

أولاً

قرار بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية^١

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، المنعقد في جنيف في دورته الخامسة بعد المائة، ٢٠١٦، وقد أجرى مناقشة عامة تستند إلى التقرير الرابع، وعنوانه *العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية*،

١. يعتمد الاستنتاجات التالية،
٢. يدعو مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى القيام بما يلي:
 - (أ) أن يولي هذه الاستنتاجات الاعتبار الواجب عند التخطيط للعمل المقبل؛
 - (ب) أن يطلب من المدير العام أن يأخذها في الاعتبار عند إعداد مقترحات البرنامج والميزانية المقبلة وأن يضعها موضع التنفيذ، حيثما أمكن، عند تنفيذ البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧.

الاستنتاجات بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية

الفرص والتحديات البارزة في سلاسل التوريد العالمية أمام تحقيق العمل اللائق والتنمية الشاملة

١. سلاسل التوريد العالمية معقدة ومتنوعة ومجزأة. وفي قطاعات النسيج والملبوسات وتجارة التجزئة والأحذية والسيارات والأغذية والزراعة والأغذية البحرية ومصائد الأسماك والإلكترونيات والبناء والسياحة والضيافة والبستنة والنقل وغير ذلك من القطاعات، تزايدت سلاسل التوريد العالمية بفضل التطور التكنولوجي. وقد ساهمت في النمو الاقتصادي وخلق الوظائف والحد من الفقر وتنظيم المشاريع، ويمكنها أن تسهم في الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. ويمكنها أن تكون محركاً للتنمية من خلال تعزيز نقل التكنولوجيا واعتماد ممارسات جديدة في الإنتاج والانتقال إلى أنشطة ذات قيمة مضافة عليا، مما يمكن أن يعزز تنمية المهارات والإنتاجية والقدرة التنافسية.
٢. وللسلاسل التوريد العالمية أثرٌ إيجابي مهم على خلق الوظائف، نظراً إلى التغيرات الديمغرافية من حيث الشيخ والنمو السكاني وزيادة مشاركة المرأة في سوق العمل. وفي كافة أرجاء العالم، يبحث الملايين من الشباب والشبان عن فرص لدخول سوق العمل. والمشاركة في سلاسل التوريد العالمية تزيد من فرصهم في إيجاد موطئ قدم في عالم العمل المنظم والعيش في وضع مرضٍ لهم ولأسرهم والنجاح في الحياة.
٣. وفي الوقت نفسه، أدت أوجه القصور على جميع المستويات ضمن سلاسل التوريد العالمية إلى نشوء مواطن عجز في العمل اللائق فيما يخص ظروف العمل، مثلاً في مجالات السلامة والصحة المهنيين والأجور ووقت العمل، وهي تخلف آثارها على علاقة الاستخدام وعلى أوجه الحماية التي يمكن أن تقدمها. وقد أدت أوجه القصور هذه أيضاً إلى تفويض حقوق العمال، لاسيما الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وباتت السمة غير المنظمة وأشكال الاستخدام غير المعتادة منتشرة وكذلك اللجوء إلى الوسطاء؛ كما أن وجود عمل الأطفال والعمل الجبري هو على أشده في الأجزاء الدنيا من بعض سلاسل التوريد العالمية. ويتواجد العمال المهاجرون والعاملون في منازلهم في الكثير من سلاسل التوريد العالمية وقد يواجهون أشكالاً مختلفة من التمييز ولا يتمتعون سوى بفرص محدودة من الحماية القانونية، إن وجدت.

^١ اعتمد في ١٠ حزيران/يونيه ٢٠١٦.

٤. وفي قطاعات كثيرة، تمثل النساء نسبة كبيرة من القوى العاملة في سلاسل التوريد العالمية. وهن ممثلات بشكل غير متناسب في الوظائف متدنية الأجور في المستويات الدنيا من سلسلة التوريد، وغالباً جداً ما يكنّ عرضة للتمييز والتحرش الجنسي وغير ذلك من أشكال العنف في مكان العمل. بالإضافة إلى ذلك، تفتقر النساء إلى سبل الحصول على تدابير الحماية الاجتماعية عموماً وعلى حماية الأمومة بصورة خاصة، وتكون فرص تطوّر مسارهّن المهني محدودة.

٥. ومناطق تجهيز الصادرات غير موحدة وترتدي سمات متباينة جداً. ومواطن العجز في العمل اللائق بارزة في عدد كبير من مناطق تجهيز الصادرات المرتبطة بسلاسل التوريد العالمية. وينبغي أن تنطبق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والعمل اللائق على كافة الأقاليم، بما فيها مناطق تجهيز الصادرات. وبغية استقطاب الاستثمار واستحداث الوظائف، غالباً ما تكون مناطق تجهيز الصادرات مستثناة من قوانين العمل ومعفاة من الضرائب وتُفرض فيها قيود على الأنشطة النقابية والمفاوضة الجماعية. وساعات العمل الطويلة ووقت العمل الإضافي الإجباري والتمييز في الأجور، إنما هي من الممارسات الشائعة في مناطق تجهيز الصادرات.

٦. وقد لا تملك الحكومات سوى قدرات وموارد محدودة لترصد وتنفذ بفعالية الامتثال للقوانين واللوائح. وكان من شأن توسع سلاسل التوريد العالمية عبر الحدود أن فاقم هذه الثغرات في الإدارة السديدة.

٧. وبفضل ولاية منظمة العمل الدولية وخبرتها وكفاءتها في عالم العمل ونهجها المعياري إزاء التنمية وهيكلها الثلاثي، فإنها تتمتع بمكانة فريدة تخولها التصدي لثغرات الإدارة السديدة في سلاسل التوريد العالمية، حتى تتمكن هذه السلاسل من تحقيق إمكاناتها باعتبارها جسور عبور إلى التنمية.

تدخلات وُضعت لضمان اقتران التنمية الاقتصادية بالعمل اللائق

٨. وضع المكتب والهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة الآخرون طائفة واسعة من السياسات والاستراتيجيات والإجراءات والبرامج، لضمان أن تقترن التنمية الاقتصادية بالعمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية، بما في ذلك احترام معايير العمل الدولية. وقد صُممت ونُفذت جميعها في مكان العمل وعلى المستوى الوطني والقطاعي والإقليمي والدولي. وعلى الرغم من هذه الطائفة الواسعة من التدخلات، لا تزال هناك مواطن عجز في العمل اللائق وثغرات في الإدارة السديدة، ولا بد من مواجهة هذه التحديات.

٩. وقد اتخذت دول أعضاء كثيرة إجراءات لخفض الثغرات في الإدارة السديدة من خلال تعزيز النظم الوطنية لإدارة العمل وتفتيش العمل. كما نشطت الدول الأعضاء من خلال المنظمات الدولية ومتعددة الأطراف والتجمعات الإقليمية الأخرى، ومن خلال إدماج أحكام العمل، بما فيها معايير العمل الأساسية، في الاتفاقات التجارية والمشتريات العامة ومن خلال برامج التعاون التقني. وتشمل التدخلات الأخرى التشريعات بشأن المسؤولية في أسفل السلسلة، وتنص أحياناً على تنظيم سلاسل التوريد عبر الحدود. وفي الوقت نفسه، لم تتمكن جميع الدول الأعضاء من التكيف بفعالية مع التحول السريع المتأتي عن مشاركتها في الاقتصاد العالمي.

١٠. وقد أطلقت فرادى الشركات والمجموعات على مستوى الصناعة والمجموعات متعددة أصحاب المصلحة مبادرات امتثال خاصة، ركزت على طائفة واسعة من المسائل واستخدمت استراتيجيات مختلفة من قبيل التدقيق المحاسبي وتقاسم أفضل الممارسات وآليات الشكاوى والتعلم من الأقران والتماس المشورة وبناء القدرات. وتقع على عاتق قطاعات الأعمال مسؤولية احترام حقوق العمال في عملياتها، كما هو مشار إليه في المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان (المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة). وعلى الحكومات واجب تنفيذ القوانين واللوائح الوطنية وإنفاذها. ويمكن للجهود التي يبذلها أصحاب المصلحة الآخرون لتعزيز الامتثال في مكان العمل، أن تدعم فعالية ونجاعة النظم العامة للإدارة السديدة، دون أن تحل محلها.

١١. وقد ضلع الشركاء الاجتماعيون في حوار اجتماعي عبر الحدود وتفاوضوا حول اتفاقات إيطارية دولية، تمثلت في بروتوكول بشأن الحرية النقابية واتفاق ملزم. كما طوروا المفاوضات على المستوى الصناعي والمعايير والأدوات والمشورة على المستوى القطاعي. ولا يزال هناك مجال لتعزيز فعالية هذه الأدوات وأثرها، مثلاً من خلال إرساء آليات تظلم غير قضائية واستثارة وعي هذه الآليات المتعلقة بالعلاقات الصناعية.

١٢. وفي العديد من هذه المبادرات، أدت منظمة العمل الدولية دوراً مهماً في إطار ولايتها من خلال توفير الدعم والمشورة السياسية وأنشطة التعاون التقني.

نُظُم الإدارة السديدة المناسبة والتدابير المتخذة من جانب الحكومات والشركاء الاجتماعيين لتحقيق الاتساق بين النتائج الاقتصادية والعمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية

١٣. تقوم المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة على الاعتراف بما يلي: (أ) التزامات الدول القائمة باحترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية وحمايتها وإعمالها؛ (ب) دور منشآت الأعمال بوصفها هيئات متخصصة من المجتمع تضطلع بمهام متخصصة، ويُطلب منها الامتثال لجميع القوانين المعمول بها واحترام حقوق الإنسان؛ (ج) الحاجة إلى مقابلة الحقوق والالتزامات بسبل انتصاف مناسبة وفعالة عندما تُنتهك. وقرار الجمعية العامة، الذي اعتمدت بموجبه المبادئ العامة للأمم المتحدة في ٢٠١١، أكد على أنه في حين يتوجب على الدولة أن تنفذ التشريعات، فإن من المطلوب من منشآت الأعمال الامتثال لها. ويسلُط القرار الضوء على أنّ ضعف المؤسسات الوطنية والتشريعات والتنفيذ، يعيق الاستفادة إلى أقصى حد من منافع العولمة وأنه من المطلوب اتخاذ المزيد من الإجراءات لسد الثغرات في الإدارة السديدة على المستوى القطاعي والوطني والإقليمي والدولي. وينبغي أن تشمل الإجراءات بناء قدرات كافة الجهات الفاعلة بغية مواجهة تحديات العمل اللائق مواجهة أفضل في سلاسل التوريد العالمية. وتتنطبق المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة على جميع الدول وجميع منشآت الأعمال، سواء كانت عبر وطنية أو غير ذلك، بغض النظر عن حجمها وموقعها وملكيته وهيكلها.

١٤. ومنظمة العمل الدولية، بفضل ولايتها العالمية وخبرتها وكفاءتها في عالم العمل، إنما هي في أفضل وضع يخولها قيادة النشاط العالمي الرامي إلى تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. وما إنشاء "صندوق الرؤية صفر"، الذي استهلته مجموعة السبعة في عام ٢٠١٥ بالتعاون مع منظمة العمل الدولية لتعزيز السلامة والصحة المهنيين في بلدان الإنتاج، سوى مثال مستمد من الماضي القريب. وتحقيقاً لهذا الغرض، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تعزز قدراتها باعتبارها المركز العالمي للتميز، بحيث تقوم، بعد مراعاة كافة البيانات المناسبة المتاحة، بتيسير وضع وتنفيذ سياسات واستراتيجيات متنسقة ومستتيرة وبناء قدرات الهيئات المكونة.

دور الحكومات وقطاع الأعمال والشركاء الاجتماعيين

١٥. على الدول واجب اعتماد القوانين واللوائح الوطنية وتنفيذها وإنفاذها وضمان أن تكون المبادئ والحقوق الأساسية في العمل واتفاقيات العمل الدولية المصدق عليها مطبقة على جميع العمال وتوفر الحماية لهم، مع مراعاة معايير العمل الدولية الأخرى. وتقع على عاتق الحكومات ومنشآت الأعمال والشركاء الاجتماعيين مسؤوليات تكملية، ولكن متباينة، في تعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. ومن مسؤولية قطاع الأعمال احترام حقوق الإنسان وحقوق العمال في سلاسل التوريد لديها بما يتفق مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة، والامتثال للقانون الوطني حيثما تزاوَل أعمالها. ومن المطلوب تحقيق اتساق السياسات والتعاون والتنسيق على المستوى العالمي والإقليمي والقطاعي والوطني.

١٦. وينبغي للحكومات أن تقوم بما يلي:

(أ) تعزيز نُظُم إدارة العمل وتفتيش العمل بغية ضمان الامتثال كلياً للقوانين واللوائح والوصول إلى آليات الانتصاف والشكاوى المناسبة والفعالة. وتقع مسؤولية إنفاذ القانون على عاتق

- الحكومات، مع الأخذ بعين الاعتبار أنّ أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم يؤدون دوراً مهماً في تعزيز وضمن الامتثال؛
- (ب) النهوض على نحو نشط بالحوار الاجتماعي والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية لجميع العمال، بصرف النظر عن وضع استخدامهم، بما في ذلك في مناطق تجهيز الصادرات؛
- (ج) استخدام المشتريات العامة لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مع مراعاة اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٤)، إذ يمكن أن يكون لذلك تأثير مهم على حقوق العمال وظروف العمل على امتداد سلاسل التوريد العالمية؛
- (د) عند الاقتضاء، الطلب من المنشآت التي تملكها الدولة أو تشرف عليها أن تنفذ إجراءات العناية الواجبة وأن تعزز العمل اللائق في كافة عملياتها في سلاسل التوريد لديها؛
- (هـ) استحداث بيئة ملائمة لمساعدة المنشآت على تعزيز مساهمتها في تحقيق الاستدامة والعمل اللائق على امتداد عملياتها، ومساعدتها على تحديد المخاطر الخاصة بكل قطاع وتنفيذ إجراءات العناية الواجبة في نُظُمها الإدارية. وينبغي للحكومات أيضاً أن تعبّر بشكل واضح عما تتوقعه من المنشآت من حيث السلوك المسؤول لقطاع الأعمال، ويمكنها أن تنتظر فيما إذا كان يلزم اتخاذ المزيد من التدابير، بما فيها اللوائح، في حال لم تلبّ هذه التوقعات؛
- (و) حفز الشفافية وحثّ المنشآت، والطلب منها حسب مقتضى الحال، بمختلف الوسائل، أن تقدم التقارير بشأن العناية الواجبة في إطار سلاسل التوريد لديها لنشر المعلومات عن طريقة معالجة آثارها على حقوق الإنسان؛
- (ز) مكافحة الفساد، بما في ذلك حماية "الواشين به"؛
- (ح) النظر في إدراج المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في الاتفاقات التجارية، مع مراعاة أنه لا يجوز التذرع بانتهاك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ولا استخدامه بطريقة أخرى كميزة نسبية مشروعة، وأنه ينبغي عدم استخدام معايير العمل لأغراض تجارية حمائية؛
- (ط) التعبير على نحو واضح عن أنه يتوقع من جميع منشآت الأعمال الموجودة على أراضيها و/أو الخاضعة لاختصاصها القضائي، أن تحترم حقوق الإنسان على امتداد عملياتها والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل لصالح جميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون والعاملون في منازلهم والعاملون في أشكال الاستخدام غير المعتادة والعاملون في مناطق تجهيز الصادرات؛
- (ي) تنفيذ التدابير لتحسين ظروف عمل جميع العمال، بما في ذلك في سلاسل التوريد العالمية وفي مجالات الأجور ووقت العمل والسلامة والصحة المهنيين، وضمن أن تُلبي أشكال الاستخدام غير المعتادة الاحتياجات المشروعة للعمال ولأصحاب العمل وألا تُستخدم لتقويض حقوق العمال والعمل اللائق. وينبغي أن تترافق هذه التدابير مع زيادة الانتاجية؛
- (ك) استهداف تدابير محددة في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، بما في ذلك التعاونيات وغيرها من كيانات الاقتصاد الاجتماعي، لزيادة إنتاجيتها وتعزيز العمل اللائق، بما في ذلك الفرص الرامية إلى إضفاء السمة المنظمة على الأجزاء العليا من سلاسل التوريد وزيادة تطويرها والارتقاء بها والمضي بها قدماً، تمشياً مع استنتاجات عام ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة واستنتاجات عام ٢٠١٥ بشأن المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة اللائقة والمنتجة؛
- (ل) توخياً للقضاء على العمل الجبري أو الإلزامي، توفير الإرشاد والدعم إلى أصحاب العمل ومنشآت الأعمال لاتخاذ تدابير فعالة من أجل تحديد مخاطر العمل الجبري أو الإلزامي والحبولة دون حدوثها والتخفيف من حدتها وتوضيح كيفية معالجتها في عمليات منشآتهم أو في المنتجات أو الخدمات أو العمليات التي قد يكونون مرتبطين بها مباشرة، بما يتماشى مع اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) واتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥) وبروتوكول عام ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠؛
- (م) تنفيذ السياسات الرامية إلى تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم تمشياً مع توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥

(رقم ٢٠٤)، وبالتالي زيادة القاعدة الضريبية لصالح الحكومات والمنافسة العادلة فيما بين المنشآت وفرص العمل اللائق لصالح العمال؛

(ن) التعاون من خلال الهيئات الإقليمية لتنسيق القوانين والممارسات و/أو تحسين اتساق السياسات فيما بين البلدان بغية ضمان تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية.

١٧. وتمشياً مع استقلالية الشركاء الاجتماعيين، ينبغي للشركاء الاجتماعيين تعزيز العمل اللائق والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل على نحو مشترك لصالح جميع العمال، بما في ذلك في سلاسل التوريد العالمية من خلال مبادرات قطاعية واتفاقيات جماعية وحوار اجتماعي عابر للحدود واتفاقيات إدارية دولية، حسب مقتضى الحال. وينبغي إيلاء اهتمام خاص لحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، لا سيما بالنسبة إلى المجموعات المستضعفة من العاملين في سلاسل التوريد العالمية.

١٨. وتمشياً مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة، ينبغي أن تتوخى منشآت الأعمال العناية الواجبة بحقوق الإنسان، من أجل تحديد الآثار الضارة بحقوق الإنسان التي تحدثها هذه المنشآت والحيولة دون حدوث هذه الآثار والتخفيف من حدتها وتوضيح كيفية معالجتها. وكي تبغ منشآت الأعمال عن كيفية معالجة الآثار الواقعة على حقوق الإنسان، ينبغي أن تكون هذه المنشآت مستعدة لإيصال ذلك إلى الخارج. وينبغي لمنشآت الأعمال أن ترسي آليات للتنظيم على المستوى التشغيلي لصالح العمال المتأثرين بعملياتها، تمشياً مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة.

١٩. وينبغي لمنظمات أصحاب العمل أن توفر إرشاداً عملياً لتنفيذ العناية الواجبة في نظم الإدارة التشغيلية وبناء القدرات فيها. وينبغي إيلاء اهتمام خاص للمنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تحتاج إلى الدعم من أجل الاضطلاع بمسؤولياتها.

٢٠. وينبغي لمنظمات العمال أن توفر المعلومات والدعم إلى العمال، لاسيما فيما يتعلق باحترام حقوق العمال والتحسينات في ظروف العمل. وينبغي لمنظمات العمال أيضاً أن تتفاوض مع المنشآت متعددة الجنسية بشأن الاتفاقيات واجبة الإنفاذ وأن تشرك ممثلي العمال في رصد تنفيذ تلك الاتفاقيات.

٢١. كذلك، ينبغي للحكومات وللشركاء الاجتماعيين أن يحفزوا مبادرات متعددة أصحاب المصلحة من أجل النهوض بالعمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية، يمكنها أن تدعم فعالية وكفاءة نظم الإدارة العامة، دون أن تحل محلها.

نشاط منظمة العمل الدولية

٢٢. استناداً إلى إعلان فيلادلفيا (١٩٤٤) وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته (١٩٩٨) وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨) وإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) وكافة معايير العمل الدولية ذات الصلة، بما فيها الاتفاقيات الأساسية بما فيها اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨) وبروتوكول عام ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ واتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) واتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨) واتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ واتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨ (رقم ٨٨) واتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١) واتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧) واتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) وتوصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) وتوصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨) واتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١) واتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) واتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٤) واتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤) والاستنتاجات بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته المائة (٢٠١١) والاستنتاجات بشأن المنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة اللائقة والمنتجة، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٤ (٢٠١٥)، بالإضافة إلى الاستنتاجات بشأن تعزيز المنشآت المستدامة، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والتسعين (٢٠٠٧)

ومبادرة مستقبل العمل، التي أطلقت مؤخراً، وإدراج العمل اللائق في برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تضع برنامج عمل لمعالجة مسألة العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية من خلال إطار شامل ومنسق. ويمكن استخدام البرامج القطرية للعمل اللائق والميثاق العالمي لفرص العمل كأطر سياسية وطنية للتصدي لأوجه العجز والثغرات في سلاسل التوريد العالمية. وبغية تنفيذ برنامج عمل دينامي وفي وقته، لا بد لمسؤول رفيع المستوى، يكون بمثابة نقطة اتصال، أن يتولى قيادة هذا العمل.

٢٣. وبموجب برنامج العمل، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بما يلي:

(أ) تشجيع تصديق وتنفيذ معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالعمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية؛

(ب) تعزيز بناء القدرات وتوفير المساعدة التقنية إلى الدول الأعضاء بشأن نُظم إدارة العمل وتفتيش العمل. وينبغي لهذه الإجراءات أن تضمن أيضاً حصول العمال على سبل الانتصاف القانونية، بما في ذلك في مناطق تجهيز الصادرات. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تواصل دعم الجهود التي تبذلها الحكومات لتحسين سيادة القانون وتسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، من خلال إرساء نُظم قضائية مستقلة وفعالة وتحسين تنفيذ القانون الوطني وإنفاذه وتعزيز قدرة كافة المنشآت على الامتثال للقانون الوطني؛

(ج) تشجيع حوار اجتماعي فعال على المستوى الوطني وعبر الحدود، وبالتالي احترام استقلالية الشركاء الاجتماعيين. وعندما يقرر الشركاء الاجتماعيون أن يفاوضوا بشأن اتفاقات إدارية دولية، يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تدعم وتسهل العملية، بناءً على طلب مشترك، وأن تساعد في عملية المتابعة، بما في ذلك الرصد والوساطة وتسوية النزاعات، حيثما اقتضى الأمر ذلك. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تجري بحثاً عن فعالية وأثر الحوار الاجتماعي عبر الحدود؛

(د) تقييم أثر وقابلية امتداد برامج التعاون الإنمائي، من قبيل برنامج العمل الأفضل وبرنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس، وعند الضرورة تكيف هذه البرامج والارتقاء بها ووضع نهج قطاعية ونهج أخرى للتصدي لتحديات العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية؛

(هـ) توفير الريادة واستخدام قدرة منظمة العمل الدولية على جمع الشمل وقيمتها المضافة الفريدة لحفز اتساق السياسات فيما بين كافة المبادرات والعمليات متعددة الأطراف والمرتبطة بالعمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. وينبغي للمنظمة أن تعمل بالشراكة مع منظمات ومحافل دولية من قبيل منظمات الأمم المتحدة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومجموعة السبعة ومجموعة العشرين والمؤسسات التجارية والمالية الدولية، وأن تأخذ بعين الاعتبار الأطر الدولية من قبيل المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة، إلى جانب صكوك مرجعية أخرى من قبيل المبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تراعي الوظيفة والنطاق الجغرافي لعمل مراكز الاتصال الوطنية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وعند الطلب أن توفر خبرتها في مجال معايير العمل الدولية إلى مراكز الاتصال هذه. وفي إطار عملية استعراض إعلان المنشآت متعددة الجنسية، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تنتظر في إرساء آليات لمعالجة النزاعات؛

(و) تعزيز قدرتها على توفير الإرشاد إلى المنشآت بشأن تطبيق معايير العمل ضمن سلاسل التوريد لديها وإتاحة المعلومات بشأن حالات قطرية وقوانين ولوائح محددة، بما في ذلك بشأن تنفيذ العناية الواجبة بحقوق العمال، بالاتساق مع الأطر الدولية الموجودة أصلاً. ويساعد الكثير من هذه الأطر المنشآت على تعزيز العمل اللائق. وينبغي أن تكون معروفة على نحو أفضل وأن يتم ترويجها بأسلوب منسق؛

(ز) النظر في اعتماد خطة عمل ترمي إلى ترويج العمل اللائق وحماية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لصالح العاملين في مناطق تجهيز الصادرات، تكون استكمالاً للمناقشة الحالية وللمناقشات السابقة التي أجرتها منظمة العمل الدولية في هذا الصدد، من قبيل الاجتماع الثلاثي للبلدان التي تشغل مناطق لتجهيز الصادرات (جنيف، ١٩٩٨) والمناقشة

التي أجراها مجلس الإدارة في دورته ٢٨٦ (آذار/ مارس ٢٠٠٣) بشأن العمالة والسياسة الاجتماعية فيما يتعلق بمناطق تجهيز الصادرات؛

(ح) الاضطلاع بدور استباقي في إصدار بيانات موثوقة بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية وإتاحتها، بالتعاون مع كافة المنظمات والمحافل المختصة، بغية خلق أوجه تآزر في الإحصاءات والبحوث. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي لها أن تبني القدرات على المستوى الوطني لدعم جهود الهيئات المكونة في إصدار البيانات الخاصة بها؛

(ط) القيام بمزيد من البحوث والتحليلات لتحسين فهم كيفية عمل سلاسل التوريد عملياً وكيفية اختلافها بين قطاع وآخر وماهية تأثيرها على العمل اللائق والحقوق الأساسية. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أيضاً أن تجري تقييماً للاستراتيجيات والبرامج العديدة بشأن تعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية، سواء تلك الصادرة عن المنظمة أو تلك الصادرة عن جهات فاعلة خارجية. ويمكن لمنظمة العمل الدولية أن تجمّع خلاصة وافية عن أفضل الممارسات في سلاسل التوريد العالمية وأن تصبح مركزاً للمعارف يوفر التوجيه والمشورة لأصحاب المصلحة داخل المنظمة وخارجها، ويعزز قدرات الهيئات المكونة.

٢٤. ويشكل إعلان المنشآت متعددة الجنسية إطار منظمة العمل الدولية المدعوم من كافة الهيئات المكونة الثلاثية، والذي يرمي إلى تحقيق أقصى قدر من الانعكاسات الإيجابية للمنشآت متعددة الجنسية وتدارك انعكاساتها السلبية المحتملة. ويحدد الإعلان في هذا الصدد أدوار ومسؤوليات الحكومات (في بلدان المنشأ والمقصد) والمنشآت متعددة الجنسية ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، ويضم هذه الجهات الفاعلة معاً للتصدي لتحديات العمل اللائق ولتحديد فرص النمو الشامل. وينبغي لعملية استعراض نص إعلان المنشآت متعددة الجنسية وعملية تفسيره، التي قررها مجلس الإدارة، أن تراعي نتائج المناقشة الحالية في مؤتمر العمل الدولي.

٢٥. وهناك قلق من احتمال أن تكون المعايير الراهنة لمنظمة العمل الدولية غير كافية مع الغرض الرامي إلى تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية. وعليه، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تستعرض هذه المسألة وتدعو، في أقرب وقت مناسب، بقرار من مجلس الإدارة، إلى عقد اجتماع ثلاثي تقني أو اجتماع للخبراء للقيام بما يلي:

(أ) تقييم أوجه القصور التي تفضي إلى مواطن العجز في العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية؛

(ب) تحديد التحديات البارزة أمام الإدارة السديدة في تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية؛

(ج) النظر في ماهية الإرشادات أو البرامج أو التدابير أو المبادرات أو المعايير المطلوبة لتعزيز العمل اللائق و/أو تسهيل الحد من مواطن العجز في العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية.