



التاريخ: ٢٣ شباط/ فبراير ٢٠١٢
الأصل: إنكليزي

البند التاسع من جدول الأعمال

تقرير فريق العمل التخصيصي الثلاثي بشأن آلية متابعة إعلان المنشآت متعددة الجنسية

غرض الوثيقة

مجلس الإدارة مدعو في هذه الوثيقة إلى اعتماد توصيات فريق العمل، رهناً بإجراء المزيد من الاستعراض للانعكاسات المالية الناشئة عن الأنشطة المقترحة (انظر مشروع القرار في الفقرة ٦).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها.

الانعكاسات السياسية: لا توجد.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: انظر "إجراء المتابعة" أدناه.

إجراء المتابعة المطلوب: في حال اعتماد القرار المقترح، تقدم الخطة التشغيلية والميزانية إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢، مع الانعكاسات المالية.

الوحدة مصدر الوثيقة: برنامج المنشآت متعددة الجنسية.

الوثائق ذات الصلة: لا توجد.

موجز تنفيذي

يستعرض تقرير فريق العمل التخصيصي الثلاثي بشأن آلية متابعة إعلان المنشآت متعددة الجنسية (انظر الملحق) التوصيات التي أعدها الفريق لينظر فيها مجلس الإدارة. وإذا اعتمده مجلس الإدارة، ستقدم خطة تشغيلية وميزانية إلى المجلس في دورته في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢ للموافقة عليهما.

أولاً - المقدمة

١. أنشأ مجلس الإدارة آلية متابعة لإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) في ١٩٧٩، شملت حكماً ينص على "إعداد دراسة استقصائية وقائية بشأن درجة القبول بأحكام الإعلان وأنماط إجراءات إنفاذه". وكانت الدراسة الاستقصائية تهدف إلى مساعدة مجلس الإدارة على أن "ينظر في الصعوبات أو النفاض التي قد تظهرها الدراسة الاستقصائية ويقترح أساليب معالجتها".^١

٢. وقام مجلس الإدارة في وقت لاحق بتعليق العمل بالقرار الذي اتخذه في دورته ٢٥٨ بشأن إجراء دراسات استقصائية كل أربع سنوات ريثما يمكن النظر في استعراض العملية.^٢ وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، أنشأ بالتالي فريق عمل تخصيصي ثلاثي بغرض إجراء استعراض لآلية متابعة إعلان المنشآت متعددة الجنسية بغية وضع خيارات ترويجية، مع اشتراط تقديم آرائه وتوصياته، إن وجدت، إلى مجلس الإدارة.^٣

ثانياً - الأنشطة المنفذة

٣. اجتمع فريق العمل في جنيف يومي ١٦ و ١٧ شباط/فبراير ويومي ٢٢ و ٢٣ أيلول/سبتمبر ٢٠١١ وفي ٣ شباط/فبراير ٢٠١٢.^٤

٤. وضم فريق العمل الأعضاء التاليين: ممثلون عن أصحاب العمل من الدانمرك وألمانيا وجنوب أفريقيا؛ ممثلون عن العمال من إيطاليا وجنوب أفريقيا والمملكة المتحدة؛ حكومات الأرجنتين وبلجيكا والصين وإيطاليا وجنوب أفريقيا. وحضرت حكومة أذربيجان بصفة مراقب.

ثالثاً - الخطوات التالية

٥. إذا اعتمدت توصيات فريق العمل خلال هذه الدورة، سوف يعد المكتب خطة تشغيلية مقترحة لوضع آلية متابعة إعلان المنشآت متعددة الجنسية والأنشطة الترويجية الموصى بها، لتقديمها إلى الدورة ٣١٦ لمجلس الإدارة (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢)، بالتشاور مع الهيئات المكونة الثلاثية.

^١ الوثيقة GB.209/205، الفقرة ٣ (شباط/فبراير - آذار/مارس ١٩٧٩).

^٢ بالنسبة إلى قرار إجراء دراسات استقصائية كل أربع سنوات، انظر الوثيقة GB.258/10/21، الفقرة ١٥ (ب). بالنسبة إلى حالات تعليق العمل بالقرار المذكور، انظر الوثيقة GB.301/PV، الفقرة ٢٣٢ (ب) (آذار/مارس ٢٠٠٨)؛ الوثيقة GB.306/PV، الفقرة ٢١٣ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩)؛ الوثيقة GB.311/PV، الفقرة ١٠٠ (حزيران/يونيه ٢٠١١).

^٣ الوثيقة GB.309/PV، الفقرة ٣١١ والوثيقة GB.311/PV، الفقرة ١٠٠.

^٤ الوثيقة GB.309/PV، الفقرة ٣١١. اتخذت الترتيبات لمزيد من الاجتماعات بالتشكيل الأصلي (انظر الوثيقة GB.311/PV، الفقرة ١٠٠).

رابعاً - مشروع قرار

٦. إن مجلس الإدارة:

- (أ) يشكر أعضاء فريق العمل التخصيصي على التقرير الذي أعده؛
- (ب) يعتمد توصيات فريق العمل التخصيصي، الواردة في الفقرات ٩-٢٢ من الملحق المرفق بهذا القرار، تمثيلاً مع المناقشة الواردة في محاضر جلسات جزء المنشآت متعددة الجنسية في مجلس الإدارة، رهناً بالمزيد من استعراض الانعكاسات المالية الناجمة عن الأنشطة الموافق عليها؛
- (ج) يطلب من المكتب أن يعد، بالتشاور مع الهيئات المكونة الثلاثية، خطة تشغيلية مقترحة لوضع آلية متابعة إعلان المنشآت متعددة الجنسية والأنشطة الترويجية المحددة على أساس التوصيات المعتمدة خلال هذه الدورة، لتقديمها إلى الدورة ٣١٦ لمجلس الإدارة (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢)؛
- (د) يقرر أن يستمر في تعليق العمل بالقرار الذي اتخذته في دورته ٢٥٨ (تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٩٣) بشأن إجراء دراسات استقصائية عن إعلان المنشآت متعددة الجنسية كل أربع سنوات، إلى حين انعقاد دورته ٣١٦ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢)، والنظر في اعتماد خطة تشغيلية لآلية المتابعة.

الملحق

تقرير فريق العمل التخصيصي الثلاثي بشأن آلية متابعة إعلان المنشآت متعددة الجنسية

الخلفية

١. أنشأ مجلس الإدارة آلية متابعة لإعلان المنشآت متعددة الجنسية في ١٩٧٩، شملت حكماً ينص على "إعداد دراسة استقصائية وقائية بشأن درجة القبول بأحكام الإعلان وأنماط إجراءات إنفاذه". وكانت الدراسة الاستقصائية تهدف إلى مساعدة مجلس الإدارة على أن "ينظر في الصعوبات أو النقص التي قد تظهرها الدراسة الاستقصائية ويقترح أساليب معالجتها".^١
٢. وناقش مجلس الإدارة لسنوات عدة قصور إمكانيات الدراسة الاستقصائية، بما في ذلك معدلات الردود المنخفضة والكمية غير الكافية من التفاصيل الواردة في هذه الردود.^٢ وقام في وقت لاحق بتعليق العمل بالقرار الذي اتخذته في دورته ٢٥٨ بشأن إجراء دراسات استقصائية كل أربعة أعوام لحين إيجاد بدائل لذلك.^٣ وعند اعتماد استنتاجات لجنة المناقشة المتكررة عن العمالة خلال دورة المؤتمر لعام ٢٠١٠، طلب مؤتمر العمل الدولي إلى مجلس الإدارة أن يستهل استعراضاً لآلية متابعة إعلان المنشآت متعددة الجنسية، تضطلع به اللجنة الفرعية للمنشآت متعددة الجنسية، التابعة لمجلس الإدارة، بهدف وضع خيارات ترويجية.^٤ وعليه، أنشأ مجلس الإدارة فريق عمل تخصيصياً ثلاثياً بهدف إجراء هذا الاستعراض، مع اشتراط تقديم آرائه وتوصياته، إن وجدت، إلى مجلس الإدارة.
٣. واجتمع فريق العمل في جنيف يومي ١٦ و ١٧ شباط/ فبراير ويومي ٢٢ و ٢٣ أيلول/ سبتمبر ٢٠١١ وفي ٣ شباط/ فبراير ٢٠١٢.^٥
٤. وضم فريق العمل الأعضاء التاليين: ممثلون عن أصحاب العمل من الدانمرك وألمانيا وجنوب أفريقيا؛ ممثلون عن العمال من إيطاليا وجنوب أفريقيا والمملكة المتحدة؛ حكومات الأرجنتين وبلجيكا والصين وإيطاليا وجنوب أفريقيا. وحضرت حكومة أذربيجان بصفة مراقب.
٥. وأكد جميع المشاركين على الأهمية المستمرة لإعلان المنشآت متعددة الجنسية. وكان هناك تسليم بأن صورة المنشآت متعددة الجنسية قد تغيرت منذ أواخر السبعينات: فبالإضافة إلى الشركات متعددة الجنسية الكبيرة والمشهود لها، أصبحت الشركات متعددة الجنسية الصغيرة والمتوسطة أكثر شيوعاً؛ ويتحدر الكثير منها الآن من الأسواق الناشئة؛ وتشكل سلاسل التوريد الآن جزءاً أساسياً في عمليات المنشآت متعددة الجنسية؛ كما أنّ طبيعة علاقات الاستخدام أخذت في التغيير. وكان لا بد من مراعاة هذه الاتجاهات الناشئة عند النظر في تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية بشكل فعال.
٦. وبالرغم من أنّ إعلان المنشآت متعددة الجنسية هو بمثابة إرشاد تقدمه منظمة العمل الدولية إلى الشركات بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات، إلا أنه ليس أداة للمسؤولية الاجتماعية للشركات فحسب. بل هو وثيقة أوسع نطاقاً وتفصيلاً تعزز التزام المنشآت متعددة الجنسية بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية، على أساس المبادئ والحقوق في العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والمسؤوليات الرئيسية التي تقع على عاتق الحكومات والدور المحوري للحوار مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. وأشار ممثلو العمال إلى عدة مبادرات ابتكارية بشأن الحوار الاجتماعي الدولي، تستطيع الاستفادة بالتأكد من الدور المتجدد والمعزز لمنظمة العمل الدولية. وبالتالي، تمحور قسم كبير من المناقشة حول ما يمكن القيام به على المستوى الوطني

^١ الوثيقة GB.209/205، الفقرة ٣ (شباط/ فبراير - آذار/ مارس ١٩٧٩).

^٢ الوثيقة GB.294/10(Rev.)، الفقرات ٦-١٠.

^٣ انظر الوثيقة GB.301/PV، الفقرة ٢٣٢(ب) (آذار/ مارس ٢٠٠٨)؛ الوثيقة GB.306/PV، الفقرة ٢١٣ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩)؛ الوثيقة GB.311/PV، الفقرة ١٠٠ (حزيران/ يونيو ٢٠١١).

^٤ قرار بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩ (جنيف، حزيران/ يونيو ٢٠١٠)، الاستنتاجات، الفقرة ٥٢.

^٥ الوثيقة GB.309/PV، الفقرة ٣١١. اتخذت الترتيبات لمزيد من الاجتماعات بالتشكيل الأصلي (انظر الوثيقة GB.311/PV، الفقرة ١٠٠).

أو القطاعي أو على مستوى الشركة، من أجل تعزيز الحوارات التي تشارك فيها المنشآت متعددة الجنسية، باستخدام إعلان المنشآت متعددة الجنسية أساساً لها.

٧. واتفق الجميع على أنّ آلية المتابعة، وإن لم تعتبر ناجحة في شكل دراسة استقصائية دورية من حيث تحولها إلى أداة تشغيلية، إلا أنها كانت بالنسبة إلى الهيئات المكونة بمثابة "آلية تذكير دورية" على المستوى الوطني. واعتبرت بعض "الحوافز" العالمية المقدمة من منظمة العمل الدولية، قيمة من حيث تذكير الهيئات المكونة بإعلان المنشآت متعددة الجنسية، وتزويد الحكومات بسبب يدفعها إلى إقامة حوارات ثلاثية بشأن المجالات التي يشملها الإعلان. وركزت المناقشة في قسم كبير منها على كيفية تشجيع إجراء نقاشات وطنية أو قطاعية من هذا القبيل على أفضل وجه، دون زيادة اشتراطات تقديم التقارير القائمة على عاتق الحكومات، وفي الوقت نفسه احترام واجب تقديم التقارير الدورية. بالإضافة إلى ذلك، أمكن استثارة الوعي من خلال الأطر الوطنية القائمة وآليات منظمة العمل الدولية، بما في ذلك تلك التي تطلبها الهيئات المكونة في الاجتماعات الإقليمية والأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية، وإعداد البرامج القطرية للعمل اللائق ومناقشات المؤتمر. واعتبر دور منظمة العمل الدولية كمصدر ممكن للموارد ومسهّل للحوار، على أنه أساسي لدعم جهود الحكومات، ويمكن للمكتب أن يساعد على تسهيل تبادل الخبرات الوطنية عند تنفيذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. علاوة على ذلك، ينبغي النهوض بإعلان المنشآت متعددة الجنسية خارج منظمة العمل الدولية على نحو أكثر حزمًا، من خلال تعزيز التعاون مع منظمات دولية أخرى، وإعادة التأكيد على دور منظمة العمل الدولية وولايتها فيما يتعلق بعالم العمل.

٨. وأعيد تأكيد ضرورة القيام بالمزيد من النشاط الترويجي داخل المكتب، من قبيل: تنسيق نشاط منظمة العمل الدولية والتزامها مع المنشآت متعددة الجنسية تنسيقاً أفضل؛ الإشارة إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية عند إقامة الشراكات بين القطاعين العام والخاص؛ تعميم إعلان المنشآت متعددة الجنسية في التدريب وفي مشاريع التعاون التقني، التي تشارك فيها المنشآت متعددة الجنسية؛ تنسيق البحوث والأنشطة ذات الصلة المضطلع بها في كافة أنحاء المكتب.

التوصيات

٩. اتفق فريق العمل على أن من المهم الفصل بين عملية جمع البيانات (الواردة في القسم بء) والأنشطة الترويجية بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية (الواردة في القسم ألف). وعليه، قام بصياغة التوصيات التالية لمجلس الإدارة.

ألف - الأنشطة الترويجية

١٠. فيما يتعلق بنقاط الاتصال التابعة لإعلان المنشآت متعددة الجنسية:

- (أ) يطلب من المكتب أن يمضي في دمج إعلان المنشآت متعددة الجنسية في عمل الإدارات التقنية.
- (ب) يطلب من المكتب أن يكفل وسيلة فعالة، مثل تعيين نقاط اتصال في المكاتب الإقليمية لمنظمة العمل الدولية وفي فرق الدعم التقني للعمل اللائق، من أجل تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية على نحو نشط وتسهيل الحوار بين الهيئات المكونة الثلاثية بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية، بناءً على طلبها.
- (ج) يقترح أن تعين الهيئات المكونة الوطنية- الحكومات وأصحاب العمل والعمال- نقاط اتصال وطنية على أساس ثلاثي (بالاسترشاد بالاتفاقية رقم ١٤٤) لتعزيز استخدام إعلان المنشآت متعددة الجنسية ومبادئه، متى اقتضى الأمر ذلك وكان مفيداً في السياق الوطني، وأن تحيط الهيئات المكونة الثلاثية المكتب علماً بنقاط الاتصال هذه.

١١. فيما يتعلق بدمج إعلان المنشآت متعددة الجنسية في البرامج القطرية للعمل اللائق:

- (أ) يطلب إلى المكتب، كجزء من النظام الجديد لإدارة معارف منظمة العمل الدولية، المنشأ لتحسين جمع البيانات الإحصائية والقانونية والسياسية على المستوى القطري (مثلاً من خلال عمليات المسح القطري أو البيانات القطرية للعمل اللائق، أو غير ذلك من البحوث التي توجهها منظمة العمل الدولية)، أن يجمع بيانات وقائعية شاملة على المستويين الوطني والقطاعي بشأن نشاط المنشآت متعددة الجنسية والاستثمار الأجنبي المباشر في البلد.
- (ب) يطلب إلى المكتب أن يتيح هذه المعلومات إلى الهيئات المكونة الوطنية بحيث يستنير بها الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني عند النظر في أولويات البرنامج القطري للعمل اللائق.

(ج) يطلب إلى المكتب، بما في ذلك مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، الاستمرار في بناء قدرات المنظمات الوطنية لأصحاب العمل وللعمال، بناءً على طلبها، لتقوية الالتزام العملي فيما يتعلق بإعلان المنشآت متعددة الجنسية ومبادئه.

١٢. فيما يتعلق بالاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية:

■ يوصي بالنظر في أن يدرج مجلس الإدارة المواضيع المتصلة بإعلان المنشآت متعددة الجنسية في جدول أعمال الاجتماعات الإقليمية وفي تقرير المدير العام، بما في ذلك توفير إطلاقة للأنشطة القطرية المتعلقة بإعلان المنشآت متعددة الجنسية، والتي يمكن أن تكون بمثابة أمثلة على الممارسات الجيدة بالنسبة إلى بلدان أخرى.

١٣. فيما يتعلق بالشراكات بين القطاعين العام والخاص والتعاون التقني:

■ يطلب بأن يقوم المكتب، في الحوارات مع الجهات الفاعلة في القطاع الخاص، بتعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية على نحو نشط في الشراكات بين القطاعين العام والخاص وفي جميع مشاريع التعاون التقني ذات الصلة.

١٤. فيما يتعلق بالأنشطة القطاعية:

■ يواصل ويحسن النهوض بمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في الأنشطة القطاعية لمنظمة العمل الدولية، كما توصي به الهيئات الاستشارية القطاعية.

١٥. فيما يتعلق بالحوار بين الشركة والنقابة:

■ يقع الحوار في صميم إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وحيثما تتفق الشركة والنقابة طوعاً على الاستفادة من استخدام مرافق منظمة العمل الدولية للاجتماع والتحدث، من دون تحيز، برئاسة تتفق عليها أمانتا مجموعة العمال ومجموعة أصحاب العمل، يجري تنظيم مثل هذا الاجتماع بدعم كل من المجموعتين. ويجري تعزيز هذه الخدمة عن طريق مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال بشأن معايير العمل الدولية ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على السواء.

باء - الإبلاغ عن مدى إنفاذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية

١٦. الغرض من هذا المكون لألية المتابعة هو جمع البيانات بشأن احترام مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية من خلال دراسة استقصائية تجريبية.

١٧. وسوف يستخدم مجلس الإدارة البيانات المجمعة لتحديد الدروس المستفادة والممارسات الجيدة ولتقييم فعالية الأنشطة الترويجية المضطلع بها خلال فترة الإبلاغ بغية تنوير سياسة منظمة العمل الدولية.

١٨. وسوف تكون الدراسة الاستقصائية عالمية وتشمل جميع الدول الأعضاء. وسيجري جمع المعلومات من الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن الجهود التي تبذلها لإنفاذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية، واحترام المنشآت متعددة الجنسية لمبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية. ويمكن استكمال المعلومات المجمعة بمصادر معلومات أخرى، مثل البحوث المكتبية.

١٩. ويسعى المقترح إلى تحسين كمية الردود ونوعيتها ضمن ميزانية معقولة. ومن شأن الدراسة الاستقصائية أن تتضمن ما يلي:

(أ) مجموعة محدودة من المسائل (الأساسية) التي تبقى ثابتة مع مرور الوقت؛

(ب) وحدة نموذجية مواضيعية (وحدات نموذجية مواضيعية) من شأنها أن تتغير مع مرور الوقت؛ وتشمل كل وحدة نموذجية مسائل تلمس معلومات أكثر تعمقاً بشأن موضوع واحد.

٢٠. ومن الممكن اختيار الوحدات النموذجية المواضيعية لتتزامن مع مناقشات أخرى، مثل المناقشات المتكررة لمؤتمر العمل الدولي.

٢١. وتُجرى الدراسة الاستقصائية على الأقل كل ثلاث سنوات (رهنأ باستعراضها بعد الدراسة الاستقصائية الأولى).

٢٢. ويقوم معهد بحوث مستقل بتصميم الدراسة الاستقصائية تحت إشراف المكتب، تمشياً مع الإرشاد الذي يقدمه مجلس الإدارة.