



POL

قسم وضع السياسات
جزء المنشآت متعددة الجنسية

التاريخ: ١٦ شباط/ فبراير ٢٠١٨
الأصل: إنكليزي

البند السادس من جدول الأعمال

استعراض آلية متابعة إعلان المنشآت متعددة الجنسية التي تشمل أنشطة ترويجية ونظاماً لجمع المعلومات

غرض الوثيقة

مجلس الإدارة مدعو إلى استعراض الوضع الراهن لآلية متابعة إعلان المنشآت متعددة الجنسية، على النحو الوارد في الوثيقة، وإلى النظر في مشروع القرار الوارد في الفقرة ٢٠.

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

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

الانعكاسات السياسية: نعم.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: نعم.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة المنشآت.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.320/POL/10؛ الوثيقة GB.322/POL/8؛ الوثيقة GB.325/POL/9.

المقدمة

١. اعتمد مجلس الإدارة في دورته ٣٢٠ استراتيجية جديدة لتنفيذ آلية متابعة إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) الذي استعرضه مجلس الإدارة لأول مرة في دورته ٣٢٥. واعتمد مجلس الإدارة في دورته ٣٢٩، إعلاناً منقحاً بشأن المنشآت متعددة الجنسية يتضمن مرفقه الثاني قائمة بالأدوات التشغيلية لتعزيز استيعابه من جانب جميع الأطراف التي يتناولها الصك. ويشكل الترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية أيضاً جزءاً من مبادرة المنشآت ويندرج في إطار نتيجة البرنامج والميزانية التي تعزز المنشآت المستدامة.

٢. وتقدم هذه الوثيقة لمحة عامة عن آلية المتابعة: الأنشطة الترويجية، بما في ذلك التوعية من خلال التعاون مع المنظمات الدولية الأخرى؛ جمع المعلومات؛ الأدوات التشغيلية الأخرى المدرجة في المرفق الثاني من الإعلان المنقح بشأن المنشآت متعددة الجنسية؛ تميمها داخل منظمة العمل الدولية. وتستكمل للمحة العامة بقسم عن أبرز النتائج والدروس المستخلصة لتمكين مجلس الإدارة من تقييم مدى فعالية آلية المتابعة التي اعتمدها في عام ٢٠١٤.

٣. وبناء على طلب من مجلس الإدارة،^١ أعدَّ تقرير عالمي يولِّف تقارير ونتائج المناقشات الثلاثية المعقودة أثناء الاجتماعات الإقليمية الأربعة وأدرج في ملحق هذه الوثيقة.

ألف - استعراض الأنشطة الترويجية

١ - استشارة الوعي وبناء القدرات على الصعيدين العالمي والإقليمي

٤. أُنتجت نسخ من الإعلان المنقح بشأن المنشآت متعددة الجنسية (٢٠١٧) بتسع لغات^٢ للاحتفال بالذكرى السنوية الأربعين لإعلان المنشآت متعددة الجنسية (الدورة ٣٣١ لمجلس الإدارة)؛ ويجري إعداد نسخ بلغات إضافية. ووزعت النصوص على المنظمات الحكومية الدولية والمنظمات الوطنية والمنظمات غير الحكومية وغيرها من المنظمات في إطار أنشطة التوعية على الصعيد العالمي والإقليمي والقطري. وقد حدَّث مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال دليله المعنون *إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية: ماذا يقول للعمال؟* وهو متاح بخمس لغات وسيكون أداة رئيسية لدعم أنشطة العمال في هذا المجال، بما في ذلك تشجيع الحوار بين الشركات والنقابات على الصعيدين القطاعي والعالمي.

٥. ويتيح موقع إلكتروني جديد^٣ بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية أطلق في أوائل عام ٢٠١٨، للمستخدمين الاطلاع على مجموعة الأدوات والموارد المتعلقة بإعلان المنشآت متعددة الجنسية على نحو أيسر، بما في ذلك دراسات حالات قطرية تسلط الضوء على كيفية تطبيق مبادئه، ومكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال بخصوص معايير العمل الدولية (مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية) وفرص التدريب وآليات المتابعة الإقليمية (التقارير). إضافة إلى ذلك، يقدم التقرير لمحة عامة عن أحدث الأطر السياسية والإعلانات الدولية والإقليمية التي تشير إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية، مما يثبت ارتباط الصك بالعمل السياسي الأعم لمنظمة العمل الدولية وكيف تتناوله المنظمات والمؤسسات الأخرى. وسيوسَّع نطاق هذا الموقع الإلكتروني ليتطور كي يصبح مجموعة من الموارد العالمية لفائدة الهيئات المكونة الثلاثية والمنشآت والمستخدمين الآخرين.

^١ انظر الوثيقة GB.320/POL/10.

^٢ تتوافر جميع النسخ على الموقع التالي: www.ilo.org/mnedeclaration.

^٣ بالإنكليزية: www.ilo.org/mnedeclaration؛ بالفرنسية: www.ilo.org/declarationemn؛ بالإسبانية: www.ilo.org/declaracionemn.

٦. وأطلقت وحدة التعلم الإلكتروني "الأعمال والعمل اللائق: مقدمة لإعلان المنشآت متعددة الجنسية"،^٤ بالإنكليزية والفرنسية والإسبانية في عام ٢٠١٤، وبالعربية والصينية والبرتغالية والروسية في عام ٢٠١٥. ويجري تحديثها عقب اعتماد الإعلان المنقح بشأن المنشآت متعددة الجنسية. وستتاح النسخة الجديدة باللغات الرسمية الثلاث في الربع الأول من عام ٢٠١٨؛ ويتلقى المشاركون الذين يكملون وحدة التعلم شهادة.

٧. وقد توسع نطاق التدريب المتعلق بإعلان المنشآت متعددة الجنسية توسعاً ملحوظاً منذ عام ٢٠١٥، بما في ذلك عشرة أنشطة تدريبية بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية فاق مجموع المشاركين فيها ٥٠٠ مشارك. وأطلقت الدورة الرائدة ثنائية اللغة (الإنكليزية والفرنسية) للهيئات المكونة "المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق: نهج إعلان المنشآت متعددة الجنسية" في عام ٢٠١٥، وتنظم سنوياً بدعم من المكاتب الإقليمية لمنظمة العمل الدولية في أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ وأوروبا؛ واستضيفت دورة موازية للهيئات المكونة الناطقة بالإسبانية في المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية لأمريكا اللاتينية والكاريبي في عام ٢٠١٧. وتستند الدورة التدريبية "معايير العمل الدولية والمسؤولية الاجتماعية للشركات: فهم حقوق العمال في سياق العناية الواجبة"، إلى تجارب مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية، وهي موجهة بالأخص إلى الشركات. وقد أدرجت الدورات المتعلقة بإعلان المنشآت متعددة الجنسية وتطبيقه من الناحية العملية في أكاديمية المنشآت المستدامة (٢٠١٦)، وأكاديمية التنمية الريفية (٢٠١٦)، وأكاديمية الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية (٢٠١٦)، والأكاديمية المتعلقة بالامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل (٢٠١٧). إضافة إلى ذلك، أدرج مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو دورات بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية في الأنشطة التدريبية الخاصة بكل من المكتبين.

٨. وعقب اتفاق بين منظمة العمل الدولية والرابطة العالمية لوكالات تشجيع الاستثمار، نظمت دورات تدريبية مشتركة بشأن "تيسير الاستثمار الفعال والتنمية المستدامة"، شاركت فيها ٣٤ وكالة من وكالات تشجيع الاستثمار. وتهدف الدورة إلى تعزيز قدرة وكالات تشجيع الاستثمار هذه على دمج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في استراتيجيات تشجيع الاستثمار.

٢ - مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية

٩. يقدم مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية إرشادات مجانية وسرية بشأن كيفية تطبيق مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية ومعايير العمل الدولية في عمليات قطاع الأعمال. ويتاح الموقع الشبكي لمكتب المساعدة باللغات الرسمية الثلاث إلى جانب اليابانية (المستضافة على موقع منظمة العمل الدولية الخاص بطوكيو). ويشتمل على قسم يضم أسئلة وأجوبة، وأدوات منظمة العمل الدولية وموارد وفرص للتدريب في مجال الأعمال، وشبكات أعمال تابعة لمنظمة العمل الدولية لمزيد من المشاركة. وقسم الأسئلة والأجوبة هو القسم الأكثر شعبية في هذا الموقع، إذ يزيد عدد الزوار في المتوسط على ٥٧٠٠ زائر شهرياً. ومنذ عام ٢٠١٤، استجاب مكتب المساعدة إلى ما يقرب من ٣٢٠ طلباً، وأضيف أكثر من ٧٠ سؤالاً وجواباً جديداً إلى الموقع. ويشجع المكتب الخدمة من خلال المواقع الشبكية المعنية للحكومات ومنظمات أصحاب العمل ورابطات الأعمال، فضلاً عن المنظمات الحكومية الدولية والمنظمات الأخرى.

٣ - المساعدة على المستوى القطري

١٠. يقدم المكتب مساعدة على المستوى القطري لربط الترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية على نحو أوثق بأولويات التنمية الوطنية والعمل اللائق. وأيدت النتائج القطرية ذات الأولوية في إطار البرنامج والميزانية للفترتين ٢٠١٤-٢٠١٥ و ٢٠١٦-٢٠١٧ في الاتحاد الروسي وأذربيجان وإندونيسيا وأنغولا وإيطاليا وباكستان وبربادوس وبنما ودولة بوليفيا المتعددة القوميات وتركيا وجامايكا وزامبيا والسنغال وشيلي والصين وعمان وفرنسا والفلبين وفيتنام وكوت ديفوار وكوستاريكا وكينيا وليسوتو ومصر والمكسيك وموزامبيق وميانمار ونيبال واليابان. وحددت الهيئات المكونة الثلاثية الأولويات التي تم تناولها وربطها بالبرنامج القطري للعمل اللائق. وعادة ما تشمل المساعدة البحوث/التقييمات وإذكاء الوعي وبناء القدرات وتيسير الحوار والدعم التقني في صياغة السياسات ووضع خطط العمل. وأضيف طابع مؤسسي على المنابر الوطنية للحوار الثلاثي وأكثر للعمل المشترك المطرد بشأن ممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً في قطاع الشاي في نيبال وقطاع السلع

^٤ انظر: www.ilo.org/mnlearning.

الرياضية في باكستان وقطاع الإلكترونيات في فيتنام. ويدعم المكتب أيضاً حوارات بين بلد المقار والبلد المضيف بشأن تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية. ونظم مكتب الأنشطة الخاصة بالعمل أنشطة إقليمية ودون إقليمية لنقابات العمال الوطنية والقطاعية في أوروبا الوسطى والشرقية وأمريكا اللاتينية وجنوب آسيا.

١١. وقد أبدى عدد متزايد من الشركاء اهتمامهم بدعم الترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية. وتدعم الحكومة اليابانية مشاريع في باكستان وفيتنام، وتدعم الشراكة المتجددة بين فرنسا ومنظمة العمل الدولية الأنشطة على المستوى القطري في كوت ديفوار والسنغال والتبادلات بين بلد المقار والبلد المضيف. وقد اختار الاتحاد الأوروبي منظمة العمل الدولية لتكون شريكاً منفذاً لمشروع بشأن سلاسل التوريد والإمداد المسؤولة في آسيا (الصين واليابان وميانمار والفلبين وتايلاند وفيتنام)، إلى جانب منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وهناك مشروع مماثل بشأن الأعمال المسؤولة قيد المناقشة بالنسبة للأمريكتين. كما اختيرت منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة جهتين شريكتين منفذتين لمشروع الاتحاد الأوروبي بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة في مشاريع الأعمال في بلدان مجموعة السبعة (كندا واليابان والولايات المتحدة). وأقيمت شراكات جديدة مع المنشآت لتعزيز الممارسات المسؤولة، لا سيما في أفريقيا (كوت ديفوار وإثيوبيا وغانا وملاوي وجمهورية تنزانيا المتحدة) وآسيا (بنغلاديش وكمبوديا وإندونيسيا وميانمار).

٤ - جهات التنسيق الوطنية المعنية على أساس ثلاثي

١٢. يشجع إعلان المنشآت متعددة الجنسية المنقح الدول الأعضاء على تعيين جهات تنسيق وطنية لحفز الترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية وتطبيقه على الصعيد القطري. وحتى الآن، عينت البرتغال والسنغال جهات تنسيق من هذا القبيل، كما أن كوت ديفوار وجامايكا هما في طور القيام بذلك. وطلبت أرمينيا وأذربيجان وبلجيكا وإكوادور وفرنسا وجورجيا وأيرلندا وإيطاليا وسويسرا مزيداً من المعلومات والمساعدة و/أو تبادل الخبرات. واتخذت دول أعضاء أخرى خطوات أولية نحو إنشاء جهات تنسيق وطنية من هذا القبيل، لا سيما لتيسير الحوارات بين بلد المقار والبلد المضيف بشأن عمليات المنشآت متعددة الجنسية. ويشمل المؤشر ٤-٣ من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ المتعلق بالنتيجة ٤ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة إنشاء منابر للحوار، وستطلق مشاريع جديدة للتعاون التقني بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية في العديد من الدول الأعضاء. وسيقدم المكتب الدعم لتلك العمليات وسيتعاون مع جهات التنسيق الوطنية المعنية كجزء من الاحتفالات بالذكرى المئوية لمنظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٩.

٥ - التعاون مع المنظمات الدولية والمنظمات الحكومية الدولية الأخرى

١٣. يواصل المكتب العمل مع المنظمات الدولية بغية تعزيز اتساق السياسات الدولية وتطبيق مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية، لا سيما في سياق إسهام القطاع الخاص في أهداف التنمية المستدامة:

(أ) تتضمن الاستراتيجية العالمية الجديدة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة "تكثيف العمل القائم حول المبادئ العشرة، فضلاً عن تبني اتجاهات جديدة بما في ذلك قيادة الأعمال لدعم أهداف التنمية المستدامة - لا سيما من خلال الابتكار في مجال الأعمال والشراكات مع الأمم المتحدة". وستكون منظمة العمل الدولية شريكاً في منصة العمل المقبلة المحددة زمنياً التي ستستغرق عامين بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية. وشاركت منظمة العمل الدولية في قمة قادة الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، التي تضمن برنامجاً تخصيص يوم يركز على "جعل الأهداف العالمية شأناً محلياً"، ومنندى الأمم المتحدة للقطاع الخاص واجتماع جهات تنسيق القطاع الخاص في إطار منظومة الأمم المتحدة، وكلاهما تحت تنسيق الاتفاق العالمي للأمم المتحدة.

° انظر: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/strategy>، اطلع عليه في ١٧ كانون الثاني/يناير ٢٠١٨.

(ب) رحب فريق الأمم المتحدة العامل المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان بالإعلان المنقح بشأن المنشآت متعددة الجنسية، قائلاً إنه "يوفر مرجعاً دولياً رئيسياً للجهود الجماعية لضمان حماية حقوق العمل واحترامها في العمليات التجارية عبر الوطنية. ويمثل التفتيح مساهمة يعتد بها في زيادة الاتساق المعياري في هذا المجال...".^٦ ويجتمع المكتب بانتظام مع الفريق العامل ويقدم مدخلات من أجل زيارته القطرية وتقاريره المواضيعية إلى الجمعية العامة ومجلس حقوق الإنسان. وقد شارك في المنتدى السنوي المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، حيث عقدت جلسات محددة وبصفته جهة متحدة في مناقشات الموائد المستديرة. وشارك المكتب أيضاً في دورات الفريق العامل الحكومي الدولي مفتوح العضوية والمعني بالشركات عبر الوطنية وغيرها من منشآت الأعمال فيما يتعلق بحقوق الإنسان.

(ج) يتيح إعلان المنشآت متعددة الجنسية إرشادات للحكومات بشأن تهيئة بيئة مواتية لاجتذاب الاستثمار المسؤول. وتتعاون منظمة العمل الدولية مع المنظمات الدولية الأخرى لدعم البلدان التي تسعى إلى اجتذاب استثمار من شأنه أن يسهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، لا سيما الهدف ٨. ومن أبرز الشركاء في هذا العمل مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) والرابطة العالمية لوكالات تشجيع الاستثمار. وخلال منتدى الاستثمار العالمي للأونكتاد لعام ٢٠١٤، نظمت منظمة العمل الدولية دورة عن "استحداث وظائف أكثر وأفضل من خلال الاستثمار" وقدمت منذ ذلك الحين مدخلات تقنية لاستعراضات الأونكتاد في مجال سياسات الاستثمار ودعم التدريب لوكالات تشجيع الاستثمار. وعقب إبرام اتفاق التعاون بين منظمة العمل الدولية والرابطة العالمية لوكالات تشجيع الاستثمار، أصبحت منظمة العمل الدولية عضواً في لجنيتها الاستشارية، إلى جانب البنك الدولي ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) والأونكتاد ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمجلس الدولي للتنمية الاقتصادية. كما أن منظمة العمل الدولية عضو في اللجنة التقنية المشتركة بين الوكالات التابعة للأمم المتحدة، التي أنشئت لتعزيز فعالية دعم الأمم المتحدة لأقل البلدان نمواً في مجال جذب الاستثمار الأجنبي المباشر، وهي جزء من اقتراح مشترك للأمم المتحدة لبناء قدرات وكالات تشجيع الاستثمار في أقل البلدان نمواً مع مكتب ممثل الأمم المتحدة السامي لأقل البلدان نمواً والبلدان النامية غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية والأونكتاد واليونيدو.

(د) تقوم منظمة العمل الدولية، بالتعاون مع الأونكتاد ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، بتنسيق المائدة المستديرة السنوية المشتركة بين الوكالات بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات بالنسبة للمنظمات الدولية والحكومات والشركاء الاجتماعيين ومشاريع الأعمال وممثلي منظمات المجتمع المدني المعنية والخبراء لتبادل الخبرات وتعزيز اتساق السياسات وتحديد فرص التعاون. وقد تناولت الاجتماعات ما يلي: المشتريات المستدامة (٢٠١٤)؛ دور القطاع الخاص في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة (٢٠١٥)؛ عدم التمييز (٢٠١٦)؛ دور المسؤولية الاجتماعية للشركات في الاقتصاد الأخضر (٢٠١٧).

(هـ) قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي خلال تحديث مبادئها التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية في عام ٢٠١١، وفي مجال وضع توجيهات عامة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن العناية الواجبة وتوجيهات قطاعية محددة للزراعة والملابس والأحذية والصناعات المعدنية والاستخراجية.^٧ ويقدم المكتب أيضاً خبرته لفائدة مراكز الاتصال الوطنية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، بناء على طلبها،^٨ ويشارك في الأحداث التي تنظمها منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. ويتضمن الإعلان المنقح لمنظمة العمل الدولية

^٦ انظر:

http://www.ohchr.org/Documents/Issues/TransCorporations/2017-04-28_INFONOTE_WGBHR_ILO_MNE.pdf.

^٧ انظر: <http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>.

^٨ "ينبغي 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 المعايير الاجتماعية ومعايير العمل إلى مراكز الاتصال هذه". الفقرة ٢٣ (هـ) من استنتاجات مؤتمر العمل الدولي بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية لعام ٢٠١٦، مؤتمر العمل الدولي، محضر الأعمال المؤقت ١٤-١٠، الدورة ١٠٥، جنيف، أيار/ مايو - حزيران/ يونيو ٢٠١٦.

بشأن المنشآت متعددة الجنسية إشارة إلى المبادئ التوجيهية لعام ٢٠١١ للمنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.

(و) اعتمدت مجموعة العشرين، تحت الرئاسة الألمانية في عام ٢٠١٧، عدة بيانات تشير إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية، لا سيما في سياق سلاسل التوريد والإمداد العالمية المستدامة، ويلتزم فيها قادة مجموعة العشرين "بتعزيز تنفيذ معايير العمل والمعايير الاجتماعية والبيئية وحقوق الإنسان بما يتمشى مع الأطر المعترف بها دولياً، مثل المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، وإعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية".^٩

(ز) يشير العديد من الوثائق السياسية والاتفاقات التجارية للاتحاد الأوروبي إلى إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية. وقدمت منظمة العمل الدولية مدخلات لفائدة الاتحاد الأوروبي خلال عملية وضع المبادئ التوجيهية غير الملزمة بشأن إفصاح الشركات عن معلومات غير مالية. وقدمت التطورات والإجراءات المعنية داخل المنظمة خلال اجتماع الاتحاد الأوروبي لعام ٢٠١٦ بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات/ السلوك التجاري المسؤول. وسلطت منظمة العمل الدولية الضوء على إعلان المنشآت متعددة الجنسية في مؤتمر للاتحاد الأوروبي حول المسؤولية الاجتماعية للشركات في كوستاريكا عام ٢٠١٧، نُظِم في سياق الفصل المكرس للتنمية المستدامة من اتفاق الشراكة بين الاتحاد الأوروبي وأمريكا الوسطى.

(ح) تشير "المبادئ التوجيهية لرابطة أمم جنوب شرق آسيا بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات إزاء العمل" لعام ٢٠١٦، إلى إعلان المؤسسات متعددة الجنسية وإعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويسرت منظمة العمل الدولية وشبكة المسؤولية الاجتماعية للشركات التابعة للرابطة، عقد مؤتمر ناقشت فيه الهيئات المكونة الثلاثية للدول الأعضاء في الرابطة سياسات المسؤولية الاجتماعية للشركات على المستوى القطري بما يتماشى مع مبادئ العمل التوجيهية لرابطة أمم جنوب شرق آسيا. وستتيح الأنشطة المقبلة بشأن المنشآت المستدامة في إندونيسيا والمشروع الجديد الممول من الاتحاد الأوروبي "سلاسل التوريد والإمداد المسؤولة في آسيا"، مزيداً من الفرص لدعم المكتب للدول الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرق آسيا.

(ط) في عام ٢٠١٧، اشتركت لجنة طوكيو المنظمة للألعاب الأولمبية والألعاب الأولمبية للمعوقين (طوكيو ٢٠٢٠) ومنظمة العمل الدولية في النهوض بالعمل اللائق من خلال ممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً بين شركاء إنجاز الألعاب، استناداً إلى الأحكام التي ينص عليها إعلان المنشآت متعددة الجنسية. ويشمل التعاون حلقات دراسية وندوات تقنية بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات.

باء - استعراض آلية جمع المعلومات

١ - الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية (آلية جمع المعلومات والجلسة الثلاثية)

١٤. انطلقت آلية المتابعة الإقليمية مع الاجتماع الإقليمي الأمريكي (٢٠١٤)، وأعقب ذلك الاجتماع الإقليمي الأفريقي (٢٠١٥) والاجتماع الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ (٢٠١٦) ثم الاجتماع الإقليمي الأوروبي (٢٠١٧). وفي كل إقليم، تم استقصاء الهيئات المكونة الثلاثية وشكلت الردود أساساً لتقرير نوقش خلال جلسة ثلاثية خاصة في الاجتماع الإقليمي، أفضت إلى صياغة توصيات لمواصلة الترويج للإعلان في الإقليم. وفي إطار العملية، أُنتجت دورة تدريبية للهيئات المكونة الثلاثية بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية. ويؤلف التقرير العالمي في الملحق بهذه الوثيقة، نتائج التقارير الإقليمية الأربعة ونتائج المناقشات الثلاثية ويسلط الضوء على إجراءات المتابعة.

^٩ إعلان قادة مجموعة العشرين: تشكيل عالم مترابط، انظر:

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/multilateral-system/g20/WCMS_562295/lang-en/index.htm.

٢ - بناء القدرات لفائدة مكاتب الإحصاء الوطنية

١٥. يدعو إعلان المنشآت متعددة الجنسية الحكومات إلى دراسة أثر المنشآت متعددة الجنسية، مما يتطلب توافر بيانات موثوقة. وأصدر المكتب عدة دراسات لدعم هذا الجهد. وقامت دراسة أولية بمسح مصادر البيانات القائمة للمجالات التي يشملها إعلان المنشآت متعددة الجنسية. واستخدمت دراستان إضافيتان بيانات مجمعة قدمها المعهد الوطني للإحصاء والجغرافيا في المكسيك من خلال الدراسة الاستقصائية الوطنية للعمالة والدراسة الاستقصائية عن المؤسسات والتعداد الاقتصادي لتقييم مواطن القوة والقيود التي ينطوي عليها كل نهج. واتفقت حلقة عمل ثلاثية تحققت من هذه الدراسات (مكسيكو سيتي، المكسيك، ٢٠١٦) على أنه ينبغي للحكومات أن تجمع بيانات عن آثار المنشآت متعددة الجنسية استناداً إلى آلية فعالة لجمع البيانات. وخلصت حلقة عمل تقنية إقليمية للإحصائيين (ليما، بيرو، ٢٠١٧) إلى أن هناك حاجة إلى تعريف إحصائي أوضح للمنشآت متعددة الجنسية، فضلاً عن مبادئ توجيهية لمختلف منهجيات جمع البيانات ومؤشرات أوضح وأسئلة نموذجية لكل فئة مستهدفة من السكان الذين شملهم الاستقصاء. ويجري إعداد وثيقة من أجل المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل لعام ٢٠١٨، تلخص استنتاجات الدراسات ونتائج حلقات العمل، وتدعو المؤتمر الدولي المذكور إلى بحث سبل التعاون مع منظمة العمل الدولية بشأن إعداد منهجيات لجمع تلك البيانات على الصعيد الوطني.

جيم - الأدوات التشغيلية الواردة في المرفق الثاني

١٦. بالإضافة إلى الأنشطة الترويجية، يشير المرفق الثاني بالإعلان المنقح بشأن المنشآت متعددة الجنسية إلى أداتين تشغيليتين أخريين لحفز استيعاب إعلان المنشآت متعددة الجنسية:

- الحوار بين الشركات ونقابات العمال: تدعو الصفحة الرئيسية للموقع الشبكي لمكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية، الشركات والنقابات إلى استخدام مرفق منظمة العمل الدولية باعتبارها مكاناً محايداً لمناقشة المسائل ذات الاهتمام المشترك. وحتى الآن، لم تستخدم آلية الحوار الجديدة هذه مباشرة.
- تم تحديث إجراء التفسير خلال عملية الاستعراض. ولم ترد أي طلبات للتفسير خلال الفترة ٢٠١٤-٢٠١٧.

دال - التعميم داخل منظمة العمل الدولية

١٧. استجابة لطلب مجلس الإدارة بزيادة تعميم إعلان المنشآت متعددة الجنسية في عمل منظمة العمل الدولية، اتخذت مبادرات لتعزيز التعاون بين الإدارات المعنية بالسياسات وحافطة العمليات الميدانية والشراكات. وهذا التعاون المعزز تيسره إلى حد كبير الإشارات إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية في المعايير والنتائج الجديدة للمناقشات السياسية، من قبيل:

معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية

- توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥).

استنتاجات مؤتمر العمل الدولي

- القرار بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، جنيف، ٢٠١٦.
- القرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، جنيف، ٢٠١٦.
- القرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، جنيف، ٢٠١٤.

نتائج الاجتماعات الثلاثية للخبراء

- المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق والسياحة المسؤولة اجتماعياً؛ ٢٠١٧.
- الاستنتاجات المتعلقة بتشجيع العمل اللائق لفائدة صيادي الأسماك المهاجرين، الاجتماع الثلاثي بشأن المسائل المتعلقة بصيادي الأسماك المهاجرين، جنيف، ٢٠١٧.
- مشروع مدونة الممارسات بشأن السلامة والصحة في المناجم المكشوفة، اجتماع الخبراء بشأن السلامة والصحة في المناجم المكشوفة، جنيف، ٢٠١٧.

- الاستنتاجات المتعلقة بتعزيز العمل اللائق وحماية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لصالح العاملين في مناطق تجهيز الصادرات، اجتماع الخبراء الثلاثي لتعزيز العمل اللائق وحماية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لصالح العاملين في مناطق تجهيز الصادرات، جنيف، ٢٠١٧.
- المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية من أجل التوظيف العادل، ٢٠١٦.
- التقرير الختامي، اجتماع الخبراء لاعتماد مبادئ توجيهية للسياسة العامة من أجل تعزيز سبل العيش الريفية المستدامة، تستهدف القطاعات الزراعية الغذائية، جنيف، ٢٠١٦.*

خطط عمل منظمة العمل الدولية

- العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية: برنامج عمل منظمة العمل الدولية المنقح للفترة ٢٠١٧-٢٠٢١، مجلس الإدارة، الدورة ٣٢٨، جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦؛ خارطة طريق منظمة العمل الدولية لبرنامج العمل بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، مجلس الإدارة، الدورة ٣٢٩، جنيف، آذار/مارس ٢٠١٧.
- متابعة المناقشة بشأن الحوار الاجتماعي في الدورة ١٠٢ لمؤتمر العمل الدولي (٢٠١٣): خطة العمل، مجلس الإدارة، الدورة ٣١٩، جنيف، آذار/مارس ٢٠١٣ (منقحة في آذار/مارس ٢٠١٦).

وثائق سياسية أخرى لمنظمة العمل الدولية

- إعلان بوينس آيرس بشأن عمل الأطفال والعمل الجبري وعمالة الشباب، ٢٠١٧.
- إعلان أبيدجان بشأن تعزيز دور المؤسسات الوطنية للحوار الاجتماعي وتأثيرها من أجل إدارة اقتصادية واجتماعية أكثر فعالية وعدالة، ٢٠١٧.

* لم يتمكن اجتماع الخبراء من اختتام أعماله ومن ثم لم يعتمد مشروع المبادئ التوجيهية للسياسة العامة.

١٨. ويستند تعميم المساعدة التقنية القطرية والإقليمية أيضاً إلى حد كبير إلى الإشارات إلى ترويج الصك في البرامج القطرية للعمل اللائق وإلى شبكة داخلية لمنظمة العمل الدولية من جهات التنسيق المعنية بإعلان المنشآت متعددة الجنسية. وتعمل تحديثات البريد الإلكتروني الدورية والندوات عبر الإنترنت والفضاء التعاوني المتاح عبر الإنترنت على دعم جهات التنسيق التابعة لمنظمة العمل الدولية وتيسير تبادل المعلومات والموارد. ومن أمثلة التعميم ما يلي:

(أ) أشير إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية في التقارير القطاعية واستنتاجات اجتماعات الخبراء والمبادئ التوجيهية القطاعية ومدونات الممارسات، مما حفز على استيعاب مبادئها في سياق قطاعي.

(ب) يشمل عدد من مشاريع التعاون الإنمائي الجديدة لمنظمة العمل الدولية الترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية. وفي إطار إجراءات وعمليات تصريح الشراكات بين القطاعين العام والخاص لمنظمة العمل الدولية، ستزود كل منشأة محتملة تنظر في الدخول في شراكة بين القطاعين العام والخاص مع منظمة العمل الدولية بمعلومات عن إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وأصبح الإعلان المنقح بشأن المنشآت متعددة الجنسية الآن أكثر تماشياً مع جداول الأعمال الدولية لحقوق الإنسان والتنمية، مما يفتح المجال أمام المزيد من الشراكات.

(ج) الحوار الاجتماعي هو في صميم إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وقد انكبت إحدى الدراسات^{١٠} على تحليل التجارب القطرية باستخدام الحوار الاجتماعي الثلاثي لمعالجة المسائل المتعلقة بالاستثمار الأجنبي المباشر وعمليات المنشآت متعددة الجنسية باستخدام إعلان المنشآت متعددة الجنسية كإطار لذلك. وقدمت الوثيقة في أكاديمية الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية لعام ٢٠١٦. ولاحظت الحملة الموجهة "نحو التصديق العالمي على الاتفاقية رقم ١٤٤ بشأن المشاورات الثلاثية بحلول مئوية منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٩"،^{١١} أن من شأن جهات التنسيق الوطنية المعنية ثلاثياً لحفز تعزيز وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية على الصعيد القطري أن تسهم في الترويج لاتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل

^{١٠} انظر:

ILO : *Multinational enterprises and inclusive development: Harnessing national social dialogue institutions to address the governance gap.*

^{١١} انظر:

http://www.ilo.org/global/topics/workers-and-employers-organizations-tripartism-and-social-dialogue/WCMS_589134/lang--en/index.htm.

الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤). وأبرزت بحوث^{١٢} وموجز مواضيعي لاحق^{١٣} عن دور الحوار الاجتماعي في تشجيع نمو الأعمال - نفذت في سياق "الاتفاق العالمي من أجل العمل اللائق والنمو الشامل" - الدور الرئيسي للحوار الاجتماعي في إعلان المنشآت متعددة الجنسية كوسيلة لتشجيع التنمية المستدامة من خلال النمو الشامل والعمل اللائق. وسيواصل المكتب توثيق ومشاطرة الممارسات الجيدة للحوار بين الشركات ونقابات العمال فيما يتعلق بمختلف فصول إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

هاء - أبرز النتائج والدروس المستخلصة

١٩. من الواضح أن مختلف عناصر آلية متابعة إعلان المنشآت متعددة الجنسية، التي اعتمدها مجلس الإدارة، تولد مزيداً من الوعي والاستيعاب لإعلان المنشآت متعددة الجنسية من جانب منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة ومن جانب المنشآت والمنظمات الدولية الأخرى. وتحفز آلية المتابعة الإقليمية ومراكز التنسيق الوطنية المعنية ثلاثياً على استيعاب إعلان المنشآت متعددة الجنسية على الصعيدين الإقليمي والقطري. ويرتكز ذلك على تعزيز بناء القدرات والدعم التقني ومشاريع التعاون الإنمائي الجديدة والشراكات بين القطاعين العام والخاص التي من شأنها أن تعزز تطبيق الصك. ويتيح اعتماد الإعلان المنقح بشأن المنشآت متعددة الجنسية وأدواته التشغيلية فرصة متجددة وملائمة من حيث التوقيت أمام الهيئات المكونة والمنشآت للاستفادة من الفرص المتاحة ورفع التحديات الماثلة إزاء العمل اللائق والتنمية المستدامة، التي يطرحها الاستثمار الأجنبي المباشر وسلاسل التوريد والإمداد العالمية وعمليات المنشآت الوطنية ومتعددة الجنسية.

مشروع قرار

٢٠. إن مجلس الإدارة:

(أ) يحيط علماً بالمعلومات الواردة في الوثيقة؛

(ب) يطلب إلى المكتب أن يضع في اعتباره توجيهاته بشأن تعزيز مزيد من الاعتراف بإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية وتنفيذه (إعلان المنشآت متعددة الجنسية).

^{١٢} انظر:

ILO: *Social Dialogue and Economic Performance: What matters for business – A review*, Conditions of Work and Employment Series No. 89, Geneva, 2017.

^{١٣} انظر:

Thematic Brief: *Achieving Decent Work and Inclusive Growth: The Business Case for Social Dialogue*, see: http://www.theglobaldeal.com/app/uploads/2017/09/Thematic-Brief-Achieving-Decent-Work-and-Inclusive-Growth_The-Business-Case-for-Social-Dialogue-2.pdf.

الملحق

التقرير العالمي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق: تقرير عن تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية

١ - المقدمة

هذا التقرير العالمي هو جزء من آلية المتابعة التي اعتمدها مجلس الإدارة في آذار / مارس ٢٠١٤ لتعزيز الترويج لإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) وتطبيقه. وهو يلخص نتائج أربعة تقارير إقليمية أعدتها المكتب استناداً إلى المعلومات المجمعة من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، ويتضمن نتائج الجلسات الخاصة التي نظمت خلال الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية في الأمريكتين (٢٠١٤) وأفريقيا (٢٠١٥) وآسيا والمحيط الهادئ (٢٠١٦)، وأوروبا وآسيا الوسطى (٢٠١٧). كما يتضمن لمحة عامة عن أنشطة المتابعة واستنتاجاتها.

٢ - التقارير الإقليمية

أعد المكتب لكل اجتماع إقليمي تقريراً إقليمياً يقدم لمحة عامة عن الأنشطة التي تضطلع بها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال للتوعية بإعلان المنشآت متعددة الجنسية والتشجيع على تطبيق المبادئ في بلدها.

أوروبا وآسيا الوسطى (٢٠١٧)



آسيا والمحيط الهادئ (٢٠١٦)



أفريقيا (٢٠١٥)



الأمريكتان (٢٠١٤)



١-٢ إعداد التقرير

جمعت المعلومات الخاصة بكل تقرير إقليمي مباشرة من خلال استبيان أرسل إلى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في الإقليم. وجرى تكييف الاستبيانات نفسها وفقاً لكل مجموعة من الهيئات المكونة ولكنها كانت مماثلة عبر الأقاليم. وطلبت من الهيئات المكونة أن تبين ما يلي: (١) أهمية مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في بلدها، وأن تقدم معلومات مفصلة عن الفرص والتحديات المرتبطة بعمليات المنشآت متعددة الجنسية في بلدانها؛ (٢) أي آليات للحوار تتعلق بعمليات المنشآت متعددة الجنسية في بلدها؛ (٣) الطريقة التي عززت بها مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية وطبقتها. كما أتاحت للمجيبين إمكانية صياغة توصيات أخرى. ووزعت الاستبيانات على الحكومات عن طريق رسالة رسمية من منظمة العمل الدولية إلى البعثات الدائمة الموجودة في جنيف وإلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال عن طريق المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال على التوالي. وقدم المزيد من المتابعة والدعم من جانب موظفي المكاتب الإقليمية لمنظمة العمل الدولية وأفرقة العمل اللائق والمكاتب القطرية، وكذلك من خلال مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال وأخصائييهما في الميدان.

ولدعم عملية جمع المعلومات، نظمت دورة تدريبية على مدى خمسة أيام تحت عنوان "المنشآت متعددة الجنسية والتنمية والعمل اللائق: نهج إعلان المنشآت متعددة الجنسية" في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو في ٢٠١٥ و ٢٠١٦ و ٢٠١٧. وروج المكتب للدورة على وجه التحديد للمشاركين الثلاثين المنتمين إلى الإقليم الذي يعقد فيه الاجتماع الإقليمي في تلك السنة. وقدم مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية والمكاتب الإقليمية عدداً من المنح الدراسية لفائدة المشاركين المرشحين. وعززت الدورة مكانة إعلان المنشآت متعددة الجنسية في صفوف الهيئات المكونة الوطنية وزادت من استيعابها للإرشادات التي يقدمها.

وبالنسبة للأمريكتين، تعذر تنظيم الدورة في عام ٢٠١٤ عند انطلاق آلية المتابعة الإقليمية. وفي تشرين الثاني / نوفمبر ٢٠١٧، أتيحت الدورة الدراسية على مدى خمسة أيام بالإسبانية في المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في ليما، وحضرها ٢٤ مشاركاً من ١٤ بلداً في إقليم أمريكا اللاتينية والكاريبي. وكانت تلك الدورة بمثابة نشاط متابعة للتوصيات التي صيغت خلال الاجتماع الإقليمي الأمريكي في عام ٢٠١٤ وتحضير لآلية المتابعة الإقليمية لعام ٢٠١٨ في الأمريكتين.

٢-٢ ملخص المعلومات المجمعة من الهيئات المكونة

اتبعت جميع التقارير الإقليمية الهيكلية نفسها:

"١" لمحة عامة عن إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتوصياته لتسخير إمكانات الاستثمار الأجنبي المباشر وعمليات المنشآت متعددة الجنسية من أجل العمل اللائق والتنمية؛

"٢" فصل عن الخصائص الرئيسية للاستثمار الأجنبي المباشر في كل إقليم والتركيب القطاعي للاستثمار الأجنبي المباشر والتقاطع بين الاستثمار الأجنبي المباشر والعمل اللائق والمبادرات السياسية التي تتخذها الدول الأعضاء لتحسين مواءمة الاستثمار الأجنبي المباشر مع جداول الأعمال الإنمائية الإقليمية والوطنية؛

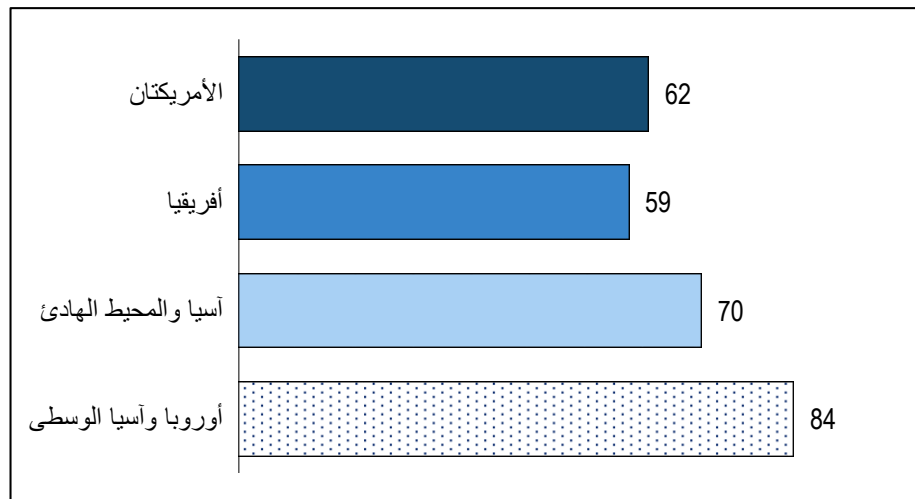
"٣" فصل يحلل المعلومات المستقاة من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن جهودها الرامية إلى زيادة الوعي وتطبيق مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية؛

"٤" التوصيات الرئيسية التي قدمتها الهيئات المكونة الثلاثية لمواصلة تعزيز الصك في الإقليم.

معدل الاستجابة

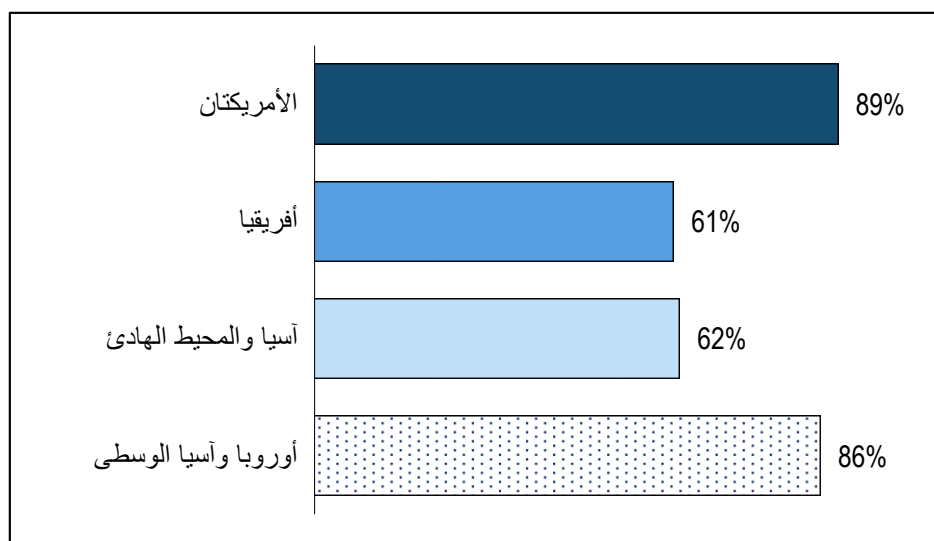
سجل كل إقليم معدل استجابة جيد من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، إذ بلغ عدد الردود المتلقاة ٢٧٥ رداً إجمالاً (انظر الشكل ١). ويشير ذلك بوضوح إلى استعداد الهيئات المكونة من الأقاليم الأربعة كافة للتعبير عن آرائها بشأن أهمية إعلان المنشآت متعددة الجنسية من خلال عملية جمع المعلومات، وهذا ما أكدته التعبير عن اهتمامها بزيادة تعزيز الصك.

الشكل ١: عدد الردود المتلقاة من الهيئات المكونة في كل إقليم



وكان لدى نسبة عالية من الدول الأعضاء في كل إقليم مجموعة مكونة واحدة على الأقل أرسلت رداً على الاستبيان (انظر الشكل ٢).

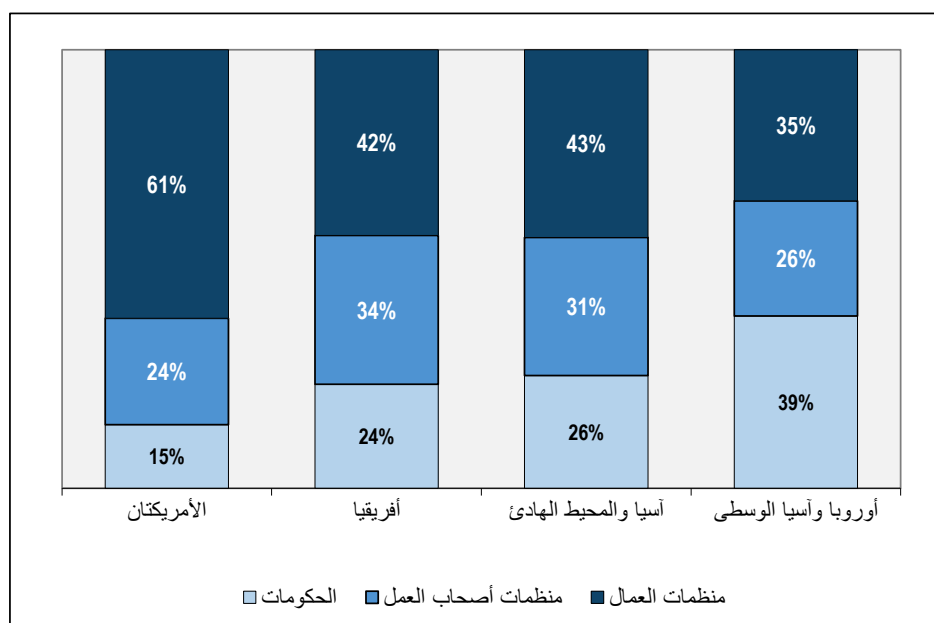
الشكل ٢: معدل الدول الأعضاء في كل إقليم من الأقاليم التي قدمت فيها إحدى الهيئات المكونة رداً على الأقل



وفي كل إقليم، ساهمت المجموعات المكونة الثلاث جميعها إسهاماً كبيراً في عملية جمع المعلومات (انظر الشكل ٣). وفي أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ على حد سواء، قدمت الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال نسبة مماثلة من الردود. وفي إقليم أوروبا وآسيا الوسطى، جاءت أعلى نسبة من الردود من الحكومات (٣٩ في المائة). وفي الأمريكتين، جاءت غالبية الردود من منظمات العمال (٦١ في المائة).

وبالنسبة إلى ٢٧ دولة من الدول الأعضاء، استجابت المجموعات المكونة الثلاث كافة (خمس دول أعضاء في أفريقيا و ١١ دولة في آسيا والمحيط الهادئ و ١١ دولة في أوروبا وآسيا الوسطى). وفي بعض الحالات، أجري حوار ثلاثي على المستوى القطري قبل تقديم الاستبيان.

الشكل ٣: الردود المتلقاة من كل مجموعة من الهيئات المكونة في كل إقليم



تحديد أهمية مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية

في كل إقليم من الأقاليم، طُلب من الهيئات المكونة أن تحدد أهم المجالات في إعلان المنشآت متعددة الجنسية، مع مراعاة الحالة السياسية والاقتصادية في بلدانها المعنية. وأدرج الاستبيان المجالات الاثني عشر التالية، استناداً إلى طبعة عام ٢٠٠٦ من إعلان المنشآت متعددة الجنسية^١ (انظر الجدول ١)، وطلب من المجيبين تقديم المزيد من المعلومات عن الفرص والتحديات المرتبطة بعمليات المنشآت متعددة الجنسية.

الجدول ١: المجالات التي تشملها الطبعة الرابعة من إعلان المنشآت متعددة الجنسية (٢٠٠٦)

العمالة	تعزيز العمالة
	تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة
	الأمن الوظيفي
التدريب	التدريب
ظروف العمل والحياة	الأجور والإعانات وظروف العمل
	الحد الأدنى للسن
	السلامة والصحة
العلاقات الصناعية	الحرية النقابية وحق التنظيم
	المفاوضة الجماعية
	المشاورات
	بحث الشكاوى
	تسوية النزاعات الصناعية

وأوضحت اقتباسات من الهيئات المكونة الفرص المتاحة والتحديات المطروحة، وترد فيما يلي مقتطفات مختارة منها. واعتبرت الغالبية الساحقة من المجيبين في جميع الأقاليم والمجموعات المكونة أن تعزيز العمالة مجال جوهري وأهم فرصة تتيحها المنشآت متعددة الجنسية.

فيما يتعلق بالعمالة، فإن الأثر المباشر لإقامة منشآت متعددة الجنسية هو استحداث فرص للعمل ... لذا، ولضمان التنمية الوطنية، من الضروري تصميم وتنفيذ سياسات وبرامج وإجراءات تهدف إلى تهيئة بيئة مؤاتية للاستثمار الأجنبي، وضمان أن تكفل تلك الاستثمارات لعمالها نوعية حياة لائقة وتنمية بشرية مستدامة.

(أمانة العمل والرفاه الاجتماعية، الولايات المكسيكية المتحدة)

كذلك، سلطت الهيئات المكونة الضوء على أهمية نوعية الوظائف المستحدثة من خلال الاستثمار الأجنبي المباشر.

في حين يؤدي أي استثمار أجنبي مباشر يتوافد إلى البلد إلى توليد العمالة عموماً، ينبغي أن تكون الحكومة قادرة على تقديم مبادئ توجيهية وسياسات استثمارية للشركات متعددة الجنسية التي ستدعى إلى البلد. وتلك المبادئ التوجيهية والسياسات موجودة أصلاً في البلد، ويمكن [للشركات متعددة الجنسية] أن تتبعها بل ينبغي لها ذلك. ... ولن تولد هذه الأخيرة أي وظيفة فحسب، بل ستولد وظائف أفضل ولائقة أكثر، شريطة ... أن تحرص الحكومة على تنسيق ومواءمة مختلف سياساتها، وبالأخص فيما يتعلق بالاقتصاد والعمل والإدارة السديدة.

(اتحاد العمال الأحرار، الفلبين)

وأشارت عدة منظمات عمال في مختلف الأقاليم إلى أن ممارسات التعاقد من الباطن في المنشآت متعددة الجنسية تطرح تحديات جسيمة أمام العمل اللائق.

^١ نُفِج إعلان المنشآت متعددة الجنسية في آذار/ مارس ٢٠١٧، وكان الأوان قد فات لمراعاة التنقيحات في الاستبيان الذي أُرسل إلى الهيئات المكونة للدورة ٢٠١٤-٢٠١٧. ومع ذلك، أشارت بعض الهيئات المكونة إلى الاستعراض في ردودها على الاستبيان.

نموذج التعاقد من الباطن شائع في الحياة العملية. ويؤدي هذا الاتجاه إلى تدهور ظروف العمل، [لا سيما] انخفاض الأجور والعمالة غير المسجلة [و] سوء تدابير [السلامة والصحة المهنية].

(اتحاد نقابات العمال التركية الحقيقية، تركيا)

ومن التحديات الأخرى المذكورة: ارتفاع معدل العمالة غير المنظمة؛ الأثر السلبي على العمالة جراء استخدام الآلات الذي اعتمد في قطاعات اقتصادية محددة؛ الفصل التعسفي.

وأكد بضعة مجيبين بشدة على المساهمة الإيجابية للمنشآت متعددة الجنسية في المساواة في المعاملة.

تبرز المنشآت متعددة الجنسية، دون أدنى شك، باعتبارها مثلاً على الممارسة الجيدة عندما يتعلق الأمر بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة ومعالجة قضايا من قبيل المساواة بين الجنسين، [وتعزيز عمالة الأشخاص ذوي الإعاقة]، والقضاء على أي وجه من أوجه التمييز على أساس العرق أو اللون أو الجنس أو الدين أو الرأي السياسي، أو ما إلى ذلك.

(الرابطة الصربية لأصحاب العمل، صربيا)

وأشار العديد من المجيبين إلى التحديات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين و/أو المساواة في المعاملة بين المغتربين والمواطنين.

هناك تمييز ملحوظ في المعاملة بين العمال الأجانب والمواطنين وبين الرجال والنساء، لا سيما في الشركات متعددة الجنسية، مما ينطوي على تحديات هائلة بالنسبة للحركة النقابية.

(منظمة العمال في موزامبيق)

ويشكل الأمن الوظيفي تحدياً مشتركاً، لا سيما بالنسبة لمنظمات العمال. فبالإضافة إلى خطر نقل العمليات إلى بلد آخر، أعرب المجيبون أيضاً عن شعورهم بالإحباط إزاء استخدام العقود قصيرة الأجل واتسام علاقات العمل بالسمة العارضة والاستعانة بمصادر خارجية وغياب العقود والفصل التعسفي، مما يهدد الأمن الوظيفي.

لا يسود الأمن الوظيفي لأن معظم العمالة التي تنتجها المنشآت متعددة الجنسية تستند إلى أساس تعاقدية ويترك العامل تحت رحمة المقاول.

(مجلس أصحاب العمل الهنود، الهند)

واعتبر التدريب ملائماً عند مستويات عالية مماثلة بالنسبة للهيئات المكونة، لا سيما في الأمريكتين. بيد أنه أُشير إلى مسألة النقص في المهارات في البلدان المضيفة باعتبارها عائقاً أمام استحداث العمالة والارتقاء بالعمال المحليين.

بموجب سياسة المحتوى المحلي للحكومة (المقرر سنّها)، ينبغي للمنشآت متعددة الجنسية أن توافق على خطة خلافة لاستبدال المغتربين بأبناء سيراليون. وتتمثل إحدى المسائل في أن السيراليونيين قد لا يتمتعون بالمهارات والخبرات اللازمة على المستوى العالمي، نظراً لتأثير التغيير السريع في التكنولوجيا على عمليات الشركة.

(اتحاد أصحاب العمل في سيراليون)

وفيما يتعلق بالأجور والإعانات وظروف العمل، أشارت بعض الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المجيبة إلى أن المنشآت متعددة الجنسية توفر عموماً ظروف عمل أفضل من المنشآت الوطنية، بما في ذلك أجور أعلى ومعايير أعلى من حيث السلامة والصحة. غير أن المجيبين أشاروا أيضاً إلى تحديات تتعلق بتفتيش العمل في المنشآت متعددة الجنسية، وأفادوا أن هذا الجانب غير كافٍ أو غير فعال.

من التحديات المطروحة الاضطلاع بتفتيش العمل في المجالات التي تتناول "الأجور والإعانات وظروف العمل" و"السلامة والصحة" لضمان الوفاء بهذه الالتزامات من جانب المنشآت متعددة الجنسية وأصحاب العمل الوطنيين على حد سواء نظراً لمحدودية الموظفين والتمويل في شعبة العمل.

(وزارة الشؤون الداخلية، حكومة جزر كوك)

وأشير إلى التحديات المتصلة بعمل الأطفال في مختلف الأقاليم، لا سيما في آسيا.

وأخيراً، أكد العمال في مختلف الأقاليم على أهمية الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية؛ وأشارت نسبة ٧١ في المائة من الحكومات المجيبة في أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ على حد سواء إلى المفاوضة الجماعية باعتبارها مهمة هي الأخرى. وأشارت ردود عديدة إلى ضرورة القيام بالمزيد لضمان أن تحترم المنشآت متعددة الجنسية حق التنظيم، لا سيما فيما يتعلق بالمنشآت متعددة الجنسية التي تعمل في مناطق تجهيز الصادرات. كما

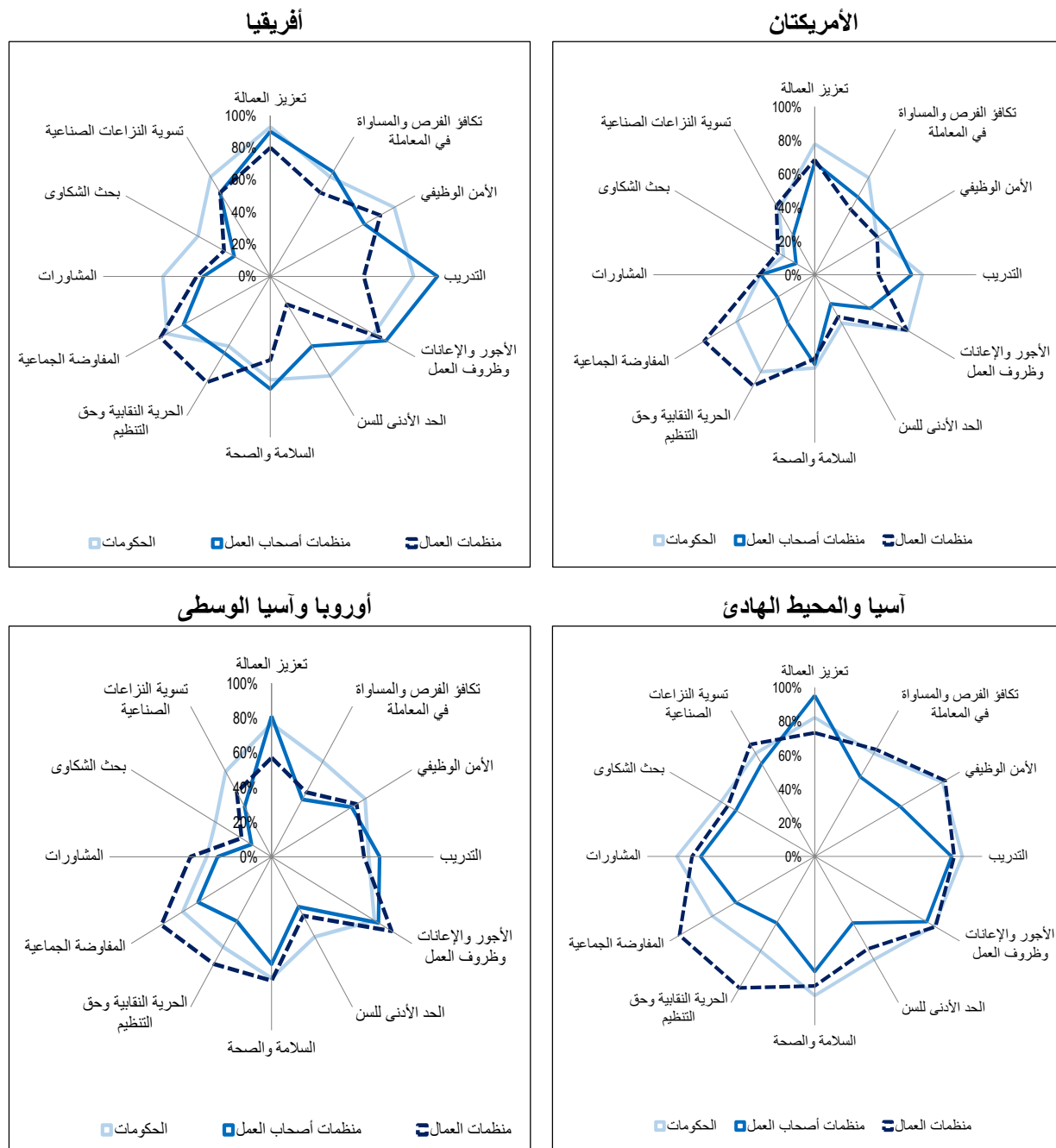
أفادت الهيئات المكونة في مختلف الأقاليم بوجود تحديات تؤثر مباشرة على الحرية النقابية وحق التنظيم، مثل الثقافات والممارسات المحلية وضعف الحماية القانونية للنقائين.

[في] البرازيل... تشجع الممارسات المناهضة للنقابات إلى حد كبير، كالشركات التي تمنع من الانضمام إلى نقابات العمال وتضطهد قادة النقابات وتفصلهم، وتعتمد عدة ممارسات لمنع العمل النقابي.

(اتحاد العمال الموحد، البرازيل)

ولا يمثل ما تقدم سوى عينة من التحديات والفرص التي ذكرتها الهيئات المكونة فيما يتعلق بعمليات المنشآت متعددة الجنسية في بلدانها؛ ويتاح مزيد من التفاصيل في التقارير الإقليمية. ويقدم الشكل ٤ مقارنات داخل الإقليم من جانب المجموعة المكونة. ويقدم الجدول ٢ في نهاية الملحق، تفصيلاً بحسب الإقليم والمجموعة المكونة للنسبة المئوية للمجيبين الذين نظروا في كل مجال من المجالات الاثني عشر ذات الصلة بحالة بلدانهم.

الشكل ٤: الأهمية التي أسبغتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية (النسبة المئوية)



الحوار والمشاورات مع المنشآت متعددة الجنسية و/أو بشأن أنشطتها

سئلت الهيئات المكونة عما إذا كان لديها ممثل أو مكتب رسمي يعمل كمركز اتصال لممثلي المنشآت متعددة الجنسية الأجنبية، أو منظمات نظيرة للبلدان الأخرى فيما يتعلق بعمليات المنشآت متعددة الجنسية. ولئن تباينت طرائق تلك المشاورات ومقاصدها بين بلد وآخر، فإن ثلث المجيبين على الأقل من المجموعات الثلاث كافة يشيرون في جميع الأقاليم إلى وجود مركز اتصال للمنشآت متعددة الجنسية الأجنبية أو فيما يتعلق بعمليات المنشآت متعددة الجنسية.

تنظم حكومة الولايات المتحدة الأمريكية عدداً من المشاورات المتعلقة بحقوق العمل وتشغيل المنشآت متعددة الجنسية على الصعيدين المحلي والدولي على حد سواء. وتقدم اللجنة الاستشارية الوطنية لأحكام العمل في اتفاقات التجارة الحرة للولايات المتحدة، المشورة حول كيفية تنفيذ أحكام العمل بشكل أفضل في أي اتفاقات للتجارة الحرة توقعها الولايات المتحدة، وحول التقارير ذات الصلة الواردة بموجب تلك الاتفاقات. وتتألف اللجنة من ١٢ عضواً يعينهم وزير العمل وتشمل أربعة ممثلين عن وسط العمل، وأربعة عن وسط الأعمال، وأربعة عن الجمهور.

(وزارة العمل، الولايات المتحدة)

معظم المنشآت متعددة الجنسية العاملة في سري لانكا أعضاء في [اتحاد أصحاب العمل في سيلان]. وكان العديد منها ضمن عضوية [اتحاد أصحاب العمل في سيلان] لأكثر من ٢٠-٣٠ عاماً. وقد استفادت المنشآت متعددة الجنسية باستمرار من خدمات الحافظة التي نعرضها على أعضائنا ... وقد ساعد ذلك المنشآت متعددة الجنسية ليس فقط على الامتثال لقوانين العمل المحلية بل مكنها أيضاً من أن تصبح جزءاً من منظمة لأصحاب العمل لديها روابط إقليمية ودولية.

(اتحاد أصحاب العمل في سيلان، سري لانكا)

بصفة عامة، يتم الاتصال من خلال مجالس العمل العالمية أو الأوروبية. وفيما يتعلق بالمنشآت الإسبانية متعددة الجنسية وفروعها الأجنبية، فقد وجها في مناسبات معينة شكاوى من نقابات العمال الأجنبية إلى المكتب الرئيسي للمنشأة المعنية في إسبانيا. كما أننا أعضاء في المجلس الاستشاري لمركز الاتصال الوطني التابع لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي].

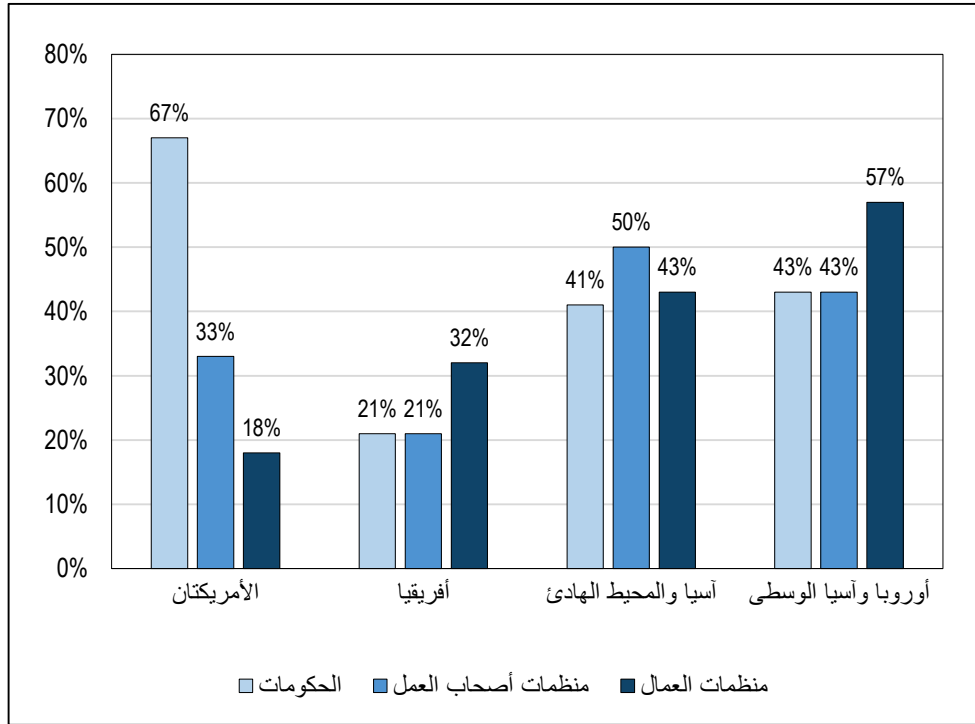
(نقابة العمال، إسبانيا)

وطلب من الهيئات المكونة أيضاً أن توضح ما إذا كانت قد أجرت أي مشاورات مؤسسية مع المنشآت الأجنبية متعددة الجنسية و/أو مع الحكومات أو منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال بشأن نشاط المنشآت متعددة الجنسية وما إذا كانت قد نظمت في السنوات الأخيرة أي أنشطة تتناول المجالات التي يغطيها إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وأشارت نسبة ٤٥ في المائة من المجيبين على الأقل في مختلف الأقاليم، إلى عقد مشاورات أو تنظيم أنشطة من هذا القبيل؛ وبلغت النسبة ٦٠ في المائة من منظمات أصحاب العمل و٦٧ في المائة من الحكومات في الأمريكتين، و٦٨ في المائة من منظمات العمال في أفريقيا، و٧٣ في المائة من منظمات أصحاب العمل في آسيا والمحيط الهادئ، وأكثر من ٦٠ في المائة من الردود من المجموعات الثلاث مجتمعة في أوروبا وآسيا الوسطى.

تعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية على الصعيد القطري

سئلت الهيئات المكونة عما إذا كانت قد نظمت أي أنشطة أو اتخذت أي مبادرات في السنوات الأخيرة تسعى إلى تعزيز مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وقام عدد كبير من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بتنظيم أنشطة أو اتخاذ مبادرات من هذا القبيل. وتباينت الردود تبايناً ملحوظاً بين المجموعات والأقاليم (انظر الشكل ٥).

الشكل ٥: نسبة المجيبين الذين نظموا أنشطة أو مبادرات من أجل الترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية



أشار أكثر من نصف المجيبين (٥٧ في المائة في الأمريكتين وما يصل إلى ٨٠ في المائة في أفريقيا) إلى أنهم نظموا أنشطة من هذا القبيل بالاشتراك مع هيئات مكونة أخرى.

توصيات إضافية من الهيئات المكونة

قدمت الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال توصيات لزيادة تعزيز أثر إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

وأعرب المجيبون من جميع الأقاليم عن الحاجة إلى مواصلة تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية في بلدانهم. وسلط العديد منهم الضوء على الحاجة إلى تنظيم دورات تدريبية وأنشطة، فضلاً عن نشر مواد دعائية باعتبارها ضرورية لتعزيز قدرة الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

وأعرب المجيبون أيضاً عن أملهم في أن يقوم المكتب بجمع ونشر مزيد من المعلومات عن عمليات المنشآت متعددة الجنسية في الأقاليم التي ينتمون إليها. فعلى سبيل المثال، سلط المجيبون الضوء في آسيا والمحيط الهادئ وأوروبا وآسيا الوسطى على حد سواء على ضرورة إجراء مزيد من البحوث بشأن أثر عمليات المنشآت متعددة الجنسية؛ كما قدمت اقتراحات من أقاليم مختلفة لاستحداث المزيد من الفرص والفضاءات لتبادل المعارف والممارسات الجيدة.

وأبرز المجيبون من الأقاليم الأربعة كافة أهمية وضع أطر تنظيمية وسياسية مناسبة للنهوض بتطبيق مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. كما قدم اقتراح، لا سيما في الأمريكتين وفي أوروبا وآسيا الوسطى، لتعزيز التعاون بين مختلف الجهات الفاعلة لتدعيم اتساق السياسات والإجراءات المشتركة.

٣ - نتيجة الجلسات الخاصة المنظمة خلال الاجتماعات الإقليمية

ندوات المناقشة الثلاثية

فيما يتعلق بالاجتماعات الإقليمية في الأمريكتين وفي أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ، كرست جلسة خاصة لتعزيز وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية، أتاحت منبراً للحوار الثلاثي حيث تقاسمت الهيئات المكونة الخبرات المتعلقة بعمليات المنشآت متعددة الجنسية في بلدانها/ إقليمها وأهمية إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وفي أوروبا وآسيا الوسطى، اقترنت الجلسة بمناقشة بشأن تنظيم العمل والإنتاج، وهو أحد أحاديث مبادرة المؤية بشأن مستقبل العمل.

وقد نظمت كل جلسة خاصة في إطار فريق ثلاثي أعقبته مناقشة تفاعلية مع جميع مندوبي الاجتماع الإقليمي. وكان تشكيل الأفرقة كما يلي:

الاجتماع الإقليمي	الحكومة	صاحب العمل	العامل
الاجتماع الإقليمي للأمريكتين عام ٢٠١٤	وزير العمل الأرجنتين	مجلس الولايات المتحدة لقطاع الأعمال الدولي	الاتحاد الموحد للعمال في البرازيل
الاجتماع الإقليمي الأفريقي عام ٢٠١٥	وزير العمل ليسوتو	الاتحاد العام للمنشآت في كوت ديفوار	مؤتمر نقابات العمال في جنوب أفريقيا.
الاجتماع الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ لعام ٢٠١٦	مسؤول حكومي، اليابان	اتحاد قطاعات الأعمال في اليابان	اتحاد نقابات عمال عموم إندونيسيا
الاجتماع الإقليمي الأوروبي عام ٢٠١٧*	مسؤول حكومي، إستونيا	اتحاد رابطات أصحاب العمل في ألمانيا	اللجنة الجمهورية لنقابات العاملين في صناعة النفط والغاز في أذربيجان

* شمل هذا الفريق أيضاً أستاذاً وممثلاً عن منشأة متعددة الجنسية.

وأثير عدد من المسائل المحددة المتصلة بأنشطة المنشآت متعددة الجنسية في كل جلسة من الجلسات الخاصة. وفي الاجتماع الإقليمي الأمريكي، أشار عدة مشاركين إلى نقص الوعي بمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية أو عدم تطبيقها. وفي الوقت نفسه، شدد المشاركون على الأثر الكبير للاستثمار الأجنبي المباشر في استحداث فرص العمل في الإقليم. وفي الاجتماع الإقليمي الأفريقي، سلط المشاركون الضوء على العلاقة بين الاستثمار الأجنبي المباشر واستحداث فرص العمل. غير أن بعضهم أشار إلى الافتقار على حد سواء إلى فرص نقل المهارات والروابط بين المنشآت متعددة الجنسية والمنشآت المحلية الصغيرة والمتوسطة التي من شأنها أن تحفز كذلك التنمية الاقتصادية المحلية. وفي الاجتماع الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ، شدد المشاركون على أهمية سلاسل التوريد والإمداد العالمية في الإقليم. واقترح العديد منهم زيادة الحوار والتعاون بين الهيئات المكونة في بلدانهم الأصلية والبلدان المضيفة. وكانت تجزئة الإنتاج من خلال سلاسل التوريد والإمداد العالمية الموضوع المهيمن في الاجتماع الإقليمي الأوروبي. وفي حين أشار بعض المشاركون إلى الأثر الإيجابي للمنشآت متعددة الجنسية العاملة في بلدانهم، سلط آخرون الضوء على التحديات التي تثيرها سلاسل التوريد والإمداد المعقدة بالنسبة لجميع الجهات الفاعلة المعنية. وفي جميع الأقاليم، أعرب المشاركون في الدورة عن تأييدهم الواسع لإعلان المنشآت متعددة الجنسية ولضرورة زيادة تعزيز وتطبيق مبادئه.

نتائج الاجتماعات الإقليمية

تشمل النتائج التي اعتمدها الهيئات المكونة الثلاثية للاجتماعات الإقليمية الأربعة كافة، فقرة عن إعلان المنشآت متعددة الجنسية تعبر عن ضرورة قيام منظمة العمل الدولية بمواصلة دعم الهيئات المكونة من خلال تعزيز وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية على النحو المبين أدناه:

ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقدم المساعدة إلى هيئاتها المكونة في جهودها الرامية إلى تنفيذ التزامات ملموسة من خلال تدابير مثل: ... تعزيز إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية.

(إعلان لينا، ٢٠١٤ (الفقرة ١٨))

وتوخياً لتحقيق تطلعات هذا الإعلان، تطلب [الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في أفريقيا] من المكتب: ... تسريع جهوده الرامية إلى تعزيز إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية مع التركيز القوي على دعم الهيئات المكونة الثلاثية على المستوى القطري، والشراكات مع الهيئات الفاعلة المعنية الأخرى وتسهيل تبادل الخبرات.

إعلان أديس أبابا، ٢٠١٥ (الفقرة ١٧ ك)

وخلال الفترة الممتدة حتى الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ، من شأن الأولويات السياسية للدول الأعضاء في الإقليم، الواجب تنفيذها بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، أن تشمل ما يلي: ... زيادة فرص العمل اللائق، الناشئة عن الاستثمار والتجارة وعمليات المنشآت متعددة الجنسية، زيادة قصوى من خلال تعزيز وتطبيق إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، ٢٠٠٦.

إعلان بالي، ٢٠١٦ (الفقرة ١٠)

تماشياً مع إعلان العدالة الاجتماعية لعام ٢٠٠٨، ينبغي للمكتب أن يساعد هيئاته المكونة عن طريق توفير معلومات وبحوث كافية ومتوازنة وعن طريق دعم تصميم سياسات اجتماعية واقتصادية مبتكرة. ومن أجل اغتنام الفرص والتصدي للتحديات المتعلقة بمستقبل العمل، ينبغي للمكتب ... أن يعزز تنفيذ إعلان المبادئ الثلاثي المنقح المتعلق بالمنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية. (الصفحة ٣)

مبادرة إسطنبول للذكرى المئوية: مستقبل العمل اللائق من أجل شراكة اجتماعية قوية ومسؤولة في أوروبا وآسيا الوسطى، ٢٠١٧

٤ - أنشطة المتابعة

على النحو المبين في الوثيقة GB.332/POL/6، زاد المكتب بشكل كبير دعمه التقني بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية لفائدة الهيئات المكونة الثلاثية في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية خلال فترتي السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ و ٢٠١٦-٢٠١٧. ونشأ عدد من طلبات الحصول على هذا الدعم التقني، مباشرة من خلال عملية جمع المعلومات والمناقشات خلال الاجتماعات الإقليمية وأنشطة بناء القدرات.

وأصدر المكتب نسخاً بلغات مختلفة من إعلان المنشآت متعددة الجنسية وما يتصل به من أدوات، وأجرى دورات تدريبية إقليمية ووطنية مصممة خصيصاً في هذا الصدد. وقد أتاح عدد من مشاريع التعاون الإنمائي للمكتب تقديم مزيد من الدعم المتعمق، مما أدى إلى نتائج ملموسة مثل إنشاء لجنة لتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية من جانب المؤسسة الوطنية للحوار الاجتماعي (المجلس السامي للحوار الاجتماعي) في السنغال، بدعم من مشروع تموله الحكومة الفرنسية.

وفي آسيا والمحيط الهادئ، تشمل الأنشطة مشاريع في قطاع الإلكترونيات في فيتنام وصناعة السلع الرياضية في باكستان وصناعة الشاي في نيبال وقطاعات الفنادق في فيجي وإندونيسيا وميانمار، وتلبي الحاجة إلى تعزيز الحوار بين الجهات الفاعلة في البلد الأصلي والبلد المضيف في سلاسل التوريد والإمداد العالمية. وقد مولت حكومة اليابان، وهي مستثمر هام في الإقليم، العديد من تلك المشاريع.

وفيما يتعلق بفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩، سيواصل المكتب دعمه التقني في الإقليم إذ اختار الاتحاد الأوروبي منظمة العمل الدولية شريكاً منفذاً - إلى جانب منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي - من أجل برنامج يشمل ستة بلدان عن سلاسل التوريد والإمداد المسؤولة في آسيا (الصين واليابان وميانمار والفلبين وتايلاند وفيتنام). وتتطلق أنشطة هذا البرنامج الذي يستغرق ثلاث سنوات، في كانون الثاني / يناير ٢٠١٨.

وفي الأمريكتين، يوجد حالياً قيد المناقشة مشروع للاتحاد الأوروبي بشأن السلوك المسؤول للشركات في ثمانية بلدان (البرازيل وشيلي وكولومبيا وكوستاريكا وإكوادور والمكسيك وبنما وبيرو). ويمول المشروع أيضاً من جانب الاتحاد الأوروبي وينفذ بالاشتراك بين منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بالتعاون مع مكتب المفوضية السامية لحقوق الإنسان، ومدته أربع سنوات ومن المتوقع أن يبدأ في عام ٢٠١٨.

٥ - الاستنتاجات والتوصيات

أتاحت آلية المتابعة الإقليمية جمع المعلومات مباشرة من الهيئات المكونة الثلاثية عن أهمية إعلان المنشآت متعددة الجنسية وعن أثر تشغيل المنشآت متعددة الجنسية في السياقات الوطنية. وعززت الجلسات الخاصة في الاجتماعات الإقليمية، المناقشات بين الهيئات المكونة بشأن تعزيز وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية في كل إقليم من الأقاليم. وكانت آلية المتابعة الإقليمية مع الاستبيان والجلسات الخاصة مفيدة في إذكاء وعي الهيئات المكونة بإعلان المنشآت متعددة الجنسية.

وأدت دورة المتابعة الإقليمية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ إلى طلب الهيئات المكونة من المكتب القيام بما يلي:

- مواصلة تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية في كل إقليم من الأقاليم؛
- مواصلة جمع البيانات بشأن تعزيز وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية؛
- تعزيز الشراكات وتيسير تبادل الخبرات بين الهيئات المكونة وغيرها من الجهات الفاعلة المعنية؛
- إسداء المشورة في مجال السياسات إلى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

وبالنسبة للدورة المقبلة لآلية المتابعة الإقليمية، سيحدث المكتب الاستبيان ليتجلى فيه الإعلان المنقح بشأن المنشآت متعددة الجنسية وأدواته التشغيلية (لا سيما مراكز التنسيق الوطنية المعنية ثلاثياً)، وسينظر في التحسينات التقنية للردود (الردود الإلكترونية). كما سيعمل المكتب على إعداد تقارير أقصر وسيحرص على استخدام رسوم بيانية من صفحتين لتسهيل قراءة النتائج الرئيسية.

* * *

الجدول ٢: الأهمية التي أسبغتها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على مجالات إعلان المنشآت متعددة الجنسية في كل إقليم (النسبة المئوية)

مجال إعلان المنشآت متعددة الجنسية	الأمريكتان			أفريقيا			آسيا والمحيط الهادئ			أوروبا		
	حكومات	أصحاب عمل	عمال	حكومات	أصحاب عمل	عمال	حكومات	أصحاب عمل	عمال	حكومات	أصحاب عمل	عمال
العمالة	78	67	68	93	90	80	82	95	73	77	81	57
	تعزيز العمالة											
	67	53	45	71	75	60	71	54	73	63	38	43
التدريب	44	53	45	86	65	76	88	59	90	67	57	61
	تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة											
	67	60	39	86	100	56	88	82	83	60	67	57
ظروف العمل والحياة	67	40	66	71	80	76	82	77	83	73	76	86
	الأجور والإعانات وظروف العمل											
	33	20	29	71	50	20	71	45	63	53	33	39
العلاقات الصناعية	56	53	50	64	70	52	82	68	77	70	62	71
	الحد الأدنى للسكن والسلامة والصحة											
	67	33	76	50	55	76	65	45	90	60	43	71
العلاقات الصناعية	56	27	79	71	60	76	71	54	93	63	52	79
	المفاوضة الجماعية											
	33	33	34	64	40	44	82	68	73	40	33	50
مشاركات أخرى	22	13	26	50	25	32	65	54	60	40	14	21
	المشاورات بحث الشكاوى											
	44	27	47	71	60	60	71	64	77	57	33	43
مجالات أخرى لا شيء	11	20	16	0	0	4	0	4	3	3	0	7
	11	0	5	7	0	8	18	9	13	16	33	14