

Distr.: General
24 April 2017
Arabic
Original: English

الجمعية العامة



مجلس حقوق الإنسان

الدورة الخامسة والثلاثون

٦-٢٣ حزيران/يونيه ٢٠١٧

البند ٣ من جدول الأعمال

تعزيز وحماية جميع حقوق الإنسان، المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية، بما في ذلك الحق في التنمية

تقرير الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال

مذكرة من الأمانة

يقدم هذا التقرير أفكاراً بشأن التحديات المطروحة أمام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم والفرص المتاحة لها فيما يتعلق بتنفيذ المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. ويسلط التقرير الضوء على دور هذه المؤسسات في سلاسل الإمداد العالمية وأثرها على حقوق الإنسان، وأدوار الحكومات ورابطات الأعمال التجارية والمنظمات الدولية في تقديم الدعم الأساسي لهذه المؤسسات في سياق قيامها بتنفيذ المبادئ التوجيهية. وهدف التقرير هو أن يكون بمثابة نقطة انطلاق للمناقشات بشأن الكيفية التي يتسنى بها لهذه المؤسسات توسيع نطاق تنفيذ المبادئ التوجيهية.



الرجاء إعادة الاستعمال

GE.17-06514(A)



* 1 7 0 6 5 1 4 *

المحتويات

الصفحة

٣		أولاً - مقدمة
٣		ألف - المعلومات الأساسية للتقرير وأهدافه وخطوطه العريضة
٣		باء - السمات الأساسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم
٧		جيم - مسؤوليات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم في مجال حقوق الإنسان
٨		ثانياً - تنفيذ المبادئ التوجيهية من جانب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم
٨		ألف - الفرص المتاحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم
١٢		باء - المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم في سلاسل الإمداد
١٥		جيم - دور الدول في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة
١٨		دال - دور نقابات العمال
١٨		هاء - دور مبادرات المؤسسات التجارية والجمعيات
١٩		واو - دور المنظمات الدولية
٢٢		ثالثاً - الاستنتاجات والتوصيات
٢٢		ألف - الاستنتاجات
٢٣		باء - التوصيات

أولاً - مقدمة

ألف - المعلومات الأساسية للتقرير وأهدافه وخطوطه العريضة

١ - في هذا التقرير، يتناول الفريق العامل المعني بمسألة حقوق الإنسان والشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم في تنفيذ المبادئ التوجيهية بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، مع التركيز بوجه خاص على التحديات التي تواجه هذه الجهود والفرص المتاحة.

٢ - وأعد التقرير كجزء من جهود أوسع نطاقاً يبذلها الفريق العامل لتعزيز تنفيذ المبادئ التوجيهية وتوضيح وشرح آثارها العملية. ويُتَوَخَّى أن يشكل التقرير تقييماً أولياً لهذا الموضوع الهام والمُعقد، على أمل تعزيز مواصلة المناقشات بين أصحاب المصلحة بشأن إيجاد سبل أكثر دقة لدعم وتعزيز قدرة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم على الاضطلاع بمسؤولياتها المتعلقة بتنفيذ المبادئ التوجيهية.

٣ - ويتضمن الجزء الأول تقييماً للمسائل المتصلة بالسياق، بما في ذلك تعريف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، وتحديد البيئة الاقتصادية العالمية التي تعمل فيها، ومسؤولياتها في مجال حقوق الإنسان. ويتضمن الجزء الثاني لمحة عامة عن الأدوات والتوجيهات القائمة، ومختلف المبادرات المتعلقة ببناء القدرات. كما يتضمن استعراضاً للأدوار التي تضطلع بها جهات صاحبة مصلحة بعينها، بما في ذلك المبادرات التجارية والنقابات، والمنظمات الدولية والحكومات، مع تقديم أمثلة على الممارسات الجيدة. ويشمل الجزء الثالث استنتاجات وتوصيات بشأن كيفية تعزيز دور هذه المؤسسات في منع الآثار الضارة بحقوق الإنسان ومعالجتها، تمثيلاً مع المبادئ التوجيهية.

باء - السمات الأساسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم

٤ - الحدود الفاصلة بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة الحجم تتسم بالمرونة وتختلف باختلاف البلدان. ولا توجد اصطلاحات متسقة لمسمياتها: بعض البلدان تميز بين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أو تستعمل مفهوم المؤسسات المتناهية الصغر، بينما لا تعتمد بلدان أخرى هذا المفهوم. بيد أن معظم التعريفات تأخذ ببعض المتغيرات الرئيسية، مثل الحجم، والمركز القانوني، والقطاع، والموارد، والعمالة، ورقم الأعمال، والاستثمارات الرأسمالية ومجموع بيان الميزانية. وفي معظم الأحيان، تُعرّف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم على أنها أعمال تجارية تستخدم أقل من ٢٥٠ موظفاً^(١).

٥ - إن التصورات المتباينة فيما يتعلق بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم تعكس مدى صعوبة التعامل بصورة متسقة مع مجتمع أعمال تجارية يتسم بهذا التنوع. وبصرف النظر عن بعض التعريفات، فإن أوجه تباين هذه المؤسسات أكثر من أوجه التشابه بينها، ويشمل ذلك الجغرافيا والقطاع وسياقات العمل ومستويات التطور والحوكمة. ولذلك، ليس من المنطقي وضع

(١) For examples of different definitions, see International Labour Organization, *Small and medium-sized enterprises and decent and productive employment creation* (Geneva, 2015). See also <https://unstats.un.org/unsd/industry/meetings/eg2005/AC105-22.pdf> and <https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=3123>.

"نموذج" لتعريف المؤسسة أو تحديد بصمة "نموذجية" فيما يتعلق بتأثيرها على حقوق الإنسان، من أجل تحديد كيفية التفاعل بين مؤسسات الأعمال التجارية وحقوق الإنسان.

٦- وتتميز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم بأهمية كبيرة بالنسبة لاقتصاد أي بلد، لأنها تساهم في النمو الاقتصادي وتعزز الابتكار والتنوع الاقتصادي وتؤدي إلى استحداث فرص العمل، ولهذه الجوانب جميعها تأثير إيجابي على سبل عيش الأفراد^(٦). ووفقاً لتقديرات منظمة العمل الدولية، يتراوح عدد هذه المؤسسات بين ٤٢٠ و ٥١٠ مليون على الصعيد العالمي (باستثناء العديد من المشاريع المتناهية الصغر التي تستخدم أقل من ١٠ موظفين). ويوجد حوالي ٨٠ إلى ٩٥ في المائة منها في بلدان منخفضة ومتوسطة الدخل. وفي بلدان منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، يُقدر عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم بأكثر من ٩٥ في المائة من مجموع المؤسسات^(٧). وعلاوة على ذلك، تبين تقديرات منظمة العمل الدولية أن هذه المؤسسات توفر ثلثي فرص العمل على الصعيد العالمي^(٨).

٧- وهناك قدر كبير من البحوث بشأن كيفية مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم في التنمية الاقتصادية وتوليد فرص العمل، غير أن منظمة العمل الدولية تشير إلى عدم توفر بيانات عن نوعية فرص العمل في هذه المؤسسات. وتشير المعلومات المتاحة إلى أن ظروف العمل في هذه المؤسسات عادة ما تكون أسوأ بالمقارنة مع المؤسسات التجارية الأكبر حجماً^(٩). وفي الوقت نفسه، فهي كثيراً ما تكون مصدراً هاماً للعمالة بالنسبة للفئات المعرضة بشكل خاص إلى الحرمان الاجتماعي والاقتصادي، بما في ذلك النساء وكبار السن والعمال الأقل مهارة.

٨- وعلى الرغم من استمرار التمييز الذي تواجهه المرأة في جميع المناطق، تشير التقديرات إلى أن ثلث المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم في الأسواق الناشئة تملكها نساء بصورة كلية أو جزئية^(١٠). كما أن القيود الجنسانية، بما في ذلك القوانين والممارسات التمييزية فيما يتعلق بالحقوق الاقتصادية والأهلية القانونية للمرأة، تساهم أيضاً في عدم تسجيل نسبة كبيرة من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تديرها نساء^(١١).

٩- وترى منظمة العمل الدولية أن عدداً كبيراً من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم تعمل في مجال الاقتصاد غير الرسمي على الصعيد العالمي. وفي بعض البلدان النامية، يكون عدد المؤسسات غير الرسمية أكبر من المؤسسات الرسمية. فعلى سبيل المثال، فإن عدد المؤسسات غير الرسمية وغير المسجلة في الهند يفوق عدد المؤسسات الرسمية بـ ١٧ ضعفاً^(١٢). ورغم أن عدد مؤسسات الأعمال التجارية غير الرسمية يتفاوت إلى حد كبير حسب البلدان، تقدر منظمة العمل الدولية أن الاقتصاد غير الرسمي يوفر ما بين نصف إلى ثلاثة أرباع جميع فرص العمل

(٢) See www.oecd.org/cfe/smes/2090740.pdf

(٣) See OECD Policy Brief "Small and Medium-sized Enterprises: Local Strength, Global Reach" (Paris, 2000). Available from www.oecd.org/cfe/leed/1918307.pdf

(٤) See <http://ilo.org/global/topics/employment-promotion/small-enterprises/lang--en/index.htm>

(٥) See ILO (2005), *Report IV: Small and medium-sized enterprises and decent and productive employment creation*, pp. vi, 23

(٦) See International Finance Corporation, *Strengthening Access to Finance for Women-Owned SMEs in Developing Countries* (Washington, D.C., 2011), p. 6

(٧) المرجع نفسه، الصفحة ٧.

(٨) See ILO, *Report IV* (footnote 5 above), p. 5

غير الزراعية في البلدان النامية^(٩). وعلاوة على ذلك، تشير البيانات المتحصل عليها من ٤٧ من البلدان المنخفضة والمتوسطة الدخل أن عدد الرجال العاملين في المؤسسات غير الرسمية يفوق عدد النساء، باستثناء أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى، حيث نسبة النساء العاملات في القطاع غير الرسمي أعلى عموماً^(١٠).

١٠- إن ارتفاع عدد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم في الاقتصاد غير الرسمي يطرح تحديات محددة فيما يتعلق بتنفيذ المبادئ التوجيهية. وأبرزت منظمة العمل الدولية أن الاقتصاد غير الرسمي يشمل القطاع غير الرسمي والعمالة غير الرسمية، ويُعرّف على أنه يشمل جميع الأنشطة الاقتصادية التي يضطلع بها عمال ووحدات اقتصادية لا تحظى، في القانون أو في الممارسة العملية، بتغطية أو تغطية كافية بموجب ترتيبات رسمية^(١١). وقد بُذلت محاولات لتحديد الروابط بين الاقتصادات الرسمية وغير الرسمية، بما في ذلك القول بوجود قدر من التفاعل بين هذين النوعين من الاقتصادات. فهناك صلة بين الاقتصاد غير الرسمي وزيادة احتمال حدوث آثار ضارة بحقوق الإنسان بسبب طريقة عمل الاقتصاد غير الرسمي خارج الأطر القانونية والتنظيمية، ما يسر بالتالي عدم خضوعه لآليات رصد حقوق الإنسان وقانون العمل والحماية الاجتماعية. فالعمال في القطاع غير الرسمي لا يتمتعون بحماية قانونية واجتماعية في عملهم وليس لديهم عموماً نقابات عمال، ولا يسهل على مفتشي العمل رصد ظروف عملهم. وبما أن مؤسسات الأعمال التجارية غير الرسمية غالباً ما تكون منتشرة وغير منظمة، يكون من الصعب على السلطات العمل معها من أجل مساعدتها على الامتثال للمعايير ومتابعة التنفيذ.

١١- ومن السمات الهامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم، الناشئة أساساً عن صغر حجمها، ما أطلق عليه "فقر الموارد"^(١٢). وهو ليس الافتقار للموارد المالية فحسب، بل يشمل أيضاً مجالات مثل المعرفة والخبرة والموظفين المدربين أو المؤهلين. فالملايين من هذه المؤسسات تفتقر إلى الوصول إلى الخدمات المالية؛ وما يتراوح بين ٤٥ و ٥٥ في المائة من هذه المؤسسات المسجلة رسمياً لا يمكنها الحصول على قروض رسمية أو حسابات جارية مدينة، رغم حاجتها إلى تلك التسهيلات، مع أنها توفر نسبة ٤٥ في المائة من مجموع العمالة في البلدان النامية^(١٣). وقد تفاقم هذا العائق بسبب الأزمة المالية التي وقعت عام ٢٠٠٨ وتداعياتها. وهذا الفقر المالي يعني أن العديد من المؤسسات تدخل السوق بمنتهى واحد ولا تكون لديها المصادر المالية لتنويع عروضها، حتى إذا كان ذلك مستصوباً من الناحية الاستراتيجية^(١٤). وعلاوة على ذلك، يمثل راتب المالك المدير حصة كبيرة من عائدات المؤسسة بالمقارنة مع الشركات الأكبر حجماً، ما يعني عدم توفر موارد كافية لتعيين موظفين فنيين توكل إليهم مهمة ضمان مراعاة حقوق الإنسان.

(٩) See ILO, *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture* (2013), p. 8. Available from www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_234413.pdf

(١٠) المرجع نفسه، الصفحة ١٥.

(١١) See http://www.ilo.org/global/topics/wages/minimum-wages/beneficiaries/WCMS_436492/lang--en/index.htm

(١٢) J. Welsh and J. White, "A Small Business Is Not a Little Big Business", *Harvard Business Review*, (July 1981). Available from <https://hbr.org/1981/07/a-small-business-is-not-a-little-big-business>.

(١٣) See Global Partnership for Financial Inclusion, "Report to the Leaders" (2011), p. 4. Available from [www.oecd.org/g20/summits/cannes/Global%20Partnership%20for%20Financial%20Inclusion%20Rep](http://www.oecd.org/g20/summits/cannes/Global%20Partnership%20for%20Financial%20Inclusion%20Report%20to%20Leaders.pdf)

(١٤) D.J. Storey, *Entrepreneurship and the New Firm* (London, 1982)

١٢- وبالنظر إلى الافتقار إلى رأس المال، فإن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم تتحول بشكل متزايد إلى رأس المال البشري الذي يشكل عنصراً أساسياً في نجاحها. ومع ذلك، كثيراً ما تعاني هذه المؤسسات من ضعف التخطيط فيما يتعلق بالموظفين، والإدارة المتعددة الوظائف، وزيادة حركة تغير الموظفين، وانخفاض الإنتاجية، وصعوبة تعيين موظفين أكفاء، وعدم القدرة على اختبار الموظفين بصورة ملائمة وتدريبهم مسبقاً. وعلى وجه الخصوص، تشكل البيروقراطية واللوائح عائقاً أمامها، في البلدان المتقدمة والبلدان النامية على حد سواء، ويشكل خفض التكاليف والمصروفات أهم طموحاتها. وأخيراً، قد لا تكون هذه المؤسسات قادرة على تحمل تكلفة الحصول على خدمات مهنية جيدة النوعية، بما في ذلك المحاسبة وإعداد التقارير، التي قد تستوجبها المبادرات الجديدة^(١٥).

١٣- وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، أعدت المنظمة الدولية لأرباب العمل ومنظمة العمل الدولية تقريراً يتعلق بدراسة استقصائية مشتركة أجرتها عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم وحقوق الإنسان^(١٦). ووفقاً للنتائج التي توصلنا إليها، فإن أكثر التحديات التي تشير إليها هذه المؤسسات تشمل نقص الموارد (٤٦ في المائة من المؤسسات المجيبة)، يلي ذلك عدم التيقن من القدرة على تحمل المسؤوليات في ضوء الرسوم التي تفرضها الحكومة (٣٦ في المائة)، وضعف إنفاذ القانون الوطني في الممارسة العملية (٣٦ في المائة)، وصعوبة العمل في ظروف لا تكون فيها المعايير الاقتصادية والإيكولوجية والاجتماعية الأساسية جزءاً من القانون الوطني (٣١ في المائة)، وصعوبة ترجمة الالتزامات السياسية إلى إجراءات تشغيلية ذات صلة (٢٩ في المائة).

١٤- إن محدودية موارد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم والصعوبات التي تواجهها بشأن تعريفها وغلبة الطابع غير الرسمي عليها، دفعت بعض أصحاب المؤسسات والأكاديميين إلى القول بأن الأنظمة المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، وهي ضمناً حقوق الإنسان، ستؤدي إلى نتائج عكسية^(١٧)، لا سيما بسبب الإجراءات البيروقراطية الإضافية التي تؤدي إلى صرف الموارد بعيداً عن تحسين السلوك بشكل فعلي^(١٨). ومع ذلك، ثمة أدلة تثبت العكس فيما يتعلق بطريقة استجابة هذه المؤسسات للمعايير التنظيمية، بما في ذلك تلك المتعلقة بالاستدامة البيئية، ومكافحة الفساد، والاتجار بالبشر والصحة والسلامة. والدروس المستفادة من كيفية قيام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم بتنفيذ معايير الامتثال هذه يمكن أن تكون مفيدة للغاية في تنفيذ المبادئ التوجيهية.

(١٥) See "A Small Business Is Not a Little Big Business" (footnote 12 above)

(١٦) Available from www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_535220.pdf

(١٧) See Baden, Harwood and Woodward, "The effect of buyer pressure on suppliers in SMEs to demonstrate CSR practices: An added incentive or counterproductive?" *European Management Journal*, No. 27, p. 429; and Yves Fassin, "SMEs and the fallacy of formalizing CSR" *Business Ethics: A European Review*, Vol. 17, Iss. 4, p. 364

(١٨) See European Commission, "Opportunity and Responsibility: How to help more small businesses to integrate social and environmental issues into what they do (2007), p. 4. Available from www.een-portugal.pt/info/RSO/Documents/Opportunity%20and%20Responsibility.pdf

جيم- مسؤوليات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم في مجال حقوق الإنسان

١٥- ينص المبدأ التوجيهي ١٤ على أن "تنطبق مسؤولية المؤسسات التجارية عن احترام حقوق الإنسان على جميع المؤسسات بغض النظر عن حجمها وقطاعها، وسياق عملياتها، وملكيته، وهيكلها" (التأكيد مضاف). ومع ذلك، فإن نطاق وتعقد الوسائل التي تمكن المؤسسات من تحمل تلك المسؤولية قد تختلف تبعاً لهذه العوامل وشدة الآثار الضارة بحقوق الإنسان التي تسببها المؤسسة".

١٦- وهذا يعني أن جميع مؤسسات الأعمال التجارية، من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم إلى المؤسسات الكبيرة المتعددة الجنسيات، يتوقع منها إيلاء العناية الواجبة لحقوق الإنسان (على النحو المبين في المبادئ التوجيهية من ١٧-٢١)، وتجنب التسبب في حدوث آثار ضارة بحقوق الإنسان أو المساهمة فيها، واتخاذ خطوات لتخفيف أي آثار ضارة من هذا القبيل ترتبط ارتباطاً مباشراً بعملياتها، وأن تعمل على معالجتها، بما في ذلك من خلال التعاون على إصلاحها.

١٧- والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم قد يكون لديها القليل من القدرات والكثير من العمليات غير الرسمية، بيد أن تأثيرها على حقوق الإنسان قد يضاهي في خطورته التأثير الذي تسببه الشركات عبر الوطنية. وفي الوقت نفسه، فإن الخطوات اللازمة لمنع ومعالجة هذه الآثار على حقوق الإنسان يمكن أن تكون أقل تعقيداً بالنسبة للشركات الصغيرة بالمقارنة مع الشركات عبر الوطنية. ووفقاً لمفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، فإن النهج المطلوبة لإدماج مراعاة حقوق الإنسان في عمليات المؤسسات الأصغر كثيراً ما تعكس قلة تعقيد عملياتها. بيد أن الحجم لا يشكل العامل الوحيد لتحديد طبيعة ونطاق العمليات اللازمة لتمكين مؤسسة ما من إدارة المخاطر التي تسببها في مجال حقوق الإنسان. وسيكون العامل الأكثر أهمية هو شدة تأثيرها الفعلي والمحتمل على حقوق الإنسان. فعلى سبيل المثال، تكون مخاطر التسبب في انتهاكات لحقوق الإنسان عالية للغاية بالنسبة لشركة صغيرة لديها أقل من عشرة موظفين تعمل في مجال تجارة المعادن أو الفلزات في منطقة تشهد نزاعات وانتهاكات لحقوق الإنسان ذات صلة بالتعدين. وسيتعين أن تكون سياساتها وعملياتها المتعلقة بضمان عدم الانخراط في هذه الانتهاكات متناسبة مع تلك المخاطر^(١٩).

١٨- وثمة خطوات بسيطة يمكن أن تتخذها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم من أجل احترام حقوق الإنسان، وتحدد المبادئ التوجيهية المسار اللازم لاتباعه. ففي المقام الأول، يُتوقع من الأعمال التجارية تحديد وتقييم أي آثار فعلية أو محتملة ضارة بحقوق الإنسان قد تتورط فيها من خلال أنشطتها أو نتيجة لعلاقاتها التجارية. وينبغي لهذه المؤسسات أن تستخدم المبادئ التوجيهية، وبخاصة الركن ٢ (المبادئ ١٦-٢٢) لتقييم مدى تأثيرها على حقوق الإنسان. ولدى قيامها بذلك، فإنها قد تحتاج إلى التشاور بصورة مباشرة مع الجهات التي يحتمل تعرضها لأضرار، والاعتماد على موارد وخبرات خارجية في مجال حقوق الإنسان. واستناداً إلى تقييم المخاطر، ينبغي لهذه المؤسسات أن تتخذ إجراءات لمنع وقوع أي آثار ضارة بحقوق الإنسان والتخفيف من حدتها (المبدأ ١٩)، وأن تتابع فعالية هذه الإجراءات (المبدأ ٢٠) وتكون على استعداد لإجراء اتصالات خارجية بشأن كيفية معالجة تأثير أنشطتها على حقوق الإنسان، أو إعداد تقرير رسمي بهذا

(١٩) انظر، مفوضية حقوق الإنسان، مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان: دليل تفسيري (نيويورك وجنيف، ٢٠١٢)، صفحة ٢٠. متاحة على الرابط:

الشأن، إذا كانت عملياتها تؤدي إلى حدوث آثار شديدة على حقوق الإنسان (المبدأ ٢١). وحيثما وجدت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم أنها تسببت في آثار ضارة بحقوق الإنسان أو ساهمت فيها، ينبغي أن تقوم بمعالجة هذه الآثار أو المساعدة في معالجتها (المبدأ ٢٢)، بما في ذلك عن طريق آليات تظلم خاصة بالمؤسسة أو القطاع الصناعي أو بالتعاون مع أصحاب المصلحة المتعددين (المبادئ ٢٩-٣١)، بما يتماشى مع معايير الفعالية المحددة في المبادئ التوجيهية بشأن آليات التظلم غير القضائية^(٢٠).

١٩- وقد كانت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تشارك على مدى فترة طويلة في المناقشات والمبادرات والأنشطة المتعلقة بالمسؤولية الاجتماعية للشركات. فعلى سبيل المثال، ورد في تقرير صدر عام ٢٠٠٢^(٢١) أن نصف هذه المؤسسات في أوروبا قد شارك في أنشطة خارجية تراعي المسؤولية الاجتماعية، بما في ذلك بعض الأنشطة المتصلة بالامتثال لمعايير حقوق الإنسان. بيد أن هذه المؤسسات لم تكن فعالة بشكل ملحوظ في العمليات التي توجت بنشر المبادئ التوجيهية في عام ٢٠١١. وهذا الأمر ربما لا يثير الدهشة، لأن التركيز الرئيسي للجهود الدولية الرامية إلى وضع معايير الأعمال التجارية وحقوق الإنسان كانت تتعلق بالشركات عبر الوطنية. ومن الأمثلة على ذلك المحاولة غير الموفقة المتعلقة بمحاولة الأمم المتحدة وضع مدونة قواعد سلوك، والمبادئ التوجيهية الأصلية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وإعلان منظمة العمل الدولية الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالمؤسسات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية، والقواعد المتعلقة بمسؤوليات الشركات عبر الوطنية وغيرها من مؤسسات الأعمال فيما يتعلق بحقوق الإنسان (E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2).

٢٠- إن تدني مستوى مشاركة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم في المناقشات على الصعيد الدولي بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، لا يعزى فقط إلى مسألة التركيز على الشركات عبر الوطنية في المناقشات السياسية الدولية، بل يعكس أيضاً أن الإدارات والوكالات التنظيمية والسياسات الحكومية المعنية بهذه المؤسسات إما تفتقر إلى الوعي بالمعايير الدولية لحقوق الإنسان أو ترى أنها لا تعني المؤسسات الأصغر حجماً.

ثانياً- تنفيذ المبادئ التوجيهية من جانب المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم

ألف- الفرص المتاحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم

١- المزايا النسبية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم

٢١- تتسم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم بكونها قائمة على كثافة اليد العاملة على نحو يفوق المؤسسات التجارية الكبيرة، وغالباً ما تتمتع بقدرة أكبر على استيعاب اليد العاملة

(٢٠) ووفقاً للمبدأ ٣١، فإن فعالية آلية التظلم تقوم على مصداقيتها ومشروعيتها وسهولة الوصول إليها وإمكانية التنبؤ بها وأن تتسم بالإنصاف والشفافية وتكون متماشية مع الحقوق، ومصدراً للتعليم المستمر وقائمة على المشاركة والحوار.

(٢١) See European Commission, *European SMEs and social and environmental responsibility* (2002), p. 7. Available from <http://bookshop.europa.eu/en/european-smes-and-social-and-environmental-responsibility-pbNB1401004/>

(بما في ذلك العمالة غير الماهرة)^(٢٢)، وذلك من شأنه المساعدة على تحرير الأسر والمجتمعات المحلية من براثن الفقر. وعادة ما تكون الأعمال التجارية الصغيرة مملوكة لجهات محلية وتؤدي بالتالي إلى تعزيز الأسر الممتدة، فضلاً عن تعزيز التقاليد الثقافية والنظم الاجتماعية الأخرى. وتبين على وجه الخصوص أن المؤسسات التجارية التي تملكها أسر تعتمد نخباً أخلاقية وخيرية قوية^(٢٣)، ما قد يتيح وضع استراتيجية أوسع نطاقاً فيما يتعلق باحترام حقوق الإنسان. وقد وجدت بعض الدراسات أن لحجم الشركة أثر إيجابي على المشاركة المسؤولة في مراعاة حقوق الإنسان^(٢٤)، بينما توصلت دراسات أخرى إلى عكس ذلك^(٢٥) أو ادعت وجود علاقة "غير خطية" بين الحجم والمشاركة^(٢٦).

٢٢- وثمة جوانب للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم قد تؤدي إلى نتائج تعود بالنفع على حقوق الإنسان. فعلى سبيل المثال، تضطلع الشركات الصغيرة بدور اقتصادي واجتماعي هام بشكل عام، كما أن نمو وتطور هذه الشركات قد يساعد في التصدي للاستبعاد الاجتماعي والاقتصادي. وبالنظر إلى أنها غالباً ما تكون راسخة الجذور في سياق المجتمع المحلي، فهي قد تتمتع بفهم أكبر للسياقات الثقافية والسياسية المحلية وتكون لديها المزيد من الروابط مع المجتمع المدني^(٢٧)، الأمر الذي قد يؤدي بدوره إلى تعزيز ممارساتها التي تتسم بالمسؤولية الاجتماعية^(٢٨). ويمكن أيضاً أن تقوم بدور رائد في التصدي للإجحاف^(٢٩) وأن تتيح فرص الانخراط في سوق العمل لفئات كانت مستبعدة تقليدياً من العمل في الشركات التجارية الكبيرة في بعض الدول (مثل النساء والأقليات الإثنية). وبالنسبة لهذه الفئات، يشكل التوظيف الذاتي وملكية الأعمال التجارية الصغيرة وسيلة للمشاركة في الحياة الاقتصادية. وفي جنوب أفريقيا، أُنحت المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم للمواطنين غير البيض امتلاك أعمال تجارية، بعد أن كانوا تاريخياً يواجهون عقبات تحول دون ذلك^(٣٠).

٢٣- والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم أكثر مرونة من المؤسسات الأكبر حجماً، ما يمكنها من الاستجابة بصورة أفضل للتغيرات والاضطرابات في البيئة الاجتماعية. كما أن لمعظمها توقعات قصيرة الأمد واستراتيجيات تقوم على البديهة والانتهازية وتمثل مكمناً قوياً وضعفها على حد سواء. وفي إطار نظم الإنتاج المحلية، غالباً ما تكون مثل هذه المؤسسات أكثر

(٢٢) See H. Rwigema and P. Karungu, "SMME Development in Johannesburg's Southern Metropolitan Local Council: An assessment", *Development Southern Africa*, Vol. 16, Iss. 1 (1999), pp. 107 and 111.

(٢٣) See United Nations Industrial Development Organization (UNIDO), *Corporate Social Responsibility: Implications for Small and Medium Enterprises in Developing Countries* (Vienna, 2002) p. ix. Available from www.unido.org/fileadmin/import/userfiles/puffk/corporatesocialresponsibility.pdf.

(٢٤) See *European SMEs and social and environmental responsibility* (footnote 21 above).

(٢٥) See "Effect of buyer pressure on suppliers in SMEs" (footnote 17 above).

(٢٦) See K. Udayasankar, "Corporate Social Responsibility and Firm Size", *Journal of Business Ethics*, Vol. 83, p. 167 (2008).

(٢٧) See "Effect of buyer pressure on suppliers in SMEs" (footnote 17 above), p. 261.

(٢٨) See Association of Chartered Certified Accountants, "Small business: a global agenda" (2010). Available from www.accaglobal.com/content/dam/acca/global/PDF-technical/small-business/pol-afb-sbaga.pdf.

(٢٩) See Association of Chartered Certified Accountants, "Beyond the Equality Bill: embedding equality and diversity in SMEs" (2010). Available from www.accaglobal.com/content/dam/acca/global/PDF-technical/small-business/tech-tp-beb.pdf.

(٣٠) See "SMME Development" (footnote 22 above), p. 111.

مرونة واستجابة لاحتياجات العملاء بالمقارنة مع الشركات الكبيرة. ويمكنها تجميع الموارد وتقاسم تكاليف التدريب والبحوث والتسويق مع شركات أخرى مماثلة الحجم وتعمل في المجال نفسه^(٣١). كما أن منتجاتها واستخدامها للتكنولوجيا المحلية يستهدفان إلى حد كبير تلبية احتياجات الفقراء بالمقارنة مع منتجات الشركات الكبيرة التي تستخدم تكنولوجيايات أجنبية^(٣٢)، ويمكنها تكيف التكنولوجيايات الجديدة على نحو يجعلها تتميز على المؤسسات التجارية الأكبر حجماً. ومن شأن هذه المرونة أن تيسر التكيف حسب التوقعات والمتطلبات الجديدة المتصلة باحترام حقوق الإنسان، تمثيلاً مع المبادئ التوجيهية. فالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم قد تتميز "بسرعة المواكبة"، ما يجعلها في وضع أفضل من الشركات الكبيرة في الاستفادة من تقدير المجتمع والإعلام لقيم من قبيل الصدق والنزاهة والقدرة على تدارك الأخطاء^(٣٣).

٢- الحاجة إلى توجيهات مصممة خصيصاً

٢٤- إن الطابع الدينامي للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم قد يؤدي إلى محدودية قدراتها الاستراتيجية، لا سيما على المدى الطويل^(٣٤). وعلاوة على ذلك، فإن تدني حصتها السوقية يعني أنها قد تعتمد اعتماداً كبيراً على عدد قليل من الزبائن، أو على زبون واحد في بعض الحالات. وهذا الطابع الدينامي يؤدي أيضاً إلى إقامة وانتهاء هذه المؤسسات بصورة مستمرة: يقدر عدد الذين انخرطوا في أنشطة تتعلق بإقامة المشاريع في عام ٢٠٠٢ بنحو ٤٦٠ مليون شخص في مختلف أنحاء العالم، وقد نتج عن ذلك إنشاء ١٠٠ مليون مؤسسة أعمال تجارية جديدة^(٣٥). ففي الفلبين، على سبيل المثال، شهد العام المنصرم توقف نشاط سبعة من كل عشرة أشخاص يعكفون على بدء أو إدارة عمل تجاري جديد^(٣٦). كما أن نصف مؤسسات الأعمال التجارية الأوروبية التي بدأت عام ٢٠٠١ توقفت عن العمل بحلول عام ٢٠٠٦^(٣٧).

٢٥- ورغم أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم ذات أهمية كبيرة لتعزيز النمو الاقتصادي واستحداث فرص العمل والتخفيف من وطأة الفقر، ولا سيما في أقل البلدان نمواً^(٣٨)، فإن زيادة

(٣١) See <http://www.oecd.org/cfe/leed/1918307.pdf>

(٣٢) See "SMME Development" (footnote 22 above), p. 111

(٣٣) See N. Sarbutts, "Can SMEs 'do' CSR? A practitioner's view of the ways small- and medium-sized enterprises are able to manage reputation through corporate social responsibility", *Journal of Communication Management*, Vol. 7 (2003), pp. 340 and 346. Available from www.emeraldinsight.com/doi/abs/10.1108/13632540310807476

(٣٤) See L. Ettkin, F. Raiszadeh and H. Hunt, "Just-in-time: a timely opportunity for small manufacturers", *Industrial Management* (January 1990), pp. 16-18

(٣٥) See P.D. Reynolds et al, "Global Entrepreneurship Monitor: 2002 Executive Report" (Babson College, Ewing Marion Kauffman Foundation, London Business School, 2002). Available from www.esbri.se/gemglobalreport_2002.pdf

(٣٦) See D. Kelley, S. Singer and M. Herrington, *Global Entrepreneurship Monitor: 2015/16 Global Report* (Entrepreneurship Research Association, 2016). Available to download from www.gemconsortium.org/report

(٣٧) See H. Schrör, "Business Demography: Employment and Survival" (Eurostat, Statistics in Focus 70/2009), p. 4. Available from <http://edz.bib.uni-mannheim.de/www-edz/pdf/statinf/09/KS-SF-09-070-EN.pdf>

(٣٨) See C.M. Rogerson, "Growing the SMME Manufacturing Economy of South Africa: Evidence from Gauteng Province", *Journal of Contemporary African Studies*, Vol. 19, Iss. 2 (2001), pp. 267-291. Available from www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02589000120066498

المخاطر المرتبطة بتشغيلها تعني أيضاً أن القليل للغاية منها ينمو بحيث يبلغ عدد الموظفين ١٠ أشخاص أو أكثر^(٣٩). ومن الحجج التي تُساق في هذا الصدد عدم رغبة المالكين في مواصلة توسيع هذه المؤسسات الصغيرة.

٢٦- وعليه، فإن أي توجيهات بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان تستهدف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم يجب أن تضع في الاعتبار زيادة احتمالات عدم مراعاتها لمضمون الإرشادات والتوجيهات التي تقدمها، ويجب أن تدرك أيضاً أن الجمهور الذي تستهدفه التوجيهات سيتغير على نحو مستمر، وأن أصحاب - مديري المؤسسات الذين يدركون أهمية الأعمال التجارية وحقوق الإنسان كثيراً ما يحل محلهم أصحاب مشاريع جدد وأعمال تجارية جديدة. وهذا يعني أن الأدوات والحلول الجماعية قد تكون أكثر فائدة، بحيث تتمكن هذه المؤسسات ومنظمو المشاريع من الوصول إلى المعارف والأدوات المشتركة التي تستفيد منها بسهولة المشاريع حديثة العهد.

٢٧- وعادة ما يُنظر إلى المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم على أنها في أسفل سلسلة الإمداد والقيمة. بيد أن طبيعتها في واقع الأمر أكثر دقة. فعلى سبيل المثال، تعمل نسبة كبيرة منها في مجال التصدير والاستيراد، لا سيما في البلدان الأكثر نمواً، في حين يعمل القليل منها في مجال الاستثمار المباشر الأجنبي^(٤٠). ولديها روابط في قمة ووسط وقاعدة سلسلة الإمداد والقيمة. وهي في واقع الأمر العصب الرابط لنسيج الأعمال التجارية. وينبغي للتوجيهات المصممة خصيصاً أن تعكس هذه الحقيقة وأن تضع في الاعتبار الأدوار التي تضطلع بها مختلف الجهات الفاعلة وصاحبة المصلحة في إطار هذا النظام.

٣- دراسة جدوى بشأن احترام حقوق الإنسان

٢٨- علاوة على الجوانب الأخلاقية والقانونية المتعلقة باحترام المؤسسات التجارية لحقوق الإنسان، هناك أيضاً جوانب اقتصادية. وعندما تجري الأعمال التجارية تحليلاً لأسواقها المحتملة، فإنها تفعل ذلك حتماً في مجال المخاطر والفرص، وقد يتعلق الأمر بالاثنتين في حالة حقوق الإنسان. ومفهوم وعملية العناية الواجبة، بما في ذلك تقييم الأثر البيئي والاجتماعي، هما من وسائل تحديد القرارات اللازم اتخاذها ومبرراتها. وإذا رأت شركة ما أن حقوق الإنسان والاستدامة هما الأساس لاستثماراتها، فمن غير المرجح أن تعرض نفسها لخطر ترويج دعاية مسيئة لها وجعل المستثمرين يتخذون ردود أفعال سلبية بشأن منتجاتها وخدماتها. ولذلك، فمن الأهمية بمكان تخصيص الوقت والموارد لموضوع الأعمال التجارية وحقوق الإنسان، وتوفير التدريب، لا سيما لكبار مديري الأعمال التجارية الكائنة في البلدان المضيفة وتلك العاملة في الخارج.

٢٩- وأدى ظهور الإنترنت إلى تسريع الحاجة إلى قيام المزيد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم بمراجعة ذاتية لأوضاعها وتقييم الحالات المتعلقة بها من أجل وضع أطر بشأن حقوق الإنسان. وبإمكان العملاء ممارسة ضغط كبير على شركة ما من أجل تغيير طريقة عملها. والحملات المحددة الهدف القائمة على حقوق الإنسان يمكن أن تنطوي على آثار سلبية وإيجابية على سلع وخدمات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم وأن تؤدي إلى زيادة أو تخفيض حصتها في الأسواق.

(٣٩) See D.C. Mead and C. Liedholm, "The dynamics of micro and small enterprises in developing countries", *World Development*, Vol. 26, Iss. 1 (1998), pp. 61-74. Available from <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0305750X97100109>.

(٤٠) See Edinburgh Group, "Growing the global economy through SMEs" (2013), p. 13. Available from www.conta-conta.ro/miscellaneous/863_miscellaneous_contabilitate_files%20863_.pdf.

٣٠- ورأى اتحاد الأعمال التجارية الصغيرة أن الشواغل المتصلة بالإجراءات البيروقراطية الإضافية يمكن مواجهتها عن طريق تسليط الضوء على "دراسة الجدوى" المتعلقة بتحسين حقوق الإنسان، كوسيلة فعالة لتشجيع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم على التصرف بمسؤولية والوفاء بمسؤوليتها المتعلقة باحترام حقوق الإنسان^(٤١). وتتفق اللجنة الأوروبية مع هذا النهج: في سياق التوجيهات المقدمة لهذه المؤسسات بشأن تنفيذ المبادئ التوجيهية، توضح اللجنة الكيفية التي قد تجعل التنفيذ الفعال للمبادئ التوجيهية يؤدي إلى زيادة إيرادات الأعمال التجارية^(٤٢). وبالمثل، وردت جملة أمور في تقرير صدر عن مبادرة الإبلاغ العالمية بشأن قيمة الاستدامة والإبلاغ في مجال حقوق الإنسان، منها أهمية تحسين نظم الإدارة وتحديد مواطن القوة والضعف لدى المؤسسات، بالإضافة إلى اجتذاب واستبقاء الموظفين الجيدين وحفزهم^(٤٣). كما حدد التقرير العوامل الخارجية، بما في ذلك تعزيز سمعة المؤسسة، التي تؤدي إلى اجتذاب التمويل وتحقيق الميزة التنافسية غير أن فكرة "دراسة الجدوى" لا يمكن أن تقف بمفردها. فأولاً، قد تكون هناك حالات يمكن أن تؤدي فيها انتهاكات حقوق الإنسان إلى تحقيق مكاسب اقتصادية قصيرة الأجل، والتي لا ينبغي بالطبع أن تستخدم لتبرير هذه التجاوزات. وثانياً، تعزيز الأداء التجاري لا يشكل بالضرورة الحافز الرئيسي الذي يجعل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم تعتمد سلوكاً مسؤولاً. ومع ذلك، فإن الأدلة المستقاة من المجال التقليدي المتعلق بالمسؤولية الاجتماعية للشركات تشير إلى أن مدى الانخراط في الجهود الرامية إلى احترام حقوق الإنسان سيتأثر بالعوامل التجارية، وأن المزايا والسلبيات ينبغي تحليلها بالطريقة ذاتها التي تستخدم لتحليل أي قرار تجاري آخر^(٤٤).

باء- المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم في سلاسل الإمداد

٣١- تظطلع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم بدور أساسي في سلاسل الإمداد العالمية وفي التنمية الاقتصادية في جميع البلدان تقريباً. وفي كثير من الأحيان تركز السياسات الاقتصادية والاستراتيجيات على هذه المؤسسات وليس على الشركات عبر الوطنية، نظراً لأهميتها بالنسبة لاستحداث فرص العمل. وفي تقرير صدر عام ٢٠١٣، بينت جامعة نانيانغ للتكنولوجيا ومنظمة التجارة العالمية أن هذه المؤسسات تشكل جهات فاعلة هامة لسلاسل الإمداد العالمية، في البلدان النامية والبلدان المرتفعة الدخل على حد سواء، وقد تواصل دمجها في سلاسل القيمة العالمية باعتبار ذلك استراتيجية هامة لتحقيق التنمية الاقتصادية^(٤٥).

(٤١) See Federation of Small Businesses, *Social and Environmental Responsibility and the Small Business Owner* (London, 2008). Available from www.fsb.org.uk/LegacySitePath/policy/assets/CSR%20Dec%202008.pdf

(٤٢) European Commission, "My Business and Human Rights: A Guide to Human Rights for Small and Medium-Sized Enterprises" (2012). Available to download from <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/10375/attachments/1/translations/en/renditions/native>

(٤٣) See Global Reporting Initiative, "Ready to Report?: Introducing sustainability reporting for SMEs" (2014), p. 6. Available from www.globalreporting.org/resource/library/Ready-to-Report-SME-booklet-online.pdf

(٤٤) المرجع نفسه، الصفحة ٧.

(٤٥) See P. Castka et al, "How Can SMEs effectively implement the CSR agenda? A UK case study perspective", *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, Vol. 11, Iss. 3 (2004), pp. 140-141

(٤٦) See Fung Global Institute, Nanyang Technological University and World Trade Organization, *Global value chains in a changing world* (Geneva, 2013). Available from www.wto.org/english/res_e/booksp_e/aid4trade/globalvalue13_e.pdf

٣٢- والمؤسسات المتعددة الجنسيات وعبر الوطنية لديها دور أيضاً في سياق تفاعلها مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم في سلاسل الإمداد العالمية وتنفيذ المبادئ التوجيهية. وعلى سبيل المثال، فإن العديد من المؤسسات التجارية الكبيرة لديها مدونة قواعد سلوك بصفتها جهة مودة^(٤٧)، وينبغي لجميع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي تجري معها تعاملات تجارية الامتثال لهذه المدونة.

٣٣- والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم لا تعمل في فراغ، وسيكون للعديد منها علاقات مع شركات أكبر حجماً قد تكون قادرة على تقديم المساعدة لهذه المؤسسات لتمكينها من الاضطلاع بالمسؤوليات التجارية والمتعلقة بحقوق الإنسان. وفي واقع الأمر، يُتَظَنُّ من الأعمال التجارية الأكبر مساعدة الموردين الأصغر على احترام حقوق الإنسان، ويشكل ذلك جزءاً لا يتجزأ من العناية الواجبة التي تبذلها لمراعاة حقوق الإنسان من أجل تجنب وقوع آثار ضارة بحقوق الإنسان ترتبط ارتباطاً مباشراً بعملياتها التجارية من خلال علاقات سلاسل الإمداد أو العلاقات التجارية الخاصة بها.

٣٤- وفي بعض الحالات، يوفر التدريب للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم في مجال حقوق الإنسان والامتثال للقوانين، وذلك من خلال برامج بناء القدرات، بما في ذلك المبادرات التي تهدف إلى إنشاء نظام تظلم، واستخدام التكنولوجيا لكشف عمل الأطفال والقضاء عليه، وتحديد ساعات عمل منصفة، وتعزيز رصد العمل والأجر المنصفين وتوفير برامج متعددة للتدريب والمشورة لفائدة الموردين والموظفين الجدد.

٣٥- وأظهرت دراسة استقصائية أجريت بشأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم كيف ترتبط هذه الأخيرة بالأعمال التجارية الكبرى. وقد تتخذ هذه الروابط شكل روابط رسمية بسلسلة الإمداد، وأخرى غير رسمية أو عامة مع مؤسسات تجارية كبرى. وارتأت نسبة كبيرة من هذه المؤسسات (٧٧ في المائة) التي شاركت في الدراسة الاستقصائية أنها جزء من سلسلة الإمداد، حيث تراوحت أكبر نسبة علاقة إمداد بين ربع ونصف مجموع مبيعاتها في ٣٠ في المائة من الحالات^(٤٨). وقد نحا دور هذه المؤسسات في سلسلة الإمداد صوب تسخير قدرتها على توفير منتج أو خدمة متخصصة لا تستطيع الشركات الكبرى إتاحتها بنفسها أو بتكلفة زهيدة. ومن بين الأعمال التجارية التي اعتبرت نفسها جزءاً من سلسلة الإمداد، أتاح ثلثان منها منتجاً أو خدمة موحدة، وأتاح نصفها خدمة منتج حسب الطلب، وأتاح واحدة من كل خمسة شكلاً من أشكال البحث والتطوير.

٣٦- ويرتبط ما يقرب من نصف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بعلاقات غير مرتبطة بسلسلة الإمداد مع مؤسسات تجارية كبرى ترمي في المقام الأول إلى أن يترسخ نشاطها في أسواق المؤسسات الكبرى وعلى أمل أن تحصل على مزيد من الفرص التجارية. وشبكة التواصل هذه حاسمة لهذه المؤسسات في القطاعات التي تهيمن عليها الشركات الكبرى، ما من شأنه أن يحفز

(٤٧) See, for example, "Samsung Electronics Supplier Code of Conduct", available from www.samsung.com/us/aboutsamsung/for_partners/downloads/samsung-supplier-code-of-conduct-guide-ver-2-1.pdf

(٤٨) انظر D. Jamieson et al, *Large Businesses and SMEs: Exploring how SMEs interact with large businesses* (٢٠١٢، ORC International). وهذه الوثيقة متاحة على الرابط التالي: www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/34639/12-1196-exploring-how-smes-interact-with-large-businesses.pdf

المؤسسات الصغيرة في سلسلة الإمداد على تحسين رأس مالها التكنولوجي والبشري^(٤٩). وفي الدراسة الاستقصائية المذكورة أعلاه، دخل ربع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في شركات مع مؤسسات تجارية كبرى للتعاون في مجالي البحث والتطوير؛ وبلغت نسبة الشراكات في مشاريع رسمية مشتركة مع مؤسسات كبرى ١٥ في المائة. واستفادت نسبة ١٥ في المائة من هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من بعض توجيهات الشركات الكبرى التي كانت تسعى بدورها إلى تعزيز إنتاجيتها من خلال سلسلة الإمداد. ومن شأن ربط علاقات مع شركات كبرى أن يتيح فرصاً للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتجاوز بعض المشاكل المرتبطة بشح مواردها التي من شأنها أن تؤثر في برنامج الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. ولما كانت علاقات سلسلة الإمداد قائمة بالفعل، وتوجد ثقافة للتوجيه وإسداء المشورة، فيمكن معاينة كيف يجري تنفيذ العناية الواجبة في حقوق الإنسان من خلال إنشاء شراكة بين المؤسسات الصغيرة والكبرى، وكيف يمكن للمؤسسات الكبرى أن تفرض معاييرها وتبني شروطها على المؤسسات الصغيرة، وتدعم عملية بناء القدرات تعزيزاً لإجراءات العناية الواجبة^(٥٠).

٣٧- ويمكن أن تكون معايير حقوق الإنسان شرطاً مسبقاً ضمن عروض عطاءاتها أو عاملاً من عوامل اختيار الموردين. ويبدو أن سلسلة الإمداد خيار عملي في بعض الحالات على الأقل حيث يرى البعض أن ضغوط سلسلة الإمداد هذه ما فتئت توحى بأنها قوة أشد للتغيير الاجتماعي والبيئي مقارنة بالقوانين المحلية^(٥١).

٣٨- ومن الناحية العملية، تطرح الأحكام التعاقدية بشأن "احترام حقوق الإنسان" عدداً من الأسئلة والتحديات. ثم إن استخدام هذه الإجراءات الرسمية بين المؤسسات التجارية للتحفيز على مواءمة أنشطتها مع المبادئ التوجيهية يطرح تحدياً رئيسياً في أن عقد تجارياً نموذجياً مبني بين أطراف مباشرة قد لا يكون قادراً على مراعاة جهات فاعلة أخرى ضمن سلسلة الإمداد الطويلة. ومع ذلك، لا يشكل هذا الأمر أصلاً تحدياً للمؤسسات التجارية الكبرى ذات سلاسل الإمداد المتعددة المستويات التي يتوقع منها، وفقاً للمبادئ التوجيهية، أن تمارس العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان عبر جميع مستويات أنشطتها، بدءاً بالمجالات التي يبرز بشكل واضح أنها تنطوي على مخاطر تؤثر سلباً في حقوق الإنسان. وبالنسبة للمؤسسات التجارية ذات سلاسل الإمداد الضخمة، فمن شأن استخدام بنود تعاقدية أن يحفز الموردين على الوفاء بمسؤوليتهم عن احترام حقوق الإنسان، وأن يتيح أداة مفيدة لإدارة المخاطر في جميع الشبكات الواسعة النطاق. ومع ذلك، ينطوي هذا الأمر على مجازفة تتمثل في أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تستطيع بكل بساطة أن تتفادى مثل هذه المطالب بتسويق منتجاتها لدى منافسين آخرين لا يضعون شروطاً تعاقدية، ولا يعطون أولوية لحماية حقوق الإنسان وتعزيزها في مدونة سلوكها. ومن شأن المؤسسات التي تتخذ مثل هذا الموقف أن تكون لها ميزة استراتيجية داخل السوق، لأن من شأن هذه الإجراءات أيضاً أن تخفض تكاليف الإنتاج. ولهذا السبب، ينبغي إيجاد مجال متكافئ داخل كل صناعة من الصناعات.

(٤٩) انظر الأعمال التجارية الصغيرة: جدول الأعمال العالمي، ص ٢٢، (الحاشية ٢٨ أعلاه).

(٥٠) انظر L. Spence, "CSR and Small Business in a European Policy Context: The Five 'C's of CSR and Small Business Research Agenda 2007", *Business and Society Review*, Vol. 112, Iss. 4 (December 2007), p. 533.

(٥١) انظر G. Starcher, "Responsible Entrepreneurship: Engaging SMEs in Socially and Environmentally Responsible Practices" (European Bahá'í Business Forum, 2005) p. 23.

٣٩- وتبين التجارب العملية في واقع الأمر أيضاً أن من شأن العقود التقييدية المبرمة مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المتعاقدة من الباطن أن تولد في ظروف معينة ممارسات سلبية في مجال حقوق الإنسان لأن المؤسسات التجارية الكبرى تنقل عن قصد المخاطر المرتبطة بحقوق الإنسان إلى هذه المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وهذه مسألة يتعين على المؤسسات التجارية الكبرى أن تأخذها في الاعتبار عند بذل العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان^(٥٢).

٤٠- وتشير التجارب الميدانية أيضاً إلى أنه ينبغي للمؤسسات التجارية الكبرى، بما في ذلك الشركات عبر الوطنية، بذل المزيد من الجهود لدعم مسؤوليتها الاجتماعية وتبادل الدروس المستفادة مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في سلسلة الإمداد. ولا يعني هذا أن بعض الشركات عبر الوطنية لم تضع تدريب المؤسسات الصغيرة في سلسلة الإمداد تدريجياً على رأس أولوياتها في السنوات الأخيرة. فبعض الشركات مثلاً التزمت في مجال السياسة العامة بتعزيز حقوق الإنسان في سلاسل إمداداتها، وأتاحت التدريب والتوجيه لمورديها^(٥٣).

جيم- دور الدول في دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة

٤١- استناداً إلى تجارب الفريق العامل، تتوقع المؤسسات والصغيرة والمتوسطة الحصول على توجيهات من الحكومات، بما في ذلك مسؤولية هذه المؤسسات نفسها عن احترام حقوق الإنسان. وفي هذا الصدد، أكد التقرير المذكور أعلاه للمنظمة الدولية لأرباب العمل، ومنظمة العمل الدولية أن هذه المؤسسات كانت واضحة بشأن الدعم الذي تتوقعه من الحكومات، أي تقديم توجيهات فعالة إلى المؤسسات التجارية (٧٦ في المائة)، وصياغة وإنفاذ قوانين واضحة (٧٥ في المائة)، ومنع استفادة المؤسسات التجارية التي تنتهك حقوق الإنسان من خدمات الدعم العامة (٤٩ في المائة).

٤٢- ويمثل تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة جزءاً أساسياً من سياسة الحكومة، بما في ذلك عن طريق الإعانات، والمنح، والتدريب. وفي الاقتصادات التي تستحوذ عليها القطاعات غير الرسمية، يمكن للحكومات أن تتيح خطة منهجية لإخراج هذه المؤسسات من الاقتصاد غير الرسمي إلى الاقتصاد الرسمي. وتتيح أدوات هذه السياسة وغيرها التي ترمي إلى تطوير ودعم هذه المؤسسات فرصاً لشحذ الوعي بالمفاهيم الواردة في المبادئ التوجيهية، وتؤكد تطلعات الحكومة بأن تتحمل جميع المؤسسات التجارية الواقعة ضمن ولايتها مسؤولية احترام حقوق الإنسان. ويمكن للحكومات أن تدرج المبادئ التوجيهية وتعتبرها هدفاً رئيسياً في سياستها العامة وبرامجها المتعلقة بالمؤسسات، وجزءاً أساسياً من أنشطتها في مجال التدريب وبناء القدرات التي تتيحها الإدارات الحكومية. وينبغي أيضاً أن يكون الالتزام بمسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان شرطاً لتلقي الإعانات والمنح الحكومية.

(٥٢) انظر M. Anner, J. Bair and J. Blasi, "Toward Joint Liability in Global Supply Chains: Addressing the Root Causes of Labour Violations in International Subcontracting Networks", *Comparative Labour Law and Policy Journal* (2013) p. 35. وانظر أيضاً R. Locke, *The Promise and Limits of Private Power: Promoting Labour Standards in a Global Economy* (Cambridge University Press, 2013), p. 126.

(٥٣) انظر مثلاً <http://corporate.mcdonalds.com/mcd/sustainability/sourcing/workplaces-human-rights.html>; www.coca-colacompany.com/our-company/human-rights-policy; and www.nestle.com/aboutus/suppliers.

٤٣ - وفي البلدان التي تمر بمرحلة انتقالية من القطاع غير الرسمي إلى القطاع الرسمي، تفتح البرامج الرامية إلى إضفاء طابع رسمي على أنشطة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نقاط دخول تدعم جهود الحكومة في تعزيز تنفيذ المبادئ التوجيهية بتمكين شريحة كبيرة من هذه المؤسسات التجارية من ذلك.

٤٤ - ويتمثل أحد الاعتبارات الرئيسية للحكومات ضمن هذه السياقات في ضرورة "ترجمة" المبادئ التوجيهية ومقتضيات مسؤولية الشركات عن احترام حقوق الإنسان إلى مفاهيم تستوعبها الأوساط التجارية المحلية، وتعكس التحديات المحلية لحقوق الإنسان. ويمكن أن تتيح التوجيهات العامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مثل مؤسسات المفوضية الأوروبية^(٥٤) والمبادئ التوجيهية نفسها، مراجع مفيدة لهذه العملية حيث يتعين على الحكومات الاضطلاع بها لتعزيز تنفيذ المبادئ التوجيهية على الصعيد المحلي.

٤٥ - ويجب أن تتجاوز هذه العملية بدون شك العوائق النفسية التقليدية التي تتصور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مؤسسات للنمو الاقتصادي المحلي، ولا تولي كبير اعتبار أو تركيز لمسؤوليتها الاجتماعية. ولما كان من واجب جميع الدول مع ذلك حماية حقوق الإنسان من انتهاك المؤسسات التجارية هذه الحقوق، فإن تعزيز واحترام حقوق الإنسان من جانب هذه المؤسسات وغيرها من المؤسسات التجارية أحد الجوانب الهامة التي ينبغي إدراجها باعتبارها جزءاً من المقاربة العامة التي تتبعها الحكومات لتنفيذ المبادئ التوجيهية على صعيدها الوطني. وكان مجلس حقوق الإنسان قد دعا الحكومات إلى وضع خطط عمل وطنية بشأن المؤسسات التجارية وحقوق الإنسان^(٥٥)؛ وكما يوضح الفريق العامل في توجيهاته بشأن هذه الخطط، يتعين وضع هذه الخطط على أساس عملية تشمل جميع أصحاب المصلحة^(٥٦). ولا ينبغي في مثل هذه العمليات إغفال دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

٤٦ - وقانون الرق المعاصر لعام ٢٠١٥ الذي سنته المملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وآيرلندا الشمالية خير مثال عملي^(٥٧). ولما كانت الالتزامات الأساسية الواردة في هذا القانون تنص على رصد ومراقبة العمليات، وضمان عدم الاتجار بالبشر، والقضاء على الرق، لا تنطبق على غير المؤسسات التجارية التي تحقق مبيعات تفوق ٣٦ مليون جنيه أسترليني، فإن لهذه المؤسسات أيضاً التزامات بالإبلاغ عن سلاسل الإمداد الخاصة بها. ويعني هذا الأمر أن من المرجح أن تفرض المؤسسات التجارية الكبرى في معاملاتها على المؤسسات التجارية الصغيرة والمتوسطة شروطاً تعاقدية تلزمها بالإبلاغ عن أنشطتها بموجب هذا القانون^(٥٨). وسيتعين على المؤسسات الصغيرة والمتوسطة نتيجة لذلك اعتماد ممارسات إبلاغ ماثلة لتلك التي اعتمدتها المؤسسات

(٥٤) هذه الوثيقة متاحة على الرابط التالي:

http://ec.europa.eu/growth/smes/business-friendly-environment/sme-definition_en

(٥٥) انظر قرار مجلس حقوق الإنسان ٢٢/٢٦.

(٥٦) انظر Working Group on business and human rights, "Guidance on National Action Plans on Business (and Human Rights)" (2016). وهذه الوثيقة متاحة على الرابط التالي: www.ohchr.org/Documents/Issues/Business/ UNWG_%20NAPGuidance.pdf

(٥٧) هذه الوثيقة متاحة على الرابط التالي: www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted

(٥٨) انظر <http://devant.co.uk/the-modern-slavery-act-2015-a-guide-for-smes>

التجارية الكبرى التي تبرم عقوداً معها. وإلى جانب بقية سلسلة الإمداد، وعلاوة على ذلك، ستسهم هذه المؤسسات التجارية الصغيرة والمتوسطة في الجهود الرامية إلى القضاء على الرق والاتجار بالبشر.

٤٧- وباستثناء تعديل السياسة الذي كان متعمداً وضرورياً من أجل دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنفيذها المبادئ التوجيهية، ينبغي إيلاء اهتمام خاص بالمبادرات التشريعية والتنظيمية القائمة والمقبلة التي تؤثر في هذه المؤسسات. وعنصر التنظيم هذا محرك رئيسي لتعزيز احترام المؤسسات التجارية لحقوق الإنسان. فعلى سبيل المثال، أثبت قانون الرق المعاصر، الذي لا يعني المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مباشرة، بالممارسة أن له صلة بأنشطتها.

٤٨- وتتيح العديد من المبادرات القائمة فرصاً لتعزيز المزيد من إجراءات الدول الرامية إلى دعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنفيذ المبادئ التوجيهية. فقد أطلق المنتدى التعاون الاقتصادي لدول آسيا والمحيط الهادئ في عام ٢٠١٠ مثلاً مبادرته بشأن مدونة سلوك المؤسسات في دول المنتدى. واستغل المنتدى هذه المبادرة لوضع المبادئ الموحدة لمدونات السلوك في قطاعات محددة، وبناء القدرات لمساعدة المنظمات المهتمة على صياغة وتنفيذ مدونات تتسق مع مبادئ المنتدى، وتوليد الوعي والتعاون بين جميع أصحاب المصلحة الرئيسيين^(٩٩). ومن شأن موامة هذه الجهود مع المبادئ التوجيهية أن تكون وسيلة فعالة للوصول إلى عدد كبير من المؤسسات المملوكة للدولة.

٤٩- ودعت المؤسسات التجارية الدول إلى اتخاذ إجراءات لتعزيز المبادئ التوجيهية فيما بينها، بما في ذلك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ودعت مجموعة العشرين المعنية بالأعمال التجارية، الطرف في حوار مجموعة العشرين الرسمية مع دوائر الأعمال العالمية، أيضاً في بيانها في عام ٢٠١٧ هذه المجموعة إلى تعزيز المبادئ التوجيهية، والمبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي المتعلقة بالمؤسسات المتعددة الجنسيات من أجل تعزيز مدونة السلوك المسؤول، وتشكيل مستوى عالمي يتيح فرصاً متكافئة^(١٠٠). ودعا الفريق العامل بدوره الدول الأعضاء في المجموعة إلى قيادة جهود تعزيز تنفيذ الدول والمؤسسات التجارية للمبادئ التوجيهية من أجل النهوض بسلاسل الإمداد المستدامة. وسيدعم التزام المجموعة هذا إعلان مجموعة السبعة لعام ٢٠١٥ الذي أعربت ضمنه الدول عن تأييدها القوي للمبادئ التوجيهية، وحثت المؤسسات التجارية على بذل العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان، والالتزام بزيادة دعمها ومساعدتها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تطوير فهم مشترك للعناية الواجبة، والإدارة المسؤولة لسلسلة الإمداد^(١٠١).

٥٠- وقادت المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان أيضاً جهود إتاحة التوجيهات المتعلقة بحقوق الإنسان للمؤسسات التجارية. فعلى سبيل المثال، نشرت لجنة المملكة المتحدة للمساواة وحقوق الإنسان توجيهات بشأن أهمية حقوق الإنسان خصصتها للمؤسسات التجارية^(١٠٢)، وتوجيهات

(٥٩) انظر <http://mcprinciples.apec.org/CMFiles/Resources%202015/GeneralOverview.pdf>.

(٦٠) انظر www.b20germany.org/fileadmin/user_upload/documents/B20/b20-handout-recommendations-sdgs.pdf.

(٦١) انظر https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/7320LEADERS%20STATEMENT_FINAL_CLEAN.pdf. انظر أيضاً www.ohchr.org/EN/NewsEvents/Pages/DisplayNews.aspx?NewsID=16070&LangID=E.

(٦٢) انظر https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/a_guide_to_business_and_human_rights_1_1.pdf.

محددة صممته خصيصاً للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة^(٦٣) وبالمثل، اضطلعت اللجنة الوطنية لحقوق الإنسان في كوريا بتعزيز ثقافة الإدارة الموجهة لخدمة حقوق الإنسان لهذه المؤسسات^(٦٤).

دال - دور نقابات العمال

٥١ - تضطلع نقابات العمال بدور أساسي في حماية حقوق الإنسان والعمال، وغالباً ما تصدّر أعضاؤها جهود حماية حقوق الإنسان. وفي تقرير المؤشر العالمي للحقوق لعام ٢٠١٦، المعنون "أسوأ البلدان لمعاملة العمال في العالم"، سلط اتحاد نقابات العمال الدولية الضوء على أربعة مجالات لحقوق الإنسان انتهكت إجراءات الدول فيها حقوق الإنسان للأفراد. وتضمنت هذه الانتهاكات: استبعاداً واسع النطاق للعمال، وانتهاكاً للحق في المساواة الجماعية، وحرية التعبير والاحتجاجات العامة؛ وزيادة في حدة العنف. ونشر الاتحاد تقارير متخصصة ركزت على مجالات الشواغل الرئيسية التي توليها النقابات اهتمامها، وقدم توصيات ملموسة بتحديد المشاكل ذات الصلة.

هـ - دور مبادرات المؤسسات التجارية والجمعيات

٥٢ - من شأن المؤسسات التجارية وجمعيات الأقران أن تضطلع بدور هام في استنهاض إمكانات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أجل تطوير قدراتها على احترام حقوق الإنسان. وجمعيات المؤسسات التجارية مثل المنظمة العالمية لأرباب العمل، التي تقول بأنها تضم منظمات أعضاء تمثل طائفة من المؤسسات التجارية، بما فيها مؤسسات صغيرة ومتوسطة، في ١٥٠ بلداً، تحتل موقعاً متميزاً لشحذ الوعي بالمبادئ التوجيهية وتعزيز تنفيذها في أوساط الأعمال التجارية هذه. ومن خلال إتاحة الدعم في مجال التدريب، والمشورة، والموارد مثل أدوات القياس، ومعايير ومؤشرات الاتصالات لهذه المؤسسات، تتيح جمعيات الأعمال التجارية فرصة لاستيعاب متطلبات المبادئ التوجيهية، وتجمع مؤسسات مماثلة من حيث حجمها واهتماماتها ضمن سياق جغرافي واحد.

٥٣ - وتشجع غرفة التجارة الدولية أعضائها بالفعل على إدماج مبادرات الأمم المتحدة في مجال حقوق الإنسان في سياساتها وبرامجها، وسبق لها أن قدمت معلومات وإرشادات محددة بشأن حقوق الإنسان إلى أعضائها^(٦٥).

٥٤ - وتشجع المنظمات الصناعية مثل رابطة صناعة النفط الدولية لحفظ البيئة^(٦٦)، والمجلس الدولي للتعددين والفلزات^(٦٧) بالفعل على تعزيز تنفيذ المبادئ التوجيهية ضمن قطاعاتها، ووضعت طائفة من الأدوات العملية لدعم المؤسسات التجارية في هذا الصدد، ما يتيح أيضاً مراجع مفيدة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

(٦٣) انظر https://www.equalityhumanrights.com/sites/default/files/fairness_dignity_and_respect_in_sme_workplaces.pdf.

(٦٤) انظر www.humanrights.go.kr/site/program/board/basicboard/view?menuid=002002001&boardtypeid=7003&boardid=7001698.

(٦٥) انظر <https://iccwbo.org/global-issues-trends/global-governance/business-and-the-united-nations>.

(٦٦) انظر www.ipieca.org/about-us/.

(٦٧) انظر www.icmm.com/en-gb/about-us.

٥٥- ويمكن أن تضطلع المؤسسات والجمعيات التجارية بدور قيادي لإبلاغ أعضائها بأن تنفيذ المبادئ التوجيهية يخدم مصالحهم، وأن تضطلع أيضاً بأدوار بارزة في تعزيز حقوق الإنسان في جميع أنحاء العالم بفضل تأثيرها وحجمها الكبيرين. وبالنظر إلى النطاق العالمي للمبادئ التوجيهية، يتحتم أن تتعاون المؤسسات التجارية مع جميع أصحاب المصلحة، والجهات الفاعلة في مجال حقوق الإنسان، للمساعدة على تعزيز تنفيذ هذه المبادئ.

٥٦- ومن شأن ربط علاقات غير مرتبطة بسلسلة الإمداد مع مؤسسات تجارية أخرى أن تفضي بدورها إلى زيادة احترام المؤسسات الصغيرة والمتوسطة حقوق الإنسان. وتنظر المؤسسات الأعضاء في شبكات وجمعيات المؤسسات التجارية إلى مسؤولياتها الاجتماعية والبيئية وتعتبرها أهم من سواها^(٦٨)، وتستطيع هذه الشبكات أن تساعد على إشراك المؤسسات بشكل كلي، وأن تضع مقاربات مصممة خصيصاً لقطاعات محددة.

واو- دور المنظمات الدولية

٥٧- أبرز التقرير المذكور أعلاه للمنظمة الدولية لأرباب العمل، ومنظمة العمل الدولية أن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تتطلع إلى أن تعمل المنظمات الدولية على: تبادل المعلومات بشأن التحديات وأفضل الممارسات على الصعيدين العالمي والإقليمي (٧٩ في المائة)؛ تعزيز احترام الأعمال التجارية لحقوق الإنسان، ومساعدة الدول، عند الطلب، على الوفاء بواجبها الذي يمنع هذه الأعمال التجارية من انتهاك حقوق الإنسان (٦٧ في المائة)؛ وتطوير قدرات الدول الأعضاء وشحن وعيها (٥٤ في المائة)؛ وإتاحة فرص للمشاركة في أنشطة المنظمات الدولية (٤٩ في المائة).

٥٨- غير أن معظم الأدوات التي ترمي إلى دعم تطوير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وانتهاجها سلوكاً مسؤولاً لا تتضمن المبادئ التوجيهية في الوقت الراهن. ومن ثم، تتيح معالجة هذه الفجوة مجالاً واسعاً لتحقيق تقدم في هذا الصدد. وفيما يلي بعض من الأدوات العديدة التي صُممت لمساعدة هذه المؤسسات التجارية على تنفيذ أطرها السياسية، بما في ذلك كيفية تقييم مواطن القوة والضعف من خلال تصميم وزرع سياسات قادرة على أن تتماشى والمبادئ التوجيهية.

٥٩- وصُمم مؤشر سياسة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي^(٦٩)، الذي أنشئ في عام ٢٠٠٦ بالاشتراك مع المفوضية الأوروبية، والبنك الأوروبي للإنشاء والتعمير، ومؤسسة التدريب الأوروبية، أداة لتقييم أطر السياسة العامة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الاقتصادات الناشئة، ورصد ما حققته من تقدم في تنفيذ هذه السياسة مع مرور الوقت. وتسمح هذه الأداة بالمقارنة بين البلدان، ومعرفة كيف تتقاطع إجراءاتها في سعيها إلى ممارسات جيدة، وما هي معايير السياسة العامة ذات الصلة التي تدعم الحكومات في تحديد أهداف سياستها الإنمائية وتساعد على تحديد أولوياتها الاستراتيجية من أجل تحسين بيئة الأعمال التجارية^(٧٠). ومن شأن ضمان إدماج المبادئ التوجيهية ومراجعتها في الأدوات ذات

(٦٨) انظر United Kingdom Department of Trade and Industry, *Engaging SMEs in Community and Social Issues* (London, 2002).

(٦٩) هذه الوثيقة متاحة على الرابط التالي: www.oecd.org/globalrelations/smallandmedium-sizedenterprisessmepolicyindex.htm.

(٧٠) انظر الرابط التالي: www.oecd.org/globalrelations/smallandmedium-sizedenterprisessmepolicyindex.htm.

الصلة أن تساعد الحكومات والمؤسسات التجارية على تعزيز اتساق سياساتها، وأن تدعم الجهود الرامية إلى تعزيز تنفيذ المبادئ التوجيهية.

٦٠- ومركز التجارة الدولية هو الوكالة الوحيدة المتعددة الأطراف المتفرغة بالكامل لدعم تدويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتركيز جغرافياً وبشكل خاص على أقل البلدان نمواً. ووضع المركز تحقيقاً لولايته "بوابة أدوات لتحليل السوق" تتيح "نقطة دخول إلى إحدى أكبر قواعد بيانات إحصاءات التجارة العالمية، وبيانات التعريفات، وبيانات الاستثمار الأجنبي المباشر، والمعايير الطوعية"^(٧١). وتتيح بوابة المركز لهذه المؤسسات خمس أدوات منفصلة تحسن شفافية هذه المؤسسات نفسها عن طريق تحليل أنشطتها التجارية. وعلاوة على ذلك، تساعد هذه الأدوات "على تمكين المؤسسات التجارية ومؤسسات دعم التجارة من تحديد فرص التصدير والاستيراد، ومقارنة شروط الدخول إلى الأسواق التي تساعد صناع السياسات على رصد أداء الاقتصاد الوطني والاستعداد للمفاوضات التجارية"^(٧٢). وتتمحور هذه الأدوات حول تصميم خارطة طريق للمؤسسات التجارية تتضمن التجارة، والوصول إلى الأسواق، والاستثمار، والقدرة التنافسية، ووضع معايير تسمح للمؤسسات التجارية بالحصول على بيانات الإحصاءات التجارية، والتعريفات، ومتطلبات السوق، والاستثمار الأجنبي المباشر، والمعايير الطوعية، وعروض الطلب العامة، ودراسات تحليل معلومات السوق، وبناء القدرات لتحليل السوق، والقدرة التنافسية التجارية. ومن ثم، فإن أدوات المركز تتيح مدخلاً آخر يدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تحديث المبادئ التوجيهية التي ينبغي أن تدرجها هذه المؤسسات في أنشطتها.

٦١- وأطلقت منظمة العمل الدولية عدداً من المبادرات الرامية إلى دعم المؤسسات التجارية الصغيرة والمتوسطة وأصحاب المشاريع من خلال البرامج التدريبية، والممارسات التجارية، والبيانات الإحصائية التي وضعتها تحت مظلة "برنامج أطلق مؤسستك التجارية وحسن أدائها". ويدعي هذا البرنامج أنه أكبر برنامج عالمي لإدارة التدريب على إدارة المؤسسات التجارية، وأنه يركز على مرحلي إطلاق المؤسسة التجارية، ثم على تحسينها باعتبار أن استراتيجيته ترمي إلى إتاحة فرص عمل أكثر وأفضل للمرأة والرجل^(٧٣). وفي إطار هذا البرنامج، تتيح منظمة العمل الدولية مجموعة من المنشورات، والكتيبات، والمقالات القائمة على الدليل، والموارد القائمة على الأخبار بغية دعم أهداف التنمية المستدامة، وذلك بتعزيز ما يلي: (أ) سياسات تنمية الأعمال التجارية التي تدعم إيجاد فرص العمل اللائق وتنظيم المشاريع، والتشجيع على نمو المؤسسات الصغيرة والصغيرة والمتوسطة؛ (ب) العمالة المنتجة والعمل اللائق للجميع، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة. وبفضل تنقيح منظمة العمل الدولية الإعلان الثلاثي للمبادئ المتعلقة بالمؤسسات المتعددة الجنسيات والسياسة الاجتماعية في عام ٢٠١٧ (انظر الفقرة ١٩)، الذي يتضمن المبادئ التوجيهية، ستضطلع هذه المنظمة بدور هام للغاية في دعم إجراءاتها بشأن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي توائم هذه المبادئ الأساسية، وتتيح مرجعاً أساسياً للشركات عبر الوطنية لمساعدتها في دورها على احترام حقوق الإنسان في جميع أنحاء السلاسل القيمة العالمية.

(٧١) انظر www.intracen.org/itc/market-info-tools/market-analysis-tools/.

(٧٢) المرجع نفسه.

(٧٣) انظر www.ilo.org/empent/areas/start-and-improve-your-business/lang--en/index.htm.

٦٢- وصمم فرع تنمية المشاريع التابع لمؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) عدداً من البرامج التدريبية بشأن سياسات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وبذل جهوداً لبناء القدرات لتمكين الأفراد من البلدان النامية. وتتضمن هذه البرامج برنامج إمبرتيك^(٧٤)، والتدريب على تنظيم المشاريع، وإطار سياسات تنظيم المشاريع وإرشادات التنفيذ^(٧٥)، وبرنامج روابط الأعمال التجارية^(٧٦)، ومبادرة السياحة الإلكترونية^(٧٧). ووضع الأونكتاد أيضاً عدداً من برامج الشفافية والمحاسبة لمساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تحمل مسؤولية الإبلاغ والمحاسبة مثلاً.

٦٣- وأعدت المفوضية الأوروبية، من بين ما أعدت منظمات إقليمية أخرى، عدداً من الأدلة القطاعية^(٧٨) التي تتيح للمؤسسات التجارية إرشادات لتنفيذ المبادئ التوجيهية، علماً أن المفوضية قدمت للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة توجيهات محددة.

٦٤- ولا تسمح الكثير من الأدوات القائمة والمتاحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بتحليل دقيق لأوجه القصور فحسب، بل بالاستفادة من برامج بناء القدرات أيضاً. ويتيح "برنامج المؤسسات المتنافسة والمسؤولة"^(٧٩) لمنظمة العمل الدولية مساعدة تقنية عالمية هدفها مساعدة هذه المؤسسات على تطوير وإيجاد فرص للعمل اللائق. ويتمثل الهدف العام لهذا البرنامج في مساعدتها على أن تصبح أكثر استدامة من خلال اعتماد نهج يعزز مستوى احترامها البيئي، وإنتاجيتها، ومنافستها، وتقديم المزيد من فرص العمل المستدام واللائق. ويتوقع بفضل برنامج منظمة العمل الدولية هذا أن تعمل المؤسسات التجارية على ما يلي: تحسين إدارة مواقع العمل، والحد من العمل غير الضروري من خلال اتباع "دليل الخطوات الخمس" من أجل: (أ) تحسين النوعية والإنتاجية؛ (ب) تحسين قدرات إدارة الموارد البشرية وتهيئة بيئة أفضل للتواصل لفائدة الإدارة والعمال؛ (ج) تعزيز مسؤولية الشركات بإدارة البيئة، وتحقيق إنتاج أنظف توخياً لعوائد اقتصادية أعلى؛ (د) تحسين إدارة الصحة والسلامة المهنية؛ و(هـ) تهيئة بيئة عمل أفضل^(٨٠).

٦٥- وسلط تقرير المنظمة الدولية لأرباب العمل ومنظمة العمل الدولية المذكور أعلاه الضوء على حدود التوجيهات والمشورة الخارجية المتاحة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة. واكتشف التقرير أن المشاركين في برنامج منظمة العمل الدولية أعلاه أشاروا إلى أن أي عرض يُقدم إلى المؤسسات الصغيرة ينبغي أن يتاح بكميات صغيرة يسهل هضمها، وتكون موضوعية للغاية، ويمكن تطبيقها للوفاء باحتياجات الأعمال التجارية^(٨١). ويستند هذا الاستنتاج إلى الدراسة الاستقصائية المذكورة أعلاه التي أظهرت أن معظم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة لا تملك شيئاً غير القدرة على إدارة

(٧٤) انظر <http://empretec.unctad.org/>.

(٧٥) انظر <http://unctad.org/en/Pages/DIAE/Entrepreneurship/Entrepreneurship-Policy-Framework-and-Implementation-Guidance.aspx>.

(٧٦) انظر <http://unctad.org/en/Pages/DIAE/Enterprise%20Development/Business-Linkage-Programme.aspx>.

(٧٧) انظر http://unctad.org/en/Docs/tdxipbd6_en.pdf.

(٧٨) انظر https://ec.europa.eu/anti-trafficking/publications/european-commission-sector-guides-implementing-un-guiding-principles-business-and-hum-0_en.

(٧٩) انظر www.ilo.org/empent/Projects/score/lang--en/index.htm.

(٨٠) انظر www.ilo.org/jakarta/whatwedo/projects/WCMS_160240/lang--en/index.htm.

(٨١) انظر www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---ifp_seed/documents/publication/wcms_535220.pdf.

أنشطتها التجارية اليومية، وأنها تفتقر للوقت الكافي لتطوير أعمالها التجارية أو تنظيم حصص تدريبية لبناء قدراتها خارج موقعها. وكشفت الدراسة أيضاً أن هذه المؤسسات تنحو إلى التقليل من فوائد المشورة الخارجية لأنها لا تطّلع بانتظام على أفضل الممارسات الدولية، حتى عندما يكون من شأن هذه المشورة أن تزيد في إنتاجيتها، وأن تحسن معاييرها وممارساتها في مجال حقوق الإنسان. وعلاوة على ذلك، كشفت الدراسة أنه ينبغي أن تشرح برامج بناء القدرات مضامينها بلغة واضحة وعملية، وأن تشير إلى الفوائد التي يمكن أن تستمدّها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خدماتها. واعتُبرت شهادات الرؤساء التنفيذيين والمديرين أنها شهادات تُقنع في أفضل الأحوال المؤسسات بأنه يجدر استثمار وقتها ومواردها في البرامج التدريبية.

٦٦- وتتوقع خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، وأهداف التنمية المستدامة التي اعتمدتها الجمعية العامة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٥، أن تضطلع المؤسسات التجارية بدور هام، بما فيها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ودعت الجمعية العامة في قرارها ١/٧٠ جميع الأعمال التجارية إلى توظيف قدراتها الإبداعية والابتكارية من أجل التصدي لتحديات التنمية المستدامة، واعترفت بتنوع القطاع الخاص الذي يتضمن طائفة من المؤسسات تبدأ بالمؤسسات الصغرى، وتنتهي بالتعاونيات والشركات المتعددة الجنسيات. والتزمت الدول في هذا القرار بتعزيز دينامية قطاع الأعمال التجارية وحسن أدائه، وبحماية حقوق العمال والمعايير البيئية والصحية وفقاً للمعايير والاتفاقات الدولية ذات الصلة، وسائر المبادرات الجارية ذات الصلة، مثل المبادئ التوجيهية. ويمكن أن تضطلع برامج ووكالات الأمم المتحدة بدور هام لتحويل حقوق الإنسان إلى توجيهات عملية توظفها المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. وينبغي أن تدعم المواد التوجيهية لتنفيذ الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة بشأن المساواة بين الجنسين المؤسسات التي تتطلع بتحسين المساواة بين الجنسين في مكان العمل.

ثالثاً- الاستنتاجات والتوصيات

ألف- الاستنتاجات

٦٧- تأخرت المؤسسات التجارية الصغيرة والمتوسطة في تنفيذ المبادئ التوجيهية المتعلقة بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان، حيث ظلت هذه المؤسسات غائبة إلى حد كبير عن المناقشات الدولية بشأن النهوض بتنفيذ المبادئ التوجيهية؛ ويبين هذا التقرير أن من شأن الإجراءات البسيطة نسبياً التي تتخذها طائفة من الجهات الفاعلة أن تقطع شوطاً طويلاً لسد هذه الفجوة. ومن شأن تعديل طريقة تواصل المحاورين الرئيسيين، مثل الإدارات الحكومية المسؤولة عن الإشراف على هذه المؤسسات وتنظيمها، فضلاً عن سائر الأعمال التجارية التي تشكل جزءاً من سلاسل الإمداد والسلاسل القيمة الخاصة بها، والمنظمات الدولية التي تدير برامج مخصصة للمؤسسات الصغرى، جميعاً أن تسهم أيضاً إسهاماً كبيراً في معالجة فجوة الوعي. ومع ذلك، لا يزال ثمة تحدٍّ أولي على مستوى الوعي بالمبادئ التوجيهية في المؤسسات الحكومية، لا سيما تلك التي تركز على النمو الاقتصادي لأن هذه المؤسسات تنحو إلى حصر دورها في مساعدة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تحقيق نتائج اقتصادية، ولا تهتم إلا قليلاً بمسألة مسؤوليتها الاجتماعية. ومن ثم، فالحاجة إلى الإجراءات الحكومية والجهود التي تبذلها المنظمات

الدولية لا تزال قائمة لمواجهة هذا التحدي، الذي يلخص المبدأ ٨ جوهره، أي أنه ينبغي للدول أن تكفل وعي الإدارات والوكالات وغيرها من المؤسسات الحكومية التي تحدد شكل الممارسات التجارية المتبعة في الأعمال التجارية بالتزامات الدولة في مجال حقوق الإنسان ومراعاتها لها عند وفائها بولاياتها المختلفة، بوسائل منها تزويدها بما يلزم من المعلومات والتدريب والدعم^(٨٢).

٦٨- وتضطلع الشركات عبر الوطنية الكبرى، التي غالباً ما "تقود" المؤسسات التجارية في مجال سلاسل الإمداد حيث يشتغل العديد من المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بدور هام في تبادل المعارف والدروس بشأن تنفيذ المبادئ التوجيهية (على الرغم من أن معظم المؤسسات التجارية الكبرى لا تزال في مرحلة مبكرة من رحلتها إلى تنفيذ المبادئ التوجيهية)، وتحفيز الامتثال للمبادئ التوجيهية من خلال مدونات سلوك الموردين والشروط التعاقدية.

٦٩- وفي الحقيقة، تدعو الحاجة إلحاح إلى قيادة استراتيجية تضطلع بها المؤسسات والوكالات الحكومية ومن داخل أوساط الأعمال التجارية لتمكين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من الوصول إلى مستوى تنفيذ المبادئ التوجيهية. وفي هذا الصدد، من المهم النظر إلى أن هذه المؤسسات التجارية ليست مجرد نسخة مصغرة من مؤسسة كبيرة^(٨٣). ومراعاة ما تواجهه من حقائق تختلف اختلافاً كبيراً فيما بين البلدان والقطاعات. وينبغي أن تراعي الاستراتيجية الفعالة أيضاً مواطن ضعف هذه المؤسسات، بما في ذلك افتقارها الموارد، ومحدودية حصتها من السوق، وهيمنة الجهات الفاعلة في الاقتصاد غير الرسمي (في العديد من الولايات القضائية، وليس جميعها)، وعلاقتها مع الكيانات الأخرى.

٧٠- ويتيح وضع خطط عمل وطنية للحكومات فرصة لزيادة الوعي بمسؤوليات المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في مجال حقوق الإنسان في سياق وطني، وتوضح أن المبادئ التوجيهية تسري على جميع المؤسسات.

٧١- فتوافر المزيد من المعلومات الميسرة والأدوات العملية نقطة انطلاق جيدة لتوعية أساسية بشأن مسؤوليات حقوق الإنسان التي ينبغي أن توجد في جميع الاقتصادات. وينبغي أن تكملها فرص للتعليم المستمر، بما في ذلك حلقات عمل تدريبية، وبرامج تعلم الأقران التي تطبق نهج "كيف يمكن". وينبغي إدماج برامج محددة بشأن طبيعة وتوقعات المعايير الدولية للأعمال التجارية المسؤولة، والتنمية المستدامة في ضمن المبادئ التوجيهية.

باء- التوصيات

٧٢- يقترح الفريق العامل في هذا التقرير عدداً من التوصيات الموجهة إلى الدول وغيرها من أصحاب المصلحة، بما في ذلك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة. ويرحب الفريق العامل بتعليقات الدول وأصحاب المصلحة الآخرين على التقرير وعلى التوصيات التالية.

(٨٢) انظر www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_AR.pdf.

(٨٣) انظر "A Small Business Is Not a Little Big Business" (الحاشية ١٢ أعلاه).

٧٣- يوصي الفريق العامل الدول بما يلي:

(أ) الاعتراف، ضمن واجب حماية حقوق الإنسان من انتهاكات حقوق الإنسان المتصلة بالأعمال التجارية، بأنها ستتخذ خطوات لزيادة الوعي بشأن آثار المبادئ التوجيهية في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتحفيزها على تنفيذ المبادئ التوجيهية من خلال مزيج من التدابير الإلزامية والطوعية؛

(ب) تكريس الدعم للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتنفيذ المبادئ التوجيهية، بما في ذلك عن طريق تحويل الاحتياجات الواردة فيها إلى السياق المحلي، وإتاحة فرص لبناء القدرات على أساس الممارسة بغية تنفيذ المبادئ التوجيهية بالتعاون مع أصحاب المصلحة الآخرين؛

(ج) إدراج معايير المبادئ التوجيهية ضمن العمليات والمنابر القائمة دعماً للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتحقيقاً لاتساق سياسة فعالة عبر جميع السياسات والإدارات الحكومية؛

(د) إدماج المبادئ التوجيهية في علاقات الأعمال التجارية مع المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، بمطالبة احترام المؤسسات التي تستفيد من قروض الحكومة، وإعاناتها، وخدماتها المالية، احترام حقوق الإنسان في عمليات المشتريات العامة، وفي سلاسل الإمداد، والعلاقات التجارية للشركات المملوكة للدولة؛

(هـ) إشراك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في وضع خطط عمل وطنية للأعمال التجارية وحقوق الإنسان بوصفها وسيلة تمكن من زيادة وعيها وإبلاغها بتوقعات هذه المؤسسات؛

(و) إيجاد فرص لدعم تنفيذ المبادئ التوجيهية ضمن توجيهاً ومعايير وكالاتها الإنمائية؛

(ز) إتاحة دعم مكرس للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة لتنفيذ المبادئ التوجيهية، بما في ذلك من خلال تبسيط متطلبات المبادئ التوجيهية، وتوفير فرص بناء القدرات؛

(ح) دمج معايير المبادئ التوجيهية في العمليات والمنابر القائمة من أجل دعم وتحفيز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على تنفيذ المبادئ التوجيهية؛

(ط) العمل مع الوكالات الإنمائية الحكومية لإدراج فرص تدعيم تنفيذ المبادئ التوجيهية في معاييرها؛

(ي) تهيئة مزيد من الفرص للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة للتنقل من القطاع غير الرسمي إلى القطاع الرسمي وتحصل على الدعم الكامل لتنفيذ المبادئ التوجيهية.

٧٤- ويوصي الفريق العامل بأن تعمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة على:

(أ) التماس الدعم من أرباب العمل والجمعيات الصناعية للتعرف على المعايير الدولية والأدوات العملية للوفاء بمسؤولية احترام حقوق الإنسان والمشاركة في شبكات التعلم من الأقران؛

(ب) استخلاص الدروس من إنشاء آليات الامتثال، بما في ذلك الاستدامة البيئية، والصحة، والسلامة، ومكافحة الفساد، والاتجار بالبشر؛

(ج) استخدام عمليات المسؤولية الاجتماعية القائمة، بما في ذلك تقرير الاتفاق العالمي، والإبلاغ بالاستدامة (مثل مبادرة الإبلاغ العالمية)، ومعايير التصديق الوطنية والدولية (مثل شهادات الآيزو ٢٦٠٠٠)، باعتبارها منابر تنفيذ المبادئ التوجيهية؛

(د) استخلاص الدروس من إنشاء آليات وبرامج الامتثال، بما في ذلك الاستدامة البيئية، والصحة، والسلامة، ومكافحة الفساد والاتجار بالبشر؛

(هـ) استخدام نظم دعم الأقران داخل مختلف القطاعات لتبادل المعارف، والخبرات، وتنفيذ المبادئ التوجيهية.

٧٥- ويوصي الفريق العامل الشركات عبر الوطنية بأن تعمل:

(أ) تحفز على احترام حقوق الإنسان في العلاقات التجارية بين المؤسسات التجارية الصغيرة والمتوسطة بإدماج أحكام تعاقدية ومبادئ توجيهية في قواعد سلوك الموردين؛

(ب) تتيح التوجيهات وبناء قدرات الفروع، وشركاء المؤسسات التجارية، والشراكات التجارية الأخرى التي تشمل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، لتمكينها من تنفيذ المبادئ التوجيهية؛

(ج) تقدم توجيهات إلى شركاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة بشأن أفضل الممارسات من أجل تنفيذ المبادئ التوجيهية؛

(د) استخدام موقعها الاستراتيجي لمساعدة أعضاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة من خلال برامج بناء القدرات والتدريب.

٧٦- ويوصي الفريق العامل بأن تعمل جمعيات المؤسسات التجارية ومجموعات الأقران على:

(أ) التوعية بمسؤولية احترام حقوق الإنسان طوال فترة عضويتها، ودعم تطوير أدوات عملية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة تعكس حالتها الخاصة في سياقات وقطاعات معينة؛

(ب) دعم وكفالة احترام حقوق الإنسان، بما في ذلك تنفيذ المبادئ التوجيهية عبر سلاسل الإمداد الخاصة بها؛

(ج) استخدام عضويتها الضخمة لترويج المبادئ التوجيهية من خلال جميع أشكال التواصل، وإبلاغ أعضائها بآخر التطورات في مجال حقوق الإنسان؛

(د) تعزيز القدرة التنافسية عن طريق تحسين المعايير المرتبطة بالحوافز في الأسواق حيث تنشط المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.

- ٧٧- ويوصي الفريق العامل بأن تعمل المنظمات الدولية ومنظومة الأمم المتحدة على:
- (أ) إدماج المبادئ التوجيهية في الأدوات، والتوجيهات، وبناء القدرات التي تستهدف المؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- (ب) العمل من أجل توضيح المعايير، وتبسيط المبادئ التوجيهية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة؛
- (ج) الاضطلاع بدور قيادي في إيجاد مبادرات تشاركية ترمي إلى تعزيز تبادل المعارف من خلال إشراك المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في أنشطتها؛
- (د) مواصلة العمل مع الدول والأعمال التجارية من أجل تقديم مساعدة خاصة للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة من أقل البلدان نمواً، ومواءمة هذه التوجيهات والمساعدة مع المبادئ التوجيهية؛
- (هـ) إعداد وتقديم دورات تدريبية على شبكة الإنترنت وخارجها من أجل زيادة الوعي بالمبادئ التوجيهية وأهميتها التجارية.
- ٧٨- ويوصي الفريق العامل أن تعمل الأوساط الأكاديمية، ونقابات العمال، ومنظمات المجتمع المدني على:
- (أ) الرفع من أهمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في تنفيذ المبادئ التوجيهية في المنتديات ذات الصلة، مثل عمليات خطة العمل الوطنية؛
- (ب) دعم تطوير أدوات ترمي إلى تنفيذ المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المبادئ التوجيهية من أجل كفالة أن هذه الأدوات تراعي واقع تحديات حقوق الإنسان ومنظور الضحايا حسب كل سياق؛
- (ج) إيلاء مزيد من الاهتمام للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة بغية تحسين حقوق الإنسان، وذلك بإتاحة برامج سبل الانتصاف والمساءلة التي تبرز القانونين الوطني والدولي؛
- (د) جمع بيانات محددة عن المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، والتزاماتها وأدائها في مجال حقوق الإنسان من أجل تحديد ثغراتها، وممارساتها الجيدة على الصعيد العالمي؛
- (هـ) إتاحة برامج بناء القدرات التي ترمي إلى تعزيز حقوق الإنسان وحمايتها.