

إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية

مكتب العمل الدولي
جنيف

2006

ISBN

الطبعة الرابعة، 2006

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. إن مسؤولية الآراء المعرب عنها في المواد 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 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.

طبع في مكتب العمل الدولي Imprimé par le Bureau internationale du Travail, Genève, Suisse

المحتويات

الصفحة

V	مقدمة
	إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، اعتمده مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته 204 (جنيف، تشرين الثاني/ نوفمبر 1977) وعدل في دورته 279 (جنيف، تشرين الثاني/ نوفمبر 2000) وفي دورته 295 (جنيف، آذار/ مارس 2006)
1	
	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 204 (جنيف، تشرين الثاني/ نوفمبر 1977) وعدلت في دورته 279 (جنيف، تشرين الثاني/ نوفمبر 2000) وفي دورته 295 (جنيف، آذار/ مارس 2006)
17	
	الإضافة الأولى، قائمة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية المعتمدة في عام 1977 والتي تتضمن أحكاماً تتصل بإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، اعتمدها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته 238 (جنيف، تشرين الثاني/ نوفمبر 1987) بصيغتها المعدلة في دورته 264 (جنيف، تشرين الثاني/ نوفمبر 1995) ودورته 279 (جنيف، تشرين الثاني/ نوفمبر 2000) وفي دورته 295 (جنيف، آذار/ مارس 2006)
21	
	الإضافة الثانية، اعتمدها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته 277 (جنيف، آذار/ مارس 2000)
25	
	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 232 (جنيف، آذار/ مارس 1986)
27	
29	فهرس أبجدي

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 أثارتها 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 1977، 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 1998 أهمية الاتفاقيات الأساسية في تحقيق أهداف المنظمة، وعليه فإن الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية يأخذ أهداف إعلان عام 1998 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 وعبر الكثير من مناطق العالم، 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 1981 - 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 204
(جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر 1977)،
وعدل في دورته 279 (جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر 2000)
و في دورته 295 (جنيف آذار/مارس 2006))

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 سيّما 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 1972 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 1976 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 المراعاة الدائمة للتوصيات التي وضعها الاجتماع الثلاثي الاستشاري الذي عقد في عام 1976؛

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.

1- 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.

2- 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، الإتفاق العالمي والأهداف الإنمائية للألفية.

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

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

5- وترمي هذه المبادئ إلى توجيه 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 سيشجع على التقدم الاجتماعي.

6- 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 ستتعاون وتتبادل المساعدات فيما بينها عند الاقتضاء لتسهيل مراعاة المبادئ الواردة في هذا الإعلان.

7- ويترح 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

8- 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 إعلان المنظمة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته الذي أعتمد في 1998. وعليها كذلك أن تفي بالالتزامات التي تقبلتها طواعية طبقاً لأحكام القانون الوطني والالتزامات الدولية المقبولة.

9- يهاب بالحكومات الدول التي لم تصدق بعد على الاتفاقيات رقم 29 و87 و98 و100 و105 و111 و122 و138 و182 أن تبادر بالتصديق عليها، وعلى أي حال أن تطبق المبادئ المنصوص عليها في هذه الاتفاقيات وفي التوصيات رقم 35 و90 و111 و9 و122 و146 و169 و189 و190¹ إلى أقصى حد ممكن من خلال سياساتها الوطنية. ودون مساس بالالتزام بالحكومات بالامتنال 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.

10- 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 وهايكله. ولهذا الغرض ينبغي

(1) الاتفاقية (رقم 29) متعلقة بالعمل الجبري والإلزامي؛ الاتفاقية (رقم 87) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم؛ الاتفاقية (رقم 98) بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية؛ الاتفاقية (رقم 100) بشأن مساواة العمال والعمالات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية؛ الاتفاقية (رقم 105) بشأن إلغاء العمل الجبري؛ الاتفاقية (رقم 111) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة؛ الاتفاقية (رقم 122) بشأن سياسة العمالة؛ الاتفاقية (رقم 138) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام؛ الاتفاقية (رقم 182) بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها؛ التوصية (رقم 35) بشأن الإكراه غير المباشر على العمل؛ التوصية (رقم 90) بشأن مساواة العمال والعمالات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية؛ التوصية (رقم 111) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة؛ التوصية (رقم 119) بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل؛ التوصية (رقم 122) بشأن سياسة العمالة؛ التوصية (رقم 146) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام؛ التوصية (رقم 169) بشأن سياسة العمالة؛ التوصية (رقم 189) بشأن الظروف العامة لحفز خلق الوظائف في المنشآت الصغرى؛ التوصية (رقم 190) بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها.

أن تجرى مشاورات بين المنشآت متعددة الجنسية والحكومة، وعند الاقتضاء، منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الوطنية المعنية.

11- 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 – حيثما تكون مبادئ هذا الإعلان قابلة للتطبيق على كليهما – لنفس التوقعات فيما يتعلق بمسلكها عموماً، وبممارساتها الاجتماعية بوجه خاص.

12- على حكومات بلدان المقار أن تشجع الممارسة الاجتماعية السليمة وفقاً لإعلان المبادئ هذا، مع مراعاة القوانين واللوائح والممارسات الاجتماعية والعمالية 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

13- على الحكومات أن تعلن وتتابع، 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 الجزئية².

14- 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 العالمي عن العمالة وتوزيع الدخل والتقدم الاجتماعي وتقسيم

(2) الاتفاقية (رقم 122) والتوصية (رقم 122) بشأن سياسة العمال؛ التوصية (رقم 169) بشأن سياسة العمالة؛ والتوصية (رقم 189) بشأن الظروف العامة لحفز خلق الوظائف في المنشآت الصغرى.

العمل الدولي (جنيف، حزيران/ يونيه 1976)³، وجدول العمالة العام (جبيف، آذار/ مارس 2003)⁴.

15- تضع الفقرتان 13 و14 السابقتان الإطار الذي ينبغي فيه إيلاء الإهتمام الواجب لأثر المنشآت متعددة الجنسية على العمالة.

16- 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.

17- على المنشآت متعددة الجنسية أن تستشير، عند الاقتضاء، قبل البدء في نشاطها، السلطات المختصة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الوطنية حتى توفق قدر الامكان 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.

18- 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.

19- 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.

20- على المنشآت متعددة الجنسية، تشجيعاً للعمالة في البلدان النامية في إطار اقتصاد عالمي متوسع، أن تولي الإعتبار، كلما أمكن عملياً، لإبرام عقود مع المنشآت الوطنية لصناعة الأجزاء والمعدات، واستخدام المواد الأولية المحلية، والتشجيع التدريجي للتجهيز المحلي للمواد الأولية. وينبغي ألا تستخدم

(3) منظمة العمل الدولية، مؤتمر العمالة العالمي، 4-17 حزيران/ يونيه 1976.

(4) جدول العمالة العام لمنظمة العمل الدولية، 2003، منظمة العمل الدولية، جنيف.

المنشآت متعددة الجنسية مثل هذه الترتيبات لتفادي المسؤوليات المجسدة في مباديء هذا الإعلان.

تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة

21- على كل الحكومات أن تتبع سياسات ترمي الى 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 الاجتماعي⁵.

22- ينبغي أن تسترشد المنشآت متعددة الجنسية بهذا المبدأ العام في كل عملياتها دون المساس بالتدابير المتوخاة في الفقرة 18 أو بسياسات الحكومات الرامية الى تصحيح أنماط التمييز التاريخية ومن ثم توسيع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام⁶. وعلى المنشآت متعددة الجنسية وفقاً لذلك أن تتخذ من المؤهلات والمهارة والخبرة أساساً لتعيين عامليها على كل المستويات وتوظيفهم وتدريبهم وترقيتهم.

23- على الحكومات ألا تطلب أبداً من المنشآت متعددة الجنسية أو تشجعها على التمييز على أي من الأسس المذكورة في الفقرة 21، وتشجع الحكومات على أن تواصل توجيهها عند الاقتضاء لتفادي أي تمييز من هذا القبيل في مجال العمالة.

تأمين العمالة

24- 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.

25- ينبغي أن تسعى المنشآت متعددة الجنسية، شأنها في ذلك شأن المنشآت الوطنية، إلى أن توفر العمالة الثابتة لمستخدميها عن طريق تخطيط

(5) الاتفاقية (رقم 111) والتوصية (رقم 111) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة؛ والاتفاقية (رقم 100) والتوصية (رقم 90) بشأن المساواة في الأجور بين العمال والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية.

(6) أنظر إلى مدونات الممارسات منظمة العمل الدولية التاليتين: فيروس نقص المناعة/الإيدز وعالم العمل، و مدونة الممارسة منظمة العمل الدولية، 2001، جنيف؛ إدارة الإعاقة في مكان العمل، مندونة الممارسة منظمة العمل الدولية، 2002، منظمة العمل الدولية، جنيف.

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 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.

26- 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.

27- يجب تجنب إجراءات الفصل التعسفي⁷.

28- ينبغي أن توفر الحكومات بالتعاون مع المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية – شكلاً من أشكال حماية دخل العمال الذين أنهى استخدامهم⁸.

التدريب

29- ينبغي أن تضع الحكومات – بالتعاون مع كل الأطراف المعنية – سياسات وطنية للتدريب والتوجيه المهنيين ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمالة⁹. ويكون هذا هو الإطار الذي تتبع داخله المنشآت متعددة الجنسية سياساتها التدريبية.

30- 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. وتمارس هذه المسؤولية – عند الاقتضاء – بالتعاون مع سلطات البلد ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمؤسسات المحلية أو الوطنية أو الدولية المختصة.

(7) التوصية (رقم 119) بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل.

(8) المصدر السابق.

(9) الاتفاقية (رقم 142) بشأن التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية و التوصية (رقم 195) التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية : التعليم والتدريب والتعلم، مذكرة الطابع الطوعي الذي تتضمنه المفاوضات الجماعية ومستوى الذي تنجز فيه.

31- 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.

32- 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

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

34- 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 الحكومة¹⁰، 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 المستوى¹¹.

35- 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.

(10) التوصية (رقم 116) بشأن تخفيض ساعات العمل.

(11) الاتفاقية (رقم 110) والتوصية (رقم 110) بشأن ظروف استخدام العمال في المزارع؛ والتوصية (رقم 115) بشأن إسكان العمال؛ والتوصية (رقم 69) بشأن الرعاية الطبية؛ والاتفاقية (رقم 130) والتوصية (رقم 134) بشأن الرعاية الطبية وإعانات المرضى.

الحد الأدنى للسّن

36- ينبغي للمنشآت متعددة الجنسية، فضلاً عن المنشآت الوطنية، أن تحترم الحد الأدنى لسّن الاستخدام أو العمل ضماناً للقضاء على عمل الأطفال بشكل فعال، وينبغي كذلك إتخاذ إجراءات فورية وفعالية ضمن اختصاصاتها لضمان حظر وقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال على وجه السرعة¹².

السلامة والصحة

37- 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 119) والحماية من الإشعاعات (رقم 115) والبنزين (رقم 136) والسرطان المهني (رقم 139) إلى أن تطبق مع ذلك وإلى أقصى حد ممكن المبادئ الواردة في هذه الاتفاقيات، وفي التوصيات المقابلة (رقم 118 و 114 و 144 و 147). وينبغي كذلك مراعاة قائمة الأمراض المهنية و مدونات الممارسات والأدلة في القائمة الحالية لمطبوعات مكتب العمل الدولي عن السلامة والصحة المهنيين¹³.

38- 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، وللسلطات 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.

(12) الاتفاقية رقم 138، المادة 1؛ الاتفاقية رقم 182، المادة 1.

(13) التوصية (رقم 194) بشأن الأمراض المهنية وتسجيل الحوادث والأمراض المهنية والإخطار بها. ترد قائمة اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها المشار إليها في مطبوعات *السلامة والصحة المهنيين* Occupational Safety and health ، طبعة 2000، جنيف، مكتب العمل الدولي، أنظر أيضاً:

<http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>

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

40- 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

41- 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

42- 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 المنظمات¹⁴، ومن حقهم كذلك أن يتمتعوا بحماية كافية من أي أعمال تمييز مناهضة للانتماء النقابي في مجال العمالة¹⁵.

43- 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 إدارتها¹⁶ سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها.

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

45- يهاب بالحكومات، التي لم تفعل ذلك بعد، أن تطبق المبادئ الواردة في المادة 5 من الاتفاقية رقم 87، نظراً لأهمية السماح للمنظمات الممثلة

(14) الاتفاقية رقم 87، المادة 2.

(15) الاتفاقية رقم 98، المادة (1).

(16) الاتفاقية رقم 98، المادة (1)2.

للمنشآت متعددة الجنسية أو للعمال الذين تستخدمهم بالانتماء الى ما يختارونه من منظمات دولية لأصحاب العمل والعمال.

46- 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.

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

48- لا ينبغي أن تقيد 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

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

50- 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 جماعية¹⁷.

51- توفر المنشآت متعددة الجنسية – شأنها شأن المنشآت الوطنية – لممثلي العمال التسهيلات اللازمة لمساعدتهم على وضع اتفاقات جماعية فعالة¹⁸.

52- 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.

(17) الاتفاقية رقم 98، المادة 4.

(18) الاتفاقية (رقم 135) بشأن الحماية والتسهيلات الممنوحة لممثلي العمال في المنشأة.

53- 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 تفويض المفاوضات حسنة النية مع ممثلي العمال أو ممارسة العمال لحقهم في التنظيم.

54- ينبغي أن تشمل الاتفاقات الجماعية أحكاماً لتسوية النزاعات الناجمة عن تفسيرها وتطبيقها، ولضمان الاحترام المتبادل للحقوق والمسؤوليات.

55- 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 الاقتضاء¹⁹.

56- 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

57- 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 الجماعية²⁰.

بحث الشكاوى

58- 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

(19) التوصية (رقم 129) بشأن الاتصالات بين الإدارة وعمال المنشأة.

(20) التوصية (رقم 94) الخاصة بالمشاورات والتعاون بين أصحاب العمل والعمال على مستوى المنشأة؛ التوصية (رقم 129) بشأن الاتصالات داخل المنشأة.

أن لديه ما يدعو الى الشكوى أن يقدم هذه الشكوى دون أن يترتب على ذلك أي إضرار به، وأن تفحص شكواه وفقاً للإجراءات المناسبة²¹. 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، والتميز، وعمل الأطفال والعمل الجبري²².

تسوية النزاعات الصناعية

59- ينبغي أن تسعى المنشآت متعددة الجنسية، شأنها شأن المنشآت الوطنية، وبالاتفاق مع ممثلي ومنظمات العمال الذين تستخدمهم، الى 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 والعمال²³.

جنيف، 28 آذار/ مارس 2006.

(21) التوصية (رقم 130) بشأن فحص الشكاوى داخل المؤسسة من أجل حلها.

(22) الاتفاقية (رقم 29) بشأن العمل الجبري أو الإلزامي؛ (رقم 87) بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم؛ الاتفاقية (رقم 98) بشأن حق التنظيم والمفاوضة الجماعية؛ الاتفاقية (رقم 100) بشأن مساواة العمال والعمالات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية؛ الاتفاقية؛ الاتفاقية (رقم 105) بشأن إلغاء العمل الجبري؛ الاتفاقية (رقم 111) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة؛ الاتفاقية (رقم 138) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام؛ الاتفاقية (رقم 182) بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها؛ التوصية (رقم 35) بشأن الإكراه غير المباشر على العمل؛ ؛ التوصية (رقم 90) بشأن مساواة العمال والعمالات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية؛ التوصية (رقم 111) بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة؛ التوصية (رقم 146) بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام؛ التوصية؛ التوصية (رقم 190) بشأن حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها.

(23) التوصية (رقم 92) 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 204 (جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر 1977)
وعدلت في دورته 279 (جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر 2000)
دورته 295 (جنيف، آذار/مارس 2006))

الاتفاقيات

العمل الجبري أو الإلزامي، 1930.	رقم 29
الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، 1948.	رقم 87
تطبيق مبادئ حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، 1949.	رقم 98
مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، 1951.	رقم 100
إلغاء العمل الجبري، 1957.	رقم 105
ظروف استخدام عمال المزارع، 1958.	رقم 110
التمييز في الاستخدام والمهنة، 1958.	رقم 111
حماية العمال من الإشعاعات المؤينة، 1960.	رقم 115

الوقاية من الآلات، 1963.	رقم 119
سياسة العمالة، 1964	رقم 122
الرعاية الطبية وإعانات المرض، 1969.	رقم 130
الحماية والتسهيلات الممنوحة لممثلي العمال في المنشأة، 1971.	رقم 135
الوقاية من مخاطر التسمم الناجم عن البنزين، 1971.	رقم 136
الحد الأدنى لسن الاستخدام، 1973.	رقم 138
الوقاية والسيطرة على الأخطار المهنية الناتجة عن المواد والعوامل المسببة للسرطان، 1974.	رقم 139
التوجيه المهني والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية، 1975.	رقم 142
حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والإجراءات الفورية للقضاء عليها، 1999.	رقم 182

التوصيات

الإكراه غير المباشر على العمل، 1930.	رقم 35
الرعاية الطبية، 1944.	رقم 69
مساواة العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية، 1951.	رقم 90
التوفيق والتحكيم الاختياريان، 1951.	رقم 92
التشاور والتعاون بين أصحاب العمل والعمال على صعيد المنشأة، 1952.	رقم 94
ظروف استخدام عمال المزارع، 1958.	رقم 110
التمييز في الاستخدام والمهنة، 1958.	رقم 111
حماية العمال من الإشعاعات المؤينة، 1960.	رقم 114
إسكان العمال، 1961.	رقم 115

رقم 116	تخفيض ساعات العمل، 1962.
رقم 118	الوقاية من الآلات، 1963.
رقم 119	إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، 1963.
رقم 122	سياسة العمالة، 1964.
رقم 129	الاتصالات بين الإدارة والعمال داخل المنشأة، 1967.
رقم 130	بحث الشكاوى داخل المنشأة بغية تسويتها، 1967.
رقم 134	الرعاية الطبية وإعانات المرض، 1969.
رقم 144	الوقاية من مخاطر التسمم الناجم عن البنزين، 1971.
رقم 146	الحد الأدنى لسن الاستخدام، 1973.
رقم 147	الوقاية والحد من المخاطر المهنية الناتجة عن المواد والعوامل المسببة للسرطان، 1974.
رقم 169	سياسة العمالة.
رقم 189	الظروف العامة لحفز خلق الوظائف في المنشآت الصغرى.
رقم 190	حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال و الإجراءات الفورية للقضاء عليها، 1999.
رقم 194	قائمة الأمراض المهنية وتسجيل الحوادث والأمراض المهنية والإخطار بها، 2002.
رقم 195	تنمية الموارد البشرية: التعليم والتدريب والتعلم مدى الحياة، 2004.

الإضافة الأولى

قائمة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية المعتمدة منذ عام 1977
والتي تتضمن أحكاماً تتصل بإعلان المبادئ الثلاثي بشأن
المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية

(اعتمدها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي
في دورته 238 (جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر 1987)
بصيغتها المعدلة في دورته 264 (جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر 1995)
ودورته 279 (جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر 2000)
ودورته 295 (جنيف، آذار/مارس 2006))

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 16 تشرين الثاني/نوفمبر 1977 اعتمد مؤتمر العمل الدولي اتفاقيات وتوصيات جديدة. وترد في النص أدناه قائمة موحدة بالاتفاقيات والتوصيات التي اعتمدت منذ 1977 (بما فيها الاتفاقيات والتوصيات التي اعتمدت في حزيران/يونيه 1977) 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 1977
(وشاملة له) وتحتوي أحكاماً تتصل بالإعلان

رقم وعنوان الاتفاقية والتوصية	فقرات الإعلان التي يتصل بها الصك
الاتفاقيات	
رقم 148	بشأن حماية العمال من الأخطار المهنية في بيئة العمل نتيجة تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات، 1977
رقم 154	بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، 1981
رقم 155	بشأن السلامة والصحة المهنتين وبيئة العمل، 1981
رقم 156	بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية
رقم 158	بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، 1982
رقم 161	بشأن خدمات الصحة المهنية، 1985
رقم 162	بشأن السلامة في استخدام الحرير الصخري، 1986
رقم 167	بشأن السلامة والصحة في البناء، 1988
رقم 168	بشأن النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، 1988
رقم 170	بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل، 1990
رقم 173	بشأن حماية مستحقات العمل عند إفسار صاحب عملهم، 1992
رقم 174	بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى، 1993
رقم 176	بشأن السلامة والصحة في المناجم، 1995
رقم 184	بشأن السلامة والصحة في الزراعة، 2001

التوصيات

37	بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل، 1977	رقم 156
55،56،52	بشأن تشجيع المفاوضة الجماعية، 1981	رقم 163
37	بشأن السلامة والصحة المهنيين وبيئة العمل، 1981	رقم 164
21	بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للعمال من الجنسين: العمال ذوو المسؤوليات العائلية، 1981	رقم 165
28،9،26،27	بشأن إنهاء الاستخدام بمبادرة من صاحب العمل، 1982	رقم 166
37	بشأن خدمات الصحة المهنية، 1985	رقم 171
37	بشأن السلامة في استخدام الحريز الصخري، 1986	رقم 172
37	بشأن السلامة والصحة في البناء، 1988	رقم 175
13	بشأن النهوض بالعمال والحماية من البطالة، 1988	رقم 176
37	بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل، 1990	رقم 177
28	بشأن حماية مستحقات العمال عند إفسار صاحب عملهم، 1992	رقم 180
37	بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى، 1993	رقم 181
37	بشأن السلامة والصحة في المناجم، 1995	رقم 183
37		رقم 192

الإضافة الثانية

اعتمدها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته 277 (جنيف، آذار/ مارس 2000)

اعتمد مؤتمر العمل الدولي في حزيران/ يونيه 1998 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 232 (جنيف، آذار/ مارس 1986)) *

- 1- يرمي هذا الإجراء إلى تفسير أحكام الإعلان حين يلزم ذلك لحل خلاف حول معناها، ينشأ عن وضع فعلي، بين الأطراف التي يوجه لها الإعلان.
- 2- لا ينبغي بأي حال أن يكون هذا الإجراء ازدواجاً أو أن يتعارض 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 تندرج تحت إجراءات الحرية النقابية.

ويعني هذا أن تُبحث المسائل المتعلقة بالقوانين والممارسات الوطنية من خلال الآلية الوطنية المناسبة؛ وأن تبحث المسائل المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية من خلال شتى الإجراءات المنصوص عليها في المواد 19 و22 و24 و26 من دستور منظمة العمل الدولية، أو من خلال طلبات الحكومات لتفسير غير رسمي من المكتب؛ وأن تبحث المسائل المتعلقة بالحرية النقابية من خلال إجراءات منظمة العمل الدولية الخاصة المنطبقة في هذا المجال.

3- عندما يتلقى مكتب العمل الدولي طلباً بتفسير الإعلان، يرسل المكتب إخطاراً بالاستلام ويحيل الطلب إلى أعضاء مكتب لجنة المنشآت متعددة الجنسية.

* "النشرة الرسمية" (جنيف، مكتب العمل الدولي)، 1986، Official Bulletin Vol. LXIX, Series A, No. 3, pp. 196-197 (يستعاض به عن الجزء رابعاً من الإجراءات التي اعتمدها مجلس الإدارة في دورته 214 (تشرين الثاني/ نوفمبر 1980)). أنظر النشرة الرسمية، 1981، Official Bulletin, Vol. LXIV, Series A, No. 1, pp. 89-90.

ويبلغ المكتب الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المركزية المعنية بأي طلب تفسير تلقاه مباشرة من إحدى المنظمات وفقاً للفقرة 5(ب) و(ج).

4- يقرر هيئة مكتب لجنة المنشآت متعددة الجنسية بالإجماع - بعد التشاور في مجموعات - ما إذا كان الطلب مقبولاً بمقتضى الإجراء. فإذا تعذر عليهم التوصل إلى اتفاق، يحال الطلب إلى اللجنة بكامل أعضائها لاتخاذ قرار.

5- توجه طلبات التفسير إلى المكتب:

(أ) كقاعدة 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 6. وتوجه هذه الطلبات عادة من خلال المنظمات المركزية في البلد المعني؛

(ج) من جانب منظمة دولية لأصحاب العمل أو للعمال نيابة عن منظمة تمثيلية تنتمي لها.

6- تقدم الطلبات في الحالة 5(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.

7- 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.

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

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

فهرس أبجدي

إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية

الفقرات

(أ)	
40	الاتفاقات
54، 51، 50	الاتفاقات الجماعية
9	الاتفاقيات رقم 98 و111 و122 و138 و182
37	الاتفاقيات رقم 115 و119 و136 و139
5، 7، 9، 37، 58 والإضافة الأولى	اتفاقيات منظمة العمل الدولية
37	اتفاقية البنزين (رقم 136)
37	اتفاقية السرطان المهني (رقم 139)
37	اتفاقية الحماية من الإشعاعات (رقم 115)
37	اتفاقية الوقاية من الآلات (رقم 119)
45، 9	الاتفاقية رقم 87
2	الاتفاق العالمي
15	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)
27	إجراءات الفصل التعسفي
34، 33	الأجور
34، 1	الاحتياجات الأساسية
26	الإخطار بالتعديلات في العمليات
55	أداء الكيان (رأي صادق وعادل عن)
32	الإدارة المحلية
46، 19، 1	الاستثمار
46	الاستثمار الأجنبي
1	الاستثمار الدولي المباشر (أنظر أيضاً الاستثمار)
23	الاستخدام (التمييز في)
53	الاستخدام (ظروف)
34	الإسكان
1، 33، 34، 41، 45، 50، 57، 59	أصحاب العمل
8، الإضافة الثانية	إعلان المنظمة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
8	الإعلان العالمي لحقوق الإنسان
الديباجة، 2، 4، 6، 7، 8، 11، 12، 20	إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية
31	اكتساب وتنمية المهارات
8	الالتزامات الدولية
50	آلية التفاوض الاختياري
59	آلية التوفيق الاختياري

8 ، 2	الأمم المتحدة
2	الأهداف الإنمائية للألفية
10 ، 1	أهداف السياسة
10	أولويات التنمية
(ب)	
25 ، 14 ، 13	البطالة
14 ، 13	البطالة الجزئية
25	البطالة طويلة الأجل
1 ، 4 ، 12 ، 14 ، 15 ، 18 ، 19 ، 30 ، 46	بلدان المقار والبلدان المضيفة
16 ، 19 ، 20 ، 21 ، 31 ، 34 ، 35	البلدان النامية
(ت)	
16 ، 25	تأمين العمالة
25	تثبيت العمالة
59	التحكيم الاختياري
17 ، 25	تخطيط القوى العاملة
43	التدخل (الحماية من)
7 ، 22 ، 29 ، 30 ، 31	التدريب
30	التدريب المناسب
29 ، 31	التدريب/ التوجيه المهني
26	التسريحات الجماعية
54	تسوية النزاعات
10 ، 12 ، 17 ، 47 ، 48 ، 57	التشاور (المشاورات)
3 ، 6 ، 18 ، 28 ، 29 ، 30	التعاون

40، 39، 32	
22	التعيين
2	التقدم الاقتصادي والاجتماعي
23، 22، 21	تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة
19، 1	التكنولوجيات
19	التكنولوجيا الملائمة
59	التمثيل المتساوي بين أصحاب العمل والعمال
42، 23، 22، 2، 21	التمييز
42	التمييز المناهض للانتماء النقابي
18	التممية المهنية
31	التممية الوطنية
5، 9، 37، الإضافة الأولى	توصيات منظمة العمل الدولية
9	التوصيات رقم 111، 119، 122، 146، 190
37	التوصيات رقم 114، 118، 144، 147
	(ج)
8	الجمعية العامة للأمم المتحدة
	(ح)
36	الحد الأدنى للسن
8	حرية التعبير والحرية النقابية
58، 46، 1	الحرية النقابية
58، 53، 46	الحق في التنظيم
58، 46	الحق في المفاوضة الجماعية (أنظر أيضاً المفاوضة الجماعية)
8	الحقوق السيادية

1	حقوق الإنسان الأساسية
الديباجة، 1، 3، 4، 5، 7،	الحكومات
9، 10، 12، 13، 14،	
16، 21، 22، 23، 24،	
26، 28، 29، 31، 32،	
34، 35، 37، 45، 46،	
56، 48	
31	الحكومات المضيفة
28	حماية الدخل
	(خ)
34	الخدمات الأساسية (مستوى جيد لـ)
الديباجة، 1، 13، 16،	خلق العمالة
19، 20	
	(د)
8، 5	دستور منظمة العمل الدولية
	(ر)
34	الرعاية الطبية
1	الرفاه الاقتصادي والاجتماعي
	(س)
37، 38، 39، 40	السلامة والصحة
17، 18، 26، 30،	السلطات المختصة، الحكومية
38، 40	
24	سوق العمل
1، 30	سياسات التنمية
17	سياسات التنمية الاجتماعية

34، 22	سياسات الحكومات
16	سياسات وأهداف العمالة
29، 9، 1	السياسات الوطنية
الديباجة، 5، 9	السياسة الاجتماعية

(ش)

6	الشركات الأم
58	الشكاوى

(ض)

25	الضمان الاجتماعي
----	------------------

(ظ)

53	ظروف الاستخدام
34، 33، 7	ظروف العمل (والمعيشة)

(ع)

11	عدم المساواة في المعاملة
20	عقود مع المؤسسات الوطنية (إبرام)
41، 32، 7	العلاقات الصناعية
1، 18، 28، 33، 34،	العمال
42، 43، 45، 49، 53،	
57، 58	
الديباجة، 7، 13، 15،	العمالة
16، 18، 19، 20، 21،	
22، 23، 24، 25، 26،	
28، 29، 42، 43، 45،	
50، 52، 53	
16، 25	العمالة (تأمين)

25	العمالة الثابتة
13	العمالة الكاملة
36	عمل الأطفال
58	العمل الإجباري
26	عمليات تغيير الإنتاج
26	عمليات الدمج
26	عمليات نقل الإنتاج
26	عمليات الاستيلاء
8	العهود الدولية

(ف)

30	فرص الترقى
16 ، 1	فرص العمل
53	الفروع
27 ، 26	الفصل

(ق)

3 ، 8 ، 12 ، 49 ، 55 ، 57 ، 56	القوانين
12	القوانين الاجتماعية والعمالية في البلدان المضيفة
8	القوانين واللوائح الوطنية
57 ، 56 ، 55 ، 49	القوانين والممارسات
57 ، 49	القوانين والممارسات الوطنية

(ل)

الديباجة	اللجان الصناعية
الديباجة	لجنة الشركات عبر الوطنية

(م)

المبادئ	الديباجة، 4، 5، 6، 7، 8، 9، 11، 20، 22، 37، 45، 58
المبادئ والحقوق الأساسية في العمل	8، الإضافة الثانية
مجلس الإدارة	الديباجة
المجموعات الأقل دخلاً	35
المخاطر الخاصة	38
مدونات السلوك والأدلة	37
المزايا	33، 34
المستخدمون	25، 30، 37
المشاورات المنتظمة	57
مطبوعات مكتب العمل الدولي عن السلامة والصحة المهنتين	37
المعايير الدولية	8، 12
معايير السلامة والصحة الدولية	39
معايير العلاقات الصناعية	41
معايير العمالة	16
المعلومات	38، 55، 56
المفاوضة	52، 53، 55
المفاوضة الجماعية	49، 56، 57
المفاوضة حسنة النية	53
مكتب العمل الدولي	الديباجة
الممارسات	8، 11، 12، 40، 49، 55، 56، 57

8	الممارسات المحلية
52	ممثلو الإدارة
57، 48	ممثلو أصحاب العمل
18، 26، 38، 40، 47، 51، 52، 53، 55، 57، 59	ممثلو العمال
57، 48	ممثلو منظمات أصحاب العمل
18، 26، 38، 40، 47، 51، 52، 53، 55، 57، 59	ممثلو منظمات العمال
35	المناطق الأقل تطوراً
38	المنتجات والعمليات الجديدة
1، 2، 4، 5، 6، 7، 10، 11، 15، 16، 17، 18، 19، 20، 22، 23، 24، 25، 26، 28، 29، 30، 31، 32، 33، 34، 35، 37، 38، 39، 40، 41، 42، 43، 44، 45، 47، 49، 51، 52، 53، 55، 56، 57، 58، 59	المنشآت متعددة الجنسية
38	المنشآت المحلية
11، 17، 20، 25، 28، 31، 37، 42، 51، 56، 57، 58، 59	المنشآت الوطنية
1، 3، 4، 5، 7، 10، 17، 30، 31، 38، 44، 48، 50	منظمات أصحاب العمل
39، 45	المنظمات الدولية

الديباجة، 1، 3، 4، 5، 7، 10، 17، 18، 26، 30، 31، 38، 40، 47، 48، 50، 56، 59	منظمات العمال
الديباجة، 5، 7، 8، 37، 58	منظمة العمل الدولية
الديباجة 20	منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي المواد الأولية المحلية (استخدام)
14	المؤتمر الثلاثي العالمي المعني بالعمالة وتوزيع الدخل والتقدم الاجتماعي والتقسيم الدولي للعمل
الديباجة	مؤتمر العمالة العالمي
الديباجة	مؤتمر العمل الدولي
الديباجة	المؤتمرات الإقليمية
(ن)	
54، 59	النزاعات الصناعية
2	النظام الاقتصادي الدولي الجديد
13	النمو الاقتصادي والتنمية