



التاريخ: ١٤ آذار/ مارس ٢٠١٩  
الأصل: إنكليزي

البند السادس من جدول الأعمال

## تقرير مرحلي عن تنفيذ مبادرات المنشآت

### غرض الوثيقة

تقدم هذه الوثيقة تقريراً مرحلياً عن تنفيذ مبادرات المنشآت واستراتيجية تعاون منظمة العمل الدولية على نطاق أوسع مع القطاع الخاص، كما تستخلص الدروس لغرض التحسين. ومجلس الإدارة مدعو إلى أن يطلب من المدير العام أن يواصل تحسين تعاون منظمة العمل الدولية مع القطاع الخاص تمثيلاً مع أهداف مبادرات المنشآت وباسترشاد من مجلس الإدارة (انظر مشروع القرار في الفقرة ٤٣).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية/ المحرك السياسي المشترك: النتيجة ٤: تعزيز المنشآت المستدامة وتعزيز جميع المحركات السياسية المشتركة.

الانعكاسات السياسية: الدفع قداماً بالأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية من خلال التعاون مع القطاع الخاص.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: وفقاً لقرار مجلس الإدارة.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة المنشآت.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.334/INS/13/1، الوثيقة GB.331/INS/18/1، الوثيقة GB.329/INS/6، الوثيقة GB.328/POL/2، الوثيقة GB.326/INS/3، الوثيقة GB.321/INS/6، الوثيقة GB.320/INS/5/1، الوثيقة GB.320/INS/5/2، الوثيقة GB.320/POL/10، الوثيقة GB.319/INS/5(Rev.).

## المقدمة

١. أُطلقت مبادرة المنشآت كإحدى مبادرات المؤبية السابع. وتهدف هذه المبادرة، من خلال عملية تعاون مباشر وبناءً، إلى الاستفادة من خبرة المنشآت عن طريق تحديد المجالات التي يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تعمل فيها مع المنشآت سعياً إلى تحقيق أهداف المنظمة.
٢. وتتعاون منظمة العمل الدولية في جميع أهدافها الاستراتيجية مع المنشآت في جميع أنحاء العالم وتعمل مع المنشآت على اختلاف أحجامها بهدف تسهيل نهج تعلم مزدوج الاتجاه. وتحسن منظمة العمل الدولية من خلال المبادرة، فهمها لوقائع المنشآت في التصدي لتحديات العمل اللائق، في حين أن المنشآت تكتسب معرفة أشمل بصكوك وسياسات منظمة العمل الدولية المعنية وتصبح قادرة على الاستفادة من خبرات منظمة العمل الدولية وسعة تواصلها.
٣. ووافق مجلس الإدارة في دورته ٣٢١ (حزيران/يونيه ٢٠١٤)، على استراتيجية لتوسيع نطاق تعاون منظمة العمل الدولية مع القطاع الخاص لتنفيذ مبادرة المنشآت، ووضع منهجية وإجراء داخلي لمشاركة منظمة العمل الدولية. وجرى تعيين مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال كنقطة اتصال لإدارات الشركات ونقابات العمال على التوالي، في حين تتولى الإدارات السياسية والمكاتب الميدانية المعنية دور القيادة في القضايا أو الأنشطة التي تقع ضمن حافظتها أو إقليمها.
٤. واستعرض مجلس الإدارة تقارير مرحلية عن تنفيذ مبادرة المنشآت في عامي ٢٠١٦ و٢٠١٧. وهذا التقرير المرحلي هو الثالث بشأن مبادرة المنشآت ويستفيد من الدروس المستخلصة من المناقشات بشأن توسيع وتعميق تعاون منظمة العمل الدولية مع القطاع الخاص ويعرض عمل المكتب في هذا الصدد.

## تقديم مبادرة المنشآت

٥. أكدت مبادرة المنشآت أهمية تعاون منظمة العمل الدولية مع القطاع الخاص بهدف المساعدة على تحقيق أهداف المنظمة من خلال توفير الرؤى والدروس التي يمكن إدراجها في عملية صنع السياسات. ويمكن للتعاون مع المنشآت أن يؤدي دور صلة الوصل بين الوظيفة المعيارية لمنظمة العمل الدولية وبين الجهود الرامية إلى ضمان الإنفاذ الفعلي للصكوك المعيارية على أرض الواقع. وعلى سبيل المثال في النتيجة المخصصة لتعزيز المنشآت المستدامة في برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية الحالية، تضمن ٦٥ مقصداً من أصل ٧٦ مقصداً، محتوى يتصل بمعايير منظمة العمل الدولية، و٧٢ مقصداً محتوى يتصل بالحوار الاجتماعي.
٦. وأفضت الطبيعة المتنوعة للمنشآت إلى نشوء فرص وتحديات على السواء. وثبت أن التعاون والأنشطة مع المنشآت الكبيرة أسهل بكثير من التعاون مع المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تكون أقل تنظيماً وأقل استعداداً للتعاون الرسمي.
٧. وأثبتت العمل من خلال منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أنه ناجح في الوصول إلى عدد أكبر من المنشآت، ولاسيما المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ولا بد من أن يكون مجال تركيز في المستقبل. فضلاً عن ذلك، تحقق قدر أكبر من النجاح حيثما أتبع نهج أكثر هيكلية، على سبيل المثال من خلال شبكات الأعمال العالمية التي يؤهلها موقعها لمعالجة المجالات المحددة في تقرير اللجنة العالمية بشأن مستقبل العمل، المعنون: العمل من أجل مستقبل أكثر إشراقاً<sup>١</sup>.
٨. وإلى جانب شبكات الأعمال العالمية، يوفر عدد من برامج منظمة العمل الدولية منصة صلبة للتعاون المباشر والناجح مع المنشآت، مثل برنامج العمل الأفضل وبرنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس.

<sup>١</sup> مكتب العمل الدولي: العمل من أجل مستقبل أكثر إشراقاً، اللجنة العالمية بشأن مستقبل العمل (جنيف، ٢٠١٩).

٩. وتمثل نجاح آخر في النهج الرامي إلى تشجيع عملية تعلم مزدوج الاتجاه، حيث تتعلم منظمة العمل الدولية والمنشآت من تجربة تعاونهما. بيد أن أحد التحديات يتمثل في القدرة على توسيع نطاق الأنشطة حيثما يؤدي الإدماج الأفضل لهذه الأنشطة إلى تحسين النتائج، خارج إطار شبكات الأعمال وبرامج منظمة العمل الدولية. وتقر بذلك الإدارة الداخلية المنشورة مؤخراً والتي تتصل بالأنشطة الخاصة بالعمال والأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، كما تقدم الإرشاد بشأن طريقة التحسين.

١٠. ويرتبط كثير من الأنشطة المبلغ عنها في إطار مبادرة المنشآت، بخطة العمل بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، بالتوازي مع إحراز تقدم متواصل في مواءمة هذه الأنشطة مع خطة العمل.

١١. وتشمل بعض الدروس المستفادة الأخرى ما يلي:

(أ) تزيد منظمة العمل الدولية نطاق عملها وتأثيره من خلال العمل مع المنشآت عبر جميع أنواع التعاون المختلفة. ومن شأن القدرة على نشر الممارسات الجيدة من خلال منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وشبكات الأعمال والأنشطة داخل البلدان وغير ذلك من الأساليب، أن تخلق فرصاً لزيادة تأثير أنشطة منظمة العمل الدولية؛

(ب) تُظهر بعض عمليات تقييم المشاريع أن العمل مع مجموعات شركات يمكن أن يكون له قدر أكبر من التأثير والاستدامة. ويمكن أن يؤدي العمل مع فرادى الشركات إلى زيادة بعض المخاطر مثل النقص في الاستدامة أو انخفاض مستوى التنسيق الداخلي.

١٢. ومبادرة الشركات هي عملية مستمرة وليست نتيجة، ولا تزال منظمة العمل الدولية في الأيام الأولى نسبياً من هذه العملية. ولا يوجد نهج وحيد صالح لكل حالة من حالات التعاون، لذا سيكون الاختبار والنهج المختلفة جزءاً من هذه العملية على الدوام. غير أن مبادرة المنشآت أدت إلى تحسين التنسيق الداخلي بين الإدارات، وسيؤدي اتباع نهج مستمر وأكثر تكاملاً إلى توثيق مشاركة المنشآت وتوسيع نطاقها، الأمر الذي سيؤدي بدوره إلى زيادة تأثيرها.

## ألف- المنشآت وسياسات وممارسات سلاسل التوريد والإمداد

### شبكات الأعمال العالمية

١٣. في حين أن المكتب يتعاون بانتظام مع المنشآت متعددة الجنسية بشأن سياساتها الاجتماعية من خلال مجموعة متنوعة من الوسائل، أنشئ عدد من شبكات الأعمال العالمية بشأن قضايا محددة.

١٤. وفي تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٧، عقدت منصة عمل الأطفال اجتماعها العالمي الثامن بشأن دور قطاع الأعمال في القضاء على عمل الأطفال. وفي الفترة ٢٠١٧-٢٠١٨، عُقدت مائدتان مستديرتان لقطاع الأعمال في باكستان، وكانت إحدى النتائج الرئيسية وضع خطة لتوسيع نطاق الجهود التعاون لمعالجة مسألة عمل الأطفال. وفي عام ٢٠١٨، استضافت شركة عضو في منصة عمل الأطفال اجتماعاً في باريس لغرض استحداث نهج مشترك بشأن توريد المعادن. واستضافت المنصة حلقات تدريب إلكترونية عالمية بشأن تدابير مكافحة عمل الأطفال والعمل الجبري في موسم حصاد القطن في أوزبكستان في عام ٢٠١٨، كما أجرت بحثاً جديدة بشأن عمل الأطفال في التعدين وفي صناعة إعادة التدوير. وفي عام ٢٠١٨ أيضاً، عقدت المنصة اجتماعها العالمي التاسع في جنيف، الذي تميز بزيارة رفيعة المستوى من وزارة العمل والاستخدام في الهند. بالإضافة إلى ذلك، عقدت المنصة اجتماعاً في المكسيك في عام ٢٠١٨ لتقاسم المعارف واستكشاف سبل العمل التعاوني للتصدي لعمل الأطفال في صناعة إعادة التدوير. ويبلغ عدد أعضاء منصة عمل الأطفال حالياً ١١ شركة ومؤسستين اثنتين يمولهما قطاع الصناعة، فضلاً عن وكالتين من وكالات الأمم المتحدة ومنظمة من منظمات المجتمع المدني.

١٥. وُفُتِحَ باب العضوية في شبكة الأعمال العالمية الجديدة لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري أمام منظمات قطاع الأعمال ومنظمات أصحاب العمل في حزيران/يونيه ٢٠١٨ في سنغافورة. ومن خلال المشاورات التي أجريت في أوروبا وآسيا والولايات المتحدة مع الشركات ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات أصحاب العمل خلال عام ٢٠١٨، حددت شبكة الأعمال العالمية الجديدة بشأن العمل الجبري ثلاثة مجالات تركيز، هي: (١) دعم التنسيق والتعاون مع المنشآت على اختلاف الأحجام وفي جميع القطاعات؛ (٢) تحفيز التغيير من خلال تحديد واستحداث أدوات ونهج مصممة لتكييف هذا التغيير داخل المنشآت الصغيرة؛ (٣) النهوض بالتغيير الهيكلي من خلال تعزيز دور قطاع الأعمال في وضع السياسات والبرامج الوطنية. وأنشئت لجنة توجيهية لإرشاد التوجّه الاستراتيجي والأنشطة التشغيلية. وفي عام ٢٠١٩، سوف تقدم أمانة شبكة الأعمال العالمية الجديدة بشأن العمل الجبري، التي يستضيفها مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال وفرع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الدعم للشبكة من أجل زيادة العضوية وتنسيق الأنشطة وإدارة التعاون وجمع التعليقات المتواصلة من الأعضاء. كما ستواصل هذه الشبكة التواصل على نحو وثيق مع التحالف ٧-٨ والمبادرات متعددة أصحاب المصلحة الأخرى.

١٦. ويتوسع نطاق الشبكة العالمية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالأعمال والإعاقة توسعاً مطرداً منذ إنطلاقها في عام ٢٠١٠، وتضم الشبكة حالياً ٢٧ شركة متعددة الجنسية و ٢٩ شبكة وطنية وشبكة إقليمية واحدة تتعلق بالأعمال والإعاقة، وتضم ٨ منظمات غير هادفة للربح وتعنى بشؤون المعوقين. وفي الاجتماع السنوي في عام ٢٠١٨ للشبكة العالمية المتعلقة بالأعمال والإعاقة والتابعة لمنظمة العمل الدولية، وقعت أربع شركات عالمية ميثاق الشبكة الذي يتضمن عشرة مبادئ لإدماج المعوقين في قطاع الأعمال. وأنشئ فرع الشبكة العالمية في الصين في تموز/يوليه ٢٠١٨، كما دعمت الشبكة العالمية إطلاق الشبكة المتعلقة بالأعمال والإعاقة في الهند في كانون الثاني/يناير ٢٠١٩. وبالتعاون مع الميثاق العالمي للأمم المتحدة، أصدرت الشبكة العالمية دليلاً بعنوان دليل قطاع الأعمال بشأن حقوق الأشخاص المعوقين، المتاح باللغات العربية والإنكليزية والفرنسية والبرتغالية والإسبانية.

١٧. وتشكل شبكة التلمذة الصناعية العالمية تحالفاً قائماً على قطاع الأعمال، يهدف إلى تشجيع وربط مبادرات قطاع الأعمال فيما بينها بشأن المهارات وإتاحة فرص العمل للشباب - لاسيما من خلال التلمذة الصناعية. كما أن الشبكة، وهي مبادرة من المنظمة الدولية لأصحاب العمل، تشمل منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي كمؤسستين شريكتين. وتضم هذه الشبكة حالياً ١٥ شركة عضواً على مستوى الرؤساء التنفيذيين، كما أنها أطلقت ١٤ شبكة وطنية تغطي أربع قارات. وتقيد المعلومات بأن الجهود التي بذلتها شبكة التلمذة الصناعية العالمية حتى عام ٢٠١٨، أدت إلى خلق ٩,٣ مليون فرصة عمل للشباب وإلى إنشاء شبكة عالمية من ٢٤٤ شركة و ١٥ مجموعة أدوات فضلاً عن ٢٠٧ ممارسة من أفضل الممارسات، جرى تشاركها.

١٨. وشبكة الأعمال العالمية من أجل أراضيات الحماية الاجتماعية، هي منصة رائدة من منصات تقاسم المعارف بشأن الحماية الاجتماعية لصالح المنشآت، فضلاً عن أنها فرصة فريدة أمام القطاع الخاص لدعم تحقيق الغاية ٣-١ والغاية ٨-٣ من أهداف التنمية المستدامة دعماً فعالاً. وتضم الشبكة ما مجموعه ٨٠ منشأة ومنظمة من منظمات أصحاب العمل. وقد عقد الاجتماع السنوي الرابع للشبكة في جنيف في ٢٣ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨ لاستعراض الإنجازات في مجال تقديم المنشآت ضمانات لصالح المستخدمين وتبنيان جدوى الحماية الاجتماعية وأنشطة بناء قدرات منظمات أصحاب العمل وإنشاء شبكات محلية تابعة لشبكة الأعمال العالمية من أجل أراضيات الحماية الاجتماعية والمشاريع القطرية لدعم الغاية ٣-١ والغاية ٨-٣ من أهداف التنمية المستدامة. ويلتزم الأعضاء باتباع إجراءات ومعالم محددة في عام ٢٠١٩ لغرض: صياغة نسخة عالمية من دليل الممارسات الجيدة بشأن تقديم المنشآت ضمانات في مجال الحماية الاجتماعية؛ إجراء ندوتين مواضيعيتين عبر الإنترنت لتيسير تقاسم المعارف والخبرات في عام ٢٠١٩؛ استكمال وثيقتين بحثيتين إضافيتين لتبنيان الجدوى؛ تنفيذ مشروع مشترك لدعم نظم وأراضيات الحماية الاجتماعية الوطنية؛ إنشاء وإطلاق شبكة إضافية واحدة على الأقل من الشبكات الوطنية أو الإقليمية.

١٩. ويتعاون المكتب بشكل منتظم مع المنشآت خارج إطار شبكات الأعمال الرسمية، بما في ذلك من خلال الاجتماعات الثنائية والمشاركة في المؤتمرات المعنية بقطاع بعينه. وعقد المدير العام عدداً من الاجتماعات مع المديرين التنفيذيين للشركات أو غيرهم من كبار المديرين التنفيذيين في الفترة ٢٠١٧-٢٠١٨ لاستكشاف المجالات ذات الاهتمام المشترك أو التعاون المحتمل، وكثيراً ما يتواصل المدير العام مع فرق من مختلف الشركات على المستوى العالمي في مجال علاقات العمل أو الاستدامة. ولقد تحدث المدير العام على وجه الخصوص في عدد من مؤتمرات قطاع الأعمال، بما في ذلك المنتدى التشاركي لقطاع الأعمال لعام ٢٠١٨: التعاون من خلال الشراكات لمواجهة الاتجاهات والتطورات في قطاع الأعمال ومجال حقوق الإنسان، الذي شاركت في تنظيمه المنظمة الدولية لأصحاب العمل ومنتدى الأمم المتحدة المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان لعام ٢٠١٨، ومؤتمر لقطاع الأعمال بشأن مستقبل العمل بغرض تقديم توصيات اللجنة العالمية بشأن مستقبل العمل.

### تعاون منظمة العمل الدولية مع المنشآت الصغيرة والمتوسطة والتعاونيات

٢٠. في مجال روح تنظيم المشاريع والمنشآت الصغيرة والمتوسطة، بلغ عدد المشاركين في برنامج "كيف تبدأ مشروعك وتحسنه" تقريباً ١٥ مليون مشارك على مر السنوات العشر الماضية. وبدأ سريان اتفاقات ومشاريع التنفيذ الجديدة في الأشهر الاثني عشر الماضية بالتعاون مع نيابة وزارة تنظيم المشاريع في الجمهورية الدومينيكية ووكالة المنشآت الصغيرة والمتوسطة في جورجيا والجهاز الحكومي المصري لتنمية المشروعات المتوسطة والصغيرة ومتناهية الصغر والوكالة الجديدة المعنية بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة في سيراليون والوكالة الوطنية للتشغيل المستقل في تونس وإدارات التوظيف العامة في أوكرانيا والاتحاد الوطني لمنظمات أصحاب المشاريع (أصحاب العمل) في جمهورية أذربيجان.

٢١. ويهدف البرنامج العالمي لمنظمة العمل الدولية المعنون "استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس"، إلى تحسين الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وفي الفترة ٢٠١٧-٢٠١٨، أتاح البرنامج تدريب ٦ ٦٢١ عاملاً ومديراً في ٦٩١ منشأة صغيرة ومتوسطة. ويدعم البرنامج توسيع نطاق مهارات ومعارف صانعي السياسات والهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية من أجل تطوير عمليات تدخل فعالة بشأن إنتاجية المنشآت الصغيرة والمتوسطة وظروف العمل، من خلال حلقة دراسية بعنوان "إنتاجية المنشآت الصغيرة والمتوسطة: حلقة دراسية لصانعي السياسات". وجرى تدريب ما يفوق ٣٠٠ مشارك من صانعي السياسات خلال المرحلة الثالثة، منذ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠١٨، أجرى البرنامج بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو) ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، حلقة دراسية بعنوان "إنتاجية الشركات الصغيرة والمتوسطة: حلقة دراسية لصانعي السياسات" في أكرا، غانا. وحضر هذه الحلقة الدراسية أكثر من ٤٠ مشاركاً من الحكومات وأصحاب العمل والعمال. وفي سياق مماثل، نظم مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال والاتحاد الياباني لنقابات العمال في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٨، ورشة عمل بعنوان "العمل اللائق وتحسين الإنتاجية من أجل تنمية مستدامة في أفريقيا". وشكلت أمثلة ودراسات حالة بشأن كيفية دعم الحوار الاجتماعي لتحسين الإنتاجية على مستوى المنشآت، بؤرة تركيز هذا العرض.

٢٢. وحدد برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس، الحاجة إلى أداة لمساعدة كبار المشترين في كولومبيا على تطوير سلاسل التوريد والإمداد تطويراً يراعي قضايا الجنسين. وتساعد الأداة الجديدة على تحديد التحيز القائم على نوع الجنس في المنشآت الصغيرة والمتوسطة وتدعم تنفيذ تدابير المساواة بين الجنسين في دولة بوليفيا المتعددة القوميات وكولومبيا وبيرو وتركيا. وفي الصين، يعمل البرنامج حالياً بشكل وثيق مع مبادرات أصحاب المصلحة المتعددين، بما في ذلك مبادرة التجارة الأخلاقية، مما يساعد على تشجيع المزيد من كبار المشترين على الانضمام إلى الجهود الرامية إلى تحسين الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة في سلاسل التوريد والإمداد الخاصة بهم. ورعت مبادرة التجارة الأخلاقية التدريب على هذا البرنامج في ١٧ مصنعاً صينياً يورد منتجاته لثمانية أعضاء يمثلون علامات تجارية في هذه المبادرة منذ عام ٢٠١٧.

٢٣. ويواصل برنامج التمويل الاجتماعي التابع لمنظمة العمل الدولية تشجيع النهج الابتكارية لمعالجة القضايا الاجتماعية الهامة. وعمل البرنامج مع أكثر من ٨٠ منظمة، بما يشمل المصارف والمستثمرين النافذين ومؤسسات التمويل بالغ الصغر وشركات التأمين لمساعدة هذه الجهات على استحداث خدمات ابتكارية مالية وما يتصل بها من خدمات غير مالية، تسهم في تحقيق العمل اللائق. وتستشير أطر قياس الأثر، بالتعاون الذي يجري مع الرابطات الصناعية في مجال الإدماج المالي والتأمين النافذ والاستثمار المستدام. وتشمل الأمثلة "المعايير العالمية لإدارة الأداء الاجتماعي: موارد شاملة لصالح قطاع التمويل بالغ الصغر"، كما تشمل موضوع الإدماج المالي للشبكة العالمية للاستثمار النافذ. وجرى تقاسم الدروس المستفادة من حلول طليعية مع مشاركين يفوق عددهم ٤٩ ٠٠٠ مشارك من أصحاب المصلحة.

٢٤. ومنذ عام ٢٠١٠، تعاونت منظمة العمل الدولية مع الاتحاد الياباني لتعاونيات المستهلكين من أجل تنظيم جولات دراسية سنوية مشتركة لصالح قادة تعاونيات أفارقة اختيروا لزيارة اليابان والاستفادة من معانيمة الخبرات المتنوعة للتعاونيات اليابانية، حيث شارك ٣٨ شخصاً من كبار قادة التعاونيات من ١٦ بلداً أفريقياً في تسع جولات دراسية حتى اليوم. وأطلق مشروع تعاون تقني بشأن تقاسم المعارف مع مكونات البحوث والاتصالات في عام ٢٠١٤ لمدة ثلاث سنوات وجرى تمديده إلى مرحلة ثانية من عام ٢٠١٧ إلى عام ٢٠٢٠ بتمويل من الاتحاد الياباني لتعاونيات المستهلكين بمبلغ ١ مليون دولار أمريكي.

٢٥. ودعمت منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في تيسير إضفاء السمة المنظمة على المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر في ٢١ بلداً. وتمشياً مع المقصد ٨-٣ من أهداف التنمية المستدامة وتوصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم لمنظمة العمل الدولية، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، أجريت عمليات تشخيص وطنية بشأن السمة غير المنظمة فيما بين المنشآت في تسعة بلدان. كما جرى أو يجري وضع استراتيجيات و/أو خطط عمل وطنية أو إقليمية في عدة بلدان مثل كابو فيردي والكاميرون وغانا والمكسيك والسنغال وجنوب أفريقيا. ووضعت إدارة المنشآت منهجية جديدة جرى تجربتها في الكاميرون، لقياس السمة المنظمة فيما بين المنشآت والمشاركة في الحوار السياسي.

### الشراكات والبرامج الأخرى لمنظمة العمل الدولية

٢٦. يبلغ عدد الشراكات السارية في الوقت الراهن بين القطاعين العام والخاص ١٨٥ شراكة، تشكل ١٣٣ منها شراكات مع شركات بميزانية إجمالية تبلغ ٥٧,٨ مليون دولار أمريكي. وفي الفترة ٢٠١٧-٢٠١٨، شملت نسبة ٤٨ في المائة من جميع الشراكات بين القطاعين العام والخاص (٦٠ في المائة بالقيم النقدية)، شراكات مع المنشآت لمعالجة المسائل المنهجية في مختلف القطاعات، على السواء من خلال الاتفاقات مع فرادى الجهات الفاعلة في القطاع الخاص ومن خلال تحالفات ومبادرات مشتركة. وفي الفترة ٢٠١٧-٢٠١٨، ركزت شراكات جديدة بين القطاعين العام والخاص مع المنشآت على عمالة الشباب والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في سلاسل التوريد والإمداد والتمويل الاجتماعي. ويحظى ثلث الشراكات الممولة بين القطاعين العام والخاص مع المنشآت بتغطية عالمية، تليها تغطية لإقليم آسيا والمحيط الهادئ (٢٤ في المائة).

٢٧. ويواصل برنامج العمل الأفضل، العمل مع أكثر من ١٠٠ علامة تجارية وأكثر من ١٦٠٠ مصنع توريد يستخدم أكثر من ٢,٢ مليون عامل، وتمثل النساء نسبة ٨٠ في المائة من هذا الرقم. ويعمل البرنامج حالياً في ثمانية بلدان (بنغلاديش وكمبوديا وإثيوبيا وهايتي وإندونيسيا والأردن ونيكاراغوا وفيتنام)، في حين نفذت أنشطة على أساس تجريبي في مصر، كما يجري النظر في القيام بذلك في بلدان أخرى. وتهدف استراتيجية البرنامج الرائد الجديد المعنون العمل الأفضل إلى تحقيق زيادة كبيرة في أثار البرامج على الهيئات المكونة في الفترة الممتدة حتى عام ٢٠٢٢. واستناداً إلى إرشادات المناقشة العامة بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، التي أجريت في الدورة ١٠٥ لمؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٦ والدروس المستخلصة من عملية تقييم أثر برنامج العمل الأفضل في السنة ذاتها، يجري إعداد مبادرات لتعزيز الأثر من خلال شراكات جديدة وبناء قدرات الهيئات المكونة لمعالجة مواطن العجز في العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، فضلاً عن توسيع نطاق الأنشطة على مستوى المنشآت في الدول الأعضاء.

٢٨. وفي مجال السلامة والصحة المهنتين، أطلق المكتب مشروع البيئة المأمونة والصحة للشباب، الذي بدأ تنفيذه في البلدان الرائدة في ميانمار والفلبين وفيتنام، كما جرى توسيع نطاقه ليشمل الأرجنتين وكولومبيا وكوت ديفوار وإندونيسيا وأوروغواي. وعلى المستوى العالمي، استضاف المشروع مؤتمر البيئة المأمونة للشباب في العمل (SafeYouth@Work) في سنغافورة خلال عقد المؤتمر العالمي الحادي والعشرين بشأن السلامة والصحة في العمل في أيلول/سبتمبر ٢٠١٧. وفي سياق الاحتفال باليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل لعام ٢٠١٨، أجرى المشروع أنشطة مخصصة لقضايا العمال الشباب. كما أقام المشروع شراكة مع صندوق "الرؤية صفر". وسمحت اللجنة التوجيهية للصندوق بتنفيذ عمليات تدخل المشروع في كولومبيا وإثيوبيا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومدغشقر والمكسيك وميانمار وتونس، مع التركيز بدايةً على المنشآت في قطاع الملابس وقطاع الأغذية الزراعية. ويجري توسيع نطاق عمليات تدخل صندوق "الرؤية صفر" ليشمل مشاركة المشتريين الدوليين والموردين المحليين على حد سواء.

٢٩. وشمل البرنامج الرائد المعنون النشاط العالمي من أجل الوقاية في مجال السلامة والصحة المهنتين، مشروعاً مشتركاً مموله الاتحاد الأوروبي لتقييم العوامل المحركة لتحسين السلامة والصحة المهنتين في سلاسل التوريد والإمداد العالمية للسلع الغذائية والزراعية. ويجري نشر نتائج البحث واستخدامها في صياغة نماذج تدخل لتحسين السلامة والصحة المهنتين في سلاسل التوريد والإمداد العالمية. وانخرط عدد من الشركات في هذا البحث، كما جرى وضع مجموعة أدوات موحدة لمختلف مستويات سلاسل التوريد والإمداد العالمية في عام ٢٠١٧ لإتاحة أدوات بحوث المشروع للممارسين المشاركين في تقييم المحركات والمعوقات في مجال السلامة والصحة المهنتين.

٣٠. وواصلت منظمة العمل الدولية مشاركتها في اجتماعات منصة مراعاة حقوق الإنسان في المناسبات الرياضية الكبرى، التي أفضت في حزيران/يونيه ٢٠١٨ إلى إنشاء مركز الرياضة وحقوق الإنسان. وفي أيار/مايو ٢٠١٨، وقعت منظمة العمل الدولية اتفاق شراكة مع لجنة طوكيو المنظمة للألعاب الأولمبية والألعاب الأولمبية للمعوقين بهدف تعزيز الاستدامة من خلال ألعاب طوكيو لعام ٢٠٢٠، ومراعاة البعد المتصل بالعمل على نحو خاص عن طريق النهوض بممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً فيما بين شركاء تنظيم الألعاب.

٣١. وفي إطار برنامج البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، تتعاون منظمة العمل الدولية مع المنشآت من أجل جعل بيئة الأعمال أكثر مؤاتة لخلق الوظائف وتحقيق النمو. وجرى تطبيق المنهجية المترسخة في استنتاجات مؤتمر عام ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة، في أكثر من ٤٠ دولة، فضلاً عن إجراء ١٤ عملية تقييم جديدة منذ عام ٢٠١٧. كما تُجرى عمليات تقييم بيئة الأعمال من خلال إجراء دراسات استقصائية داخل المنشآت، وتركز التوصيات وخطط العمل الرامية إلى الإصلاح، على كيفية تحسين بيئة عمل المنشآت المستدامة.

٣٢. علاوة على ذلك، تعزز إدارة المنشآت نهجاً نظامياً من أجل العمل في سلاسل القيم. وتتراوح حافظة التعاون الإنمائي المذكورة المتمسمة بالنمو السريع، بين العمل على تحسين ظروف العمل في سلاسل التوريد والإمداد العالمية (السياحة والزراعة) لمعالجة مسائل السمة غير المنظمة والدخل واستحداث وظائف للنساء والشباب والمهجرين قسراً والمهاجرين والأسر التي ينتشر فيها عمل الأطفال والعمل الجبري. ويستند هذا النهج إلى سلسلة القيم كمركز لنظام السوق، حيث يتأثر التبادل الأساسي للمنتجات والخدمات بمجموعة من الجهات الفاعلة والأدوار والقواعد والعلاقات. وقد اتبعت هذا النهج على نحو نشط في أكثر من ٣٥ بلداً.

## باء- المبادرات الدولية بشأن سلوك المنشآت

٣٣. توخياً لتشجيع تطبيق مبادئ الإعلان المعنون "إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية" (إعلان المنشآت متعددة الجنسية)، المنقح في عام ٢٠١٧، تيسر منظمة العمل الدولية إجراء حوارات بشأن أولويات العمل اللائق مع الهيئات المكونة الثلاثية والمنشآت متعددة الجنسية، ومورديها في بعض الأحيان. وتشمل الأمثلة قطاع الإلكترونيات في فيتنام وصناعة المنتجات الرياضية في باكستان وقطاع السياحة الفندقية في منطقة الكاريبي. وعززت منظمة العمل الدولية قدرة الهيئات المكونة الوطنية على التعاون مع المنشآت في بلدان مثل كوت ديفوار والسنغال حيث يهدف مشروع تموله حكومة فرنسا إلى حشد مساهمات المنشآت لتحقيق العمل اللائق للجميع. وشملت أنشطة بناء القدرات حلقات دراسية تنظم سنوياً في مركز تورينو فضلاً عن أنشطة على المستويين الإقليمي والوطني لاستثارة الوعي وتيسير تبادل الخبرات.

٣٤. ويساهم مشروع الشراكة بين الاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن **سلاسل التوريد والإمداد المسؤولة في آسيا**، الذي أُطلق في عام ٢٠١٨، في تعزيز مراعاة العمل اللائق وحقوق الإنسان والاستدامة البيئية من خلال تشجيع المسؤولية الاجتماعية للشركات/ السلوك المسؤول للشركات في أوساط ستة شركاء تجاريين من الاتحاد الأوروبي في آسيا. ويشمل مشروع الشراكة تحقيق فهم أفضل للسلوك المسؤول في صفوف الشركات ودعم وضع سياسات محفزة ومنصات للحوار الثلاثي وأكثر. كما يركز مشروع الشراكة بين الاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، على تعزيز التمكين الاقتصادي للمرأة من خلال السلوك المسؤول في قطاع الأعمال، ويسهم بالتالي في الوفاء بالتزامات مجموعة السبعة بشأن هذه المسألة فضلاً عن خارطة الطريق التي وضعها بشأن التمكين الاقتصادي للمرأة. وفي عام ٢٠١٩، أُطلق مشروع يغطي تسعة بلدان في **أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي**، بشأن شراكة بين الاتحاد الأوروبي ومنظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومكتب مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، يركز على تطوير/ تنفيذ خطط عمل وطنية بشأن قطاع الأعمال وحقوق الإنسان وبذل العناية الواجبة في الشركات وتوفير فرص تقاسم الخبرات بين شركات أوروبية وشركات في المنطقة.

٣٥. ولا يزال **مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لصالح قطاع الأعمال بشأن معايير العمل الدولية** أداة قيمة للشركات التي تسعى إلى مواءمة سياساتها وممارساتها مع معايير العمل الدولية. وما فتئ عدد زوار الموقع الإلكتروني لمكتب المساعدة لصالح قطاع الأعمال، على ازدياد إذ بلغ أكثر من ١٠٠٠٠ زائر في المتوسط شهرياً مقارنة بأخر سنة تقويمية. واستجاب مكتب المساعدة لطلبات بلغت في مجموعها ١١٠٠ طلب فردي منذ إنشائه. وجرى الرد على ما مجموعه ١٢٨ طلباً مقبولاً خلال آخر فترة إبلاغ في آذار/ مارس ٢٠١٧ - شباط/ فبراير ٢٠١٨.

٣٦. وتتعاون منظمة العمل الدولية أيضاً مع الشركات من خلال مشاركتها في تحالفات الأمم المتحدة دعماً لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. وفي عام ٢٠١٧، أنشأ **التحالف ٧-٨**، وهو الشراكة العالمية لاستئصال العمل الجبري والرق المعاصر والاتجار بالبشر وعمل الأطفال في جميع أنحاء العالم، **فريق عمل لسلاسل التوريد والإمداد** دعماً للجهود المبذولة على المستوى القطري للقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري في سلاسل التوريد والإمداد عن طريق إجراء البحوث ونشر المعارف واستحداث الأدوات وحشد الموارد. وفي إطار المبادرة العالمية بشأن الوظائف اللائقة للشباب والجهود العالمية المبذولة للإرتقاء بالعمل وتعزيز الأثر بشأن عمالة الشباب دعماً لبرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، تتعاون منظمة العمل الدولية مع الشركات التي تلتزم باتخاذ إجراءات لمعالجة التحدي الذي تمثله عمالة الشباب وتشارك في المنصات الرامية إلى إقامة شراكات على المستويين القطري والإقليمي فضلاً عن حفز التعاون المستند إلى البيئات والابتكارات. وشركت منظمة العمل الدولية في عدد من الأنشطة مع الشركات في إطار شراكة الاتفاق العالمي للأمم المتحدة بما في ذلك سلسلة من الأنشطة بالتعاون مع شركات كبرى في فرنسا، وفي اجتماع تخطيطي في جنيف في عام ٢٠١٧، ضمّ منشآت شريكة في الاتفاق العالمي، وفي اجتماع إقليمي في أمريكا اللاتينية في أيار/ مايو ٢٠١٨ وفي مناقشة إحدى الموائد المستديرة في بنغلاديش في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٨.

٣٧. وتتعاون منظمة العمل الدولية مع **المنظمات الدولية الأخرى** لتعزيز اتساق السياسات على المستوى الدولي بشأن المسائل المتعلقة بتشجيع ممارسات قطاع الأعمال الشاملة والمستدامة والمسؤولة. ويشمل ذلك: التعاون مع مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان والفريق العامل المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان في المنتدى السنوي المعني بالأعمال التجارية وحقوق الإنسان والتقارير المواضيعية المقدمة إلى مجلس حقوق الإنسان والجمعية العامة والزيارات القطرية للفريق العامل؛ التعاون مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن الإرشادات المتعلقة ببذل العناية الواجبة والمنتدى العالمي لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن السلوك التجاري المسؤول والاتفاق العالمي للأمم المتحدة، لاسيما بصفة رئيس مشارك لشبكة الخبراء التابعة للاتفاق العالمي للأمم المتحدة، وفي سياق منصة عمل الاتفاق العالمي للأمم المتحدة بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية.



## جيم- بناء المعارف واستشارة الوعي

٣٨. يضم معظم أنشطة تعاون منظمة العمل الدولية مع المنشآت، عناصر بناء المعارف واستشارة الوعي، لاسيما إجراء البحوث واستكشاف نماذج للشراكة والمشاركة وعقد اجتماعات الموائد المستديرة أو ورش عمل. وفي مجال البحوث، واستناداً إلى مشروع البحث الإقليمي لعام ٢٠١٦، المعنون "رابطة أمم جنوب شرق آسيا تمر بمرحلة تحوّل: كيف تغير التكنولوجيا الوظائف والمنشآت"، أعدّ مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل موجزات قطرية عن كمبوديا وإندونيسيا وميانمار والفلبين وسنغافورة وتايلند وفيتنام، وساهم في عدد من الحوارات الوطنية والجلسات الإعلامية لرؤساء تنفيذيين بشأن مستقبل العمل في بيجين وكا وهانوي وجاكارتا وبنوم بين خلال الفترة ٢٠١٧-٢٠١٨. وبالإضافة إلى تقاسم النتائج الرئيسية للتقرير الصادر عن منظمات الأعمال وأصحاب العمل ووزارات العمل، وردت كذلك طلبات واضحة من المنظمات الدولية، بما في ذلك منتدى التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة والمصارف الإقليمية للتنمية والبنك الدولي. وعلى نحو عام، تقاسم مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل نتائج التقرير في حوالي ٢٠ حواراً وطنياً مختلفاً بشأن مستقبل العمل والاجتماعات السياسية التي تعالج التحديات القائمة في أسواق العمل.

٣٩. ويواصل مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل برنامجه العالمي بشأن المرأة في الأعمال والإدارة، الذي يحشد منظمات الأعمال وأصحاب العمل والشركات على الصعيد العالمي لتوفير قاعدة بيانات لقطاع الأعمال من أجل تحقيق الميزة التنافسية التي يتيحها التنوع الجنساني.<sup>٢</sup> وفي الفترة ٢٠١٧-٢٠١٨، أطلق مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، بالتعاون مع منظمات الأعمال وأصحاب العمل المعنية، ثلاثة تقارير إقليمية من أجل: منطقة الكاريبي؛ أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى؛ أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي. بالإضافة إلى ذلك، صدرت أربعة منشورات لتسليط الضوء على الممارسات الجيدة في منظمات الأعمال وأصحاب العمل ومبادرات الشركات بشأن تعزيز مشاركة المرأة في مراكز القيادة.<sup>٣</sup> وعلى المستوى الوطني، دعم مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل وضع ثلاثة تقارير قطرية بشأن المرأة في الأعمال والإدارة، في هندوراس والهند وبنما بشراكة مع منظمات الأعمال وأصحاب العمل الوطنية في هذه البلدان. وتوفر هذه التقارير بيانات خاصة بكل بلد من خلال تنفيذ الدراسات الاستقصائية للشركات بشأن المرأة في المناصب القيادية وتمكّن منظمات الأعمال وأصحاب العمل من المشاركة الفعالة في الحوار السياسي مع الوزارات والمؤسسات التعليمية والشركات بشأن خلق مزيد من التنوع الجنساني في صفوف الشركات.

٤٠. وفي إقليم الأمريكيتين، يشترك مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة في العمل على برنامج ممول من الاتحاد الأوروبي لتعزيز تبيان جدوى المساواة بين الجنسين. وبرنامج "الكل رابح: المساواة بين الجنسين معناها أعمال مدرة للربح"، هو برنامج ثلاثي السنوات (٢٠١٨-٢٠٢٠)، يقوي قدرات الجهات الفاعلة الخاصة والعامة من أجل تعزيز مكاسب قطاع الأعمال التي تتيحها المساواة بين الجنسين في منظمات الأعمال وأصحاب العمل في ستة بلدان (الأرجنتين والبرازيل وشيلي وكوستاريكا وجامايكا وأوروغواي). وفي عام ٢٠١٨، أعدت منظمات الأعمال وأصحاب العمل المشاركة في الأرجنتين وشيلي وكوستاريكا تقارير قطرية بشأن برنامج المرأة في الأعمال والإدارة. بالإضافة إلى ذلك، أعدّ البرنامج تقريراً استطلاعيّاً يورد مسحاً بمنظمات الأعمال وأصحاب العمل وغيرها من المنظمات الرئيسية التي تشجع المساواة بين الجنسين. كما أعد تقريراً على المستوى دون الإقليمي يحدد ممارسات قطاع الأعمال الجيدة الهادفة إلى تضيق الفجوة في الأجور بين الجنسين والقضاء على التمييز ومنع التحرش في مكان العمل.

<sup>٢</sup> يساهم برنامج المرأة في الأعمال والإدارة، في تحقيق المقصد ٥-٥ من أهداف التنمية المستدامة بشأن "كفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة". وعلى وجه الخصوص، يتصل على نحو مباشر بالمؤشر ٥-٥-٢ بشأن "نسبة النساء في المناصب الإدارية"، الذي ائتمنت منظمة العمل الدولية على المسؤولية عنه.

<sup>٣</sup> انظر:

ILO: *A global snapshot: Women leaders and managers in employers' organizations*, 2017; ILO: *Promoting women in business and management: A handbook for national employers' organizations*, 2017; ILO: *Gender diversity journey: Company good practices*, 2017; and IOE-ILO ACT/EMP: *Women's Economic Empowerment: Good practices*, 2018.

٤١. تُنفذ أنشطة عديدة في الميدان، تشمل التعاون مع المنشآت على اختلاف أشكالها. ومن بين الأمثلة، هناك برنامج ياباسا المشترك بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة في زامبيا، الذي يتبع نهج تطوير نظم السوق والذي أتاح في الموسم الزراعي للفترة ٢٠١٧-٢٠١٨، مشاركة ٤ مؤسسات تجارية للمواد الزراعية و٤ منشآت لتجار السلع الأساسية ذات الحجم المعقول من خلال تقاسم رؤية مشتركة معها لوضع نماذج أعمال جديدة بغية توسيع نطاق وصولها إلى المناطق الريفية، مما يزيد من تغلغلها في الأسواق وحجمها السوقي ويساهم في الوقت ذاته في تقريب الخدمات من صغار المزارعين.

٤٢. واستجابة لولاية أكلها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي إلى المكتب كي يضطلع بمهمة "الاحتفاظ بسجل للمنشآت المتعاونة مع منظمة العمل الدولية، سيتاح لجميع موظفي منظمة العمل الدولية"، قام المكتب بوضع سجل المنشآت لمنظمة العمل الدولية بغية جمع المعلومات بشأن تعاون منظمة العمل الدولية مع المنشآت وتقاسم المعلومات بين جميع موظفي منظمة العمل الدولية على المستوى العالمي. وهذا السجل منصة على الإنترنت متاحة أمام جميع الإدارات السياسية في منظمة العمل الدولية والمكاتب الميدانية، ويستوعب كمية محدودة من المعلومات عن كل مشاركة (مثل اسم الشركة وبلد المقر والمسألة المعنية و/أو البلد المعني ونوع المشاركة)، ويتيح السجل لموظفي منظمة العمل الدولية الوصول إلى معلومات أكثر تفصيلاً من خلال موظف الاتصال في منظمة العمل الدولية بشأن تلك المشاركة. وتستخدم المداخل إلى هذه القاعدة تصنيفاً موحداً لمنظمة العمل الدولية فضلاً عن قابلية البحث فيها في مجملها، مما سيمكن المكتب من أن يحسن رصد وتقصي تعاون منظمة العمل الدولية مع المنشآت وتحديد فرص تحسين التعاون، بما في ذلك حيثما يكون للشركات التزامات مع إدارات متعددة أو مكاتب ميدانية أو حيثما تكون شركات متعددة مهتمة بالقضايا نفسها أو البلدان نفسها.

## مشروع قرار

٤٣. طلب مجلس الإدارة من المدير العام أن يواصل تعزيز تعاون منظمة العمل الدولية مع القطاع الخاص، مع مراعاة الإرشادات التي يقدمها مجلس الإدارة.