستخدميها. وتدعي الحكومات التي لم تصدق بعد على اتفاقيات الوقاية من الآلات (رقم ١١٩) والحماية من الإشعاعات (رقم ١١٥) والبنزين (رقم ١٣٦) والسرطان المهني (رقم ١٣٩) إلى أن تطبق مع ذلك وإلى أقصى حد ممكن المبادئ الواردة في هذه الاتفاقيات، وفي التوصيات المقابلة (رقم ١١٨ و ١١٤ و ١٤٤ و ١٤٧). وينبغي كذلك مراعاة قائمة الأمراض المهنية ومدونات الممارسات والأدلة في القائمة الحالية لمطبوعات مكتب العمل الدولي عن السلامة والصحة المهنيين^{١٣}.

٣٨. ينبغي أن تطبق المنشآت متعددة الجنسية أعلى معايير السلامة والصحة، وفقاً للمتطلبات الوطنية، مع مراعاة خبرتها في هذا الشأن داخل المنشأة ككل، بما في ذلك أي معرفة بالمخاطر الخاصة. وتوفر هذه المنشآت لممثلي العمال في المنشأة، والسلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في كل البلدان التي تعمل بها بناء على طلبها، معلومات عن معايير السلامة والصحة الخاصة بعملياتها المحلية والتي تراعيها في البلدان الأخرى. وعليها أن تقوم، بوجه خاص، بتعريف المعنيين بأي مخاطر خاصة، وما يتعلق بها من تدابير وقائية مرتبطة بالمنتجات والعمليات الجديدة. وينتظر منها - شأنها شأن المنشآت المحلية المماثلة - أن تؤدي دوراً رئيسياً في بحث أسباب المخاطر الصناعية على السلامة والصحة وفي تطبيق التحسينات المترتبة على ذلك داخل المنشأة ككل.

^{١٢} الاتفاقية رقم ١٣٨، المادة ٤١ الاتفاقية رقم ١٨٢، المادة ١.

^{١٣} التوصية (رقم ١٩٤) بشأن قائمة الأمراض المهنية وتسجيل الحوادث والأمراض المهنية والإخطار بها. وترد قائمة اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها المشار إليها في مجموعة مطبوعات مكتب العمل الدولي بشأن السلامة والصحة المهنيين، طبعة ٢٠٠٠، جنيف، مكتب العمل الدولي، أنظر أيضاً: <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>

٣٩. ينبغي أن تتعاون المنشآت متعددة الجنسية في عمل المنظمات الدولية المعنية بإعداد معايير السلامة والصحة الدولية واعتمادها.

٤٠. ينبغي أن تتعاون المنشآت متعددة الجنسية تعاوناً كاملاً، وفقاً للممارسة الوطنية، مع سلطات السلامة والصحة المختصة، وممثلي العمال ومنظماتهم، ومنظمات السلامة والصحة القائمة. وعند الاقتضاء، تدرج المسائل المتعلقة بالسلامة والصحة في اتفاقات مع ممثلي العمال ومنظماتهم.

العلاقات الصناعية

٤١. ينبغي أن تطبق المنشآت متعددة الجنسية - في مجال العلاقات الصناعية - معايير لا تقل مواتاة عن تلك التي يطبقها أصحاب العمل المناظرون في البلد المعني.

الحرية النقابية وحق التنظيم

٤٢. ينبغي أن يكون من حق العمال الذين تستخدمهم المنشآت متعددة الجنسية، كالعمال الذين تستخدمهم المنشآت الوطنية، أن يشكلوا، دون أي تمييز ودون تصريح مسبق، المنظمات التي يختارونها أو أن ينضموا إلى هذه المنظمات بشرط واحد هو أن يلتزموا بقواعد هذه المنظمات^{١٤}، ومن حقهم كذلك أن يتمتعوا بحماية كافية من أي أعمال تمييز مناهضة للانتماء النقابي في مجال العمالة^{١٥}.

٤٣. ينبغي أن تتمتع المنظمات الممثلة للمنشآت متعددة الجنسية أو للعمال المستخدمين فيها بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو تسييرها أو إدارتها^{١٦} سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها.

٤٤. تدعم المنشآت متعددة الجنسية المنظمات الممثلة لأصحاب العمل عندما تسمح الظروف المحلية بذلك.

^{١٤} الاتفاقية رقم ٨٧، المادة ٢.

^{١٥} الاتفاقية رقم ٩٨، المادة (١).

^{١٦} الاتفاقية رقم ٩٨، المادة (٢).

٤٥. يهاب بالحكومات، التي لم تفعل ذلك بعد، أن تطبق المبادئ الواردة في المادة ٥ من الاتفاقية رقم ٨٧، نظراً لأهمية السماح للمنظمات الممثلة للمنشآت متعددة الجنسية أو للعمال الذين تستخدمهم بالانتماء إلى ما يختارونه من منظمات دولية لأصحاب العمل وللعمال.

٤٦. حيثما تقدم حكومات البلدان المضيفة حوافز خاصة لاجتذاب الاستثمار الأجنبي، لا تشمل هذه الحوافز أي تقييد للحرية النقابية للعمال أو حقهم في التنظيم أو المفاوضة الجماعية.

٤٧. لا ينبغي الحيلولة دون اجتماع ممثلي العمال في المنشآت متعددة الجنسية للتشاور وتبادل الآراء فيما بينهم، بشرط ألا يضر ذلك بحسن سير عمليات المنشأة والإجراءات العادية التي تحكم العلاقات مع ممثلي العمال ومنظماتهم.

٤٨. لا ينبغي أن تقيّد الحكومات دخول ممثلي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الذين يأتون من بلدان أخرى بدعوة من المنظمات المحلية أو الوطنية المعنية بغرض التشاور في المسائل ذات الاهتمام المشترك لمجرد أنهم يريدون الدخول لهذا الغرض.

المفاوضة الجماعية

٤٩. للعمال الذين تستخدمهم منشآت متعددة الجنسية الحق في أن تكون لهم منظمات يختارونها لتمثيلهم في إجراء المفاوضة الجماعية وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية.

٥٠. تتخذ عند الضرورة تدابير تتناسب مع الظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير الكامل لآلية للتفاوض الاختياري بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال واستخدام هذه الآلية لتنظيم شروط وظروف الاستخدام عن طريق اتفاقات جماعية^{١٧}.

٥١. توفر المنشآت متعددة الجنسية - شأنها شأن المنشآت الوطنية - لممثلي العمال التسهيلات اللازمة لمساعدتهم على وضع اتفاقات جماعية فعالة^{١٨}.

^{١٧} الاتفاقية رقم ٩٨، المادة ٤.

^{١٨} الاتفاقية (رقم ١٣٥) بشأن الحماية والتسهيلات الممنوحة لممثلي العمال في المنشأة.

٥٢. تمكن المنشآت متعددة الجنسية ممثلي العمال المستخدمين لديها في كل من البلدان التي تعمل فيها، والمخول لهم ذلك على النحو الواجب، من إجراء مفاوضات مع ممثلي الإدارة المخول لهم اتخاذ قرارات في المسائل قيد التفاوض.
٥٣. ينبغي للمنشآت متعددة الجنسية، في سياق التفاوض بحسن نية مع ممثلي العمال بشأن ظروف الاستخدام، أو أثناء ممارسة العمال لحقهم في التنظيم، ألا تهدد باستخدام قدرتها على نقل وحدة عاملة بأسرها أو جزء منها من البلد المعني لكي تؤثر عن غير حق على هذه المفاوضات أو تعرقل ممارسة حق التنظيم؛ أو أن تنقل العمال من فروعها في البلدان الأجنبية بغية تقويض المفاوضات حسنة النية مع ممثلي العمال أو ممارسة العمال لحقهم في التنظيم.
٥٤. ينبغي أن تشمل الاتفاقات الجماعية أحكاماً لتسوية النزاعات الناجمة عن تفسيرها وتطبيقها، ولضمان الاحترام المتبادل للحقوق والمسؤوليات.
٥٥. ينبغي أن تزود المنشآت متعددة الجنسية ممثلي العمال بالمعلومات اللازمة لإجراء مفاوضات هادفة مع الكيان المعني، كما تزودهم - عندما يتفق ذلك مع القوانين والممارسات الوطنية - بالمعلومات التي تمكنهم من تكوين رأي صادق وعادل عن أداء الكيان، أو عن المنشأة ككل، عند الاقتضاء^{١٩}.
٥٦. ينبغي أن تقدم الحكومات لممثلي منظمات العمال بناء على طلبهم، وبقدر ما تسمح القوانين والممارسات، معلومات عن الصناعات التي تعمل فيها المؤسسة، والتي يمكن أن تساعد في وضع معايير موضوعية في عملية المفاوضات الجماعية. وعلى كل من المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية في هذا الصدد أن ترد بالإيجاب على الحكومات التي تطالبها بمعلومات تتصل بأنشطتها.

المشاورات

٥٧. ينبغي أن تنص النظم التي توضع بالاتفاق المشترك بين أصحاب العمل والعمال وممثليهم في كل من المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، على إجراء مشاورات منتظمة بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك. ولا تكون هذه المشاورات بديلاً للمفاوضات الجماعية^{٢٠}.

^{١٩} التوصية (رقم ١٢٩) بشأن الاتصالات بين الإدارة والعمال داخل المنشأة.

^{٢٠} التوصية (رقم ٩٤) بشأن التشاور والتعاون بين أصحاب العمل والعمال على مستوى المنشأة؛ التوصية (رقم ١٢٩) بشأن الاتصالات داخل المنشأة.

بحث الشكاوى

٥٨. ينبغي أن تحترم المنشآت متعددة الجنسية - شأنها شأن المنشآت الوطنية - حق من تستخدمهم من العمال في بحث كل شكاواهم على نحو يتسق والأحكام التالية: من حق كل عامل يرى بمفرده أو بالاشتراك مع غيره من العمال أن لديه ما يدعو إلى الشكوى أن يقدم هذه الشكوى دون أن يترتب على ذلك أي إضرار به، وأن تفحص شكاواه وفقاً للإجراءات المناسبة^{٢١}. ولهذا الأمر أهمية خاصة حين تعمل المنشآت متعددة الجنسية في بلدان لا تلتزم بمبادئ اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية والتمييز وعمل الأطفال والعمل الجبري^{٢٢}.

تسوية النزاعات الصناعية

٥٩. ينبغي أن تسعى المنشآت متعددة الجنسية، شأنها شأن المنشآت الوطنية، وبالاتفاق مع ممثلي ومنظمات العمال الذين تستخدمهم، إلى إقامة آلية للتوفيق الاختياري تتفق مع الظروف الوطنية، ويمكن أن تشمل أحكاماً للتحكيم الاختياري، للمساعدة على منع وتسوية النزاعات الصناعية بين أصحاب العمل والعمال. وتقوم آلية التوفيق الاختياري على التمثيل المتساوي بين أصحاب العمل والعمال^{٢٣}.

جنيف، ٢٨ آذار/ مارس ٢٠٠٦.

^{٢١} التوصية (رقم ١٣٠) بشأن بحث الشكاوى داخل المؤسسة بغية تسويتها.
^{٢٢} الاتفاقية (رقم ٢٩) بشأن العمل الجبري أو الإلزامي؛ الاتفاقية (رقم ٨٧) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم؛ الاتفاقية (رقم ٩٨) بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية؛ الاتفاقية (رقم ١٠٠) بشأن مساواة العمال والعمالات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية؛ الاتفاقية (رقم ١٠٥) بشأن إلغاء العمل الجبري؛ الاتفاقية (رقم ١١١) بشأن التمييز (في الاستخدام والمهنة)؛ الاتفاقية (رقم ١٣٨) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام؛ الاتفاقية (رقم ١٨٢) بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها؛ التوصية (رقم ٣٥) بشأن الإكراه غير المباشر على العمل؛ التوصية (رقم ٩٠) بشأن مساواة العمال والعمالات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية؛ التوصية (رقم ١١١) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة؛ التوصية (رقم ١٤٦) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام؛ التوصية (رقم ١٩٠) بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها.

^{٢٣} التوصية (رقم ٩٢) بشأن التوفيق والتحكيم الاختياريين.

مرفق

قائمة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية المشار إليها في إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية

(اعتمدها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي
في دورته ٢٠٤ (جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٧)
وعدلت في دورته ٢٧٩ (جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠)
وفي دورته ٢٩٥ (جنيف، آذار/مارس ٢٠٠٦))

الاتفاقيات

العمل الجبري أو الإلزامي، ١٩٣٠	رقم ٢٩
الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨	رقم ٨٧
تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩	رقم ٩٨
مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، ١٩٥١	رقم ١٠٠
إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧	رقم ١٠٥
ظروف استخدام عمال المزارع، ١٩٥٨	رقم ١١٠
التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨	رقم ١١١
حماية العمال من الإشعاعات المؤينة، ١٩٦٠	رقم ١١٥
الوقاية من الآلات، ١٩٦٣	رقم ١١٩
سياسة العمالة، ١٩٦٤	رقم ١٢٢
الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩	رقم ١٣٠
الحماية والتسهيلات الممنوحة لممثلي العمال في المنشأة، ١٩٧١	رقم ١٣٥
الوقاية من مخاطر التسمم الناجم عن البنزين، ١٩٧١	رقم ١٣٦
الحد الأدنى لسن الاستخدام، ١٩٧٣	رقم ١٣٨

الوقاية والسيطرة على الأخطار المهنية الناتجة عن المواد والعوامل المسببة للسرطان، ١٩٧٤	رقم ١٣٩
التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥	رقم ١٤٢
حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، ١٩٩٩	رقم ١٨٢
التوصيات	
الإكراه غير المباشر على العمل، ١٩٣٠	رقم ٣٥
الرعاية الطبية، ١٩٤٤	رقم ٦٩
مساواة العمال والعمالات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، ١٩٥١	رقم ٩٠
التوفيق والتحكيم الاختياريان، ١٩٥١	رقم ٩٢
التشاور والتعاون بين أصحاب العمل والعمال على مستوى المنشأة، ١٩٥٢	رقم ٩٤
ظروف استخدام عمال المزارع، ١٩٥٨	رقم ١١٠
التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨	رقم ١١١
حماية العمال من الإشعاعات المؤينة، ١٩٦٠	رقم ١١٤
إسكان العمال، ١٩٦١	رقم ١١٥
تخفيض ساعات العمل، ١٩٦٢	رقم ١١٦
الوقاية من الآلات، ١٩٦٣	رقم ١١٨
إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، ١٩٦٣	رقم ١١٩
سياسة العمالة، ١٩٦٤	رقم ١٢٢
الاتصالات بين الإدارة والعمال داخل المنشأة، ١٩٦٧	رقم ١٢٩
بحث الشكاوى داخل المنشأة بغية تسويتها، ١٩٦٧	رقم ١٣٠
الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩	رقم ١٣٤
الوقاية من مخاطر التسمم الناجم عن البنزين، ١٩٧١	رقم ١٤٤
الحد الأدنى لسن الاستخدام، ١٩٧٣	رقم ١٤٦
الوقاية والحد من المخاطر المهنية الناتجة عن المواد والعوامل المسببة للسرطان، ١٩٧٤	رقم ١٤٧

سياسة العمالة، ١٩٨٤	رقم ١٦٩
الظروف العامة لحفز خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨	رقم ١٨٩
حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، ١٩٩٩	رقم ١٩٠
قائمة الأمراض المهنية وتسجيل الحوادث والأمراض المهنية والإخطار بها، ٢٠٠٢	رقم ١٩٤
تنمية الموارد البشرية: التعليم والتدريب والتعلم المتواصل، ٢٠٠٤	رقم ١٩٥

الإضافة الأولى

قائمة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية المعتمدة منذ عام ١٩٧٧ والتي تتضمن أحكاماً تتصل بإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية

(اعتمدها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي
في دورته ٢٣٨ (جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٧)
بصيغتها المعدلة في دورته ٢٦٤ (جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٥)
ودورته ٢٧٩ (جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٠)
ودورته ٢٩٥ (جنيف، آذار/مارس ٢٠٠٦))

وردت في حواشي الإعلان ومرفقه إشارات إلى عدد من اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية التي تحوي أحكاماً تتصل بالإعلان. ولا تؤثر هذه الحواشي على معنى أحكام الإعلان التي تشير إليها، بل ينبغي أن تعتبر إشارة إلى الصكوك ذات الصلة التي اعتمدها منظمة العمل الدولية في مجالات المواضيع المماثلة والتي أسهمت في صياغة أحكام الإعلان.

ومنذ اعتماد مجلس الإدارة للإعلان في ١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٧٧ اعتمد مؤتمر العمل الدولي اتفاقيات وتوصيات جديدة. وترد في النص أدناه قائمة موحدة بالاتفاقيات والتوصيات التي اعتمدت منذ ١٩٧٧ (بما فيها الاتفاقيات والتوصيات التي اعتمدت في حزيران/يونيه ١٩٧٧) والتي تحوي أحكاماً تتصل بالإعلان. ولا تؤثر الإشارات الجديدة، شأنها شأن الحواشي المدرجة في الإعلان وقت اعتماده، على معنى أحكام الإعلان.

وتمشياً مع الطبيعة الاختيارية للإعلان تعد كل أحكامه، سواء كانت مستمدة من اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية أو من مصدر آخر، بمثابة توصيات، وذلك بالطبع باستثناء أحكام الاتفاقيات الملزمة للدول الأعضاء التي صدقت عليها.

قائمة الاتفاقيات والتوصيات التي اعتمدت منذ عام ١٩٧٧
(وشاملة له) وتحوي أحكاماً تتصل بالإعلان

الاتفاقيات

رقم وعنوان الاتفاقية والتوصية	فقرات الإعلان التي يتصل بها الصك
رقم ١٤٨ بشأن حماية العمال من الأخطار المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل، ١٩٧٧	٣٧
رقم ١٥٤ بشأن تشجيع المفاوضات الجماعية، ١٩٨١	٥٠، ٤٩
رقم ١٥٥ بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل، ١٩٨١	٣٧
رقم ١٥٦ بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية	٢١
رقم ١٥٨ بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، ١٩٨٢	٢٨، ٢٧، ٢٦، ٤٩
رقم ١٦١ بشأن خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥	٣٧
رقم ١٦٢ بشأن السلامة في استخدام الحريز الصخري (الاسبيستوس)، ١٩٨٦	٣٧
رقم ١٦٧ بشأن السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨	٣٧
رقم ١٦٨ بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨	١٣
رقم ١٧٠ بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل، ١٩٩٠	٣٧
رقم ١٧٣ بشأن حماية مستحقات العمال عند إصهار صاحب عملهم، ١٩٩٢	٢٨
رقم ١٧٤ بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣	٣٧
رقم ١٧٦ بشأن السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥	٣٧
رقم ١٨٤ بشأن السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١	٣٧

التوصيات

رقم وعنوان الاتفاقية والتوصية	فقرات الإعلان التي يتصل بها الصك
رقم ١٥٦ بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل، ١٩٧٧	٣٧
رقم ١٦٣ بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، ١٩٨١	٥٦، ٥٥، ٥٢
رقم ١٦٤ بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل، ١٩٨١	٣٧
رقم ١٦٥ بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال ذور المسؤوليات العائلية، ١٩٨١	٢١
رقم ١٦٦ بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، ١٩٨٢	٢٨، ٢٧، ٢٦، ٢٩
رقم ١٧١ بشأن خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥	٣٧
رقم ١٧٢ بشأن السلامة في استخدام الحريز الصخري (الاسبستوس)، ١٩٨٦	٣٧
رقم ١٧٥ بشأن السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨	٣٧
رقم ١٧٦ بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨	١٣
رقم ١٧٧ بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل، ١٩٩٠	٣٧
رقم ١٨٠ بشأن حماية مستحقات العمال عند إفسار صاحب عملهم، ١٩٩٢	٢٨
رقم ١٨١ بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣	٣٧
رقم ١٨٣ بشأن السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥	٣٧
رقم ١٩٢ بشأن السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١	٣٧

الإضافة الثانية

(اعتمدها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي
في دورته ٢٧٧ (جنيف، آذار/ مارس ٢٠٠٠))

اعتمد مؤتمر العمل الدولي في حزيران/ يونيو ١٩٩٨ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وبهذا الاعتماد، جددت الدول الأعضاء التزامها باحترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية التالية في العمل: (أ) الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛ (ب) القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛ (ج) القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛ (د) القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة. ويطبق إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على جميع الدول الأعضاء. إلا أن إسهام المنشآت متعددة الجنسية في تنفيذه يمكن أن يشكل عنصراً هاماً في بلوغ أهدافه. وفي هذا السياق، فإن تفسير وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية ينبغي أن يأخذ في الاعتبار الكامل أهداف إعلان المنظمة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وهذه الإشارة لا تؤثر بأي حال على الطابع الاختياري لإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية أو على معنى أحكامه.

إجراء بحث النزاعات المتعلقة بتطبيق إعلان المبادئ
الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية
والسياسة الاجتماعية عن طريق تفسير أحكامه

(اعتمده مجلس إدارة مكتب العمل الدولي
في دورته ٢٣٢ (جنيف، آذار/ مارس ١٩٨٦)*)

١. يرمي هذا الإجراء إلى تفسير أحكام الإعلان حين يلزم ذلك لحل خلاف حول معناها، ينشأ عن وضع فعلي، بين الأطراف التي يوجه لها الإعلان.
٢. لا ينبغي بأي حال أن يشكل هذا الإجراء ازدواجاً أو تعارضاً مع الإجراءات الوطنية أو إجراءات منظمة العمل الدولية القائمة، ومن ثم لا يمكن الاعتداد به:
 - (أ) في مواجهة القوانين والممارسات الوطنية؛
 - (ب) في مواجهة اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية؛
 - (ج) في المسائل التي تدرج تحت إجراءات الحرية النقابية.ويعني هذا أن تُبحث المسائل المتعلقة بالقوانين والممارسات الوطنية من خلال الآلية الوطنية المناسبة؛ وأن تُبحث المسائل المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية من خلال شتى الإجراءات المنصوص عليها في المواد ١٩ و ٢٢ و ٢٤ و ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية، أو من خلال طلبات الحكومات لتفسير غير رسمي من المكتب؛ وأن تُبحث المسائل المتعلقة بالحرية النقابية من خلال إجراءات منظمة العمل الدولية الخاصة المنطبقة في هذا المجال.
٣. عندما يتلقى مكتب العمل الدولي طلباً بتفسير الإعلان، يرسل المكتب إخطاراً بالاستلام ويحيل الطلب إلى أعضاء مكتب لجنة المنشآت متعددة الجنسية. ويبلغ المكتب الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المركزية المعنية بأي طلب تفسير تلقاه مباشرة من إحدى المنظمات وفقاً للفقرة ٥ (ب) و (ج).

* "النشرة الرسمية" (جنيف، مكتب العمل الدولي)، ١٩٨٦،
Official Bulletin Vol. LXIX, Series A, No. 3, pp. 196-197 (يستعاض به عن الجزء رابعاً من
الإجراءات التي اعتمدها مجلس الإدارة في دورته ٢١٤ (تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٨٠)). أنظر النشرة
الرسمية، ١٩٨١، Official Bulletin, Vol. LXIV, Series A, No. 1, pp. 89-90.

٤. يتخذ أعضاء هيئة مكتب لجنة المنشآت متعددة الجنسية القرارات بالإجماع، بعد التشاور في المجموعات، ما إذا كان الطلب مقبولاً بمقتضى الإجراء. فإذا تعذر عليهم التوصل إلى اتفاق، يحال الطلب إلى اللجنة بكامل أعضائها لاتخاذ قرار.

٥. توجه طلبات التفسير إلى المكتب:

- (أ) كقاعدة عامة، من جانب حكومة دولة عضو إما بمبادرة منها أو بناء على طلب منظمة وطنية لأصحاب العمل أو للعمال؛
- (ب) من جانب منظمة وطنية لأصحاب العمل أو للعمال تكون ممثلة على المستوى الوطني و/أو القطاعي، على أن تستوفى الشروط المبينة في الفقرة ٦. وتوجه هذه الطلبات عادة من خلال المنظمات المركزية في البلد المعني؛
- (ج) من جانب منظمة دولية لأصحاب العمل أو للعمال نيابة عن منظمة وطنية تمثيلية تنتمي لها.

٦. تقدم الطلبات في الحالة ٥ (ب) و(ج) إذا ثبت:

- (أ) امتناع الحكومة عن تقديم الطلب إلى المكتب؛
- (ب) انقضاء ثلاثة شهور منذ تقديم المنظمة الطلب إلى الحكومة دون أن تعرب الحكومة عن نواياها.

٧. عند قبول الطلبات يعد المكتب مشروع رد بالتشاور مع هيئة مكتب لجنة المنشآت متعددة الجنسية. وتستخدم كل مصادر المعلومات المناسبة بما فيها مصادر الحكومة ومصادر أصحاب العمل والعمال في البلد المعني. ولأعضاء هيئة مكتب اللجنة أن يطلبوا من المكتب تحديد فترة ينبغي أن تقدم فيها المعلومات.

٨. تقوم لجنة المنشآت متعددة الجنسية ببحث وإقرار مشروع الرد على الطلب المقبول قبل عرضه على مجلس الإدارة للموافقة عليه.

٩. يرسل الرد بعد إقراره من مجلس الإدارة إلى الأطراف المعنية، وينشر في "النشرة الرسمية" "Official Bulletin" لمكتب العمل الدولي.

فهرس أبجدي

إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (الفقرات)

(١)	
٤٠	الاتفاقات
٥٤، ٥١، ٥٠	الاتفاقات الجماعية
٩	الاتفاقيات رقم ٩٨ و ١١١ و ١٢٢ و ١٣٨ و ١٨٢
٣٧	الاتفاقيات رقم ١١٥ و ١١٩ و ١٣٦ و ١٣٩
٥٨، ٣٧، ٤٩، ٧، ٥	اتفاقيات منظمة العمل الدولية والإضافة الأولى
٣٧	اتفاقية البنزين (رقم ١٣٦)
٣٧	اتفاقية السرطان المهني (رقم ١٣٩)
٣٧	اتفاقية الحماية من الإشعاعات (رقم ١١٥)
٣٧	اتفاقية الوقاية من الآلات (رقم ١١٩)
٤٥، ٩	الاتفاقية رقم ٨٧
٢	الاتفاق العالمي
١٥	الأثر على العمالة
الديباجة	اجتماع الخبراء الثلاثي بشأن العلاقة بين المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية
الديباجة	الاجتماع الاستشاري الثلاثي (المعني بالعلاقة بين المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية)
٢٧	إجراءات الفصل التعسفي
٣٤، ٣٣	الأجور

٣٤، ١	الاحتياجات الأساسية
٢٦	الإخطار بالتعديلات في العمليات
٥٥	أداء الكيان (رأي صادق وعادل عن)
٣٢	الإدارة المحلية
٤٦، ١٩، ١	الاستثمار
٤٦	الاستثمار الأجنبي
١	الاستثمار الدولي المباشر (أنظر أيضاً الاستثمار)
٢٣	الاستخدام (التمييز في)
٥٣	الاستخدام (ظروف)
٣٤	الإسكان
٥٠، ٤٥، ٤١، ٣٤، ٣٣، ١	أصحاب العمل
٥٩، ٥٧	
٨، الإضافة الثانية	إعلان المنظمة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
٨	الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
٨، ٧، ٦، ٤، ٢، الديباجة، ٢٠، ١٢، ١١	إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية
٣١	اكتساب وتنمية المهارات
٨	الالتزامات الدولية
٥٠	آلية التفاوض الاختياري
٥٩	آلية التوفيق الاختياري
٨، ٢	الأمم المتحدة
٢	الأهداف الإنمائية للألفية
١٠، ١	أهداف السياسة
١٠	أولويات التنمية

	(ب)
٢٥، ١٤، ١٣	البطالة
١٤، ١٣	البطالة الجزئية
٢٥	البطالة طويلة الأجل
١٨، ١٥، ١٤، ١٢، ٤، ١	بلدان المقار والبلدان المضيفة
٤٦، ٣٠، ١٩	
٢١، ٢٠، ١٩، ١٦، ١٥، ١٤، ١٣	البلدان النامية
٣٥، ٣٤، ٣١	
	(ت)
٢٥، ١٦	تأمين العمالة
٢٥	تثبيت العمالة
٥٩	التحكيم الاختياري
٢٥، ١٧	تخطيط القوى العاملة
٤٣	التدخل (الحماية من)
٣١، ٣٠، ٢٩، ٢٢، ٧	التدريب
٣٠	التدريب المناسب
٣١، ٢٩	التدريب/ التوجيه المهني
٢٦	التسريحات الجماعية
٥٤	تسوية النزاعات
٥٧، ٤٨، ٤٧، ١٧، ١٢، ١٠	التشاور (المشاورات)
٣٠، ٢٩، ٢٨، ١٨، ١٦، ٣	التعاون
٤٠، ٣٩، ٣٢	
٢٢	التعيين
٢	التقدم الاقتصادي والاجتماعي
٢٣، ٢٢، ٢١	تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة
١٩، ١	التكنولوجيات

١٩	التكنولوجيا الملائمة
٥٩	التمثيل المتساوي بين أصحاب العمل والعمال
٤٢، ٢٣، ٢٢، ٢١	التمييز
٤٢	التمييز المناهض للانتماء النقابي
١٨	التنمية المهنية
٣١	التنمية الوطنية
٥، ٩، ٣٧، الإضافة الأولى	توصيات منظمة العمل الدولية
٩	التوصيات رقم ١١١، ١١٩، ١٢٢، ١٤٦، ١٩٠
٣٧	التوصيات رقم ١١٤، ١١٨، ١٤٤، ١٤٧
	(ج)
٨	الجمعية العامة للأمم المتحدة
	(ح)
٣٦	الحد الأدنى للسن
٨	حرية التعبير والحرية النقابية
٥٨، ٤٦، ١	الحرية النقابية
٥٨، ٥٣، ٤٦	الحق في التنظيم
٥٨، ٤٦	الحق في المفاوضة الجماعية (أنظر أيضاً المفاوضة الجماعية)
٨	الحقوق السيادية
١	حقوق الإنسان الأساسية
٩، ٧، ٥، ٤، ٣، ١، ٢١، ١٢، ١٤، ١٣، ١٠، ٢٩، ٢٨، ٢٦، ٢٤، ٢٣، ٢٢، ٤٥، ٣٧، ٣٥، ٣٤، ٣٢، ٣١، ٥٦، ٤٨، ٤٦	الحكومات
٣١	الحكومات المضيفة
٢٨	حماية الدخل

	(ح)
٣٤	الخدمات الأساسية (مستوى جيد ل)
الديباجة، ١، ١٣، ١٦، ١٩،	خلق العمالة
٢٠	
	(د)
٨، ٥	دستور منظمة العمل الدولية
	(ر)
٣٤	الرعاية الطبية
١	الرفاه الاقتصادي والاجتماعي
	(س)
٤٠، ٣٩، ٣٨، ٣٧	السلامة والصحة
٤٠، ٣٨، ٣٠، ٢٦، ١٨، ١٧	السلطات المختصة، الحكومية
٢٤	سوق العمل
٣٠، ١	سياسات التنمية
١٧	سياسات التنمية الاجتماعية
٣٤، ٢٢	سياسات الحكومات
١٦	سياسات وأهداف العمالة
٢٩، ٩، ١	السياسات الوطنية
الديباجة، ٩، ٥	السياسة الاجتماعية
	(ش)
٦	الشركات الأم
٥٨	الشكاوى
	(ض)
٢٥	الضمان الاجتماعي

	(ظ)
٥٣	ظروف الاستخدام
٣٤، ٣٣، ٧	ظروف العمل (والمعيشة)
	(ع)
١١	عدم المساواة في المعاملة
٢٠	عقود مع المؤسسات الوطنية (إبرام)
٤١، ٣٢، ٧	العلاقات الصناعية
١، ١٨، ٢٨، ٣٣، ٣٤، ٤٢،	العمال
٥٨، ٥٧، ٥٣، ٤٩، ٤٥، ٤٣	العمالة
٧، ١٣، ١٥، ١٦،	العمالة (تأمين)
١٨، ١٩، ٢٠، ٢١، ٢٢، ٢٣،	العمالة الثابتة
٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٨، ٢٩، ٤٢،	العمالة الكاملة
٥٣، ٥٢، ٥٠، ٤٥، ٤٣	عمل الأطفال
٢٥، ١٦	العمل الإجباري
٢٥	عمليات تغيير الإنتاج
١٣	عمليات الدمج
٣٦	عمليات نقل الإنتاج
٥٨	عمليات الاستيلاء
٢٦	العهود الدولية
٢٦	(ف)
٢٦	فرص الترقّي
٢٦	فرص العمل
٨	
٣٠	
١٦، ١	

٥٣	الفروع
٢٧،٢٦	الفصل
	(ق)
٣، ٨، ١٢، ٤٩، ٥٥، ٥٦	القوانين
٥٧	
١٢	القوانين الاجتماعية والعمالية في البلدان المضيفة
٨	القوانين واللوائح الوطنية
٥٧، ٥٦، ٥٥، ٤٩	القوانين والممارسات
٥٧، ٤٩	القوانين والممارسات الوطنية
	(د)
الديباجة	اللجان الصناعية
الديباجة	لجنة الشركات عبر الوطنية
١٢	اللوائح في البلدان المضيفة
	(م)
الديباجة، ٤، ٥، ٦، ٧، ٨، ٩	المبادئ
٥٨، ٤٥، ٣٧، ٢٢، ٢٠، ١١	
٨، الإضافة الثانية	المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
الديباجة	مجلس الإدارة
٣٥	المجموعات الأقل دخلا
٣٨	المخاطر الخاصة
٣٧	مدونات السلوك والأدلة
٣٤، ٣٣	المزايا
٣٧، ٣٠، ٢٥	المستخدمون
٥٧	المشاورات المنتظمة
٣٧	مطبوعات مكتب العمل الدولي عن السلامة والصحة المهنيين
١٢، ٨	المعايير الدولية

٣٩	معايير السلامة والصحة الدولية
٤١	معايير العلاقات الصناعية
١٦	معايير العمالة
٥٦، ٥٥، ٣٨	المعلومات
٥٥، ٥٣، ٥٢	المفاوضة
٥٧، ٥٦، ٤٩	المفاوضة الجماعية
٥٣	المفاوضة حسنة النية
الديباجة	مكتب العمل الدولي
٥٥، ٤٩، ٤٠، ١٢، ١١، ٨	الممارسات
٥٧، ٥٦	
٨	الممارسات المحلية
٥٢	ممثلو الإدارة
٥٧، ٤٨	ممثلو أصحاب العمل
٥١، ٤٧، ٤٠، ٣٨، ٢٦، ١٨	ممثلو العمال
٥٩، ٥٧، ٥٥، ٥٣، ٥٢	
٥٧، ٤٨	ممثلو منظمات أصحاب العمل
٥١، ٤٧، ٤٠، ٣٨، ٢٦، ١٨	ممثلو منظمات العمال
٥٩، ٥٧، ٥٥، ٥٣، ٥٢	
٣٥	المناطق الأقل تطوراً
٣٨	المنتجات والعمليات الجديدة
الديباجة، ١، ٢، ٤، ٥، ٦، ٧، ١٠، ١١، ١٥، ١٦، ١٧، ١٨، ١٩، ٢٠، ٢٢، ٢٣، ٢٤، ٢٥، ٢٦، ٢٨، ٢٩، ٣٠، ٣١، ٣٢، ٣٣، ٣٤، ٣٥، ٣٧، ٣٨، ٣٩، ٤٠، ٤١، ٤٢، ٤٣، ٤٤، ٤٥، ٤٧، ٤٩، ٥١، ٥٢، ٥٣، ٥٥، ٥٦، ٥٧، ٥٨، ٥٩	المنشآت متعددة الجنسية
٣٨	المنشآت المحلية

١١، ١٧، ٢٠، ٢٥، ٢٨، ٣١، ٣٧، ٤٢، ٥١، ٥٦، ٥٧، ٥٨، ٥٩	المنشآت الوطنية
١٠، ١٧، ٣٠، ٣١، ٣٨، ٤٤، ٤٨، ٥٠	منظمات أصحاب العمل
٤٥، ٣٩	المنظمات الدولية
١٠، ١٧، ١٨، ٢٦، ٣٠، ٣١، ٣٨، ٤٠، ٤٧، ٤٨، ٥٠، ٥٦، ٥٩	منظمات العمال
٥٨، ٣٧، ٨، ٧، ٥	منظمة العمل الدولية
الديباجة	منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي
٢٠	المواد الأولية المحلية (استخدام)
١٤	المؤتمر الثلاثي العالمي المعني بالعمالة وتوزيع الدخل والتقدم الاجتماعي والتقسيم الدولي للعمل
الديباجة	مؤتمر العمالة العالمي
الديباجة	مؤتمر العمل الدولي
الديباجة	المؤتمرات الإقليمية
(ن)	
٥٩، ٥٤	النزاعات الصناعية
٢	النظام الاقتصادي الدولي الجديد
١٣	النمو الاقتصادي والتنمية

بمن تتصل للحصول على المزيد من المساعدة؟

منظمة العمل الدولية - مكتب المساعدة

لدى منظمة العمل الدولية خدمة تركز بصورة خاصة على تقديم المساعدة لجعل أنشطة المنشآت متماشية مع معايير العمل الدولية - أي مكتب المساعدة في مكتب العمل الدولي.

ومكتب المساعدة يستجيب لطلبات الحصول على إرشاد بشأن قضايا محددة؛ وهو يقدم أمثلة على أجوبة على أسئلة مطروحة في غالب الأحيان، كما أنه يتيح الوصول إلى مجموعة واسعة من الأبحاث والمؤلفات والمنشورات.

ويمكن لمكتب المساعدة أن يساعدكم كذلك على الحصول على الخبرة التقنية الموجودة في منظمة العمل الدولية إذا طلبتم المساعدة في تنفيذ معايير العمل.

ويستحسن بممثلي الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمنشآت بالذات، اللجوء إلى خدمات مكتب المساعدة.

للحصول على المساعدة

البريد الإلكتروني: assistance@ilo.org

الهاتف: +41.22.799.6264

الفاكس: +41.22.799.6354

العنوان البريدي: The Helpdesk Manager

International Labour Office

4, route des morillons

1211 Geneva 22, Switzerland

البحث: www.ilo.org/empent

مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال

يقوم مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، بوصفه صلة الوصل الأساسية بين مكتب العمل الدولي والعمال، بتنسيق جميع أنشطة مكتب العمل الدولي المتصلة بالعمال ومنظماتهم، في المقر وفي الميدان على حد سواء.

وتتمثل مهمة مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في الحفاظ على علاقات وثيقة مع الحركة النقابية في شتى بلدان العالم، لتزويد نقابات العمال بدعم مكتب العمل الدولي في سعيها إلى تقوية نفوذها عن طريق تشجيع أنشطة تدافع عن حقوق العمال وتساهم في تقدمها.

وبفضل العلاقات الوثيقة التي يقيمها مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال مع المنظمات النقابية في جميع أنحاء العالم، وحضوره في الميدان في شتى الأقاليم وأنشطته التدريبية، فإن هذا المكتب هو مركز لشبكة واسعة من المعلومات عن الحركة النقابية. وهذه المعلومات موضوعة في خدمة مكتب العمل الدولي والهيئات المكونة له وفي خدمة الجمهور العريض عن طريق وسائل الإعلام والجامعات والمنظمات غير الحكومية.

وسواء تعلق الأمر بحوادث العمل أو بتوقيف النقابيين أو بقضايا العمل وما إلى ذلك، فإن مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال يستطيع أن يؤمن اتصالكم بالأشخاص الأدرى بالمسألة والذين يمكنهم أن يساعدوكم.

البريد الإلكتروني: actrav@ilo.org

الفاكس: +41 22 799 6570

البحث: www.ilo.org/actrav