

مجلس الإدارة

الدورة 350، جنيف، 4-14 آذار/ مارس 2024

POL

قسم وضع السياسات

جزء المنشآت متعددة الجنسية

التاريخ: ٧ شباط/ فبراير ٢٠٢٤

الأصل: إنكليزي

البند الخامس من جدول الأعمال

الأنشطة الترويجية فيما يخص إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، بما في ذلك في سياق التطورات ذات الصلة خارج منظمة العمل الدولية

غرض الوثيقة

تقدم هذه الوثيقة لمحة عامة عن الأنشطة الترويجية المتعلقة بإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) وكيفية استخدام الهيئات المكونة للمبادئ الواردة فيه وأدواته التشغيلية للمضي قدماً بالعمل اللائق والعدالة الاجتماعية، مع مراعاة التطورات ذات الصلة خارج منظمة العمل الدولية. وسبق أن قدم مجلس الإدارة إرشادات شاملة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢ واتخذ قرارات إضافية فيما يتعلق بإعلان المنشآت متعددة الجنسية بشأن بنود أخرى مدرجة في جدول الأعمال في دوراته ٣٤٦ و ٣٤٧ و ٣٤٩. ويطلب المكتب وضع المزيد من الإرشادات فيما يتعلق بالفرص الترويجية الحالية والجديدة واتخاذ قرار بشأن آلية المتابعة الإقليمية (انظر مشروع القرار في الفقرة ٤١).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتيجة ٤: المنشآت المستدامة بوصفها مؤلدة للعمالة وحافزة للإبتكار والعمل اللائق.

الانعكاسات السياسية: تعزيز الشراكات بشأن السلوك التجاري المسؤول، داخل منظمة العمل الدولية وخارجها.

الانعكاسات القانونية: تتوقف الانعكاسات على قرار مجلس الإدارة بتعليق آلية المتابعة الإقليمية لإعلان المنشآت متعددة الجنسية خلال الفترة ٢٠٢٤ - ٢٠٢٨.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: نعم.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة المنشآت.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.350/INS/7؛ الوثيقة GB.350/POL/2؛ الوثيقة GB.350/PFA/1؛ الوثيقة GB.346/POL/5.

◀ المقدمة

١. ما فتئت المبادرات الرامية إلى تعزيز المنشآت المستدامة وتسهيل مساهمة القطاع الخاص في تحقيق أهداف التنمية المستدامة تستمر في التوسع، مما يوفر فرصاً جديدة للنهوض بالعمل اللائق والعدالة الاجتماعية. وبشكل إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) أداة رئيسية لتعزيز المنشآت المستدامة. ويزود الحكومات والشركاء الاجتماعيين والمنشآت بإرشادات مباشرة بشأن العمالة والتدريب وظروف العمل والحياة والعلاقات الصناعية، ويشجع المنشآت متعددة الجنسية على المساهمة الإيجابية في التقدم الاقتصادي والاجتماعي وتوفير العمل اللائق للجميع، والتقليل إلى أدنى حد من الصعوبات التي قد تنشأ عن أنشطتها وحلها. والمبادئ الواردة في هذا الإعلان والتي توصي المنشآت بمراعاتها على أساس طوعي، ذات صلة بكافة الأهداف السياسية والتدخلات لمنظمة العمل الدولية. وباعتبار هذا الإعلان صكاً عالمياً ثلاثياً متفقاً عليه، فإنه يضطلع بدور مركزي في أنشطة منظمة العمل الدولية من أجل ترويج المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والسلوك التجاري المسؤول، التي تحتل مكانة متزايدة الأهمية في البرامج المتعلقة بالتجارة والاستثمارات.
٢. ويتولى مجلس إدارة مكتب العمل الدولي مسؤولية الإشراف على الترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية ويقوم بمراجعة الاستراتيجية والأنشطة المضطلع بها في هذا الصدد بشكل منتظم. وسبق أن قدم مجلس الإدارة إرشادات شاملة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢ واتخذ قرارات إضافية تتعلق بإعلان المنشآت متعددة الجنسية في إطار بنود أخرى مدرجة في جدول أعمال دوراته ٣٤٦ و ٣٤٧ و ٣٤٩.
٣. وتقدم هذه الوثيقة لمحة عامة عن كيفية تعزيز المكتب للمبادئ والأدوات التشغيلية الواردة في إعلان المنشآت متعددة الجنسية واستخدامها من جانب الهيئات المكونة، مع مراعاة جملة أمور، من بينها التطورات ذات الصلة خارج منظمة العمل الدولية.

◀ ألف - تعزيز الترويج

١- دعم الهيئات المكونة للاستفادة من إعلان المنشآت متعددة الجنسية بشكل أفضل

٤. قام المكتب والمركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية بتكثيف أنشطة التوعية وبناء القدرات بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية، بما في ذلك في إطار السلوك التجاري المسؤول. وتشير العديد من استراتيجيات^٢ منظمة العمل الدولية الحديثة والوثائق الختامية الصادرة عن الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية والاستنتاجات الثلاثية للاجتماعات القطاعية لمنظمة العمل الدولية، إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية وتوفر فرصاً لدعم الهيئات المكونة في الاستفادة بشكل أفضل من الإعلان.

^١ الوثيقة GB.346/PV، الفقرات ٧٩٣-٨٢١.

^٢ انظر القرار GB.346/INS/3/3/Decision الذي أفضى إلى إصدار الطبعة السادسة لإعلان المنشآت متعددة الجنسية، المتوفر حالياً باللغات الرسمية السبع (العربية والصينية والإنكليزية والفرنسية والألمانية والروسية والإسبانية) وكذلك باللغات الهولندية والإيطالية والبرتغالية والتركية، والترجمة قيد الإعداد في لغات أخرى؛ الوثيقة GB.347/PV(Rev.)، الفقرات ٤٤٠-٤٤١؛ القرار GB.349/INS/9(Rev.1)/Decision.

^٣ بما في ذلك استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد واستراتيجية منظمة العمل الدولية وخطة عملها لإنفاذ القرار بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة ببنياً للجميع والاستراتيجية العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٣٠ وخطة العمل المتعلقة بتنفيذها والاستراتيجية المتكاملة لمنظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٣ والاستراتيجية الشاملة والمتكاملة لمنظمة العمل الدولية من أجل الحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل ومنعها.

^٤ انظر، على سبيل المثال، استنتاجات الاجتماع التقني بشأن الرقمنة في قطاع التجزئة كمحرك للانتعاش الاقتصادي والعمل اللائق (٢٠٢٥-٢٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٢٣)، الفقرتين ١٥ و ٢٠؛ استنتاجات وتوصيات الاجتماع التقني بشأن العمل اللائق والمستدام في قطاع الممرات المائية الداخلية (٢٠٢٠-٢٤ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣)، الفقرة ١٩(ن)؛ مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٢٢ بشأن السلامة والصحة في قطاع المنسوجات والملابس والجلود والأحذية، الفقرة ١١.

٥. وتقدم منظمة العمل الدولية الدعم إلى الهيئات المكونة عند الطلب، كما يتجلى ذلك في البرامج القطرية للعمل اللائق والنتائج القطرية ذات الأولوية الواردة في برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية. وتتبع النتائج على المستوى الوطني في تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ - انظر على وجه الخصوص النتيجة ٤.٥.
٦. وكان من شأن إدماج الأنشطة التي تروج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية في برامج التعاون الإنمائي ذي الصلة أن أتاح أمام المكتب إمكانية زيادة وتوسيع دعمه للهيئات المكونة الثلاثية، من أجل مساعدتها على استخدام المبادئ والأدوات التشغيلية للإعلان ومواصلة الترويج له على المستويين الوطني والقطاعي.^٦

٢- ترويج وتعزيز الأدوات التشغيلية لإعلان المنشآت متعددة الجنسية

٧. اعتمد مجلس الإدارة أدوات تشغيلية^٧ لتشجيع كافة الأطراف على الالتزام بإعلان المنشآت متعددة الجنسية وتعزيز قدرتها على تنفيذ مبادئه، ودعا إلى مواصلة تعزيز هذه الأدوات.^٨

أولاً - المتابعة الإقليمية

٨. تشمل آلية المتابعة الإقليمية المشار إليها في الملحق الثاني "تقريراً إقليمياً بشأن ترويج وتطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في الإقليم. وتستند التقارير الإقليمية في المقام الأول إلى المدخلات المتلقاة من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في هذه الدول الأعضاء على أساس استبيان، ودورة خاصة خلال الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية، توفر منبراً لإجراء حوار ثلاثي لمناقشة المزيد من الأنشطة الترويجية على الصعيد الإقليمي. وتستند التقارير الإقليمية إلى دورة من أربع سنوات، يقدم تقرير عنها إلى مجلس الإدارة في نهاية كل دورة."

٩. وناقش مجلس الإدارة في دورته ٣٣٢ التقرير الشامل الذي جرى إعداده في نهاية دورة السنوات الأربع الأولى للمتابعة الإقليمية.^٩ وبالنسبة للدورة الثانية، جرى إعداد تقارير إقليمية وعُقدت مناقشات ثلاثية في جلسات خاصة خلال الاجتماعات الإقليمية للأمريكتين وأفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ. ويدعو إعلان بنما بمناسبة مئوية منظمة العمل الدولية: مستقبل العمل في الأمريكتين^{١٠} وإعلان أبديجان - المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية: رسم معالم مستقبل العمل في أفريقيا^{١١}، إلى مواصلة تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وفيما يتعلق بإقليم أوروبا، جرى تعليق المتابعة بسبب تأجيل الاجتماع الإقليمي الأوروبي وكذلك المناقشات المتعلقة بنسق الاجتماعات الإقليمية المقبلة لمنظمة العمل الدولية.

١٠. وطلب مجلس الإدارة من المكتب في قراره الوارد في الوثيقة (GB.349/INS/9(Rev.1) "استكشاف الخيارات للاستفادة إلى أقصى حد من آلية المتابعة الإقليمية لإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، في سياق النسق الجديد للاجتماعات الإقليمية المقبلة لمنظمة العمل الدولية".^{١٢}

١١. ويقترح المكتب مزامنة المتابعة الإقليمية لإعلان المنشآت متعددة الجنسية مع الفترة التجريبية ٢٠٢٤-٢٠٢٨ للاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية حتى تتمكن الأقاليم من النظر في الخيارات التالية:

(أ) تنظيم مناقشة مواضيعية مخصصة لموضوع محدد يتعلق بكيفية مساهمة المنشآت، بما فيها المنشآت متعددة الجنسية، والقطاع الخاص بشكل أفضل في توفير العمل اللائق وتحقيق العدالة الاجتماعية في الإقليم، على أن يعد المكتب تقريراً مواضيعياً مقتضباً (عشر صفحات).

(ب) تنظيم مناقشة رفيعة المستوى مع مجموعة من الوزراء وكبار المسؤولين في منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وكبار المسؤولين من منظومة الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والمنظمات الإقليمية والمنشآت

^٥ الوثيقة GB.350/PFA/1.

^٦ انظر القسم ٣ والقسم ٢ (ثانياً) من هذه الوثيقة.

^٧ انظر المرفق الثاني من إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

^٨ الوثيقة GB.346/PV، الفقرة ٨٢١.

^٩ الوثيقة GB.332/POL/6 والوثيقة GB.332/PV.

^{١٠} الفقرة ١١ "١٢" بعنوان "السياسات من أجل تعزيز انتقال عادل".

^{١١} من بين الإجراءات الرامية إلى تعزيز قدرات جميع الأشخاص للاستفادة من الفرص التي يوفرها عالم العمل المتغير، الفقرة ١ (ب) "١١".

^{١٢} ستنظر الدورة الحالية لمجلس الإدارة أيضاً في الترتيبات المقترحة للاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية خلال الفترة التجريبية ٢٠٢٤-٢٠٢٨، انظر الوثيقة GB.350/INS/7.

وشركاء التنمية من أجل مناقشة سبل تعزيز الاتساق السياسي بغية تحفيز مساهمة المنشآت المستدامة والقطاع الخاص في العمل اللائق والعدالة الاجتماعية في الإقليم.

(ج) تنظيم جلسة خاصة، على غرار ما حدث في الاجتماعات الإقليمية السابقة لمنظمة العمل الدولية، بغية توفير منبر للحوار الثلاثي لمناقشة المزيد من الأنشطة الترويجية لإعلان المنشآت متعددة الجنسية على المستوى الإقليمي.

١٢. وقد ينظر مجلس الإدارة في تعليق آلية المتابعة الإقليمية الحالية خلال الفترة التجريبية للسماح للأقاليم بتحديد الخيار الأنسب للمتابعة الإقليمية للمنشآت متعددة الجنسية، بما يتماشى مع سياقها وأولوياتها الإقليمية. وهذا يعني أن كل إقليم سيقدر كيف يمكنه تحسين المتابعة الإقليمية لإعلان المنشآت متعددة الجنسية إلى أقصى حد في الاجتماع الإقليمي الخاص به وكيف ستُجمع المدخلات من الحكومات وأصحاب العمل والعمال وماهية الموضوع الذي ستجري معالجته في التقرير المواضيعي وكيف يمكن للهيئات المكونة الثلاثية أن تناقش مواصلة تعزيز الصك على المستوى الإقليمي.

١٣. وإذا جرى تعليق المتابعة الإقليمية الحالية، لن يتمكن المكتب من وضع الصيغة النهائية للتقرير الشامل بشأن دورة الأربع سنوات الثانية التي بدأت في عام ٢٠١٨، مع انعقاد الاجتماع الإقليمي التاسع عشر للأمريكتين. وبدلاً من ذلك، يمكن لمجلس الإدارة أن يطلب من المكتب أن يعد، في نهاية الفترة التجريبية للطرائق المقترحة للاجتماعات الإقليمية (٢٠٢٤-٢٠٢٨)، تقريراً للمناقشة بشأن كيفية قيام الأقاليم الأربعة بالاستفادة إلى أقصى حد من المتابعة الإقليمية لإعلان المنشآت متعددة الجنسية، في إطار الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية.

ثانياً - الترويج على المستوى الوطني/ الترويج عن طريق نقاط الاتصال الوطنية الثلاثية المعنية

١٤. استجابة لأولويات ومطالب الهيئات المكونة على المستوى القطري، يواصل المكتب دعم أنشطة التوعية وبناء القدرات. وقد عقدت الهيئات المكونة حوارات وطنية باستخدام إعلان المنشآت متعددة الجنسية كإطار للسلوك التجاري المسؤول والعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد في كابو فيردي وكوت ديفوار ومدغشقر وموزامبيق ونيجيريا. وقد اعتمدت عدة دول أعضاء خرائط طريق وطنية أو نظمت موائد مستديرة لمناقشة تحديات وفرص العمل اللائق في قطاعات محددة. ونفذت مصر وإثيوبيا ونيجيريا وجنوب أفريقيا عمليات مشتركة بين الوزارات من أجل مواصلة سياسات التجارة والاستثمار بشكل أوثق مع أولويات العمل اللائق. وفي أمريكا اللاتينية، دعمت الأنشطة منظمات أصحاب العمل، بما في ذلك منتجو البن وزيت النخيل (في كولومبيا) ومنتجو النبيذ (في شيلي والأرجنتين) ومنتجو قصب السكر (في كوستاريكا). ووفرت أيضاً بناء القدرات الإقليمية لمنظمات العمال، فضلاً عن تقديم الدعم على المستوى القطري في الأرجنتين والبرازيل وكولومبيا وبنما وبيرو.^{١٣} وقد يسرت ندوة إقليمية ثلاثية للهيئات المكونة الثلاثية من الأرجنتين وشيلي وكولومبيا وكوستاريكا وإكوادور وغواتيمالا وهندوراس وبنما وبيرو من أجل تبادل الخبرات. وجرى إعداد دراسات حالة قطرية تعكس بعض هذه التجارب، ويقدم التقرير بشأن تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ معلومات عن النتائج المحرزة.

١٥. وإلى جانب استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، يشجع إعلان المنشآت متعددة الجنسية البلدان المضيفة وبلدان المقار للمنشآت متعددة الجنسية على إجراء المشاورات،^{١٤} لتحديد فرص التعاون من أجل النهوض بالعمل اللائق. ويشجع المكتب ويدعم تنظيم مثل هذه الحوارات التي تُعتبر وسيلة رئيسية لتعزيز المبادئ على المستوى الوطني، بما في ذلك من خلال نقاط الاتصال الوطنية الثلاثية المعنية.

١٦. وعينت إحدى عشرة دولة عضواً نقاط اتصال وطنية لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية، مما جعل الترويج يتسم بطابع أكثر مؤسسية على المستوى الوطني. ويعكس تشكيل نقاط الاتصال السياق الوطني وما تهدف إلى تحقيقه. وعلى سبيل المثال، تستخدم نقاط الاتصال الوطنية في كوت ديفوار وغانا ومدغشقر والسنغال وسيراليون وتوغو، هذه الأداة لتعزيز الفرص المرتبطة بالتنوع الاقتصادي من خلال جذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة وتيسير التبادلات، بالإضافة إلى وسائل الانتقال إلى الإنتاج المستدام بيئياً.

١٧. وفي أقاليم أخرى، وخاصة في أوروبا وأمريكا اللاتينية، أعربت آليات أخرى، لا سيما نقاط الاتصال الوطنية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، عن استعدادها لتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية بالإضافة إلى المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي للمنشآت متعددة الجنسية بشأن السلوك التجاري المسؤول، لا سيما في البلدان التي يتم فيها وضع نقاط الاتصال الوطنية هذه كمراكز موارد وطنية بشأن السلوك التجاري

^{١٣} شاركت في الندوة أيضاً منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والاتفاق العالمي للأمم المتحدة ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

^{١٤} انظر الفقرة ١٢ والملحق الثاني، أدوات تشغيلية^١ (ب) "الترويج على المستوى الوطني/ الترويج عن طريق نقاط الاتصال الوطنية الثلاثية المعنية" في إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

المسؤول. وهذه هي الحال كذلك في بلجيكا وشيلي، حيث تعمل نقاط الاتصال هذه كمراكز موارد وطنية بشأن السلوك التجاري المسؤول وتمارس وظائف المراقبة المشتركة بين الوزارات، بمشاركة الشركاء الاجتماعيين. وتستمر منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في تعزيز الاتساق السياسي بشأن السلوك التجاري المسؤول، بما في ذلك من خلال بناء قدرات نقاط الاتصال الوطنية بشأن حقوق العمال وإعلان المنشآت متعددة الجنسية.

ثالثاً - تعزيز مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية المعني بقطاع الأعمال

١٨. يواصل مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية المعني بقطاع الأعمال بشأن معايير العمل الدولية استقطاب أعداد كبيرة جداً من المستخدمين الذين يطلبون مشورة الخبراء السرية والمجانية (أكثر من ١٤٠ استفساراً فردياً سنوياً في المتوسط) ويراجعون موقعه الشامل على الإنترنت الذي يجذب حوالي ٥٠.٠٠٠ زائر شهرياً^{١٥}. ويجري تحديث الموقع الإلكتروني بانتظام.

١٩. وتتوقع استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد تعزيز مكتب المساعدة الخاص بقطاع الأعمال التابع لمنظمة العمل الدولية لتقديم المشورة التقنية والمنتجات من أجل مساعدة الشركات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على دعم الجهود الرامية إلى بذل العناية الواجبة، بما يتماشى مع المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وإعلان المنشآت متعددة الجنسية، من خلال إتاحة المعلومات ذات الصلة من الآلية الإشرافية لمنظمة العمل الدولية والبيانات والمعلومات القطرية المتعلقة بالعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد. وقد استهل المكتب عمليات تحضير المحتوى الذي سيكون بمثابة أساس تستند إليه المشاورات.

رابعاً - الحوار بين الشركة والنقابة

٢٠. إن الحوار بين الشركة والنقابة هو خدمة متاحة للمنشآت متعددة الجنسية والنقابات التي تطلب معاً من منظمة العمل الدولية تيسير الحوار بشأن القضايا ذات الاهتمام المشترك. ويتم الترويج له في المقام الأول من خلال مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية المعني بقطاع الأعمال وأمانتي مجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال اللتين قامتتا بشكل مشترك بوضع وثيقة الأسئلة والأجوبة حول هذا الموضوع. ويعتمد الحوار بين الشركة والنقابة على إجماع الطرفين، ولا يجوز استخدام محتواه في أي إجراء ملزم.

٢١. ودعا الشركاء الاجتماعيون المكتب إلى عرض الإجراء في عدة اجتماعات. كما تدعو منظمة العمل الدولية في استراتيجيتها بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد إلى تعزيز النشاط للحوار بين الشركات والنقابات. وحتى الآن، قام المكتب بدعم ستة من هذه الإجراءات الطوعية والسرية، ويقوم حالياً بمعالجة طلب آخر.

٣- مواصلة إدراج إعلان المنشآت متعددة الجنسية في برامج التعاون الإنمائي ذات الصلة والأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية بالتعاون مع المنشآت

٢٢. يقوم برنامج عمل منظمة العمل الدولية بشأن نتائج العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد بتنسيق إدراج إعلان المنشآت متعددة الجنسية في برامج التعاون الإنمائي ذات الصلة ودعم الهيئات المكونة في الاستفادة بشكل أفضل من مبادئ وأدواته التشغيلية. ومن المتوقع توسيع نطاق هذا الإدراج الجاري حالياً، نظراً لأهمية إعلان المنشآت متعددة الجنسية لتحقيق كافة الأهداف السياسية لمنظمة العمل الدولية والتطور المستمر الملحوظ فيما يتعلق بالسلوك التجاري المسؤول والتجارة والاستثمار، على النحو المبين في الجزء بء من هذه الوثيقة. ومن شأن تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وشبكات الأعمال التجارية التابعة لمنظمة العمل الدولية والتحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية ومؤتمرات القمة المقبلة^{١٦} التي ستنظمها الأمم المتحدة، أن توفر فرصاً إضافية لتشجيع المنشآت على المساهمة في العمل اللائق والعدالة الاجتماعية، مسترشدة بمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

٢٣. وتقوم المشاريع الرامية إلى تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مثل مشروع تسريع العمل من أجل القضاء على عمل الأطفال في سلاسل التوريد والإمداد في أفريقيا (ACCEL AFRICA)، بمساعدة الهيئات المكونة والمنشآت على استخدام إعلان المنشآت متعددة الجنسية لمعالجة أوجه النقص في العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد ومعالجة الأسباب الجذرية لعمل الأطفال. وتتيح المشاريع القطرية المرتبطة بمنصة عمل الأطفال المزيد من الفرص في هذا

^{١٥} انظر أيضاً مكتب المساعدة الخاص بمنظمة العمل الدولية للأعمال: تحديث التقرير عن خدمة مشورة الخبراء والموقع الإلكتروني. ويجري الآن إعداد لمحة عامة عن الأرقام للفترة من آذار/ مارس ٢٠٢٣ إلى شباط/ فبراير ٢٠٢٤.

^{١٦} من قبيل قمة الأمم المتحدة للمستقبل لعام ٢٠٢٤ والقمة الاجتماعية العالمية للأمم المتحدة لعام ٢٠٢٥.

الصدد. والاستراتيجية الشاملة لصندوق الرؤية الصفيرية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٨ تجعل من تعميم إعلان المنشآت متعددة الجنسية إحدى الأولويات الاستراتيجية للصندوق وتدعم الحوارات الوطنية الثلاثية والحوارات بين بلدان المنشأ والبلدان المضيفة لمساعدة البلدان النامية على تنفيذ معايير العمل الدولية وبالتالي، التصدي لتحديات السلامة والصحة المهنيين، بما يتماشى مع أحكام الإعلان.

٢٤. ويهدف مشروع التجارة من أجل العمل اللائق إلى تحسين تطبيق الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية في البلدان الشريكة في الاتحاد الأوروبي، بما في ذلك من خلال الترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية. ويعمل مشروع تعميم التوظيف في التجارة والاستثمار في الجوار الجنوبي (METI) على الترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية وتطبيق مبادئه من خلال ورش عمل إقليمية تضم مسؤولين من الوزارات المعنية بالعمل والتجارة والاستثمار وشركاء اجتماعيين ووكالات وطنية متخصصة. كما يساعد مشروع النهوض بالعمل اللائق والتصنيع الشامل في إثيوبيا ومشروع النهوض بالعمل اللائق في شمال أفريقيا (ADWA) بدعم الهيئات المكونة في استخدام إعلان المنشآت متعددة الجنسية من أجل تعزيز العمل اللائق.

٢٥. وقد أدى المشروع المشترك بين الاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية ومفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن السلوك التجاري المسؤول في أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي، إلى حفز التعاون بين الوكالات المنفذة وأوجه التآزر مع المنظمات الدولية الأخرى والمشاريع والمبادرات الإقليمية الأخرى لمنظمة العمل الدولية، ومنها على سبيل المثال، مبادرة أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي الخالية من عمل الأطفال. وكان من شأن نجاح المشروع أنف الذكر أن حفز الهيئات المكونة في غواتيمالا وهندوراس على طلب دعم مماثل. ويجري تطوير مشروع إقليمي بشأن السلوك التجاري المسؤول في أفريقيا جنوب الصحراء، ستنفذه منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمفوضية السامية لحقوق الإنسان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومركز التجارة الدولية. ويشكل كلا البرنامجين الإقليميين جزءاً من التدابير المصاحبة لتوجيهات الاتحاد الأوروبي المقبلة بشأن بذل العناية الواجبة في مجال الاستدامة، كما يوفران فرصاً لدعم الهيئات المكونة والمنشآت خارج الاتحاد الأوروبي نحو ممارسات تجارية أكثر استدامة، بما يتماشى مع إعلان المنشآت متعددة الجنسية، على سبيل المثال، المشروع العالمي الجديد "بذل العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان دعماً للعمل اللائق".

٢٦. وتشمل المشاريع القطاعية برنامج "العمل الأفضل" المشترك بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية والذي يروج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية وأدواته، بما في ذلك الحوارات بين بلدان المنشأ والبلدان المضيفة والحوارات بين الشركات والنقابات. ويتواجد برنامج "العمل الأفضل" في العديد من البلدان التي تبذل فيها جهود إدراج إعلان المنشآت متعددة الجنسية في أنشطة التعاون الإنمائي، بما في ذلك مصر وإثيوبيا ومدغشقر. كما ساعد هذا البرنامج على الترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية ولمكتب المساعدة التابع لمنظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال في منتديات شريكة لهذا البرنامج في أوروبا وأمريكا الشمالية. وفي آسيا، قدم المشروع المتعلق بسلاسل التوريد والإمداد الشاملة والمسؤولة الدعم للهيئات المكونة في بنغلاديش وفيتنام من أجل تطبيق إعلان المنشآت متعددة الجنسية بغية تعزيز الأولويات الوطنية في مجال العمل اللائق. ويسترشد مشروع "سلاسل التوريد والإمداد المستدامة للمضي قدماً بشكل أفضل" ومشروع "سلاسل التوريد والإمداد من أجل مستقبل مستدام للعمل" بإعلان المنشآت متعددة الجنسية للنهوض بالنهج القطاعية للعمل اللائق في قطاعات إنتاج البن في كولومبيا ومصائد الأسماك في ناميبيا وتصنيع القفازات المطاطية في ماليزيا وصناعة الإلكترونيات في فيتنام وإنتاج المنسوجات والملابس في مدغشقر، من خلال تسهيل إرساء آليات الحوار الاجتماعي ووضع السياسات والتدابير الرامية إلى إنشاء سلاسل توريد وإمداد ومنشآت تكون مستدامة وقادرة على الصمود.

◀ باء- التطورات ذات الصلة خارج منظمة العمل الدولية

٢٧. لا يمكن تحقيق أهداف التنمية المستدامة وتوفير العمل اللائق والعدالة الاجتماعية إلا مع المنشآت المستدامة ومن خلالها. وما فتئت المبادرات الرامية إلى زيادة مساهمات المنشآت في التوسع نتيجة تكثيف العمل لمعالجة تغير المناخ والتغير الديمغرافي والهجرة وتأثير النزاعات وأوجه الاستضعاف، إلخ. ويستمر الاستخدام المتزايد للتكنولوجيات الرقمية والذكاء الاصطناعي في التأثير على المنشآت وأنشطتها، مما يؤدي إلى تحفيز نماذج أعمال جديدة وتوفير فرص عمل ومداخل جديدة. وسيكون من المهم التأكد من أن تستفيد هذه التطورات من الإرشادات والممارسات الجيدة التي يروج لها إعلان المنشآت متعددة الجنسية من أجل خلق فرص عمل لائقة. وتعزيز المنشآت المستدامة، بما في ذلك من خلال إعلان المنشآت متعددة الجنسية، يقع في صميم العمل الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية في إطار هذه البرامج والمبادرات الرامية إلى تحقيق العمل اللائق والعدالة الاجتماعية.

٢٨. وعلى سبيل المثال، يشير القرار بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع إلى دور إعلان المنشآت متعددة الجنسية ومبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان في الانتقال العادل والعمل اللائق،^{١٧} في حين تنادي الاستراتيجية وخطة العمل أيضاً إلى تعزيز "مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال بغية تعزيز ممارسات الأعمال المستدامة والمسؤولة والشاملة التي تدعم الانتقال العادل وتطوير المنتجات والموارد لمساعدة المنشآت". ويقوم برنامج العمل بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً بتنسيق مشروع تجريبي لدعم الحكومات والشركاء الاجتماعيين والمنشآت والقطاع المالي. ويأتي هذا البرنامج القائم على إعلان المنشآت متعددة الجنسية والمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع، في سياق مناقشات وتطورات أوسع نطاقاً بشأن الأطر البيئية والاجتماعية وأطر الإدارة السديدة، بالإضافة إلى تطوير أدوات محددة للمنشآت والقطاع المالي.

٢٩. وتشكل مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وإعلان المنشآت متعددة الجنسية والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي الموجهة إلى الشركات المتعددة الجنسيات بشأن السلوك التجاري المسؤول، المراجع الرئيسية الثلاثة^{١٨} بشأن مساهمة قطاع الأعمال في النمو الاقتصادي الشامل والعمل اللائق وأهداف التنمية المستدامة. ويعمل المكتب على تعزيز مواءمتها واتساقها واعتمادها من جانب المنظمات الدولية والجهات الفاعلة الأخرى في السياق الأوسع للتجارة والاستثمار وسلاسل التوريد والإمداد والتمويل المستدام ونقل المعلومات والشفافية. وتسلط اللوحة العامة الواردة أدناه الضوء على التطورات في مجالات السياسة الرئيسية، سواء تلك التي تلعب فيها منظمة العمل الدولية دوراً نشطاً أو تلك التي تراقبها عن كثب.

١- قطاع الأعمال وحقوق الإنسان

٣٠. يساهم المكتب في أعمال فريق الأمم المتحدة العامل المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان من خلال زيارته القطرية وتقاريره المواضيعية المقدمة إلى مجلس حقوق الإنسان والجمعية العامة للأمم المتحدة، مثل التقرير المواضيعي لعام ٢٠٢٤ بشأن المستثمرين والبيئة والمسائل الاجتماعية والحوكمة وحقوق الإنسان من أجل تعزيز الدور المركزي للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في التنفيذ الفعال لمبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. وتشارك منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة أيضاً في منتدى الأمم المتحدة المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان.

٣١. وقد ألهمت مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان العديد من المبادرات التي أطلقتها الحكومات بهدف تعزيز احترام حقوق الإنسان في العمليات التجارية وسلاسل التوريد والإمداد، مما سيؤثر بشكل كبير على المنشآت بكافة أحجامها، ولا سيما المنشآت الصغيرة والمتوسطة، التي تواجه صعوبة أكبر في التكيف ولديها موارد محدودة للغاية. ولذلك، يتعين على المكتب زيادة الدعم المقدم للمنشآت المتوسطة والصغيرة، من حيث الامتثال للقوانين الوطنية واحترام حقوق الإنسان وإضفاء الطابع المنظم وتحسين الإنتاجية.

٣٢. وبالتعاون مع المفوضية السامية لحقوق الإنسان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، ساعدت منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية على المشاركة في وضع و/أو تنفيذ خطط عمل وطنية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. ففي بيرو، على سبيل المثال، تقوم خطة العمل الوطنية المعتمدة مؤخراً في هذا المجال بتسليط الضوء على أهمية حقوق العمال بالنسبة لخطة الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وتتضمن التزامات محددة من أجل تعزيز العمل اللائق وتحقيقه.

٣٣. وقام الفريق العامل الحكومي الدولي المفتوح العضوية المعني بالشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال التجارية فيما يتعلق بحقوق الإنسان، الذي أنشأه مجلس حقوق الإنسان التابع للأمم المتحدة، بمواصلة المفاوضات الرامية إلى إعداد صك دولي ملزم قانوناً ينظم، في إطار القانون الدولي لحقوق الإنسان، الأنشطة التي تضطلع بها الشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال التجارية. وناقش الفريق في دورته التاسعة (٢٠٢٣) التعديلات المقترحة على مشروع نص الصك الذي يحيل إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

^{١٧} الفقرة ٢١(ط).

^{١٨} بغية الاحتفال بالذكرى السنوية الخامسة والسبعين للإعلان العالمي لحقوق الإنسان لعام ١٩٤٨، تعهدت المنظمة الدولية لأصحاب العمل "باستثارة الوعي بالصكوك الدولية والمبادرات والسياسات الأساسية التي تؤثر على الشركات، مثل المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي الموجهة إلى الشركات المتعددة الجنسيات".

٢- السلوك التجاري المسؤول

٣٤. في عام ٢٠٢٣، قامت منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بتحديث مبادئها التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية بشأن السلوك التجاري المسؤول. وعند إطلاق هذه المبادرة في اجتماع وزاري، رحّبت الدول الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، في الإعلان بشأن تعزيز وتمكين السلوك التجاري المسؤول في الاقتصاد العالمي، بتعزيز هذا السلوك في المحافل الدولية والإقليمية، بما فيها الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية ومنظمة التجارة العالمية ومجموعة السبع ومجموعة العشرين ومنظمة التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ ورابطة أمم جنوب شرق آسيا، ودعت إلى الاتساق بين الشركاء الدوليين من أجل تعزيز السلوك التجاري المسؤول والقوي. كما التزمت الدول الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بمواصلة تعزيز نقاط الاتصال الوطنية باعتبارها الآلية الوطنية لتعزيز تنفيذ المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي من خلال الأنشطة الترويجية والتدابير المحددة. وقدمت منظمة العمل الدولية مدخلات تقنية أثناء عملية المراجعة وشاركت على مستوى رفيع في الاجتماع الوزاري لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن السلوك التجاري المسؤول.

٣٥. وبغية تعزيز الشفافية والمساءلة، أطلق الاتفاق العالمي للأمم المتحدة^{١٩} منصته الجديدة "التواصل بشأن التقدم" التي تتضمن مجموعة من الأسئلة الإلزامية، بما في ذلك ما يتعلق بمبادئ العمل. ويعتمد نظام الإبلاغ الجديد - الذي قدم المكتب مدخلات تقنية بشأنه - على أدوات تشمل خطة التعلم المشتركة بين الاتفاق العالمي للأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية للشركات بعنوان "النهوض بالعمل اللائق من خلال مبادئ العمل الخاصة بالاتفاق العالمي للأمم المتحدة". وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٢٣، أطلق الاتفاق العالمي مبادرة "المضي قدماً بشكل أسرع"، التي تتعاون فيها منظمة العمل الدولية بالنسبة للقضايا المتعلقة بالأجور المعيشية والمساواة بين الجنسين والانتقال العادل، كجزء من دعمها الأوسع في الاتفاق العالمي للأمم المتحدة بشأن مبادئ العمل، بما في ذلك على المستوى الوطني من خلال الشبكات المحلية للاتفاق العالمي.

٣- التجارة والاستثمار وسلاسل التوريد والإمداد

٣٦. تحت رئاسة اليابان، أكد وزراء التجارة في مجموعة السبعة من جديد أهمية تعزيز احترام حقوق الإنسان ومعايير العمل الدولية في الأنشطة التجارية وسلاسل التوريد والإمداد العالمية، وأشاروا إلى مبادئ الأمم المتحدة التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وإعلان المنشآت متعددة الجنسية والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي المتعلقة بالسلوك التجاري المسؤول. كما رحبوا بالحوار مع الدول الآسيوية، الذي شاركت في تنظيمه اليابان ومنظمة العمل الدولية.^{٢٠}

٣٧. واختتمت ١١٠ دول أعضاء في منظمة التجارة العالمية المفاوضات بشأن اتفاق تيسير الاستثمار من أجل التنمية، والذي من المتوقع أن يعتمده المؤتمر الوزاري الثالث عشر لمنظمة التجارة العالمية (شباط/فبراير ٢٠٢٤). ويهدف هذا الاتفاق إلى تشجيع المستثمرين والمنشآت على اعتماد مبادئ ومعايير السلوك التجاري المسؤول من أجل مساعدة الدول الأعضاء على جذب استثمارات أفضل وأعلى جودة تساهم في التنمية المستدامة.

٣٨. وما فتئت اتفاقات الاستثمار، مثل بروتوكول الاستثمار التابع للاتفاق المؤسس لمنطقة التجارة الحرة القارية الأفريقية، أكثر تطلباً، وفي بعض الأحيان، أكثر تقييداً للمستثمرين من حيث المسؤولية الاجتماعية وحماية حقوق الإنسان والاستخدام المستدام للموارد الطبيعية.

٣٩. وتتعاون منظمة العمل الدولية والرابطة العالمية لوكالات ترويج الاستثمار ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشكل وثيق لتمكين وكالات ترويج الاستثمار من تحقيق التوازن بين الحاجة إلى جذب الاستثمارات وضرورة تحقيق أهداف التنمية المستدامة والأولويات الوطنية للعمل اللائق.^{٢١} وشاركت منظمة العمل الدولية، على مستوى إدارتها العليا، في منتدى الاستثمار العالمي الثامن الذي نظّمته الأونكتاد وقدمت مذكرة إحاطة بعنوان "تقييم أثر الاستثمار الأجنبي المباشر على العمل اللائق: استكشاف مؤشرات الأداء الرئيسية لتقييم أثر الاستثمار الأجنبي المباشر" في مؤتمر الاستثمار العالمي في جلسة

^{١٩} إن منظمة العمل الدولية هي أحد "الأوصياء" الأربعة على المبادئ العشرة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة؛ والمنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال أعضاء في مجلس الاتفاق العالمي للأمم المتحدة.

^{٢٠} تنظم منظمة العمل الدولية بمشاركة وزارة الاقتصاد والتجارة والصناعة حواراً بشأن السلوك التجاري المسؤول في جاكارتا، إندونيسيا.

^{٢١} أصبح من الممكن مواصلة العمل مع منظمات تشجيع الاستثمار في أقل البلدان نمواً بفضل المساهمة المالية للإطار المتكامل المعزز لمنظمة التجارة العالمية. وبمناسبة انعقاد مؤتمر الأمم المتحدة الخامس المعني بأقل البلدان نمواً، قام المدير العام لمنظمة العمل الدولية، السيد جيلبرت ف. هونغبو، بتسليط الضوء على دور إعلان المنشآت متعددة الجنسية، الذي يسمح للبلدان الأقل نمواً بجذب الاستثمارات التي توفر فرص العمل اللائق.

مشتركة مع الرابطة العالمية لوكالات ترويج الاستثمار. وأصبحت منظمة العمل الدولية عضواً في التحالف العالمي للاستثمار من أجل التنمية، الذي يعتمد على الشراكات بين المنظمات الدولية لتهيئة بيئة عالمية مؤاتية للاستثمارات المستدامة. ويعمل التحالف العالمي للمناطق الاقتصادية الخاصة، بقيادة الأونكتاد، على تطوير المناطق النموذجية لأهداف التنمية المستدامة. وسيستفيد المكتب من أوجه التعاون هذه لمواصلة تمكين الهيئات المكونة من جذب الاستثمارات المستدامة، في ضوء الإرشادات المقدمة في إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

٤- المعلومات والشفافية في مجال الاستدامة

٤٠. يتعين على المنشآت وكذلك القطاع المالي على نحو متزايد، أن تكون شفافة ليس فقط من الناحية المالية، بل أيضاً فيما يتعلق بأدائها الاجتماعي والبيئي. ويشكل المكتب، بالتعاون مع المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال، اللجنة التقنية المعنية بمراجعة معايير العمل في إطار المبادرة العالمية لإعداد تقارير الأداء؛ وقدم تعليقات على مبادرة جديدة في مجال تغير المناخ لضمان اتساقها بشكل أكبر مع المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع ومع مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. كما ساهم المكتب في مشاورات المفوضية الأوروبية بشأن لائحة الإفصاح عن التمويل المستدام وهي جزء من اللجنة التقنية التابعة لفرقة العمل المعنية بالأداء الاجتماعي المكلفة بصياغة معايير الأداء لأصحاب المصلحة في مجال التمويل المالي، لاسيما فيما يتعلق بظروف العمل الآمنة والعادلة والسلامة والصحة المهنتين. وتدعم منظمة العمل الدولية أيضاً برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في تحديد النهج الذي يتبعه فريق العمل المعني بعدم المساواة وإعداد التقارير المالية ذات الطابع الاجتماعي.

◀ مشروع القرار

٤١. إن مجلس الإدارة:

(أ) طلب إلى المدير العام أن يأخذ في الاعتبار توجيهاته الرامية إلى تعزيز الترويج لإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) وأدواته التشغيلية، بما في ذلك في سياق التطورات ذات الصلة خارج منظمة العمل الدولية؛

(ب) قرر ما يلي:

"١" التعليق المؤقت للمتابعة الإقليمية لإعلان المنشآت متعددة الجنسية على النحو المبين في الملحق الثاني من الإعلان؛

"٢" مواعمة المتابعة الإقليمية مع النسق الجديد للاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية خلال الفترة التجريبية ٢٠٢٤-٢٠٢٨/٢٠٢٥-٢٠٢٩؛

"٣" استناداً إلى تقرير، تقييم الطريقة التي ستستفيد منها الأقاليم إلى أقصى حد من المتابعة الإقليمية لإعلان المنشآت متعددة الجنسية خلال الفترة التجريبية، بغية تحديد كيفية المضي قدماً بآلية المتابعة الإقليمية هذه.