



من أجل اتخاذ قرار

البند الأول من جدول الأعمال

آخر المستجدات بشأن الأولويات الاستراتيجية
للفترة ٢٠١٠-٢٠١١

لمحة عامة

القضايا المشمولة

تقدم هذه الوثيقة معلومات محدثة عن النشاط الذي يضطلع به المكتب فيما يتعلق بالأولويات الاستراتيجية التي اعتمدها مجلس الإدارة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، وعن اتجاهات المسؤولية الاجتماعية للشركات، ذات الصلة بمنظمة العمل الدولية وبهيئاتها المكونة، إلى جانب موجز مقتضب لاستنتاجات القرار بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة، التي تنطوي على آثار على العمل الذي تقوم به اللجنة الفرعية.

الانعكاسات السياسية

لا شيء.

الانعكاسات المالية

الفقرة ٢٠(ب).

القرار المطلوب

الفقرة ٢٠.

الإحالات إلى سائر وثائق مجلس الإدارة وصكوك منظمة العمل الدولية

قرار بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، جنيف، ٢٠١٠.

١. تقدم هذه الوثيقة معلومات محدثة عن النشاط الذي يضطلع به المكتب فيما يتعلق بالأولويات الاستراتيجية التي اعتمدها مجلس الإدارة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، وتتضمن معلومات عن الاتجاهات الراهنة في المسؤولية الاجتماعية للشركات، ذات الصلة بمنظمة العمل الدولية وبهيئاتها المكونة. كما تقدم الوثيقة موجزاً مقتضباً لاستنتاجات القرار بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة في الدورة التاسعة والتسعين لمؤتمر العمل الدولي، التي تنطوي على آثار على العمل الذي تقوم به اللجنة الفرعية.

مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال

٢. بغية استيفاء احتياجات قطاع الأعمال من حيث المعلومات الأساسية عن إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) والمبادئ الواردة في معايير العمل الدولية، استهل المكتب مكتباً جديداً في منظمة العمل الدولية على شبكة الإنترنت لمساعدة قطاع الأعمال بشأن معايير العمل الدولية. ومن الممكن النفاذ إلى مكتب المساعدة عبر صفحة استقبال منظمة العمل الدولية، وهو ثمرة تعاون على مستوى المكتب مع الإدارات التقنية، ويقوم مقام مدخل إلى مجموعة واسعة من أنشطة منظمة العمل الدولية المرتبطة بعمليات الشركات. وإذ تستخدم صفحات الويب الجديدة إعلان المنشآت متعددة الجنسية كإطار لها، فإنها تورد مجموعة الأسئلة المطروحة غالباً وتيسر الحصول على ما هو موجود لدى منظمة العمل الدولية من الموارد والأدوات والمبادئ التوجيهية والأبحاث وغير ذلك من المنتجات التي تهم قطاع الأعمال على وجه خاص، فضلاً عن الروابط بالمعلومات والأدوات والموارد المهمة من المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال. وتبذل الجهود حالياً لجعل الموقع متاحاً كلياً باللغتين الفرنسية والإسبانية. ويظهر شعار مكتب المساعدة فعلاً في صفحة استقبال المنظمة باللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية وعلى مواقع العديد من المنظمات الأعضاء لدى الهيئات المكونة والمنظمات والمبادرات المعنية بالمسؤولية الاجتماعية للشركات وذات الصلة بالعمل.

٣. ولبي مكتب المساعدة، منذ استهلاله في آذار/ مارس ٢٠٠٩، أكثر من ٣٠٠ طلب على مشورة الخبراء، بما فيها ٩٥ طلباً خلال الفترة الممتدة من ١٥ آذار/ مارس إلى ١٥ أيلول/ سبتمبر ٢٠١٠، وهو متوسط يتماشى مع فترات تقديم التقارير السابقة، أي ١٠-١٥ سؤالاً في الشهر. وما فتئت المنشآت، لاسيما المنشآت متعددة الجنسية، تشكل السواد الأعظم من المستخدمين، مما يمثل ٤٧ في المائة من الطلبات المتلقاة خلال فترة تقديم التقارير ويشير إلى أنّ الجمهور المستهدف - أي الشركات - هي التي تستفيد من هذه الخدمة بشكل أساسي. وقد أرسلت منظمات العمال وفرادى العمال ٢٣ في المائة من الطلبات، ويدل ذلك على زيادة كبيرة مقارنة مع نسبة ١٤,٦ في المائة في فترة تقديم التقارير السابقة. وشكلت المبادرات أو المنظمات الحكومية الدولية غالبية الفئة "أخرى". ولم يتلق مكتب المساعدة أية أسئلة من منظمات أصحاب العمل خلال هذه الفترة.

٤. وعلى غرار فترات تقديم التقارير السابقة، أتت المجموعة الكبرى من المستخدمين من أوروبا الغربية، مما يمثل ٤٢ في المائة من مجمل الطلبات المتلقاة؛ غير أنه كان هناك زيادة في عدد المستخدمين من أمريكا اللاتينية (١٢,٦ في المائة) ومن شرق آسيا (١٠,٥ في المائة). وكان هناك تراجع كبير في نسبة الأسئلة المتلقاة من قطاع المنسوجات، وقد كانت مهيمنة في فترات تقديم التقارير السابقة؛ إلى جانب زيادة كبيرة في الصناعات الثقيلة والاستخراجية. ولم يكن هناك أية قطاعات جديدة لهذه الفترة. ويتضمن الملحق لائحة مفصلة بالأسئلة المتلقاة خلال هذه الفترة، حسب الموضوع.

٥. وسيستمر المكتب في تعزيز مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية في مجال الأنشطة المتعلقة باستشارة الوعي وبناء القدرات مع مكاتب المنظمة على المستويين الإقليمي والقطري، وفي البحث عن فرص للمزيد من الأنشطة الترويجية مع منظمات أخرى، بما فيها المنظمات الأعضاء لدى الهيئات المكونة والمنظمات الحكومية والحكومية الدولية والدولية ذات الصلة، ومبادرات قطاع الأعمال وأصحاب المصلحة المتعددين، المتعلقة بمسائل المسؤولية الاجتماعية للشركات والمرتبطة بالعمل.

التعاون مع مركز التدريب الدولي في توفير التدريب وبناء القدرات

٦. يستمر المكتب في دعم مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية والتعاون معه على تقديم التدريب بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية والبعد المتصل بالعمل في المسؤولية الاجتماعية للشركات. وفي بلغاريا، نُظِم تدريب وحوار مشترك بين الهيئات المكونة الثلاثية والمنشآت متعددة الجنسية مع وزارة العمل والسياسة الاجتماعية بشأن "النهوض بممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً: من المبادئ إلى الممارسة" في أيار/ مايو. وأجريت دورة تدريبية جديدة بعنوان "تنفيذ معايير العمل من خلال المسؤولية الاجتماعية للشركات: أدوات واستراتيجيات"، في تورينو من ٣٠ آب/ أغسطس إلى ٣ أيلول/ سبتمبر، ضمت مجموعة متنوعة من المشاركين من الشرق الأوسط وأفريقيا وأمريكا اللاتينية وأوروبا وآسيا. واستناداً إلى النجاح الذي حققته العام المنصرم الدورة التدريبية التي استهدفت القطاع الخاص بشأن تنفيذ معايير العمل في سلاسل التوريد، يجري إعداد دورة تدريبية جديدة في ٢٠١١ تأخذ في الاعتبار المقترحات المقدمة من ممثلي العمال وأصحاب العمل.

الشبكة العالمية لمدارس قطاع الأعمال

٧. بغية التوصل إلى بناء القدرات للأجل الطويل استناداً إلى ممارسات مسؤولة ومستدامة في أماكن العمل، واصل المكتب قيامه بتطوير الشبكة العالمية لمدارس قطاع الأعمال، وهي تضم الأكاديميات ومدارس قطاع الأعمال الرائدة وتتسم بالتركيز على الاستدامة والمسؤولية الاجتماعية للشركات وأخلاقيات قطاع الأعمال. وتتعاون مجموعة من مدارس قطاع الأعمال في الشبكة فيما بينها لإعداد نموذج تعليمي على مستوى المتخرجين يعنى بالإدارة المستدامة لسلاسل التوريد، ويدمج المبادئ الرئيسية لإعلان المنشآت متعددة الجنسية وبرنامج العمل اللائق. وهناك نموذج ثان في طور الإعداد بشأن البعد المتصل بالعمل في المسؤولية الاجتماعية للشركات ضمن مشروع ترعاه الحكومة الإيطالية بالتعاون مع مركز تورينو. وستكون هاتان الدورتان ملائمتين للبرامج المعدة للمتخرجين على مستوى العالم، وسوف تعتمدان على الخبراء الموجودين على رأس الميادين الخاصة بكل منهم. كما ترميان إلى جعل المناهج الدراسية أكثر أهمية ومتاحة على نطاق واسع أمام مؤسسات التعليم والطلاب الموجودين في الاقتصادات التي تمر بمرحلة انتقالية. ومن المتوقع أن توفر نماذج التعليم التنفيذية إمكانية حصول الهيئات المكونة على هاتين الدورتين.

٨. ويستمر المكتب في تقديم المعلومات إلى الطلاب المتخرجين وطلاب ما قبل التخرج، في مجال قطاع الأعمال والقانون والإدارة العامة، عند الزيارات الدراسية إلى منظمة العمل الدولية، لاسيما بالنسبة إلى أولئك الذين يعربون صراحة عن اهتمامهم بمعرفة الأسلوب الذي تتبعه منظمة العمل الدولية للتفاعل مع قطاع الأعمال بشأن البعد المتصل بالعمل في المسؤولية الاجتماعية للشركات. وتقدم هذه الزيارات فرصاً لاستثارة وعي الجيل الجديد من المديرين وواضعي السياسات بإعلان المنشآت متعددة الجنسية والصكوك الأخرى لمنظمة العمل الدولية.

البحوث بشأن مدى إنفاذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

٩. خلال فترة الإبلاغ هذه، جرى الاضطلاع بالأنشطة على المستوى القطري في كوت ديفوار وليبيريا وموريشيوس، ويزمع الاضطلاع بها في الاتحاد الروسي وسيراليون. وتركز البحوث الحالية على توفير تدخلات منظمة العمل الدولية في مجالات من قبيل الدور الذي يضطلع به الاستثمار الأجنبي المباشر والمنشآت متعددة الجنسية في استحداث وظائف أكثر وأفضل. ومن خلال التجارب الأخيرة في كوت ديفوار وليبيريا، رأى المكتب أن اللجوء إلى أبحاث موجهة نحو النشاط هو مدخل فعال للحوار الاجتماعي الثلاثي الذي يشمل أيضاً المنشآت متعددة الجنسية، من أجل التصدي لطائفة من الشواغل المتبادلة، ويمكنه أن يوفر إسهامات قيمة في تطوير البرامج القطرية للعمل اللائق.

١٠. وفي ليبيريا، نُظِم حوار سياسي رفيع المستوى في أوائل شهر أيلول/ سبتمبر بين الجهات الفاعلة من القطاعين العام والخاص بشأن دور المنشآت متعددة الجنسية بالنسبة إلى عمالة الشباب، بالاستناد إلى الاستنتاجات التي

أنت بها دراسة أجريت مؤخراً^١ والتوصيات الصادرة عن قطاع الأعمال بالنسبة إلى عملية "المضي قدماً". ونتيجة ذلك، أنشأت غرفة التجارة في ليبيريا، بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية، فريق عمل لخلق الوظائف، يتكون من قادة قطاع الأعمال من ستة قطاعات اقتصادية، بغية التعمق في كيفية تعزيز نهج شراكة بين الحكومة والقطاع الخاص يدعم الأهداف الإنمائية الوطنية في ليبيريا، في الوقت الذي يضمن فيه أيضاً استفادة المنشآت متعددة الجنسية من خلال القدرة المعززة على التنافس على الأجل الطويل.

١١. وفي كوت ديفوار، نظم الاتحاد العام للمنشآت في كوت ديفوار دورة خاصة بشأن دراسة مرتقبة عن المنشآت متعددة الجنسية، كجزء من ورشة العمل التي نُظمت في منتصف أيلول/سبتمبر بشأن البرمجة القطرية للعمل اللائق. وحضر هذه الدورة ممثلون عن قطاع الأعمال والعمال ومؤسسات التدريب وأخصائيون من منظمة العمل الدولية (بشأن المنشآت الصغيرة والمتوسطة)، إلى جانب ممثلين من مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل). وصادق ممثلون عن المنشآت متعددة الجنسية على الاستنتاجات وعمليات التقييم التي خلصت إليها الدراسة، وأيد المشاركون التوصيات التي أنتت بها الدراسة. وبغية ضمان المتابعة الفعلية، أنشأ الاتحاد العام للمنشآت في كوت ديفوار فريق عمل لأصحاب المصلحة المتعددين ضم ممثلين عن المنشآت متعددة الجنسية ومؤسسات البحث والتدريب والجامعات والمؤسسات الحكومية المسؤولة عن عمالة الشباب. والأهداف الرئيسية هي التالية: "١" إقامة شراكات بين المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت الصغيرة والمتوسطة العاملة ضمن سلاسل التوريد الخاصة بها، "٢" استكشاف أساليب يمكن فيها للمنشآت متعددة الجنسية، من خلال الشراكة مع التدريب والمؤسسات الأكاديمية، أن تساهم نحو تطوير المهارات المطلوبة في سوق العمل.

استثارة الوعي والنهوض بإعلان المنشآت متعددة الجنسية من خلال التعاون الدولي الحكومي

١٢. يستمر المكتب في الالتزام بولاية منظمة العمل الدولية ودعمها في العمل الذي تضطلع به مع الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، والممثل الخاص للأمين العام للأمم المتحدة المعني بمسألة الأعمال التجارية وحقوق الإنسان ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمنظمة الدولية لتوحيد المقاييس.

الاتفاق العالمي للأمم المتحدة

١٣. عقد مؤتمر قمة قادة الاتفاق العالمي للأمم المتحدة بعنوان "بناء عهد جديد من الاستدامة" في حزيران/يونيه ٢٠١٠ في نيويورك. وركز جدول الأعمال على الارتقاء بالاستدامة والتزام الشركات بالأهداف الإنمائية للألفية والدور الذي يضطلع به الاتفاق العالمي للأمم المتحدة. واعتمد المشاركون إعلان نيويورك، الذي يؤكد في جملة أمور على التزام الأعضاء "بتحسين ظروف مكان العمل تمثيلاً مع معايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية". كما صدر بيان وزاري بشأن دور الحكومات في تعزيز مسؤولية الشركات والتزام القطاع الخاص في التنمية، باستخدام المبادئ العشرة لاتفاق الأمم المتحدة العالمي وإطار الحماية والاحترام والانتصاف، الصادر عن الممثل الخاص للأمين العام للأمم المتحدة المعني بمسألة الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. والمكتب، بصفته أمانة الفريق العامل المعني بمسائل العمل والتابع للاتفاق العالمي للأمم المتحدة، نظم حدثاً جانبياً بعنوان "وضع مبادئ العمل موضع التطبيق في أوقات الأزمات"، ضم ممثلين عن قطاعات التصنيع والاتصالات والمواد الغذائية والمشروبات. وشمل الحدث مناقشة للتحديات والفرص التي تطرحها الاتفاقات الإطارية الدولية ودور قطاع الأعمال في القضاء على عمل الأطفال، لاسيما في الزراعة وسلاسل التوريد. وانضم إلى المناقشة قرابة ١٠٠ مشارك من قطاع الأعمال والحكومات والمجتمع المدني والوسط الأكاديمي والأمم المتحدة والشبكات المحلية للاتفاق العالمي للأمم المتحدة، بتوزيع جغرافي عادل. وخلال مؤتمر القمة، أتيحت مواد منظمة العمل الدولية وجرى الترويج على نحو نشيط لمكتب المساعدة في المنظمة.

^١ انظر:

Arai, Y.; Cissé, A.; Sock, M.: Promoting job creation for young people in multinational enterprises and their supply chains: Liberia (Geneva, ILO, Employment Report No. 7, 2010).

الممثل الخاص للأمين العام للأمم المتحدة المعني بمسألة الأعمال التجارية وحقوق الإنسان

١٤. بناءً على دعوة من اللجنة الفرعية للمنشآت متعددة الجنسية، وخلال تنظيم حدث بمحاذاة مؤتمر العمل الدولي، قام السيد جون روجي، الممثل الخاص للأمين العام للأمم المتحدة المعني بمسألة الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، بتقاسم الأفكار بشأن إطار الحماية والاحترام والانتصاف وآثار عمله على منظمة العمل الدولية^٢. ويضع الإطار بشكل واضح حقوق العمل في صميم حقوق الإنسان. ورحب الممثل الخاص بمزيد من الإسهامات من جانب المكتب والهيئات المكونة في المرحلة القادمة من عمله بشأن تفعيل الإطار. كما أشار إلى أن مسألة "العمل الهش" قد أثرت على أنها موضوع يرغب في التشاور بشأنه بشكل مستفيض مع منظمة العمل الدولية، ويبحث المكتب في نماذج التزام مناسبة لتوفير الإسهامات. ووضع البروفسور روجي، بالتعاون مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومكتب المفوض السامي للأمم المتحدة لحقوق الإنسان، جدولاً زمنياً لإجراء مناقشات مع ممثلين عن أصحاب العمل والعمال على التوالي في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٠.

منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي

١٥. تقوم منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بتحديث المبادئ التوجيهية المتعلقة بالمنشآت متعددة الجنسية لضمان دورها المستمر كأداة دولية رائدة من أجل ترويج السلوك التجاري المسؤول. وفي نيسان/أبريل ٢٠١٠، وافقت الحكومات المنضمة، وعددها ٤٢ حكومة، على اختصاصات تحديث المبادئ التوجيهية، التي يزمع أن تركز على سلاسل التوريد وحقوق الإنسان والبيئة وتغير المناخ. وكانت المائدة المستديرة العاشرة التي نظمتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن مسؤولية الشركات يومي ٢٩ و ٣٠ حزيران/يونيه ٢٠١٠، والتي شارك فيها المكتب لتعزيز الاتساق بين تنقيحات منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وإعلان المنشآت متعددة الجنسية، قد استهلكت المناقشة بالتطرق إلى عملية التحديث. وركزت العروض المقدمة على ثلاثة مجالات ترد في الاختصاصات.

١٦. وخلال الدورة المعنية بسلاسل التوريد، أشير إلى برنامج العمل الأفضل مراراً وتكراراً كمثال على الممارسة الجيدة لإدارة سلاسل التوريد، التي تربط بنجاح المبادرات الخاصة بالجهود التي تبذلها الحكومات من أجل تعزيز قوانين العمل وتفتيش العمل على الصعيد الوطني. وفيما يتعلق بالدورة المعنية بحقوق الإنسان، قدم الممثل الخاص للأمين العام للأمم المتحدة المعني بمسألة الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وثيقة معلومات تلخص بإيجاز إطار الحماية والاحترام والانتصاف، وتوفر الإرشاد بشأن التصدي لانتهاكات حقوق الإنسان في سلاسل التوريد^٤.

١٧. وسهل المكتب دورة تدريبية من ساعتين بشأن مبادئ معايير العمل حيث أنها تنطبق على قطاع الأعمال كجزء من العملية التمهيدية لبناء القدرات بالنسبة إلى مراكز الاتصال الوطنية التي شارك فيها ممثلون عن اللجنة الاستشارية بشأن الأعمال التجارية والصناعة وعن اللجنة الاستشارية لنقابات العمال.

^٢ عرض نص البروفسور روجي متاح على العنوان:

http://www.ilo.org/empent/Whatwedo/Eventsandmeetings/lang--en/WCMS_141027/index.htm.

^٣ يجري إعداد الوثائق المرجعية كجزء من عملية التشاور، وتشمل سياسات المسؤولية الاجتماعية للشركات واتفاقات التجارة والأعمال التجارية وحقوق الإنسان: حالة مناطق تجهيز الصادرات. وتشمل هذه الدراسات حقوق العمل وحماية حقوق العمال، وتضمن تعاوناً وثيقاً بين الممثل الخاص ومكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان (إدارة الأعمال التجارية وحقوق الإنسان) ومنظمة العمل الدولية والهيئات المكونة.

^٤ الوثيقة المقدمة إلى المائدة المستديرة التي نظمتها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، متاحة على الموقع التالي: <http://www.oecd.org/dataoecd/17/50/45535896.pdf>.

المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس

١٨. اعتمدت المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس أخيراً مقياساً في شكل وثيقة إرشادية (المقياس الإرشادي) بشأن المسؤولية الاجتماعية (ISO 26000). وطيلة مراحل العملية، قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية في مجالات تصب في اختصاصاتها، عملاً بمذكرة التفاهم الموقعة بين منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية لتوحيد المقاييس. وتشير منظمة العمل الدولية إلى أنّ مضمون المعيار ISO 26000 لا يبدو أنه يتعارض مع معايير العمل الدولية بشكلها المفهوم والمطبق حالياً. وبغية تجنب انعدام الاتساق في المستقبل، اتفقت المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس ومنظمة العمل الدولية على أن يكون المقياس الإرشادي متسقاً مع معايير العمل الدولية وأن يسهّل الامتثال لها، وأن يطبق من دون تمييز من حيث نوع الكيان أو حجمه، وأن يضمن إعطاء الأولوية لمعايير العمل الدولية حيثما تثار نزاعات أو تساؤلات بشأن المسائل المتعلقة بمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك تلك المتعلقة بالمراجعة الدورية. وكجزء من هذه الالتزامات، أمام منظمة العمل الدولية خيار استخدام المقياس الإرشادي للدورات التدريبية وبناء القدرات والمساعدة في إطار مشاريعها وأنشطتها، بما في ذلك من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق، وإبلاغ الهيئات الإشرافية والإدارية واجتماعات منظمة العمل الدولية بالعمل الذي تقوم به الأمانات، كلما دعت الضرورة.

المناقشة المتكررة عن العمالة في مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٠

١٩. تمثيلاً مع أحكام إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، عقد مؤتمر العمل الدولي مناقشته المتكررة الأولى عن العمالة. وتقدم الفقرات التالية ملخصات ومقتطفات من الاستنتاجات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي، وهي ذات صلة خاصة بالعمل الذي تضطلع به اللجنة الفرعية:

- "يقع على الشركات أولاً الالتزام باحترام القانون الوطني. وفي غياب قوانين ولوائح وطنية ذات صلة، ينبغي للشركات أن تسترشد بالمبادئ المتفق عليها في معايير العمل الدولية. ويشكل إعلان المنشآت متعددة الجنسية وثيقة مرجعية هامة في هذا الصدد".^٥
- بغية تحسين القابلية للاستخدام والإنتاجية ومستويات المعيشة والتقدم الاجتماعي، تحدد الاستنتاجات دور الحكومات في النهوض بإعلان المنشآت متعددة الجنسية.^٦
- "تشمل أدوار الشركاء الاجتماعيين ما يلي: ... دعم فرص التدريب أثناء العمل لصالح المستخدمين والشباب في صفوف أصحاب العمل أيًا كانت منشأتهم، انطلاقاً من المنشآت متعددة الجنسية وصولاً إلى المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر؛ و"تعزيز الإنتاجية وممارسات مكان العمل المسؤولة والحصول على التدريب والمعلومات والخدمات المناسبة، لاسيما بالنسبة إلى المنشآت المتوسطة والصغيرة".^٧
- "ينبغي أن تشمل أولويات المكتب ما يلي: ... تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية، بما في ذلك من خلال التعاون مع منظمات دولية أخرى ومبادرات خاصة ترمي إلى تحسين مستويات المعيشة والتقدم الاجتماعي".^٨
- بغية تقوية سياسات التجارة والاستثمار لتعزيز العمالة الكاملة واللائقة والمنتجة، تحفز الحكومات، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، على اتخاذ "إجراءات لتقييم آثار سياسات التجارة والاستثمار

^٥ مكتب العمل الدولي: قرار بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، جنيف، ٢٠١٠، الاستنتاجات، الفقرة ٤٠.

^٦ المرجع نفسه، الفقرة ٣١ "١١".

^٧ المرجع نفسه، الفقرة ٣٢ "٢" و"٣".

^٨ المرجع نفسه، الفقرة ٣٣ "٥".

الخاصة بها على العمالة والعمل اللائق لتستثير بها الخيارات السياسية؛ وتعزيز "التعاون فيما بين الوزارات المعنية لضمان إيلاء الاهتمام الكافي لزيادة فرص العمالة والعمل اللائق من خلال سياسات التجارة والاستثمار"؛ وإضفاء الطابع المؤسسي على "الحوار مع الشركاء الاجتماعيين بشأن مسائل التجارة والعمالة والمعونة للتجارة، ضمن آليات التنسيق المشتركة بين الوزارات"^٩.

■ "ينبغي أن تشمل أولويات المكتب ما يلي: ... الارتقاء بالمبادرات التي برهنت عن فعاليتها في مساعدة المنشآت والعمال على الاستفادة من فرص التجارة،" بما في ذلك مكتب الاستعلامات بشأن المنشآت متعددة الجنسية^{١٠}.

■ طلبت الاستنتاجات من مجلس الإدارة أن يستهل استعراضاً لآلية متابعة إعلان المنشآت متعددة الجنسية، تضطلع به اللجنة الفرعية بهدف وضع خيارات ترويجية^{١١}.

٢٠. قد ترغب اللجنة الفرعية في أن توصي مجلس الإدارة، بأن يقوم بما يلي:

(أ) ينشئ فريقاً عاماً ثلاثياً مخصصاً تابعاً للجنة الفرعية، يتكون من ثلاثة ممثلين لكل من مجموعة العمال ومجموعة أصحاب العمل وحتى خمسة ممثلين حكوميين، يجتمع مرة واحدة قبل انعقاد الدورة ٣١٠ لمجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١١، ومرة واحدة قبل انعقاد الدورة ٣١٢ لمجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١١ لأغراض إجراء استعراض لآلية متابعة إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، بهدف وضع خيارات ترويجية، تشمل نشاطاً رفيع المستوى؛

(ب) يطلب من المدير العام أن يعدل خطة عمل المكتب لتغطية تكاليف الفريق العامل المخصص ضمن الموارد الموجودة؛

(ج) يطلب من المدير العام أن يقدم موجزاً عن آراء الفريق العامل وتوصياته بشأن الخيارات الترويجية لآلية المتابعة، إلى مجلس الإدارة عن طريق اللجنة الفرعية للمنشآت متعددة الجنسية.

جنيف، ٢٦ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٠.

نقطة يتخذ قرار بشأنها: الفقرة ٢٠.

^٩ المرجع نفسه، الفقرة ٣٤ "١" و"٢" و"٣".

^{١٠} المرجع نفسه، الفقرة ٣٦ "٦".

^{١١} المرجع نفسه، الفقرة ٥٢.

الملحق

الأسئلة المتوقعة في مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال، حسب الموضوع

١	معايير العمل الدولية والإنتاجية	مواضيع عامة
٥	الإمتثال للقانون الوطني	
٦	الإمتثال لمبادئ معايير العمل الدولية	
٥	نهج منظمة العمل الدولية إزاء المسؤولية الاجتماعية للشركات	
٣	المبادئ والحقوق الأساسية في العمل	
١	العمل الجبري	
٥	فئات خاصة من العمال	
١	العمال المهاجرون	
٦	عدم التمييز	العمالة
٥	تعزيز العمالة	
٣	إنهاء الاستخدام	
١		المهارات والتدريب
٤	الأجور	ظروف العمل والمعيشة
٦	ساعات العمل	
٣	الإجازة مدفوعة الأجر	
٣	عمل الأطفال	
٥	السلامة والصحة المهنية	
١	فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز	
٢	الضمان الاجتماعي	
٦	الحرية النقابية	العلاقات الصناعية
٨	عمليات مكتب المساعدة	مواضيع أخرى
١	طلبات التعاون	