



# إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية



◀ إعلان المبادئ الثلاثي  
بشأن المنشآت متعددة الجنسية  
والسياسة الاجتماعية

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

يجوز للمكتبات والمؤسسات وغيرها من الجهات المستخدمة المسجلة لدى منظمات حقوق الاستنساخ أن تستنسخ هذه الوثيقة وفقاً للتراخيص الممنوحة لها لهذا الغرض. زوروا موقع [www.iffro.org](http://www.iffro.org) للاطلاع على أسماء منظمات حقوق الاستنساخ في بلدكم.

---

ISBN 978-92-2-038593-7 (print)  
ISBN 978-92-2-038594-4 (web PDF)

---

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

ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المقالات أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعاً هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب منظمة العمل الدولية على الآراء الواردة فيها.

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

ترد المعلومات بشأن منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية على الموقع التالي: [www.ilo.org/publIns](http://www.ilo.org/publIns).

## المحتويات

### الصفحة

٥	.....	مقدمة
٧	.....	إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية
٨	.....	الهدف والنطاق
٩	.....	السياسات العامة
١١	.....	العمالة
١٤	.....	التدريب
١٥	.....	ظروف العمل والحياة
١٦	.....	العلاقات الصناعية

### الملاحق

		قائمة بإعلانات منظمة العمل الدولية واتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ومدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية وغيرها من الوثائق الإرشادية الصادرة عنها وذات الصلة بإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية
١٩	.....	
٢٢	.....	الملحق الثاني - أدوات تشغيلية

توفر المبادئ التي يرسيها إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية مبادئ توجيهية للمنشآت متعددة الجنسية والحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في مجالات مثل العمالة والتدريب وظروف العمل والحياة والعلاقات الصناعية. وتستند هذه التوجيهات بدرجة كبيرة إلى المبادئ الواردة في اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية. كما أن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢، المعترف به عالمياً باعتباره أساسياً لتحقيق هدف توفير العمل اللائق للجميع، يعزز التوجيهات المقدمة. ويعرض الملحق الأول قائمة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ذات الصلة بإعلان المنشآت متعددة الجنسية.

إن استمرار الدور البارز للمنشآت متعددة الجنسية في عملية العولمة الاجتماعية والاقتصادية يجعل تطبيق مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية أمراً مهماً وضرورياً في سياق الاستثمار الأجنبي المباشر والتجارة، واستخدام سلاسل التوريد والإمداد العالمية. وتُتاح للأطراف المعنية فرصة استخدام مبادئ إعلان المنشآت كمبادئ توجيهية لتعزيز الآثار الإيجابية في المجال الاجتماعي ومجال العمل لعمليات وإدارة المنشآت متعددة الجنسية من أجل تحقيق العمل اللائق للجميع، وهو هدف عالمي معترف به في برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. ويمكن أيضاً استخدام هذه المبادئ التوجيهية لإقامة الشراكات اللازمة للتصدي للعديد من التحديات التي لا تستطيع الحكومات ولا الشركات التصدي لها بمفردها، بما في ذلك الشراكات متعددة أصحاب المصلحة ومبادرات التعاون الدولي.

ويوفر هذا الصك مبادئ توجيهية للسياسة الاجتماعية في مجال أنشطة حساس وبالغ التعقيد. ومن شأن تقييد جميع الأطراف المعنية بإعلان المنشآت متعددة الجنسية أن يسهم في تهيئة مناخ أكثر مواتة لتحقيق العمل اللائق والنمو الاقتصادي الشامل والتنمية المستدامة. ويُشجّع الجميع على تطبيق مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. ولحفز جميع الأطراف على اعتماد مبادئه، اعتمد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي أدوات تشغيلية مدرجة في الملحق الثاني.

## إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية

إن لمنظمة العمل الدولية، بفضل هيكلها الثلاثي الفريد واختصاصها وخبرتها الطويلة في الميدان الاجتماعي، دوراً أساسياً تؤديه في وضع مبادئ ترمي إلى إرشاد الحكومات وأصحاب العمل ومنظمات العمال والمنشآت متعددة الجنسية ذاتها.

وقد وافق مجلس إدارة مكتب العمل الدولي على إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية في دورته ٢٠٤ (تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٧٧) وعدله لاحقاً في دورته ٢٧٩ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٠) وفي دورته ٢٩٥ (آذار/ مارس ٢٠٠٦). وقرر مجلس الإدارة في دورته ٣٢٩ (آذار/ مارس ٢٠١٧) المضي في تعديل الإعلان مع مراعاة التطورات المستجدة منذ عملية التحديث السابقة في عام ٢٠٠٦ داخل منظمة العمل الدولية مثل إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٨، ومعايير العمل الدولية الجديدة واستنتاجات مؤتمر العمل الدولي بشأن تعزيز المنشآت المستدامة (٢٠٠٧) واستنتاجات مؤتمر العمل الدولي بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية (٢٠١٦)؛ فضلاً عن المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف" (٢٠١١) وأهداف وغايات برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (٢٠١٥) ذات الصلة الخاصة بالإعلان؛ وبحيث علماً ببرنامج عمل أديس أبابا (٢٠١٥) بشأن تمويل التنمية واتفاق باريس (٢٠١٥) بشأن تغير المناخ والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن المنشآت متعددة الجنسية (بصيغتها المنقحة في عام ٢٠١١). واعتمد مجلس الإدارة تعديلات إضافية في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢) بعد اعتماد قرار مؤتمر العمل الدولي بشأن إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويوافق مجلس الإدارة على إعلان المبادئ الثلاثي المنقح التالي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، الذي سيُسمى إعلان المنشآت متعددة الجنسية، ويدعو حكومات الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية والمنشآت متعددة الجنسية العاملة في أراضيها، إلى مراعاة المبادئ الواردة في الإعلان.

## ◀ الهدف والنطاق

١. تؤدي المنشآت متعددة الجنسية دوراً مهماً في اقتصادات معظم البلدان وفي العلاقات الاقتصادية الدولية، الأمر الذي يثير اهتماماً متزايداً لدى الحكومات، فضلاً عن أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم. وبوسع هذه المنشآت، من خلال الاستثمار الدولي المباشر والتجارة وغير ذلك من الوسائل، أن تحقق لبلدان مقارها الرئيسية وللبلدان المضيفة مكاسب كبيرة من خلال الإسهام في الاستخدام الأكفأ لرأس المال والتكنولوجيا واليد العاملة. كما تستطيع، في إطار سياسات التنمية المستدامة التي تضعها الحكومات، أن تسهم إسهاماً مهماً في: تعزيز الرفاه الاقتصادي والاجتماعي؛ تحسين مستويات المعيشة، إشباع الاحتياجات الأساسية؛ توفير فرص العمل، سواء بصورة مباشرة أو غير مباشرة؛ التمتع بحقوق الإنسان، 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 تنازع مع الأهداف السياسية الوطنية ومع مصالح العمال. بالإضافة إلى ذلك، فإن تعقيد المنشآت متعددة الجنسية وصعوبة تبيين مختلف هياكلها وعملياتها وسياساتها بوضوح تثير القلق أحياناً في بلدان المقار أو في البلدان المضيفة، أو في كلتا الفئتين من البلدان.
٢. والهدف من هذا الإعلان هو تشجيع الإسهام الإيجابي الذي يمكن أن تقدمه المنشآت متعددة الجنسية لإحراز التقدم الاقتصادي والاجتماعي وتحقيق العمل اللائق للجميع؛ وهو كذلك التقليل إلى أدنى حد من الصعوبات التي قد تثيرها شتى عملياتها وتذليل هذه الصعوبات.
٣. وسيتعزز هذا الهدف بالقوانين والسياسات الملائمة والتدابير والإجراءات التي تعتمدها الحكومات، بما في ذلك في مجالي إدارة العمل وتفقيش العمل العام، وبالتعاون بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في جميع البلدان.
٤. وترمي مبادئ هذا الإعلان إلى إرشاد الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في بلدان المقار والبلدان المضيفة والمنشآت متعددة الجنسية عند اتخاذ التدابير والإجراءات اللازمة، واعتماد السياسات الاجتماعية، بما فيها السياسات القائمة على المبادئ التي أسسها دستور منظمة العمل الدولية واتفاقياتها وتوصياتها ذات الصلة، من أجل تعزيز التقدم الاجتماعي والعمل اللائق.
٥. ولا ترمي هذه المبادئ إلى إقرار عدم المساواة في المعاملة بين المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية أو الإبقاء عليها، وإنما هي تجسد الممارسة السليمة لكل المنشآت. وينبغي أن تخضع المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية، حيثما تكون مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية قابلة للتطبيق على كلتا الفئتين، لنفس التوقعات فيما يتعلق بسلوكها بوجه عام، وبممارساتها الاجتماعية بوجه خاص.
٦. ووفاء لإعلان المنشآت متعددة الجنسية بالعرض المنوط به لا يتطلب تعريفاً قانونياً دقيقاً للمنشآت متعددة الجنسية. وترمي هذه الفقرة إلى تيسير فهم الإعلان، لا إلى تقديم مثل هذا التعريف. وتشمل المنشآت متعددة الجنسية، سواء كانت مملوكة كلياً أو جزئياً للدولة أو مملوكة ملكية خاصة، المنشآت التي تمتلك أو تدير عمليات الإنتاج أو التوزيع أو الخدمات أو غيرها من التسهيلات خارج البلدان التي توجد فيها مقارها. وقد تكون كبيرة أو صغيرة. ويمكن أن توجد مقارها في أي جزء من العالم. وتختلف درجة استقلالية كل كيان عن غيره من الكيانات داخل المنشآت متعددة الجنسية اختلافاً كبيراً 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. ويُستخدم تعبير "المنشأة متعددة الجنسية" في هذا الإعلان، ما لم ينص على خلاف ذلك، للدلالة على مختلف الكيانات (الشركات الأم أو الكيانات المحلية أو كليهما أو المنظومة في مجموعها) وفقاً لتوزيع المسؤوليات فيما بينها، على اعتبار أنها ستعاون فيما بينها وتتبادل المساعدات عند الاقتضاء لتسهيل مراعاة المبادئ الواردة في هذا الإعلان. وفي هذا الصدد، فإنه يقر أيضاً بأن المنشآت متعددة الجنسية تعمل في أغلب الأحيان من خلال العلاقات التي تربطها بالمنشآت الأخرى كجزء من عملياتها الإنتاجية الشاملة، ومن ثم يمكنها أن تسهم في تعزيز هدف هذا الإعلان.
٧. ويحدد هذا الإعلان المبادئ في مجالات العمالة والتدريب وظروف العمل والحياة والعلاقات الصناعية التي توصي الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمنشآت متعددة الجنسية بمراعاتها طواعية؛ ولا تقيد مبادئ هذا الإعلان أو تؤثر بأي شكل على الالتزامات المترتبة على التصديق على أي اتفاقية من اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

## ◀ السياسات العامة

٨. ينبغي لجميع الأطراف المعنية بإعلان المنشآت متعددة الجنسية أن تحترم الحقوق السيادية للدول وتمتثل للقوانين واللوائح الوطنية وتولي الاعتبار الواجب للممارسات المحلية وتحترم المعايير الدولية ذات الصلة. وينبغي أيضاً أن تفي بالالتزامات التي أخذتها على عاتقها بمحض إرادتها تمشياً مع أحكام القانون الوطني والالتزامات الدولية المقبولة. وينبغي لها أن تحترم الإعلان العالمي لحقوق الإنسان (١٩٤٨) والعهد الدولي للمناظرين (١٩٦٦) اللذين اعتمدهما الجمعية العامة للأمم المتحدة، فضلاً عن دستور منظمة العمل الدولية ومبادئها التي تعتبر حرية التعبير والحرية النقابية أساسيتين لإحراز تقدم.
٩. وينبغي لجميع الأطراف أن تسهم في تطبيق إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢. وجميع الدول الأعضاء، وإن لم تكن قد صدقت على الاتفاقيات الأساسية موضوع البحث، ملزمة بمجرد انتمائها إلى المنظمة، بأن تحترم المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي تشكل موضوع هذه الاتفاقيات وأن تعززها وتطبقها بنية حسنة وفقاً لما ينص عليه الدستور، وهي: (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؛ (هـ) بيئة عمل آمنة وصحية. ويُهاب بالحكومات التي لم تصدق بعد على الاتفاقيات المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل المعترف بها في إعلان عام ١٩٩٨ أن تبادر بالتصديق عليها. ويمكن للمنشآت متعددة الجنسية، من خلال عملياتها، أن تسهم إسهاماً كبيراً في بلوغ أهدافه.
١٠. وتوصي الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في بلدان المقار والبلدان المضيفة والمنشآت متعددة الجنسية ذاتها، بأن تطبق المبادئ الواردة في إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وبالتالي، فإن هذه المبادئ تبين أن لمختلف الجهات الفاعلة دوراً محدداً تضطلع به. وفي هذا الصدد، ولأغراض هذا الإعلان:
- (أ) تحدد المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف" (٢٠١١) واجبات ومسؤوليات الدول والمنشآت فيما يتعلق بحقوق الإنسان. وتقوم هذه المبادئ على الاعتراف بما يلي: "١" التزامات الدول القائمة باحترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية وحمايتها وإعمالها ("واجب الدولة في حماية حقوق الإنسان")؛ "٢" دور منشآت الأعمال بوصفها هيئات متخصصة من المجتمع تضطلع بمهام متخصصة، ويُطلب منها الامتثال لجميع القوانين المعمول بها واحترام حقوق الإنسان ("مسؤولية الشركات في احترام حقوق الإنسان")؛ "٣" الحاجة إلى أن تتواءم الحقوق والالتزامات مع سبل انتصاف مناسبة وفعالة عندما تُنتهك ("الوصول إلى سبل الانتصاف").
- (ب) تنطبق المبادئ التوجيهية على جميع الدول وعلى جميع المنشآت، متعددة الجنسية وغيرها على السواء، بصرف النظر عن حجمها وقطاعها وسياقها التشغيلي وملكيته وهيكلها.
- (ج) تتطلب مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان أن تقوم المنشآت، بما فيها المنشآت متعددة الجنسية حيثما تعمل، بما يلي: "١" أن تتجنب التسبب في آثار ضارة أو تُسهم فيها من خلال الأنشطة التي تضطلع بها، وأن تعالج هذه الآثار عند وقوعها؛ "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.
- (د) ينبغي للمنشآت، بما فيها المنشآت متعددة الجنسية، أن تتوخى العناية الواجبة بغرض تحديد ومنع وتخفيف وتوضيح كيفية تصديدها لآثارها السلبية الفعلية والمحتملة التي تتصل بحقوق الإنسان المعترف بها دولياً، والمعروف أنها تشمل، في الحد الأدنى، الحقوق المعرب عنها في الشريعة الدولية لحقوق الإنسان والمبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية المنصوص عليها في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
- (هـ) من أجل قياس المخاطر التي تتعرض لها حقوق الإنسان، ينبغي للمنشآت – بما فيها المنشآت متعددة الجنسية – أن تحدد وتقيم أي آثار فعلية أو محتملة ضارة بحقوق الإنسان قد تكون متورطة فيها إما من خلال أنشطتها أو نتيجة لعلاقاتها التجارية. وينبغي لهذه العملية أن تشمل مشاورات هادفة مع الجماعات التي يحتمل تضررها وغيرها من أصحاب المصلحة المعنيين، بما في ذلك منظمات العمال، بما يتناسب مع حجم المنشأة وطبيعة وسياق عملها. وبغرض تحقيق هدف إعلان المنشآت متعددة الجنسية، ينبغي أن تراعي هذه العملية الدور المركزي الذي تؤديه الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، فضلاً عن العلاقات الصناعية والحوار الاجتماعي كعملية متواصلة.



١١. وينبغي للمنشآت متعددة الجنسية أن تراعي تماماً أهداف السياسة العامة المقررة للبلدان التي تعمل فيها. وينبغي أن تكون أنشطتها متنسقة مع القانون الوطني وأن تتوافق مع أولويات التنمية في البلد الذي تعمل فيه ومع أهدافه الاجتماعية وهيكله. ولهذا الغرض، ينبغي أن تجرى مشاورات بين المنشآت متعددة الجنسية والحكومة، وعند الاقتضاء، منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الوطنية المعنية.
١٢. وينبغي لحكومات البلدان المضيفة أن تشجع الممارسة الاجتماعية السليمة وفقاً لهذا الإعلان فيما بين المنشآت متعددة الجنسية العاملة في أراضيها. وينبغي لحكومات بلدان المقار أن تشجع الممارسة الاجتماعية السليمة وفقاً لهذا الإعلان فيما بين منشآت متعددة الجنسية العاملة في الخارج، مع مراعاة القوانين واللوائح والممارسات الاجتماعية والعملية في البلدان المضيفة، وكذلك المعايير الدولية ذات الصلة. وينبغي أن تكون حكومات البلدان المضيفة وبلدان المقار على السواء، على استعداد للتشاور فيما بينها حيثما تدعو الحاجة، وبمبادرة أي منها.

## ◀ العمالة

### تعزيز العمالة

١٣. ينبغي للحكومات أن تعلن وتتبع، كهدف أساسي، سياسة نشطة ترمي إلى تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية، بغية تنشيط النمو والتنمية الاقتصاديين المستدامين ورفع مستويات المعيشة وتلبية متطلبات العمالة والتغلب على البطالة والبطالة الجزئية.
١٤. ولهذا الأمر أهمية خاصة في حالة حكومات البلدان المضيفة التي تبلغ فيها مشاكل البطالة والبطالة الجزئية أشدها، لا سيما في مناطق العالم النامية. وفي هذا الصدد، ينبغي مراعاة برنامج العمالة العالمي (٢٠٠٣) واستنتاجات مؤتمر العمل الدولي بشأن تعزيز المنشآت المستدامة (٢٠٠٧) والميثاق العالمي لفرص العمل (٢٠٠٩)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢ والهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة.
١٥. وتضع الفقرتان ١٣ و ١٤ السابقتان الإطار الذي ينبغي ضمنه إيلاء الاهتمام الواجب، في بلدان المقار والبلدان المضيفة على السواء، لأثر المنشآت متعددة الجنسية على العمالة.
١٦. وينبغي للمنشآت متعددة الجنسية، لا سيما عندما تعمل في البلدان النامية، أن تسعى إلى زيادة فرص العمل ومعاييرها، مع مراعاة سياسات وأهداف العمالة لدى الحكومات، فضلاً عن الأمن الوظيفي وتنمية المنشأة على المدى الطويل.
١٧. وينبغي للمنشآت متعددة الجنسية أن تستشير، عند الاقتضاء، قبل البدء في نشاطها، السلطات المختصة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الوطنية حتى توفق قدر الإمكان بين خطط العمالة لديها وسياسات التنمية الاجتماعية الوطنية. وينبغي أن تستمر هذه المشاورات، كما هو الشأن مع المنشآت الوطنية، بين المنشآت متعددة الجنسية وكل الأطراف المعنية بما فيها منظمات العمال.
١٨. وينبغي للمنشآت متعددة الجنسية أن تعطي الأولوية للعمالة والتنمية المهنية وترقية مواطني البلد المضيف والنهوض بهم على جميع المستويات، بالتعاون عند الاقتضاء مع ممثلي العمال الذين تستخدمهم أو ممثلي منظمات هؤلاء العمال والسلطات الحكومية.
١٩. وينبغي للمنشآت متعددة الجنسية، عند الاستثمار في البلدان النامية، أن تراعي أهمية استخدام تكنولوجيات تولد العمالة بشكل مباشر وغير مباشر على السواء. وينبغي لها أن تكثف تكنولوجياتها مع احتياجات البلدان المضيفة وخصائصها بالقدر الذي تسمح به طبيعة العملية والظروف السائدة في القطاع الاقتصادي المعني. وينبغي لها كذلك أن تشارك، حيثما أمكن، في تطوير التكنولوجيا الملائمة في البلدان المضيفة.
٢٠. وينبغي للمنشآت متعددة الجنسية، تشجيعاً للعمالة في البلدان النامية في سياق اقتصاد عالمي أخذ في التوسع، أن تولي الاعتبار كلما أمكن عملياً، لإبرام عقود مع المنشآت الوطنية لصناعة الأجزاء والمعدات واستخدام المواد الأولية المحلية والتشجيع التدريجي للتجهيز المحلي للمواد الأولية. وينبغي ألا تستخدم المنشآت متعددة الجنسية مثل هذه الترتيبات لتفادي المسؤوليات المبسدة في مبادئ هذا الإعلان.
٢١. وينبغي للحكومات أن تضع وتنفذ إطاراً سياسياً متكاملاً لتسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم، مع التسليم بأن مواطن العجز في العمل اللائق هي أكثر بروزاً في الاقتصاد غير المنظم. وينبغي للمنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الأخرى أيضاً أن تُسهم في تحقيق هذا الهدف.

### الضمان الاجتماعي

٢٢. ينبغي للحكومات أن تقيم وتصور، حيثما ينطبق ذلك، أوضاع الحماية الاجتماعية باعتبارها عنصراً أساسياً لنظمها الوطنية بشأن الضمان الاجتماعي؛ وأن تنفذ أوضاع الحماية الاجتماعية ضمن استراتيجيات لمد نطاق الضمان الاجتماعي تضمن تدرجياً مستويات أعلى من الضمان الاجتماعي لصالح أكبر عدد ممكن من الناس، مسترشدة بمعايير منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي. ويمكن أن يؤدي الشركاء الاجتماعيون دوراً في تعزيز هذه السياسات. وبوسع المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الأخرى أن تستكمل نُظم الضمان الاجتماعي العامة وأن تساعد على زيادة حفز تطويرها، بما في ذلك من خلال برامجها الخاصة الممولة من قبل أصحاب العمل.

## القضاء على العمل الجبري أو الإلزامي

٢٣. ينبغي للحكومات أن تتخذ تدابير فعالة لمنع العمل الجبري والقضاء عليه، وتوفير الحماية وسبل الوصول إلى وسائل الانتصاف المناسبة والفعالة، من قبيل التعويض وإعادة التأهيل للضحايا، وتعاقب مرتكبي العمل الجبري أو الإلزامي. وينبغي لها أن تضع سياسة وخطة عمل، بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، تشملان إجراءات منتظمة تتخذها السلطات المختصة، عند الاقتضاء، بالتنسيق مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومع المجموعات المعنية الأخرى.
٢٤. وينبغي للحكومات، توجهاً للقضاء على العمل الجبري أو الإلزامي، 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.
٢٥. وينبغي للمنشآت متعددة الجنسية وكذلك المنشآت الوطنية أن تتخذ تدابير فورية وفعالة في حدود اختصاصها، لكفالة حظر العمل الجبري أو الإلزامي في عملياتها.

## القضاء الفعلي على عمل الأطفال: الحد الأدنى لسن الاستخدام وأسوأ أشكال عمل الأطفال

٢٦. ينبغي للحكومات: أن تضع سياسة وطنية ترمي إلى ضمان القضاء فعلياً على عمل الأطفال؛ أن تتخذ إجراءات فورية وفعالة لضمان حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها على وجه السرعة؛ وأن ترفع الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل بصورة تدريجية إلى مستوى يتفق مع النمو البدني والذهني للأحداث.
٢٧. وينبغي للمنشآت متعددة الجنسية، فضلاً عن المنشآت الوطنية، أن تحترم الحد الأدنى لسن الاستخدام أو العمل ضماناً للقضاء على عمل الأطفال بشكل فعال في عملياتها، وينبغي كذلك أن تتخذ إجراءات فورية وفعالة ضمن اختصاصها لضمان حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها على وجه السرعة.

## تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة

٢٨. 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.
٢٩. وينبغي للحكومات أن تعزز المساواة في الأجر بين العمال والعاملات عن العمل ذي القيمة المتساوية.
٣٠. وينبغي أن تسترشد المنشآت متعددة الجنسية بمبدأ عدم التمييز في كل عملياتها دون المساس بالتدابير المتوخاة في الفقرة ١٨ أو بالسياسات الحكومية الرامية إلى تصحيح أنماط التمييز التاريخية ومن ثم توسيع نطاق تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام. وينبغي للمنشآت متعددة الجنسية وفقاً لذلك أن تتخذ من المؤهلات والمهارة والخبرة أساساً لتعيين عاملها على جميع المستويات وتوظيفهم وتدريبهم وترقيتهم.
٣١. وينبغي للحكومات ألا تطلب قط من المنشآت متعددة الجنسية وألاً تشجعها على التمييز على أي من الأسس المذكورة في الفقرة ٢٨؛ ويستحسن بالحكومات أن تواصل توجيهها عند الاقتضاء لتفادي أي تمييز من هذا القبيل في مجال العمالة.

## الأمن الوظيفي

٣٢. ينبغي للحكومات أن تدرس بعناية أثر المنشآت متعددة الجنسية على العمالة في مختلف القطاعات الصناعية. وينبغي للحكومات، وللمنشآت متعددة الجنسية بذاتها في كل البلدان، أن تتخذ تدابير مناسبة لمعالجة آثار عمليات المنشآت متعددة الجنسية على العمالة وسوق العمل.
٣٣. وينبغي، عن طريق التخطيط النشط للعمالة، أن تسعى المنشآت متعددة الجنسية وكذلك المنشآت الوطنية إلى أن توفر العمالة الثابتة للعمال الذين تستخدمهم كل منشأة وأن تراعي الالتزامات التي تم التوصل إليها بالمفاوضات الحرة بشأن تثبيت العمالة والضمان الاجتماعي. ونظراً إلى ما قد يتوافر لدى المنشآت متعددة الجنسية من مرونة، فإن عليها أن تسعى جاهداً إلى القيام بدور رئيسي في تعزيز الأمن الوظيفي، لا سيما في البلدان التي يمكن أن يؤدي توقف العمليات فيها إلى تفاقم البطالة طويلة الأجل.
٣٤. وينبغي للمنشآت 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، أن تخطر 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 أي كيان تنطوي على عمليات تسريح أو فصل جماعي.

٣٥. وينبغي تجنب إجراءات الفصل التعسفي.

٣٦. وينبغي أن توفر الحكومات، بالتعاون مع المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية، شكلاً من أشكال حماية دخل العمال الذين أنهى استخدامهم.

## التدريب

٣٧. ينبغي أن تضع الحكومات، بالتعاون مع جميع الأطراف المعنية، سياسات وطنية للتدريب والتوجيه المهنيين ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالعمالة. ويكون هذا هو الإطار الذي تتبع داخله المنشآت متعددة الجنسية سياساتها التدريبية.
٣٨. وينبغي للمنشآت متعددة الجنسية أن تكفل في عملياتها تزويد عمالها على جميع المستويات في البلد المضيف بتدريب مناسب، حسب الاقتضاء، من أجل تلبية احتياجات المنشأة وسياسات التنمية في البلد. وينبغي لهذا التدريب أن ينمّي قدر الإمكان المهارات المفيدة بوجه عام، وأن يعزز فرص الترقّي والتعلم المتواصل. وينبغي الاضطلاع بهذه المسؤولية، عند الاقتضاء، بالتعاون مع سلطات البلد ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمؤسسات المحلية أو الوطنية أو الدولية المختصة.
٣٩. وينبغي للمنشآت متعددة الجنسية التي تمارس عملها في بلدان نامية، أن تشارك إلى جانب المنشآت الوطنية في برامج تشجعها الحكومات المضيفة وتدعمها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، بما فيها الصناديق الخاصة. وينبغي أن تهدف هذه البرامج إلى التشجيع على اكتساب المهارات والتعلم والنمو المتواصلين، فضلاً عن تقديم التوجيه المهني، وينبغي أن تخضع لإدارة مشتركة بين الأطراف التي تدعمها. وينبغي أن تقدم المنشآت متعددة الجنسية، حيثما كان ذلك عملياً، خدمات عاملين ذوي خبرة ومهارة للمساعدة في برامج التدريب التي تنظمها الحكومات، وذلك إسهاماً منها في التنمية الوطنية.
٤٠. وينبغي 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 والحياة

### الأجور والإعانات وظروف العمل

٤١. ينبغي ألا تقل الأجور والإعانات وظروف العمل التي تقدمها المنشآت متعددة الجنسية في جميع عملياتها مؤاتة 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: (أ) احتياجات العمال وأسرهم، مع مراعاة المستوى العام للأجور في البلد وتكاليف المعيشة وإعانات الضمان الاجتماعي ومستويات المعيشة النسبية للمجموعات الاجتماعية الأخرى؛ (ب) العوامل الاقتصادية ومنها متطلبات التنمية الاقتصادية ومستويات الإنتاجية والرغبة في بلوغ مستوى مرتفع من العمالة والحفاظ عليه. وعندما يزود صاحب العمل العمال بخدمات أساسية مثل الإسكان أو الرعاية الطبية أو الغذاء، ينبغي أن تكون هذه الخدمات جيدة المستوى.
٤٢. وينبغي أن تسعى الحكومات، لا سيما في البلدان النامية، إلى اعتماد تدابير مناسبة تكفل استفادة المجموعات الأدنى دخلاً والمناطق الأقل تطوراً قدر الإمكان من أنشطة المنشآت متعددة الجنسية.

### السلامة والصحة

٤٣. ينبغي أن تتأكد الحكومات من أن المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية على السواء توفر معايير سلامة وصحة كافية وتسهم في إرساء ثقافة وقائية للسلامة والصحة في المنشآت التي تهبط 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. وينبغي أيضاً مراعاة معايير العمل الدولية ذات الصلة، بما فيها قائمة الأمراض المهنية ومدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية في القائمة الحالية لمطبوعات مكتب العمل الدولي عن السلامة والصحة المهنية. وينبغي تعويض العمال الذين وقعوا ضحايا الحوادث أو الأمراض المهنية.
٤٤. وينبغي 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. وينبغي لها أيضاً أن توفر لممثلي العمال، والسلطات العامة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في جميع البلدان التي تعمل فيها، بناءً على طلبها، معلومات عن معايير السلامة والصحة الخاصة بعملياتها المحلية والتي تراعيها في البلدان الأخرى. وينبغي لها، بوجه خاص، أن تُخطر الجهات المعنية بأي مخاطر خاصة وما يتصل بها من تدابير وقائية مرتبطة بالمنتجات والعمليات الجديدة. ويُنتظر 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.
٤٥. وينبغي أن تتعاون المنشآت متعددة الجنسية في عمل المنظمات الدولية المعنية بإعداد معايير السلامة والصحة الدولية واعتمادها.
٤٦. وينبغي أن تتعاون المنشآت متعددة الجنسية تعاوناً كاملاً، وفقاً للممارسة الوطنية، مع سلطات السلامة والصحة المختصة وممثلي العمال ومنظماتهم ومنظمات السلامة والصحة القائمة. وعند الاقتضاء، ينبغي أن تدرج المسائل المتعلقة بالسلامة والصحة في اتفاقات مع ممثلي العمال ومنظماتهم.

## ◀ العلاقات الصناعية

٤٧. ينبغي أن تراعي المنشآت متعددة الجنسية معايير العلاقات الصناعية في جميع عملياتها.

### الحرية النقابية وحق التنظيم

٤٨. ينبغي أن يكون من حق العمال الذين تستخدمهم المنشآت متعددة الجنسية وكذلك من تستخدمهم المنشآت الوطنية، أن يشكلوا، دون أي تمييز من أي نوع كان، المنظمات التي يختارونها أو أن ينضموا إلى هذه المنظمات دون تصريح مسبق ودونما قيد سوى قواعد المنظمات المعنية، ومن حقهم كذلك أن يتمتعوا بحماية كافية من أي أعمال تمييز مناهضة للانتماء النقابي في مجال عملهم.

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

٥٠. وينبغي أن تدعم المنشآت متعددة الجنسية المنظمات الممثلة لأصحاب العمل، حيثما تسمح الظروف المحلية بذلك.

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

٥٢. وحيثما تقدم حكومات البلدان المضيفة حوافز خاصة لاجتذاب الاستثمار الأجنبي، ينبغي ألا تشمل هذه الحوافز أي تقييد للحرية النقابية للعمال أو حقهم في التنظيم أو المفاوضة الجماعية.

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

٥٤. ولا 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 بصفتهم هذه.

### المفاوضة الجماعية

٥٥. ينبغي أن يكون للعمال الذين تستخدمهم منشآت متعددة الجنسية الحق في أن يختاروا منظمات معترفاً بها لتمثيلهم في إجراء المفاوضة الجماعية وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية.

٥٦. وينبغي اتخاذ تدابير تتناسب مع الظروف الوطنية لتشجيع وتعزيز التطوير الكامل لآلية للتفاوض الاختياري بين أصحاب العمل أو منظماتهم ومنظمات العمال واستخدام هذه الآلية لتنظيم شروط وظروف الاستخدام عن طريق اتفاقات جماعية.

٥٧. وينبغي أن توفر المنشآت متعددة الجنسية، وكذلك المنشآت الوطنية، لممثلي العمال ما قد يلزم من التسهيلات لمساعدتهم على وضع اتفاقات جماعية فعالة.

٥٨. وينبغي أن تتيح المنشآت متعددة الجنسية لممثلي العمال المستخدمين 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.

٥٩. وينبغي للمنشآت متعددة الجنسية، في سياق التفاوض بحسن نية مع ممثلي العمال بشأن ظروف الاستخدام، أو أثناء ممارسة العمال لحقهم في التنظيم، 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؛ وينبغي ألا تنقل العمال من فروعها في البلدان الأجنبية بغية تقييد المفاوضات حسنة النية مع ممثلي العمال أو ممارسة العمال لحقهم في التنظيم.

٦٠. وينبغي أن تشمل الاتفاقات الجماعية أحكاماً لتسوية النزاعات الناجمة عن تفسيرها وتطبيقها، ولضمان الاحترام المتبادل للحقوق والمسؤوليات.

٦١. وينبغي أن تزود المنشآت متعددة الجنسية ممثلي العمال بالمعلومات اللازمة لإجراء مفاوضات مجدية مع الكيان المعني؛ وينبغي أن تزودهم أيضاً، عندما يتفق ذلك مع القوانين والممارسات الوطنية، بالمعلومات التي تمكنهم من تكوين رأي صادق وعادل عن أداء الكيان، أو عند الاقتضاء، عن المنشأة ككل.
٦٢. وينبغي أن تقدم الحكومات لممثلي منظمات العمال بناءً على طلبهم، وبقدر ما تسمح به القوانين والممارسات، معلومات عن الصناعات التي تعمل فيها المنشأة، والتي يمكن أن تساعد على وضع معايير موضوعية في عملية المفاوضة الجماعية. وفي هذا السياق ينبغي للمنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية، أن تستجيب على نحو بناء للطلبات المقدمة من الحكومات لتزويدها بالمعلومات المناسبة المتصلة بعملياتها.

## المشاورات

٦٣. ينبغي أن تنص النظم الموضوعية بالاتفاق المشترك بين أصحاب العمل والعمال وممثلهم في المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية، وفقاً للقوانين والممارسات الوطنية، على إجراء مشاورات منتظمة بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك. ولا ينبغي أن تكون هذه المشاورات بديلاً عن المفاوضة الجماعية.

## الوصول إلى سبل الانتصاف وبحث الشكاوى

٦٤. ينبغي للحكومات، كجزء من واجبها المتمثل في حماية حقوق الإنسان من الانتهاكات التي ترتكبها المنشآت، أن تتخذ الخطوات المناسبة لضمان وصول أي عامل أو عمال متضررين إلى سبل الانتصاف، من خلال الوسائل القضائية أو الإدارية أو التشريعية أو غيرها من الوسائل المناسبة، عندما تحدث هذه الانتهاكات داخل أراضيها و/أو ولايتها القضائية.
٦٥. وينبغي للمنشآت متعددة الجنسية أن تستفيد من نفوذها في تشجيع شركائها التجاريين على توفير وسائل فعالة لإتاحة معالجة انتهاكات حقوق الإنسان المعترف بها دولياً.
٦٦. وينبغي أن تحترم المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية حق من تستخدمهم من العمال في معالجة كل شكاوهم على نحو يتسق والأحكام التالية: من حق كل عامل، يتصرف بصفته الفردية أو بالاشتراك مع غيره من العمال، يرى أن لديه ما يدعو إلى الشكوى أن يتقدم بهذه الشكوى دون أن يتعرض لأي نوع من الأذى بسبب ذلك، وأن تفحص شكواه وفقاً للإجراءات المناسبة. ولهذا الأمر أهمية خاصة حين تعمل المنشآت متعددة الجنسية في بلدان لا تلتزم بمبادئ اتفاقيات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالحرية النقابية والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية والتمييز وعمل الأطفال والعمل الجبري وبيئة العمل الآمنة والصحية.

## تسوية النزاعات الصناعية

٦٧. ينبغي أن تكفل الحكومات توفير آلية للتوفيق والتحكيم الاختياريين، تتفق مع الظروف الوطنية، للمساعدة على منع وتسوية النزاعات الصناعية بين أصحاب العمل والعمال. وينبغي أن يكون هذا الإجراء مجانياً وسريعاً.
٦٨. وينبغي أن تسعى المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الوطنية، بالاتفاق مع ممثلي العمال ومنظمات العمال الذين تستخدمهم، إلى إقامة آلية للتوفيق الاختياري تتفق مع الظروف الوطنية، ويمكن أن تشمل أحكاماً للتحكيم الاختياري، للمساعدة على منع وتسوية النزاعات الصناعية بين أصحاب العمل والعمال. وتقوم آلية التوفيق الاختياري على التمثيل المتساوي بين أصحاب العمل والعمال.



## ◀ الملحق الأول

### قائمة بإعلانات منظمة العمل الدولية واتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ومدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية وغيرها من الوثائق الإرشادية الصادرة عنها وذات الصلة بإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية

#### ألف - إعلانات منظمة العمل الدولية

- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢
- إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢

#### باء - اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية

<p><b>العمل الجبري</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) وبروتوكولها لعام ٢٠١٤؛ توصية الإكراه غير المباشر على العمل، ١٩٣٠ (رقم ٣٥)</li> <li>• اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)</li> <li>• توصية العمل الجبري (تدابير تكميلية)، ٢٠١٤ (رقم ٢٠٣)</li> </ul>
<p><b>عمل الأطفال</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨) وتوصية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٤٦)</li> <li>• اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢) وتوصية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٩٠)</li> </ul>
<p><b>عدم التمييز</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) وتوصية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ٩٠)</li> <li>• اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) وتوصية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)</li> </ul>
<p><b>الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)</li> <li>• اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)</li> <li>• اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤) وتوصية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٦٣)</li> </ul>
<p><b>بيئة عمل آمنة وصحية</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) وتوصية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٦٤)</li> <li>• اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) وتوصية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٧)</li> </ul>
<p><b>العلاقات الصناعية</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• اتفاقية ممثلي العمال، ١٩٧١ (رقم ١٣٥)</li> <li>• توصية التوفيق والتحكيم الاختباريين، ١٩٥١ (رقم ٩٢)</li> <li>• توصية التعاون على مستوى المنشأة، ١٩٥٢ (رقم ٩٤)</li> <li>• توصية الاتصالات داخل المنشأة، ١٩٦٧ (رقم ١٢٩)</li> <li>• توصية بحث الشكاوى، ١٩٦٧ (رقم ١٣٠)</li> </ul>

## تعزيز العمالة

- اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) وتوصية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)
- اتفاقية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨ (رقم ١٦٨) وتوصية النهوض بالعمالة والحماية من البطالة، ١٩٨٨ (رقم ١٧٦)
- توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩)
- توصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨ (رقم ١٨٩)
- توصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣)

## المساواة في المعاملة

- اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) وتوصية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٦٥)
- توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)

## الأمن الوظيفي

- اتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨) وتوصية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٦٦)

## التدريب

- اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)
- توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥)

## ظروف العمل

- اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إفسار صاحب عملهم، ١٩٩٢ (رقم ١٧٣) وتوصية حماية مستحقات العمال عند إفسار صاحب عملهم، ١٩٩٢ (رقم ١٨٠)
- توصية إسكان العمال، ١٩٦١ (رقم ١١٥)
- توصية تخفيض ساعات العمل، ١٩٦٢ (رقم ١١٦)

## السلامة والصحة المهنيان

- اتفاقية بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات)، ١٩٧٧ (رقم ١٤٨) وتوصية بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات)، ١٩٧٧ (رقم ١٥٦)
- بروتوكول عام ٢٠٠٢ التابع لاتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١
- اتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١) وتوصية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٧١)
- اتفاقية الحرير الصخري (الاسبستوس)، ١٩٨٦ (رقم ١٦٢) وتوصية الحرير الصخري (الاسبستوس)، ١٩٨٦ (رقم ١٧٢)
- اتفاقية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨ (رقم ١٦٧) وتوصية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨ (رقم ١٧٥)
- اتفاقية المواد الكيميائية، ١٩٩٠ (رقم ١٧٠) وتوصية المواد الكيميائية، ١٩٩٠ (رقم ١٧٧)
- اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣ (رقم ١٧٤) وتوصية منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣ (رقم ١٨١)
- اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٧٦) وتوصية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٨٣)
- اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤) وتوصية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٩٢)
- توصية الحماية من الإشعاعات، ١٩٦٠ (رقم ١١٤)
- توصية الوقاية من الآلات، ١٩٦٣ (رقم ١١٨)
- توصية البنزين، ١٩٧١ (رقم ١٤٤)
- توصية السرطان المهني، ١٩٧٤ (رقم ١٤٧)
- توصية قائمة الأمراض المهنية، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٤)

<ul style="list-style-type: none"> <li>• اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)</li> <li>• اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢١) [الجدول الأول معدّل في ١٩٨٠]</li> <li>• اتفاقية الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩ (رقم ١٣٠) وتوصية الرعاية الطبية وإعانات المرض، ١٩٦٩ (رقم ١٣٤)</li> <li>• توصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢)</li> </ul>	الحماية الاجتماعية
<ul style="list-style-type: none"> <li>• اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)</li> <li>• اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)</li> <li>• اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)</li> </ul>	الإدارة السديدة
<ul style="list-style-type: none"> <li>• اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩)</li> </ul>	الشعوب الأصلية والقبلية
<ul style="list-style-type: none"> <li>• اتفاقية المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠) وتوصية المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠)</li> <li>• اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، بصيغتها المعدلة</li> </ul>	فئات محددة من العمال

### جيم - مدونات الممارسة والمبادئ التوجيهية وغيرها من الوثائق التوجيهية الصادرة عن منظمة العمل الدولية

وضعت منظمة العمل الدولية مدونات للممارسة ومبادئ توجيهية ووثائق إرشادية أخرى تتناول مسائل معينة بمزيد من التفصيل. ويمكن الاطلاع على قائمة بهذه الصكوك ووصلات بالنصوص على موقع مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية **ILO Helpdesk for Business** على شبكة الإنترنت - <http://www.ilo.org/business>.

## ◀ الملحق الثاني

### أدوات تشغيلية

#### ١- الترويج<sup>١</sup>

يضطلع مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بالمسؤولية الكاملة عن ترويج إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية. ويستعرض مجلس الإدارة على أساس منتظم الاستراتيجية الشاملة والأنشطة الأساسية لترويج الصك مع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية.

#### (أ) المتابعة الإقليمية<sup>٢</sup>

تشمل آلية المتابعة الإقليمية تقريراً إقليمياً بشأن ترويج وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في الإقليم. وتستند التقارير الإقليمية في المقام الأول إلى المدخلات المتلقاة من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في هذه الدول الأعضاء على أساس استبيان، ودورة خاصة خلال الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية، توفر منبراً لإجراء حوار ثلاثي لمناقشة المزيد من الأنشطة الترويجية على الصعيد الإقليمي. وتستند التقارير الإقليمية إلى دورة من أربع سنوات، يقدم تقرير عنها إلى مجلس الإدارة في نهاية كل دورة.

#### (ب) الترويج على المستوى الوطني/ الترويج عن طريق نقاط الاتصال الوطنية الثلاثية المعينة<sup>٣</sup>

من باب التسليم بأن تعزيز أثر مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية وإسهامها في النمو الشامل والعمل اللائق على الصعيد القطري يتطلب التزاماً قوياً من الهيئات المكونة الثلاثية، تُشجّع الهيئات المكونة الوطنية - الحكومات وأصحاب العمل والعمال - على تعيين نقاط اتصال وطنية على أساس ثلاثي (بالاسترشاد بالاتفاقية رقم ١٤٤) لتعزيز استخدام إعلان المنشآت متعددة الجنسية ومبادئه، متى اقتضى الأمر ذلك وكان مفيداً في السياق الوطني.

وحيثما توجد أدوات وعمليات مماثلة فيما يتعلق بمبادئ هذا الإعلان، تُشجّع الحكومات على تيسير مشاركة الشركاء الاجتماعيين فيها.

ويمكن أن تشمل جهود نقاط الاتصال الوطنية الرامية إلى ترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية على نحو نشط، ما يلي: استئارة الوعي بمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية فيما بين الوزارات والوكالات الحكومية والمنشآت متعددة الجنسية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛ تنظيم أنشطة بناء القدرات؛ تطوير معلومات على شبكة الإنترنت ومنابر للحوار باللغات المحلية حيثما أمكن. ويمكن لنقاط الاتصال الوطنية ذات الموارد أو القدرات المحدودة أن توسع تدريجياً نطاق تواصلها وأنشطتها.

وقد ترغب نقاط الاتصال الوطنية في تنظيم منابر للحوار الثلاثي وأكثر لصالح الهيئات المكونة الثلاثية والمنشآت متعددة الجنسية لمناقشة الفرص المتاحة وتحديد التحديات التي تطرحها عمليات المنشآت متعددة الجنسية في السياق الوطني. ويمكن أن تستند هذه الحوارات إلى الخبرات السابقة والدروس المستخلصة وأفضل الممارسات؛ ويمكن أن تشمل أيضاً حوارات بين بلدان المقار والبلدان المضيفة، على النحو المبين في الفقرة ١٢ من إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

وينبغي أن تسعى نقاط الاتصال الوطنية إلى ترويج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتيسير الحوار بطريقة شفافة وميسورة ومسؤولة أمام الهيئات المكونة الثلاثية. وهي مدعوة إلى التواصل والتعاون مع نظيراتها في البلدان الأخرى من أجل تبادل الأفكار واستئارة الوعي بإعلان المنشآت متعددة الجنسية على الصعيد العالمي. كما تُشجّع على إبلاغ مكتب العمل الدولي بانتظام عن أنشطتها. ويقدم المكتب الدعم إلى الدول الأعضاء لإنشاء نقاط اتصال وطنية وتطوير أنشطتها في تيسير الترويج والحوار بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

١ اعتمده مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٣١٧ (آذار/ مارس ٢٠١٣) ودورته ٣٢٠ (آذار/ مارس ٢٠١٤).

٢ اعتمدها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٣٢٠ (آذار/ مارس ٢٠١٤).

٣ اعتمده مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٣١٧ (آذار/ مارس ٢٠١٣) ونقحه في دورته ٣٢٩ (آذار/ مارس ٢٠١٧).

## (ج) الترويج من قبل مكتب العمل الدولي

"١" المساعدة التقنية<sup>٤</sup>

تشمل الاستراتيجية الشاملة والأنشطة الأساسية لترويج الصك كذلك تقديم المساعدة للحكومات وأصحاب العمل والعمال على المستوى القطري.

"٢" المعلومات والإرشادات<sup>٥</sup>

يُنَاح المزيد من المعلومات والإرشادات بشأن تطبيق مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في عمليات الشركات أو المبادئ الواردة في معايير العمل الدولية الأساسية من خلال مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال بشأن معايير العمل الدولية. وتقدم هذه الخدمة المجانية والسرية إجابات على فرادى الأسئلة، وتشمل كذلك موقعاً إلكترونيًا مخصصاً ومرتباً حسب المجال الذي يمكن أن تجد في إطاره الشركات والنقابات وغيرها معلومات وأدوات عملية وفرصاً للتدريب وأسئلة وأجوبة تساعدها على وضع مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية موضع التنفيذ.

<http://www.ilo.org/business> و <mailto:assistance@ilo.org>

## -٢ الحوار بين الشركة والنقابة<sup>٦</sup>

من باب التسليم بأن الحوار يقع في صميم إعلان المنشآت متعددة الجنسية، فإن هذا الإجراء يقضي بضرورة دعم الحوارات التي تشمل المنشآت متعددة الجنسية وممثلي العمال المتأثرين، لا سيما نقابات العمال، بشأن تطبيق مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وتتمتع منظمة العمل الدولية، بوصفها جهة اختصاص مرجعية عالمية فيما يتعلق بمعايير العمل الدولية، بمكانة فريدة لدعم أو تسهيل هذه الحوارات كجزء من استراتيجيتها الشاملة لتعزيز استيعاب مختلف الأطراف التي تستهدفها هذه الوثيقة لمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

وحيثما تتفق الشركة والنقابة طوعاً على الاستفادة من استخدام تسهيلات منظمة العمل الدولية للاجتماع والتحدث، يُوفر المكتب أرضية محايدة لمناقشة المسائل ذات الاهتمام المشترك. وتحقيقاً لهذه الأغراض، يتولى المكتب تحديد قائمة بالجهات الميسرة المؤهلة والإبقاء عليها، وتوفير الدعم عند الضرورة، لضمان اضطلاعها بمهامها بفعالية.

ويحافظ المكتب والمشاركون على السرية التامة لعملية الحوار. وتخضع المسائل المتعلقة بالسرية لموافقة المشاركين المسبقة. وفي هذا الصدد، يضع المكتب، بالتشاور مع أمانتي مجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال في مكتب العمل الدولي معايير وممارسات السرية التي يتعين أن ينظر فيها المشاركون في عملية الحوار.

وتتولى الشركة والنقابة تحديد المشاركين في الحوار.

وبقدر ما يكون ذلك ملائماً لطبيعة الطلب، يمكن لتسهيلات المكتب المتعلقة بالحوار بين الشركة والنقابة أن:

(أ) توفر أرضية محايدة للأطراف للمشاركة في حوار هادف؛

(ب) تقدم إسهامات في الحوار الجاري بين الشركة والنقابة كمستشار تقني أو خبير لتتوير هذا الحوار؛

(ج) تسهّل الحوار.

ويستند الحوار بين الشركة والنقابة إلى توافق الطرفين، ولا يجوز أن يُستخدم محتواه لوضع إجراءات ملزمة.

ويطلع المكتب أمانتي مجموعة العمال ومجموعة أصحاب العمل في نهاية العملية على مآلها.

ويُعزز هذا الإجراء من خلال مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال، ومن خلال أمانتي مجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال ومن خلال نقاط الاتصال الوطنية أو الأدوات والعمليات المماثلة في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية.

<sup>٤</sup> اعتمدها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٣١٧ (آذار/ مارس ٢٠١٣) ودورته ٣٢٠ (آذار/ مارس ٢٠١٤).

<sup>٥</sup> اعتمدها مجلس إدارة مؤتمر العمل الدولي في دورته ٣٠١ (آذار/ مارس ٢٠٠٨).

<sup>٦</sup> اعتمده مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٣١٧ (آذار/ مارس ٢٠١٣) ونقحه في دورته ٣٢٩ (آذار/ مارس ٢٠١٧).

### ٣- إجراء بحث النزاعات المتعلقة بتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية عن طريق تفسير أحكامه (إجراء التفسير)<sup>٧</sup>

١. يرمي هذا الإجراء إلى تفسير أحكام الإعلان حين يلزم ذلك لحل خلاف حول معناها، ينشأ عن وضع فعلي، بين الأطراف التي يوجه لها الإعلان.
٢. لا ينبغي بأي حال أن يشكل هذا الإجراء ازدواجاً أو تعارضاً مع الإجراءات الوطنية أو إجراءات منظمة العمل الدولية القائمة، ومن ثم لا يمكن الاحتجاج به:
  - (أ) فيما يتعلق بالقوانين والممارسات الوطنية؛
  - (ب) فيما يتعلق باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية؛
  - (ج) فيما يتعلق بالمسائل التي تندرج تحت إجراءات الحرية النقابية.
- ويعني هذا أن تُبحث المسائل المتعلقة بالقوانين والممارسات الوطنية من خلال الآلية الوطنية المناسبة؛ وأن تُبحث المسائل المتعلقة باتفاقيات وتوصيات العمل الدولية من خلال شتى الإجراءات المنصوص عليها في المواد ١٩ و ٢٢ و ٢٤ و ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية، أو من خلال طلبات الحكومات لتفسير غير رسمي من المكتب؛ وأن تُبحث المسائل المتعلقة بالحرية النقابية من خلال إجراءات منظمة العمل الدولية الخاصة المنطبقة في هذا المجال.
٣. عندما يتلقى مكتب العمل الدولي طلباً بتفسير الإعلان، يُرسل المكتب إخطاراً بالاستلام ويُحيل الطلب إلى هيئة مكتب مجلس الإدارة. ويُبلغ المكتب الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المركزية المعنية بأي طلب تفسير تلقاه مباشرة من إحدى المنظمات وفقاً للفقرة ٥ (ب) و (ج).
٤. تُقرر هيئة مكتب مجلس الإدارة، بالإجماع، بعد التشاور في المجموعات، ما إذا كان الطلب مقبولاً بمقتضى الإجراء. وإذا تعذر عليها التوصل إلى اتفاق، يُحال الطلب إلى مجلس الإدارة لكي يتخذ قراراً بشأنه.
٥. تُوجه طلبات التفسير إلى المكتب:
  - (أ) كقاعدة عامة، من جانب حكومة دولة عضو إما بمبادرة منها أو بناءً 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 تستوفي الشروط المبينة في الفقرة ٦. وتُوجه هذه الطلبات عادة من خلال المنظمات المركزية في البلد المعني؛
  - (ج) من جانب منظمة دولية لأصحاب العمل أو للعمال نيابةً عن منظمة وطنية تمثيلية تنتمي لها.
٦. تُقدم الطلبات في الحالة ٥ (ب) و (ج) إذا ثبت:
  - (أ) امتناع الحكومة المعنية عن تقديم الطلب إلى المكتب؛
  - (ب) انقضاء ثلاثة أشهر على تاريخ تقديم المنظمة للطلب إلى الحكومة دون أن تعرب الحكومة عن نواياها.
٧. عند قبول الطلبات يُعد المكتب مشروع رد، بالتشاور مع هيئة مكتب مجلس الإدارة. وتُستخدم جميع مصادر المعلومات المناسبة، بما فيها مصادر الحكومة ومصادر أصحاب العمل والعمال في البلد المعني. ويجوز لهيئة مكتب مجلس الإدارة أن تطلب من المكتب تحديد فترة زمنية ينبغي تقديم المعلومات ضمنها.
٨. يقوم مجلس الإدارة ببحث وإقرار مشروع الرد على الطلب المقبول.
٩. يُرسل الرد بعد إقراره إلى الأطراف المعنية، ويُنشر في النشرة الرسمية لمكتب العمل الدولي.

<sup>٧</sup> اعتمده مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٢٣٢ (آذار/ مارس ١٩٨٦) ليحل محل الجزء رابعاً من الإجراءات التي اعتمدها مجلس الإدارة في دورته ٢١٤ (تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٨٠) ونقحها في دورته ٣٢٩ (آذار/ مارس ٢٠١٧).



[ilo.org/mnedeclaration](https://ilo.org/mnedeclaration)