

مجلس الإدارة

الدورة 346، جنيف، تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢

POL

قسم وضع السياسات

جزء المنشآت متعددة الجنسية

التاريخ: ٣٠ أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٢

الأصل: إنكليزي

البند الخامس من جدول الأعمال

تقييم التقدم المحرز بعد خمس سنوات على اعتماد إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، بصيغته المراجعة

غرض الوثيقة

اعتمد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٣٢٩، إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، بصيغته المراجعة (الطبعة ٥) (إعلان المنشآت متعددة الجنسية)، الذي يتضمن نصاً منقحاً وقائمة بإعلانات منظمة العمل الدولية واتفاقيات وتوصيات العمل الدولية ومدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية، وغيرها من الوثائق الإرشادية ذات الصلة بإعلان المنشآت متعددة الجنسية (الملحق الأول)، فضلاً عن الملحق الثاني الجديد الذي يتضمن مجموعة من الأدوات التنفيذية لتحفيز جميع الأطراف على اعتماد مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. ومنذ عام ٢٠١٧، اعتمد مجلس الإدارة أيضاً سلسلة من القرارات لتحفيز جميع الجهات الفاعلة أكثر فأكثر على استخدام هذا الصك.

وتقدم هذه الوثيقة لمحة عامة عن التقدم المحرز منذ عام ٢٠١٧، فضلاً عن الفرص المتاحة في السياق الحالي لمواصلة تعزيز اللجوء إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية والمضي قدماً بالعمل اللائق والنمو الاقتصادي الشامل (انظر مشروع القرار في الفقرة ٣٠).

الهدف الاستراتيجي المعني: جميع الأهداف الاستراتيجية.

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

الانعكاسات السياسية: رهنأ بقرار مجلس الإدارة وإرشاداته، سيجري تكييف خطة عمل المكتب بشأن ترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية والتعاون مع المنظمات الدولية الأخرى.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: نعم.

إجراء المتابعة المطلوب: نعم.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة المنشآت.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.346/INS/3/3؛ الوثيقة GB.346/INS/6؛ الوثيقة GB.346/INS/INF/3.

◀ المقدمة

١. يكمن الهدف من إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) في تشجيع المساهمة الإيجابية التي يمكن أن تقدمها هذه المنشآت في التقدم الاقتصادي والاجتماعي وتوفير العمل اللائق للجميع، والتقليل إلى أدنى حد من الصعوبات التي قد تنشأ عنها شتى عملياتها وتذليلها. ويتعزز هذا الهدف بالقوانين والسياسات الملائمة التي تعتمد عليها الحكومات، بما في ذلك إدارة العمل وتفتيش العمل، وبالتعاون بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في جميع البلدان. وحكومات الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمنشآت متعددة الجنسية العاملة في أراضيها مدعوة إلى مراعاة المبادئ المكرسة في الإعلان.
٢. ومن بين الصكوك المعيارية الخاصة بمنظمة العمل الدولية، يتوجه إعلان المنشآت متعددة الجنسية مباشرة إلى المنشآت، بالإضافة إلى الحكومات والشركاء الاجتماعيين، ويسلط الضوء على الأدوار المختلفة ولكن المكتملة لجميع الجهات الفاعلة في تسخير الاستثمار الأجنبي المباشر والتجارة الدولية وعمليات الإنتاج الدولية، بما في ذلك سلاسل التوريد والإمداد، من أجل تعزيز العمل اللائق. كما أنّ الإعلان فريد من نوعه في حفز المشاورات بين حكومات بلدان المنشآت والبلدان المضيفة للمنشآت متعددة الجنسية^١ وتشجيع اتساق السياسات العامة والعمل الجماعي من أجل المضي قدماً بالعمل اللائق على الصعيد الوطني.
٣. واعتمد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي لأول مرة إعلان المنشآت متعددة الجنسية في عام ١٩٧٧ وقام بتحديث الصك عدة مرات، مواكباً بذلك الطبيعة المتغيرة للعمليات التجارية في اقتصاد يزداد عولمة وتكاملاً، ناهيك عن التوقعات المتغيرة حول كيفية مساهمة العمليات التجارية في الأولويات من حيث التنمية المستدامة والعمل اللائق. وفي أحدث مراجعة له في عام ٢٠١٧، أضاف مجلس الإدارة الملحق الثاني الذي يحدد الأدوات التشغيلية لتحفيز جميع الأطراف على تطبيق مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وكانت قرارات مجلس الإدارة اللاحقة قد دعت الهيئات المكونة والمنشآت إلى تطبيق الإعلان فيما يتعلق بالتجارة والاستثمار وسلاسل التوريد والإمداد وقطاعات الأعمال وحقوق الإنسان والانتعاش المتمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩.

◀ ألف - إطلالة متزايدة وتطبيق فعلي منذ عام ٢٠١٧

إطلالة متزايدة على المستويين الدولي والإقليمي

٤. في إطار منظمة العمل الدولية، أدرج مؤتمر العمل الدولي إعلان المنشآت متعددة الجنسية في القرارات المتعلقة بالتعاون مع القطاع الخاص بشأن العمل اللائق وتحسين ما حققته سلاسل التوريد والإمداد والتجارة والاستثمار من نتائج على مستوى استحداث العمل اللائق. ومنذ عام ٢٠١٧، أشارت جميع الوثائق الختامية الصادرة عن الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية، يرافقه في الغالب نداء يدعو إلى مواصلة دعم الهيئات المكونة لتطبيقه. كما أدرج الإعلان في ١٤ وثيقة ختامية صادرة عن اجتماعات قطاعية وتقنية.
٥. وأشارت هيئات حكومية دولية أخرى أيضاً إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية باعتباره صكاً هاماً للمنشآت المستدامة والمسؤولة، لا سيما في البيانات الصادرة عن مجموعة السبع ومجموعة العشرين وإعلان الانتقال العادل الذي اعتمد في مؤتمر الأمم المتحدة لتغير المناخ في غلاسكو (COP26) وفي المبادرات التي اتخذتها المنظمات الإقليمية، ولا سيما الاتحاد الأوروبي في مجموعة من الاتصالات والاستنتاجات والتوجيهات والاتفاقات التجارية. وأكد العمال وأصحاب العمل على المستوى العالمي التزامهم بالترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية، مثل المنظمة الدولية لأصحاب العمل وقطاع الأعمال في مجموعة السبع ومنظمات العمال في مجموعة السبع، التي نشرت بياناً مشتركاً في هذا الصدد.^٢

١ انظر: منظمة العمل الدولية، الوثيقة GB.337/INS/12/2 والتقارير المعنون "الدعائم الرئيسية لاستراتيجية شاملة بشأن تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد".

٢ للاطلاع على قائمة مفصلة بالمراجع منذ عام ٢٠١٧، انظر: منظمة العمل الدولية، "لمحة عامة على المراجع المتعلقة بإعلان المنشآت متعددة الجنسية في أطر السياسات الدولية والإقليمية".

استخدام متزايد من جانب الهيئات المكونة الثلاثية على المستوى الوطني

٦. منذ مراجعة عام ٢٠١٧، شهدنا زيادة يُعَدُّ بها في عدد الهيئات المكونة التي تنتهج إعلان المنشآت متعددة الجنسية كإطار لاستعراض أولويات العمل اللائق على المستوى الوطني لإرساء الحوار الثنائي ولدعم أعضائها. وللمرة الأولى في تاريخه، يكون إعلان المنشآت متعددة الجنسية متاحاً بعشرين لغة، وعدد كبير من هذه اللغات جاء بناءً على طلب الهيئات المكونة الوطنية.

٧. وعين كلٌّ من كوت ديفوار وغانا وجامايكا ونيبال والنرويج وباكستان والبرتغال والسنغال وسيراليون نقاط اتصال وطنية على أساس ثلاثي لتعزيز اللجوء إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية في السياق الوطني. ويعود لكل بلد أن يشكل نقاط الاتصال الوطنية هذه وإجراءاتها ذات الأولوية.^٣ وكما هو منصوص عليه في الملحق الثاني، نظم المكتب أنشطة لبناء القدرات وسيّر تبادل الخبرات بين نقاط الاتصال الوطنية بشأن الاستفادة من إعلان المنشآت متعددة الجنسية في السياق الوطني، بما في ذلك عن طريق التعاون مع وزارات أخرى ومنشآت عاملة في البلد. وأنشأت نقاط الاتصال الوطنية في سيراليون فريق عمل تقنياً مكلفاً بتنسيق الإجراءات المضطلع بها في المؤسسات الوطنية والوزارات من أجل تعزيز تنفيذ مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. كما شرعت هذه النقاط في إجراء مناقشات بشأن التصديق على اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩)، بغية توفير حماية أفضل للشعوب الأصلية في المناطق التي تشهد زيادة في العمليات التجارية. وقد وضعت نقاط الاتصال الوطنية في كوت ديفوار خطة عمل وطنية لتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية، وهذه الخطة موضع نقاش مع المجلس الوطني لحقوق الإنسان. وأبرزت نقاط الاتصال الوطنية في غرب أفريقيا بصورة مشتركة أهمية إعلان المنشآت متعددة الجنسية بالنسبة للإقليم الفرعي، مما دفع بمجلس العمل والحوار الاجتماعي التابع للاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا باعتماد رأي يرمي إلى تشجيع الاستفادة من الإعلان في جميع الدول الأعضاء في الاتحاد.^٤ وأجرت نقطة الاتصال الوطنية في البرتغال أنشطة تدريبية لصالح نقابات العمال وشاركت في تبادل الآراء مع الهيئات المكونة الثلاثية في البلدان الناطقة باللغة البرتغالية في أفريقيا.

٨. ويشجع إعلان المنشآت متعددة الجنسية الحكومات على تيسير مشاركة الشركاء الاجتماعيين فيها حيثما توجد أدوات وعمليات مماثلة لنقاط الاتصال الوطنية، مثل مراكز الاتصال الوطنية المعنية بالسلوك المسؤول والتابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وشارك مركز الاتصال الوطني الفرنسي في تبادل للآراء مع الهيئات المكونة الثلاثية من البلدان الناطقة باللغة الفرنسية في أفريقيا، لتسليط الضوء على التشريعات الفرنسية المتعلقة ببذل التقصي اللازم والتوقعات المحتملة فيما يتعلق بالعمليات الخارجية للشركات الفرنسية وذلك تمثيلاً مع توجهات إعلان المنشآت متعددة الجنسية بشأن الحوارات بين بلدان المقار والبلدان المضيفة. وقد أعربت عدة مراكز عن اهتمامها بالاستفادة على نحو أفضل من الإعلان وإقامة روابط أوثق مع أدوات وموارد منظمة العمل الدولية.

٩. وفي دول أعضاء أخرى، تتخذ الهيئات المكونة إجراءات بالاستناد إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية. ففي شيلي، استخدمت مديرية العمل الصك إلى جانب إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، من أجل وضع برنامج تجريبي لتحفيز المنشآت في صناعة النبيذ على مواصلة عملياتها بشكل أفضل مع مبادئ معايير العمل الدولية. وفي بيرو، اشتركت وزارة شؤون المرأة والفئات المستضعفة من السكان مع منشآت كبيرة لتعزيز المساواة بين الجنسين مع التركيز على التوازن بين العمل والحياة، مما أدى إلى اعتماد المنشآت لخطط التحسين. وفي فينتام، أنشأت الهيئات المكونة فرقة عمل ثلاثية موسّعة معنية بممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً في قطاع الإلكترونيات وذلك باللجوء إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية كإطار شامل للسياسة العامة.

١٠. وتقوم الهيئات المكونة أكثر فأكثر بربط إعلان المنشآت متعددة الجنسية مع مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وبرنامج الأعمال الأوسع نطاقاً للأعمال التجارية وحقوق الإنسان، وبشكل أكثر تحديداً في سياق خطط العمل الوطنية المتعلقة بالمنشآت وحقوق الإنسان. وتُعتبر خطط العمل الوطنية هذه بمثابة استراتيجية سياسية متطورة تضعها دولة يعينها للحماية من الآثار السلبية التي يمكن أن تولدها مؤسسات الأعمال من حيث حقوق الإنسان، وفقاً لمبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان.^٥ ويجري تشجيع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة على وضع خطط عمل وطنية واعتمادها وتنفيذها من خلال عمليات تشاور مشتركة بين الوزارات وأصحاب

^٣ منظمة العمل الدولية، "عرض تقديمي - نقاط اتصال وطنية لتعزيز الاستفادة من إعلان المنشآت متعددة الجنسية الصادر عن منظمة العمل الدولية، تموز/ يوليو ٢٠٢٢"، ٢٧ تموز/ يوليو ٢٠٢٢.

^٤ منظمة العمل الدولية، "إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية في صميم الحوار العابر للحدود في إطار مجلس العمل والحوار الاجتماعي التابع للاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا".

^٥ فريق عمل الأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، "إرشادات بشأن خطط العمل الوطنية المعنية بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان"، تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦.

المصلحة المتعددين لحفز تنفيذ المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة. وحتى يومنا هذا، نشرت ٣٠ دولة عضواً مثل هذه الخطط، وهناك عمليات جارية في بلدان أخرى. وتشمل العديد من هذه الخطط الدعوة إلى التصديق على معايير العمل الدولية و/أو تطبيقها على نحو أفضل، ولا سيما الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، وكثيراً ما تشير إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية إلى جانب مكتب المساعدة التابع لمنظمة العمل الدولية لصالح المنشآت بشأن معايير العمل الدولية. وتشارك الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بشكل متزايد، بدعم من المنظمة في بعض الأحيان،^٦ في صياغة خطط العمل الوطنية وتنفيذها وتقييمها، مما يتيح اتساقاً أكبر للسياسات الوطنية فيما بين مختلف مجالات المنشآت وحقوق الإنسان والعمل اللائق. وقد استفادت الهيئات المكونة في الأرجنتين وإكوادور وباكستان وبيرو وشيلي وكولومبيا واليابان، ضمن جهات أخرى، من بناء القدرات والمساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية من أجل تعزيز مشاركتها في هذه العملية. وتشير بعض خطط العمل الوطنية بشكل واضح، مثل خطط اليابان وباكستان، إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتلتزم بتعزيزه.

١١. وتستفيد الهيئات المكونة أيضاً على نحو أفضل من إعلان المنشآت متعددة الجنسية لتشجيع النتائج الإيجابية للعمل اللائق من خلال التجارة والاستثمار الأجنبي المباشر وسلاسل التوريد والإمداد. ويتضمن عدد متزايد من اتفاقات التجارة والاستثمار أحكاماً تتعلق بالسلوك التجاري المسؤول^٧ وتشير إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية، جنباً إلى جنب مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن المنشآت متعددة الجنسية. ومن شأن هذه الأحكام أن تحفز تنفيذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية على الصعيد الوطني، فضلاً عن الحوار بين شركاء التجارة الدولية والشركاء في الاستثمار بشأن تحديات وفرص العمل اللائق. وينعكس ذلك أيضاً في المزيد من الترتيبات المؤسسية، مثل إدراج وكالة سيراليون بشأن تعزيز المحتوى المحلي في مراكز التنسيق الوطنية الخاصة بالبلد، وإدراج مركز غانا لتشجيع الاستثمار في مراكز التنسيق الوطنية في البلاد. وقد شجع الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا الدول الأعضاء فيه على إدماج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في سياسات الاستثمار.

١٢. واتخذ الشركاء الاجتماعيون الوطنيون أيضاً مبادرات ترمي إلى تعزيز تنفيذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية بين أعضائهم، بما في ذلك في سياق سلاسل التوريد والإمداد. واستناداً إلى التوجيهات الواردة في إعلان المنشآت متعددة الجنسية، أنشأت عدة منظمات لأصحاب العمل في أمريكا الوسطى وشبكات وطنية من المنشآت واستحدثت آليات بشأن القضاء على ظاهرة عمل الأطفال ومعالجة أسبابه المتجذرة. وقد وضع أصحاب العمل والعمال في مجلس العمل الوطني البلجيكي خطط عمل سنوية لزيادة الملكية الوطنية للصك من جانب الشركاء الاجتماعيين والمنشآت. وفي باكستان، تحت قيادة اتحاد أصحاب العمل في باكستان، أتاحت الحوارات بين أصحاب المصلحة بشأن البرنامج الوطني للأعمال وإعلان المنشآت متعددة الجنسية تبادل الخبرات المكتسبة في سيالكوت في مجال تعزيز ممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً بين الشركاء المكلفين بتنظيم الألعاب الأولمبية في طوكيو ٢٠٢٠. وتم جمع المزيد من الأمثلة وتبادلها كدراسات حالات قارية على البوابة الإلكترونية لإعلان المنشآت متعددة الجنسية.

استخدام متزايد على مستوى المنشأة

١٣. المنشآت - ولا سيما المنشآت متعددة الجنسية - هي الجهة المستخدمة الرئيسية لمكتب المساعدة التابع لمنظمة العمل الدولية.^٨ وقد أصبحت هذه الخدمة مصدراً هاماً لنقصي المعلومات بالنسبة للشركات التي تمارس الرعاية الواجبة وترغب في موازنة سياساتها وممارساتها بشكل وثيق مع مبادئ معايير العمل الدولية وإعلان المنشآت متعددة الجنسية. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير الأخير، تلقى موقع مكتب المساعدة ما يعادل ٤٨١ ٥٤ زيارة شهرياً وكان يقترب بسرعة من ٣ ملايين عملية تصفح منذ إنطلاقه. ويتزايد عدد الاستفسارات الفردية من جانب مديري الشركات للحصول على معلومات مباشرة لتسترشد بها إجراءاتهم الخاصة، مثل طلبات الحصول على إيضاحات بشأن أحكام محددة ترد في معايير العمل الدولية أو تعليقات تبديها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية. ويبرز ذلك أهمية قيام منظمة العمل الدولية بإتاحة المعلومات من ألياتها الإشرافية للشركات وغيرها لتيسير إدماج قضايا العمل في عمليات العناية الواجبة. وفي هذا الصدد، جرى تحديد توسيع مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية على أنه بند حدده الفريق العامل الثلاثي المكلف بوضع اللبنات الأساسية لضمان العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد.^٩

^٦ انظر على سبيل المثال: ILO, "Responsible Business Conduct in Latin America and the Caribbean (RBLCLAC)"

^٧ انظر: ILO, "MNE Declaration and Trade and Investment"

^٨ انظر: "ILO Helpdesk for Business: Update Report on the Expert Advice Service And Web Site March 2022"

^٩ الوثيقة GB.346/INS/6.

١٤. وتشير أكثر من ٣٠ منشأة من المنشآت متعددة الجنسية والاتحادات العالمية إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية في الاتفاقات الإطارية العالمية.^{١٠}
١٥. وقد تم اللجوء إلى الحوار بين الشركات ونقابات العمال ست مرات بناءً على طلب مشترك من إحدى الشركات والنقابات للحصول على المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية أو تيسير الحوار لدعم تنفيذ مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في حالة معينة.

◀ باء - يمكن تفعيل الاستخدام المتزايد للإعلان بتوسيع أنشطة منظمة العمل الدولية في مجال التوعية وبناء القدرات، وتقديم الدعم على الصعيد القطري وتعزيز التعاون مع المنظمات الدولية الأخرى

بناء القدرات

١٦. منذ عام ٢٠١٧، كُتف المكتب بشكل كبير أنشطته في مجال التوعية وبناء القدرات على المستوى العالمي والإقليمي والوطني. ويقدم مركز تورينو الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية كل سنة ثلاث دورات تدريبية أساسية بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية.^{١١} وتستهدف الدورة بعنوان "إعلان المنشآت متعددة الجنسية ونهجه" أساساً الهيئات المكونة الثلاثية وتستهدف الدورة بعنوان "العناية الواجبة" المنشآت والهيئات المكونة الثلاثية وتستهدف الدورة بعنوان "الاستثمار من أجل العمل اللائق" وكالات تشجيع الاستثمار. وفي عام ٢٠٢١، اجتذبت دورة إلكترونية مفتوحة للجميع بعنوان "إعلان المنشآت متعددة الجنسية والهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة" أكثر من ١٢٠٠ مشارك من ١١٤ بلداً. وقد نُظمت هذه الدورة بالتعاون مع المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال وضمت متحدثين من منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والاتفاق العالمي للأمم المتحدة ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية ومنظمة الأغذية والزراعة والاتحاد الأوروبي. ومن المقرر عقد اجتماع مماثل باللغة الفرنسية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢ لصالح البلدان الإفريقية الناطقة باللغة الفرنسية.
١٧. وتُستكمل هذه الدورات بمواد تدريبية ذاتية التوجيه فضلاً عن عدة أنشطة لبناء القدرات على المستويين الإقليمي والوطني. وأجرى مكتب الأنشطة الخاص بأصحاب العمل تدريباً لمنظمات أصحاب العمل كما أجرى مكتب الأنشطة الخاص بالعمال تدريباً لمنظمات العمال، بما في ذلك الاتحادات النقابية العالمية. كما أُدرجت دورات أو مواد اختيارية بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية في دورات أخرى لمركز تورينو، مثل الأكاديمية الإلكترونية بشأن الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية والأكاديمية بشأن التنمية الريفية. وكثيراً ما تُستكمل أنشطة بناء القدرات بدعم الهيئات المكونة لوضع خرائط طريق للترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية وتنفيذه في السياق الوطني، مما يعزز الصلة بين بناء القدرات والإجراءات اللاحقة على الصعيد الوطني.
١٨. واستحدث المكتب أيضاً أدوات لصالح الهيئات المكونة الثلاثية ونماذج ملموسة حول كيفية استعمال إعلان المنشآت متعددة الجنسية بغرض تحقيق أولويات العمل اللائق على الصعيد الوطني. وقد وسع المكتب نطاق أدواته لتشمل الشركات، وقد أصبحت جميع تلك الأدوات متاحة عبر مكتب المساعدة التابع لمنظمة العمل الدولية: أداة للتقييم الذاتي للمنشآت جرى وضعها بالاشتراك مع المنظمة الدولية لأصحاب العمل؛ حزمة تدريبية لمساعدة المنشآت الصغيرة والمتوسطة على مواءمة سياساتها وممارساتها مع إعلان المنشآت متعددة الجنسية؛ أدوات مواضيعية مثل موجز منظمة العمل الدولية بعنوان "القضاء على عمل الأطفال وأسبابها الجذرية - الإرشادات التي يقدمها إعلان المنشآت متعددة الجنسية الصادر عن منظمة العمل الدولية".

^{١٠} منظمة العمل الدولية، "الإشارات إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية في الاتفاقات الإطارية الدولية".

^{١١} منظمة العمل الدولية، "فرص التدريب".

المتابعة على المستوى الإقليمي

١٩. تشمل آلية المتابعة الإقليمية المنصوص عليها في الملحق الثاني من إعلان المنشآت متعددة الجنسية تقريراً إقليمياً بشأن ترويج وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في الإقليم. وتستند التقارير الإقليمية في المقام الأول إلى المدخلات المتلقاة من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في هذه الدول الأعضاء على أساس استبيان، ودورة خاصة خلال الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية، توفر منبراً لإجراء حوار ثلاثي لمناقشة المزيد من الأنشطة الترويجية على الصعيد الإقليمي". وأعد المكتب تقريراً لكل اجتماع إقليمي لمنظمة العمل الدولية؛ وقد حفزت الدورات الاستثنائية التي عقدت خلال الاجتماعات الإقليمية تبادل الآراء بين الهيئات المكونة الثلاثية بشأن تنفيذ الإعلان.^{١٢} وسوف تنظم الدورة الاستثنائية المقبلة في إطار الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ لمنظمة العمل الدولية.

التعاون الإنمائي

٢٠. استفادت عدة دول أعضاء في منظمة العمل الدولية من مشاريع التعاون الإنمائي التي لجأت على وجه التحديد إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية كإطار للعمل الجماعي يجمع بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال والمنشآت للتصدي لتحديات العمل اللائق فيما يتعلق بالتجارة والاستثمار وسلاسل التوريد والإمداد: مشروع "فرص أكثر وأفضل في آسيا" ممول من اليابان (في باكستان وفيتنام)؛ برنامج "سلاسل التوريد والإمداد المسؤولة في آسيا" المشترك بين الاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (في الصين واليابان وميانمار والفلبين وتايلند وفيتنام)؛ مشروع "التجارة من أجل العمل اللائق" المشترك بين الاتحاد الأوروبي وفنلندا، الذي تم تنفيذه بالاشتراك مع إدارة معايير العمل الدولية؛ مشروع "Entr'Alliance" الذي تم تنفيذه بالتعاون مع فرع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في إطار شراكة بين فرنسا ومنظمة العمل الدولية؛ مشروع "إرساء سلاسل قيم مسؤولة في آسيا" ممول من اليابان والذي تم تنفيذه بالاشتراك مع برنامج "عمل أفضل". وركزت مشاريع أخرى بشكل خاص على سلوك قطاع الأعمال المسؤول مثل مشروع "السلوك التجاري المسؤول في أمريكا اللاتينية والكاريبية" المشترك بين الاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان (في الأرجنتين والبرازيل وشيلي وكولومبيا وكوستاريكا وإكوادور والمكسيك وبنما وبيرو).

٢١. وبدأت مشاريع التعاون الإنمائي الأخرى لمنظمة العمل الدولية في إدماج مكّون بشأن استثارة الوعي أو بناء القدرات مكرّس لإعلان المنشآت متعددة الجنسية، مثل مشروع "تسريع وتيرة الإجراءات للقضاء على عمل الأطفال في سلاسل التوريد والإمداد في أفريقيا" ومشروع "الارتقاء ببرنامج العمل اللائق في شمال أفريقيا". وفي إطار مشروع الارتقاء بالعمل اللائق والتصنيع الشامل في إثيوبيا، جرى تخصيص حلقة عمل ثلاثية مشتركة بين الوزارات بشأن بناء إطار للعمل المتكامل واتساق السياسات من أجل تحقيق العمل اللائق من خلال التجارة والاستثمار، مما أدى إلى وضع خارطة طريق للترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية في إثيوبيا.^{١٣}

◀ جيم - توسيع نطاق التعاون مع المنظمات الحكومية الدولية الأخرى

٢٢. يشكل اتساق السياسات الدولية عنصراً رئيسياً في استراتيجية منظمة العمل الدولية الرامية إلى تعزيز اعتماد إعلان المنشآت متعددة الجنسية. ومنذ اعتماد المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة، ما فتئت المواضيع ذات الصلة بمسؤولية المنشآت وحقوق الإنسان تكتسي أهمية على المستوى الدولي والإقليمي والوطني. ويؤدي إعلان المنشآت متعددة الجنسية، الذي يستند إلى معايير العمل الدولية، دوراً تكاملياً هاماً في تنفيذ المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة. وقد سلطت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات الضوء على الدور الذي يضطلع به إعلان المنشآت متعددة الجنسية في التزام منظمة العمل الدولية في مجال المنشآت وحقوق الإنسان.^{١٤} وأصدرت منظمة العمل الدولية وفريق الأمم المتحدة العامل المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان مذكرة موجزة بشأن الروابط بين معايير العمل الدولية والمبادئ التوجيهية

^{١٢} منظمة العمل الدولية، "المتابعة الإقليمية".

^{١٣} انظر:

ILO, "Advancing Decent Work and Inclusive Industrialisation in Ethiopia – ONEILO SIRAYE - Midterm evaluation", March 2022.

^{١٤} منظمة العمل الدولية، "إعلان المنشآت متعددة الجنسية وقطاع الأعمال وبرنامج حقوق الإنسان".

للأمم المتحدة وخطط العمل الوطنية المتعلقة بالمنشآت وحقوق الإنسان، مما أسهم في نداء الأمين العام للأمم المتحدة إلى العمل من أجل حقوق الإنسان.

٢٤. ونظراً للعديد من قضايا العمل المشمولة، تشارك منظمة العمل الدولية باستمرار في منتديات الأمم المتحدة العالمية والإقليمية ودون الإقليمية المعنية بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان. وتنظم هذه المنتديات أساساً من جانب مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الذي أصبح أكثر نشاطاً على مستوى خطط العمل الوطنية.

٢٤. وساهمت منظمة العمل الدولية في تحديث أجرته منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي لمبادئها التوجيهية لعام ٢٠١١ بشأن المنشآت متعددة الجنسية واللجوء إلى نقاط الاتصال الوطنية بوصفها آلية غير قضائية لتسوية النزاعات. وبفضل تمويل من الاتحاد الأوروبي، نظمت منظمة العمل الدولية عدة دورات تدريبية لصالح نقاط الاتصال هذه. وتتعاون المنظمة مع الميثاق العالمي للأمم المتحدة بغية تعزيز جهود بناء القدرات، كما ساهمت في وضع مجموعة جديدة من وحدات التوجيه الذاتي لصالح المنشآت بشأن مبادئ العمل الخاصة بالاتفاق العالمي للأمم المتحدة. وقدمت مدخلات في عملية مراجعة "التواصل بشأن التقدم" الذي كرسه الميثاق العالمي. وقد التمتت منظمات دولية أخرى ومبادرات متعددة أصحاب المصلحة، مثل البنك الدولي والمصارف الإنمائية الإقليمية ومبادرة الإبلاغ العالمية، المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية عند وضع أو تنقيح معاييرها أو مبادئها التوجيهية المتعلقة بمكوّن العمل في السلوك المسؤول للمنشآت.

٢٥. وما فتئت، المناقشات والمبادرات السياسية الأوسع نطاقاً والرامية إلى جعل التجارة والاستثمار وسلاسل التوريد والإمداد أكثر استدامة وشمولية وزيادة الفوائد لجميع البلدان، تولى اهتماماً أكبر لمسألة السلوك المسؤول لقطاع الأعمال، لاسيما من منظور العناية الواجبة. وتدعو العديد من بيانات منظمة العمل الدولية إلى توثيق التعاون مع سائر المنظمات الدولية بشأن التجارة والاستثمار وتسهيل الضوء على أهمية إعلان المنشآت متعددة الجنسية في هذا الصدد. وقد أجرت منظمة العمل الدولية، بالاشتراك مع مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، دراسة استقصائية لمعرفة إلى أي مدى تلجأ مناطق تجهيز الصادرات صراحة إلى سياسات العمل كأدوات لجذب الاستثمارات أو كنقاط مرجعية في إطار تبادلاتها مع المستثمرين المحتملين. وشكل هذا البحث حجر الأساس لتعزيز الشراكة مع مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية بشأن الدعم التقني الواجب تقديمه للدول الأعضاء بغية إنشاء "مناطق مستدامة" تساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ولا سيما في أفريقيا. ويدعو المكتب إلى إشراك الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في إنشاء مناطق مماثلة، بالرجوع إلى أحكام إعلان المنشآت متعددة الجنسية في إطار المناقشات الثلاثية حول كيفية مساهمة مناطق تجهيز الصادرات في تعزيز العمل اللائق والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما يتماشى مع استنتاجات اجتماع الخبراء بشأن مناطق تجهيز الصادرات. ١٥ كما تشاركت منظمة العمل الدولية ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية في تنظيم جلسة حول العمل اللائق في مناطق تجهيز الصادرات في أفريقيا خلال المنتدى العالمي السابع بشأن الاستثمار لعام ٢٠٢١. وتبرز هنا الفرصة أمام منظمة العمل الدولية للانضمام إلى التحالف العالمي للمناطق الاقتصادية الخاصة، الذي أطلقه مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية مؤخراً. ١٦

٢٦. وسمحت دراسة استقصائية أجرتها مؤخراً منظمة العمل الدولية بالشراكة مع الرابطة العالمية لوكالات ترويج الاستثمار بتحديد الاحتياجات المُعيّنة لوكالات ترويج الاستثمار بغية إحراز تقدم في مجال العمل اللائق. ومن شأن تعزيز الروابط بين الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية ووكالات ترويج الاستثمار والوزارات المُختصة أن يتيح المزيد من الفرص أمام مساهمة المنشآت متعددة الجنسية في تحقيق أولويات العمل اللائق في البلدان المضيفة.

٢٧. وتكتسي هذه الصلة أهمية خاصة إذ تتيح أمام أقل البلدان نمواً - كما هو مبين في تقرير المدير العام المقدم إلى الدورة ١١٠ لمؤتمر العمل الدولي - فرصة الاستفادة القصوى من إمكانات المنشآت متعددة الجنسية في إقامة روابط وثيقة مع المنشآت المحلية، وبذلك تقدم يد المساعدة إلى هذه المنشآت على رفع مستوى قدراتها الإنتاجية. ويشجع إعلان المنشآت متعددة الجنسية المنشآت على التعاقد مع نظيراتها الوطنية لتعزيز العمالة في البلدان النامية، ولكن دون التهرب من مسؤولياتها على النحو المنصوص عليه في الإعلان. كما يشجع الإعلان على انخراط المنشآت متعددة الجنسية العاملة في البلدان النامية، في برامج تنمية المهارات الوطنية. وتتعاون منظمة العمل الدولية ومركز تورينو مع مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ومكتب الأمم المتحدة للممثل السامي لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية والرابطة العالمية لوكالات ترويج الاستثمار في برنامج

١٥ منظمة العمل الدولية، "الاستنتاجات التي اعتمدها الاجتماع الثلاثي للخبراء لتعزيز العمل اللائق وحماية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل للعمال في مناطق تجهيز الصادرات"، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧.

١٦ انظر: SustainableFDI.org

مشترك، بتمويل من الإطار المتكامل المعزز، بغية بناء قدرات وكالات ترويج الاستثمار في ٢٠ بلداً من أقل البلدان نمواً، مع تعزيز السلوك المسؤول للمنشآت بما يتماشى مع إعلان المنشآت متعددة الجنسية. ويستند هذا البرنامج إلى شراكات منظمة العمل الدولية الأوسع نطاقاً مع مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية والرابطة العالمية لوكالات ترويج الاستثمار في سبيل تعزيز العمل اللائق وزيادة آثار الاستثمار الأجنبي المباشر الأوسع نطاقاً على التنمية المستدامة.

◀ دال - المجالات الناشئة التي يمكن فيها تقديم المزيد من الدعم للهيئات المكونة وقطاع الأعمال

٢٨. تشير التعليقات التي تم جمعها من الاستبيانات الموزعة في الأقاليم والاجتماعات الإقليمية والدورات التدريبية لصالح الهيئات المكونة الثلاثية أو الشركات والمشاريع وغيرها من الحوارات، إلى أنه يمكن بذل جهود إضافية لدعم الهيئات المكونة في تحسين الاستفادة من إعلان المنشآت متعددة الجنسية ومساعدة المنشآت في تطبيق مبادئه، بما في ذلك في سياق سلاسل التوريد والإمداد والعناية الواجبة.

٢٩. ويمكن لمجلس الإدارة أن ينظر فيما يلي:

- ١- زيادة أنشطة استشارة ووعي وبناء قدرات الهيئات المكونة. ما فتى إعلان المنشآت متعددة الجنسية يشكل إطاراً مهماً لوزارات العمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال التي تدعو إلى اتساق السياسات المعنية بالتجارة والاستثمار. بيد أن الهيئات المكونة تحتاج إلى أدوات وإلى التعلم من الأقران وتبادل الخبرات لدعم مشاركتها الكاملة في وضع سياسات أوسع نطاقاً قادرة على التأثير على العمل اللائق.
- ٢- تعزيز الدعم المقدم لنقاط الاتصال الوطنية والأدوات والآليات المماثلة. توفر نقاط الاتصال الوطنية الثلاثية والآليات المماثلة المكلفة بتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية، هيكلية مؤسسية لتيسير الحوار الاجتماعي وتقاسم المعارف وبناء القدرات، بغية المساهمة في اتساق السياسات الوطنية، بما في ذلك في إطار وضع وتنفيذ خطط العمل الوطنية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، والمشاركة في المشاورات بين البلد المقار والبلد المضيف. إلا أن نقاط الاتصال الوطنية والآليات المماثلة تستلزم الدعم حتى تترسخ وتنفذ من قدراتها التشغيلية على نحو كامل.
- ٣- تسهيل تبادل المعارف والخبرات بشأن تنفيذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. أظهرت الأنشطة الافتراضية لتبادل المعارف، كالدورة الدراسية الإلكترونية المتاحة للجميع، الاهتمام الذي توليه الهيئات المكونة والمنشآت وشركائها في قطاع الأعمال، إلى جانب المنظمات الدولية، للمشاركة في هذا النوع من الأنشطة. وبناءً على قدرته العالمية على تنظيم الاجتماعات، سيساهم منتدى منظمة العمل الدولية المخصص لقطاع الأعمال والعمل اللائق في تعزيز الدور القيادي لمنظمة العمل الدولية في تحفيز مساهمة قطاع الأعمال في العمل اللائق.
- ٤- زيادة تعميم إعلان المنشآت متعددة الجنسية في أنشطة المكتب، بما يتماشى مع النداءات السابقة التي أطلقتها هيئات إدارة منظمة العمل الدولية. ويمكن أن يشمل ذلك الاستفادة بشكل أفضل من إعلان المنشآت متعددة الجنسية بوصفه إطاراً للعمل الجماعي في مشاريع التعاون الإنمائي ذات الصلة وزيادة الوعي بالإعلان المذكور في صفوف المنشآت المنخرطة في مشاريع منظمة العمل الدولية أو التي تنضم لعضوية شبكات المنشآت التابعة لمنظمة العمل الدولية.
- ٥- تنفيذ العناصر التي تتعلق بإعلان المنشآت متعددة الجنسية من حيث الركائز الأساسية لاستراتيجية شاملة بشأن تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد التي حددها الفريق العامل الثلاثي المكلف باستعراض الخيارات الرامية إلى ضمان العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد.

◀ مشروع القرار

٣٠. طلب مجلس الإدارة من المدير العام ما يلي:

- (أ) تكثيف الأنشطة الداعمة للهيئات المكونة بغية تحقيق الاستفادة الفضلى من إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية)، بما يتمشى مع الركائز الأساسية لاستراتيجية شاملة بشأن تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد؛
- (ب) دعم مكتب المساعدة التابع لمنظمة العمل الدولية في المساعدة التي يقدمها لقطاع الأعمال بشأن معايير العمل الدولية والأدوات التشغيلية الأخرى، على النحو المُبيّن في الملحق الثاني لإعلان المنشآت متعددة الجنسية؛
- (ج) زيادة إدماج إعلان المنشآت متعددة الجنسية في برامج التعاون الإنمائي ذات الصلة والأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية مع المنشآت؛
- (د) تعزيز مشاركة منظمة العمل الدولية مع منظمات دولية أخرى للنهوض بالعمل اللائق من خلال الترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية في سياق التجارة والاستثمار وسلاسل التوريد والإمداد؛
- (هـ) تسهيل عملية حشد الموارد تحقيقاً لهذا الغرض.