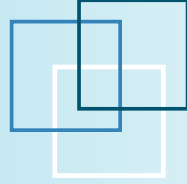




منظمة
العمل
الدولية



مبادئ العمل الخاصة بالاتفاق العالمي للأمم المتحدة دليل للمؤسسات التجارية



**مبادئ العمل
الخاصة بالاتفاق العالمي للأمم المتحدة
دليل للمؤسسات التجارية**

مبادئ العمل
الخاصة بالاتفاق العالمي للأمم المتحدة
دليل للمؤسسات التجارية

حقوق النشر محفوظة لمنظمة العمل الدولية ٢٠١١

الطبعة الأولى بالعربية ٢٠١١

الطبعة الأولى بالانكليزية ٢٠٠٨ / الطبعة الثانية بالانكليزية ٢٠١٠

تتمتع منشورات مكتب العمل الدولي بحماية حقوق المؤلف بموجب البروتوكول رقم ٢ المرفق بالاتفاقية العالمية لحماية حقوق المؤلف، على أنه يجوز نقل مقاطع قصيرة منها بدون إذن، شريطة أن يشار حسب الأصول إلى مصدرها. وأي طلب للحصول على إذن أو ترجمة يجب أن يوجه إلى منشورات مكتب العمل الدولي (الحقوق والتراخيص)، جنيف (العنوان أدناه) أو عبر البريد الإلكتروني: pubdroit@ilo.org.
يرحب مكتب العمل الدولي بهذه الطلبات.

منظمة العمل الدولية

مبادئ العمل الخاصة بالاتفاق العالمي للأمم المتحدة: دليل للمؤسسات التجارية

بيروت، منظمة العمل الدولية، ٢٠١١

ISBN 978-92-2-621823-9 (print)

ISBN 978-92-2-621824-6 (web pdf)

The Labour Principles of the United Nations Global Compact: A Guide for Business

ILO, Geneva, 2008

ISBN 978-92-2-121823-4

لا تطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. ومسؤولية الآراء المعبر عنها في المواد أو الدراسات أو المساهمات الأخرى التي تحمل توقيعها هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا يمثل النشر مصادقة من جانب مكتب العمل الدولي على الآراء الواردة بها. والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما إن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها. ويمكن الحصول على مطبوعات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو مكاتب منظمة العمل الدولية الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من قسم المطبوعات على العنوان التالي:

ILO Publications, International Labour Office, Ch – 1211, Geneva 22 – Switzerland

يمكن طلب مجاناً قائمة بالمنشورات والمطبوعات الجديدة من العنوان المذكور أعلاه أو عن طريق البريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org ومن خلال شبكة الإنترنت: www.ilo.org/publns

وللمطبوعات باللغة العربية بالإمكان الاتصال بالمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية على العنوان التالي:
منظمة العمل الدولية

المكتب الإقليمي للدول العربية

شارع جوستينيان – القنطاري

ص.ب. ٤٠٨٨-١١

رياض الصلح بيروت ١١٠٧٢١٥٠

بيروت – لبنان

شبكة الإنترنت: www.ilo.org/arabstates

طبع في (لبنان)

المحتويات

١	توطئة
٣	تمهيد
٦	المبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة
٧	مقدمة
٩	مبادئ العمل
	من أين أتت مبادئ العمل الخاصة بالاتفاق العالمي للأمم المتحدة:
٩	إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
	مجموعة مبادئ العمل الواسعة النطاق التي على الشركات أن تكون
١١	على بيئتها منها
١١	العلاقة بين مبادئ العمل ومؤسسات الأعمال
١٣	فهم مبادئ العمل وتطبيقها
	دعم الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضة الجماعية
١٥	(الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، المبدأ ٣)
١٥	ما المقصود بالحرية النقابية؟
١٥	ما المقصود بالمفاوضة الجماعية؟
١٧	ما هي مسؤولية الحكومة؟
	لماذا تكتسب الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضة
١٨	الجماعية أهمية كبيرة؟
	كيف يمكن للشركات أن تدعم الحرية النقابية والاعتراف الفعلي
١٨	بالحقوق في المفاوضة الجماعية؟
	دعم عملية القضاء على جميع أشكال العمل الجبري والقسري (الاتفاق
٢١	العالمي للأمم المتحدة، المبدأ ٤)
٢١	ما المقصود بالعمل الجبري؟
٢٢	كيف يمكن للشركات المساهمة في القضاء على العمل الجبري؟

- ٢٧ دعم القضاء الفعلي على عمل الأطفال (الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، المبدأ ٥)
- ٢٧ ما المقصود بعمل الأطفال؟
- ٢٨ لم على الشركات الاهتمام بعمل الأطفال؟
- ٢٩ ماذا يمكن للشركات ان تفعل لدعم القضاء الفعلي على عمل الأطفال؟

- ٣١ دعم القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة (الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، المبدأ ٦)
- ٣١ ما المقصود بالتمييز في الاستخدام والمهنة؟
- ٣٣ ماذا عسى الشركات تفعل للقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة؟

٣٥ جردة بمصادر منظمة العمل الدولية

- المرفق: لمحة عامة قصيرة عن إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية
- ٤٧ حول المنشآت متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية

قائمة المربعات

- ٨ ١. مبادئ العمل الخاصة بالاتفاق العالمي للأمم المتحدة
- ٨ ٢. مجموعة العمل الخاصة بالعمالة ضمن الاتفاق العالمي للأمم المتحدة
- ١٠ ٣. اتفاقيات العمل الاساسية
- ٢٣ ٤. تحديد العمل الجبري من ناحية الممارسة
- ٢٧ ٥. الحد الأدنى لسن القبول في العمل أو الوظيفة
- ٣٥ ٦. مكتب مساعدة مؤسسات الأعمال التابع لمنظمة العمل الدولية

توطئة

قد تكون مبادئ العمل الخاصة بالاتفاق العالمي للأمم المتحدة من بين مبادئ المبادرة العشرة الأكثر دقة وتحديداً، لكن هذا لا يعني أنها الأسهل من ناحية التنفيذ. فكثيرة هي الشركات التي تواجه صعوبات في معرفة ما هو متوقع منها، وما هو الأمر الإضافي الذي يمكن القيام به لدعم هذه المبادئ. لذا فالمجال واسع للتعلم، والحوار، والعمل الجماعي، بما في ذلك الشراكات، باعتبارها وسائل لاستكمال مقاربات أخرى ترمي إلى المجيء بممارسات عمل مسؤولة. وهذه هي المساهمة التي يسعى إلى تحقيقها الاتفاق العالمي للأمم المتحدة. وهو يشكل اليوم أكبر مبادرة خاصة بمواطنة الشركات مع أكثر من ٦ آلاف مشروع مشارك وأصحاب مصلحة آخرين معنيين في أكثر من ١٣٠ بلداً.

ولحسن الحظ، لقد تم الآن وضع بعض المواد الإرشادية الممتازة لمساعدة شركات من جميع الأحجام ومن جميع القطاعات والمواقع. وكلنا أمل في أن يساعد هذا الدليل - الذي أنتجته مجموعة العمل حول العمالة والمشكلة حديثاً ضمن الاتفاق العالمي - على زيادة التوعية بشأن هذه المواد وأن يكون دليلاً مفيداً جداً للمؤسسات التجارية أينما تواجدت.

جورج كيل

المدير التنفيذي

مكتب الاتفاق العالمي للأمم المتحدة

تمهيد

لدى المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي للنقابات قناعة مشتركة بأن أمام الحكومة واجباً أساسياً هو ضمان حماية حقوق مواطنيها، بمن فيهم العمال وأصحاب العمل. كما تتفقان على أن التدابير العامة التي تتخذها الدولة أمر ضروري لو كان للبيئة أن تُحترم وللتنمية المستدامة أن تتحقق. وفي مجال معايير العمل، شاركت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في وضع معايير العمل الدولية واعتمادها منذ إنشاء منظمة العمل الدولية الثلاثية الأطراف في العام ١٩١٩.

ونحن نفهم تماماً أن اعتماد المعايير أو القوانين أمر غير كاف لضمان احترامها. في مجال معايير العمل، يتطلب ذلك كفاءة، ونزاهة، وفعالية من حيث تفتيش العمل ونظم العدالة. في الواقع، تشكل سيادة القانون شرطاً حيوياً لضمان احترام حقوق المواطنين، وأصحاب العمل، والعمال، ونقاباتهم، احتراماً كاملاً في جميع المجالات التي تغطيها مبادئ العمل العشرة في الاتفاق العالمي للأمم المتحدة.

يرى الاتحاد الدولي للنقابات والمنظمة الدولية لأصحاب العمل أن الاتفاق العالمي للأمم المتحدة هو من بين إحدى الطرق للخوض في حوار من شأنه أن يساعد في تحقيق الحوكمة المناسبة والملائمة بحيث تكون السلطة العامة صاحبة مصداقية، والحكومة عادلة وتعمل بشكل جيد بالنسبة إلى الجميع. وحدها الحكومات تمتلك الشرعية السياسية والمسؤولية للتشريع والإنفاذ. ونحن نسعى إلى جعل الحكومات أكثر مسؤولية بدلاً من تحويل تلك المسؤوليات إلى أطراف من القطاع الخاص.

ولكننا نعترف بأن الشركات قادرة على لعب دور مهم وإيجابي عن طريق اعتناق بعض من المبادئ الواردة في معايير العمل الدولية. ويضم الاتفاق العالمي بعض المعايير الأكثر حيوية، بما فيها تلك التي تعتبر من مبادئ حقوق الإنسان. ويشكل إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل مصدراً لهذه المبادئ.

ويتضمن هذا **الدليل** وصفاً موجزاً لكل من مبادئ العمل الأربعة الخاصة بالاتفاق العالمي: الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية؛ القضاء على جميع أشكال العمل الجبري والقسري؛ القضاء فعلياً على عمل الأطفال؛ والقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة. ويحتوي أيضاً على جردة بأبرز المواد الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن هذه المبادئ.

يوجد عدد من المبادئ الأخرى المستمدة من معايير العمل الدولية، بما في ذلك تلك الموجودة في مجالات مهمة مثل الصحة والسلامة المهنيين، والعمالة، والتدريب. ويرد العديد من هذه المبادئ في **إعلان المبادئ الثلاثي الخاص بالمنشآت متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية** الصادر عن منظمة العمل الدولية. وتوصي المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي للنقابات معاً باستخدام هذا الإعلان كمصدر للتوجيه والإرشاد.

يقدر الاتحاد الدولي للنقابات والمنظمة الدولية لأصحاب العمل المساعدة القيّمة التي وفّرها مكتب العمل الدولي، بالإضافة إلى الوقت الذي كرّسه، والاستشارة، وأحياناً الصبر في إعداد هذا الدليل. وكما يمكن أن نتوقع من المنظمات المستقلة التي تمثل مصالح العمال وأصحاب العمل، لا يوجد توافق تلقائي أو سهل بشأن كل تفصيل في هذا الدليل، وكنا لنصيغ بعض الأمور ونعبّر عنها بطريقة مختلفة لو وضعناه بشكل مستقل. مع ذلك، نأمل أن يساعد هذا الدليل الشركات على فهم المبادئ وأن يسهّل عليها احترامها لتلك المبادئ.

إن مكتب العمل الدولي يطور ويزيد من خبراته من خلال عمله المباشر مع الشركات. ولطالما دعم منظمات أصحاب العمل والعمال في تعاطيها مع الشركات. وهو يرحّب بهذه الفرصة التي تسمح له بوضع هذه المواد في تصرف الشركات ومنظمات العمال وأصحاب العمل. كما ننصح كافة الشبكات المحلية للاتفاق العالمي للأمم المتحدة وغيرها من المنظمات المهتمة بتعزيز قدرتها على تفعيل وإدخال مبادئ العمل الخاصة بالاتفاق العالمي للأمم المتحدة حيّز التنفيذ، بالرجوع إلى هذه المواد.

هذا الدليل هو أول منشور يصدر عن مجموعة عمل الاتفاق العالمي للأمم المتحدة. تأسست مجموعة العمل الخاصة بالعمالة في العام ٢٠٠٨ بمبادرة من المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال من أجل إعطاء إطلاقة أكبر لمبادئ العمل، ولتعزيز الفهم المشترك لها، والمساعدة في ضمان وجود مقاربة متماسكة لتنفيذها. وسيقاعد أيضاً على تعزيز التعاون بين مكتب العمل الدولي ومكتب الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، وعلى تطوير الدور المهم الذي يلعبه الحوار والتشاور في الترويج للاتفاق العالمي للأمم المتحدة وسير الشبكات المحلية، وعلى تقوية الحوار من خلال تعزيز إشراك الشركاء الاجتماعيين.

هذه الطبعة الأولى من مبادئ العمل الخاصة بالاتفاق العالمي للأمم المتحدة: دليل للمؤسسات التجارية. وبالتالي، هو عمل جارٍ وسيتم تحديثه وتوسيعه بشكل دوري بناء على التجربة المستخلصة نتيجة لاستخدامه وكلما توفرت الأدوات والموارد الجديدة.

أنطونيو بنيالوسا

الأمين العام،

المنظمة الدولية لأصحاب العمل

شارون بورو

الأمينة العامة،

الاتحاد الدولي للنقابات

المبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة

المبدأ ١ و ٢

مبادئ حقوق الإنسان

- المبدأ ١ على مؤسسات الأعمال أن تدعم وتحترم حماية حقوق الإنسان المعلن عنها دولياً.
- المبدأ ٢ على مؤسسات الأعمال ضمان عدم تواطؤ العمليات التي تمارسها مع انتهاكات حقوق الإنسان.

المبادئ ٣ إلى ٦

مبادئ العمل

- المبدأ ٣ على مؤسسات الأعمال أن تدعم الحرية النقابية وتعترف فعلياً بحق المفاوضة الجماعية.
- المبدأ ٤ على مؤسسات الأعمال أن تدعم القضاء على العمل الجبري أو القسري.
- المبدأ ٥ على مؤسسات الأعمال أن تدعم القضاء فعلياً على عمل الأطفال.
- المبدأ ٦ على مؤسسات الأعمال أن تدعم القضاء على التمييز في الاستخدام المهنة.

المبادئ ٧ إلى ٩

مبادئ البيئة

- المبدأ ٧ على مؤسسات الأعمال أن تدعم اعتماد مقاربة وقائية لرفع التحديات البيئية.
- المبدأ ٨ على مؤسسات الأعمال اتخاذ مبادرات للترويج لمسؤولية بيئية أكبر.
- المبدأ ٩ على مؤسسات الأعمال أن تشجع تطوير التكنولوجيات الصديقة للبيئة وانتشارها.

المبدأ ١٠

مبدأ مكافحة الفساد

- المبدأ ١٠ على مؤسسات الأعمال العمل ضد كافة أشكال الفساد، بما في ذلك الابتزاز والرشوة.

مقدمة

تعترف أعداد كبيرة من مؤسسات الأعمال بأن استدامتها مرتبطة باستدامة المجتمع على النطاق الأوسع. وتُحدّد السياسات والممارسات الإدارية على مختلف المستويات، ويمكنها الحصول على التوجيه والإرشاد من مصادر متعددة.

يتيح الاتفاق العالمي للأمم المتحدة فرصة للعمل مع الأمم المتحدة، وتبادل الخبرات مع مؤسسات الأعمال ومنظماتها في مختلف أنحاء العالم، والدخول في حوار مع النقابات والجماعات الأخرى. وهو يطلب من الشركات أن تدرج في ممارساتها اليومية وتعزّز ضمن دوائر نفوذها المبادئ العشرة التي لطالما اعترف بها المجتمع الدولي على أنها مبادئ عالمية، وذلك من خلال المعاهدات والإعلانات الرسمية الموثوقة.

ومن خلال دعم الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، يختار المشاركون أن يكونوا جزءاً من شبكة من الشركات الملتزمة تحسين الممارسات التجارية، وذلك في أربعة مجالات قد تساعد في جعل العولمة أكثر عدلاً وشمولاً: حقوق الإنسان، ومعايير العمل، وحماية البيئة، ومكافحة الفساد. وهم أيضاً ينخرطون في الحوار الهادف إلى تعزيز أهداف الأمم المتحدة والمساعدة في تحقيق أهداف المجتمع الكبرى، بما في ذلك التشريعات السليمة في المجالات العشرة التي تغطيها المبادئ، وتعزيز سيادة القانون، والحوكمة الجيدة.

أما الغرض من هذا الدليل فهو زيادة فهم مبادئ عمل الاتفاق العالمي للأمم المتحدة الأربعة (المبادئ ٣ و٤ و٥ و٦) بالإضافة إلى وضع جردة بالموارد الرئيسية للمساعدة في دمج هذه المبادئ في العمليات التجارية.

المربع ١

مبادئ العمل الخاصة بالاتفاق العالمي للأمم المتحدة

المطلوب من الشركات هو:

- دعم الحرية النقابية والاعتراف فعلياً بالحق في المفاوضة الجماعية.
- دعم القضاء على جميع أشكال العمل الجبري والقسري.
- دعم القضاء الفعلي على عمل الأطفال.
- دعم القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

(المبادئ ٣ و٤ و٥ و٦ الخاصة بالاتفاق العالمي للأمم المتحدة)

يبدأ هذا الدليل بشرح أصول مبادئ العمل الأربعة الواردة في الاتفاق العالمي للأمم المتحدة والتي تتبع من إعلان منظمة العمل الدولية للعام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويحتوي القسم اللاحق على تفسير مفصّل أكثر لكل مبدأ، وبعض الأفكار حول كيفية وضعه موضع التنفيذ. توجد طرق كثيرة لوضع المبادئ موضع التنفيذ، وعلى كل شركة أن تقرر ما هي طريقة العمل المثلى التي يجب أن تعتمدها في سياق عملياتها وظروفها الخاصة. ويقدم القسم الأخير جردة بالمواد الأساسية التي وضعها مكتب العمل الدولي.

المربع ٢

مجموعة العمل الخاصة بالعمالة ضمن الاتفاق العالمي للأمم المتحدة

أنشأ مجلس الاتفاق العالمي للأمم المتحدة مجموعة عمل خاصة بالعمالة في حزيران/يونيو ٢٠٠٨. ويشترك في رئاستها كل من الأمين العام للمنظمة الدولية لأصحاب العمل، والأمين العام للاتحاد الدولي للنقابات، ويدعمها مكتب العمل الدولي.

وتهدف مجموعة العمل إلى:

- رفع مكانة، وأهمية، ودرجة احترام مبادئ العمل الأربعة بين الشركات والشبكات ضمن الاتفاق العالمي للأمم المتحدة.
- المساعدة في ضمان اعتماد مقاربة متماسكة لتطبيق المبادئ الأربعة وفهمها، مع الاستناد إلى معلومات وخبرات منظمة العمل الدولية، والاتحاد الدولي للنقابات، ومنظمة أصحاب العمل.
- تطوير الأدوات، وتبادل المعلومات، وتنظيم المنتديات من أجل التزام شركات الاتفاق العالمي للأمم المتحدة بمبادئ العمل الأربعة.

مبادئ العمل

من أين أتت مبادئ العمل الخاصة بالاتفاق العالمي للأمم المتحدة : إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

إن منظمة العمل الدولية هي وكالة الأمم المتحدة التي أنشئت بغرض وضع معايير العمل الدولية. ومنظمة العمل الدولية بنية ثلاثية ويديرها ممثلون عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال. وتتبع مبادئ العمل من اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، والتي تضع معايير العمل الدولية على أساس نطاق واسع من الموضوعات المتصلة بعالم العمل، بما في ذلك حقوق الإنسان في العمل، والسلامة والصحة المهنيين، وسياسة الاستخدام، وتنمية الموارد البشرية. وقد دفع تزايد المخاوف حول الآثار الاجتماعية للعملة بأعضاء منظمة العمل الدولية - ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال على الصعيد الدولي - إلى الاعتراف في العام ١٩٩٥ بوجود أربع فئات من مبادئ وحقوق العمل، جرى التعبير عنها في ثمانى اتفاقيات (ما يسمى «بالاتفاقيات الأساسية»)، ينبغي اعتبارها جوهرية لأنها تحمي حقوق العمال الأساسية. وهذه الفئات هي:

أ) الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية؛

ب) القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو القسري؛

ج) القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛

د) القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.

وتتوّجت هذه العملية في العام ١٩٩٨ مع اعتماد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويؤكد هذا الإعلان على أن جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، حتى لو لم يصادقوا على الاتفاقيات المعنية، أمامهم واجب ينبع من عضويتهم في المنظمة، وهو احترام وتعزيز وتحقيق المبادئ المتعلقة بالحقوق الأساسية التي هي موضوع تلك الاتفاقيات^١.

(١) للحصول على مزيد من المعلومات حول الإعلان، يرجى زيارة الموقع الإلكتروني: <http://www.ilo.org/declaration>

المربع ٣

اتفاقيات العمل الأساسية^٢

الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية

- اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي (رقم ٨٧)، ١٩٤٨
- اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية (رقم ٩٨)، ١٩٤٩

العمل الجبري

- اتفاقية العمل الجبري (رقم ٢٩)، ١٩٣٠
- اتفاقية إلغاء العمل الجبري (رقم ١٠٥)، ١٩٥٧

عمل الأطفال

- اتفاقية الحد الأدنى لسن الاستخدام (رقم ١٣٨)، ١٩٧٣
- اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال (رقم ١٨٢)، ١٩٩٩

التمييز في الاستخدام والمهنة

- اتفاقية المساواة في الأجور (رقم ١٠٠)، ١٩٥١
- اتفاقية التمييز (الاستخدام والمهنة) (رقم ١١١)، ١٩٥٨

أكد اعتماد هذا الإعلان على عزم المجتمع الدولي على مواجهة التحديات التي تفرضها العولمة. ويهدف الإعلان إلى ضمان سير التقدم الاجتماعي جنباً إلى جنب مع التقدم الاقتصادي والتنمية. وهو يوفر معايير مرجعية لسلوك مؤسسات الأعمال المسؤولة ولذلك، غالباً ما يشار إليه في مبادرات المسؤولية الاجتماعية للشركات، مثلاً في الاتفاق العالمي للأمم المتحدة.

(٢) يمكن الحصول على نص إعلان منظمة العمل الدولية حول المنشآت متعددة الجنسيات وعلى مزيد من المعلومات على الموقع: www.ilo.org/multi

مجموعة مبادئ العمل الواسعة النطاق التي على الشركات أن تكون على بينة منها

إن أبرز صك خاص بمنظمة العمل الدولية لتعزيز معايير ومبادئ العمل في عالم الشركات هو الإعلان الثلاثي للمبادئ الخاص بالمنشآت متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية (إعلان منظمة العمل الدولية حول المنشآت متعددة الجنسيات). فإعلان منظمة العمل الدولية حول المنشآت متعددة الجنسيات فريد من نوعه في هذا المجال إذ وضعه ممثلون عن الحكومات، وأصحاب العمل، والعمال، وهو الصك الأكثر شمولاً لتعزيز المسؤولية الاجتماعية للشركات على مستوى العمالة.

يتضمن إعلان منظمة العمل الدولية الخاص بالمنشآت متعددة الجنسيات توصيات حول كيفية تطبيق الشركات للمبادئ المستمدة من معايير العمل الدولية في مجالات السياسات العامة، وتعزيز فرص العمل، والأمن الوظيفي، والمساواة في الفرص والمعاملة، والتدريب، والأجور، والمنافع، والحد الأدنى للسن، والسلامة والصحة المهنيين، والعلاقات الصناعية. وبالتالي، يوفر توجيهاً وإرشادات أكثر تفصيلاً عن قضايا العمل، وصورة أكثر اكتمالاً حول كيفية قيام الشركات بالمساهمة في المجتمع إلى أبعد حد وبشكل ايجابي، مع التقليل من أي آثار سلبية.

العلاقة بين مبادئ العمل ومؤسسات الأعمال

إن اتفاقيات منظمة العمل الدولية هي معاهدات دولية، تتحوّل بعد المصادقة عليها من قبل الدول الأعضاء إلى واجب، ويتم تحويلها إلى تشريعات وطنية تلزم في نهاية المطاف عمليات الشركات. يجب أن تحترم الشركات القانون الوطني في جهودها الرامية إلى تعزيز مبادئ العمل وتطويرها.

على الرغم من أن الدول الأعضاء وحدها تصادق على الاتفاقيات، فإن الاتفاقيات والتوصيات تحتوي على مبادئ وتوجيهات قيّمة قد تكون ذات صلة أيضاً بالشركات التي تسعى إلى تحسين الممارسات في أماكن عملها بغض النظر عن الامتثال القانوني. ويأخذ إعلان منظمة العمل الدولية الخاص بالمنشآت متعددة الجنسيات المبادئ التي تقوم عليها معايير دولية معينة، موجّهة إلى الحكومات، ويعبّر عنها باعتبارها توقعات تتعلّق بسلوك مؤسسات الأعمال. ويرد في المرفق^٢

(٢) يمكن الحصول على نص إعلان منظمة العمل الدولية حول المنشآت متعددة الجنسيات وعلى مزيد من المعلومات على الموقع: www.ilo.org/multi

موجز خاص بالشركات عن مبادئ إعلان منظمة العمل الدولية حول المنشآت متعددة الجنسيات.

يمكن أن يوفر إعلان منظمة العمل الدولية حول المنشآت متعددة الجنسيات توجيهاً وإرشاداً للمشاركين في الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، ليس بالنسبة إلى مبادئ العمل الأربعة وحسب إنما أيضاً بالنسبة إلى مجالات رئيسية أخرى. ويستند إعلان منظمة العمل الدولية حول المنشآت متعددة الجنسية إلى الاعتراف بأن بعض المبادئ المستمدة من معايير العمل الدولية هي ذات صلة بالمنشآت.

وتستند مبادئ العمل في الاتفاق العالمي للأمم المتحدة إلى عدد محدود من المعايير، تلك المتعلقة بالحقوق الأساسية. ومن أجل تكوين فهم أعمق للتوقعات بشأن سلوك الشركات، فإن إعلان منظمة العمل الدولية حول المنشآت متعددة الجنسيات، والخطوط التوجيهية الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية بشأن المنشآت متعددة الجنسيات، فضلاً عن التفسيرات والتوضيحات الخاصة بكل منها، هي بمثابة مراجع موثوقة لسلوك الشركات.

فهم مبادئ العمل وتطبيقها

دعم الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية (الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، المبدأ ٣)

ما المقصود بالحرية النقابية؟

تنطوي الحرية النقابية على احترام حق كافة أصحاب العمل والعمال في تكوين مجموعات والانضمام إليها بكل حرية وبشكل طوعي من أجل تعزيز مصالحهم المهنية والدفاع عنها.

يحق للعمال وأصحاب العمل تكوين منظماتهم الخاصة، والانضمام إليها، وإدارتها بدون تدخل من الدولة أو من أي كيان آخر.

لا يجدر بأصحاب العمل أن يتدخلوا في قرار العمال بالتجمع، أو أن يحاولوا التأثير على قراراتهم بأي شكل من الأشكال، أو أن يمارسوا التمييز بحق أولئك العمال الذين يختارون التجمع أو أولئك الذين يعملون كممثلين عنهم.

ما المقصود بالمفاوضة الجماعية؟

إن حق العمال في التفاوض مع أصحاب العمل بحرية هو أحد عناصر الحرية النقابية الأساسية. فالمفاوضة الجماعية هي عملية طوعية من خلالها يمكن لأصحاب العمل والعمال أن يتناقشوا وأن يتفاوضوا بشأن علاقاتهم، في شروط وظروف عمل معينة. ويضم المشاركون أصحاب العمل أنفسهم أو منظماتهم، والنقابات، أو، بغيا بهم، ممثلين يعيّنهم العمال بحرية مطلقة.

لا تعمل المفاوضة الجماعية بشكل فعّال إلا إذا شارك فيها كل الأطراف بحرية وبحسن نية، مما يعني ما يلي:

- بذل الجهود للتوصل إلى اتفاق؛
- إجراء مفاوضات حقيقية وبناءة؛
- تقادي حدوث تأخيرات لا مبرر لها؛
- احترام الاتفاقات المبرمة وتطبيقها بحسن نية؛
- إعطاء الوقت الكافي للأطراف من أجل مناقشة وتسوية النزاعات الجماعية.

ويهدف التفاوض بحسن نية إلى التوصل إلى اتفاقات جماعية مقبولة من كلا الطرفين. وإذا لم يتم التوصل إلى اتفاق، يمكن استخدام إجراءات تسوية النزاعات بدءاً من التوفيق، مروراً بالوساطة، وصولاً إلى التحكيم.

وينبغي إعطاء ممثلي العمال التسهيلات المناسبة، مع أخذ احتياجات المنشأة المعنية، وحجمها، وقدراتها بعين الاعتبار، مما سيمكنهم من القيام بعملهم على نحو فعال، ويسمح لهم بأداء دورهم بدون أي تدخل. ويجب توفير المعلومات اللازمة لممثلي العمال كي يتمكنوا من إجراء مفاوضات ذات مغزى.

كما تغطي عملية المفاوضة الجماعية مرحلة ما قبل المفاوضات الفعلية - تبادل المعلومات، والتشاور، والتقييم المشترك - فضلاً عن تنفيذ الاتفاقات الجماعية. ويجب أن تتضمن الاتفاقات الجماعية أحكاماً لتسوية النزاعات.

ومن أجل تسهيل المفاوضات، يمكن القبول باللجوء إلى التوفيق والوساطة الطوعية أو تلك التي ينص عليها القانون. من ناحية أخرى، يكون التحكيم مشروعاً فقط إذا طلب كلا الطرفين اللجوء إليه أو إذا أوصى القانون بذلك.

ما هي مسؤولية الحكومة؟

يتطلب تحقيق مبدأ الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية في الممارسة، قاعدة قانونية تضمن إنفاذ هذه الحقوق. كما يتطلب وضع إطار مؤسسي مناسب، قد يكون ثلاثياً، بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، أو مزيج من الاثنين معاً. أما الأفراد الذين يرغبون في ممارسة حقهم في إسماع صوتهم، فيجب حمايتهم من التمييز. ويجب على منظمات أصحاب العمل والعمال أن تتقبل بعضها البعض الآخر بصفتها شريكة، من أجل حل المشاكل المشتركة ورفع التحديات المتبادلة.

وأمام الحكومات مسؤولية ضمان وجود الأطر القانونية والمؤسسية وحسن سيرها. كما ينبغي أن تساعد في تعزيز ثقافة القبول المتبادل والتعاون.

وعندما لا تحترم الحكومات التزاماتها الدولية، ينبغي بذل الجهود لتحسين التشريعات والحوكمة. وفي ظل غياب التشريعات التي تتفق مع معايير العمل الدولية، يجب على أصحاب العمل والنقابات بذل كل جهد ممكن لاحترام المبادئ، على الأقل في الدول حيث لا يحظر احترامها بشكل محدد. وفي الدول حيث التشريعات تحمي وتضمن الحقوق، إنما التطبيق سيئ بسبب الإنفاذ غير الملأئم، يجب على أصحاب العمل إطاعة القانون.

الحرية النقابية مبدأ له تأثير كبير على إرساء الديمقراطية وتعزيزها. فهي الحق الملأئم الذي يخلق البيئة التي لولاها لا وجود لمجتمع مدني حقيقي ومستقل. أما النقابات الحرة ومنظمات أصحاب العمل، باعتبارها أبرز اللاعبين في المجتمع ومن بين الأكثر تمثيلاً، فهي تمهد الطريق لآخرين كي يتشاركوا بحرية مع الحكومات ويعملوا بدون تدخلات. وتشكل العلاقات الصناعية عنصراً مهماً من عناصر «التنظيم الذاتي» المستقل عن الدولة. لكل هذه الأسباب وغيرها، تدعم الحرية النقابية المبادئ التسعة الأخرى الواردة في الاتفاق العالمي للأمم المتحدة.

لماذا تكتسب الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية أهمية كبيرة؟

بالإضافة إلى كون الحرية النقابية من أحد الحقوق، هي تمكّن العمال وأصحاب العمل من الاتحاد معاً لتوفير حماية أفضل ليس لمصالحهم الاقتصادية الخاصة وحسب، بل أيضاً لحرياتهم المدنية مثل الحق في الحياة، والأمن، والنزاهة، والحرية الشخصية والجماعية. وكون هذا المبدأ هو جزء لا يتجزأ من الديمقراطية، فهو حيوي وجوهري في تحقيق كل المبادئ والحقوق الأساسية الأخرى في العمل.

المفاوضة الجماعية هي مساحة ببناء لمعالجة ظروف العمل وشروط العمالة والعلاقات بين أصحاب العمل والعمال، أو منظماتهم. وغالباً ما تكون أكثر فعالية وأكثر مرونة من التنظيمات الخاصة بالدولة. ويمكن أن تساعد في استباق المشاكل المحتملة، وتقديم آليات سلمية للتعامل معها، وإيجاد الحلول التي تأخذ بعين الاعتبار أولويات واحتياجات كل من أصحاب العمل والعمال. وتعود المفاوضة الجماعية بالفائدة إلى الإدارة والعمال معاً، وهي تعزز السلام والاستقرار اللذين بدورهما يعودان بالفائدة على المجتمع بشكل عام. وقد تشكل المفاوضة الجماعية مؤسسة مهمة للحكومة – هي وسيلة لزيادة رضى المحكومين عن طريق إشراكهم في اتخاذ القرارات التي تؤثر عليهم بشكل مباشر.

كيف يمكن للشركات أن تدعم الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية؟

تواجه الشركات ومؤسسات الأعمال حالة من عدم الاستقرار وعدم اليقين في السوق العالمية التي تشهد اليوم تحولات سريعة. لذا فإن إقامة حوار حقيقي مع ممثلي العمال المختارين اختياراً حراً يمكن العمال وأصحاب العمل على حد سواء من فهم مشاكل بعضهم البعض الآخر بشكل أفضل وإيجاد سبل لحلها. ويعتبر ضمان التمثيل الأساس لبناء الثقة من الجهتين. وتوفر الحرية النقابية وممارسة المفاوضة الجماعية فرصاً للحوار البناء وتسوية النزاعات، مما يحفّز الطاقات من أجل التركيز على الحلول التي تعود بالفوائد على المنشأة وعلى المجتمع ككل. لقد تمّ تحديد معنى الحرية النقابية أكثر من أي حق آخر من خلال آلية الإشراف في منظمة العمل لدولية. وفي كثير من الحالات، تكون هذه القرارات مفيدة لأصحاب العمل من أجل حملهم على فهمها. توضح القائمة التالية بعضاً من المبادئ ذات الصلة.

في مكان العمل

- احترام حق جميع العمال في تشكيل النقابات التي يختارونها والانضمام إليها بدون خوف من التهيب أو الانتقام، وذلك وفقاً للقانون الوطني.
- وضع سياسات وإجراءات غير تمييزية بالنسبة إلى التنظيم النقابي، والعضوية النقابية، والنشاط في مجالات مثل طلبات الاستخدام، والقرارات الخاصة بالتقدم في الوظيفة، والتسريح أو النقل.
- توفير التسهيلات المناسبة لمثلي العمال من أجل المساعدة في الوصول إلى اتفاق جماعي فعال.

على طاولة المفاوضات

- التعرّف على المنظمات الممثلة لغرض المفاوضة الجماعية.
- إعطاء ممثلي النقابات الإمكانية للوصول إلى صانعي القرار الحقيقيين من أجل المفاوضة الجماعية.
- توفير المعلومات اللازمة للمفاوضة المجدية.
- تأمين أي حاجات تسمح بحل المشاكل أو أي احتياجات أخرى تهم العمال والإدارة، بما في ذلك إعادة الهيكلة والتدريب، وإجراءات التسريح، وقضايا السلامة والصحة، وإجراءات تسوية الشكاوى وحل النزاعات، والقواعد التأديبية.

على صعيد المجتمع المحلي

- أخذ دور ووظيفة منظمات أصحاب العمل الوطنية التمثيلية بعين الاعتبار.
- اتخاذ خطوات لتحسين المناخ في علاقات إدارة العمالة، ولا سيما في تلك الدول التي تقتصر إلى وجود إطار مؤسسي وقانوني مناسب يعترف بالنقابات والمفاوضة الجماعية.
- إطلاع المجتمع المحلي، ووسائل الإعلام، والسلطات العامة بمصادقة الشركة على الاتفاق العالمي للأمم المتحدة وعزم الشركة على احترام الأحكام، بما فيها تلك المتعلقة بحقوق العمال الأساسية.

دعم عملية القضاء على جميع أشكال العمل الجبري والقسري

(الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، المبدأ ٤)

ما المقصود بالعمل الجبري؟

العمل الجبري أو القسري هو أي عمل أو خدمة تُفرض عنوة على أي شخص تحت التهديد بعقوبة ما، علماً أن هذا الشخص لم يعرض القيام بهذا العمل طوعاً. كما أن دفع أجر أو تعويض آخر لعامل ما، لا يعني بالضرورة أنه لم يتم إجباره على العمل. وفقاً للحق، يجب أن يمنح العمل بحرية ويجب أن يكون المستخدمون أحراراً بالمغادرة متى أرادوا ذلك، شرط أن يعطوا إبلاغاً بذلك مسبقاً ولفترة معقولة.

يعتبر العمل الجبري انتهاكاً أساسياً لحقوق الإنسان. وهو يطرح تحدياً بالنسبة إلى جميع دول العالم تقريباً. ووفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، ما لا يقل عن ١٢,٣ مليون شخص هم ضحايا العمل الجبري في العالم، و٨٠٪ هم ضحايا عملاء القطاع الخاص. ويتلقى معظم الضحايا مردوداً ضئيلاً أو معدوماً كلياً، ويعملون لساعات طويلة في ظروف من الصحة والسلامة السيئة للغاية. ويشكل العمل الجبري مشكلة عالمية حقيقية، وهو موجود أيضاً في الدول المتقدمة، حيث يضرب بالدرجة الأولى العمال المهاجرين المتجر بهم. وهو يضرب الرجال، والنساء، والأطفال أيضاً الذين يمثلون ما لا يقل عن ٤٠٪ من مجموع الضحايا.

يمكن أن يتخذ استغلال اليد العاملة أشكالاً كثيرة، ولكن العمل الجبري هو أمر مختلف. فهو يحدث متى يُفرض العمل أو الخدمة من قبل الدولة أو الأفراد الذين لديهم الرغبة والسلطة لتهديد العمال بالحرمان الشديد، مثل حجب الغذاء عنهم، أو الأراضي، أو الأجور، علاوة على العنف الجسدي أو الاعتداء الجنسي، وتقييد حركة الناس أو احتجازهم.

وفي حين أن الشركات التي تعمل بصورة قانونية لا تلجأ في العادة إلى مثل هذه الممارسات، فإن العمل الجبري قد يصبح مرتبطاً بمنشآت معينة تقيم روابط تجارية مع آخرين، بينهم المقاولين والموردين. ونتيجة لذلك، يجب على جميع المدراء أن يكونوا على بينة من أشكال العمل الجبري وأسبابه، بالإضافة إلى كيفية حدوثه في صناعات مختلفة.

لطالما لجأت الحكومات وعملاء القطاع الخاص على حد سواء إلى العمل الجبري. ويشمل العمل الجبري الذي تفرضه الدولة بعض أشكال المشاركة القسرية في الأشغال العامة، وفرض العمل الجبري لأغراض أيديولوجية أو سياسية. بعض الظروف، مثلاً عندما يتم ربط السجناء بأنشطة تجارية بدون رضاهم وموافقتهم الحرة، هي موضوع مناقشات جدية.

وتتطوي العبودية، أو العمالة المستعبدة، أو عبودية الدين، وأشكال مختلفة من الإكراه في العمل، على الاستغلال من خلال العمل الجبري الذي يمارسه وكلاء القطاع الخاص. يجب أن يعي أصحاب العمل أن العمل الجبري قد يكون متصلاً بممارسات مختلفة، كتلك المدرجة في المربع رقم ٤.

كيف يمكن للشركات المساهمة في القضاء على العمل الجبري؟

إن فهم أسباب العمل الجبري هو الخطوة الأولى نحو اتخاذ الإجراءات المضادة له. ويمكن للجدول التالي أن يساعد الشركات في تحديد العمل الجبري من ناحية الممارسة.

المربع ٤

تحديد العمل الجبري من ناحية الممارسة

- | | |
|---|--|
| التهديد بعقوبة ما (الوسائل لإبقاء شخص ما في العمل الجبري) | عدم الموافقة على العمل («الطريق إلى» العمل الجبري) |
| • العنف الجسدي ضد العامل أو الأسرة أو المقرّبين | • تاريخ من «الاستعباد» أو العبودية بالولادة |
| • العنف الجنسي | • التغييب الجسدي أو الخطف |
| • السجن أو أنواع أخرى من الحبس الجسدي | • بيع شخص ليكون ملك شخص آخر |
| • العقوبات المالية | • الحبس الجسدي في موقع العمل - في السجن أو في معتقل خاص |
| • الوشاية لدى السلطات (الشرطة والهجرة، الخ) والترحيل | • القهر النفسي، أي إصدار الأمر بالعمل، مدعوم بالتهديد الجدي |
| • الاستبعاد عن أي وظيفة في المستقبل | • بفرض عقوبة ما لعدم الامتثال |
| • الاستبعاد من الحياة المجتمعية والاجتماعية | • المديونية المستحقة (عن طريق تزوير الحسابات، وتضخيم الأسعار، وتخفيض قيمة السلع أو الخدمات المنتجة، وفرض معدلات فائدة مفرطة، الخ.) |
| • إزالة الحقوق أو الامتيازات | • المخادعة أو الوعود الكاذبة حول أنواع العمل وشروطه |
| • الحرمان من الطعام أو المأوى أو غيرها من الضروريات | • حجب الأجر وعدم دفعها |
| • التحول إلى أسوأ ظروف العمل | • احتجاز الأوراق الثبوتية أو غيرها من الممتلكات الشخصية الثمينة |
| • فقدان المكانة الاجتماعية | |

تعود جذور العمل الجبري على الأغلب إلى الفقر، وعدم المساواة، والتمييز. ولكن في بعض أنحاء العالم، هو يتأتى عن عوامل سياسية. بالنسبة إلى مستخدمي هذا الدليل، الاستغلال يكون على الأرجح غير مباشر من خلال العلاقات التجارية مثلاً على مستوى الموردين والمتعاقدين معهم من الباطن، ويتطلب ذلك الحيطة والحذر في إدارة هذه العلاقات.

إن التحرك للقضاء على العمل الجبري يتطلب مجموعة شاملة من التدخلات ليس لتلبية احتياجات العاملين بشكل قسري كأفراد وحسب، إنما أيضاً لتلبية احتياجات أسرهم. عندما يتم الكشف عن عمل جبري، يجب سحب هؤلاء الأفراد وتوفير التسهيلات والخدمات لهم من أجل

تمكينهم من الحصول على بدائل كافية.

عموماً، توجد حاجة إلى مجموعة من الإجراءات في مكان العمل والمجتمع معاً للمساعدة على ضمان القضاء على ممارسات العمل الجبري.

في مكان العمل

- التقيّد بأحكام القوانين واللوائح الوطنية المتعلقة بالعمل الجبري، وأخذ معايير العمل الدولية بعين الاعتبار متى كان القانون الوطني غير كاف.
- ضمن عمليات الشركات والتعامل مع المشاريع التجارية الأخرى، ضمان توفير عقود العمل لجميع الموظفين حيث تنص على قواعد وشروط الخدمة، والطابع الطوعي للعمل، والحرية في المغادرة (بما في ذلك الإجراءات المناسبة) وأي عقوبات قد تترافق مع المغادرة أو التوقف عن العمل.
- وضع السياسات والإجراءات التي تمنع فرض شروط على العامل بوضع ودائع مالية مع الشركة.
- تشجيع المدراء على استعراض المربّع ء واتخاذ الإجراءات اللازمة عند الاقتضاء.
- إذا تم الكشف عن وجود عمل جبري ضمن دائرة نفوذ الشركة، توفير الخدمات اللازمة لإبعاد هؤلاء العمال من مكان العمل. والمساعدة قدر المستطاع في وصول العمال إلى بدائل قابلة للحياة.
- توخي الحيطه والحذر في التعامل مع المشاريع التجارية الأخرى.

على طاولة المفاوضات

- قد ترغب الشركات أيضاً بالإسهام، حيث أمكن، في توسيع الجهود المحلية للقضاء على العمل الجبري ومساعدة العمال الذين تحرروا من العمل الجبري في العثور على عمل يختارونه بحرية.
- العمل في شراكة مع شركات أخرى، وجمعيات قطاعية، ومنظمات لأصحاب العمل لوضع مقاربة على مستوى الصناعة لمعالجة هذه المسألة، وبناء جسور مع النقابات، وسلطات إنفاذ القانون، ومفتشيات العمل وغيرها.
- إنشاء أو المشاركة في فريق مهام أو في لجنة خاصة بالعمل الجبري في منظمة أصحاب العمل التي تمثلكم على المستوى المحلي، أو على مستوى الدولة، أو الوطن.

- دعم عملية وضع خطة عمل وطنية لمكافحة العمل الجبري وذلك كجزء من السياسة العامة الرئيسية، ومن الآليات المؤسسية لمكافحة العمل الجبري على الصعيد الوطني.
- المشاركة ضمن دائرة نفوذ الشركة، في برامج وقائية وإعادة دمج ضحايا سابقين للعمل الجبري من خلال توفير فرص لتنمية المهارات والتدريب على الوظيفة.
- حيث أمكن، المشاركة في البرامج الوطنية والدولية، بما في ذلك الحملات الإعلامية، والتنسيق مع السلطات المحلية والوطنية ومنظمات العمال وغيرها من أصحاب المصلحة.

دعم القضاء الفعلي على عمل الأطفال

(الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، المبدأ ٥)

ما المقصود بعمل الأطفال؟

توفر اتفاقيات منظمة العمل الدولية (اتفاقية الحد الأدنى للسنة رقم ١٣٨، واتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال رقم ١٨٢) إطاراً للقانون الوطني من أجل فرض السن الأدنى للقبول في الوظيفة أو العمل على ألا يكون أقل من سن استكمال التعليم الإلزامي، وفي جميع الأحوال ألا يقل عن ١٥ سنة. ويسمح بتخفيض سن العمل لفترات انتقالية - بشكل عام في الدول حيث المرافق الاقتصادية والتعليمية أقل تطوراً، وحيث الحد الأدنى هو ١٤ سنة و١٢ سنة «للعمل الخفيف». من ناحية أخرى، إن الحد الأدنى لسن العمل في الوظائف التي تنطوي على المخاطر يكون أعلى، وهو ١٨ سنة بالنسبة إلى جميع الدول.

المربع ٥

الحد الأدنى لسن القبول في العمل أو الوظيفة

الدول المتقدمة	الدول النامية
العمل العادي ١٥ سنة	١٤ سنة
العمل الخطر ١٨ سنة	١٨ سنة
العمل الخفيف ١٣ سنة	١٢ سنة

لا ينبغي الخلط بين "عمل الأطفال" و"عمل الشباب"؛ فابتداءً من الحد الأدنى لسن العمل، يفترض بالشباب أن يكونوا قادرين على الانخراط في العمل اللائق، ولكن تبقى الحاجة إلى حمايتهم من الأعمال الخطرة، وغيرها من أسوأ أشكال عمل الأطفال.

إن عمل الأطفال هو شكل من أشكال الاستغلال الذي يشكل انتهاكاً لحقوق الإنسان. وهو معترف به وتحدده الصكوك الدولية. فالسياسة المعلنة الصادرة عن المجتمع الدولي وعن جميع الحكومات تقريباً تقضي بالقضاء على عمل الأطفال.

وتدعو اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢ الحكومات إلى اتخاذ إجراءات عاجلة وفورية متى يمارس أطفال تقل أعمارهم عن ١٨ عاماً أنواعاً معينة من العمل:

- جميع أشكال الرق – وهي تشمل الاتجار بالأطفال، وعبودية الدين، والعمل الجبري والقسري، واستخدام الأطفال في النزاعات المسلحة؛
- استخدام أو تشغيل أو عرض طفل لممارسة الدعارة، لإنتاج أعمال إباحية أو لأغراض إباحية؛
- استخدام أو تشغيل أو عرض طفل لمزاولة أنشطة غير مشروعة، ولا سيما إنتاج المخدرات والاتجار بها.
- العمل الذي قد يضر بصحة أو سلامة أو أخلاق الطفل نتيجة لطبيعة العمل أو الظروف التي يتم فيها.

ويتعيّن على الشركات بذل جهود للقضاء على جميع أشكال عمل الأطفال. ولا ينبغي استخدام الجهود المبذولة للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال من أجل تبرير أشكال أخرى من عمل الأطفال.

لم على الشركات الاهتمام بعمل الأطفال؟

إن عمل الأطفال يضرّ بنمو الطفل من الناحية الجسدية، والاجتماعية، والعقلية، والنفسية، والروحية. فعمل الأطفال يحرم الأولاد من طفولتهم وكرامتهم. فهم يحرمون من التعليم وقد يتم فصلهم عن عائلاتهم. كما أن الأطفال الذين لا يكملون تعليمهم الأساسي قد يبقون أميين وقد لا يكتسبوا المهارات اللازمة للحصول على وظيفة والمساهمة في نمو اقتصاد حديث. وبالتالي، ينتج عمل الأطفال عن عمال يفتقدون للمهارات والمؤهلات، كما يفشل أي محاولات لتحسين مهارات القوة العاملة في المستقبل.

يتمتع الأطفال بحقوق الإنسان بقدر الكبار. ولكن، بحكم سنّهم وكونهم لا يزالون في طور النمو وفي طور اكتساب المعرفة والخبرة، لديهم بعض الحقوق التي تميّزهم كأطفال. وتشمل هذه الحقوق الحماية من الاستغلال الاقتصادي والعمل الذي قد يكون خطيراً على صحتهم، أو سلامتهم، أو أخلاقهم، وهو أمر يعيق نموهم أو يعرقل حصولهم على التعليم. أما التعقيد في قضية عمل الأطفال فيقضي بقيام الشركات بمعالجة هذه المسألة بحساسية، وليس اتخاذ الإجراءات التي قد تدفع الأطفال العاملين إلى أشكال عمل أكثر استغلالية. ولكن، وكما ينص المبدأ الخامس، يجب أن يكون هدف جميع الشركات إلغاء عمل الأطفال ضمن دائرة نفوذها.

قد يؤدي ارتباط اسم شركة ما بعمل الأطفال إلى الإساءة بسمعتها. ويصحّ ذلك على الشركات العابرة للحدود التي تملك سلسلات توريد وخدمات واسعة النطاق، حيث الاستغلال الاقتصادي للأطفال، حتى من قبل شريك تجاري ما، يمكن أن يلحق الضرر بعلامة تجارية ويخلف انعكاسات قوية على قيمة الأرباح والأسهم.

ماذا يمكن للشركات أن تفعل لدعم القضاء الفعلي على عمل الأطفال؟

يجب أن تشكل عمل الأطفال مصدر قلق لكل شركة. فهي قضية خطيرة اليوم في العديد من الدول النامية؛ ولكنها موجودة أيضاً بشكل أقل وضوحاً وبرزواً في البلدان الصناعية المتقدمة حيث تحدث، على سبيل المثال، ضمن بعض مجتمعات المهاجرين.

تشكل زيادة التوعية وتعزيز فهم أسباب وعواقب عمل الأطفال خطوة أولى نحو الأمام. وهذا يعني تحديد المشاكل ومعرفة ما إذا كانت عمل الأطفال تطرح مشكلة ضمن مؤسسة تجارية ما. ولا بد للشركات التي تتعاقد مع قطاعات صناعية محددة لديها سلاسل توريد بعيدة جغرافياً من توخي الحذر. فمن الحيطة والحذر أن تجري مراجعة لأبحاث منظمة العمل الدولية وغيرها من البحوث لتكون على بينة من القطاعات المعرضة لمشاكل عمل الأطفال في المناطق حيث تعمل الشركة.

في مكان العمل

- التمسك بأحكام الحد الأدنى لسن العمل وبالقوانين ولوائح العمل الوطنية، وحيث القانون الوطني غير كاف، أخذ معايير العمل الدولية بعين الاعتبار.
- استخدام آليات ملائمة وقابلة للتدقيق فيها من أجل التحقق من العمر.
- عندما يتم العثور على أطفال دون سن العمل القانونية في مكان العمل، يجب اتخاذ التدابير اللازمة لإخراجهم من العمل.
- السعي قدر المستطاع لمساعدة الطفل الذي تم إبعاده من مكان العمل وأفراد أسرته في الحصول على خدمات كافية وبدائل قابلة للحياة.
- التأثير على المتعاقدين من الباطن، والموردين، والفروع التابعة للشركات، لمكافحة عمل الأطفال.

على صعيد المجتمع المحلي

- قد ترغب الشركات أيضاً في الإسهام، عند الاقتضاء، في الجهود المجتمعية الواسعة النطاق للقضاء على عمل الأطفال، ومساعدة الأطفال الذين تم إبعادهم عن العمل في الحصول على تعليم ذات جودة وحماية اجتماعية.
- العمل ضمن شراكة مع شركات أخرى، وجمعيات قطاعية، ومنظمات أخرى لأصحاب العمل من أجل وضع مقاربة على مستوى الصناعة لمعالجة هذه المسألة، وبناء جسور مع النقابات، وسلطات إنفاذ القانون، ومفتشيات العمل وغيرها.
- إنشاء أو المشاركة في فريق مهام أو لجنة خاصة بعمل الأطفال في منظمة أصحاب العمل التي تمثلكم على المستوى المحلي، أو على مستوى الدولة أو الوطن.
- دعم عملية وضع خطة عمل وطنية لمكافحة عمل الأطفال وذلك كجزء من السياسة العامة الرئيسية، ومن الآليات المؤسسية لمكافحة عمل الأطفال على الصعيد الوطني.
- المشاركة ضمن دائرة نفوذ الشركة، في برامج وقائية وإعادة دمج العمال السابقين من الأطفال من خلال توفير فرص لتنمية المهارات والتدريب على الوظيفة.
- حيث أمكن، المشاركة في البرامج الوطنية والدولية، بما في ذلك الحملات الإعلامية، والتنسيق مع السلطات المحلية والوطنية والنقابات وغيرها.

دعم القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة

(الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، المبدأ ٦)

ما المقصود بالتمييز في الاستخدام والمهنة؟

يحدث التمييز على أساس الاستخدام والمهنة عندما يعامل مرشح محتمل بشكل مختلف أو أقل إيجابية بسبب مواصفات لا ترتبط بجدارته أو بمقتضيات الوظيفة بحد ذاتها. ومن بين هذه المواصفات المنصوص عليها في اللوائح الوطنية: العرق، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الرأي السياسي، أو الأصول الوطنية أو الأصول الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، قامت بعض الدول بتوسيع نطاق الحماية لتشمل مجالات أخرى مثل الميول الجنسية، والسن، وفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، الخ.

ولكن المبدأ ٦ يتيح للشركات النظر في أسباب أخرى قد تؤدي إلى التمييز في الاستخدام والمهنة. ويتعين على الشركات أيضاً التعرف إلى الأسباب التي تحظرها التشريعات واللوائح الوطنية.

قد ينشأ التمييز في مجموعة متنوعة من الأنشطة ذات الصلة بالعمل، مثل الوصول إلى الوظيفة، ومهن معينة، والتدريب، والتوجيه المهني، والضمان الاجتماعي. وقد يحصي بالنسبة إلى قواعد وشروط العمل، مثلاً:

- الاستخدام
- الأجر
- ساعات العمل والراحة والعطلات المدفوعة
- حماية الأمومة
- ضمان الحيابة
- التأمين على البقاء في الوظيفة
- تقييم الأداء والتقدم الوظيفي
- فرص التدريب
- آفاق الترقية
- السلامة والصحة المهنية
- إنهاء الوظيفة

في بعض البلدان، تتزايد أهمية القضايا الإضافية التي تتسبب بالتمييز في مكان العمل، مثل السن والإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. ومن المهم أيضاً أن ندرك أن التمييز في العمل يطرح نفسه في مجموعة من الأماكن، وقد يطرح مشكلة في المؤسسات الزراعية الريفية أو في منشآت حضرية تعتمد على التكنولوجيا المتطورة.

وقد يتخذ التمييز أشكالاً مختلفة. قد يكون مباشراً، مثلاً عندما تحد القوانين أو القواعد وبشكل صريح من عملية وصول الشخص إلى العمالة. ولكن معظم أشكال التمييز هي في معظمها غير مباشرة وتتشأ بشكل غير رسمي من خلال المواقف والسلوك. حتى أن بعض أشكال التمييز قد تعود إلى جذور ثقافية.

عدم التمييز يعني ببساطة أنه تم اختيار الموظفين على أساس ملاءمتهم للقيام بالوظيفة، وأنه لا يوجد أي تمييز، أو استبعاد، أو تفضيل على أساس أسباب أخرى. والموظفون الذين يعانون من التمييز في يُحرمون من فرص العمل وتُنتهك حقوقهم الإنسانية الأساسية. وهذا يضرّ بالشخص المعني ويؤثر سلباً على المساهمة الكبرى التي قد يقدموها للمجتمع.

إن مكان العمل هو نقطة انطلاق إستراتيجية لتحرير المجتمع من التمييز. ومن شأن مكافحة التمييز في مكان العمل أن تساعد على تقليل السيئات، كما في التعليم، والتي أدت إلى عدم المساواة التي عانى منها الأشخاص في مراحل سابقة من حياتهم. عندما يجمع مكان العمل عمالاً من أعراق، وأجناس، وأعمار مختلفة على سبيل المثال، ويعاملهم على قدم المساواة، فهو يساعد على بناء الشعور بوجود هدف مشترك. ومن خلال ذلك، هو ينزع فتيل الصور النمطية والأحكام المسبقة التي هي في صميم التمييز.

لا بد من إيجاد السبل الفعّالة التي تسمح برفع تحديات التمييز متى حصل. وإن مبادئ منظمة العمل الدولية تضع سقفاً أدنى لذلك. قد تكون القوانين والممارسات الوطنية أوسع نطاقاً وتشمل منهجيات أكثر شمولية للقضاء على التمييز في العمل.

ماذا عسى الشركات تفعل للقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة؟

من وجهة نظر مؤسسات الأعمال، ليس للتمييز أي معنى. فهو يؤدي إلى توترات اجتماعية قد تلعب دوراً تخريبياً داخل الشركة وفي المجتمع. والشركة التي تستخدم الممارسات التمييزية في الاستخدام والمهنة تمنع على نفسها الاستفادة من مواهب مجموعة واسعة من المهارات والكفاءات. وسوف تؤثر الإساءة والاستياء الناجمان عن التمييز على أداء الأفراد والفرق داخل الشركة. وتؤدي الممارسات التمييزية إلى فرص ضائعة لتنمية المهارات والبنية التحتية من أجل تعزيز القدرة التنافسية في الاقتصاد الوطني والعالمي. وأخيراً، يمكن للتمييز أن يلحق الضرر بسمعة الشركة، مما قد يؤثر على الأرباح وقيمة الأسهم.

أهم ما في الأمر هو أنّ على الشركات احترام جميع القوانين المحلية والوطنية ذات الصلة. فأي شركة تريد اتخاذ التدابير لتعزيز المساواة يجب أن تكون على بينة من التنوع اللغوي، والثقافي، والظروف العائلية في صفوف القوة العاملة. يجب على المدراء والمسؤولين المشرفين داخل الشركة، على وجه الخصوص، السعي إلى تطوير فهم لمختلف أنواع التمييز وكيف يمكن أن يؤثر على القوة العاملة.

في مكان العمل

- وضع السياسات والإجراءات التي تجعل المؤهلات، والمهارات، والخبرات في الشركة قاعدة لاستخدام، وتعيين، وتدريب، وترقية الموظفين على جميع المستويات.
- تحديد المسؤولية المتعلقة بقضايا تكافؤ فرص العمل على مستوى عال، وإصدار سياسات وإجراءات واضحة على نطاق الشركة لتوجيه ممارسات الاستخدام على قدم المساواة، وربط التقدم بالأداء المطلوب في هذا المجال.
- توفير التدريب للموظفين بشأن عدم التمييز في السياسات والممارسات، بما في ذلك التوعية على الإعاقة. وتعديل البيئة الجسدية بشكل معقول لضمان صحة وسلامة الموظفين، والعملاء، وغيرهم من الزائرين ذوي الإعاقات.
- العمل على أساس كل حالة على حدة لمعرفة ما إذا كان التمييز من أحد الشروط الملازمة للوظيفة، وتجنّب طلبات الاستخدام بطريقة قد تسبّب غيباً منهجياً بحق بعض المجموعات.
- الإمساك بسجلات حديثة خاصة بالتوظيف، والتدريب، والترقية، لتوفير رؤية شفافة عن

- فرص عمل الموظفين وتقدمهم داخل المنظمة.
- وحيث يتم الكشف عن حصول التمييز، يجب إجراءات خاصة بالتظلم لمعالجة الشكاوى، والتعامل مع الطعون، وتوفير إمكانية الاستئناف للموظفين. هذا الإجراء وغيره من الإجراءات الآيلة إلى تجنب التمييز أو معالجته أمر مهم جداً في سياق المفاوضات والاتفاقات الجماعية.
- يجب التنبيه للهيكليات الرسمية والقضايا الثقافية غير الرسمية التي قد تمنع الموظفين من الإفصاح عن مخاوف والتظلم.
- وضع البرامج لتعزيز فرص الوصول إلى التدريب من أجل تنمية المهارات والى مهن معينة.

على مستوى المجتمع المحلي

- تشجيع ودعم الجهود الرامية إلى بناء مناخ من التسامح والمساواة في فرص التنمية المهنية مثل برامج تعليم الكبار والخدمات الصحية ورعاية الطفل.
- في العمليات الخارجية، قد تحتاج الشركات لاستيعاب التقاليد الثقافية والعمل مع ممثلي العمال والسلطات الحكومية لضمان المساواة في الحصول على فرص العمل للنساء والأقليات.

جدة بمصادر منظمة العمل الدولية

يوفر هذا القسم جردة بمصادر منظمة العمل الدولية التي تساعد الشركات على تحقيق مبادئ العمل. وتشمل مصادر معلومات، ووثائق إرشادية، ومواداً تدريبية. هي لا تقدم قائمة شاملة بمنشورات منظمة العمل الدولية، ولكنها تبرز تلك التي يمكنها توفير إرشادات عملية لفهم مبادئ العمل بشكل أفضل وتسهيل تطبيقها.

وتُصنّف هذه المصادر على النحو التالي

المصادر العالمية الرئيسية التي تتألف من المواد المتصلة مباشرة بمبادئ العمل الأربعة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة.

المصادر الإضافية تشمل المواد التي تم وضعها في مناطق أو دول معيّنة، أو التي تعالج مبادئ العمل ضمن سياق أوسع.

المربع ٦

مكتب مساعدة مؤسسات الأعمال التابع لمنظمة العمل الدولية

إن مكتب مساعدة مؤسسات الأعمال التابع لمنظمة العمل الدولية بشأن معايير العمل الدولية هو بمثابة الشباك الواحد لمدراء الشركات والعاملين المهتمين بالتوفيق بشكل أفضل بين العمليات التجارية ومعايير العمل الدولية، وذلك عبر استخدام إعلان منظمة العمل الدولية الخاص بالمنشآت متعددة الجنسيات كأساس لها. ويوفر مكتب مساعدة مؤسسات الأعمال الخاص بمنظمة العمل الدولية معلومات أساسية عن عدد من موضوعات العمل، بما في ذلك الموارد المتاحة للمؤسسات التجارية والأسئلة المتداولة.

ويجيب مكتب المساعدة التابع لمنظمة العمل الدولية على أسئلة محددة. إن خدمة المساعدة الفردية هذه هي مجانية وسرية ومتاحة لمدراء الشركة، والمدراء، والعمال؛ كما أن الوكالات الحكومية، ومنظمات أصحاب العمل والعمال وغيرها من المنظمات المهتمة مدعوون أيضاً إلى استخدام هذه الخدمة. يمكن رفع الأسئلة مباشرة على العنوان التالي: assistance@ilo.org

إن مكتب المساعدة التابع لمنظمة العمل الدولية لا يقيّم مدى امتثال الشركات كما أنه لا يقدم معلومات عن قوانين العمل الوطنية أو عن الممارسات الخاصة بالعلاقات الصناعية الوطنية.

لمزيد من المعلومات، مراجعة العنوان التالي : <http://www.ilo.org/business>

• «الصكوك الدولية والمسؤولية الاجتماعية للمقاولات» هو كتاب لدعم برنامج التدريب على

أوجه المسؤولية الاجتماعية للمقاولات: من المبادئ إلى الممارسة

يصف هذا الكتيب تطوّر مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات، والدور الذي تلعبه المنظمات الدولية والاتحاد الأوروبي في هذا المجال، والمبادرات في أماكن العمل. وهو يفسّر بشكل خاص الأطر الدولية المرجعية الثلاثة في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات، وتحديدًا إعلان منظمة العمل الدولية الخاص بالشركات متعددة الجنسيات، والمبادئ التوجيهية الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية وبالمنشآت متعددة الجنسيات، والاتفاق العالمي للأمم المتحدة.

صدر في جنيف، ٢٠٠٧

متوفر في الانكليزية والفرنسية والاسبانية والعربية

متاح على الانترنت: http://www.ilo.org/empent/Whatwedol/Publications/lang--en/doc-Name WCMS_101247/index.htm

• مكافحة العمل الجبري: كتيب من أجل أصحاب العمل ودوائر الأعمال

الهدف من هذا الدليل هو مساعدة منظمات أصحاب دوائر الأعمال ومنظمات أصحاب العمل في فهم ومعالجة مختلف الأبعاد والقضايا المتصلة بالعمل الجبري والاتجار بالبشر. وهو يعطي خلفية من المعلومات، وآخر الإحصاءات عن العمل الجبري والاتجار بالبشر، وملحة عامة عن القضايا الرئيسية، والموارد لمزيد من القراءات. وهو يعتمد منهجية متعددة القطاعات، ويقدم المعلومات المستقاة من مختلف المناطق، والدول، والشركات من مختلف الأحجام. نجد في الدليل أمثلة ملموسة تعرض للتدابير التي يجري اتخاذها بالفعل. ويتألف الدليل من سلسلة من الأدوات المستقلة ومن كتيبات توفر الإرشادات العملية لمساعدة مؤسسات الأعمال في التصدي للعمل الجبري:

١. مقدمة وملحة عامة

٢. أسئلة متكررة من أصحاب العمل

٣. مبادئ توجيهية لمكافحة العمل الجبري

٤. قائمة مرجعية وإرشادات لتقييم الامتثال

٥. دليل لاتخاذ الإجراءات

٦. أفكار مفيدة لاتخاذ الإجراءات

٧. الممارسات الجيدة - دراسة حالات.

صدر في جنيف، ٢٠٠٨

متوفر في الانكليزية، والاسبانية، والعربية، والصينية

متاح على الانترنت: http://www.ilo.org/sapfl/Informationresources/ILOPublications/lang--en/docName- WCMS_101171/index.htm

• عشرة مبادئ لقيادة مؤسسات الأعمال لمكافحة العمل الجبري والاتجار

إنها مجموعة من المبادئ لتوجيه وإرشاد أصحاب مؤسسات الأعمال في سعيهم لمكافحة العمل الجبري والاتجار البشري. وقد تم نشره في التقرير السنوي للاتفاق العالمي للأمم المتحدة بشأن قمة القادة للعام ٢٠٠٧.

صدر في جنيف، ٢٠٠٧

متوفر في اللغة الانكليزية

ويمكن الحصول على نسخ من خلال مراسلة: forcedlabour@ilo.org

• دلائل أصحاب العمل للقضاء على عمل الأطفال

هذه مجموعة من ثلاثة دلائل مصممة لمساعدة مؤسسات الأعمال ومنظماتها على فهم واتخاذ إجراءات ضد عمل الأطفال. هذه الدلائل هي نتيجة جهد مشترك من المنظمة الدولية لأصحاب العمل ومكتب منظمة العمل الدولية الخاص بأنشطة أصحاب العمل، وقد راجعتها مجموعة واسعة من الخبراء من منظمات أصحاب عمل مختلفة والبرنامج الدولي لمنظمة العمل الدولية للقضاء على عمل الأطفال. وتقدم الدلائل العملية الثلاثة الأفكار، والمشورة، والأمثلة للوقاية من عمل الأطفال، وسحب الأطفال من العمل، وحماية العمال الشباب من ظروف العمل الخطرة.

• **الدليل الأول** يقدم فهماً لقضية الأطفال. هو يحدد المشكلة ويشرح أسباب وعواقب عمل الأطفال. كما يشرح هذا الدليل اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٣٨ حول الحد الأدنى للسن واتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢ حول أسوأ أشكال عمل الأطفال.

• **الدليل الثاني** موجه إلى المنشآت وهو يشرح خياراتها والاستراتيجيات الممكنة للقضاء على عمل الأطفال.

• **الدليل الثالث** يدور حول الدور الجماعي الذي يمكن أن تلعبه منظمات أصحاب العمل والجمعيات التجارية الأخرى في مساعدة أعضائها على معالجة قضية عمل الأطفال.

صدر في جنيف، ٢٠٠٨

متوفر في الانكليزية، والفرنسية، والاسبانية، والروسية

متوفر على شبكة الإنترنت: <http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/what-wedo/projects/cl/guides.htm>

• مجموعة المصادر الخاصة بمراقبة عمل الأطفال

إنها مجموعة واسعة من المواد بما في ذلك الدلائل، والكتيبات، والأمثلة الملموسة عن نجاح مبادرات مراقبة عمل الأطفال في عدد من الدول والقطاعات.

صدر في جنيف، ٢٠٠٥

متوفر باللغة الانكليزية والفرنسية والاسبانية

متاح على الانترنت: <http://www.ilo.org/ipecinfo/product/viewProduct.do?productId=1501>

• دليل إرشادي لأصحاب العمل: تعزيز المساواة في التنوع

يحتوي هذا الدليل الإرشادي على مواد لمساعدة أصحاب العمل في التعامل مع المساواة والتنوع في مكان العمل. وقد تم إعداده ليكون بمثابة دليل ملهم يوفر الأفكار العامة التي يمكن تطبيقها على منظمات أخرى في أوروبا.

صدر في جنيف، ٢٠٠٦

متوفر باللغة الانكليزية، والفرنسية، والاسبانية

متاح على الانترنت:

http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/equality/download/tool/employerstoolkit_en.pdf

• الاستنتاجات بشأن تعزيز المنشآت المستدامة

اعتمد هذه الاستنتاجات مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيو ٢٠٠٧، وهي تحدد ١٧ عنصراً أساسياً لبيئة تمكينية من شأنها تنمية المنشآت المستدامة، فضلاً عن ستة مبادئ ينبغي على المنشآت الالتزام بها من أجل أن تكون مستدامة. وأحد هذه المبادئ هو المسؤولية الاجتماعية للشركات.

صدر في جنيف، ٢٠٠٧

متوفر في الانكليزية، والفرنسية، والاسبانية، والعربية، والصينية، والألمانية، والروسية

متاح على الانترنت: http://www.ilo.org/global/What_we_do/Officialmeetings/ilc/ILCSessions/96thSession/lang--en/docName--WCMS_114235/index.htm

• إعلان المبادئ الثلاثي حول المنشآت متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية (إعلان

منظمة العمل الدولية حول المنشآت متعددة الجنسيات)

يسعى إعلان منظمة العمل الدولية الخاص بالمنشآت متعددة الجنسيات إلى تشجيع المساهمة الإيجابية التي يمكن أن تقدمها الشركات متعددة الجنسيات في مجال التقدم الاقتصادي والاجتماعي والى التقليل من الصعوبات الناجمة عن عملياتها وحل تلك الصعوبات. وهو يتضمن

توصيات حول كيفية قيام الشركات طوعياً بتطبيق المبادئ المستمدة من معايير العمل الدولية في مجالات السياسات العامة، وتعزيز فرص العمل، والأمن الوظيفي، والمساواة في الفرص والمعاملة، والتدريب، والأجور والفوائد، والحد الأدنى للسن، والسلامة والصحة المهنيين، والعلاقات الصناعية.

تاريخ النشر: جنيف، وتم تحديثه في العام ٢٠٠٦

متوفر في الانكليزية، والفرنسية، والاسبانية، والعربية، واليهاسا، والإيطالية، واليابانية (نسخة العام ٢٠٠٦)، والأذرية، والبرتغالية البرازيلية، والصينية، والألمانية، والفرنسية، والمجرية، والسواحلية، والبولندية، والروسية، والتركية (نسخة العام ٢٠٠٠)

متاح على الانترنت: http://www.ilo.org/empent/Whatwedo/Publications/lang--en/docName--WCMS_094386/index.htm

• التقارير العالمية في إطار متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

كل عام، يقدم التقرير العالمي صورة دينامية للوضع الراهن بشأن أحد المبادئ والحقوق الواردة في الإعلان. هذه التقارير هي وجهة نظر موضوعية للنزعات العالمية والإقليمية بشأن القضايا ذات الصلة بالإعلان وهي تسلط الضوء على تلك المجالات التي تتطلب مزيداً من الاهتمام. وهي بمثابة قاعدة لتحديد الأولويات الخاصة ببرامج التعاون التقني التي تنفذها منظمة العمل الدولية. وتشمل المنشورات الحديثة:

• تسريع وتيرة العمل لمكافحة عمل الأطفال، ٢٠١٠.

• تكلفة الإكراه، ٢٠٠٩.

• الحرية النقابية من الناحية العملية: الدروس المستفادة، ٢٠٠٨.

• المساواة في العمل: مواجهة التحديات، ٢٠٠٧.

• الحد من عمل الأطفال: في متناول اليد، ٢٠٠٦.

• تحالف عالمي لمكافحة العمل الجبري، ٢٠٠٥.

• التنظيم من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية، ٢٠٠٤.

• زمن المساواة في العمل، ٢٠٠٣.

• مستقبل بدون عمل الأطفال، ٢٠٠٢.

• إيقاف العمل الجبري، ٢٠٠١.

• صوتك في العمل، ٢٠٠٠.

صدر في جنيف

جميع التقارير متوفرة في الانكليزية، والفرنسية، والاسبانية، والعربية، والصينية، والألمانية، والروسية

متاحة على الانترنت: <http://www.ilo.org/declaration>

• البرنامج التدريبي «بعد العمل ضمن المسؤولية الاجتماعية للشركات: من المبادئ إلى الممارسة»

هذا البرنامج الذي وضعه مشروع «التنمية المستدامة من خلال الاتفاق العالمي» والممول من الجانب الايطالي، يهدف إلى ضمان فهم أفضل للأطر المرجعية الدولية الثلاثة في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات، ولا سيما إعلان منظمة العمل الدولية حول المنشآت متعددة الجنسيات، والمبادئ التوجيهية الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية حول المنشآت متعددة الجنسيات، والاتفاق العالمي؛ كما يهدف إلى توفير العناصر التي تترجم المبادئ التي تشير إلى قضايا العمل إلى واقع. وهو يتألف من ست وحدات

• الوحدة ١ تصف تطور مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات، والدور الذي تلعبه المنظمات الدولية والاتحاد الأوروبي في هذا المجال، والمبادرات في أماكن العمل. وهو يفسر على وجه الخصوص الأطر المرجعية الدولية الثلاثة المذكورة أعلاه والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وتهدف الوحدات الأخرى إلى مساعدة مدراء الشركات ومنظمات العمال على فهم مبادئ العمل وتقديم أفكار ملموسة بشأن كيفية وضعها موضع التنفيذ. وهي تغطي المواضيع التالية:

• الوحدة ٢: العلاقات الصناعية

(الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية)

• الوحدة ٣: الإلغاء الفعلي لعمل الأطفال والعمل الجبري

• الوحدة ٤: القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة

• الوحدة ٥: السلامة والصحة المهنية

• الوحدة ٦: التدريب وتنمية المهارات.

صدر في جنيف، ٢٠٠٧

متوفر في الانكليزية، والفرنسية، والاسبانية، والعربية

الاتصال ببرنامج منظمة العمل الدولية الخاص بالمنشآت متعددة الجنسيات multi@ilo.org

• مواد تدريبية لأصحاب العمل حول الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية

هذه المواد التي تصدر عن مكتب العمل الدولي/مشروع العلاقات الصناعية في الفيتنام، هي جزء من مجموعة برامج تدريبية لأصحاب العمل، وقادة النقابات، والمسؤولين الحكوميين، الذين

يلعبون أدواراً مختلفة في تنفيذ ودعم تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية. وتتألف المجموعة من الوحدات الخمس التالية:

١. أهمية الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية: تقديم الحوار الاجتماعي كمفهوم وآليات مختلفة لتحسين الحوار الاجتماعي في مكان العمل (على سبيل المثال الاجتماعات اليومية، صندوق الاقتراحات، مجلس إدارة العمل، والمفاوضة الجماعية)
٢. تقنية المفاوضة على أساس المصلحة: توجيهات ملموسة حول هذه التقنية وكيف يمكن تطبيقها في المفاوضة الجماعية الناجحة.
٣. نقاط أساسية في الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية موجهة إلى المدراء: تقديم أدوات إضافية للمدراء لتسهيل الحوار الاجتماعي في مكان العمل وتوجيهات محددة من أربع مراحل موجهة إلى المدراء من أجل مفاوضة جماعية ناجحة.
٤. نقاط أساسية في التمثيل، والحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، موجهة إلى القادة النقابيين: توجيهات محددة بأربع مراحل من أجل مفاوضة جماعية ناجحة.
٥. أدوار الحكومة في دعم الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية: مقدمة عن ممارسة قسم الوساطة والتوفيق الفيدرالي في الولايات المتحدة كمثال للمسؤولين الحكوميين الفيتناميين حول دعم العلاقات الصناعية. وتضم أيضاً مقدمة حول المهارات الخاصة بالوساطة في العمل.

صدرت في هانوي، ٢٠٠٦

متوفرة في اللغة الانكليزية

الاتصال بمكتب منظمة العمل الدولية في فيتنام (hanoi@ilo.org)

• وحدات تدريبية بعنوان «مصانع أفضل في كمبوديا» حول صناعة الملابس

لقد وضع هذا الدليل الخاص بالميسر ومجموعة أدوات البرنامج التدريبي المرافق الذي يضم عدة وحدات تدريبية ضمن مشروع «مصانع أفضل في كمبوديا» خاص بمنظمة العمل الدولية بالتعاون مع شريك محلي في مجال التدريب هو VBNK أو معهد التدريب الإداري الذي يعمل في كمبوديا لخدمة الميسرين في حقل التنمية.

والغرض من البرنامج هو إعطاء مدراء المصانع والممثلين النقابيين فرصة للاطلاع معاً على القضايا ذات الصلة بعملهم وصناعتهم. ويساعد البرنامج في تنمية قدرات المصانع المحلية في المناطق التي يغطيها إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل فيما يربط هذه العملية بتحسين النوعية والإنتاج. كما أنه يحتوي على ٣٨ كتيباً حول الممارسات الجيدة.

صدرت في بنوم بن، ٢٠٠٨

متوفرة في الانكليزية، والخمير، والصينية

متاحة على الانترنت: <http://www.betterfactories.org>

• الاتحاد المشترك - المهارات حول المفاوضة الإدارية

مجموعة أدوات تدريبية للشركاء الاجتماعيين في منظمة العمل الدولية بشأن الوقاية من النزاع ومهارات التفاوض التي يستخدمها مشروع تحسين نظم العمل في أفريقيا الجنوبية (ILSSA). صدر عن مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو.

صدر في تورينو، ٢٠٠٥ (بالفرنسية ٢٠٠٧)

متوفر في الانكليزية والفرنسية

الاتصال بمركز التدريب التابع لمنظمة العمل الدولية (sodcial@itcilo.org)

• الاتجار في سبيل العمل الجبري: كيفية مراقبة توظيف العمال المهاجرين

يهدف هذا الدليل إلى رفع مستوى الوعي بشأن قضايا الاتجار، والعمل الجبري، وأنظمة التوظيف. وهو يركز على استخدام العمال المهاجرين ضمن شروط عمل استغلالية جداً تساوي العمل الجبري. يهدف الدليل إلى الاطلاع وتوجيه التدابير المتخذة، كما يعزز التعلّم العملي ويشدّد على تدابير السياسة العامة، والمهارات، والتقنيات الواجب تطبيقها من أجل الحد من هذه الممارسات التعسفية.

صدر في جنيف، ٢٠٠٥

متوفر في اللغة الانكليزية

متاح على الانترنت : http://www.ilo.org/sapfl/Informationresources/ILOPublications/lan-en/docName--WCMS_081894/index.htm

• الاتجار بالبشر ومؤسسات الأعمال: الممارسات الجيدة لمنع ومكافحة الاتجار بالبشر

هذا الكتيب الذي وضعته مبادرة الأمم المتحدة العالمية لمكافحة الاتجار بالبشر بالتعاون مع مكتب الأمم المتحدة لمكافحة المخدرات والجريمة، ومكتب العمل الدولي، والمنظمة الدولية للهجرة، والاتفاق العالمي للأمم المتحدة، يعطي لمحة عامة ومقدمة بشأن الاتجار بالبشر والدور الذي يمكن أن تؤديه مؤسسات الأعمال في التصدي له. وهو يفسّر من الناحية العملية ما هو الاتجار بالبشر، ولماذا يشكل مشكلة بالنسبة إلى مؤسسات الأعمال، وما يمكن أن تفعل الشركات الكبيرة والصغيرة لاتخاذ الإجراءات من أجل مكافحته.

صدر في العام ٢٠١٠

متوفر في اللغة الانكليزية

متاح على الانترنت: http://www.ungift.org/docs/ungift/Private_Sector_Web.pdf

• دليل تدريبي لمكافحة الاتجار بالأطفال من أجل العمل، والاستغلال الجنسي، وغيره من

أشكال الاستغلال

هذا الدليل التدريبي الذي وضعته منظمة العمل الدولية واليونسيف في إطار مبادرة الأمم المتحدة العالمية لمكافحة الاتجار بالبشر، يسعى إلى مساعدة الحكومات، والعمال، وأصحاب العمل، والمنظمات الدولية غير الحكومية التي تكافح الاتجار بالأطفال من أجل العمل، والاستغلال الجنسي، وغيره من أشكال الاستغلال. وهو يتألف من ٥ كتيبات:

- الكتيب ١: فهم الاتجار بالأطفال
- الكتيب ٢: العمل لمكافحة الاتجار بالأطفال على مستوى السياسات وعلى المستوى العام
- الكتيب ٣: مسائل خاصة بالمسار
- كتاب تمرين
- دليل للميسر.

صدر في جنيف، ٢٠٠٩

متوفر في الانكليزية، والفرنسية، والاسبانية

متاح على الانترنت على: <http://www.ilo.org/ipecl/areas/Traffickingofchildren/lang--en/> / WCMS_111537/index.htm

• استئصال عمل الأطفال في مزارع الكاكاو

يضم هذا الدليل أربع أوراق:

- توليف لبحوث تقييمية سريعة حول عمل الأطفال في مزارع الكاكاو.
- نتائج البحث حول مخاطر السلامة والصحة في زراعة الكاكاو.
- الخبرات المستمدة من مشروع أساسي ضمن البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في هذا القطاع وقد تضمنت مساهمات من مشتري الكاكاو الرئيسيين.
- دليل لمراقبة عمل الأطفال في مزارع الكاكاو.

صدر في جنيف، ٢٠٠٤

متوفر في الانكليزية والفرنسية (٢٠٠٨)

متاح على الانترنت على: <http://www.ilo.org/ipeclinfo/product/viewProduct.do?productId=6444>

• تعزيز المساواة من خلال إجراء عمليات تقييم محايدة للوظائف من ناحية النوع الاجتماعي

من أجل أجر متساو: دليل خطوة خطوة

يضع هذا الدليل مكوّنات منهجية مختلفة للمسار الخاص ببرنامج الأجر المتساوي: بدءاً من اختيار الوظائف التي يجب تقييمها، مروراً بمختلف مراحل تقييم الوظائف، وصولاً إلى مساواة الأجور. وهو يفسّر المعايير التي تسمح بتجنّب الممارسات التمييزية على أساس النوع الاجتماعي. وهو يستهدف كل من ممثلي أصحاب العمل والنقابات المسؤولين عن تنفيذ برامج المساواة في الأجور، فضلاً عن الممارسين والمدرّبين. وهو يشرح الأهداف، ومختلف العمليات التي ينبغي الاطلاع عليها، ومعايير الحياد على صعيد النوع الاجتماعي، والممارسات المناسبة التي يجب اتباعها. ويضم أيضاً قوائم مرجعية يراجعها المستخدمون بشكل سريع، فضلاً عن عرض موجز للفوائد التي يمكن تحقيقها من كل خطوة. ويمكن تكييفه مع مختلف السياقات الاقتصادية والتنظيمية، ومع الكيانات الكبيرة والصغيرة. فالعمل معاً من خلال كل خطوة من الخطوات سيسمح للمسؤولين عن تنفيذ برامج الأجور المتساوية باكتساب معرفة مفصلة عن مكان العمل، وبإلقاء نظرة ناقدة على بعض الجوانب التي أصبحت بالية أو غير مناسبة نظراً للتغيّرات التقنية أو التنظيمية، وباكتشاف جوانب غير مألوّفة عن الوظائف، وبخاصة تلك التي تتعلق بوظائف تشغلها النساء.

صدر في جنيف، ٢٠٠٩

متوفر في الانكليزية، والفرنسية، والاسبانية

متاح على الانترنت: http://www.ilo.org/wcmsp1/groups/public/---ed_norm/---declara-tion/documents/publication/wcms_122372.pdf

• مجموعة أدوات لمكافحة التمييز العنصري في مكان العمل

تعمل العنصرية على جميع المستويات، وأحد أسباب فشل الإجراءات هو أننا نفكر في وجود حل واحد. في الواقع، الحلول كثيرة، وكل حل يتوقف على السياق، أو الوضع، أو المكان حيث تمارس العنصرية. لقد صمّم هذا الدليل الإرشادي لأولئك الذين يحتاجون إلى سياسات من أجل تحدي العنصرية. وسوف يساعد كلاً من العمال وأصحاب العمل على تحليل وضعهم وعلى وضع استراتيجيات ملائمة.

يصدر قريباً في جنيف

متاح باللغة الانكليزية، والفرنسية، والاسبانية

• دليل الممارسات الجيدة لتعزيز المساواة بين الجنسين في المنشآت في المغرب

يوفر هذا الدليل مبادئ توجيهية للمنشآت العامة والخاصة بشأن كيفية إزالة الحواجز التي تمنع النساء العاملات من التمتع بتكافؤ في الفرص والمعاملة في مكان العمل. وينظر هذا الدليل على وجه التحديد في قضايا مثل التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، والترقية، والمساواة في الأجر، ووقت

العمل، والتوفيق بين العمل والمسؤوليات الأسرية، والمضايقة الجنسية. كما يوفر مبادئ توجيهية بشأن تنفيذ إستراتيجية حول المساواة في مكان العمل وإجراء عمليات تدقيق على أساس النوع الاجتماعي. وهو ينهل من مراجعة واسعة للممارسات في عدة دول مثل الولايات المتحدة، والسويد، وفرنسا، وجنوب أفريقيا، والهند، وماليزيا؛ فضلاً عن البحوث الميدانية المتعمقة في كندا والمغرب. لقد تم إصداره واختباره مع جمهور ثلاثي في المغرب، ويمكن تكييفه بسهولة من أجل الاستخدام العام خارج المغرب.

صدر في الرباط، ٢٠٠٨

متوفر في الفرنسية والعربية

متاح على الانترنت على الموقع www.ilo.org/declaration

• **مدونة الممارسات الصادرة عن منظمة العمل الدولية من أجل إدارة الإعاقة في مكان العمل**
هذا المنشور هو دليل لأصحاب العمل (كباراً أو صغاراً، من القطاع العام أو الخاص، في الدول النامية أو الصناعية) لاعتماد استراتيجيات إيجابية لإدارة القضايا ذات الصلة بالإعاقة في مكان العمل. ويتناول أيضاً الدور الأساسي الذي تلعبه الحكومات فضلاً عن أهمية المبادرات التي يتخذها المعوقون. وهو مصمم لتعزيز العمالة السليمة والصحية لجميع الأشخاص المعوقين.

صدر في جنيف، ٢٠٠٢

متوفر في الانكليزية، والفرنسية، والأسبانية، والألمانية، والألمانية، والألمانية، والبوسنية،

والاستونية، والفلنندية، والمجرية، والأيسلندية، واليابانية، واللاتفية، والليتوانية، والمندرين،

والمغولية، والنيبالية، والبولندية، والبرتغالية، والروسية، والسلوفينية، والأوكرانية.

متاح على الانترنت على: [http://www.ilo.org/skills/what/pubs/lang--en/docName--WC-](http://www.ilo.org/skills/what/pubs/lang--en/docName--WC-MS_103324/index.htm)

[MS_103324/index.htm](http://www.ilo.org/skills/what/pubs/lang--en/docName--WC-MS_103324/index.htm)

• **المضي قدماً: نحو عمل لائق للأشخاص ذوي الإعاقات - أمثلة عن الممارسات الجيدة في التدريب المهني والاستخدام من آسيا والمحيط الهادئ.**

(يرجى الرجوع إلى القسم الخاص بالشراكات على وجه التحديد)

يقدم هذا المنشور لصانعي السياسات، والمعوقين، ومقدمي الخدمات في آسيا والمحيط الهادئ أمثلة على الممارسات الجيدة في مجال التدريب المهني وبرامج الاستخدام.

صدر في بانكوك، ٢٠٠٣

متوفر في اللغة الانكليزية

الاتصال بالمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية الخاص بآسيا والمحيط الهادئ bangkok@ilo.org

• **إطار منظمة العمل الدولية المتعدد الأطراف الخاص بهجرة اليد العاملة**

هذا المنشور هو مجموعة غير ملزمة من المبادئ، والمبادئ التوجيهية، والممارسات الفضلى، وهو يتناول القضايا الرئيسية التي يواجهها صانعو سياسات الهجرة على المستوى الوطني، والإقليمي، والدولي. كما يتناول مواضيع العمل اللائق، وإدارة الهجرة، وحماية العمال المهاجرين، وتعزيز الروابط بين الهجرة والتنمية، وتوسيع المشاركة الدولية.

صدر في جنيف، ٢٠٠٦

متوفر في الانكليزية، والفرنسية، والاسبانية، والروسية، والعربية

متاح على الانترنت على http://www.ilo.org/public/english/protection/migrant/download/multilat_fw_k_en.pdf

• عمالة الشباب: «تحويلها إلى واقع»، مصدر إلكتروني للأدوات الموجهة إلى أصحاب العمل

يقدم هذا المصدر لمحة عامة عن التحديات التي تعترض توظيف الشباب ودور القطاع الخاص في تعزيز فرص حصول الشباب على عمل، فضلاً عن خلاصة وافية للمصادر المفيدة. وهو يجمع أربعين حالة تعرض لدور القطاع الخاص في تعزيز فرص العمل لدى الشباب. وتتضمن هذه الحالات وصفاً مفصلاً عن المنظمات ذات الصلة وحيثياتها في حال برزت الحاجة إلى معلومات إضافية:

صدر في جنيف، ٢٠٠٨

متوفر في اللغة الانكليزية

متاح على الانترنت: <http://www.ilo.org/youthmakingithappen>

• رفع مستوى الإنتاجية والقدرة التنافسية من خلال تحسين العلاقات بين الإدارة والعمال

والممارسات في مكان العمل

هذه مجموعة من الأدوات التدريبية الموضوعية على أقراص مدمجة للعمال ومدراء المنشآت المتوسطة والكبيرة، لتسهيل الحوار ذات المنحى العملي حول كيفية تعزيز الإنتاجية والقدرة التنافسية من خلال العلاقات بين الإدارة والعمال، وتحسين ظروف العمل.

صدرت في جنيف، ٢٠٠٦

متوفرة في اللغة الانكليزية

ويمكن الحصول على نسخ منها من خلال مراسلة empent@ilo.org

• دليل حول بناء الشراكات بين العمال والإدارة

مع تزايد تنافسية مؤسسات الأعمال في الاقتصاد المعولم، ارتفع عدد الشركات والتحديات التي تعترف بقيمة الشراكة، وهي تعمل معاً من أجل خلقها على جميع المستويات. يسعى هذا الدليل إلى مساعدة الأطراف في إنشاء أو تحسين العلاقات من خلال توفير مبادئ توجيهية لتطوير الشراكات بين العمال والإدارة. وتستند المحتويات إلى حد كبير على أفضل الممارسات التي تختبرها الشركات العاملة في الدول المتقدمة والنامية، بما في ذلك منطقة الكاريبي، وتستكملها بعض الحالات الحية.

صدر في بورت أوف سبين، ٢٠٠٥

متوفر في اللغة الانكليزية

الاتصال بمكتب منظمة العمل الدولية شبه الإقليمي لمنطقة الكاريبي (ilocarib@ilocarib.org.tt)

المرفق: لمحة عامة قصيرة عن اعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية حول المنشآت متعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية

يشجع إعلان منظمة العمل الدولية حول المنشآت متعددة الجنسيات الشركات على:

السياسات العامة

- الامتثال للقوانين الوطنية واحترام المعايير الدولية؛
- المساهمة في تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
- التشاور مع الحكومة، ومنظمات أصحاب العمل والعمال لضمان تماسك واتساق العمليات مع أولويات التنمية الوطنية.

العمالة

- السعي إلى زيادة فرص العمل والمعايير، مع أخذ سياسات العمالة وأهداف الحكومات في عين الاعتبار؛
- إعطاء الأولوية للعمالة، والتنمية المهنية، وترقية وتقدّم مواطني البلد المضيف؛
- استخدام التكنولوجيات التي تولّد فرص العمل، بشكل مباشر وغير مباشر؛
- بناء الروابط مع المنشآت المحلية من خلال الاستعانة بالاسهامات المحلية، وتشجيع تحويل المواد الخام على الصعيد المحلي، وتصنيع قطع الغيار والمعدات محلياً؛
- توسيع المساواة في الفرص والمعاملة في مجال العمالة؛
- اتخاذ دور رائد في تعزيز الأمن الوظيفي، وإعطاء إشعار مسبق ومعقول للتغييرات المزمع القيام بها في العمليات، وتجنب الفصل التعسفي.

التدريب

- توفير التدريب على كافة مستويات العمال لتلبية احتياجات المنشآت، فضلاً عن سياسات التنمية في كل دولة؛
- المشاركة في برامج لتشجيع التدريب على المهارات والتنمية؛
- إيجاد الفرص داخل المنشآت متعددة الجنسيات من أجل أن توسع الإدارة المحلية خبرات.

ظروف العمل والحياة

- توفير الأجور، والفوائد، وظروف العمل التي لا تقل قيمة عن تلك التي يقدمها أصحاب عمل مماثلون في البلد المعني؛
- توفير أفضل الأجور، والفوائد، وظروف العمل الممكنة، ضمن إطار سياسات الحكومة، لتلبية الاحتياجات الأساسية للموظفين وأسرهم؛
- احترام الحد الأدنى لسن القبول في العمل؛
- الحفاظ على أعلى معايير السلامة والصحة في العمل؛
- دراسة أسباب مخاطر السلامة والصحة في الصناعة، وتوفير المعلومات بشأن الممارسات الجيدة التي لوحظت في دول أخرى، وإدخال التحسينات اللازمة.

العلاقات الصناعية

- مراقبة العلاقات الصناعية التي لا تقل قيمة عن تلك التي يعتمد عليها أصحاب عمل مماثلون؛
- احترام الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية، وتوفير التسهيلات والمعلومات اللازمة لإجراء مفاوضات مجدية؛
- دعم منظمات أصحاب العمل التمثيلية؛
- توفير التشاور المنتظم حول القضايا ذات الاهتمام المشترك؛
- النظر في شكاوى العمال، وفقاً للإجراءات الملائمة.

منظمة العمل الدولية

إن منظمة العمل الدولية هي وكالة الأمم المتحدة المكرّسة لتعزيز فرص النساء والرجال في الحصول على عمل لائق ومنتج في ظروف من الحرية، والمساواة، والأمن، والكرامة الإنسانية.

وبصفتها وكالة الأمم المتحدة الوحيدة التي تقوم على الثلاثية، فهي تجمع بين الحكومات، وأصحاب العمل، والعمال من الدول الـ 183 الأعضاء فيها.

أما المهمة الرئيسية الملقاة على عاتق منظمة العمل الدولية، فهي صياغة معايير العمل الدولية على شكل اتفاقيات وتوصيات، والإشراف على تطبيقها في الدول الأعضاء. كما تؤدي منظمة العمل الدولية أنشطة أخرى لدعم الدول الأعضاء في جهودها الرامية إلى تنفيذ معايير العمل. وهي تشمل: وضع السياسات والبرامج الدولية؛ التعاون التقني؛ التدريب والبحوث.

إن منظمة العمل الدولية هي إحدى وكالات الأمم المتحدة الأساسية المشاركة في الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، وهي الوصي على مبادئ العمل الأربعة التي تنطوي عليها المبادرة.

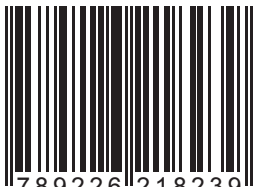
الاتفاق العالمي للأمم المتحدة

إن الاتفاق العالمي للأمم المتحدة هو منصّة لوضع السياسات وإطار عملي للشركات التي تلتزم الاستدامة والممارسات التجارية المسؤولة. وباعتباره مبادرة قيادية أقرّها الرؤساء التنفيذيون، فإنه يسعى إلى التوفيق بين العمليات التجارية والاستراتيجيات في كل مكان، مع عشرة مبادئ مقبولة عالمياً في مجالات حقوق الإنسان، والعمل، والبيئة، ومكافحة الفساد.

ويهدف الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، ومن خلال مجموعة واسعة من تيارات العمل المتخصصة، وأدوات الإدارة، والمصادر، والبرامج الموضوعية، إلى تعزيز هدفين متكاملين: (1) تعميم المبادئ العشرة للأنشطة التجارية في جميع أنحاء العالم؛ و(2) تحفيز الإجراءات لدعم أهداف الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً، بما في ذلك الأهداف الإنمائية للألفية.

ومن خلال القيام بذلك، تستطيع مؤسسات الأعمال، بصفتها العامل الأساسي الذي يحرك العولة، المساعدة في ضمان قيام الأسواق، والتجارة، والتكنولوجيا، وقطاع الأموال بالتقدم بطرق تفيد الاقتصادات والمجتمعات في كل مكان. والإسهام في اقتصاد عالمي أكثر استدامة وشمولية.

ISBN 978-92-2-621823-9



9 789226 218239