

مجلس الإدارة

الدورة 346، جنيف، تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر 2022

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ٢٠ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢
الأصل: إنكليزي

البند السادس من جدول الأعمال

متابعة القرار بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية (٢٠١٦): تقرير الفريق العامل الثلاثي بشأن الخيارات الرامية إلى ضمان العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد

غرض الوثيقة

تلخص الوثيقة اجتماع الفريق العامل الثلاثي بشأن تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، الذي عقد في جنيف من ٢٧ حزيران/يونيه إلى ١ تموز/يوليه ٢٠٢٢، والذي اعتمد الدعائم الأساسية لاستراتيجية شاملة من أجل تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد. ومجلس الإدارة مدعو إلى أن يطلب من المكتب أن يستخدم هذه الدعائم الأساسية من أجل وضع استراتيجية شاملة يُنظر فيها على نحو مستفيض (انظر مشروع القرار في الفقرة ١٣).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة ٧: حماية مناسبة وفعالة للجميع في العمل.

الانعكاسات السياسية: إرشاد عمل المكتب بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: تحدد في وقت لاحق.

إجراء المتابعة المطلوب: رهنأ بقرار مجلس الإدارة، وضع استراتيجية شاملة بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد.

الوحدة مصدر الوثيقة: مكتب نائبة المدير العام المعنية بالسياسات العامة.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.341/INS/13/2؛ الوثيقة GB.344/INS/18(Rev.1)؛ الوثيقة GB.337/INS/4؛ الوثيقة GB.346/INS/INF/3؛ الوثيقة GB.346/POL/5.

◀ مقدمة

١. كلف مجلس الإدارة، عقب المناقشات التي جرت في دورته ٣٤١ (آذار/ مارس ٢٠٢١)، فريقاً عاملاً ثلاثياً بوضع الدعائم الأساسية لاستراتيجية شاملة من أجل تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، بدعم من المكتب.^١ وجاء قرار مجلس الإدارة في أعقاب الاجتماع التقني بشأن تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية (جنيف، ٢٥-٢٨ شباط/ فبراير ٢٠٢٠)، الذي لم يعتمد أية استنتاجات بشأن التدابير الضرورية لتعزيز العمل اللائق و/أو تسهيل الحد من مواطن العجز في العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية.
٢. واجتمع الفريق العامل الثلاثي بشأن الخيارات الرامية إلى ضمان العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد (فيما يلي "الفريق العامل الثلاثي") في جنيف من ٢٧ حزيران/ يونيو إلى ١ تموز/ يوليه ٢٠٢٢.^٢ وحضر الاجتماع ١٦ عضواً أصيلاً من الحكومات، إلى جانب ٨ أعضاء أصليين من مجموعة أصحاب العمل و٨ أعضاء أصليين من مجموعة العمال، إلى جانب ٣٢ مستشاراً إضافياً و٣٢ مشاركاً حضروا بصفة مراقب. وترأست الاجتماع رئيسة مستقلة، هي السيدة سارة لونا كاماتشو Sara Luna Camacho (حكومة المكسيك). ونائبتا الرئيسة هما السيدة غابرييلا هرتسوغ Gabriella Herzog (عضو من مجموعة أصحاب العمل، الولايات المتحدة الأمريكية) والسيدة كاتلين باسكيه Catelene Passchier (عضو من مجموعة العمل، هولندا). واختارت مجموعة الحكومات تعيين متحدث باسمها، هو السيد سيفو نديبيلي Siphon Ndebele من جنوب أفريقيا.
٣. واستندت الأعمال التي اضطلع بها الفريق العامل الثلاثي إلى وثيقة تضمنت تحليلاً متعمقاً للثغرات أجراه المكتب بهدف تحديد "إمكانية وجود ثغرات في المجموعة الحالية من التدابير المعيارية وغير المعيارية، بما في ذلك وسائل تنفيذها وغيرها من التدابير، بغية تسهيل إجراء مناقشة بشأن الخيارات الرامية إلى ضمان العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، بما في ذلك على المستوى القطاعي، حسب مقتضى الحال". وعرضت تلك الوثيقة التي نُشرت في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١،^٣ الأدوات والتدابير المعيارية وغير المعيارية ذات الصلة لمنظمة العمل الدولية، وبحثت ما إذا كانت هذه الأدوات والتدابير تواجه التحديات المحددة وسريعة التطور المتعلقة بتحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، وفي حال الإيجاب بحثت كيفية القيام بذلك. وتجدر الإشارة إلى أنه، في حين قدم الاستعراض تحليلات منفصلة عن الأنشطة المعيارية والأنشطة غير المعيارية لمنظمة العمل الدولية، فقد أكد أنّ هذين المجالين مترابطان ارتباطاً عميقاً من الناحية العملية.

◀ لمحة عامة عن الاجتماع

٤. نظر الفريق العامل الثلاثي، خلال مناقشاته، في النقاط التالية:
- ما هي التحديات الرئيسية التي تواجه النهوض بالعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد؟
 - هل هناك أي ثغرات في المجموعة الحالية من التدابير المعيارية وغير المعيارية، بما في ذلك وسائل تنفيذها وغيرها من التدابير، لضمان العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد؟
 - ما هي الدعائم الأساسية لاستراتيجية شاملة من أجل تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد؟
٥. وأقر أعضاء الفريق العامل الثلاثي بأنه ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تتمتع باستراتيجية شاملة ومتسقة لإرشاد عملها في سلاسل التوريد والإمداد، لأنّ ذلك سيُتيح لها تقديم الدعم للهيئات المكونة بأكبر قدر من الفعالية والاضطلاع بدورها الريادي المناسب في النظام متعدد الأطراف. وقد أصبح الأمر ملحاً بشكل خاص في سياق جائحة كوفيد-١٩، الذي أكد

^١ الوثيقة GB.341/INS/13/2 والوثيقة GB.341/PV، الفقرة ٤٧٧.

^٢ كان من المقرر أصلاً أن يجتمع الفريق العامل الثلاثي في كانون الثاني/ يناير وشباط/ فبراير ٢٠٢٢ في نسق افتراضي، لكن مجلس الإدارة وافق (GB.344/INS/18(Rev.1)) على تأجيل هذه الاجتماعات على أن يُعقد اجتماع واحد حضورياً في التواريخ المذكورة أعلاه.

^٣ انظر:

هشاشة سلاسل التوريد والإمداد وأهميتها المستمرة. وفي حين أنّ الأنشطة الحالية لمنظمة العمل الدولية بشأن سلاسل التوريد والإمداد هو عمل قيم للغاية، شكّل الاجتماع فرصة لمراعاة التطورات التي يشهدها عالم العمل منذ المناقشة التي جرت خلال انعقاد دورة مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٦ والقرار بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، سواء على مستوى التكنولوجيا أو إزاء بذل العناية الواجبة بحقوق الإنسان.

٦. وأعاد المشاركون التأكيد على جدوى ولاية منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بسلاسل التوريد والإمداد، بتسليط الضوء على الوثائق التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي منذ قرار عام ٢٠١٦، لاسيما إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، ٢٠١٩ والنداء من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان، ٢٠٢١ فضلاً عن استنتاجات اجتماعات الخبراء التي عقدت في إطار برنامج العمل بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد بشأن مناطق تجهيز الصادرات والحوار الاجتماعي العابر للحدود. وعلى غرار ذلك، أكد المشاركون في كثير من الأحيان على أهمية مراجعة عام ٢٠١٧ لإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية)، فضلاً عن المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان.

موجز عن الآراء المعرب عنها

٧. كانت مناقشة النقطة الأولى بشأن التحديات الرئيسية التي تواجه النهوض بالعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، تتماشى مع النقاشات السابقة وقرار عام ٢٠١٦. وواصلت الهيئات المكونة التعبير عن آراء متباينة بشأن طبيعة التحديات التي تعيق تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد. ونتيجة للجائحة، ازداد الوعي ببعض التحديات، مثل نقص الحماية الاجتماعية الشاملة وأوجه القصور في مجال السلامة والصحة المهنيين والاستضعاف الذي يعاني منه بعض العمال. وعلى غرار ذلك، تبدو مسألة انعدام أوجه المساواة داخل البلدان وفيما بينها ومسألة آثار تغير المناخ أكثر إلحاحاً من أي وقت مضى.

٨. وكانت النقاش مكثفاً بشأن مسألة احتمال وجود ثغرات في التدابير المعيارية وغير المعيارية لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بسلاسل التوريد والإمداد. وأعرب بعض المشاركين عن شكوكهم بشأن أي ثغرات معيارية، مستشهدين ببيان الدراسة الذي جاء فيه أنه "إذا تم التصديق على معايير العمل الدولية القائمة وتنفيذها بشكل مناسب، فسيتم - من حيث المبدأ - الحد من مواطن العجز في العمل اللائق بشكل كبير في سلاسل التوريد والإمداد". وأحال المشاركون آخرون إلى ما مفاده أنه، وفقاً للدراسة، وجود "صعوبة" على المستوى المعياري ناجم عن تركيز معايير العمل الدولية وتجهجها المتعلقة بالإنفاذ وسبل الانتصاف على الصعيد الوطني، مؤكداً أنّ عدم تناولها لمسائل الامتثال في مكان العمل في سياق توريد السلع والخدمات عبر الحدود وحالات تعدد أصحاب العمل أو السلوك التجاري المسؤول، يشكل فجوة معيارية واضحة. واعتبر هؤلاء المشاركون أيضاً أنه ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تتصدى للثغرات من خلال اعتماد نهج "المزيج الذكي" بما في ذلك التدابير الطوعية والملزّمة والمتصلة بمفهوم العناية الواجبة بحقوق الإنسان. وبالنظر إلى المبادرات الإلزامية الأخيرة المتعلقة بالعناية الواجبة بحقوق الإنسان، اعتبروا أنّ النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية ودورها الريادي في هذا المجال أمران حاسمان لضمان تكافؤ الفرص، لا سيما فيما يتعلق بمعايير العمل الدولية.

٩. وفيما يتعلق بالثغرات المرتبطة بالأنشطة غير المعيارية لمنظمة العمل الدولية في سلاسل التوريد والإمداد، ثمة العديد من مجالات التقارب. وكان هناك اتفاق عام على أنّ سلاسل التوريد والإمداد هي نقطة دخول مشروعة للنهوض بالعمل اللائق، وإن لم يكن لمنظمة العمل الدولية نهج متسق في هذا الصدد. واتفق المشاركون مع تحليل المكتب ومفاده أنّ الأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية في مجال سلاسل التوريد والإمداد لم تستند إلى إطار موحد ومنهجي، وأشاروا على سبيل المثال إلى أنّ عدم وجود برنامج موحد للبحوث يعني أنّ أنشطة التعاون الإنمائي لا تستند إلى أساس جيد من البيانات. كما حددوا مجالات أخرى يمكن أن تساعد زيادة التنسيق الداخلي فيها على معالجة الروابط المفقودة بين تدخلات منظمة العمل الدولية في مجال العمل اللائق على المستويين الوطني والقطاعي وتدخلاتها على مستوى سلاسل التوريد والإمداد. وسلّم عدد من المشاركين بأنّ إعلان المنشآت متعددة الجنسية هو وسيلة هامة للعمل في سلاسل التوريد والإمداد، وإن كان هناك شعور بأنّ إمكاناته لا تزال غير مستغلة إلى حد كبير، في حين صنفته بعض التعليقات على أنه غير كاف بسبب طبيعته الطوعية. وأثار العديد من المشاركين أيضاً ضرورة أن تتعاون منظمة العمل الدولية على نحو أكثر نشاطاً مع القطاع الخاص ومؤسسات بريتون وودز وغيرها من مصارف التنمية ومنظمة التجارة العالمية وهيئات الأمم المتحدة ذات الصلة، من أجل الدفع بما يلزم من عمل جماعي وضمان اتساق السياسات العامة. وأشار آخرون إلى ثغرات في التنفيذ، بما في ذلك عدم وجود صلة واضحة بالتجارة وعدم وجود استراتيجية للإبلاغ عن عمل منظمة العمل الدولية بشأن سلاسل التوريد والإمداد.

١٠. وبعد استعراض التحديات الرئيسية التي تواجه النهوض بالعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد والثغرات الموجودة في التدابير المعيارية وغير المعيارية لمنظمة العمل الدولية، ناقش أعضاء الفريق العامل الثلاثي ما ينبغي أن تكون عليه الدعام الأساسية لاستراتيجية شاملة لمنظمة العمل الدولية بشأن سلاسل التوريد والإمداد. وأعرب الأعضاء عن وجهات

نظر متباينة بشأن إيجاد التوازن المناسب بين الدعائم الأساسية، لا سيما بشأن ما إذا كانت هذه الدعائم تحتاج إلى إدراج عنصر معياري. وبعد ثلاثة أيام من النقاش، توصل الفريق العامل الثلاثي إلى توافق واسع حول الدعائم الأساسية للاستراتيجية المشار إليها أعلاه. وقرّر الفريق أنه من اللازم أن تعكس الاستراتيجية التي يتم التوصل إليها مزيماً "ذكياً" من التدابير الوطنية والدولية، الإلزامية والطوعية، والاستفادة من الهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية ومن نظامها المعياري ومن مجموعة وسائل عملها من أجل الاستفادة إلى أقصى حد من تأثير أنشطتها الرامية إلى ضمان العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد. وترد في ملحق هذه الوثيقة الدعائم الأساسية النهائية لكي يطلع عليها مجلس الإدارة بمزيد من التفصيل ويمكن الاطلاع كذلك على موجز المداولات لمزيد من التفاصيل.

تعليقات المكتب على الدعائم الأساسية للاستراتيجية

١١. من شأن الدعائم الأساسية للاستراتيجية التي وافق عليها فريق العمل الثلاثي أن تساعد المكتب في إعادة توجيه أعماله في مجال سلاسل التوريد والإمداد. وتعكس هذه الدعائم منطقاً نشأ داخل المكتب خلال تنفيذ برنامج العمل^٤ في فترة اتسمت بالتغيير السريع. وبغية التصدي للتحديات الحالية، يتوخى من هذه الدعائم أن تتيح اتخاذ إجراءات لتحليل وتقييم تأثير المبادرات التنظيمية وغير التنظيمية المتنامية التي ترمي إلى التصدي لمواطن العجز في العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد واستخلاص العبر المفيدة من أجل وضع المبادرات بهدف استكمال مجموعة معايير العمل الدولية. كما تدعو إلى تعزيز الروابط وتبادل المعلومات بين عمل آليات الإشراف وأنشطة البحث والمساعدة التقنية التي يضطلع بها المكتب من أجل الاستفادة حقاً من السمات الفريدة لمنظمة العمل الدولية. ومن المقرر أن تُستكمل هذه المعلومات ببيانات تجمعها الدول الأعضاء لتتوير سياساتها العامة وتعزيز الشفافية وتسهيل التنسيق، وفقاً لمبدأ "منظمة عمل دولية واحدة" وإرشاد نهج جماعي منسق لمنظمة العمل الدولية من أجل التصدي لمواطن العجز في العمل اللائق وأسبابها الجذرية في جميع مستويات سلاسل التوريد والإمداد. وثمة جزء لا يتجزأ من هذه الإجراءات المتضاربة يكمن في تحسين استخدام إعلان المنشآت متعددة الجنسية، الذي يوفر إطاراً عاماً للتشاور والعمل الثلاثي على المستوى الوطني وللحوار الاجتماعي العابر للحدود. والأهم من ذلك أن الدعائم الأساسية تتوخى مواصلة الجهود الرامية إلى اتساق السياسات، ولا سيما فيما يتعلق بنظام التجارة الدولية باعتباره وسيلة لتعزيز وتحفيز العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد والحد من أوجه انعدام المساواة في الدخل.

١٢. ويتعلق القسم الرابع والأخير من الدعائم الأساسية باستدامة الاستراتيجية. وبالإضافة إلى الالتزام بحشد الموارد اللازمة، أكد الفريق العامل الثلاثي على أهمية التقييم المنتظم للاستراتيجية والتواصل الاستراتيجي بشأن المسائل المتعلقة بسلاسل التوريد والإمداد والتنسيق الداخلي، بما في ذلك بين الميدان والمقر. ويتمشى منطق ومضمون الدعائم الأساسية إلى حد كبير مع الإرشادات التي قدمها المدير العام المنتخب حديثاً فيما يتعلق بالبرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، وقد أخذ في الاعتبار هذه الإرشادات، بما في ذلك فيما يتعلق ببرنامج العمل بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد والاستثمار والتجارة. وسيكون برنامج العمل هذا محكراً للاستراتيجية ولتنفيذها. وسوف يضطلع أيضاً بدور فعال تنبؤاً على أساسه منظمة العمل الدولية موقعاً ريادياً، بما في ذلك في النظام متعدد الأطراف، في تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد. وسينفذ برنامج العمل فريقاً من الموظفين المختصين يعملون عن كثب مع فريق موسّع مؤلف من موظفين من مختلف الإدارات والأقاليم ومشاريع التعاون الإنمائي ذات الصلة، سينسق أنشطته مع تلك المضطلع بها فيما يتعلق بالنتائج الأخرى. وبالإضافة إلى ضمان حشد الموارد المناسبة من كافة المصادر المعنية، سوف يكلف الفريق المخصص بضمن اتساق السياسات العامة والإدارة والإشراف الضروريين لتحقيق النتائج المتوخاة - والمساءلة - بشأن هذه المسألة المعقدة والمشاركة.

◀ مشروع القرار

١٣. طلب مجلس الإدارة من المكتب أن يضع الصيغة النهائية لاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد استناداً إلى الدعائم الأساسية التي اعتمدها الفريق العامل الثلاثي، وتقديمها لكي ينظر فيها في الدورة ٣٤٧ (آذار/ مارس ٢٠٢٣).

◀ الملحق

الدعائم الأساسية لاستراتيجية شاملة بشأن تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد

الديباجة

١. تشكل هذه الوثيقة ثمرة مناقشات الفريق العامل الثلاثي بشأن الخيارات الرامية إلى ضمان العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد. وعقب قرار مجلس الإدارة في دورته ٣٤١، كان الهدف من هذه المناقشة هو وضع الدعائم الأساسية لاستراتيجية شاملة بشأن تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، بمساعدة من المكتب.
٢. وأخذ الفريق العامل الثلاثي في اعتباره خلال مناقشاته تقرير المكتب المعنون "تحليل الثغرات في التدابير المعيارية والتدابير غير المعيارية لمنظمة العمل الدولية لضمان العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد".
٣. وتتألف الدعائم الأساسية التالية من أربعة أجزاء: يعيد الجزء الأول التأكيد على ولاية منظمة العمل الدولية، ويتناول الجزء الثاني التزامات منظمة العمل الدولية بالعمل، ويحدد الجزء الثالث وسائل العمل الرامية إلى ضمان تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، ويتناول الجزء الرابع ضمان استدامة الاستراتيجية.

الجزء ١: إعادة التأكيد على الولاية

١. إعادة التأكيد على قرار واستنتاجات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٦ بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، واستنتاجات اجتماعات الخبراء بشأن الحوار الاجتماعي العابر للحدود ومناطق تجهيز الصادرات والدروس المستخلصة من برنامج العمل الذي اعتمده مجلس الإدارة.
٢. استجابة لتطور عالم العمل، اعتمد مؤتمر العمل الدولي إعلان المؤمية وعددًا من الاستنتاجات الهامة الرامية إلى ضمان تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، واتخذت الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيون مبادرات أخرى على المستوى الوطني والإقليمي والدولي.
٣. الاعتراف بالدور الفريد لمنظمة العمل الدولية وهيكلها الثلاثي وولايتها المعيارية إلى جانب وظائف أخرى، مثل برامجها وسياساتها لتعزيز العمل اللائق، الذي يُوهِل المنظمة لإرشاد نهج ملانم عالمياً يتيح لهيئاتها المكونة العمل من أجل تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، مع مراعاة مختلف السياقات الوطنية.

الجزء ٢: الالتزام بالعمل

- الالتزام المشترك، مع مراعاة مختلف الأدوار والمسؤوليات التكميلية للهيئات المكونة، من أجل:
١. تزويد منظمة العمل الدولية بما يلزم للاضطلاع بدور ريادي في ضمان تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد من خلال توفير الإرشادات والدعم إلى الدول الأعضاء والهيئات المكونة الثلاثية؛
 ٢. استخدام جميع وسائل العمل المتاحة أمام منظمة العمل الدولية لضمان تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، مع الاعتراف بحتمية العمل المتضامر الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية في هذا الصدد؛
 ٣. السعي الحثيث إلى الحوار الاجتماعي وتعزيز واحترام وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك الاحترام الكامل للحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية في سلاسل التوريد والإمداد.

الجزء ٣: وسائل العمل الرامية إلى ضمان تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد

يتعلق الأمر بوضع استراتيجية شاملة لمنظمة العمل الدولية تكون منسقة تنسيقاً كاملاً وطموحة وشمولية تعكس مزيجاً مجدياً من التدابير الوطنية والدولية، الإلزامية والطوعية، لتحقيق الحد الأمثل من تأثير عمل منظمة العمل الدولية لضمان تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد والاستفادة إلى أقصى حد من هيكلها الثلاثي ونظام المعايير الخاص بها واستخدام كافة وسائل العمل المتاحة لمنظمة العمل الدولية.

ألف - معايير العمل الدولية

١. تعزيز محدّد الأهداف للتصديق على معايير العمل الدولية ذات الصلة بالعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد وتنفيذها تنفيذاً فعالاً في القوانين والممارسات الوطنية، مع إيلاء اهتمام خاص للمعايير التي تقوم عليها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والاتفاقيات الإدارية السديدة.
٢. عند الاقتضاء، مراعاة العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد في إطار الجهود التي تبذلها المنظمة لتظل مجموعة معايير العمل الدولية واضحة ومتينة ومحدّثة وملائمة للغرض ومستجيبة للتحديات الجديدة في عالم العمل، سواء في إطار الفريق العامل الثلاثي المعني بالية استعراض المعايير أو في عمليات وضع المعايير الجديدة، مقترنة بنظام إشراف فعّال وذو حجية.
٣. مراعاة المعلومات والمعارف ذات الصلة بسلاسل التوريد والإمداد والمستمدة من عمل آليات الإشراف، في الأنشطة التقنية والبحثية لمنظمة العمل الدولية، ومن ثم عرض نتائجها على آليات الإشراف.
٤. رسم معالم المبادرات التنظيمية وغير التنظيمية التي تتصدى لمواطن العجز في العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد وتحليلها، بغرض تيسير الاجتماعات لتبادل وتقييم أفضل الممارسات والاستفادة من التعاون الثنائي والتعاون متعدد الأطراف.
٥. تقييم أثر فعالية المبادرات والاتجاهات التنظيمية العالمية والإقليمية والوطنية الرامية إلى حماية حقوق الإنسان، ولا سيما حقوق العمال في سلاسل التوريد والإمداد، للاسترشاد بها في وضع نهج منظمة العمل الدولية بشأن التدابير المعيارية التي تركز على التصدي لأي ثغرات في معايير العمل الدولية.
٦. تقييم التدابير المعيارية وغير المعيارية الجديدة وتأثيرها المحتمل على تعزيز التزام الدولة بحماية حقوق الإنسان ومسؤولية المنشآت في احترام هذه الحقوق، لا سيما حقوق العمال في كافة مستويات سلاسل التوريد والإمداد.
٧. مواصلة المبادرات الرامية إلى استكمال مجموعة معايير العمل الدولية لتأخذ في الاعتبار عالم العمل المتغير والتحديات التي تواجه سلاسل التوريد والإمداد العابرة للحدود وثغرات التنفيذ والظروف الوطنية، سواء من خلال تدابير معيارية جديدة أو مراجعة التدابير القائمة أو اعتماد مبادئ توجيهية جديدة وأدوات تكميلية.

باء - إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية)

الاستفادة من إعلان المنشآت متعددة الجنسية على نحو أفضل، بما في ذلك من خلال:

١. تيسير الحوارات الوطنية لمواجهة التحديات على المستوى الوطني؛ دعم منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لتعزيز مبادئ الإعلان والسلوك التجاري المسؤول من خلال مجموعة متنوعة من الوسائل؛ مساعدة المنشآت لفهم كيف يمكنها أن تساهم في تحقيق هذه المبادئ في عملياتها؛
٢. تيسير الحوارات والتعاون بين بلدان المنشأ والبلدان المضيفة للمنشآت متعددة الجنسية من أجل مساعدة البلدان النامية على تنفيذ معايير العمل الدولية وضمان تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، تمشياً مع إعلان المنشآت متعددة الجنسية؛
٣. دعم الحوار بين المنشآت ونقابات العمال والحوار بين حكومات بلدان المنشأ والبلدان المضيفة؛
٤. مساعدة الحكومات والمنشآت متعددة الجنسية فضلاً عن المنشآت الوطنية لاتخاذ الخطوات المناسبة من أجل ضمان الوصول إلى سبل انتصاف فعالة؛
٥. استئارة وعي الهيئات المكونة الثلاثية والمنشآت وبناء قدراتها، إلى جانب تقديم الدعم التقني على المستوى القطري.

جيم - الحقوق التمكينية

تعزيز احترام وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، فضلاً عن المبادئ المنصوص عليها في المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة وإعلان المنشآت متعددة الجنسية، مع الاعتراف بأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية هما حقان تمكينيان وأن الحوار الاجتماعي يقع في صميم ولاية منظمة العمل الدولية وأن الحوار الاجتماعي العابر للحدود جانب أساسي منها، ودعم الشركاء الاجتماعيين للمشاركة في العلاقات الصناعية وفي حوار اجتماعي أوسع نطاقاً لمواجهة التحديات ومواطن العجز المتعلقة بالحقوق الأساسية والعمل اللائق، بما في ذلك في مناطق تجهيز الصادرات.

دال - البحوث والمعارف والأدوات العملية

١. وضع برنامج بحوث منسق بشأن سلاسل التوريد والإمداد، بما في ذلك:
 - (أ) تحليل التحديات وأفضل الممارسات، فضلاً عن الأسباب الجذرية لمواطن العجز في العمل اللائق ومحرّكاتها على كافة المستويات في البلدان النامية والبلدان المتقدمة؛
 - (ب) البحوث المتعلقة بالتجارة العالمية والإقليمية والثنائية وأثرها على تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد؛
 - (ج) البحوث المتعلقة بالوصول إلى سبل الانتصاف وآليات النظم الفعالة في سلاسل التوريد والإمداد؛
 - (د) الشراكات مع المنظمات الدولية ومتعددة الأطراف.
٢. دعم الدول في جمع وتحليل البيانات لتتوير السياسات القائمة على البيانات من أجل النهوض بالعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، على سبيل المثال، من خلال معالجة السمة غير المنظمة.
٣. تقاسم أفضل الممارسات، بما في ذلك من خلال تعلم الأقران والتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث.
٤. تعزيز مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لمساعدة المنشآت ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال فيما يتعلق بإجراءات العناية الواجبة بحقوق الإنسان، تمثيلاً مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة وإعلان المنشآت متعددة الجنسية، وتوفير المعلومات بشأن نتائج نظام الإشراف في منظمة العمل الدولية والبيانات والمعلومات القطرية المتعلقة بالعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد.
٥. استحداث أدوات عملية لتعزيز وسائل تفتيش العمل في سلاسل التوريد والإمداد.

هاء - التعاون الإنمائي

- تعزيز التنسيق الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية من أجل التعاون الإنمائي، لا سيما من خلال نهج "منظمة عمل دولية واحدة" باعتبار سلاسل التوريد والإمداد نقطة انطلاق لتلبية احتياجات الهيئات المكونة في إطار البرامج القطرية للعمل اللائق، بما في ذلك فيما يتعلق بالقطاعات ذات الأولوية، والتركيز على ما يلي:
١. الأسباب الجذرية لمواطن العجز في العمل اللائق، بما في ذلك دعم الإدارة السديدة والانتقال إلى السمة المنظمة؛
 ٢. كافة مستويات سلاسل التوريد والإمداد، بما في ذلك المنشآت الصغيرة والمتوسطة، والعلاقات بين المشتري والموردين؛
 ٣. القيمة المضافة للنهج القطاعي للتصدي لمواطن العجز في العمل اللائق في قطاعات محددة؛
 ٤. فرص توسيع نطاق التعاون الإنمائي بين بلدان الجنوب والتعاون الإنمائي المثلث؛
 ٥. العمل الجماعي وواجب الدولة في توفير حماية حقوق الإنسان ومسؤولية المنشآت في احترام هذه الحقوق، تمثيلاً مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وإعلان المنشآت متعددة الجنسية؛
 - تعزيز قدرة المؤسسات العامة على الإدارة السديدة
 - بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين
 - دعم مشاركة المنشآت والهيئات المكونة في تعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد؛
 ٦. الحشد المتسق للموارد دعماً لأنشطة تنسيق منظمة العمل الدولية من أجل التعاون الإنمائي، لا سيما من خلال نهج "منظمة عمل دولية واحدة"، مع المشاركة الكاملة للشركاء الاجتماعيين وتمثيلاً مع احتياجات وأوليات الهيئات المكونة والبرامج القطرية للعمل اللائق.

واو - اتساق السياسات

١. التعاون بنشاط مع المنظمات متعددة الأطراف والمؤسسات المالية الدولية وغيرها من المنظمات ذات الصلة بالعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد وتحقيق دور ريادي فيها، بما يشمل المنظمات القائمة داخل هيكلية التجارة الدولية.
٢. الاعتراف بأهمية مبدأ الشفافية في إجراءات العناية الواجبة بحقوق الإنسان وتوفير التدريب للمدققين الاجتماعيين بشأن معايير وسياسات منظمة العمل الدولية، بما يشمل المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
٣. دعم أعضاء منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بأحكام العمل في الاتفاقات التجارية.

٤. تعزيز التجارة الدولية العادلة والقائمة على القواعد التي تحترم حقوق العمال وتعزز الأجور وظروف العمل المنصفة، وتضيف القيمة على طول سلاسل التوريد والإمداد العالمية من أجل تحفيز النمو الاقتصادي والتنمية والإسهام في الحد من أوجه انعدام المساواة في الدخل بين البلدان.

الجزء ٤: ضمان استدامة الاستراتيجية

١. تعزيز الالتزام الثلاثي بحشد الموارد اللازمة لضمان قدرة منظمة العمل الدولية على تزويد الدول الأعضاء ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بما يلزم من دعم ومساعدة.
٢. إجراء تقييم منتظم للاستراتيجية ولأثرها.
٣. مضاعفة الجهود الرامية إلى تحسين الإبلاغ عن التزام منظمة العمل الدولية بالعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد.
٤. تعزيز تنسيق أنشطة وبحوث منظمة العمل الدولية بشأن سلاسل التوريد والإمداد - في الميدان والمقر على حد سواء.