



البند الثالث من جدول الأعمال

## الأنشطة الترويجية المعنية بإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية والتطورات ذات الصلة خارج منظمة العمل الدولية

### غرض الوثيقة

تقدم هذه الوثيقة آخر المستجدات بشأن الأنشطة التي اضطلعت بها منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة لها لترويج إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) والتطورات ذات الصلة خارج منظمة العمل الدولية. ومجلس الإدارة مدعو إلى توفير الإرشاد بشأن تعزيز مزيد من الاعتراف بإعلان المنشآت متعددة الجنسية وتنفيذه (انظر مشروع القرار في الفقرة ٣٢).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية/ المحرك السياسي المشترك: النتيجة ٤: تعزيز المنشآت المستدامة.

الانعكاسات السياسية: رهناً بقرار مجلس الإدارة وتوجيهاته، سيجري تكييف خطة عمل المكتب بشأن ترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية لفترة السنتين القادمة.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: نعم.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة المنشآت.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.329/POL/7؛ الوثيقة GB. 332/POL/6؛ الوثيقة GB. 332/PV؛ الوثيقة GB.337/INS/4؛ الوثيقة GB.337/INS/12/2.



## مقدمة

١. وافق مجلس الإدارة في دورته ٣٢٩ (آذار/ مارس ٢٠١٧) على إعلان المبادئ الثلاثي المنقح بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية)، حيث يتضمن ملحقه الثاني قائمة بالأدوات التشغيلية لحفز الحكومات والمنشآت ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على اعتماد الصك ومبادئه. كما قدم في دورته ٣٣٢ (آذار/ مارس ٢٠١٨)، المزيد من الإرشاد بشأن الأنشطة الترويجية، بما في ذلك ما يتعلق بالتعاون مع المنظمات الدولية الأخرى.
٢. وتقدم هذه الوثيقة آخر المستجدات بشأن الأنشطة الترويجية المضطلع بها منذ آذار/ مارس ٢٠١٨، وكذلك بشأن التطورات ذات الصلة خارج منظمة العمل الدولية وبشأن تعاون منظمة العمل الدولية مع المنظمات الأخرى. ويسهم ترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية في تعزيز المنشآت المستدامة في السياق الأوسع لأهداف التنمية المستدامة وبرنامج عمل منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية. كما يدفع قدماً بإعلان مئوية منظمة العمل الدولية بشأن مستقبل العمل في القسم المتعلق بمواءمة ممارسة المنشآت مع أهدافه.

## ألف - الأنشطة الترويجية

## استشارة الوعي وبناء القدرات

٣. تُعتبر البوابة الإلكترونية لإعلان المنشآت متعددة الجنسية بمثابة مركز موحد لجميع المعلومات المتعلقة بإعلان المنشآت متعددة الجنسية. ويمكن لزوار الموقع الإلكتروني الاطلاع على نص الإعلان المتاح في ١٥ لغة<sup>١</sup> ويمكنهم أيضاً الوصول إلى: مختلف الأدوات التشغيلية؛ فرص التدريب؛ مشاريع التعاون الإنمائي التي تستفيد من إعلان المنشآت متعددة الجنسية كإطار للحوار والإجراءات الثلاثية والثلاثية الموسعة؛ دراسات حالة توثق نتائج المساعدة التي تقدمها منظمة العمل الدولية على الصعيد القطري؛ الإحالات إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية في وثائق السياسات المعتمدة داخل منظمة العمل الدولية وخارجها؛ شراكات منظمة العمل الدولية مع المنظمات الأخرى بالاستناد إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية؛ تسجيلات مرئية بالفيديو للمقابلات المجرأة مع ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال بشأن طريقة استخدامهم لإعلان المنشآت متعددة الجنسية.
٤. ومنذ بداية عام ٢٠١٩، استفاد أكثر من ٢٠٠ مستخدم من وحدة التعلم الإلكتروني "الأعمال والعمل اللائق: مدخل إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية"<sup>٢</sup>. ويجري إعداد النسختين الصينية واليابانية في أعقاب طلبات مقدمة من المكتبيين القطريين لمنظمة العمل الدولية في كل من البلدين.
٥. ويُستخدم دليل مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، المعنون *إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية: ماذا يقول للعمال؟*<sup>٣</sup> في أنشطة بناء قدرات منظمات العمال على المستوى العالمي والإقليمي والقطري.
٦. وقد امتد نطاق الدورات التدريبية المباشرة والمختلطة التي يقدمها مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية، أكثر فأكثر لتشمل جمهوراً واسعاً ومتنوعاً يتألف من

<sup>١</sup> انظر: [www.ilo.org/mnedeclaration](http://www.ilo.org/mnedeclaration).

<sup>٢</sup> اللغة العربية والأرمنية والصينية والإنكليزية والفرنسية والجورجية والألمانية والإيطالية واليابانية ولغة ميانمار واللغة البرتغالية والروسية والإسبانية والتايلندية والفيتنامية.

<sup>٣</sup> انظر: [www.ilo.org/mnelearning](http://www.ilo.org/mnelearning).

<sup>٤</sup> وهو متاح باللغة العربية والصينية والإنكليزية والفرنسية واليابانية والإسبانية والفيتنامية.

ممثلي الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمنشآت متعددة الجنسية وغيرها من الجهات الفاعلة. وتشمل هذه الدورات ما يلي:

(أ) "المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق: نهج إعلان المنشآت متعددة الجنسية"، وهي تستهدف أساساً الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية (٤٥ مشاركاً في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩) وتُنظَّم كل سنة بالتعاون مع العديد من إدارات السياسة العامة والمكاتب الميدانية ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال؛

(ب) "معايير العمل الدولية والمسؤولية الاجتماعية للشركات: بُعد العناية الواجبة بحقوق الإنسان ذات الصلة بالعمل"، وهي تستند إلى خبرات مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال. وتستهدف أساساً المنشآت، فضلاً عن الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية (أكثر من ١٠٠ مشارك في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩). وقد نُظمت نسخ كيفية منها مع الواقع المحلي في تايلند وجورجيا؛

(ج) "تيسير الاستثمار الفعّال والتنمية المستدامة" - نُظمت بالاشتراك مع الرابطة العالمية لوكالات تشجيع الاستثمار وبإسهام من مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) - وهي تُعرّف وكالات تشجيع الاستثمار على إعلان المنشآت متعددة الجنسية باعتباره إطاراً لرسم معالم السياسات والاستراتيجيات لتحقيق الحد الأقصى من الإسهام الإيجابي للاستثمار. وشارك في هذه الدورة التدريبية في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩ قرابة ٥٠ ممثلاً عن ٢٥ وكالة من وكالات تشجيع الاستثمار، بما في ذلك من أقل البلدان نمواً؛

(د) في إطار متابعة استنتاجات مؤتمر العمل الدولي بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية وكجزء من المشروع المشترك بين الاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية بشأن التجارة من أجل العمل اللائق، نُظَّم تدريب مكثّف في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٩ لصالح نقاط الاتصال الوطنية المعنية بالسلوك التجاري المسؤول في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي<sup>٥</sup> في الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي. وكان الهدف من هذه الدورة التدريبية هو تعزيز فهم المشاركين لإعلان المنشآت متعددة الجنسية ومعايير منظمة العمل الدولية ومساعدتهم على الإلمام بأدوات منظمة العمل الدولية لدعم قطاع الأعمال المسؤول؛

(هـ) يُشكل إعلان المنشآت متعددة الجنسية على نحو متزايد جزءاً من المناهج التدريبية في دورات أخرى من قبيل أكاديمية الحوار الاجتماعي والمدرسة الصيفية بشأن مستقبل العمل والدراسات العليا في إدارة المشتريات العامة من أجل التنمية المستدامة وأكاديمية الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية. وقد وُضعت وحدة نموذجية جديدة بشأن "المنشآت متعددة الجنسية والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود" كجزء من الدورة التدريبية الإلكترونية المتاحة للجميع بشأن توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)؛

(و) إجراء العديد من أنشطة استشارة الوعي والأنشطة التدريبية على الصعيد الوطني، شارك فيها مسؤولون حكوميون من مجموعة من الوزارات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمنشآت. وكانت على النحو التالي:

— دعم مشروع ممول من فرنسا العديد من الأنشطة في كوت ديفوار والسنغال، حيث شمل ٥٥٠ ممثلاً عن مختلف الوزارات والمنشآت ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ووفر تدريباً لقرابة ١٧٠ شخصاً مختصاً على المستوى المحلي؛

— بالاستناد إلى تجارب كوت ديفوار والسنغال، دُعيت منظمة العمل الدولية إلى تقديم إعلان المنشآت متعددة الجنسية إلى الجمعية العامة للاتحاد الاقتصادي والنقدي لعرب أفريقيا ومجلس العمل والحوار الاجتماعي التابع للاتحاد. وطلب العديد من الدول الأعضاء في الاتحاد من المكتب أن يُنظَّم ورش عمل وطنية ثلاثية؛

<sup>٥</sup> انظر: <http://mneguidelines.oecd.org/ncps/>.

- نَظَم مشروع سوق العمل الشاملة من أجل استحداث الوظائف في جورجيا، بالتعاون مع أمانة حقوق الإنسان في حكومة جورجيا، ورشة عمل بشأن "السلوك التجاري المسؤول: نهج إعلان المنشآت متعددة الجنسية ودور الحكومة في تعزيز ممارسات العمل المسؤولة"، وحلقة دراسية للمتابعة بشأن السلوك التجاري المسؤول والعمل اللائق؛
- في سيراليون، نُظمت ورش عمل بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية لكل مجموعة من الهيئات المكونة ضمن مشروع تنمية المنشآت المتوسطة والصغيرة لسيراليون. وفي وقت لاحق، شارك وفد ثلاثي من سيراليون في الدورة التدريبية لعام ٢٠١٩، المعنونة "المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق: نهج إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية"، التي أُجريت في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو. وخلال الدورة التدريبية، وضع الوفد خطة عمل لترويج الإعلان في سيراليون، مما أدى إلى تعيين نقاط اتصال وطنية في البلد؛
- كجزء من برنامج منظمة العمل الدولية بشأن النمو الشامل من خلال العمل اللائق في وادي ريفت العظيم، سُنَّظم ورشة عمل لبناء القدرات من أربعة أيام بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية في كينيا في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩؛
- في إطار البرنامج المشترك بين الاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، المعنون "سلاسل التوريد والإمداد المسؤولة في آسيا"، وُضعت وحدة نموذجية تدريبية لصالح المنشآت الصغيرة والمتوسطة بالاشتراك مع برنامج منظمة العمل الدولية لدعم استدامة المنشآت التنافسية والمسؤولة، وُجِرت بالتعاون مع اتحاد أصحاب العمل في الفلبين. ونُظم تدريب لاحق للمدربين في تايلند، إلى جانب أنشطة متابعة في كل بلد من البلدان الستة التي يُنفذ فيها المشروع (الصين واليابان وميانمار والفلبين وتايلند وفيتنام).

## المتابعة الإقليمية

٧. اعتمد مجلس الإدارة في دورته ٣٢٠، آلية متابعة إقليمية تتمشى مع دورة الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية. وشملت الآلية استنباطاً موجهاً إلى الهيئات المكونة الثلاثية للدول الأعضاء في كل إقليم، استند إليه المكتب في إعداد تقرير إلى الاجتماع الإقليمي المعني بغية إجراء مناقشة ثلاثية في شكل يُحدّد عند إعداد برنامج الاجتماع. وقد انطلقت الدورة الأولى في عام ٢٠١٤ بعقد الاجتماع الإقليمي الثامن عشر للأمريكتين وانتهت في عام ٢٠١٧ بعقد الاجتماع الإقليمي الأوروبي العاشر، حيث استعرض مجلس الإدارة التقرير العالمي الأول في دورته ٣٣٢.
٨. وأعاد مجلس الإدارة، عند موافقته على إعلان المنشآت متعددة الجنسية المنقح الذي يحدد إجراء متابعة إقليمية في ملحقه الثاني، تأكيد إجراء متابعة إقليمية على أساس دورة من أربع سنوات، بما في ذلك استبيان وتقرير للمكتب وجلسة خاصة خلال كل اجتماع إقليمي لمنظمة العمل الدولية توفر منتدى ثلاثياً لمناقشة المزيد من الأنشطة الترويجية على الصعيد الإقليمي، وتقديم تقرير عالمي إلى مجلس الإدارة في نهاية كل دورة.
٩. وفي سياق دورة جديدة من أربعة اجتماعات إقليمية، أعد المكتب تقريراً إقليمياً للاجتماع الإقليمي التاسع عشر للأمريكتين، بإسهام من ٢٨ دولة من أصل ٣٥ دولة عضواً في الإقليم. وقدم المكتب التقرير خلال جلسة إعلامية مدرجة في برنامج الاجتماع الإقليمي التاسع عشر للأمريكتين. ووضع المكتب التقرير الإقليمي لأفريقيا في صيغته النهائية استناداً إلى الإسهامات الواردة من ٢٥ دولة من أصل ٥٤ دولة عضواً في الإقليم.

<sup>٦</sup> الوثيقة GB.320/POL/10.

<sup>٧</sup> الوثيقة GB.332/POL/6.

١٠. وبالنظر إلى نسق المناقشة المتنوعة بشأن هذه التقارير الإقليمية في الاجتماعات الإقليمية (من الجلسات المواضيعية المخصصة المقترنة بقسم مخصص في تقرير الاجتماع الإقليمي،<sup>٨</sup> إلى جلسة إعلامية ينظمها المكتب، دون أن تتجلى بالضرورة في تقرير الاجتماع،<sup>٩</sup> أو إدراج المناقشة في جلسة مواضيعية أوسع)،<sup>١٠</sup> قد يرغب مجلس الإدارة في زيادة توضيح نسق "الجلسة الخاصة" والحصيلة المنشودة منها المشار إليها في الأدوات التشغيلية الواردة في الملحق الثاني بإعلان المنشآت متعددة الجنسية المنقح.

## الترويج على المستوى الوطني/ الترويج من خلال نقاط الاتصال الوطنية المعينة ثلاثياً

١١. يعترف إعلان المنشآت متعددة الجنسية بأن تعزيز أثر مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية وإسهامها في النمو الشامل والعمل اللائق على الصعيد القطري يتطلب التزاماً قوياً من الهيئات المكونة الثلاثية. وتُشجع الهيئات المكونة الوطنية - الحكومات وأصحاب العمل والعمال - على تعيين نقاط اتصال وطنية على أساس ثلاثي (بالاسترشاد باتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (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 الإعلان، تُشجع الحكومات على تيسير مشاركة الشركاء الاجتماعيين فيها. ويورد الملحق الثاني بإعلان المنشآت متعددة الجنسية الأنشطة الترويجية التي يُحتمل أن تضطلع بها نقاط الاتصال الوطنية على الصعيد الوطني. وقد طلب مجلس الإدارة في دورته ٣٢٩ من المدير العام دعم تعيين نقاط اتصال وطنية وسير أعمالها بما يتفق مع الملحق الثاني. وتنص استنتاجات اجتماع الخبراء الثلاثي لعام ٢٠١٩ بشأن الحوار الاجتماعي العابر للحدود<sup>١١</sup> أيضاً على ضرورة أن تُعَيّن الحكومات، متى كان ذلك مفيداً أو مناسباً في السياق الوطني، نقاط اتصال وطنية على أساس ثلاثي، أو أن تلجأ إلى عمليات مماثلة.

١٢. وحتى الآن، أبلغت ست دول أعضاء المكتب بإنشاء نقاط اتصال وطنية لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية في بلدانها، وجميعها بترتيبات مختلفة تجسد السياق الوطني، وهي كالتالي:

- عيّنت كوت ديفوار ثلاث نقاط اتصال وطنية (وزارة العمالة والحماية الاجتماعية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال)، بحيث تضطلع نقطة الاتصال الحكومية بدور تنسيقي في تنفيذ خطط العمل الوطنية المعتمدة في المنتدى الوطني لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية (أبيدجان، كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨)؛
- عيّنت جامايكا مجلس العمل الاستشاري الثلاثي كنقطة اتصال وطنية، يترأسه وزير العمل والضمان الاجتماعي ويضم ممثلين عن الحكومة واتحاد أصحاب العمل في جامايكا واتحاد نقابات عمال جامايكا؛
- في النرويج، تلقت نقاط الاتصال الوطنية المعنية بالسلوك التجاري المسؤول في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي تفويضاً جديداً من وزارة الشؤون الخارجية ووزارة التجارة والصناعة والثروة السمكية، بالتشاور مع وزارة المالية ووزارة العمل والشؤون الاجتماعية، بإنشاء آلية للشكاوى فيما يخص إعلان المنشآت متعددة الجنسية والمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛
- في البرتغال، يوجد مقر **نقطة الاتصال الوطنية** في وزارة العمل والتضامن والضمان الاجتماعي؛

<sup>٨</sup> الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر، (أديس أبابا، ٢٠١٥) والاجتماع الإقليمي الآسيوي السادس عشر (بالي، ٢٠١٦).

<sup>٩</sup> الاجتماع الإقليمي التاسع عشر للأمريكتين (بنما، ٢٠١٨).

<sup>١٠</sup> الاجتماع الإقليمي الأوروبي العاشر (إسطنبول، ٢٠١٧).

<sup>١١</sup> الوثيقة GB.337/INS/12/2، الملحق، الفقرة ١٠.

- عيّنت السنغال بأمر وزاري، أربع نقاط اتصال وطنية يوجد مقرها في وزارة العمل والمؤسسة الوطنية للحوار الاجتماعي وفي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛
- عيّنت سيراليون أربع نقاط اتصال وطنية يوجد مقرها في وزارة العمل والضمان الاجتماعي ووكالة المحتوى المحلي في سيراليون وفي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

١٣. ويطرح الاستبيان المحدث بشأن المتابعة الإقليمية سؤالاً عما إذا كانت توجد في البلد نقطة اتصال أو عملية أو أداة مماثلة لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية على الصعيد الوطني، مما يزود المكتب بلمحة عامة أفضل عن عملية الترويج على الصعيد الوطني. وبشكل عام، تقع المسؤولية الترويجية على عاتق وزارة العمل أو الشركاء الاجتماعيين أو على عاتق نقاط الاتصال الوطنية المعنية بالسلوك التجاري المسؤول في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، إن وجدت. وقد طلبت دول أعضاء عديدة من المكتب تزويدها بالمزيد من المعلومات بشأن عملية الترويج على الصعيد الوطني وتسهيل تقاسم الخبرات بين الدول الأعضاء بشأن مبادرات محددة اتخذتها في مجال ترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتطبيقه.

١٤. وهناك أيضاً مبادرات أخرى قائمة في الدول الأعضاء لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية<sup>١٢</sup>. وغالباً ما تُتخذ هذه المبادرات في القطاعات الاقتصادية الاستراتيجية للاستثمار والتجارة وتوفر حيزاً للهيئات المكونة الثلاثية والمنشآت لمناقشة الممارسات الجيدة و/أو اتخاذ إجراءات مشتركة لتحديد فرص العمل اللانق والتصدي لتحدياته بالاستناد إلى الإرشادات الواردة في إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

### المساعدة على المستوى القطري

١٥. عند الطلب، يقدم المكتب مساعدة على المستوى القطري بهدف زيادة فهم الإرشادات الواردة في إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتطبيق مبادئه وأدواته التشغيلية في السياق المحلي. وقد تشمل المساعدة القطرية ورش العمل لاستئارة الوعي والتدريب الوافي وعمليات التقييم والدراسات وتسهيل الحوار بين الهيئات المكونة الثلاثية والمنشآت متعددة الجنسية ووضع الأدوات ودعم السياسات و/أو تسهيل تقاسم الخبرات بين الدول الأعضاء، رهنأً باحتياجات الهيئات المكونة والموارد المتاحة.

١٦. وقد سمحت الموارد من خارج الميزانية بزيادة المساعدة المقدمة إلى الدول الأعضاء. ويعكف المكتب حالياً على تنفيذ مشاريع تهدف إلى ترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية بتمويل من فرنسا واليابان. ويستخدم مشروعان ممولان من الاتحاد الأوروبي إعلان المنشآت متعددة الجنسية والمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان: تنفيذ إطار الأمم المتحدة المعنون "الحماية والاحترام والانتصاف" (المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان) بمثابة الأطر السياسية. وأحد هذين المشروعين هو برنامج سلاسل التوريد والإمداد المسؤولة في آسيا (في ستة بلدان)، الذي يتشارك في تنفيذه منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛ والآخر هو برنامج السلوك التجاري المسؤول في أمريكا اللاتينية والكاريبي (في تسعة بلدان)، الذي يتشارك في تنفيذه منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان.

١٧. ولتسهيل تقاسم الخبرات، وثّقت دراسات الحالة القطرية الخبرات المكتسبة في الأرجنتين وكوت ديفوار وباكستان والسنغال وسيراليون وفيتنام وزامبيا، وتوجد أخرى منها قيد الإعداد.

### مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال

١٨. استجابت خدمة خبراء مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية، منذ أن أنشأها مجلس الإدارة في عام ٢٠٠٩، لما يعادل ١٠٨٩ طلباً فردياً، بلغت في المتوسط ١٠٩ أسئلة سنوياً. وهي ترد أساساً من المنشآت متعددة

<sup>١٢</sup> انظر على سبيل المثال، المبادرات في فيتنام وباكستان ونيبال.

الجنسية، تليها منظمات العمال والحكومات، لا سيما من أوروبا الغربية، لكن بزيادة سنوية متدرجة في الطلبات الواردة من الأقاليم الأخرى. وتتعلق معظم الأسئلة بسياسات ومدونات الشركات ومشاركتها مع شركاء الأعمال.

١٩. وقد زار أكثر من نصف مليون مستخدم الموقع الإلكتروني لمكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال ١٣ (باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية) منذ إنشائه في عام ٢٠١٠، وهو ما يمثل متوسطاً قدره ٦٨٥٠ زيارة في الشهر بزيادة مطردة على مر السنوات، لتبلغ متوسطاً قدره ١٧٠٤٣ زيارة في الشهر خلال النصف الأول من عام ٢٠١٩. وظلت تُضاف إلى الموقع بصورة منتظمة أسئلة وأجوبة جديدة ومنشورات مكتب العمل الدولي وأدواته ومصادره ذات الصلة بقطاع الأعمال، وأنشئت مواقع إلكترونية مماثلة في الصين واليابان. واستحدث اتحاد أصحاب العمل في الفلبين نسخة محلية من الموقع الإلكتروني لمكتب المساعدة في موقعه على الإنترنت. وتجرى ترجمة عدد من مواد مكتب المساعدة إلى اللغة الصينية واليابانية والبورمية والتايلاندية والفيتنامية كجزء من برنامج سلاسل التوريد والإمداد المسؤولة في آسيا. وتروج بلجيكا وفرنسا وألمانيا والسويد وسويسرا مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية في خطط عملها الوطنية بشأن قطاع الأعمال وحقوق الإنسان كأداة عملية للشركات التي تبذل العناية الواجبة.

## الحوار بين الشركات ونقابات العمال

٢٠. على حد ما يرد في الملحق الثاني بإعلان المنشآت متعددة الجنسية، فإن الحوار بين الشركات ونقابات العمال عملية ذات طابع سري تستند إلى توافق بين الأطراف. ويوفر المكتب أرضية محايدة للأطراف للمشاركة في حوار هادف، فضلاً عن المشورة التقنية والمتخصصة لتتوير هذا الحوار وتسهيله. وحتى الآن، تلقى المكتب أربعة طلبات مشتركة، كل منها من شركة ونقابة. وشكلت الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية مصدر قلق متبادل، وقام خبير تقني من منظمة العمل الدولية، وافق عليه الطرفان، بتسهيل الحوار. وأحيطت أمانتنا مجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال علماً حسب الأصول فور الانتهاء من العملية.

٢١. ويشجع مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال، الحوار بين الشركات ونقابات العمال. ويقوم المكتب بتعزيز الجهود المبذولة لتفعيل الإجراءات، بما في ذلك من خلال مباشرة عملية تحديد قائمة بالجهات المبصرة والإبقاء عليها، كما يدعو إلى ذلك الملحق الثاني بإعلان المنشآت متعددة الجنسية ويتجسد في استنتاجات اجتماع الخبراء بشأن الحوار الاجتماعي العابر للحدود.<sup>١٤</sup>

## باء - التطورات ذات الصلة خارج منظمة العمل الدولية وتعاون المنظمة مع المنظمات والكيانات الدولية الأخرى

٢٢. في ظل رئاسة فرنسا لمجموعة السبعة في عام ٢٠١٩، اعتمدت الحكومات بياناً اجتماعياً تضمن التزامات بتعزيز السلوك التجاري المسؤول في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، تمشياً مع ثلاثة صكوك - إعلان المنشآت متعددة الجنسية والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وقد تشمل تدابير الدعم الحوافز أو السياسات أو اللوائح المؤاتية. كما دعا البيان الاجتماعي المنشآت العاملة انطلاقاً من أراضي مجموعة السبعة ودخلها إلى تحديد ومعالجة وتخفيف حدة أي آثار ضارة لعملياتها في الناس والبيئة والمجتمع والمنتجات والخدمات، والالتزام بتعزيز الصكوك الثلاثة. وأقر إعلان اجتماعي ثلاثي تكميلي لمجموعة السبعة - صادر بالاشتراك مع المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال واللجنة الاستشارية لقطاع الأعمال في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي واللجنة الاستشارية لنقابات العمال - بالدور الأساسي للمنشآت في استحداث العمالة الجيدة وتكافؤ الفرص وفي ضمان السلوك التجاري المسؤول، بما في ذلك العناية الواجبة بحقوق الإنسان، تمشياً مع هذه الصكوك.

٢٣. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨، ناقش الفريق العامل الحكومي الدولي مفتوح العضوية المعني بالشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال فيما يتعلق بحقوق الإنسان، المسودة الأولى لمشروع الصك الملزم

<sup>١٣</sup> انظر: [www.ilo.org/business](http://www.ilo.org/business).

<sup>١٤</sup> الوثيقة GB.337/INS/12/2، الملحق، الفقرة ١٤.



قانوناً الذي ينظم، في إطار القانون الدولي لحقوق الإنسان (الفريق العامل الحكومي الدولي مفتوح العضوية المعني بالشركات عبر الوطنية)، أنشطة الشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال، فضلاً عن المسودة الأولى للبروتوكول الاختياري المرفق بالصك. وستشكل مسودة منقحة أساساً للمفاوضات الحكومية الدولية خلال الدورة الخامسة للفريق العامل الحكومي الدولي مفتوح العضوية المعني بالشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال فيما يتعلق بحقوق الإنسان (١٤-١٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٩، جنيف).

٢٤. ويضم الاتفاق العالمي للأمم المتحدة عدة مبادرات تتعلق بمبادئ العمل وأهداف التنمية المستدامة التي يدعو إليها والتي تُسهم فيها منظمة العمل الدولية. وقد كانت منظمة العمل الدولية شريكاً في منصة العمل المحددة زمنياً بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية وأكاديمية الاتفاق العالمي. وهي تشارك إلى جانب الوكالات الأساسية الثلاث الأخرى للاتفاق العالمي (مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة) في رئاسة شبكة الخبراء التابعة للاتفاق العالمي المنشأة حديثاً. وشارك مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو في استضافة شبكة الميثاق العالمي الأوروبية للتعليم من الأقران في مجال الأعمال وحقوق الإنسان لأخصائيي شبكة الميثاق العالمي المحلية بشأن العناية الواجبة بحقوق الإنسان. وبناءً على طلب الميثاق العالمي، أُعير موظف من منظمة العمل الدولية للعمل في مكتب الميثاق العالمي لتعزيز التعاون والاتساق.

٢٥. وبناءً على دعوة الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال، نظمت منظمة العمل الدولية جلسة ثلاثية بشأن العمل والعناية الواجبة بحقوق الإنسان استناداً إلى المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وإعلان المنشآت متعددة الجنسية خلال منتدى الأمم المتحدة لعام ٢٠١٨ بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. وألقى المدير العام لمكتب العمل الدولي كلمة أمام الفريق رفيع المستوى بشأن اتساق السياسات الدولية وشارك خبراء منظمة العمل الدولية في مختلف الفرق الأخرى. وشملت المشاركات الأخرى مع الفريق العامل المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان ما يلي: مشاركة منظمة العمل الدولية في المنتدى الأول لجنوب آسيا بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (آذار/مارس ٢٠١٩، نيودلهي)، الذي نظّمته مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ مشاركة منظمة العمل الدولية في تنظيم منتدى الأعمال المسؤولة وحقوق الإنسان (حزيران/يونيه ٢٠١٩، بانكوك)، إلى جانب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ وحكومة تايلند ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛ مشاركة منظمة العمل الدولية في المشاورة الإقليمية الرابعة لمفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان لأمريكا اللاتينية والكاريبي (أيلول/سبتمبر ٢٠١٩، سانتياغو)؛ مشاركة منظمة العمل الدولية في منتدى الأمم المتحدة لعام ٢٠١٩ بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (تشرين الثاني/نوفمبر، جنيف).

٢٦. ووضعت منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي عدداً من أدلة العناية الواجبة (أدلة قطاعية ودليل واحد عام)، يجري الترويج لها كجزء من التطبيق العملي للمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.<sup>١٥</sup> وأسهمت منظمة العمل الدولية في وضعها وفي المجموعات الاستشارية المنشأة لغرض أنشطة المتابعة. وشاركت منظمة العمل الدولية في الاجتماعات التي عقدتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن السلوك التجاري المسؤول وتعاونت معها في سياق المشاريع الممولة من الاتحاد الأوروبي في آسيا والأمريكيتين.

٢٧. وواصل المكتب تعاوناً مع الرابطة العالمية لوكالات تشجيع الاستثمار في شكل تدريب لصالح وكالات تشجيع الاستثمار، كما واصل مشاركته في مؤتمرات الرابطة بشأن الاستثمار العالمي (٢٠١٨ و٢٠١٩). وتنص استنتاجات اجتماع الخبراء الثلاثي لتعزيز العمل اللائق وحماية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لصالح العاملين في مناطق تجهيز الصادرات، على ضرورة أن يتواصل المكتب مع الرابطة العالمية لوكالات تشجيع الاستثمار لدعم تعزيز العمل اللائق وحماية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في مناطق تجهيز الصادرات وزيادة فعالية واستدامة واتساق هذه المناطق مع أهداف التنمية المستدامة وبرنامج العمل اللائق. ومنظمة العمل الدولية عضو في اللجنة التقنية المشتركة بين الوكالات والتابعة للأمم المتحدة لدعم أقل البلدان نمواً في استقطاب الاستثمار الأجنبي المباشر، وقد أسهمت بالاشتراك مع الأونكتاد واليونيدو والرابطة العالمية لوكالات تشجيع الاستثمار، في إعداد اقتراح مشترك بشأن بناء قدرات وكالات تشجيع الاستثمار في أقل البلدان نمواً. ويتولى

<sup>١٥</sup> انظر: <http://mneguidelines.oecd.org/duediligence/>.

الإشراف على ذلك مكتب ممثل الأمم المتحدة السامي لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية.

٢٨. ويشير إطار الأونكتاد لسياسات الاستثمار من أجل التنمية المستدامة،<sup>١٦</sup> الذي يدعو إلى تنسيق أوثق بين سياسات الاستثمار الأجنبي المباشر والأولويات الوطنية للتنمية المستدامة، إلى معايير منظمة العمل الدولية وإعلانها بشأن المنشآت متعددة الجنسية. وخلال مؤتمر الأونكتاد لعام ٢٠١٨ بشأن الاستثمار العالمي، نظمت منظمة العمل الدولية بالاشتراك مع الأونكتاد والرابطة العالمية لوكالات تشجيع الاستثمار، جلسة بشأن استحداث وظائف أكثر وأفضل من خلال الاستثمار، ضمت قرابة ٤٠ وكالة من وكالات تشجيع الاستثمار التي تقاسمت خبراتها في استقطاب استثمار يتيح إمكانات أكبر لتوفير العمل اللائق.

٢٩. وفي عام ٢٠١٨، وقّعت منظمة العمل الدولية ولجنة طوكيو المنظمة للألعاب الأولمبية والألعاب الأولمبية للمعوقين (من أجل ألعاب طوكيو لعام ٢٠٢٠) اتفاق شراكة لتعزيز الاستدامة والنهوض بممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً في صفوف شركاء تنظيم الألعاب باستخدام إعلان المنشآت متعددة الجنسية كإطار لذلك. ونُظمت منتديات الاستدامة المشتركة بين طوكيو ٢٠٢٠ ومنظمة العمل الدولية في ٢٠١٧ و ٢٠١٨ و ٢٠١٩ ويجري حالياً وضع كتيب بشأن التوريد المستدام من أجل قانون طوكيو ٢٠٢٠ بشأن التوريد. ويبرز الموقع الإلكتروني لطوكيو ٢٠٢٠ هذه الشراكة، فضلاً عن المواد المرجعية لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال.

## جيم - أبرز النتائج والدروس المستخلصة

٣٠. في ضوء ما تقدم، هناك إشارة إلى أن اعتماد إعلان المنشآت متعددة الجنسية المنقح في عام ٢٠١٧ أدى إلى زيادة امتلاك الحكومات وأصحاب العمل والعمال في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، زمام هذا الصك. وكثف المكتب والهيئات المكونة الأنشطة الترويجية، بفضل مجموعة واسعة من المشاريع والتعاون المشترك بين الوكالات. وترد الالتزامات بتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية إلى جانب المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، في بيانات السياسة العالمية والإقليمية. وثمة طلب أكبر على فرص التدريب وعدد متزايد من المبادرات الملموسة على المستوى القطري، مما أفضى في بعض الحالات إلى اعتماد سياسات وإرساء منتديات للحوار وخطط عمل. كما ازداد بروز هذا الصك في الإرشاد المقدم بشأن إسهام القطاع الخاص في تحقيق الهدف ٨ وسائر أهداف التنمية المستدامة المتصلة بالعمل اللائق، وازداد أهمية في المناقشات السياسية بشأن تمويل التنمية والجهود المبذولة لتوثيق اتساق أطر الاستثمار الأجنبي المباشر وعمليات المنشآت متعددة الجنسية مع أهداف التنمية المستدامة.

٣١. وتشمل العناصر المحددة في إعلان المنشآت متعددة الجنسية التي سُلط الضوء عليها في بيانات السياسة واجتماعات خبراء منظمة العمل الدولية، ما يلي: العناية الواجبة (لا سيما في سياق سلاسل التوريد والإمداد المسؤولة)؛ الدعم المقدم إلى الشركات من خلال بناء القدرات ومكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال والحوار بين الشركة والنقابات ونقاط الاتصال الوطنية المعينة ثلاثياً والحوارات بين بلدان المقر والبلدان المضيفة بشأن عمليات المنشآت متعددة الجنسية.

## مشروع قرار

٣٢. دعا مجلس الإدارة المدير العام إلى أن يضع في اعتباره توجيهاته بشأن تعزيز مزيد من الاعتراف بإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية وتنفيذه، وتعزيز المساعدة المقدمة إلى الدول الأعضاء والمنشآت بشأن تطبيقه.

<sup>١٦</sup> انظر: <https://investmentpolicy.unctad.org/investment-policy-framework>.