



منظمة العمل  
الدولية

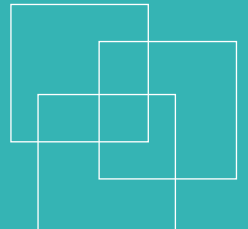
# إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسيّة والسياسة الاجتماعية:

ما الفوائد التي سيعود بها  
على العمال؟



دليلك لإعلان مبادئ المنشآت متعددة الجنسيات - ٢٠١٧

أكثراف  
مكتب الأنشطة العمالية



إعلان المبادئ الثلاثي بشأن  
المنشآت مُتعدّدة الجنسيّة  
والسياسة الاجتماعيّة: ما  
الفوائد التي سيعود بها  
على العمال؟



## حقوق النشر والتأليف محفوظة لمنظمة العمل الدولية ٢٠١٧ ©

الطبعة الأولى ٢٠١٧

تحظى منشورات منظمة العمل الدولية بحماية حقوق النشر والتأليف بموجب البروتوكول رقم ٢ والملحق بالاتفاقية العالمية لحقوق النشر والتأليف، إلا أنه من الجائز إعادة نسخ أجزاء قصيرة دون الحاجة لاستصدار إذن بهذا الشأن شريطة ذكر مصدرها حسب الأصول. للحصول على حق النسخ أو الترجمة، على الجهة المعنية توجيه طلب إلى دائرة المطبوعات لدى منظمة العمل الدولية (قسم حقوق النشر والتراخيص) مكتب العمل الدولي (Publications du BIT (Droits et licences) على العنوان التالي: Bureau international du Travail- CH-1211 Geneva ٢٢ سويسرا أو عبر البريد الإلكتروني إلى [copyright@ilo.org](mailto:copyright@ilo.org) علماً بأن هذه الطلبات ستكون دائماً موضع ترحيب من قبل المنظمة. يسمح للمكتبات والمؤسسات وغيرها من المستخدمين المسجلين لدى الجهات المختصة بإدارة حقوق إعادة النسخ، القيام بإعادة نسخ المطبوعات وفقاً للشروط والحقوق الممنوحة لهم لهذا الغرض. الرجاء زيارة الموقع التالي [www.ifrro.or](http://www.ifrro.or) للإطلاع على اسم الجهة المسؤولة عن إدارة حقوق النسخ في بلدك.

ماذا يقول إعلان منظمة العمل الدولية حول الشركات متعددة الجنسيات والشركات الوطنية، للعمال؟  
مكتب العمل الدولي، مكتب الأنشطة العمالية (ACTRAV)  
جينيف: منظمة العمل الدولية، ٢٠١٧.  
الرقم الدولي للنسخة المطبوعة: ISBN: 978-92-92-978-18-2  
وللنسخة الإلكترونية بملف pdf عبر الإنترنت: 978-92-92-978-19-2

الرقم الدولي للنسخة المطبوعة باللغة الإنجليزية: ISBN 978-92-92-978-10-1  
وللنسخة الإلكترونية بملف pdf عبر الإنترنت: 978-92-92-978-10-5  
الرقم الدولي للنسخة المطبوعة باللغة الإسبانية: ISBN 978-92-92-978-18-9  
وللنسخة الإلكترونية بملف pdf عبر الإنترنت: 978-92-92-978-19-6 جينيف ٢٠١٧.

تنويه:

إن التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي والبيانات الواردة فيها والتي تتسجم مع ممارسات الأمم المتحدة لا تعكس أي موقف من جانب مكتب العمل الدولي بخصوص الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو أراض ولا بالسلطة القائمة عليها أو أي شأن يتعلق بترسيم حدودها. كما أن المواد والدراسات والنصوص الأخرى الموقعة هي مسؤولية المؤلفين وحدهم ولا يعني نشرها هنا أن مكتب العمل الدولي يؤيد أية آراء وردت فيها.

إن ذكر أو عدم ذكر أي مؤسسة أو منتج أو عملية لا يعني أن مكتب العمل الدولي يتبنى موقفاً محايداً أو معارضاً لها.

للحصول على أية معلومات حول المنشورات والمنتجات الرقمية للمكتب الدولي للعمل، الرجاء زيارة موقعنا الإلكتروني على العنوان التالي:  
[www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

طبع في ألمانيا لدى شركة dieUmweltDruckerei GmbH

## مُقدِّمة لهذا الدليل

إن إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعدّدة الجنسيّة والسياسة الاجتماعية (ويُشار إليه هنا فيما بعد باسم "إعلان المبادئ الثلاثي") الصادر عن منظمة العمل الدولية قد تمت مناقشته واعتماده من قبل الحكومات وأصحاب العمل والعمال عام ١٩٧٧. وهو صكّ منظمة العمل الدولية الوحيد الذي يُقدّم توجيهات مباشرة حول كيفية مساهمة الشركات في تحقيق عمل لائق للجميع، ويُسلط الضوء على الدور المركزي للحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، فضلاً عن العلاقات الصناعية والحوار الاجتماعي.

في آذار/مارس ٢٠١٧، تمّ إدخال العديد من التعديلات على إعلان المبادئ الثلاثي، وتأتي هذه التغييرات كاستجابة للزيادة الحاصلة في الاستثمار والتجارة الدوليين ونُموّ سلاسل التوريد والإمداد العالمية. وعلاوة على ذلك، تتناول المراجعة قضايا تتعلق بالضمان الاجتماعي والعمل الجبري والتحوّل من اقتصاد غير منظم إلى اقتصاد منظم والأجور وعمليات العناية الواجبة وآليات التظلم والوصول إلى سبل الانتصاف لضحايا انتهاكات حقوق الإنسان المتصلة بالشركات.

بعد تحديث الإعلان، قرّر مكتب الأنشطة العمالية تحديث وثيقته الإرشادية والتوجيهية "إعلان المبادئ الثلاثي: ما الفوائد التي سيعود بها على العمال؟". ويسعى التحديث إلى تقديم نظرة استشرافية على نُهج وتعهدات يستطيع العمال ونقابات العمال من خلالها استخدام إعلان المبادئ الثلاثي في الممارسة العملية بنجاح، ولاسيّما فيما يتعلق بعناصره الجديدة. وتحقيقاً لهذه الغاية، اعتمدت المراجعة نهجاً تشاركياً للدخول في حوار حول الطريقة التي تُخطّط لها النقابات للاستفادة من العناصر الجديدة في إعلان المبادئ الثلاثي. وقد أثرت المبرّيات والتعليقات المُقدّمة من منظمات العمال المُختلفة الدليل المُنقّح.

إن الغرض من الوثيقة الإرشادية والتوجيهية هذه لإعلان المبادئ الثلاثي التي أعدّها مكتب الأنشطة العمالية هو مساعدة العمال والنقابات في مناصرة اعتماد واستخدام السياسات والمبادئ الواردة في إعلان المبادئ الثلاثي.

وأودّ أن أتقدّم بشكر خاص لفيليكس هادويجر الذي أعدّ هذا الدليل، وإستر بوسر الذي قام بتنسيق مبرّيات وتعليقات النقابات الوطنية والعالمية، وجيثا رويلانز وفريق المنشآت متعددة الجنسية ووحدة المشاركة المؤسسية (MULTI)، والشكر موصول لآنا بيوندي والزملاء في مكتب الأنشطة العمالية الذين قدموا تعليقات ومشورة هامة.

ماريا هيلينا أندريه  
مديرة مكتب الأنشطة العمالية

# إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت مُتعدّدة الجنسيّة والسياسة الاجتماعية: ما الفوائد التي سيعود بها على العمال؟

## جدول المحتويات

٤	مُقدّمة لهذا الدليل
٧	الأسئلة المُتكرّرة
٧	ما هو إعلان المبادئ الثلاثي وعلى من ينطبق؟
٨	ما هو الجديد في تحديث ٢٠١٧؟
٩	ما أهمية إعلان المبادئ الثلاثي في سياق المبادرات الدوليّة الأخرى؟
١٠	هل توجد صلة بين إعلان المبادئ الثلاثي والاتفاقات الإطارية العالمية؟
١١	كيف يمكن لنقابات العمال استخدام إعلان المبادئ الثلاثي: السيناريوهات المحتملة
١١	سيناريو ١ - نقاط الاتصال الوطنية: كيف يمكن إنشاؤها؟
١٢	السيناريو ٢ - الحوار ما بين الشركة والنقابة: السلوك التجاري المسؤول في الممارسة العملية
١٣	سيناريو ٣ - العناية الواجبة: أداة تستخدم ضدّ النقابات أو للتضييق عليها وإشراك العمال
١٥	سيناريو ٤ - محاربة العمل الهشّ: باستخدام إعلان المبادئ الثلاثي
١٧	دليلك إلى إعلان المبادئ الثلاثي
١٧	الهدف والنطاق
١٧	السياسات العامة
٢٠	التشغيل
٢٨	التدريب
٢٩	ظروف العمل والحياة
٣٣	العلاقات الصناعية
٤٠	أدوات للعمل النقابي في إعلان المبادئ الثلاثي
٤٠	آلية المتابعة الإقليمية
٤٠	نقاط الاتصال الوطنية الثلاثية المُعيّنة
٤١	المساعدة الفنية
٤١	مكتب المساعدة التابع لمنظمة العمل الدولية الخاص بالشركات
٤٢	الحوار بين الشركة والنقابة
٤٣	إجراء التفسير
٤٤	المصادر والمراجع



# الأسئلة المتكررة

## ما هو إعلان المبادئ الثلاثي وعلى من ينطبق؟

لقد تم اعتماد إعلان المبادئ الثلاثي من قبل مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في عام ١٩٧٧ وقد تم إدخال تعديلات جوهرية عليه في عام ٢٠١٧.<sup>١</sup>

### ما الفائدة التي سيعود بها على العمال؟

على الرغم من أن إعلان المبادئ الثلاثي "غير ملزم"، فإنه ينطبق على جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية وجميع المنشآت. وهذا يعني أنه ليس من الضروري أن تقوم شركة معينة بـ "التوقيع" على الإعلان قبل أن تتمكن من استخدامه.

وينص الإعلان على العناصر الرئيسية لسلوك الأعمال التجارية المسؤول المتوقعة من الشركات للوفاء بمسؤوليتها في احترام حقوق العمال بموجب القانون الوطني والدولي. وهذه الحقوق موجودة بصورة مستقلة عن الإعلان، والذي يوفر أدوات لتنفيذها.

إن الهدف من إعلان المبادئ الثلاثي هذا كان ولا يزال مُتمثلاً في تشجيع الإسهام الإيجابي الذي يمكن أن تقدمه المنشآت مُتعددة الجنسيّة لإحراز التقدم الاقتصادي والاجتماعي وتحقيق العمل اللائق للجميع، وكذلك توضيح مسؤوليتها في تلافي الأثر الضار بعملياتها ومعالجته. ويُشكّل هذا الإعلان مجموعة مرجعية يمكن تطبيقها على نطاق عالمي من التوقعات المتعلقة بسلوك جميع المنشآت الوطنية والمنشآت المُتعددة الجنسيّة.

إن إعلان المبادئ الثلاثي هو مُلخّص لكيفية تطبيق المبادئ الواردة في اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية على العمليات الخاصة بالمنشآت. ويوضح الإعلان أنه على الرغم من أن معايير منظمة العمل الدولية يُقصد بها أن تُطبّق على الحكومات، فإن المبادئ التي تقوم عليها هذه الصكوك تنطبق كذلك على الشركات والمنشآت، إذ تتولى المنشآت مسؤولية احترام حقوق الإنسان في إطار عملياتها الخاصة وضمن سلسلة التوريد والإمداد العالمية.

كما يُحدّد إعلان المبادئ الثلاثي أدوار ومسؤوليات الحكومات في تحقيق النُموّ الشامل والعمل اللائق للجميع. وهكذا، فإنه يُقدّم إطاراً يمكن أن تستخدمه نقابات العمال عند مناقشة القضايا الاقتصادية والاجتماعية مع الحكومات.

كل هذا يجعل من إعلان المبادئ الثلاثي أداة قوية لتستخدمها نقابات العمال. ويحظى هذا الإعلان بسلطة أخلاقية ويُقدّم قائمة تدقيق/متابعة شاملة للمعايير التي يجب أن تسعى الحكومات إلى تقديمها، والتي من المُتوقع أن تراعيها المنشآت في جميع عملياتها.

<sup>١</sup> قام مجلس إدارة منظمة العمل الدولية في وقت سابق بتعديل إعلان المبادئ الثلاثي في العامين ٢٠٠٠ و ٢٠٠٦ مع إجراء تعديلات أقل أهمية.



## ما هو الجديد في تحديث ٢٠١٧؟

تم تحديث إعلان المبادئ الثلاثي في ذكراه السنوية الأربعين بشكل كبير في ضوء اقتصاد عالمي تغيّر بشكل جوهري. وعلى مدى العقود الماضية، زادت أهمية "نموذج سلسلة التوريد والإمداد"<sup>٢</sup> بشكل كبير. وفيما يلي أبرز ما اشتمل عليه تحديث ٢٠١٧:

- الإقرار بأن المنشآت مُتعدّدة الجنسيّة تعمل في أغلب الأحيان من خلال العلاقات التي تربطها بالمنشآت الأخرى، أي **سلاسل التوريد والإمداد العالمية**.
- **شمول المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان** في إعلان المبادئ الثلاثي، حيث تؤكد الفقرة (١٠) على أن هذه المبادئ تنطبق على جميع الدول وعلى جميع المنشآت، وأن على المنشآت أن تبذل **العناية الواجبة** لضمان احترام حقوق الإنسان المعترف بها دولياً في جميع عملياتها وسلاسل التوريد والإمداد الخاصة بها.
- تنص الفقرة (١٠هـ) تحديداً على أنه يجب على المنشآت أثناء تأديتها **للعناية الواجبة** أن تراعي الدور المركزي الذي تؤديه الحريّة النقابية والمفاوضة الجماعية، فضلاً عن العلاقات الصناعية والحوار الاجتماعي. ويتعين قراءة النص الجديد الوارد في الفقرة (١٠) في ضوء المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان.
- تعريفات أوضح لأدوار الحكومات (الوسائل القضائية والإدارية والتشريعية) والمنشآت مُتعدّدة الجنسيّة (الآليات الفردية والآليات المُشتركة والحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية) فيما يتعلق بآليات التظلم والوصول إلى سبل الانتصاف الفعالة للعمال.
- يجب لحكومات البلدان المضيفة أن تشجع الممارسة الاجتماعية السليمة
- **المراجع والنصوص الجديدة** المتعلقة بما يلي: العمل اللائق للجميع، ودور إدارة العمل وتفتيش العمل، ومسؤولية البلدان المضيفة في تعزيز الممارسة الاجتماعية السليمة بين المنشآت مُتعدّدة الجنسيّة، والانتقال إلى الاقتصاد المُنظّم، والضمان الاجتماعي، والتعلم مدى الحياة، والتوجيه بشأن الأجور والإعانات والمنافع وظروف العمل والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية والقضاء على العمل الجبري أو الإلزامي.
- **أدوات تشغيلية** جديدة للعمل على تنفيذ إعلان المبادئ الثلاثي، بما في ذلك آلية المتابعة الإقليمية، ونقاط الاتصال الوطنية الثلاثية المُعيّنة، ومساعدة فنية من منظمة العمل الدولية في الحوار على المستوى القطري، والحوار بين الشركة والنقابة، وإجراء التفسير الخاص بمبادئ إعلان المبادئ الثلاثي. وقد تم توحيد هذه الأدوات التشغيلية الآن في الملحق (٢) من إعلان المبادئ الثلاثي المُحدّث.

<sup>٢</sup> أصبحت سلاسل التوريد والإمداد العالمية نموذجاً رئيسياً للعمل في الاقتصاد العالمي اليوم. وكثيراً ما يتم استخدام الترتيبات التعاقدية وترتيبات التعاقد من الباطن في سلاسل التوريد العالمية لحرمان العمال من المنافع التي يمكن أن تنجم عن علاقة عمل واضحة.

<sup>٣</sup> يتم تحديدها في المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وفي الفقرة (١٠د) من إعلان المبادئ الثلاثي على أنها تشمل، في الحد الأدنى، الحقوق المُعرب عنها في الشريعة الدولية لحقوق الإنسان والمبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية المنصوص عليها في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. "في الحد الأدنى" يعني أنه بالإضافة إلى هذه الحقوق، يجب أن تؤخذ في الاعتبار أي معايير عمل دولية تتعلق بموضوع العناية الواجبة المعني (مثل ساعات العمل، وحماية الأمومة، وهجرة اليد العاملة).

## ما أهمية إعلان المبادئ الثلاثي في سياق المبادرات الدولية الأخرى؟

لقد تم مؤخراً تناول دور ومسؤولية المنشآت فيما يتعلق بحقوق الإنسان، بما في ذلك حقوق الإنسان في العمل، وذلك من خلال عدّة صكوك ومبادرات دولية مثل: المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن المنشآت مُتعددة الجنسيّة والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والاتفاق العالمي للأمم المتحدة.

### ما الفائدة التي سيعود بها على العمال؟

تشير الصكوك الدولية المعتمدة في الأمم المتحدة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وغيرها إلى إعلان المبادئ الثلاثي للحصول على إرشادات بشأن حقوق العمال والعلاقات الصناعية.

تستطيع نقابات العمال استخدام إعلان المبادئ الثلاثي كأداة للدخول في حوار اجتماعي بشأن العمليات المسؤولة لسلوك الأعمال، بما في ذلك عملية العناية الواجبة. وفي حين أن الإعلان هو أداة للمشاركة، فإن معايير العمل الدولية هي الأساس لفهم سلوك الأعمال المسؤول. المتوقّع فيما يتعلق بعالم العمل.

وعلى الرغم من ذلك، فإن إعلان المبادئ الثلاثي هو الأداة العالمية الوحيدة المرجعية في مجال الأعمال التجارية وحقوق الإنسان التي تم وضعها واعتمادها بطريقة ثلاثية الأطراف: من جانب الحكومات وممثلي منظمات العمال وممثلي منظمات أصحاب العمل في منظمة العمل الدولية، وذلك بصفتها الوكالة المتخصّصة التابعة للأمم المتحدة التي أنشئت لوضع معايير العمل الدولية والإشراف عليها.

وبالتالي، فإن إعلان المبادئ الثلاثي يُقدم مجموعة مرجعية من التوقعات الخاصة بسلوكيات الأعمال المسؤولة التي يمكن تطبيقها عالمياً. كما يعدّ هذا الإعلان الصك الدولي الوحيد في مجال الأعمال التجارية وحقوق الإنسان المُستمد مباشرةً من الأحكام الخاصة بمعايير العمل الدولية.

وتعترف المنظمات الدولية والإقليمية الأخرى بمنظمة العمل الدولية بوصفها الوكالة المختصة لوضع معايير العمل ورصدها، وتشير إلى إعلان المبادئ الثلاثي وإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من أجل الحصول على التوجيه والإرشاد.<sup>٤</sup>

٤ تشمل الإرشادات التي اعتمدت مؤخراً ما يلي: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)، والميثاق العالمي لفرص العمل (٢٠٠٩)، واستنتاجات مؤتمر العمل الدولي بشأن تعزيز المنشآت المُستدامة (٢٠٠٧)، واستنتاجات مؤتمر العمل الدولي بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية (٢٠١٦)، إضافة إلى أهداف وغايات برنامج التنمية المُستدامة لعام ٢٠٣٠ (٢٠١٥). إن المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون: "الحماية والاحترام والانتصاف" (٢٠١١)، والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن المنشآت متعددة الجنسيّة (٢٠١١)، فضلاً عن إرشادات العناية الواجبة ذات الصلة الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، تُقدّم إرشادات بشأن مجالات مثل العناية الواجبة وإمكانية الوصول إلى آليات الانتصاف والتظلم التي يتناولها كذلك إعلان المبادئ الثلاثي.

## هل توجد صلة بين إعلان المبادئ الثلاثي والاتفاقات الإطارية العالمية؟

نعم، فإن عدداً متزايداً من الاتفاقات الإطارية العالمية يشير إلى إعلان المبادئ الثلاثي للحصول على التوجيه والإرشاد، كما تؤكد المنشآت مُتعددة الجنسيّة في الاتفاقيات التزامها بمبادئ الإعلان.<sup>٥</sup>

إن الاتفاقات الإطارية العالمية ذات صلة بتنفيذ المبادئ الواردة في إعلان المبادئ الثلاثي. وتشير الاتفاقات إلى اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية (تبدأ عادة بالاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية) ويمكنها أن تعزز علاقات العمل الجارية من خلال توفير مصدر للمعلومات حول مخاطر الآثار الضارة.

واستشراً للمستقبل، سوف تتمكن الشركات والنقابات العمالية من الاتفاق في الاتفاقات الإطارية العالمية على إحالة المنازعات بشأن تطبيق الاتفاقات إلى الحوار بين الشركة والنقابة الذي تنصّ عليه منظمة العمل الدولية في إعلان المبادئ الثلاثي. وسوف تقوم منظمة العمل الدولية بعد ذلك بمساعدة الشركاء المفاوضين على إيجاد حل مُشترك.

### ما الفائدة التي سيعود بها على العمال؟

يجري التفاوض على الاتفاقات الإطارية العالمية بين الاتحادات النقابية العالمية والشركات المُتعددة الجنسيّة. وتشير الاتفاقات إلى الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية بالحدّ الأدنى وتُنظّم علاقات العمل والعلاقات الصناعية في جميع أنحاء العالم في هذه الشركات.

<sup>٥</sup> إن الاتفاقات الإطارية العالمية التي تم التفاوض عليها من قبل الاتحادات النقابية العالمية مع الشركات التالية تتضمن إشارة إلى إعلان المبادئ الثلاثي: أكونيا (Acconia)- الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، دراغادوس (Dragados)- الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، إنيل (Enel)- الاتحاد الدولي للصناعات/الاتحاد الدولي للخدمات العامة، FCC Construcción- الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، فيروفيال (Ferrovial)-الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، فورد (Ford)- الاتحاد الدولي للصناعات، غامسا (Gamesa)- الاتحاد الدولي للصناعات، GDF Suez - الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب/الاتحاد الدولي للخدمات العامة، H&M- الاتحاد الدولي للصناعات، لافارج (Lafarge)- الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب/الاتحاد الدولي للصناعات، OHL- الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، بيتروبراس (Petrobras)- الاتحاد الدولي لنقابات عمال الكيماويات والطاقة والمناجم (ICEM) (الاتحاد الدولي للصناعات حالياً)، رويال بام (Royal BAM)- الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، ساسير (Sacyr)-الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، سالييني إمبريجيلو (Salini-Impregilo)- الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، ستيدتلر (Staedtler)- الاتحاد الدولي لعمال البناء والأخشاب، تشيبو (Tchibo)- الاتحاد الدولي للصناعات.

# كيف يمكن لنقابات العمال استخدام إعلان المبادئ الثلاثي: السيناريوهات المحتملة

تناول السيناريوهات التالية الطرق التي يمكن لنقابات العمال أن تستخدم فيها إعلان المبادئ الثلاثي، وتستند هذه السيناريوهات إلى مواقف من واقع الحياة قد تواجهها نقابات العمال.

## سيناريو 1

### نقاط الاتصال الوطنية: كيف يمكن إنشاؤها؟

**سيناريو:** تشعر نقابة عمال وطنية بالقلق من أن تؤدي الحوافز الخاصة التي تقدمها الحكومة لجذب الاستثمار، مثل التي تقدمها من خلال قوانين تقييدية في مناطق تجهيز الصادرات، إلى تهديد الحرية النقابية للعمال والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية.

#### ما الفائدة التي سيعود بها على العمال؟

قد تقوم الدول الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بإثارة قضية ازدواجية الآليات: في هذه الحالة، تستطيع النقابات أن تطلب آليات ثلاثية تبني أوجه التآزر بين نقاط الاتصال الوطنية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ونقاط الاتصال الوطنية؛ أو أن تطلب أن تكون نقاط الاتصال الوطنية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ثلاثية الأطراف بشكل كامل، وأن تتضمن دوراً نشطاً لوزارة العمل.

**كيف يمكن استخدام إعلان المبادئ الثلاثي:** هذا هو مصدر قلق خطير جداً ووفقاً لإعلان المبادئ الثلاثي، يجب أن يتضمن حوار شامل وهادف حول هذه القضية ممثلي الحكومات وممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال. وفي حين يجب أن تقوم منظمة العمل الدولية بدعم إنشاء نقاط اتصال وطنية نقاط اتصال وطنية، لاسيما من خلال اللجان الثلاثية المنشأة بموجب اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (144)، من المهم أن تطلب نقابات العمال نفسها من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل الوطنية أن تدعم إنشاء نقاط الاتصال الوطنية.

ويجب أن تدرس النقابات كذلك إمكانية البناء على الهيئات الثلاثية القائمة في البلد الذي يمكن فيه إنشاء فريق عمل معين أو لجنة معينة كنقطة اتصال وطنية لتشجيع إعلان المبادئ الثلاثي، كما في مؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثية أو المجالس الاجتماعية-الاقتصادية على سبيل المثال. ويمكن مناقشة الإمكانيات المختلفة مع منظمة العمل الدولية وقد ترغب النقابات في استخدام مكتب الأنشطة العمالية كنقطة دخول أولى في عملية إنشاء نقطة اتصال وطنية.

وبعد ذلك، تستطيع نقابات العمال الوطنية أن تستخدم نقاط الاتصال الوطنية للاشتراك في حوار ثلاثي الأطراف حول القضايا المطروحة. إذ أنها تستطيع مثلاً أن تستخدم الفقرة (52) من إعلان المبادئ الثلاثي التي تنص على الآتي: "حيثما تقدم حكومات البلدان المضيفة حوافز خاصة لجذب الاستثمار الأجنبي، ينبغي ألا تتضمن هذه الحوافز أي قيود على الحرية النقابية للعمال أو الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية". إن المشاركة المبكرة للهيئات الثلاثية مع الشركات على سبيل منع النزاعات هو مكون أساسي كذلك في النهج الرشيد الذي إرساه إعلان المبادئ الثلاثي.

### الحوار ما بين الشركة والنقابة: السلوك التجاري المسؤول في الممارسة العملية

**سيناريو:** إن المناخ الذي يشوبه عدم الثقة بين منشأة معروفة متعددة الجنسية وممثلين للعمال يُسبب توترات واختلافات. ويتمثل أحد الخلافات في تطبيق الاتفاق الإطاري العالمي الذي أبرمته الشركة مع اتحاد نقابات عالمي. وفي إحدى الشركات المُورِّدة، يُزعم أن العمال لم يُسمح لهم بالانضمام إلى نقابة عمالية، ممَّا يُشكِّل انتهاكاً للاتفاق الإطاري العالمي وتحرم العمال من حقهم في اللجوء إلى المساعدة أو الحماية التي يمكن أن تقدمها نقابات العمال. وتُتفق جميع الأطراف المعنيَّة على ضرورة إيجاد حلٍّ لإنهاء التوترات الحالية.

**كيف يمكن استخدام إعلان المبادئ الثلاثي:** يجب أن يقوم اتحاد النقابات العالمي والمنشأة مُتعدِّدة الجنسيَّة أن يتفقا أولاً في الاتفاق الإطاري العالمي على الالتزام بالتقيُّد بمبادئ الإعلان الثلاثي وكذلك عن إمكانية اللجوء إلى منظمة العمل الدولية للحصول على المساعدة في حالة من النزاعات. كما يمكن أن يكون مكتب الأنشطة العمالية أول مدخل للنقابات لبدء حوار بين الشركة والنقابة في منظمة العمل الدولية. وتستطيع منظمة العمل الدولية، بناءً على طلب اتحاد النقابات العالمي، أن تدعو المنشأة مُتعدِّدة الجنسيَّة للموافقة طوعاً على الاستفادة من تسهيلات منظمة العمل الدولية للاجتماع ومناقشة القضايا ذات الاهتمام المشترك. وسيكون من المهم إقامة صلة مشتركة بين الحوار على المستوى العالمي والحوار الإقليمي بمشاركة مُمثليين من الشركة أو المُورِّدين والممثلين النقابيين في البلدان التي تنشئ فيها مشاكل مُحدَّدة.

وتحقيقاً لهذه الأغراض، يتولى المكتب تحديد قائمة بالجهات الميسرة المؤهلة والإبقاء عليها، وتوفير الدعم عند الضرورة، لضمان اضطلاعها بمهامها بفعالية. ومن المُرجح أن يتمَّ حلُّ هذه القضايا عن طريق الحوار الاجتماعي المباشر، لكن الأحكام الخاصة بالحوار بين الشركة والنقابة تتوقَّع كذلك أن يقوم الطرفان باختيار وسيط من قائمة الجهات الميسرة المؤهلة بمساعدة منظمة العمل الدولية. وعلاوة على ذلك، تستطيع النقابة العمالية والمنشأة متعددة الجنسيَّة أن تُحدِّدا معاً المزيد من المشاركين في الحوار بين الشركة والنقابة. كما تستطيع النقابة أن تطلب من منظمة العمل الدولية تقديم المشورة الفنية ومشورة الخبراء لتنوير هذا الحوار بين الشركة والنقابة. ومن الناحية المثالية، بمساعدة منظمة العمل الدولية، يمكن للمنشأة مُتعدِّدة الجنسيَّة ونقابة العمال التوصل إلى توافق في الآراء بشأن إستراتيجية مشتركة لضمان حقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في الشركات التابعة والمُورِّدين والمتعاقدين من الباطن.

#### ما الفائدة التي سيعود بها على العمال؟

لا يقتصر الحوار بين الشركة والنقابة على الشركات المُوقَّعة على الاتفاق الإطاري العالمي. ويستطيع مكتب منظمة العمل الدولية أن يقدم أرضية محايدة لتشارك نقابات العمال وأي شركة في حوار هادف بشأن تطبيق مبادئ إعلان المبادئ الثلاثي. وعلى الرغم من ذلك، يجب أن يستند الحوار بين الشركة والنقابة إلى توافق في الآراء على بدء عملية الحوار (أنظر قسم "أدوات العمل النقابي في إعلان المبادئ الثلاثي").

## العناية الواجبة: أداة تستخدم ضدّ النقابات أو للتضييق عليها وإلشراك العمال

**سيناريو:** يقوم المدراء في منشأة مُتعدّدة الجنسيّة بتطوير عملية للعناية الواجبة للتأكد من الاحترام الأدنى لحقوق الإنسان المُعترف بها دولياً في عمليات الشركة وسلاسل التوريد والإمداد العالمية التابعة لها وعلاقتها التجارية الأخرى. وقرروا أن يطلبوا من مورديهم المُباشرين احترام هذه الحقوق وتعيين شركة لإجراء عمليات التدقيق الاجتماعي للموردين المُباشرين لتلك المنشأة مُتعدّدة الجنسيّة. وتتبع عملية العناية الواجبة هذه نهجاً إدارياً واضحاً ولا تشمل العمال والنقابات العمالية.

### ما الفائدة التي سيعود بها على العمال؟

إن إعلان المبادئ الثلاثي والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (المبادئ من (١٧) إلى (٢٢) تحديداً) والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي للمنشآت متعددة الجنسية (الفصول من (٢) إلى (٤) تحديداً) هي الصكوك الدولية الثلاثة التي تُحدّد ما هو مُتوقّع من الشركات للوفاء بمسؤوليتها إزاء احترام حقوق الإنسان. ومن بين هذه الصكوك، فإن إعلان المبادئ الثلاثي هو الأداة المرجعية عندما يتعلق الأمر بحقوق العمل.

**كيف يمكن استخدام إعلان المبادئ الثلاثي:** توضح الفقرة (١٠ هـ) من إعلان المبادئ الثلاثي أن عملية العناية الواجبة يجب أن تأخذ في الاعتبار الدور المركزي الذي تؤديه الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، فضلا عن العلاقات الصناعية والحوار الاجتماعي كعملية متواصلة. وهذا يعني أن عملية العناية الواجبة لدى الشركة يجب أن تشمل مُنظمات العمال.

إن تجنّب ومعالجة المخاطر المُحتملة والفعلية لحقوق الإنسان في البيئة المتصلة بالعمل (حقوق العمل) هي عملية دينامية ومُستمرة لا يمكن تحقيقها من خلال عمليات التدقيق الاجتماعي وحدها ولكن من خلال علاقات العمل المستدامة المُستمرة. ومن الواضح أن نقابات العمال المُنظمة للعمال في المنشآت متعددة الجنسية وكذلك في مصانع المُوردين هي المجموعات المُتضررة المُحتملة وأصحاب المصلحة المعنيين بالدرجة الأولى عندما يتعلق الأمر بآثار سلبية فعلية أو مُحتملة على حقوق الإنسان المتصلة بالعمل. وبناءً على ذلك، فإنها تستطيع هي واتحادات نقاباتها العالمية المُطالبة بالمشاركة في عمليات العناية الواجبة.

يجب أن تشمل عملية العناية الواجبة مشاركة فاعلة وتشاور مُجدي لنقابات العمال في مهمة المنشآت متعددة الجنسية المُتمثلة في تحديد وتقييم أي آثار فعلية أو محتملة ضارّة بحقوق الإنسان قد تكون هذه الشركات متورطة فيها إما من خلال أنشطتها أو نتيجة لعلاقتها التجارية.

وهذا يعني أنه إذا كانت المنشآت متعددة الجنسية تستخدم عمليات التدقيق الاجتماعي بالإضافة إلى الحوار الاجتماعي كأداة للعناية الواجبة، فإنه يجب على المُدقق استشارة نقابة العمال كجزء من عملية التدقيق، وتشارك النتائج المُتمخضة عن عملية التدقيق مع النقابة واتحاد النقابات العالمي المعني عند الطلب. ويجب أن ترصد نقابات العمال كيف يتم دمج نتائج المشاورات الهادفة وتطبيقها في عملية العناية الواجبة.<sup>٦</sup>

وبما أن العناية الواجبة تقع كذلك على عاتق المنشأة متعددة الجنسيّة التي تعتمد على المُورّد في توفير مواردها، فإن النقابات تستطيع أن تطلب من تلك المنشأة متعددة الجنسيّة استخدام قدراتها في حالة رفض المُورّد الاعتراف بالنقابة كشريك في عملية المفاوضة. كما تستطيع النقابات أن تطلب من المنشأة متعددة الجنسيّة ضمان عدم مساهمتها في انتهاكات حقوق العمل<sup>٧</sup> التي يتسبب بها المُورّد (مثل التضييق على النقابات) من خلال إجراءاته مثل ممارسات الشراء.

<sup>٦</sup> يوضح إعلان المبادئ الثلاثي أن العناية الواجبة بشأن مخاطر حقوق العمل يجب أن تكون عملية متواصلة بحوار اجتماعي من أجل تحديد ومنع وتخفيف وتوضيح كيفية التصدي لانتهاكات حقوق العمال الفعلية والمحتملة (الفقرة ١ هـ). وتنصّ الفقرة (١ ج) (بما يتماشى مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان) على أن الشركات، حينما كانت تعمل، مطالبة بما يلي: (١) أن تتجنّب التسبّب في آثار ضارة أو تسهم فيها من خلال الأنشطة التي تضطلع بها، وأن تعالج هذه الآثار عند وقوعها؛ و(٢) أن تسعى إلى منع أو تخفيف الآثار الضارة بحقوق الإنسان التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها في إطار علاقاتها التجارية، حتى عندما لا تسهم هي في تلك الآثار. وهاتان الفئتان مهمتان، لأنه إذا تسببت إحدى الشركات (أي منشأة متعددة الجنسيّة تشتري المُنتج النهائي) في وقوع انتهاك لحقوق العمل (التأثير الضار) أو ساهمت في ذلك، فعليها أن توقف أو تمنع مساهمتها، وأن تستخدم نفوذها للتخفيف من حدّة الأثر وأن تقوم بمعالجة هذه الآثار أو المساعدة في معالجتها (المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (المبدأ ٢٢)). وإذا كانت المنشأة متعددة الجنسيّة مُجرّد "مرتبطة ارتباطاً مباشراً" بالآثار الضارة دون أن تُسببها أو تسهم فيها، فإنها تحتاج "فقط" إلى استخدام قدراتها للتأثير على الكيان المعني (كالمُورّد) المُتسبّب بوقوع الانتهاك.

<sup>٧</sup> يتم تحديدها بالحد الأدنى كما هو وارد في المبادئ والحقوق الأساسية والحقوق المُعرب عنها في الشريعة الدولية لحقوق الإنسان.

## مكافحة العمل الهشّ: باستخدام إعلان المبادئ الثلاثي<sup>٨</sup>

**سيناريو:** هناك مورد مباشر لمنشأة مُتعدّدة الجنسيّة معروفة تُوظّف مئات العمال في مصنع للملابس الجاهزة. ويستخدم المصنع عدداً كبيراً من العمال بعقود الذين يتلقون أجوراً ومنافع وإعانات وحماية مُنخفضة بالمقارنة مع العمال الدائمين، ولا يمكنهم ممارسة حقوقهم في الحرية النقابية والمعاملة المُتساوية للعمل ذي القيمة المتساوية.

### ما الفائدة التي سيعود بها على العمال؟

إن الإشارة الجديدة إلى سلاسل التوريد والإمداد العالمية (المُشار إليها في إنشاء "العلاقات مع الشركات الأخرى") في إعلان المبادئ الثلاثي تكثسي أهمية خاصة.

### كيف يمكن استخدام إعلان المبادئ الثلاثي: وفقاً

للفقرة (١٠د) في إعلان المبادئ الثلاثي، يجب أن تقوم المنشآت بإجراء عملية العناية الواجبة لتحديد الآثار السلبية الفعلية والمحتملة التي تتصل بحقوق الإنسان ومعالجتها. إن إبقاء العمال بعقود يعملون تحت ظروف عمل هشة جنباً إلى جنب مع العمال الدائمين الذين يقومون بنفس العمل يمكن أن يُشكّل انتهاكاً لحق الإنسان في المساواة في المعاملة بموجب العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية<sup>٩</sup>. ويدعم هذا الفقرة (٣٣) في إعلان المبادئ الثلاثي التي تنص على "أن تسعى

المنشآت مُتعدّدة الجنسيّة وكذلك المنشآت الوطنية، عن طريق التخطيط النشط للتشغيل، أن إلى أن توفر تشغيلاً مستقراً للعمال الذين تستخدمهم كل منشأة (...). ونظراً إلى ما قد يتوافر لدى المنشآت مُتعدّدة الجنسيّة من مرونة، فإن عليها أن تسعى جاهدة إلى القيام بدور رئيسي في تعزيز الأمن الوظيفي (...).

٨ يستند هذا السيناريو على الحجج التي أعدها بيتر روسمان (٢٠١٣): مواجهة التحدي المتمثل في العمل الهشّ: أجندة للعمال، في: المجلة الدولية للبحوث المتعلقة بالعمل. المجلد: ٥، الإصدار ١.

٩ ينصّ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والذي يُشكّل جزءاً من الشرعة الدولية لحقوق الإنسان، على أن لجميع العمال الحق في "التمتع بشروط عمل عادلة ومرضية" (المادة ٧). وتنصّ المادة (١٧) على الحق في "أجر منصف ومكافأة متساوية لدى تساوي قيمة العمل دون أي تمييز (...)" . كما ينصّ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على جعل ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذا العهد بريئة من أي تمييز (المادة ٢ (٢)). بيد أن الأدبيات القانونية السائدة ترى أن التمييز في إطار العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية باعتباره تمييزاً يتعلّق بالخصائص الشخصية، كالجنس والدين والعرق مثلاً. وعلى الرغم من ذلك، من وجهة نظر العمال، يمكن (ويجب) أن يُقال بأن التمييز يمكن أن يرتبط كذلك بطبيعة علاقة التشغيل، مثل أن ينتهك عمل تعاقدى أو عمل تقوم به وكالة الحق في الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية.



ولذلك ينبغي أن تشمل مسؤولية الشركات المسؤولية عن تحديد ومنع وتخفيف حدة الانتهاكات المحتملة أو الفعلية لحقوق الإنسان الناشئة عن استخدام عقود عمل غير دائمة و/أو غير مباشرة، والتي ينتج عنها بوضوح عدداً من المخاطر المتعلقة بحقوق الإنسان، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر انتهاك لأحكام العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

استخدام التشغيل غير الدائم و/أو غير المباشر هو قضية عالمية تتعلق بالتشغيل وحقوق الإنسان، حيث توجد في كل مكان يوجد فيه أعمال مأجورة: إذ أنه ينطوي على خطر انتهاكات حقوق الإنسان في عمليات الشركات نفسها وفي علاقاتها التجارية (مثل الموردين). وهكذا، تستطيع نقابات العمال استخدام إعلان المبادئ الثلاثي والإطار الدولي لحقوق الإنسان بصرف النظر عما إذا كانت هناك سلسلة إمداد وتوريد أم لا<sup>١</sup>.

ومن شأن الاعتماد الكبير على التشغيل الهش مثل العمال بعقود أن ينتهك كذلك اتفاقيتي منظمة العمل الدولية (٨٧) و(٩٨)، وفي هذه الحالة يكون الانتصاف الملائم هو تحويل هؤلاء العمال إلى عمال دائمين حتى يتمكنوا من ممارسة حقوقهم في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية بشكل فعال<sup>١١</sup>.

---

١ . في السيناريو المُحدد الوارد أعلاه، تستطيع النقابات العمالية المنظمة في هذا المصنع واتحاد النقابات العالمي التابعة له، بل يجب أن تطلباً من المنشأة متعددة الجنسية أن تتحقق مما إذا كانت "تُسهّم" في استخدام علاقات عمل هشة (كأن يكون ذلك من خلال التقلبات العالية لأوامر الشراء والممارسات الشرائية الأخرى) أو ما إذا كانت "ترتبط ارتباطاً مباشراً" من خلال علاقاتها التجارية مع المورّد. ووفقاً للمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، إذا كانت المنشأة متعددة الجنسية "تُسهّم"، فيجب أن توقف تلك المساهمة وأن تدعم سبيل الانتصاف بقدر مساهمتها؛ وأما إذا كان "مرتبطاً ارتباطاً مباشراً" فحسب، فإنه يجب عليها أن تسعى إلى منع الأثر الضار المترتب على أعمالها وتخفيف حدته. كما تستطيع نقابات العمال أن تطلب من المنشأة متعددة الجنسية أن تستخدم قدراتها على التأثير على المورّد للتخفيف من حدة الوضع كجزء من التزامات العناية الواجبة. وعلاوة على ذلك، فإن عدم قيام الشركة أو رفضها للعمل من أجل خفض العمالة الهشة في عملياتها الخاصة وسلاسل التوريد العالمية لديها يمكن أن يعني أن الشركة تنتهك مسؤوليتها في العناية الواجبة ويمكن أن يجعلها ذلك عرضة لتقديم شكوى ضدها بموجب المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي للمنشآت المتعددة الجنسية.

١١ مُلخص منظمة العمل الدولية بشأن الحرية النقابية هو مصدر هام من مصادر التشريع ويلخص قرارات ومبادئ لجنة الحرية النقابية. وبالإضافة إلى ذلك، قام مكتب الأنشطة العمالية بإعداد دليل مع حالات للجنة الحرية النقابية تؤدي إلى نتائج إيجابية للنقابات. مكتب الأنشطة العمالية (١٣ . ٢): المنشآت متعددة الجنسية والحرية النقابية - حالات للجنة الحرية النقابية التابعة لمنظمة العمل الدولية.

# دليلك إلى إعلان المبادئ الثلاثي

## الهدف والنطاق (الفقرات ٧-١)

### ما الفائدة التي سيعود بها على العمال؟

إن الإشارة الجديدة إلى سلاسل التوريد والإمداد العالمية (المُشار إليها في إنشاء "العلاقات مع الشركات الأخرى") في إعلان المبادئ الثلاثي تكتسي أهمية خاصة.

يُمهد هذا القسم الطريق للمبادئ التي يُطلب من الحكومات والمنشآت متعددة الجنسيات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الالتزام بها. وعلى الرغم من أن احترامها طوعي، فإن هذه المبادئ تُحدّد المعيار الأساسي للسلوك المُتوقّع من الشركات.

ومن الضروري أن يتم تطبيق النص على نطاق واسع، إذ وكما توضح الفقرة (٦)، لا يتطلب الإعلان تعريفاً قانونياً دقيقاً للمنشآت مُتعدّدة الجنسيّة، لكنه ينطبق على جميع المنشآت.

وعلاوة على ذلك، يُقرّ تحديث ٢٠١٧ بأن "الشركات مُتعدّدة الجنسيّة تعمل في أغلب الأحيان من خلال علاقات تربطها بشركات أخرى كجزء من عملياتها الإنتاجية الشاملة، ومن ثمّ يمكنها أن تسهم في تعزيز هدف هذا الإعلان" (أي سلاسل التوريد والإمداد العالمية).

ويوضح ذلك كذلك في الفقرة (١٠ ج) التي تقتضي أن تسعى المنشآت إلى منع أو تخفيف حدّة الآثار الضارة بحقوق الإنسان التي ترتبط ارتباطاً مباشراً بعملياتها أو منتجاتها أو خدماتها في إطار علاقاتها التجارية، حتى عندما لا تسهم هي في تلك الآثار.

ويدعو إعلان المبادئ الثلاثي الحكومات إلى تعزيز أهدافها بالقوانين والسياسات الملائمة، بما في ذلك في مجالي إدارة العمل وتفتيش العمل العام.

## السياسات العامة (الفقرات ٨-١٢)

يتضمن إعلان المبادئ الثلاثي مجموعة من السياسات العامة الموصى بها الرامية إلى تحقيق التنمية المستدامة واحترام حقوق الإنسان في مكان العمل. ويدعو الإعلان تحديداً المنشآت مُتعدّدة الجنسيّة والمنظمات الحكومية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إلى احترام المعايير الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان وحقوق العمل، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لمنظمة العمل الدولية.

## ما الفائدة التي سيعود بها على العمال؟

ينص إعلان المبادئ الثلاثي على أن عمليات العناية الواجبة بشأن حقوق الإنسان يجب أن تشمل العمال ومنظماتهم (الفقرة 1).

وتدمج الفقرة ١٠ المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان في إعلان المبادئ الثلاثي وتنقل العناصر الرئيسية إلى عالم العمل. وتوضح أن "أصحاب المصلحة المعنيين" في عمليات العناية الواجبة تشمل النقابات العمالية. إن تحديد مخاطر حقوق الإنسان ومتابعة فعالية الاستجابات هي عملية دينامية ومستمرة لا يمكن تحقيقها من خلال المشاورات المخصصة ولكن فقط من خلال علاقات عمل سليمة ومستمرة.

وتتم دعوة الحكومات للتصديق على المعايير الدولية المتعلقة بالعمل والامثال لها، بدءاً بالمعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية، كما يجب عليها، بغض النظر عن التصديق عليها، تطبيق المبادئ الأساسية المتجسدة فيها إلى أقصى حد ممكن.

## أدوات العمل: تحقيق إمكانات إعلان المبادئ الثلاثي

توفر "أدوات العمل: تحقيق إمكانات إعلان المبادئ الثلاثي" قائمة تدقيق/متابعة لكل قسم من أقسام الإعلان، بما يسمح للنقابات بتقييم إجراءات المنشآت متعددة الجنسية والحكومات بشكل سريع.

إذا لم تلتزم الشركات والحكومات بالمبادئ الواردة في إعلان المبادئ الثلاثي، فإن نقابات العمال والعمال يستطيعون استخدام الأدوات التشغيلية المنصوص عليها في إعلان المبادئ الثلاثي من أجل مطالبة المنشآت بتحمل مسؤولية الآثار المترتبة على أعمالها. وهذه الأدوات تحديداً هي نقاط الاتصال الوطنية الثلاثية المُعَيَّنة والحوار بين الشركة والنقابة.

تستطيع نقابات العمال كذلك أن تستخدم الإشارة المعنية في إعلان المبادئ الثلاثي ربما بالاقتران مع وسائل أخرى مثل الهيئات الإشرافية لمنظمة العمل الدولية، ولاسيما اللجنة المعنية بالحرية النقابية أو آليات أخرى للدفع من أجل التغيير.

وعلاوة على ذلك، تستطيع نقابات العمال والعمال استخدام إعلان المبادئ الثلاثي وسلطته كنقطة مرجعية في المناقشات والمنازعات مع الحكومات والمنشآت وكذلك في الحملات العامة.

## أدوات العمل: تحقيق إمكانات إعلان المبادئ الثلاثي

المرجع	لا	نعم	
الفقرة (٩)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل صدّقت الحكومة على معايير العمل الأساسية بما في ذلك بروتوكولاتها؟ <sup>١٢</sup>
الفقرة (٩)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تمثل القوانين الوطنية لمعايير العمل الأساسية بما في ذلك بروتوكولاتها؟ <sup>١٣</sup>
الفقرة (١٢)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تعزز الحكومة (البلد الأصلي أو البلد المضيف للمنشأة متعددة الجنسية) ممارسة اجتماعية جيدة للمنشآت متعددة الجنسية؟
الفقرة (١٢)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تستعد الحكومات في البلد المضيف والبلد الأصلي لإجراء مشاورات مع بعضها البعض؟
الفقرة (١١)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تتشاور المنشأة مع منظمات الحكومات ومنظمات العمال لضمان توافق عملياتها مع السياسات الوطنية والأولويات الإنمائية والأهداف والبنى الاجتماعية للبلد؟
الفقرة (١٠)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل نفذت المنشأة عمليات العناية الواجبة التي تشمل العمال ومنظماتهم؟
الفقرة (٩)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تساهم المنشأة في تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؟
الفقرة (٩)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تولي المنشأة العناية الواجبة للممارسات المحلية؟

١٢ P.٢٩ - بروتوكول عام ٢٠١٤ الملحق باتفاقية العمل الجبري هو جزء من الصكوك الأساسية ويجب على الحكومات التصديق عليه. ويجب أن تمثل القوانين الوطنية للبروتوكول.

١٣ أنظر الحاشية السفلية أعلاه.

## التشغيل (الفقرات ١٣-٣٦)

### تعزيز التشغيل (الفقرات ١٣-٢١)

- يُتوقع من المنشآت مُتعددة الجنسيّة أن تقوم بالآتي:
- زيادة فرص العمل والأمن التشغيلي، مع مراعاة سياسات التشغيل بالتشاور مع الحكومات المحلية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال قبل العمليات وأثناءها.
  - أن تعطي الأولوية للتشغيل والتنمية المهنية وترقية مواطني البلد المضيف والنهوض بهم على جميع المستويات.
  - أن تراعي أهمية استخدام تكنولوجيات تولد فرص عمل بشكل مباشر وغير مباشر.
  - أن تولي الاعتبار كلما أمكن عمليا، لإبرام عقود مع المنشآت الوطنية لصناعة قطع غيار ومعدات واستخدام المواد الخام المحلية. ولكن يجب ألا تستخدم مثل هذه الترتيبات لتفادي المسؤوليات المُجسّدة في مبادئ إعلان المبادئ الثلاثي.

ينبغي للحكومات أن تتبع سياسات نشطة لتعزيز التشغيل، والتي تهدف إلى ضمان تحقيق عمل لائق لجميع الأشخاص المتاحين للعمل والباحثين عنه. وعلاوة على ذلك، يجب أن تضع الحكومات وتدمج سياسات لتسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المُنظّم.

### ما الفائدة التي سيعود بها على العمال؟

يؤكد إعلان المبادئ الثلاثي أن خلق الوظائف وأمن العمل هو مسؤولية رئيسية مناصرة بالشركات (الفقرتان ١٦ و ٣٣).

نادرا ما تظهر مسؤولية الشركات لتوفير تشغيل مستقر في صكوك أخرى، لذلك فهي حجة رئيسية يمكن للنقابات العمالية استخدامها في التفاوض مع المنشآت والحكومات.

يمكن كذلك استخدام مسؤولية الشركات كمدال يجب على الشركات أن تعمل عليها كجزء من عملية العناية الواجبة المطلوبة منها لمنع وتخفيف حدة الآثار الضارة بحقوق الإنسان (انظر السيناريو "محرارة العمل الهش: باستخدام إعلان المبادئ الثلاثي").

## أدوات العمل: تحقيق إمكانات إعلان المبادئ الثلاثي

المرجع	لا	نعم	
الفقرة (١٣)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم الحكومة باتباع سياسات نشطة في مكان العمل لتعزيز التشغيل والعمل اللائق لجميع الأشخاص المتاحين للعمل والباحثين عنه؟
الفقرة (٢١)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم الحكومة بتنفيذ إطار سياسي متكامل لتسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المُنظَّم؟
الفقرة (١٦)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تسعى المنشأة إلى زيادة فرص العمل ومعاييرها؟
الفقرة (١٦)؛ (٣٣)؛ (١٠)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تسعى المنشأة إلى زيادة استقرارية العمل؟ وإذا كانت المنشأة شركة تابعة أو جهة مُرخص لها أو وكيل امتياز أو مُورِّد للمنشأة متعددة الجنسية، فهل تعمل المنشأة متعددة الجنسية مع تلك المنشأة لتعزيز استقرار التشغيل من خلال خفض علاقات العمل الهشَّة؟
الفقرة (١٦)؛ (٣٣)؛ (١٠)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم المنشأة بشمول تقييم لمخاطر التشغيل الهشَّة التي تتعرض لها حقوق الإنسان والتخفيف من حدتها في عملية العناية الواجبة لديها؟
الفقرة (١٨)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم المنشأة بإعطاء الأولوية للتشغيل والتنمية المهنية وترقية مواطني البلد المضيف؟
الفقرة (١٩)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم المنشأة باستخدام تكنولوجيات تولد فرص عمل؟
الفقرة (٢٠)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم المنشأة ببناء روابط مع منشآت محلية لتوريد مدخلات محلية وتجهيز محلي وتصنيع محلي؟

## بعض معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة بهذا القسم<sup>١٤</sup>:

- اتفاقية بشأن سياسة التشغيل (رقم: ١٢٢) وتوصية بشأن سياسة التشغيل (رقم: ١٢٢) لعام ١٩٦٤ على كل دولة عضو أن تعلن وتتابع، كهدف أساسي، سياسة نشطة ترمي إلى تعزيز التشغيل الكامل المُنتج والمختار بحريّة، بغية تشييط النمو الاقتصادي والتنمية ورفع مستويات المعيشة وتلبية المتطلبات من القوى العاملة والتغلب على البطالة والبطالة الجزئية.
- اتفاقية بشأن النهوض بالتشغيل والحماية من البطالة، (رقم: ١٦٨) وتوصية بشأن النهوض بالتشغيل والحماية من البطالة (رقم: ١٧٦)، ١٩٨٨ الهدف الرئيسي للاتفاقية رقم ١٦٨ له شقين: حماية العاطلين عن العمل من خلال تقديم إعانات في شكل مدفوعات دورية ومن خلال تعزيز التشغيل.

## الضمان الاجتماعي (الفقرة ٢٢)

ينبغي للحكومات أن تقيم وتوصون أرضيات للحماية الاجتماعية باعتبارها عنصراً أساسياً لنُظُمها الوطنية بشأن الضمان الاجتماعي؛ وأن تنفذ أرضيات الحماية الاجتماعية ضمن استراتيجيات لمد نطاق الضمان الاجتماعي تضمن تدرجياً مستويات أعلى من الضمان الاجتماعي لصالح أكبر عدد ممكن من الناس.

ويجب أن تقوم المنشآت متعددة الجنسيّة وغيرها من المنشآت بالإسهام بإنصاف وبدقة في نظم الضمان الاجتماعي العامة التي تساعد على حفز المزيد من تطويرها، بما في ذلك من خلال برامج يراعها أصحاب العمل.

## أدوات العمل: تحقيق إمكانات إعلان المبادئ التلثائي

المرجع	لا	نعم	
الفقرة (٢٢)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم الحكومة بإنشاء وصون أرضيات للحماية الاجتماعية ضمن استراتيجية لضمان مستويات أعلى من الضمان الاجتماعي بشكل تدرجيّ؟
الفقرة (٢٢)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم المنشأة بتكميل نُظُم الضمان الاجتماعي العامة، بما في ذلك من خلال برامجها الخاصة المُمَوَّلة من قبل أصحاب العمل؟

١٤ مزيد من المعايير ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية لهذا القسم: توصية سياسة التشغيل (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم: ١٦٩)، وتوصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨ (رقم: ١٨٩)، وتوصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم: ١٩٣).

## بعض معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة بهذا القسم<sup>١٥</sup>:

- اتفاقية بشأن المعايير الدنيا للضمان الاجتماعي، ١٩٥٢ (رقم: ١٠٢)  
تهدف الاتفاقية إلى ضمان الحد الأدنى من الحماية في الفروع التسعة التالية للضمان الاجتماعي: (أ) الرعاية الطبية، (ب) إعانة المرض، (ج) إعانة البطالة، (د) إعانة الشيخوخة، (هـ) إعانات إصابات العمل، (و) الإعانة العائلية، (ز) إعانة الأمومة، (ح) إعانات العجز، (ط) إعانة الورثة.
- توصية بشأن الأراضيات الوطنية للحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم: ٢٠٢)  
تقدم هذه التوصية الإرشاد للدول الأعضاء من أجل إقامة وصيانة أراضيات للحماية الاجتماعية، حيثما تنطبق، باعتبارها عنصراً أساسياً لنظمها الوطنية بشأن الضمان الاجتماعي؛ وتنفيذ أراضيات الحماية الاجتماعية ضمن استراتيجيات لمد نطاق الضمان الاجتماعي تضمن تدرجياً مستويات أعلى من الضمان الاجتماعي لصالح أكبر عدد ممكن من الناس.

## القضاء على العمل الجبري أو الإلزامي (الفقرات ٢٣-٢٥)

ينبغي للحكومات أن تتخذ تدابير فعالة لمنع العمل الجبري والقضاء عليه، كأن تقوم بتعويض وإعادة تأهيل للضحايا، وتعاقب مرتكبي العمل الجبري أو الإلزامي. ويوصي إعلان المبادئ الثلاثي باعتماد سياسة وخطة عمل وطنيتين، وذلك بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

وينبغي للحكومات أن توفر الإرشاد والدعم لأصحاب العمل والمنشآت لاتخاذ تدابير فعالة من أجل تحديد مخاطر العمل الجبري أو الإلزامي والحيلولة دون حدوثها والتخفيف من حدتها وتوضيح كيفية معالجتها في عمليات منشآتهم أو في المنتجات أو الخدمات أو العمليات التي قد يكونون مرتبطين بها مباشرة.

وأخيراً، يدعو إعلان المبادئ الثلاثي المنشآت مُتعددة الجنسيّة وكذلك المنشآت الوطنية أن تتخذ تدابير فورية وفعالة في حدود اختصاصها، لكفالة حظر العمل الجبري أو الإلزامي في عملياتها.

## أدوات العمل: تحقيق إمكانات إعلان المبادئ الثلاثي

المرجع	لا	نعم	
الفقرة (٢٣)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل قامت الحكومة باتخاذ تدابير فعالة لمنع العمل الجبري والقضاء عليه، وهل قامت بتوفير سبل الانتصاف المناسبة والفعالة للضحايا؟
الفقرة (٢٣)؛ (٢٤)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل قامت الحكومة بوضع سياسة وخطة عمل لمحاربة العمل الجبري وتقديم الإرشاد والدعم لأصحاب العمل؟
الفقرة (٢٥)؛ (١٠)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل قامت المنشأة باتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على العمل الجبري أو الإلزامي في عملياتها وفي علاقاتها التجارية، أي سلاسل التوريد والإمداد العالمية؟

١٥ مزيد من المعايير ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية لهذا القسم: اتفاقية إعانات إصابات العمل لعام ١٩٦٤ [الجدول الأول المعدل في عام ١٩٨٠] (رقم ١٢١)؛ اتفاقية بشأن الرعاية الطبية وإعانات المرض (رقم ١٣٠) وتوصية بشأن الرعاية الطبية وإعانات المرض (رقم ١٣٤)، ١٩٦٩.



## بعض معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة بهذا القسم:

- اتفاقية متعلقة بالعمل الجبري أو الإلزامي، لعام ١٩٣٠ (رقم: ٢٩) وبروتوكولها لعام ٢٠١٤، وتوصية الإكراه غير المباشر على العمل، لعام ١٩٣٠ (رقم: ٣٥)  
إن هدف وغاية الاتفاقية هو حظر استخدام العمل الجبري أو الإلزامي بكل أشكاله بصرف النظر عن طبيعة العمل أو قطاع النشاط الذي يمكن أن يؤدي فيه. ويتم تعريف العمل الجبري أو الإلزامي حسب هذه الاتفاقية كالآتي: "كل أعمال أو خدمات تُفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بأي عقوبة، والتي لا يكون هذا الشخص قد تطوع بأدائها بمحض اختياره." ويعتبر البروتوكول وتوصيته الداعمة أول صكوك لمنظمة العمل الدولية تشمل ضرورة قيام المؤسسات في القطاعين العام والخاص على حد سواء بعملية العناية الواجبة للحيلولة دون وقوع مخاطر العمل الجبري والإلزامي ومواجهتها (أنظر المادة (٢هـ) في البروتوكول).
- اتفاقية بشأن إلغاء العمل الجبري، لعام ١٩٥٧ (رقم: ١٠٥)  
تحظر الاتفاقية بعض أشكال العمل الجبري أو العمل القسري مثل اللجوء إليه كعقاب على المشاركة في إضرابات أو كعقاب على اعتناق آراء سياسية.
- توصية بشأن العمل الجبري (تدابير تكميلية)، لعام ٢٠١٤ (رقم: ٢٠٣)  
تدعم هذه التوصية بروتوكول العمل الجبري (٢٠١٤) من خلال السعي إلى تعزيز تدابير الوقاية والحماية والتعويض، فضلا عن تكثيف الجهود للقضاء على جميع أشكال العمل الجبري، بما في ذلك الاتجار بالأشخاص.

## القضاء الفعلي على عمل الأطفال: الحد الأدنى لسن الاستخدام وأسوأ أشكال عمل الأطفال (الفقرات ٢٦-٢٧)

يجب أن تقوم المنشآت مُتعددة الجنسيّة والمنشآت الوطنية باحترام الحد الأدنى لسن التشغيل أو العمل وأن تتخذ إجراءات فورية وفعالة لضمان حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها.

وتحقيقاً لهذه الغاية، يوصي إعلان المبادئ الثلاثي الحكومات بأن تضع سياسة وطنية بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، بحيث يكون الهدف منها ضمان القضاء فعلياً على عمل الأطفال.

## أدوات العمل: تحقيق إمكانات إعلان المبادئ الثلاثي

المرجع	لا	نعم	
الفقرة (٢٦)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم الحكومة باتخاذ إجراءات مناسبة لحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها ورفع الحد الأدنى لسن العمل أو التشغيل؟
الفقرة (٢٧)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تحترم المنشأة الحد الأدنى لسن العمل أو التشغيل؟
الفقرة (٢٧)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم المنشأة بالالتزام بحظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليه؟
الفقرة (٢٧)؛ (١٠)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم المنشأة بالتحقيق في وجود أطفال يعملون في سلسلة الإمداد والتوريد العالمية الخاصة بها؟

## بعض معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة بهذا القسم:

- اتفاقية بشأن الحد الأدنى لسن الاستخدام، (رقم: ١٣٨) وتوصية الحد الأدنى لسن الاستخدام، (رقم: ١٤٦) لعام ١٩٧٣  
تقتضي الاتفاقية من كل دولة عضو تصادق على هذه الاتفاقية اتباع سياسة وطنية ترمي إلى القضاء فعلياً على عمل الأطفال وإلى رفع الحد الأدنى لسن التشغيل أو العمل بصورة تدريجية.
- اتفاقية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، (رقم: ١٨٢) وتوصية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، (رقم: ١٩٠) لعام ١٩٩٩  
تعهد كل دولة تصادق على الاتفاقية (١٨٢) اتخاذ تدابير فورية وفعالة تكفل بموجبها حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها.

## تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة (الفقرات ٢٨-٣١)

يجب تطبيق المبدأ العام لتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في جميع عمليات المنشأة وعلاقتها التجارية. كما يجب أن تتخذ المنشآت من المؤهلات والمهارات والخبرات أساساً لتعيين عاملها على جميع المستويات وتوظيفهم وتدريبهم وترقيتهم.

ينبغي للحكومات أن تتبع سياسات ترمي إلى تعزيز الفرص والمساواة في المعاملة بغية القضاء على أي تمييز قائم على العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو المنشأ الاجتماعي. وينبغي للحكومات ألا تطلب قط من المنشآت مُتعددة الجنسيّة وألا تشجعها على التمييز على أي من الأسس المذكورة أعلاه؛ ويستحسن بالحكومات أن تواصل توجيهها عند الاقتضاء لتفادي أي تمييز من هذا القبيل في مجال التشغيل.

وينبغي للحكومات أن تعزز المساواة في الأجر بين العمال والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية.

## أدوات العمل: تحقيق إمكانات إعلان المبادئ الثلاثي

المرجع	لا	نعم	
الفقرة (٢٨)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم الحكومة باتباع سياسات ترمي إلى تعزيز تكافؤ الفرص والقضاء على التمييز؟
الفقرة (٣١)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم الحكومة بتجنب فرض متطلبات على المنشآت تنطوي على التمييز على أي من الأسس؟
الفقرة (٢٩)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم الحكومة بتعزيز المساواة في الأجر بين العمال والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية؟
الفقرة (٣١)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم الحكومة أو الشركة بتقديم مساعدة وتوجيه متواصلين بشأن كيفية تجنب التمييز في التشغيل؟
الفقرة (٣٠)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل يتم اتخاذ المؤهلات والمهارات والخبرات أساساً لتعيين العاملين وتوظيفهم وتدريبهم وترقيتهم في المنشأة؟

## بعض معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة بهذا القسم<sup>١٦</sup>:

- اتفاقية المساواة في الأجر، (رقم: ١٠٠) وتوصية المساواة في الأجر، (رقم: ٩٠) لعام ١٩٥١ تطبق اتفاقية المساواة في الأجر (رقم ١٠٠) والتوصية رقم ٩٠ لعام ١٩٥١ على جميع العمال في جميع القطاعات الاقتصادية، الخاصة أو العامة. وتحدد هذه الصكوك مبادئ للسياسة الوطنية بشأن كيفية تعزيز وضمان المساواة في الأجر بين العمال والعاملات في الأجر عن عمل ذي قيمة متساوية.
- اتفاقية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة (رقم: ١١١)، وتوصية بشأن التمييز في الاستخدام والمهنة (رقم: ١١١) لعام ١٩٥٨ تقتضي هذه الاتفاقية أن تقوم كل دولة عضو بسنّ تشريعات تحظر جميع أشكال التمييز والاستبعاد التي تقوم على أي أساس، بما في ذلك العرق أو اللون أو الجنس أو العقيدة أو الرأي السياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي في العمل، وأن تقوم كذلك بإلغاء التشريعات التي لا تستند إلى تكافؤ الفرص.

## الأمن الوظيفي (الفقرات ٣٢-٣٦)

إن قضية أمن واستقرار التشغيل هي إحدى المجالات التي يبرز فيها إعلان المبادئ الثلاثي عن المدونات الخاصة للمسؤولية الاجتماعية للشركات، وينبغي التأكيد عليها من قبل النقابات التي تحارب العمل الهش.

يجب على المنشآت متعددة الجنسيّة والوطنية أن تبذل جهوداً لتوفير فرص عمل مستقرة لموظفيها من خلال:

- التخطيط النشط للتشغيل
- أن تراعي الالتزامات التي تم التوصل إليها بالمفاوضات الحرة بشأن استقرار التشغيل والضمان الاجتماعي.
- تجنب إجراءات الفصل التعسفي.

يطلب كذلك من المنشآت متعدّدة الجنسيّة أن تُعلن عن أي تغييرات تنوي إدخالها على عملياتها ويكون لها آثار بارزة على التشغيل قبل فترة معقولة ودراسة السبل التي يمكن من خلالها تخفيف حدة الآثار الضارة إلى أدنى حد ممكن، وذلك بالتعاون مع السلطات الحكومية المختصة ومنظمات العمال.

ينبغي للحكومات أن تدرس بعناية أثر المنشآت متعدّدة الجنسيّة على التشغيل في مختلف القطاعات الصناعية. وينبغي أن تتخذ تدابير مناسبة لمعالجة آثار عمليات المنشآت متعدّدة الجنسيّة على التشغيل وسوق العمل، كما ينبغي أن توفر، بالتعاون مع المنشآت متعدّدة الجنسيّة والمنشآت الوطنية، شكلاً من أشكال حماية دخل العمال الذين أنهى تشغيلهم.

## ما الفائدة التي سيعود بها على العمال: يونيليفر - اتحاد النقابات العالمي

في كفاح من أجل الحصول على عقود دائمة في مصنع من مصانع شركة يونيليفر في باكستان، استخدم اتحاد النقابات العالمي عدداً من الصكوك بما فيها الإشارة إلى إعلان المبادئ الثلاثي. وبعد إطلاق حملة ناجحة، تم التوصل إلى اتفاقات شاملة مع الشركة، وحصل مئات العمال المؤقتين في مصنع خانويل ومصنع رحيم يار خان على عقود عمل مستقرة ودائمة. انظر لمزيد من التفاصيل: بيتر روسمان (٢٠١٣): مواجهة التحدي المتمثل في العمل الهش: أجندة للعمال، في: **المجلة الدولية للبحوث المتعلقة بالعمل**. المجلد: ٥، الإصدار ١.

١٦ مزيد من المعايير ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية لهذا القسم: اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية (رقم: ١٥٦) وتوصية العمال ذوي المسؤوليات العائلية (رقم: ١٦٥) لعام ١٩٨١ وتوصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز (رقم: ٢٠٠) لعام ٢٠٠١.

## أدوات العمل: تحقيق إمكانات إعلان المبادئ الثلاثي

المرجع	لا	نعم	
الفقرة (٣٥)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل يتمتع العمال بحماية من إجراءات الفصل التعسفي؟
الفقرة (٣٢)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم الحكومة باتخاذ تدابير مناسبة لمعالجة آثار عمليات المنشآت مُتعدّدة الجنسيّة على التشغيل وسوق العمل؟
الفقرة (٣٦)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم الحكومات، بالتعاون مع المنشآت مُتعدّدة الجنسيّة والمنشآت الوطنية، بتوفير شكل من أشكال حماية دخل العمال الذين تم تسريحهم؟
الفقرة (٣٣)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم المنشأة بالمشاركة في تخطيط نشاط للقوى العاملة؟
الفقرة (٣٣)؛ (١٠)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تسعى المنشأة إلى أن توفر علاقات تشغيل مُستقرة للعمال في سلسلة الإمداد والتوريد الخاصة بها؟
الفقرة (٣٣)؛ (١٠)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تعمل المنشأة (مثل الشركات التابعة) على توفير علاقات تشغيل مُستقرة وهل تقوم بتعزيز الأمن الوظيفي؟
الفقرة (٣٥)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم المنشأة بتجنب إجراءات الفصل التعسفي؟
الفقرة (٣٤)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم المنشأة بتقديم إخطار إلى نقابات العمال قبل فترة معقولة من إجراء تغييرات على عملياتها؟
الفقرة (٣٤)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم المنشأة باتخاذ إجراءات لتخفيف حدة الآثار الضارة في عملياتها إلى أدنى حد ممكن؟

### بعض معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة بهذا القسم:

- اتفاقية إنهاء الاستخدام (رقم: ١٥٨) وتوصية إنهاء الاستخدام (رقم: ١٦٦) لعام ١٩٨٢ لا ينهي استخدام عامل ما لم يوجد سبب صحيح لهذا الإنهاء يرتبط بمقدرة العامل أو بسلوكه، أو يستند إلى مقتضيات تشغيل المؤسسة أو المنشأة أو المرفق. فعلى سبيل المثال، الانتساب النقابي أو المشاركة في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل لا يُشكّل سبباً صحيحاً لإنهاء الخدمة.

## التدريب (الفقرات ٣٧-٤٠)

يُحدّد هذا المجال للعمل سبل الاستفادة من التدريب على المهارات من أجل تعزيز القابلية للتشغيل.

- يتوقع من المنشآت مُتعدّدة الجنسيّة أن تقوم بالآتي:
- أن تتعاون مع الحكومات المحلية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في تزويد عمالها على جميع المستويات في البلد المضيف بتدريب مناسب من أجل تلبية احتياجات المنشأة وسياسات التنمية في ذلك البلد.
  - أن تشارك إلى جانب المنشآت الوطنية في برامج محلية للتشجيع على اكتساب المهارات والتعلم والنمو المتواصلين، فضلا عن تقديم التوجيه المهني.
  - المساهمة في تنمية الموارد البشرية المحلية من خلال توفير الموارد البشرية للمساعدة في إجراء الدورات التدريبية وإتاحة الفرص لتوسيع نطاق خبرات الإدارة المحلية في مجالات مناسبة كالعلاقات الصناعية.
  - عندما تمارس المنشآت مُتعدّدة الجنسيّة عملها في بلدان نامية، يجب أن تشارك إلى جانب المنشآت الوطنية في برامج تشجعها الحكومات المضيقة وتدعمها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، بما فيها الصناديق الخاصة.

ويطلب من الحكومات أن تضع، بالتعاون مع الأطراف المُهمّمة، سياسات وطنية للتدريب والتوجيه المهنيين، توفر بدورها إطارا ينبغي أن تتبع فيه الشركات متعددة الجنسيّة سياسات التدريب المُوصى بها.

### أدوات العمل: تحقيق إمكانات إعلان المبادئ الثلاثي

المرجع	لا	نعم	
الفقرة (٣٧)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تضع الحكومات، بالتعاون مع النقابات ومنظمات أصحاب العمل، سياسات للتدريب والتوجيه المهنيين؟
الفقرة (٣٨)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقدم المنشأة التدريب لجميع العمال على اختلاف مستوياتهم؟
الفقرة (٣٨)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم المنشأة بتقديم التدريب المرتبط باحتياجات التنمية في البلد؟
الفقرة (٣٩)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم المنشأة بالمشاركة في برامج تهدف إلى التشجيع على اكتساب المهارات والتنمية؟
الفقرة (٤٠)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم المنشأة بتوفير فرص لتوسيع خبرة الإدارة المحلية؟

## بعض معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة بهذا القسم:

- اتفاقية بشأن تنمية الموارد البشرية (رقم: ١٤٢) لعام ١٩٧٥  
ينبغي على كل دولة عضو أن تعتمد وتُطوّر سياسات وبرامج شاملة ومنسّقة للتوجيه المهني والتدريب المهني، ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالتشغيل، وخاصة عن طريق مكاتب التشغيل العامّة.
- توصية بشأن تنمية الموارد البشرية (رقم: ١٩٥) لعام ٢٠٠٤  
يجب، على أساس الحوار الاجتماعي، أن تضع الدول الأعضاء وتطبق وتستعرض سياسات وطنية لتحقيق التنمية والتعليم والتدريب والتعلم المتواصل للموارد البشرية، تكون متسقة مع السياسات الاقتصادية والمالية والاجتماعية.

## ظروف العمل والحياة (الفقرات ٤١-٤٦)

### الأجور والإعانات وظروف العمال (الفقرات ٤١-٤٢)

ينص إعلان المبادئ الثلاثي على ألا تقل الأجور والإعانات وظروف العمل التي تقدمها المنشآت مُتعدّدة الجنسيّة في جميع عملياتها مؤاتاة عما يقدمه أصحاب العمل المماثلون في البلد المضيف.

وفي حالة عدم وجود أصحاب عمل مماثلين، ينبغي لها أن تقدم أفضل أجور وإعانات وظروف عمل ممكنة. وينبغي أن تشمل العناصر التي يتعين أخذها في الاعتبار ما يلي:

- احتياجات العمال وأسرهم، مع مراعاة المستوى العام للأجور في البلد وتكاليف المعيشة وإعانات الضمان الاجتماعي ومستويات المعيشة النسبية للمجموعات الاجتماعية الأخرى.
- العوامل الاقتصادية ومنها متطلبات التنمية الاقتصادية ومستويات الإنتاجية والرغبة في بلوغ مستوى مرتفع من التشغيل والحفاظ عليه.

وعندما يزود صاحب العمل العمال بخدمات أساسية، مثل الإسكان أو الرعاية الطبية أو الغذاء، ينبغي أن تكون هذه الخدمات جيدة المستوى.

وينبغي أن تسعى الحكومات جاهدةً إلى اعتماد تدابير مناسبة تكفل استفادة المجموعات الأدنى دخلاً والمناطق الأقل تطوراً قدر الإمكان من أنشطة المنشآت مُتعدّدة الجنسيّة.

### ما الفائدة التي سيعود بها على العمال؟

في عام ٢٠١٧، صادق ٢٢ بلداً على اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية لعام ١٩٨٩ (رقم ١٦٩)، بما في ذلك في معظمها بلدان من أمريكا اللاتينية.

وتضمن تحديث عام ٢٠١٧ اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم (١٦٩) بشأن الشعوب الأصلية في الملحق (١) من إعلان المبادئ الثلاثي. ويمكن أن يؤدي ذلك إلى إتاحة فرص جديدة لضمان النمو الشامل والمستدام للجميع وقد ترغب النقابات العمالية في استخدام الاتفاقية للحصول على مزيد من التوجيه.

## أدوات العمل: تحقيق إمكانات إعلان المبادئ الثلاثي

المرجع	لا	نعم	
الفقرة (٤٢)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل قامت الحكومة باعتماد تدابير مناسبة تكفل استفادة المجموعات الأدنى دخلاً والمناطق الأقل تطوراً من أنشطة المنشآت مُتعددة الجنسيّة؟
الفقرة (٤١)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم المنشأة بتقديم أجور ومنافع وظروف عمل مرضية بشكل أقل بالمقارنة بما يقدمه أصحاب العمل المحليون من نفس الحجم والموارد؟
الفقرة (٤١)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	في حالة عدم وجود أصحاب عمل مماثلين، هل تقوم المنشأة بتقديم أفضل أجور ومنافع وظروف عمل ممكنة، والتي تكون على أقل تقدير كافية لتلبية الاحتياجات الأساسية للعمال وأسراهم؟
الفقرة (٤١)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل الاحتياجات الأساسية التي تقدمها المنشأة من مسكن ورعاية طبية ومأكل ذات نوعية جيّدة؟

### بعض معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة بهذا القسم<sup>١٧</sup>:

- توصية بشأن تخفيض ساعات العمل، (رقم: ١١٦) لعام ١٩٦٢ على كل دولة عضو أن تشجع، حيثما أمكن، وتضمن تطبيق مبدأ التخفيض التدريجي لساعات العمل العادية بغية بلوغ ٤٠ ساعة عمل في الأسبوع دون أي تخفيض في أجور العمال.
- اتفاقية بشأن الشعوب الأصلية والقبلية (رقم: ١٦٩) لعام ١٩٨٩ تتحمل الدول الأعضاء في هذه الاتفاقية المسؤولية عن وضع إجراءات مُنسقة ونظامية لحماية حقوق الشعوب القبلية وضمن احترام سلامتها.

<sup>١٧</sup> مزيد من معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة بهذا القسم: توصية إسكان العمال، لعام ١٩٦١ (رقم: ١١٥)، واتفاقية حماية مستحقات العمال عند إفسار صاحب عملهم (رقم: ١٧٣) وتوصية حماية مستحقات العمال عند إفسار صاحب عملهم (رقم: ١٨٠) لعام ١٩٩٢.

## الصحة والسلامة المهنيان (الفقرات ٤٣-٤٦)

ينبغي أن تتأكد الحكومات من أن المنشآت مُتعدّدة الجنسيّة والمنشآت الوطنية على السواء توفر معايير سلامة وصحة كافية وتُسهّم في إرساء ثقافة وقائيّة للسلامة والصحة في المنشآت التي تهَيء تدريجياً بيئة عمل آمنة وصحية. ومن شأن ذلك أن يشمل اتخاذ خطوات لمكافحة أعمال العنف ضد النساء والرجال في مكان العمل وتوجيه الاهتمام إلى سلامة المباني. وعلاوة على ذلك، ينبغي تعويض العمال الذين وقعوا ضحايا الحوادث أو الأمراض المهنية.

يتوقع من المنشآت مُتعدّدة الجنسيّة أن تقوم بالآتي:

- الحفاظ على أعلى معايير السلامة والصحة، مع مراعاة خبرتها ذات الصلة بعمليات في بلدان أخرى.
- عند الاقتضاء، ينبغي أن تدرج المسائل المتعلقة بالسلامة والصحة في اتفاقات مع ممثلي العمال ومنظماتهم.

وبما أن هذا المجال يمكن أن تقدم فيه الشركات المُتعدّدة الجنسيّة إسهاماً كبيراً في تعزيز الممارسات المحلية، فإن إعلان المبادئ الثلاثي يتوقع منها أن تقوم كذلك بالآتي:

- أن توفر معلومات حول معايير السلامة والصحة الخاصة بعملياتها المحلية وعلاقتها التجارية، والتي تراعيها في البلدان الأخرى.
- أن تُخطر الحكومات والمنشآت والعمال المحليين بأي مخاطر خاصة وما يتصل بها من تدابير وقائيّة مرتبطة بالمنتجات والعمليات الجديدة.
- أن تتعاون في عمل المنظمات الدولية المعنية فيما يتعلق بقضايا السلامة والصحة.
- أن تتعاون تعاوناً كاملاً، وفقاً للممارسة الوطنية، مع سلطات السلامة والصحة المختصة وممثلي العمال ومنظماتهم ومنظمات السلامة والصحة القائمة.

وبالنسبة للحكومات، يوصي الإعلان بتطبيق معايير العمل الدولية ومدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل ضمان أن توفر المنشآت متعددة الجنسيّة والمنشآت الوطنية معايير كافية فيما يتعلق بالسلامة والصحة لموظفيها.



## أدوات العمل: تحقيق إمكانات إعلان المبادئ الثلاثي

المرجع	لا	نعم	
الفقرة (٤٣)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل قامت الحكومة باعتماد تدابير مناسبة تكفل استفادة المجموعات الأدنى دخلاً والمناطق الأقل تطوراً من أنشطة المنشآت مُتعددة الجنسيّة؟
الفقرة (٤٤)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم المنشأة بتطبيق أعلى معايير السلامة والصحة في العمل باستمرار؟
الفقرة (٤٤)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم المنشأة ببحث أسباب المخاطر الصناعية على السلامة والصحة وهل تقوم بتطبيق التحسينات الضرورية تبعاً لذلك؟
الفقرة (٤٤)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم المنشأة بإخطار الحكومة ونقابات العمال بأي مخاطر خاصة وما يتصل بها من تدابير وقائية مرتبطة بالمنتجات والعمليات الجديدة؟
الفقرة (٤٤)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم المنشأة بتزويد ممثلي العمال بمعلومات حول الممارسات الفضلى التي تراعيها في بلدان أخرى؟
الفقرة (٤٦)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم المنشأة بالتعاون بشكل كامل مع سلطات السلامة والصحة المختصة وممثلي العمال ومنظماتهم؟

### بعض معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة بهذا القسم<sup>١٨</sup>:

- اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، (رقم: ١٥٥) لعام ١٩٨١ وبروتوكول عام ٢٠٠٢؛ وتوصية السلامة والصحة المهنيين، (رقم: ١٦٤) لعام ١٩٨١ بالتشاور مع أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل والعمال، تقوم كل دولة عضو بصياغة وتنفيذ سياسة وطنية متسقة بشأن السلامة المهنية والصحة المهنية وبيئة العمل وبمراجعتها بصورة دورية، وذلك من أجل الوقاية من الحوادث والأضرار الصحية بالحد من أسباب المخاطر إلى أقصى حدٍّ ممكن ومعقول.
- اتفاقية بشأن السلامة في استخدام الحرير الصخري (الاسبستوس)، (رقم: ١٦٢) وتوصية بشأن السلامة في استخدام الحرير الصخري (الاسبستوس)، (رقم: ١١٧٢) لعام ١٩٨٦ تنطبق الاتفاقية على جميع الأنشطة التي تنطوي على تعرّض العمال للحرير الصخري بسبب عملهم.

١٨ مزيد من معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة بهذا القسم: توصية الحماية من الإشعاعات لعام ١٩٦٠ (رقم: ١١٤)، وتوصية بشأن الوقاية من الآلات لعام ١٩٦٣ (رقم: ١١٨)، وتوصية بشأن مخاطر التسمم الناجم عن البنزين لعام ١٩٧١ (رقم: ١٤٤)، وتوصية بشأن الوقاية والحد من المخاطر المهنية الناتجة عن المواد والعوامل المسببة للسرطان لعام ١٩٧٤ (رقم: ١٤٧)، واتفاقية حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل (رقم: ١٤٨) وتوصية بشأن حماية العمال من المخاطر المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في بيئة العمل (رقم: ١٥٦) لعام ١٩٧٧، واتفاقية بشأن خدمات الصحة المهنية (رقم: ١٦١) وتوصية بشأن خدمات الصحة المهنية (رقم: ١٧١) لعام ١٩٨٥، واتفاقية بشأن السلامة والصحة في البناء (رقم: ١٦٧) وتوصية بشأن السلامة والصحة في البناء (رقم: ١٧٥) لعام ١٩٨٨، واتفاقية بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل (رقم: ١٧٠) وتوصية بشأن السلامة في استعمال المواد الكيميائية في العمل (رقم: ١٧٧) لعام ١٩٩٠، واتفاقية بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى (رقم: ١٧٤) وتوصية بشأن منع الحوادث الصناعية الكبرى (رقم: ١٨١) لعام ١٩٩٣، واتفاقية السلامة والصحة في المناجم (رقم: ١٧٦) وتوصية بشأن السلامة والصحة في المناجم (رقم: ١٨٣) لعام ١٩٩٥، واتفاقية مقترحة بشأن السلامة والصحة في الزراعة (رقم: ١٨٤) وتوصية بشأن السلامة والصحة في الزراعة (رقم: ١٩٢) لعام ٢٠٠١، وتوصية بشأن قائمة الأمراض المهنية وتسجيل الحوادث والأمراض المهنية والإخطار بها لعام ٢٠٠٢ (رقم: ١٩٤).

## العلاقات الصناعية (الفقرات ٤٧-٦٨)

### الحرية النقابية وحق التنظيم (الفقرات ٤٨-٥٤)

- من المتوقع أن تقوم الحكومات والمنشآت المتعددة الجنسيات والمنشآت الوطنية بما يلي:
- الاعتراف بحقوق العمال في إنشاء المنظمات التي يختارونها أو أن ينضموا إلى هذه المنظمات دون تصريح مسبق.
  - توفير الحماية للعمال من أي أعمال تمييز بسبب الانتماء النقابي.
  - السماح لممثلي العمال بالتشاور وتبادل الآراء فيما بينهم، بشرط ألا يضر ذلك بحسن سير عمليات المنشأة.

يتم تشجيع المنشآت متعددة الجنسية لدعم منظمات أصحاب العمل التمثيلية، على الرغم من أنها غالباً ما تميل إلى العمل بشكل مستقل.<sup>١٩</sup>

يُهاب بالحكومات القيام بالآتي:

### ما الفائدة التي سيعود بها على العمال؟

لا يمكن تقييد حق العمال في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، ويشمل هذا مناطق تجهيز الصادرات.<sup>١٩</sup>

- السماح للمنشآت مُتعددة الجنسيّة أو للعمال الذين تستخدمهم بالانتماء إلى ما يختارونه من منظمات دولية لأصحاب العمل وللعمال.
- السماح بدخول 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.
- ضمان عدم شمول الحوافز الخاصة المقدمة لاجتذاب الاستثمار الأجنبي أي تقييد للحرية النقابية للعمال أو حقهم في التنظيم أو المفاوضة الجماعية، بما في ذلك في مناطق تجهيز الصادرات.

١٩ يشمل ذلك جميع المناطق الصناعية ذات الحوافز الخاصة لجذب المستثمرين الأجانب بغض النظر عن الاسم؛ أي المناطق الصناعية المؤهلة أو المناطق الاقتصادية الخاصة.

## أدوات العمل: تحقيق إمكانات إعلان المبادئ الثلاثي

المرجع	لا	نعم	
الفقرة (٤٨)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تسمح الحكومة لجميع العمال في أي منشأة أن يؤسسوا نقابات عمالية يختارونها أو أن ينضموا إلى هذه النقابات أو ينتسبوا إليها؟
الفقرة (٥٤)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تسمح الحكومة بدخول ممثلين نقابيين إلى البلد المقصود بغرض التشاور؟
الفقرة (٥٢)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم الحكومة بضمان عدم شمول أي حوافز خاصة لاجتذاب الاستثمار الأجنبي على أي تقييد للحرية النقابية للعمال أو حقهم في التنظيم أو المفاوضة الجماعية؟
الفقرة (٤٨)؛ (١٠)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تسمح المنشأة للعمال بتشكيل نقابات عمالية يختارونها والانضمام إليها، وهل تستخدم المنشأة متعددة الجنسية نفوذها لضمان هذا الحق في سلسلة الإمداد العالمية الخاصة بها بأكملها؟
الفقرة (٤٨)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تمتنع المنشأة عن فرض أي عقوبات أو اتخاذ أي إجراءات تمييزية ضد العمال بسبب انتمائهم النقابي؟
الفقرة (٥٣)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تسمح المنشأة لممثلي العمال بالتشاور فيما بينهم؟

### بعض معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة بهذا القسم:

- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، لعام ١٩٤٨ (رقم: ٨٧)  
تحدد الاتفاقية حقوق جميع العمال وأصحاب العمل في "الانضمام إلى منظمات يختارونها دون ترخيص سابق". وتمتد الحقوق أيضاً إلى المنظمات نفسها لوضع دساتيرها ولوائحها الإدارية وفي انتخاب ممثليها وفي تنظيم إدارتها ونشاطها دون أي تدخل من السلطات العامة، وتتعهد كل دولة عضو في منظمة العمل الدولية تسري فيها هذه الاتفاقية باتخاذ كل التدابير اللازمة والمناسبة لضمان ممارسة العمال وأصحاب العمل حقهم في التنظيم بحرية".
- اتفاقية بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم، لعام ١٩٤٩ (رقم: ٩٨)  
تغطي الاتفاقية، أولاً، حقوق أعضاء النقابات في التنظيم بشكل مستقل دون تدخل من جانب أصحاب العمل. وثانياً، تقتضي هذه الاتفاقية التطبيق الفعال للحقوق في المفاوضة الجماعية، وأن يشجعه ويعززه قانون كل دولة عضو. كما تنص على أحكام خاصة بالتمييز بسبب الانتماء النقابي.
- اتفاقية بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات، لعام ١٩٧١ (رقم: ١٣٥)  
يتمتع ممثلو العمال في المؤسسات بحماية فعلية من أي تصرفات تضر بهم، بما فيها التسريح، وتتخذ بسبب وضعهم أو أنشطتهم كممثلين للعمال، أو عضويتهم النقابية، أو اشتراكهم في أنشطة نقابية، شريطة أن يعملوا وفقاً للقوانين أو الاتفاقات الجماعية القائمة أو وفقاً لترتيبات أخرى مُتفق عليها بصورة مُشتركة.

## المفاوضة الجماعية (الفقرات ٥٥-٦٢)

من أجل ضمان اعتراف فعال بالحق في المفاوضة الجماعية، ينص إعلان المبادئ الثلاثي على الآتي:

- أن يكون للعمال الذين تستخدمهم منشآت مُتعدّدة الجنسيّة الحق في أن يختاروا منظمات لتمثيلهم في إجراء المفاوضة الجماعية.
- أن يكون للعمال منظمات معترف بها باختيارهم لتمثيلهم في إجراء المفاوضة الجماعية.
- تعزيز التفاوض الاختياري بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال، كما يجب أن تشمل الاتفاقات الجماعية أحكاماً لتسوية النزاعات الناجمة عن تفسيرها وتطبيقها.

يُتوقَّع من المنشآت مُتعدّدة الجنسيّة أن تقوم بما يلي:

- أن توفر لممثلي العمال ما قد يلزم من التسهيلات لمساعدتهم على وضع اتفاقات جماعية فعّالة.
- أن تتيح لممثلي العمال لديها في كل بلد من البلدان التي تعمل فيها، والمخولين حسب الأصول المرعية، إجراء مفاوضات مع ممثلي الإدارة المخولين اتخاذ قرارات بشأن المسائل قيد التفاوض.
- ألا تهدد باستخدام سلطتها في نقل وحدة عاملة بأسرها أو جزء منها من البلد المعني لكي تؤثر عن غير حق على هذه المفاوضات أو تعرقل ممارسة حق التنظيم.
- ينبغي أن تزود ممثلي العمال بالمعلومات اللازمة لإجراء مفاوضات مجدية.
- أن تستجيب على نحو بنّاء للطلبات المقدمة من الحكومات لتزويدها بالمعلومات المناسبة المتصلة بعملياتها.

ينبغي أن تقدم الحكومات لممثلي منظمات العمال بناء على طلبهم، معلومات حول الصناعات التي تعمل فيها المنشآت متعددة الجنسيات، والتي يمكن أن تساعد على وضع معايير موضوعية في عملية المفاوضة الجماعية.

## أدوات العمل: تحقيق إمكانات إعلان المبادئ الثلاثي



المرجع	لا	نعم	
الفقرة (٦٢)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم الحكومة بتقديم معلومات لنقابات العمال لتساعد على وضع معايير موضوعية في عملية المفاوضة الجماعية؟
الفقرة (٥٥)؛ (٥٧)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقبل المنشأة حق العمال في إجراء المفاوضة الجماعية وهل تقوم بتوفير ما قد يلزم من تسهيلات ومعلومات لإجراء مفاوضات مجددة؟
الفقرة (٥٥)؛ (٥٧)؛ (١٠)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	إذا كانت المنشأة تقدم إمدادات إلى المنشأة مُتعددة الجنسيّة، فهل تستخدم المنشأة مُتعددة الجنسيّة قدرتها على التأثير على المُورّد لدعم أعمال هذا الحق؟
الفقرة (٥٨)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تعترف المنشأة بممثلي العامل المُختارين لإجراء المفاوضة الجماعية؟
الفقرة (٦٠)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تشمل اتفاقات المفاوضة الجماعية أحكاماً لتسوية النزاعات؟
الفقرة (٥٩)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تلتزم المنشأة بالمبدأ الذي ينصُّ على عدم السماح بممارسة التهديد لنقل وحدة عاملة بأسرها أو جزء منها لكي تؤثر على هذه المفاوضات أو تُعرقل ممارسة الحق في التنظيم؟
الفقرة (٦٢)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تستجيب المنشأة لطلبات الحصول على معلومات مناسبة فيما يتصل بعملياتها؟
الفقرة (٦١)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم المنشأة بتزويد ممثلي العمال بالمعلومات اللازمة لإجراء مفاوضات مجددة؟

## بعض معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة بهذا القسم<sup>٢٠</sup>:

- اتفاقية بشأن تطبيق مبادئ حق التنظيم، لعام ١٩٤٩ (رقم: ٩٨) تعطي الاتفاقية، أولاً، حقوق أعضاء النقابات في التنظيم بشكل مستقل دون تدخل من جانب أصحاب العمل. وثانياً، تقتضي هذه الاتفاقية التطبيق الفعال للحقوق في المفاوضة الجماعية، وأن يشجعه ويعززه قانون كل دولة عضو.
  - اتفاقية تشجيع المفاوضة الجماعية (رقم: ١٥٤) وتوصية تشجيع المفاوضة الجماعية (رقم: ١٦٣) لعام ١٩٨١
- إن الهدف من هذه الاتفاقية هو تشجيع المفاوضة الجماعية الحرّة والطوعية التي تجريها أطراف تُمثّل منظمات حرة ومُطلّعة.

## المُشاورات (الفقرة ٦٣)

- يتوقع من المنشآت مُتعدّدة الجنسيّة والمنشآت الوطنية أن تقوم بما يلي:
- ينبغي أن تنص النُظم الموضوعة بالاتفاق المشترك بين أصحاب العمل والعمال وممثليهم في المنشآت مُتعدّدة الجنسيّة والمنشآت الوطنية، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، على إجراء مشاورات منتظمة بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك.
  - لا ينبغي أن تكون هذه المشاورات بديلاً عن المفاوضة الجماعية.

## أدوات العمل: تحقيق إمكانات إعلان المبادئ الثلاثي

المرجع	لا	نعم	
الفقرة (٦٣)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تمتلك المنشأة نُظم تؤدي إلى إجراء مشاورات مُنتظمة مع العمال وممثليهم؟

## بعض معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة بهذا القسم:

- توصية بشأن التشاور والتعاون بين أصحاب العمل والعمال على مستوى المنشأة، لعام ١٩٥٢ (رقم: ٩٤) يجب اتخاذ الإجراءات المناسبة لتعزيز التشاور والتعاون بين أصحاب العمل والعمال على مستوى المنشأة بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك التي لا تدخل في نطاق آلية المفاوضة الجماعية.

٢٠. مزيد من معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة بهذا القسم: توصية بشأن الاتصالات بين الإدارة والعمال داخل المنشأة، لعام ١٩٦٧ (رقم: ١٢٩)، واتفاقية بشأن توفير الحماية والتسهيلات لممثلي العمال في المؤسسات، لعام ١٩٧١ (رقم: ١٣٥)

## الوصول إلى سبل الانتصاف وبحث الشكاوى (الفقرات ٦٤-٦٦)

ينبغي للحكومات، كجزء من واجبها المتمثل في حماية حقوق الإنسان من الانتهاكات التي ترتبها المنشآت، أن تتخذ الخطوات المناسبة لضمان وصول أي عامل أو عمال متضررين إلى سبل الانتصاف، من خلال الوسائل القضائية أو التشريعية أو وسائل أخرى، كالأليات غير القضائية.

يُتوقع من المنشآت مُتعددة الجنسيّة والمنشآت الوطنية أن تقوم بالآتي:

- أن تحترم حق العمال في معالجة كل شكاويهم دون أن يتعرضوا لأي نوع من الأذى بسبب ذلك. ولهذا الأمر أهمية خاصة حين تعمل المنشآت مُتعددة الجنسيّة في بلدان لا تلتزم بالمعايير الأساسية لمنظمة العمل الدولية.
- فيما يتعلق بسلسلة الإمداد والتوريد، يجب أن تستفيد المنشآت مُتعددة الجنسيّة من نفوذها في تشجيع شركائها التجاريين على توفير وسائل فعّالة لإتاحة معالجة انتهاكات حقوق الإنسان.

### ما الفائدة التي سيعود بها على العمال؟

يسلط إعلان المبادئ الثلاثي الضوء على أهمية الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية كوسيلة من وسائل عملية العناية الواجبة والوصول إلى سبل الانتصاف.

يُشدّد إعلان المبادئ الثلاثي على أنه من حق كل عامل أن يتصرف بصفته الفردية أو بالاشتراك مع غيره من العمال، أي النقابات العمالية، لتقديم الشكاوى. وفي بعض المنشآت مُتعددة الجنسيّة، يمكن أن توفر الاتفاقات الإطارية العالمية للعمال آليات فعّالة للتظلم.

## أدوات العمل: تحقيق إمكانات إعلان المبادئ الثلاثي

المرجع	لا	نعم	
الفقرة (٦٤)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم الحكومات باتخاذ الخطوات المناسبة لضمان وصول العمال إلى سبل الانتصاف؟
الفقرة (٦٦)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل يستطيع العمال أن يتقدموا بشكاوى دون أن يتعرضوا لأي نوع من الأذى؟
الفقرة (٦٥)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تقوم المنشأة بالاستفادة من نفوذها في تشجيع شركائها التجاريين على توفير وسائل فعّالة للمعالجة؟

## بعض معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة بهذا القسم:

• توصية بحث الشكاوى، ١٩٧٦ (رقم: ١٣٠)

تنص الاتفاقية على أنه من حق أي عامل يرى أن لديه ما يدفع إلى الشكوى أن يتقدم بهذه الشكوى وأن يتم بحث شكواه.

## تسوية النزاعات الصناعية (الفقرات ٦٧-٦٨)

يجب أن تكفل الحكومات توفير آلية للتوفيق والتحكيم الاختياريين، تتفق مع الظروف الوطنية، مجاناً للمساعدة على منع وتسوية النزاعات الصناعية بين أصحاب العمل والعمال.

يجب أن تسعى المنشآت مُتعددة الجنسيّة والمنشآت الوطنية، بالاتفاق مع مُمثلي العمال ومنظمات العمال الذين تستخدمهم، إلى إقامة آلية للتوفيق الاختياري، وذلك للمساعدة على منع النزاعات الصناعية وتسويتها.

## أدوات العمل: تحقيق إمكانات إعلان المبادئ الثلاثي

المرجع	لا	نعم	
الفقرة (٦٧)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تساعد الحكومة في إنشاء آليات لمنع النزاعات الصناعية وتسويتها؟
الفقرة (٦٨)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل شاركت المنشأة نقابات العمال في إنشاء آلية توفيق اختيارية للمساعدة في منع المنازعات الصناعية وتسويتها؟
الفقرة (٦٨)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	هل تشتمل آلية التوفيق الاختياري على التمثيل المتساوي بين أصحاب العمل والعمال؟

## بعض معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة بهذا القسم:

• توصية بحث الشكاوى، ١٩٧٦ (رقم: ١٣٠)

تنص الاتفاقية على أنه من حق أي عامل يرى أن لديه ما يدفع إلى الشكوى أن يتقدم بهذه الشكوى وأن يتم بحث شكواه.



# أدوات للعمل النقابي في إعلان المبادئ الثلاثي

اعتمدت منظمة العمل الدولية أدوات تشغيلية مختلفة لدعم تنفيذ إعلان المبادئ الثلاثي من جانب مختلف الأطراف في جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية.

## آلية المتابعة الإقليمية (الملحق (٢)، نقطة (أ))

اعتمد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي آلية المتابعة الإقليمية في آذار/مارس ٢٠١٤. وتشمل آلية المتابعة الإقليمية تقريراً إقليمياً بشأن ترويج وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية. وتستطيع منظمات العمال المشاركة في المتابعة الإقليمية من خلال استبيان والتعبير عن رأيها حول تطبيق العناصر الرئيسية الواردة في إعلان المبادئ الثلاثي في بلدانها. وتقدم دورة خاصة خلال الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية منبراً لإجراء حوار ثلاثي لمناقشة المزيد من الأنشطة على الصعيد الإقليمي. وتستطيع نقابات العمال أن تطلب النظر في مبادئ إعلان المبادئ الثلاثي التي وضعتها الجهات الفاعلة الإقليمية ودون الإقليمية في مجال السياسات.

## نقاط الاتصال الوطنية الثلاثية المعبّنة (الملحق (٢)، نقطة (ب))

تدعو منظمة العمل الدولية الهيئات المكوّنة الوطنية - الحكومات وأصحاب العمل والعمال - إلى تعيين نقاط اتصال وطنية على أساس ثلاثي لتعزيز استخدام إعلان المبادئ الثلاثي. وتتمتع الحكومات ونقابات العمال وأصحاب العمل بالمرونة في التصميم المؤسسي لنقاط الاتصال الوطنية الثلاثية. وعلى الرغم من ذلك، يمكن الحصول على التوجيه بالرجوع إلى اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم: (١٤٤) بشأن المشاورات الثلاثية.

ويقدم إعلان المبادئ الثلاثي توجيهات بشأن أنشطة نقاط الاتصال الوطنية لتعزيز المبادئ الواردة في إعلان المبادئ الثلاثي (مثل فعاليات بناء القدرات ومنابر الحوار وتيسير المناقشات بين البلدان المضيفة والبلدان الأصلية). بيد أن عمل نقاط الاتصال الوطنية لا ينبغي أن يقتصر على هذه الاقتراحات.

### ما الفائدة التي سيعود بها على العمال؟

يمكن لجميع نقاط الاتصال الوطنية أن توسع نطاق انتشارها تدريجياً. وفي نهاية المطاف، قد تتجاوز الأنشطة الترويجية وتصبح مكاناً لفض النزاعات.

في عام ٢٠١٧، قامت البرتغال والسنغال بإنشاء نقاط اتصال وطنية ثلاثية، وهناك عدة بلدان أخرى بصدد القيام بذلك.

وتستطيع نقاط الاتصال الوطنية التي تمتلك موارد او قدرات محدودة أن تُوسّع تدريجياً نطاق تواصلها. وعلاوة على ذلك، قد ترغب نقاط الاتصال الوطنية في تنظيم منابر للحوار الثلاثي وأكثر لصالح الهيئات المُكوّنة الثلاثية والمنشآت مُتعدّدة الجنسيّة، ويمكن أن تستند هذه الحوارات إلى الخبرات السابقة والدروس المستفادة والممارسات الفُضلى.

وتُقدّم منظمة العمل الدولية المساعدة الفنية والمعلومات والإرشادات إلى جهات التنسيق الثلاثية المعينة. ويمكن للنقابات أيضاً أن تستخدم نقطة دخول مكتب الأنشطة العمالية.

## المساعدة الفنية (الملحق ٢)، نقطة ا (ج)

يُتوقّع من منظمة العمل الدولية أن تُقدّم المساعدة على المستوى القطري إلى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن تعزيز وتطبيق مبادئ إعلان المبادئ الثلاثي. وبالنسبة للنقابات، هذا يعني أنها تستطيع أن تطلب الدعم الفني من مكتب الأنشطة العمالية والمُتخصّصين في هذا المجال لبناء مزيد من الخبرة حول أفضل طريقة لاستخدام إعلان المبادئ الثلاثي لتعزيز حقوق العمال.

## مكتب المساعدة التابع لمنظمة العمل الدولية الخاص بالشركات (الملحق ٢)، نقطة ا (ج)

لدى منظمة العمل الدولية خدمة تُركّز تحديداً على مساعدة المدراء أو النقابات العمالية في منشآت لتوثيق سياسات الشركة وممارساتها في عملياتها وعلاقاتها التجارية مع معايير العمل الدولية - مكتب المساعدة التابع لمنظمة العمل الدولية بشأن معايير العمل الدولية. ويمكن أن يتم الترويج لإعلان المبادئ الثلاثي من خلال مكتب المساعدة، الذي يعمل بشكل جيد كنقطة دخول أولى.

ويستجيب مكتب المساعدة لطلبات الحصول على مشورة بشأن قضايا محددة، وذلك من خلال تقديم أمثلة عن إجابات للأسئلة المُتكرّرة، وإتاحة الوصول إلى مجموعة واسعة من البحوث والأدبيات والمنشورات، وكذلك إتاحة فرص التدريب في منظمة العمل الدولية. وعلاوة على ذلك، يستطيع مكتب المساعدة تقديم المساعدة في الوصول إلى الخبرة الفنية في منظمة العمل الدولية إذا كان هناك حاجة إلى المساعدة في تنفيذ معايير العمل أو إعلان المبادئ الثلاثي.

## الحوار بين الشركة والنقابة (ملحق ٢، نقطة (٢))

لقد أنشأ مجلس إدارة منظمة العمل الدولية آلية لإقامة حوار بين الشركة والنقابة بموجب إعلان المبادئ الثلاثي في آذار/مارس ٢٠١٣. ويستطيع مكتب منظمة العمل الدولية أن يوفر أرضية مشتركة لتشارك نقابات العمال والشركات في حوار هادف بشأن تطبيق مبادئ إعلان المبادئ الثلاثي. وسيقوم مكتب منظمة العمل الدولية، بناء على طلبه ولتيسير الحوار، بتقديم مدخلات خلال الحوار بين الشركة والنقابة بصفته مستشاراً فنياً أو خبيراً.

يجب أن يكون الحوار بين الشركة والنقابة مستنداً إلى توافق الطرفين لبدء عملية الحوار. ويُعزز هذا الإجراء من خلال مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية للشركات، ومن خلال أمانتي مجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال ومن خلال نقاط الاتصال الوطنية أو الأدوات والعمليات المماثلة في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، كما أن له القدرة على إعطاء أمثلة واقعية على القسم المتعلق بالعلاقات الصناعية في إعلان المبادئ الثلاثي.

### ما الفائدة التي سيعود بها على العمال؟

ينبغي أن تتواصل نقابات العمال مع الشركات التي يحتمل أن تكون مستعدة لاستخدام الحوار بين الشركة والنقابة الخاص بمنظمة العمل الدولية، لأنها لديها مخاطر عالية تتعلق بالسمعة أو لأنها مملوكة للدولة بشكل جزئي مثلاً.

قد يكون كذلك مكانا ملائماً للشركات الملتزمة باحترام معايير العمل، ولكنها تحتاج إلى مساعدة وخبرة منظمة العمل الدولية في حالة معينة.

يمكن للشركات ونقابات العمال أن تتفق في الاتفاقات الإطارية العالمية على إحالة النزاعات المتعلقة بتطبيق الاتفاقات إلى آلية الحوار بين الشركة والنقابة.

## إجراء التفسير (الملحق (٢)، نقطة (٣))

إن إجراء التفسير الخاص بالوصول إلى سبل الانتصاف وبحث الشكاوى فيما يتعلق بتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي من خلال تفسير أحكام الإعلان قد اعتمده مجلس إدارة مكتب منظمة العمل الدولية في آذار/مارس ١٩٨٦. إن الغرض من هذا الإجراء هو تفسير أحكام إعلان المبادئ الثلاثي لحل الخلافات حول معناها، والتي تنشئ عن وضع فعلي.

وفيما يتعلق بالتحديث الذي أجري في عام ٢٠١٧ لإعلان المبادئ الثلاثي، فإن نقابات العمال تستطيع أن تستخدم إجراء التفسير لتوضيح المعنى الدقيق لجميع الأحكام، بما فيها الأحكام الجديدة، في الإعلان من الناحية العملية، وذلك باستخدام الحالات الفعلية التي تتم مواجهتها في عمليات المنشآت متعددة الجنسيّة.

كما تستطيع نقابات العمال أن تطلب من مكتب العمل الدولي أن يُقدّم خدمات التفسير من خلال الاتحادات الوطنية في بلدانها أو منظمات العمال الدولية.

## المصادر والمراجع

أين يمكنني الحصول على مزيد من المساعدة؟

### مكتب الأنشطة العمالية

البريد الإلكتروني: [actrav@ilo.org](mailto:actrav@ilo.org)  
فاكس: + ٤١ ٢٢ ٧٩٩ ٦٥٧٠  
مراسلة: مكتب الأنشطة العمالية  
مكتب العمل الدولي  
route des Morillons ،٤  
١٢١١ جنيف، سويسرا  
للبحث: [www.ilo.org/actrav](http://www.ilo.org/actrav)

### مكتب المساعدة التابع لمنظمة العمل الدولية الخاص بالشركات

البريد الإلكتروني: [assistance@ilo.org](mailto:assistance@ilo.org)  
فاكس: + ٤١ ٢٢ ٧٩٩ ٦٥٧٠  
مراسلة: مكتب الأنشطة العمالية  
مكتب العمل الدولي  
route des Morillons ،٤  
١٢١١ جنيف، سويسرا  
للبحث: [www.ilo.org/business](http://www.ilo.org/business)

### مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية

برنامج التعلم الإلكتروني: الشركات والعمل اللائق – مقدمة لإعلان المبادئ الثلاثي  
يقدم برنامج التعلم الإلكتروني ذات التوجيه الذاتي مُقدّمة لإعلان المبادئ الثلاثي. وتشمل  
الوحدة نظرة عامة حول مبادئ إعلان المبادئ الثلاثي وحالات حقيقية لكيفية وضعها موضع  
التنفيذ ومعالجة مجموعة من قضايا العمل والتشغيل في سياقات مختلفة.  
[www.ilo.org/mnelearning](http://www.ilo.org/mnelearning)

### دورة تدريبية إلكترونية مجانية ضخمة حول العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية

تقدم هذه الدورة الإلكترونية المجانية من قبل جامعة العمل العالمية/مكتب الأنشطة  
العمالية نظرة عامة حول أهمّ الصكوك والاستراتيجيات الدولية التي يمكن استخدامها لتحقيق  
عمل لائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، بما في ذلك إعلان المبادئ الثلاثي.  
<http://www.global-labour-university.org/html.394/>

### قسم معايير العمل الدولية (NORMES)

NORMLEX - قاعدة بيانات حول معايير العمل الدولية والتشريعات الوطنية  
<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=NORMLEXPUB:1:0::NO::>

ISBN 978-92-2-630807-7



97 8922 63 0807 7



[www.ilo.org/mnedeclaration](http://www.ilo.org/mnedeclaration)