

مجلس الإدارة

الدورة 341، جنيف، آذار/ مارس 2021

POL

قسم وضع السياسات

جزء المنشآت متعددة الجنسية

التاريخ: ١٧ شباط/ فبراير ٢٠٢١

الأصل: إنكليزي

البند الخامس من جدول الأعمال

الأنشطة الترويجية فيما يخص إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية والتطورات المتصلة بها خارج منظمة العمل الدولية

غرض الوثيقة

تلتزم هذه الوثيقة الإرشاد من مجلس الإدارة بشأن الأنشطة الترويجية لتعزيز الاعتراف بإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية وتعزيز تنفيذه بين الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين والمنشآت، بما في ذلك في سياق الاستجابة العالمية الرامية إلى "إعادة البناء على نحو أفضل" لمواجهة جائحة كوفيد-١٩ وتعاون منظمة العمل الدولية مع المنظمات الدولية الأخرى (انظر مشروع القرار في الفقرة ٤٤).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة ٤: المنشآت المستدامة بوصفها مودة للعمالة وحافزة للابتكار والعمل اللائق.

الانعكاسات السياسية: رهناً بقرار مجلس الإدارة وتوجيهاته، سيتم تكييف خطة عمل المكتب بشأن الترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية والتعاون مع المنظمات الدولية الأخرى.

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/POL/3.

◀ مقدمة

١. قدم مجلس الإدارة في دورته ٣٣٧ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩)، توجيهات بشأن مجموعة من الأنشطة الترويجية لتعزيز الاعتراف بإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) وتعزيز تنفيذه بين الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين والمنشآت. وشمل ذلك توجيهات بشأن تعاون منظمة العمل الدولية مع منظمات دولية أخرى لديها صكوك أو أطر أو مبادرات لتحفيز مساهمة قطاع الأعمال في توفير العمل اللائق للجميع.^١
٢. وأصبح الترويج للمنشآت الأعمال المسؤولة، استناداً إلى التوقعات المعرب عنها في المعايير الدولية، بما في ذلك إعلان المنشآت متعددة الجنسية، عنصراً أساسياً في استجابة "إعادة البناء على نحو أفضل" لمواجهة جائحة كوفيد-١٩. وقد أفضى ذلك إلى مبادرات جديدة في منظمات دولية تتعاون مع منظمة العمل الدولية وإلى شراكات جديدة في سياق الأمم المتحدة. واتخذ العديد من الحكومات مبادرات لتحفيز ودعم الأعمال المسؤولة أو تعكف على التخطيط لمبادرات في هذا المجال، من خلال مزيج من التدابير التي تشمل الترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية. وفي العديد من البلدان، تعمل الهيئات المكونة بنشاط على الترويج للإعلان واعتماد مبادئه، عن طريق إبراز أهميته الخاصة في أوقات الأزمات هذه. وتعهدت المنظمة الدولية لأصحاب العمل في بيان المنوية (Centenary Manifesto) الذي صدر عنها، بتكثيف الجهود لتعزيز وتنفيذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية.
٣. ويساهم الترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية في تنمية المنشآت المستدامة في السياق الأوسع لأهداف التنمية المستدامة، (برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، النتيجة ٤)، كما يساهم في استراتيجيات وأنشطة منظمة العمل الدولية التي تدعم الهيئات المكونة في تحقيق تقدم في برنامج العمل اللائق.

◀ ألف - أنشطة ترمي إلى الترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين والمنشآت

استشارة الوعي وبناء القدرات

٤. البوابة الإلكترونية لإعلان المنشآت متعددة الجنسية هي بمثابة "مركز موحد" حيث يمكن للزوار الوصول إلى نص الإعلان في ١٧ لغة^٢ بالإضافة إلى معلومات بشأن: أدوات التشغيلية وأنشطته التدريبية وموارده؛ المساعدة على المستوى القطري بما في ذلك مشاريع التعاون الإنمائي؛ دراسات الحالات القطرية التي توثق عملية ونتائج استخدام إعلان المنشآت متعددة الجنسية كإطار عمل؛ الإشارات إلى الإعلان في الوثائق السياسية المعتمدة داخل منظمة العمل الدولية وخارجها؛ الاتفاقات الإطارية العالمية التي تشير إلى الإعلان؛ شراكات منظمة العمل الدولية مع المنظمات الأخرى، بناءً على إعلان المنشآت متعددة الجنسية.
٥. وقام مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو) بتوسيع يعتد به لنطاق حافظة التدريب بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية لصالح الهيئات المكونة والمنشآت والجهات الفاعلة الأخرى.^٣ وتقدم جميع الدورات التدريبية العادية الآن من خلال مزيج من الجلسات الإلكترونية الحية ونماذج التعلم على شبكة الإنترنت، مدعومة بمنصة إلكترونية لتقاسم الخبرات وإسناد المهام، مما يزيد المشاركة ويجعلها متنوعة إلى حد كبير. وتهدف دورة تدريبية إلكترونية مفتوحة حاشدة مقبلة بشأن مساهمة قطاع الأعمال في توفير العمل اللائق للجميع (الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة) استناداً إلى نهج إعلان المنشآت متعددة الجنسية، إلى الوصول إلى جمهور أوسع نطاقاً مما هو عليه. وأدرجت حلقات في أحداث تدريبية أخرى مثل الأكاديمية الإلكترونية للحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية.

١ الوثيقة GB.337/PV، الفقرات ١٢١-١٢٦ والوثيقة GB.337/POL/3.

٢ اللغات العربية والصينية والهولندية والإنكليزية والفرنسية والألمانية والإيطالية واليابانية ولغة ميانمار واللغات النيبالية والنرويجية والبولندية والبرتغالية والروسية والإسبانية والتايلندية والفيتنامية.

٣ للاطلاع على لمحة عامة كاملة عن الدورات التدريبية وبيان تفصيلي عن المشاركين في عام ٢٠٢٠، انظر الصفحة الإلكترونية لمنظمة العمل الدولية فيما يخص فرص التدريب.

٦. وتُظَم العديد من أنشطة استثارة الوعي والتدريب على المستوى القطري لصالح المسؤولين الحكوميين من مختلف الوزارات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمنشآت، في إطار مشاريع التعاون الإنمائي في أفريقيا وآسيا وأوروبا وأمريكا اللاتينية.
٧. وأقام المكتب شراكات مع منظمات أخرى لتوفير التدريب واستثارة الوعي بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وتشمل الأمثلة ما يلي: تدريب نقاط الاتصال الوطنية المعنية بسلوك الأعمال المسؤول في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛ تدريب وكالات تشجيع الاستثمار؛ دورات تدريبية وعروض لطلاب الأعمال والقانون (بلجيكا وفرنسا وإيطاليا وهولندا والمملكة المتحدة) وتدريب المدربين لصالح كليات الأعمال.
٨. وتضمنت عدة اجتماعات قطاعية لمنظمة العمل الدولية إشارات إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية في استنتاجاتها وتوصياتها؛^٤ وهي واردة في مجموعة متنوعة من المبادئ التوجيهية ومدونات الممارسات القطاعية لمنظمة العمل الدولية.

المتابعة الإقليمية

٩. كان التقرير الإقليمي عن تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية في أفريقيا،^٥ بمثابة وثيقة أساسية لمناقشة ثلاثية خلال الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر (أبيدجان، كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩). وحدد إعلان أبيدجان المعنون - المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية: رسم معالم مستقبل العمل في أفريقيا،^٦ الترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية بصفته عنصراً أساسياً في وضع برنامج العمل اللائق الأفريقي للعقد ٢٠٢٠-٢٠٣٠،^٧ الذي يرشد الدعم التقني المستمر الذي يقدمه المكتب للهيئات المكونة الثلاثية في إقليم أفريقيا.
١٠. وفي أوائل عام ٢٠٢٠، أطلق المكتب عملية المتابعة لإقليم آسيا والمحيط الهادئ تحضيراً للاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ، عن طريق توزيع استبيان على الهيئات المكونة الثلاثية في الإقليم وتقديم منح دراسية للمشاركة في أنشطة بناء القدرات. وستوضع اللمسات الأخيرة على تقرير إقليمي، بما يشمل فصلاً يعرض الردود المتلقاة، بمجرد إعادة جدولة الاجتماع الإقليمي المؤجل.^٨
١١. وبالنظر إلى أوجه انعدام اليقين الحالية المحيطة بالاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية، من الضروري إيلاء العناية لموعد إطلاق عملية المتابعة للإقليم الأوروبي قبل الاجتماع الإقليمي الأوروبي الحادي عشر.

الترويج على المستوى الوطني، بما في ذلك من خلال نقاط الاتصال الوطنية المعينة ثلاثياً

١٢. يُستحسن أن تقوم جميع الدول الأعضاء بالترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية.^٩ ويقدم المكتب المساعدة في هذا الصدد على المستوى القطري من خلال ورش عمل لاستثارة الوعي والتدريب الوافي وعمليات التقييم والدراسات وتيسير الحوار بين الهيئات المكونة الثلاثية والمنشآت متعددة الجنسية واستحداث الأدوات ودعم السياسات وتيسير المبادلات بين الدول الأعضاء، وفقاً لاحتياجات الهيئات المكونة والموارد المتاحة.
١٣. ويشجع إعلان المنشآت متعددة الجنسية الدول الأعضاء على تعيين نقاط اتصال وطنية على أساس ثلاثي لتعزيز استخدام إعلان المنشآت متعددة الجنسية ومبادئه، متى اقتضى الأمر ذلك ومتى كان مجدياً في السياق الوطني.^{١٠}

^٤ تشمل الأمثلة الحديثة ما يلي: اجتماع الخبراء لاعتماد مدونة ممارسات بشأن السلامة والصحة في بناء السفن وإصلاح السفن (٢٦-٢٢ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨)، منتدى الحوار العالمي بشأن التحديات المعنية بالعمل اللائق والمنتج، الناجمة عن رقمنة الصناعات الكيميائية والصيدلانية (١٢-١٠ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٨)، استنتاجات بشأن تعزيز العمل اللائق والسلامة والصحة في الحراة (٦-١٠ أيار/مايو ٢٠١٩) والمبادئ التوجيهية بشأن تعزيز العمل اللائق والسلامة على الطرق في قطاع النقل (٢٣-٢٧ أيلول/سبتمبر ٢٠١٩).

^٥ مكتب العمل الدولي، تقرير عن تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية في أفريقيا، ٢٠١٩.

^٦ إعلان أبيدجان - المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية: رسم معالم مستقبل العمل في أفريقيا، الفقرة ١(ب) "١١".

^٧ مكتب العمل الدولي، المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية: رسم معالم مستقبل العمل في أفريقيا، ٢٠١٩، الفصل ١.

^٨ مكتب العمل الدولي، تقرير عن تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية في آسيا والمحيط الهادئ (يصدر قريباً).

^٩ إعلان المنشآت متعددة الجنسية (الملحق الثاني).

^{١٠} إعلان المنشآت متعددة الجنسية (الملحق الثاني).

ويقدم المكتب المساعدة عند الطلب وبما يتمشى مع قرارات مجلس الإدارة.^{١١} وقد عيّنت سبع دول أعضاء (كوت ديفوار وجامايكا والنرويج وباكستان والبرتغال والسنغال وسيراليون)، نقاط اتصال وطنية للترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية،^{١٢} في حين تجري عدة دول أخرى مناقشات بشأن هذه المسألة.

١٤. ويشجع إعلان المنشآت متعددة الجنسية الحوار بين بلدان الأصل والبلدان المضيفة بشأن المسائل ذات الاهتمام المشترك.^{١٣} وقد يسّر المكتب الحوارات بين فرنسا ونقاط الاتصال الوطنية في كوت ديفوار والسنغال، وبين اليابان وفيتنام.

١٥. وييسر المكتب تبادل الخبرات بين الدول الأعضاء بشأن مبادرات محددة من أجل الترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية وتطبيقه، بما في ذلك من خلال جلسات خاصة خلال الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية، وييسر كذلك مبادلات أكثر تعمقاً بشأن مسائل معينة.

١٦. ويدعم المكتب مشاركة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية لتبادل خبراتها في المنتديات العالمية والإقليمية والقطاعية التي تنظمها المنظمات الأخرى. وفي حين يتمتع ذلك بميزة توسيع نطاق وصول منظمة العمل الدولية إلى جماهير جديدة، فإن جدول أعمال هذه المنتديات تحدده جهات أخرى، مما يحد من إطلاقة منظمة العمل الدولية. ومن شأن قيام منظمة العمل الدولية بتنظيم منتدى يركز على جوانب العمل اللائق لممارسات الأعمال المسؤولة المنصوص عليها في إعلان المنشآت متعددة الجنسية، أن يزيد من تبادل الممارسات الناجحة في مختلف الأقاليم، ويزيد من استيعاب إرشاداتها.

المساعدة على المستوى القطري، بما يشمل التعاون الإنمائي

١٧. تدعم مشاريع التعاون الإنمائي تقديم المساعدة بصورة مستدامة وأكثر عمقاً للدول الأعضاء على المستوى القطري، بما في ذلك استجابات لمواجهة أزمة كوفيد-١٩. وفي أمريكا اللاتينية والكاريبي، دعم مشروع سلوك الأعمال المسؤول في أمريكا اللاتينية والكاريبي المشترك بين الاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، مشاركة الهيئات المكونة في وضع واعتماد وتنفيذ خطط العمل الوطنية بشأن قطاع الأعمال وحقوق الإنسان في بلدان مختلفة في أمريكا اللاتينية. وأثار مشروع سلوك الأعمال المسؤول في أمريكا اللاتينية والكاريبي الوعي بأهمية التّعد المتعلق بالعمل في سلوك الأعمال المسؤول من خلال عدد من الأحداث والدورات التدريبية وورش العمل والمشاورات على المستويين الإقليمي والوطني على حد سواء. وتشمل الأمثلة تدريباً إقليمياً لصانعي السياسات على إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتدريباً إقليمياً مشتركاً لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على سلوك الأعمال المسؤول وتكافؤ الفرص وتدريباً إقليمياً لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على سلوك الأعمال المسؤول والعناية الواجبة. وأدت الدعوة الأولى التي وجهها صندوق سلوك الأعمال المسؤول في أمريكا اللاتينية والكاريبي لتقديم المقترحات بشأن مشاريع لتشجيع سلوك الأعمال المسؤول، إلى تلقي ٢٢٦ طلباً من منظمات وطنية وإقليمية، مما يدل على الاهتمام الكبير بالموضوع. ومُنح التمويل لثلاثة مشاريع منها.^{١٤}

١٨. وفي آسيا، تعاون برنامج سلاسل التوريد والإمداد المسؤولة في آسيا، المشترك بين الاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، مع الهيئات المكونة الثلاثية والرابطات القطاعية الوطنية وغرف التجارة لمواجهة تحديات العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد المختارة، بناءً على إرشادات إعلان المنشآت متعددة الجنسية. ومن خلال هذا التعاون، شاركت حوالي ١٢٥٧ منشأة في آسيا (٧٨١ منشأة صغيرة ومتوسطة و ٤٧٦ منشأة متعددة الجنسية) مشاركة مباشرة في الأنشطة في البلدان الستة المستهدفة.^{١٥} بالإضافة إلى ذلك، وبالشراكة مع الهيئات المكونة، دعم البرنامج إنشاء مجموعات عمل متعددة أصحاب المصلحة لقطاع الأغذية البحرية في فيتنام وقطاعي الزراعة وقطع غيار السيارات في تايلند وقطاع الزراعة في الفلبين، لتعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد المذكورة. وفي إطار مشروع وظائف أكثر وأفضل من خلال ممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً في باكستان، الذي تموله اليابان، أجريت دورات تدريبية بشأن إعلان

^{١١} انظر الوثيقة GB.329/PV، الفقرة ٥٧٣ واستنتاجات اجتماع الخبراء بشأن الحوار الاجتماعي العابر للحدود، الفقرة ١٢"١".

^{١٢} انظر الوثيقة GB.337/POL/3، الفقرة ١٢، للتعرف على مختلف تشكيلات نقاط الاتصال الوطنية التي تعكس السياق الوطني.

^{١٣} إعلان المنشآت متعددة الجنسية، الفقرة ١٢.

^{١٤} انظر: RBCLAC Fund.

^{١٥} انظر: Responsible supply chains in Asia. من أصل ٥٨٦٤ مشاركاً ينتمون إلى ١٢٥٧ منشأة، مثلت النساء نسبة ٤٨ في المائة منهم.

المنشآت متعددة الجنسية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل والسلامة والصحة المهنية والإنتاجية في صناعة السلع الرياضية.

١٩. وفي أفريقيا، أفضت أنشطة استثارة الوعي وبناء القدرات التي نُظمت في إطار مشروع المنشآت والعمل اللائق الممول من فرنسا، إلى اعتماد مجلس العمل والحوار الاجتماعي التابع للاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب إفريقيا، توصيات من أجل مفضوية الاتحاد والدول الأعضاء فيه ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن طريقة تعزيز المساهمة الإيجابية للمنشآت متعددة الجنسية نحو تحقيق العمل اللائق، بناءً على إرشادات إعلان المنشآت متعددة الجنسية. ودعا المجلس جميع أعضاء الاتحاد إلى تعيين نقاط اتصال وطنية للترويج للإعلان. وشاركت منظمات للعمال من سبعة بلدان (بنن وبوركينا فاسو وكوت ديفوار ومدغشقر ومالي والسنغال وتوغو) في دورة تدريبية على شبكة الإنترنت لمدة أربعة أسابيع بشأن الإعلان وأدواته التشغيلية. وفي ظل عدم وجود مشروع تعاون إنمائي إقليمي يروج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية في أفريقيا، سعى المكتب إلى إدراج إعلان المنشآت متعددة الجنسية في مشاريع منظمة العمل الدولية المعنية من أجل إرساء قاعدة سياسية للتعاون مع المنشآت على تحقيق أولويات العمل اللائق.١٦ بيد أن وجود برنامج أكثر شمولاً تتجلى فيه المشاريع متعددة الأقطار المنفذة حالياً في الأمريكتين (٩ بلدان) وآسيا (٦ بلدان)، من شأنه أن يمكن المكتب من دعم الهيئات المكونة في أفريقيا على نحو أكثر انتظاماً.

٢٠. وفي إطار استجابة "إعادة البناء على نحو أفضل"، أدى توثيق التعاون مع برامج منظمة العمل الدولية الكبيرة مثل برنامج "العمل الأفضل" و"صندوق الرؤية صفر" إلى تسهيل إيصال المعلومات إلى المزيد من المنشآت بشأن إرشادات إعلان المنشآت متعددة الجنسية. ويروج لمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية عن طريق مختلف شبكات الأعمال التابعة لمنظمة العمل الدولية١٧ ومن خلال شراكات منظمة العمل الدولية مع القطاعين العام والخاص، التي تغطي مجموعة متنوعة من مجالات العمل اللائق، إلى جانب أنشطة ملموسة على المستوى القطري.

مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال

٢١. أنشأ مجلس الإدارة مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال في عام ٢٠٠٧، وهو أحد الأدوات التشغيلية لإعلان المنشآت متعددة الجنسية. ومنذ عام ٢٠٠٩، يُجيب المكتب عن استفسارات محددة بلغت في المتوسط حوالي ١٢٠ سؤالاً سنوياً، وسجلت زيادة كبيرة في العامين الماضيين. ويوفر الموقع الإلكتروني لمكتب المساعدة مركزاً موحداً للوصول إلى صكوك منظمة العمل الدولية وأدواتها والموارد الأخرى ذات الصلة بعمليات الشركات، بما في ذلك قسم الأسئلة والأجوبة. وزار أكثر من ٨٧٠,٠٠٠ مستخدم الموقع منذ إنشائه في عام ٢٠١٠، وشهد أكثر من ٣١٠,٠٠٠ زائر جديد في عام ٢٠٢٠ وحده. ويجري تحديث الموقع باستمرار، كما أنشئ قسم محدد بشأن الأعمال وكوفيد-١٩. والموقع الإلكتروني الرئيسي لمكتب المساعدة متاح باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية، إلى جانب مواقع إلكترونية مماثلة باللغات الصينية واليابانية والفيتنامية والتايلندية (سيصدر قريباً). ويستخدم في أنشطة التدريب منشور جديد بعنوان قضايا العمل في المسؤولية الاجتماعية للشركات: أمثلة من مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال، أسئلة وأجوبة،١٩ وهو متاح باللغات الصينية والإنكليزية ولغة ميانمار والتايلندية والفيتنامية.

٢٢. ويروج العديد من الدول الأعضاء لمكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال في خطط عملها الوطنية بشأن الأعمال وحقوق الإنسان، بصفته أداة عملية للشركات التي تبذل العناية الواجبة. ويعكف المكتب على إعداد تقارير سنوية٢٠ عن مكتب المساعدة، تغطي الاستفسارات الفردية المتلقاة وزيارات الموقع الإلكتروني.

١٦ تشمل الأمثلة:

Accelerating action for the elimination of child labour in supply chains in Africa; Trade for Decent Work; Advancing the Decent Work Agenda in North Africa; SIRAYE; ILO project in support to the G5 Sahel; and Pro Agro.

١٧ انظر: ILO business networks.

١٨ الوثيقة GB.298/PV، الفقرة ٢٤٨.

١٩ انظر: ILO, Labour issues in CSR: Examples from the ILO Helpdesk for Business Q&A, 2020.

٢٠ للاطلاع على آخر تقرير، انظر: <https://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/about-us/lang--en/index.htm>.

أدوات عالمية من أجل المنشآت

٢٣. تشمل أدوات عالمية أخرى مستحدثة مؤخراً لصالح المنشآت، دليل تدريب بعنوان "معايير العمل في سلاسل التوريد والإمداد العالمية - طريقة استيفائها لتصبح أكثر قدرة تنافسية واستدامة" ^{٢١} (صدر الدليل بالتعاون مع برنامج "استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس")، وهو متاح باللغات الصينية والإنكليزية ولغة ميانمار والبرتغالية الإسبانية والتايلندية والفيتنامية، كما أنه متاح كدرس من **دروس التعلم الإلكتروني**. ويقدم الموجز السياسي الجديد المعنون "إعادة الهيكلة لتحقيق الانتعاش والقدرة على الصمود في الاستجابة لمواجهة أزمة كوفيد-١٩"، إرشادات للشركات بشأن الممارسات الجيدة في إعادة الهيكلة. ^{٢٢} واستُحدثت أداة جديدة للتقييم الذاتي للمنشآت، تصنف أحكام إعلان المنشآت متعددة الجنسية عن طريق استخدام أسئلة توجيهية وتفصل أدوات منظمة العمل الدولية المعنية لمساعدة الشركات على موامة سياساتها وممارساتها مع مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية على نحو أفضل. وسيجري تجريب هذه الأداة في عام ٢٠٢١.

٢٤. واستحدث مشروع "WE Empower" - تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال السلوك التجاري المسؤول في بلدان مجموعة السبعة - المشترك بين الاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، سلسلة تمكين المرأة في العمل ومنصة لتنمية القدرات، استناداً إلى برنامج منظمة العمل الدولية للمساواة بين الجنسين ودور الحوار الاجتماعي، وهو يدعو إلى اتخاذ إجراءات من أجل استجابات سياسية تراعي نوع الجنس لمواجهة أزمة جائحة كوفيد-١٩. ودعم المشروع برنامج النساء في المناصب القيادية، التابع للاتحاد الدولي لنقابات العمال.

٢٥. ويتاح الاطلاع على أدوات المنشآت التي استُحدثت على أساس مواضيع أخرى وثيقة الصلة باستجابة قطاع الأعمال لمواجهة كوفيد-١٩ مثل السلامة والصحة المهنيين، في القسم الذي أنشئ حديثاً على الموقع الإلكتروني لمكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال.

الحوار بين الشركات ونقابات العمال

٢٦. على النحو المبين في الملحق الثاني من إعلان المنشآت متعددة الجنسية، يكون الحوار بين الشركات ونقابات العمال عملية ذات طابع سري تقوم على التوافق بين الأطراف. ويوفر المكتب ما يلي: أرضية محايدة للأطراف من أجل مناقشة المسائل ذات الاهتمام المشترك؛ المشورة التقنية ومشورة الخبراء؛ تيسير الحوار. وحتى اليوم، تلقى المكتب ستة طلبات مشتركة للحوار بين الشركات ونقابات العمال. وتظل مسائل الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وبناء علاقات صناعية جيدة، هي المسائل ذات الاهتمام المشترك في الحوارات التي ييسرها خبراء منظمة العمل الدولية. واستمر اطلاع أمانتي مجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال على المعلومات حسب الأصول عند الانتهاء من كل عملية.

٢٧. ويروج لهذه الخدمة من خلال مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال وأنشطة التدريب والمساعدة على المستوى القطري. ومُنحت هذه الخدمة إطلالة إضافية في الوثائق السياسية. ^{٢٣} وواصل المكتب تفعيل الخدمة عن طريق استحداث قسم للأسئلة والأجوبة، بناءً على الأسئلة المتلقاة من المستخدمين المحتملين الذين يلتمسون توضيحاً بشأن الخدمة، فضلاً عن معايير السرية. وتجري مناقشة الوثيقتين بين أمانتي مجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال. ويعكف المكتب على تجميع قائمة من ميسري منظمة العمل الدولية، ^{٢٤} مع مراعاة القيود المالية. وستنظم دعوة للتعبير عن الاهتمام وحدث تدريبي في عام ٢٠٢١ لتوسيع مجموعة ميسري الحوار في منظمة العمل الدولية.

^{٢١} انظر:

ILO, *Labour standards in global supply chain – how to meet them to become more competitive and sustainable*, 2020.

^{٢٢} انظر: ILO, *Restructuring for recovery and resilience in response to the COVID-19 crisis*, 2020.

^{٢٣} انظر على سبيل المثال: Finland's Agenda for action on business and human rights.

^{٢٤} على النحو المطلوب في الملحق الثاني لإعلان المنشآت متعددة الجنسية والذي تكرر في استنتاجات اجتماع الخبراء بشأن الحوار الاجتماعي العابر للحدود (الوثيقة GB.337/INS/12/2، الاستنتاجات، الفقرة ١٤).

◀ باء - مشاركة منظمة العمل الدولية في التطورات ذات الصلة خارج منظمة العمل الدولية

٢٨. تواصل منظمة العمل الدولية مشاركتها وتعاونها رفيعي المستوى في مجال الأعمال وحقوق الإنسان. ولقد تحدث المدير العام أمام فريق رفيع المستوى للمنتدى السنوي التاسع المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان والمشاركة الإقليمية الخامسة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان في أمريكا اللاتينية والكاريبي، الذي اشتركت منظمة العمل الدولية في تنظيمه مع مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والاتحاد الأوروبي. وتشاركت منظمة العمل الدولية في تنظيم منتدى الأمم المتحدة الافتراضي بشأن الأعمال التجارية المسؤولة وحقوق الإنسان في آسيا والمحيط الهادئ مع لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة. كما شاركت منظمة العمل الدولية في المنتدى الإقليمي الأول المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان في المحيط الهادئ (نظمته مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان) والمنتدى الإقليمي الأول المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى (نظمه برنامج الأمم المتحدة الإنمائي).

٢٩. وفي عام ٢٠٢٠، شرع فريق الأمم المتحدة العامل المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان في مشروع لتعزيز تنفيذ المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان،^{٢٥} بدعم من برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والعديد من الحكومات.^{٢٦} ويتألف المشروع من عملية تقييم كبيرة للإنجازات التي تحققت حتى اليوم وتقييم لتغرات وتحديات التنفيذ ووضع خارطة طريق لتنفيذ المبادئ التوجيهية على نطاق أعم وأوسع على مدى السنوات العشر القادمة، التي ستقدم إلى مجلس الأمم المتحدة لحقوق الإنسان في حزيران/يونيه ٢٠٢١. وتشارك الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في مشاورات أصحاب المصلحة.

٣٠. وتمثل خطط العمل الوطنية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان عنصراً هاماً في تنفيذ الحكومات للمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة. وأعد المكتب، بالاشتراك مع الفريق العامل المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، مذكرة إعلامية بشأن أفضل طريقة لربط خطط العمل الوطنية بمعايير منظمة العمل الدولية، لا سيما التنفيذ فيما يتعلق بالقانون والممارسة، وبشأن أهمية آليات الحوار الاجتماعي لإشراك أصحاب العمل والعمال في عمليات خطط العمل الوطنية.

٣١. وناقش الفريق العامل الحكومي الدولي مقترح العضوية المعني بالشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال فيما يتعلق بحقوق الإنسان في دورته السادسة، المشروع المنقح للسك الملزم قانوناً لتنظيم أنشطة الشركات عبر الوطنية وغيرها من منشآت الأعمال في إطار القانون الدولي لحقوق الإنسان. وتشير ديباجة هذا المشروع إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

٣٢. ويُعطي إطار العمل العالمي لمنظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الذي وُقِع عليه في عام ٢٠٢٠، الأولوية للتعاون في مجال سلوك الأعمال المسؤول على أساس الترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية؛ وهذه فرصة هامة نظراً إلى أن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي يدير الآن مشاريع تتعلق بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، بتمويل من الاتحاد الأوروبي وحكومة السويد، لا سيما في آسيا. وقد استجاب المكتب على نحو إيجابي لدعوات المشاركة في الأنشطة التي يقودها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

٣٣. ويتجلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية على نحو متزايد في الوثائق السياسية، بالاقتران مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي لصالح المنشآت متعددة الجنسية، باعتباره صكاً من ثلاثة صكوك دولية ترشد سلوك الأعمال المسؤول، عن طريق تحديد أدوار ومسؤوليات الحكومات والمنشآت والشركاء الاجتماعيين وغيرها من الجهات الفاعلة. وقامت منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، بدعم

^{٢٥} انظر: Business and human rights: towards a decade of global implementation.

^{٢٦} انظر: Project Next Decade 10+.

من المشاريع الممولة من الاتحاد الأوروبي، بإعداد كتيب^{٢٧} يسلط الضوء على السمات الأساسية والنهج المتسق وأوجه التآزر بين هذه الصكوك الثلاثة.

٣٤. وأصدرت منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي إرشادات عامة وقطاعية بشأن بذل العناية الواجبة،^{٢٨} ساهمت في إعدادها منظمة العمل الدولية. وتعد منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي منتدى سلوك الأعمال المسؤول سنوياً، فضلاً عن منتديات قطاعية لسلوك الأعمال المسؤول تشارك فيها منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة. وشرعت منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في عملية تقييم لإرشادات المنشآت متعددة الجنسيات وبرنامجها الاستباقي بهدف وضع خارطة طريق في هذا الصدد. كما أصدرت هذه المنظمة التقرير العشرين بشأن نظام نقاط الاتصال الوطنية كآلية للتظلم.^{٢٩}

٣٥. وصادف عام ٢٠٢٠ الذكرى السنوية العشرين للاتفاق العالمي للأمم المتحدة، الذي احتُفل به عن طريق تنظيم حدث افتراضي كبير شارك فيه المدير العام لمكتب العمل الدولي. وأطلقت إستراتيجية محدثة،^{٣٠} لتسريع تأثير قطاع الأعمال وتوسيع نطاقه عن طريق دعم الالتزام بالمبادئ العشرة وتنفيذ أهداف التنمية المستدامة من خلال شركات خاضعة للمساءلة ومن خلال تمكين النظم الإيكولوجية. وتواصل منظمة العمل الدولية دعم الاتفاق العالمي بصفتها رئيسية مشاركة في شبكة الخبراء التابعة للاتفاق من خلال منصة العمل بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، التي تركز في مرحلتها الثانية على مواجهة فقر العاملين، ومن خلال منصة عمل الأطفال. ويدعم الاتفاق العالمي السنة الدولية للقضاء على عمل الأطفال.

٣٦. وفي عام ٢٠٢٠، نظرت المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس في اقتراح إنشاء مجال جديد للنشاط التقني في المسؤولية الاجتماعية.^{٣١} وفي ضوء قرار مجلس الإدارة بشأن استعراض تنفيذ الاتفاقات المشتركة بين منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية لتوحيد المقاييس،^{٣٢} وبالتشاور مع المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال، طلب المكتب أن تعمم المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس بيان منظمة العمل الدولية الذي يوضح شواغلها بشأن الاقتراح في صفوف الهيئات الوطنية المعنية بالمقاييس. وقرر مجلس الإدارة التقنية للمنظمة الدولية لتوحيد المقاييس تأجيل قراره بشأن إنشاء لجنة تقنية للمنظمة المذكورة في مجال المسؤولية الاجتماعية حتى حزيران/يونيه ٢٠٢١، وأنشأ المجلس فريق عمل للنظر في الشواغل المعرب عنها، بما في ذلك شواغل المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال ومنظمة العمل الدولية.

٣٧. وتتضمن استنتاجات الاجتماع رفيع المستوى الخامس عشر للمفوضية الأوروبية ومنظمة العمل الدولية، إشارات عديدة إلى الترويج المشترك لسلوك الأعمال المسؤول بوصفه ركيزة أساسية لإعادة البناء على نحو أفضل، بما يتمشى مع الإرشادات الواردة في إعلان المنشآت متعددة الجنسيات والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة والمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسيات الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. ويمثل الاتحاد الأوروبي شريكاً مهماً في الترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسيات، عن طريق الإشارة إليه في سياساته^{٣٣} واتفاقاته التجارية وعن طريق تمويل مشاريع التعاون الإنمائي على حد سواء.

٣٨. وركز التعاون مع الرابطة العالمية لوكالات تشجيع الاستثمار على التدريب المشترك لوكالات تشجيع الاستثمار على تيسير الاستثمار لتحقيق التنمية المستدامة والعمل اللائق من أجل إعادة البناء على نحو أفضل. ومنظمة العمل الدولية ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) والرابطة العالمية لوكالات تشجيع الاستثمار، إنما هي منظمات أعضاء في اللجنة التقنية للأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات بهدف دعم أقل البلدان نمواً في جذب الاستثمار الأجنبي المباشر، وهو بند من البنود ذات الأولوية في برنامج عمل إسطنبول لصالح أقل البلدان نمواً للعقد ٢٠١١-٢٠٢٠. وقد بدأت الاستعدادات لمؤتمر الأمم

^{٢٧} انظر: ILO, *Responsible business: key messages from international instruments*, 2019.

^{٢٨} انظر: OECD, *OECD due diligence guidance for responsible business conduct*, 2018.

^{٢٩} انظر: OECD, *Providing access to remedy: 20 years and the road ahead*, 2020.

^{٣٠} انظر:

United Nations, *New UN Global Compact strategy aims to accelerate business action to achieve Sustainable Development Goals and more ambitious climate targets*, New York, 2020.

^{٣١} انظر: ISO/TS/P 289.

^{٣٢} الوثيقة GB.331/INS/10، الفقرتان ٢٦ و ٢٧.

^{٣٣} انظر على سبيل المثال:

Council of the European Union, *Conclusions on Human Rights and Decent Work in Global Supply Chains*, Brussels, 1 December 2020.

المتحدة الخامسة المعني بأقل البلدان نمواً، المقرر عقده في الدوحة والذي ينظمه مكتب ممثل الأمم المتحدة السامي لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية.

٣٩. ويعرض الموقع الإلكتروني للألعاب الأولمبية في طوكيو لعام ٢٠٢٠ صفحة عن الشراكة بين طوكيو ٢٠٢٠ ومنظمة العمل الدولية، بما في ذلك رابط نحو مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال، بحيث يجعل مواد منظمة العمل الدولية متاحة على نطاق واسع في صفوف الشركات الشريكة في تنظيم الألعاب. وسينكب منتدى الاستدامة الرابع، الذي تنظمه طوكيو ٢٠٢٠ بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية والمقرر عقده في عام ٢٠٢١، على التفكير في إرث الشراكة وبناء قدرات المنشآت الصغيرة والمتوسطة، بناءً على المنتجات التي أُعدت بالتعاون الوثيق مع الهيئات المكونة الثلاثية في اليابان.

◀ جيم - المضي قدماً في الترويج للإعلان

٤٠. تعرب الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية عن اهتمامها المتزايد بإعلان المنشآت متعددة الجنسية بفضل أنشطة استئارة الوعي وبناء القدرات، فضلاً عن زيادة التركيز على دور سلوك الأعمال المسؤول في إعادة البناء على نحو أفضل. وقد أدى ذلك في العديد من الدول الأعضاء إلى مبادرات محددة بشأن قطاع الأعمال والعمل اللائق. ومن شأن الفرص الأكثر إبلاغة لتبادل الخبرات والممارسات بشأن الأعمال المسؤولة والعمل اللائق، أن تعزز فهم أهمية الصك، بما يتماشى مع أحكام إعلان المنشآت متعددة الجنسية، من خلال تنظيم منتدى لمنظمة العمل الدولية على سبيل المثال.

٤١. ومن شأن إضفاء الطابع الرسمي على التعاون الدولي المتزايد من خلال تحالف بشأن قطاع الأعمال والعمل اللائق، بالشراكة مع مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة واليونيسيف والاتفاق العالمي للأمم المتحدة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، أن يؤسس لإعلان المنشآت متعددة الجنسية على نحو أوطد بصفته صكاً دولياً رانداً في قطاع الأعمال والعمل اللائق. ويمكن أن تشمل الأنشطة على المستوى العالمي مؤتمرات ومنصات عمل لقطاع الأعمال، مقترنة بالأنشطة منسقة على المستوى القطري، لتحقيق أقصى قدر من أوجه التآزر. وهناك ارتباط بالفعل بين العديد من هذه الأنشطة، ولكن على نحو غير وثيق، مما يؤدي في بعض الأحيان إلى اللبس بالنسبة إلى قطاع الأعمال.

٤٢. وسيستكشف المكتب سبل تعزيز التعاون القائم مع المنظمات الإقليمية مثل الاتحاد الأوروبي والاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي ورابطة أمم جنوب شرق آسيا. كما سيسعى المكتب إلى إقامة تعاون مع المنظمات الإقليمية الأخرى، وسيحدد طرقاً لتيسير التبادلات بين هذه المنظمات بشأن الترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية، بهدف تحقيق المزيد من الاتساق في السياسات.

٤٣. وباتت مؤسسات الحوار الاجتماعي في الدول الأعضاء تبدي اهتماماً متزايداً بالترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية فيما يتعلق بعمليات المنشآت متعددة الجنسية وتيسير الاستثمار الأجنبي المباشر وسلاسل التوريد والإمداد، كما يتبين في جامايكا والسنغال وعلى مستوى الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا. ومن شأن تعزيز التعاون مع هذه المؤسسات أن يوفر سبباً إضافياً من أجل الترويج للإعلان على المستويات الوطنية والقطاعية والإقليمية.

◀ مشروع القرار

٤٤. طلب مجلس الإدارة من المدير العام أن يراعي الإرشادات المقدمة عند استكشاف خيارات لمواصلة تعزيز إبلاغة إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية وتنفيذه من قبل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية والمنظمات الإقليمية والدولية والمنشآت، ولتقديم آخر المستجدات عن هذه الأنشطة الترويجية في دورة مقبلة لمجلس الإدارة.