



## PFA

لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

### من أجل اتخاذ قرار

البند الثاني من جدول الأعمال

إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥<sup>١</sup>

جعل العمل اللائق حقيقة واقعة

#### المحتويات

#### الصفحة

١	المقدمة.....
٢	ولاية منظمة العمل الدولية.....
٢	منظمة العمل الدولية اليوم.....
٤	منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٥.....
٥	ثانياً - الإطار الاستراتيجي.....
٧	الهدف الاستراتيجي: خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين.....
١٠	الهدف الاستراتيجي: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع.....
١٤	الهدف الاستراتيجي: تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي.....
١٨	الهدف الاستراتيجي: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.....
٢٢	اتساق السياسات.....
٢٣	ثالثاً - تقوية القدرات التقنية.....
٢٣	قاعدة المعارف.....
٢٣	بناء قدرات الهيئات المكونة.....
٢٤	الشراكات والاتصالات.....
٢٤	القدرة التشغيلية.....
٢٥	رابعاً - تقوية التنظيم والدعم والإدارة.....
٢٨	خامساً - الموارد من أجل فترة التخطيط.....

<sup>١</sup> هذه الوثيقة صيغة منقحة لإطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، صادق عليها مجلس الإدارة في دورته ٣٠٤ (آذار/ مارس ٢٠٠٩)، مع الأخذ في الاعتبار وجهات النظر المعرب عنها خلال مناقشته. وهي تعكس القرارات التي انبثقت عن المناقشة اللاحقة للبرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠١١-٢٠١٠ بالصيغة التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي.



## أولاً - المقدمة

١. إطار السياسة الاستراتيجية هو وثيقة التخطيط متوسط الأمد لمنظمة العمل الدولية. وهو تعبير عن التوجه الاستراتيجي للمنظمة وعن الأهداف التي ترمي إلى تحقيقها وعن طريقة قيامها بذلك.

٢. ويقدم إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠ إطاراً لتنفيذ برنامج العمل اللائق على مدى فترة التخطيط من باب الاستجابة لاحتياجات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في سياق عالم ينسجم بالعولمة وترهق كاهله أزمات متعددة. ويهدف إطار السياسة الاستراتيجية، في الوقت نفسه، إلى تعزيز الإدارة في المكتب بغية مساعدة الهيئات المكونة مساعدة فعالة على تنفيذ ذلك البرنامج. وهو يضع الأولويات ويضمن الاستخدام الفعال للموارد. وفي حين يهدف إلى توفير إطار مستقر فإنه منفتح أمام التكيف مع التطورات الجديدة ولا سيما من خلال اعتماد كل برنامج وميزانية لفترة سنتين خلال فترة التخطيط.

٣. ولقد كان لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، المعتمد في حزيران/يونيه ٢٠٠٨ (إعلان العدالة الاجتماعية)، تأثير يعتد به في إعداد إطار السياسة الاستراتيجية هذا، الذي يشمل الفترة من ٢٠١٠ إلى ٢٠١٥. ولقد استلزم من المكتب أن يعيد فحص الأولويات والقدرات وأساليب العمل ضمن تأكيد متجدد بملاءمة المنظمة وجدوى ولايتها.

٤. ويتضمن إطار السياسة الاستراتيجية هذا عدداً من السمات والنهج الجديدة التي تدعم الوثائق الثلاث المتتالية للبرنامج والميزانية على مدى الفترة المعنية:

- إطار استراتيجي يشدد على الطبيعة المتلازمة والمترابطة والمتكافئة للأهداف الإستراتيجية الأربعة المتساوية في أهميتها والتمثلة في العمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والحقوق في العمل، التي يتجسد برنامج العمل اللائق من خلالها.

- التشديد على الخدمات المقدمة للهيئات المكونة من باب الاستجابة للأولويات التي حددتها أجهزة رسم السياسات (مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة) والاجتماعات الإقليمية وكما وردت في البرامج القطرية للعمل اللائق.

- تبسيط كبير للنتائج المتوقعة وتحديد أوضح للأولويات الواردة في النتائج البالغة ١٩ نتيجة.

- زيادة التركيز على قياس النتائج والاستفاضة في تفصيل البرنامج والميزانية من خلال بيانات قياس محددة لكل مؤشر من مؤشرات الأداء.

- تركيز متجدد على تعزيز القدرات التقنية الرئيسية الأربع للمكتب، ألا وهي المعارف وبناء قدرات الهيئات المكونة والشراكات والاتصالات والقدرة التشغيلية، لتقديم الخدمات إلى الهيئات المكونة على نحو أفضل بموجب كل نتيجة.

- أسلوب عمل مترسخ في ثقافة عمل مرتبطة بالنتائج لا بالهيكل الإدارية، وهذا ما يضاعف التعاون في جميع أقسام المكتب في المقر ومع الأقاليم ومركز التدريب الدولي في تورينو (مركز تورينو).

- تعزيز تكامل مختلف الموارد في الميزانية لتحقيق النتائج المحددة في المؤشرات والأهداف وسيتمتع ذلك بفضل خطة عمل محددة لكل نتيجة تفصل الالتزامات من جانب الموظفين والموارد من جميع القطاعات والأقاليم.

- إدخال تحسينات في الإدارة والتنظيم والدعم في المكتب، بما في ذلك تغييرات في أساليب العمل الإدارية بما يتيح تبسيط نظم المعلومات وكفاءتها وإدارتها بالاستناد إلى النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد لتحسين الشفافية والمساءلة.

٥. إن الرؤية التي يركز عليها إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠، هي رؤية منظمة تساعد الدول الأعضاء فيها، من وجهة نظر عالم العمل، على انتهاء فرص العولمة ومواجهة تحدياتها، والاستجابة إلى الانعكاسات القصيرة والمتوسطة والطويلة الأمد للأزمة المالية والاقتصادية العالمية، على الصعيد الوطني

والإقليمي والعالمي. وهي تستند إلى خبرة مفادها أنه يمكن للهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية، بشكل منفصل أو جماعي، أو باعتبارها منظمة، أن تمضي قدماً نحو تحقيق العمل اللائق وظروف العمل الإنسانية لجميع العاملين، نساءً ورجالاً.

## ولاية منظمة العمل الدولية

٦. تجسّد منظمة العمل الدولية رؤية إلى ظروف العمل الإنسانية في العالم على أنها تعبير عن العدالة الاجتماعية وشرط لتحقيق السلام فيما بين الأمم. وتستمد هذه الرؤية جذورها من قيم المنظمة وهيكلها الثلاثي الفريد الذي يضع ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال على قدم المساواة.
٧. ومنظمة العمل الدولية مكلفة بتحقيق العدالة الاجتماعية والقيم العالمية المتمثلة في الحرية والكرامة الإنسانية والأمن وعدم التمييز في عالم العمل، من خلال الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي. وليس برنامج العمل اللائق إلا تعبيراً عصبياً عن رؤية المنظمة واستراتيجيتها.
٨. وفي إعلان العدالة الاجتماعية، أكدت الوفود الثلاثية من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية على الدور الرئيسي الذي تضطلع به المنظمة في مساعدة الدول الأعضاء فيها فيما تبذله من جهود لتحقيق أهداف المنظمة، كما ترد في ولايتها الدستورية، في سياق العولمة.
٩. ويستند إعلان العدالة الاجتماعية إلى "الولاية التي ينص عليها دستور منظمة العمل الدولية، بما في ذلك إعلان فيلادلفيا (١٩٤٤)"، ويقوم في الوقت ذاته على "إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته (١٩٩٨)"، ويؤكد عليه مجدداً. وهو يقتضي من المنظمة "تشجيع سياسة وضع المعايير لمنظمة العمل الدولية، باعتبار ذلك ركناً أساسياً لأنشطة المنظمة من خلال تعزيز ملامتها لعالم العمل وضمان دور المعايير كأداة مفيدة في تحقيق الأهداف الدستورية للمنظمة".
١٠. وتكمن مهمة المنظمة، في المقام الأول، في الاستجابة لاحتياجات الهيئات المكونة المرتبطة بعالم العمل، مع المحافظة على قيمها الأساسية وولايتها في عالم يتسم بالعولمة.

## منظمة العمل الدولية اليوم

١١. يخضع عالم العمل لتحولات من خلال العولمة السريعة التي تشهدها تدفقات التجارة واليد العاملة والمال والمعلومات والتكنولوجيا. ونتيجة لذلك، فإن الجغرافيا الاقتصادية والسياسية للعالم تتغيّر هي أيضاً.
١٢. وفي مجتمعات اليوم، يشكل العمل والاستخدام المسار الرئيسي لحياة أفضل. والوعود بنمو اقتصادي سريع تثير الكثير من الآمال للمضي قدماً من خلال العمل اللائق. وسيكون مدى قدرة عالم العمل على تحقيق هذه الآمال عاملاً مساهماً رئيسياً في التقدم الاقتصادي والاجتماعي والاستقرار السياسي.
١٣. إن العولمة تسرّع إدخال التكيفات على الاستخدام والمهن والمهارات وتأتي بضغوط جديدة على أسواق العمل وبأوجه من انعدام الأمن على الأفراد والعائلات والمجتمعات. والمكاسب الإجمالية المحققة في بلدٍ ما أو على صعيد العالم لا تعوض، وحدها، التكيفات التي تشهدها المنشآت والعمال.
١٤. وأفادت اللجنة العالمية المعنية بالبعد الاجتماعي للعولمة في تقريرها لعام ٢٠٠٤ *المُعنون عولمة عادلة: توفير الفرص للجميع*، أن العمل اللائق ينبغي أن يصبح هدفاً عالمياً يسعى إليه كل بلد وكل مجتمع دولي. وأشارت اللجنة العالمية إلى الأثر المتباين والطبيعة المتقلبة للعولمة. وشددت على الدور المركزي الذي يضطلع به برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية بالشراكة مع المنظمات الدولية والإقليمية الأخرى، في الإسهام بتحقيق عولمة مستدامة وتشمل الجميع. ومن الأساسي أن يؤثر الهيكل الثلاثي الفعال على الصعيدين الوطني والدولي تأثيراً حاسماً في رسم معالم بعد اجتماعي لعولمة جديدة وأكثر استقراراً للقرن الحادي والعشرين.
١٥. وقد تلقى برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية دعماً سياسياً قوياً من الجمعية العامة للأمم المتحدة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع لها واجتماعات القمم الإقليمية ومن العديد من المحافل السياسية

الأخرى. وقد التزمت طائفة واسعة من القادة السياسيين من جميع المناطق، بشكل أو بآخر، بالعمل اللائق كبند من بنود برنامجها السياسي.

١٦. وأعلنت الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ٢٠٠٥، في جملة أمور، ما يلي: "ندعم بشدة العولمة المنصفة ونعقد العزم على جعل أهداف توفير العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق للجميع، بمن في ذلك النساء والشباب، هدفاً محورياً لسياساتنا الوطنية والدولية ذات الصلة وكذلك لاستراتيجياتنا الإنمائية الوطنية، بما في ذلك استراتيجيات القضاء على الفقر، كجزء من جهودنا لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية"<sup>٢</sup>.

١٧. ويلقى هذا النداء صدى أكبر في إعلان العدالة الاجتماعية، الذي يطلب إلى مكتب العمل الدولي (المكتب) أن يقوم فعلياً بمساعدة الدول الأعضاء فيه فيما تبذله من جهود من أجل: تعزيز العمالة وتطوير المهارات واستدامة المنشآت والنمو الاقتصادي؛ توسيع نطاق الضمان الاجتماعي وحماية العمال؛ تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي؛ احترام وتعزيز وإعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وغير ذلك من معايير العمل الدولية.

١٨. ومن المطلوب وضع استراتيجية شاملة ومتكاملة للعمل اللائق تعبر بصورة محسوسة عن الطبيعة المتلازمة والمتربطة والمتكافئة للأبعاد الأربعة للعمل اللائق. وتتوقع الدول الأعضاء من منظمة العمل الدولية أن تقدم يد العون في تنفيذ استراتيجية متكاملة للعمل اللائق تكون مكيفة مع الظروف الوطنية، وتراعي التغير السريع الذي يشهده السياق الخارجي.

١٩. وفي أواخر عام ٢٠٠٨ وأوائل عام ٢٠٠٩ اجتاحت أزمة مالية واقتصادية عالمية جميع البلدان والأقاليم. ووضع حد لهذه الأزمة والانتعاش منها ومن آثارها على الأمد الطويل إنما هي لا محال بنود ستحتل قائمة جداول أعمال الهيئات المكونة لجزء كبير من الفترة الممتدة حتى عام ٢٠١٥.

٢٠. وتؤدي الأزمة إلى إعادة تفكير أساسية بالسياسات. وتكتسي القيم والمعايير الأخلاقية أهمية متجددة؛ وتجري إعادة نظر في التوازن بين الوظيفة الإنتاجية للسوق والدور التنظيمي للدولة والتعبير الديمقراطي للمجتمع وبين المسؤولية والفرص والحماية والأمن. وستخلف السياسات المنفذة لمكافحة الأزمة، والتي كانت لشهور قليلة مضت تعتبر غير قديمة، آثاراً بعيدة الأمد على السياسات الاقتصادية والاجتماعية المقبلة وعلى تنسيق السياسات على الصعيد العالمي. ويتبين أن الأساس الأخلاقي الذي تقوم عليه منظمة العمل الدولية والطبيعة المتوازنة والمتكاملة لبرنامج العمل اللائق للمنظمة، كما يتجلى في أكمل صورة في إعلان العدالة الاجتماعية، ستكون متكيفة تماماً مع السياق الاقتصادي والاجتماعي العالمي الجديد. وفي سياق الأزمة، تطبق حكومات عديدة عناصر من سياسات العمل اللائق بشأن الحقوق والعمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي.

٢١. والعدد المتزايد من التصديقات على اتفاقيات العمل الدولية إنما هو دليل آخر على دعم برنامج العمل اللائق. وفي عام ٢٠٠٨، حصلت الاتفاقيات الأساسية الثماني على ١٣٠٦ تصديقات. ويشكل ذلك حوالي ٩٠ في المائة من إجمالي التصديقات المحتملة على هذه الاتفاقيات من جانب ١٨٢ دولة عضواً. ولم تصدق ثلاث وثلاثون دولة عضواً بعد على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧). وبلغ العدد الإجمالي للتصديقات على جميع الاتفاقيات ٧٦٠٠ تصديق في عام ٢٠٠٨.

٢٢. وفي موازاة ذلك، يودع عدد متنام من المانحين لدى منظمة العمل الدولية مبالغ متزايدة من المساهمات الطوعية لمساعدة البلدان على تنفيذ بعد واحد أو أكثر من أبعاد برنامج العمل اللائق. وقد ازدادت بمقدار الضعفين تقريباً الموارد من خارج الميزانية بالقيمة الاسمية للدولار خلال العقد الماضي.

٢٣. وهذه الزيادة في مساهمات المانحين تستكمل الزيادة في الطلب على خدمات منظمة العمل الدولية، كما يتجلى في البرامج القطرية للعمل اللائق وفي طلبات المساعدة المرتبطة بالأزمة المالية والاقتصادية. ويتجلى هذا الطلب أيضاً في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وعمليات الأمم المتحدة المشتركة التي غالباً ما يتم إدماج خدمات منظمة العمل الدولية وسياساتها فيها.

<sup>٢</sup> انظر الوثيقة: A/RES/60/1، الفقرة ٤٧.

٢٤. وبفضل الدعم السياسي القوي لبرنامج متجدد الثقة، تواجه منظمة العمل الدولية مهمة تقديم المساعدة الفعالة والناجعة إلى الدول الأعضاء فيها، التي تجابه الفرص والتحديات التي يطرحها عالم العمل الأخذ في العولمة إلى جانب تنفيذ الإصلاح الداخلي الضروري لتمكين المنظمة من القيام بذلك.

## منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٥

٢٥. بحلول نهاية فترة التخطيط، ستكون منظمة العمل الدولية قادرة على الاستجابة على نحو أفضل لاحتياجات هيئاتها المكونة، كما ستقوم بإنفاذ إعلان العدالة الاجتماعية من خلال تحقيق الرؤية التالية:

- هناك تسليم بأن منظمة العمل الدولية هي المحفل الأول للنقاش والإرشاد ذي الحجية بشأن السياسات الخاصة بعالم العمل ووضع العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية. وتجري سنوياً نقاشات السياسة العامة حول المسائل الاستراتيجية خلال مؤتمر العمل الدولي وفي دورات مجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية والتقنية. ويجري تنفيذ ما يتمخض عنها من إرشادات تنفيذاً فعالاً ويجري رصده بفعالية.

- يلقى برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية إقراراً بفضل إسهامه في بناء اقتصادات ومجتمعات مستدامة وتمكين البلدان من الانتعاش من الأزمات العالمية بواسطة سياسات أكثر توازناً تجمع بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية وترسي الأسس من أجل عولمة عادلة.

- نظام معايير معزز لمنظمة العمل الدولية من خلال إجراءات أكثر كفاءة وشفافية وفعالية، يدعم بموثوقية تحقيق العمل اللائق للنساء والرجال عبر العالم.

- يكون المكتب قادراً على تنفيذ القرارات والإرشادات الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة تنفيذاً سريعاً ويجري إحراز التقدم في تنفيذ جميع عناصر إعلان العدالة الاجتماعية.

- المكتب هو المصدر الموثوق للمعلومات والبيانات والمعارف والمشورة حول سياسات العمل اللائق في كافة أبعادها. ويبحث المكتب، بوصفه مركزاً للامتياز في مجال العمل اللائق، الاتجاهات والسياسات في عالم العمل ويرصدها ويقمّمها، فيرسي بذلك اختصاصاً معترفاً به في السياسات والمسائل التي تتمتع فيها منظمة العمل الدولية بميزة نسبية واضحة.

- تتعاون منظمة العمل الدولية على نحو نشط، مباشرة أو من خلال برامج قطرية مشتركة للأمم المتحدة، مع الحكومات ومع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية، بتقديم المساعدة لها في وضع سياسات العمل اللائق وتنفيذها. وتنفذ برامج بناء القدرات باستخدام مجموعة من الطرائق لصالح الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. وتوجد شراكة وثيقة فيما بين البلدان المستفيدة والبلدان المانحة بالنسبة إلى أولويات برامج منظمة العمل الدولية.

- تتعاون منظمة العمل الدولية تعاوناً وثيقاً مع المنظمات الأخرى على المستويين الإقليمي والعالمي وتحقق تقارباً وتماسكاً حول توجيه السياسات الرئيسية التي تؤثر على عالم العمل. ويُعترف بمنظمة العمل الدولية لمساهماتها الرئيسية في جعل منظومة الأمم المتحدة شريكاً فعالاً وناجعاً في تحقيق نتائج العمل اللائق.

- إن الميزانية العادية التي تستكملها المساهمات الطوعية تمكن منظمة العمل الدولية من أداء وظائفها، بما في ذلك تقديم التعاون التقني، بفعالية ونجاعة أكبر. وتتماشى ممارسات إدارة المكتب وتنظيمه الداخلي مع أفضل الممارسات المتبعة في منظومة الأمم المتحدة وفي أماكن أخرى. ومنظمة العمل الدولية هي منظمة قائمة على التعلم وتتمتع بمجموعة من الموظفين متنوعي الأفاق ورفيعة الكفاءة وتتيح الفرص لتطوير الموظفين وتقاسم المعارف والعمل ضمن فرق والحراك الجغرافي والمهني.

٢٦. وتحقيقاً لهذه الرؤية والأهداف، وضعت منظمة العمل الدولية إطاراً استراتيجياً مركزاً يقوم على النتائج للفترة ٢٠١٥-٢٠١٥، إلى جانب خطة لتنفيذ إعلان العدالة الاجتماعية والقرار المصاحب له والذي ينص، في جملة أمور، على الإصلاح الداخلي الضروري للمنظمة.

## ثانياً - الإطار الاستراتيجي

٢٧. يشدد إعلان العدالة الاجتماعية على الطبيعة المتلازمة والمترابطة والمتكافئة للأهداف الاستراتيجية، وبالتالي يواجه المكتب تحدي أن يضع موضع التنفيذ إطاراً استراتيجياً وأساليب عمل من شأنها أن توجه نهجاً متكاملًا نحو تحقيق النتائج المرجوة. ويركز الإطار الاستراتيجي على الأولويات الأساسية في عالم العمل في ١٩ نتيجة. وفي حين ترتبط هذه النتائج ارتباطاً عاماً بأهداف استراتيجية محددة، إلا أن هذا الترابط ليس حصرياً، بل تسهم كل نتيجة في الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها. ويبين الشكل ١ الإطار الاستراتيجي للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥.

٢٨. ويغطي الإطار الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية ثلاث فترات سنتين وسيستمر إعداد البرنامج والميزانية لكل فترة سنتين لتقديم تفاصيل عن الاستراتيجيات والأهداف وقياس الانجازات ومستوى الموارد للنتائج البالغة ١٩ نتيجة. وتقدم هذه الوثيقة لكل نتيجة مجموعة من المؤشرات تتضمن معلومات أساسية وأهدافاً لكل فترة سنتين من خلال فترة التخطيط وبياناً عن الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥.

٢٩. ويطبق الإطار الاستراتيجي نهج الإدارة القائمة على النتائج ويقترح تحسينات بارزة في قياس النتائج. وتركز مؤشرات الأداء على تغييرات نظامية في السياسات أو في القدرات في الدول الأعضاء، يُرْمَع تحقيقها بإسهام كبير من جانب منظمة العمل الدولية. وعلى مستوى البرنامج والميزانية، يترافق كل مؤشر ببيان للقياس يحدد المعايير النوعية التي يتعين استيفاؤها كي يمكن اعتبار النتيجة كتغيير جدير بالذكر.

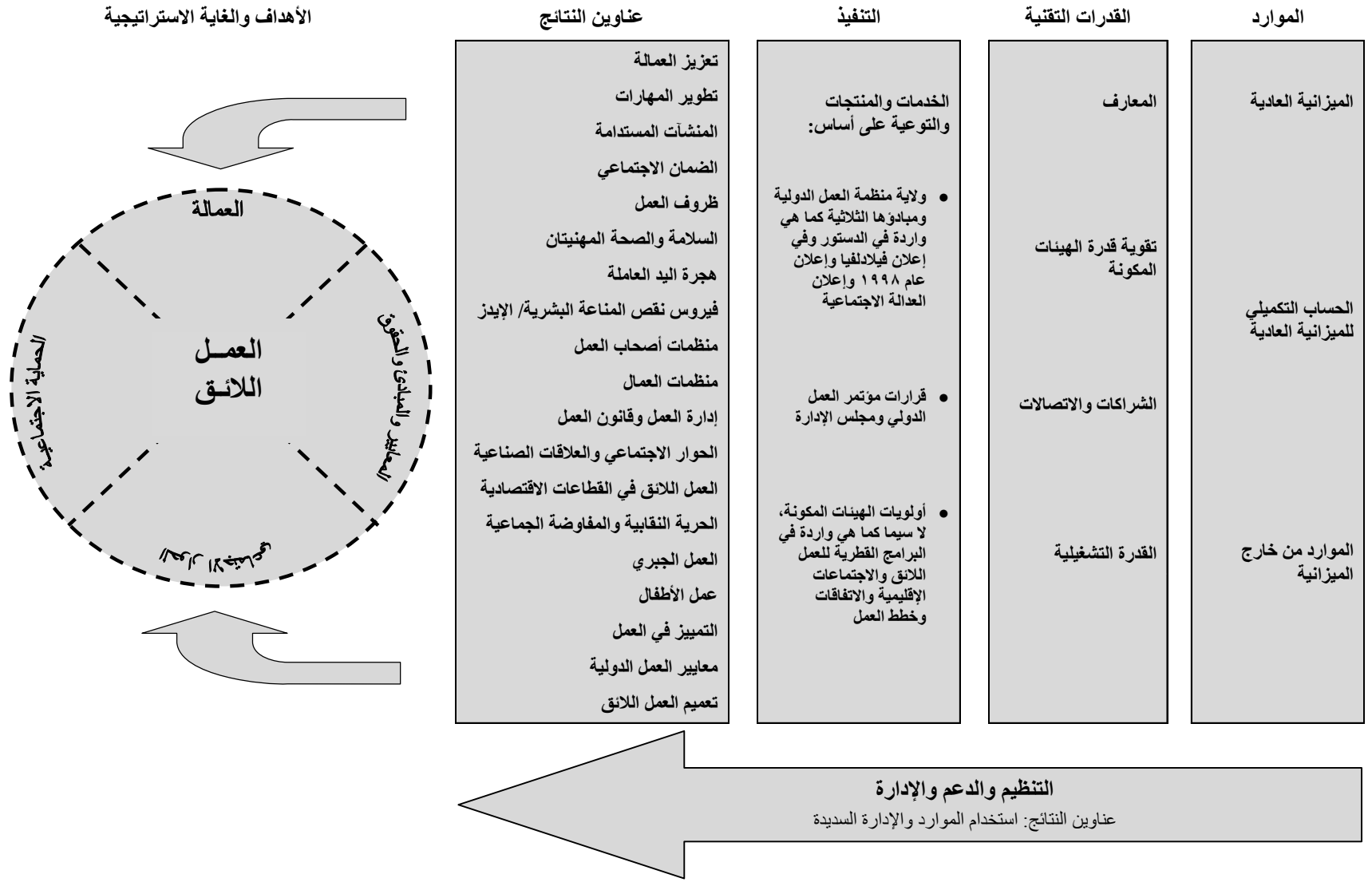
٣٠. وقد وضعت الأهداف القائمة على النتائج لكامل فترة التخطيط. ويتوقف تحقيق هذه الأهداف على كامل مستوى الموارد المعروض في سيناريو الموارد المقدم لاحقاً في هذه الوثيقة. وتراعي الأهداف مستوى الانجاز المعرف في بيان القياس على أن يكون من المعلوم أنه سيجري تنفيذ الأعمال التحضيرية وأعمال المتابعة سعياً إلى تحقيق النتائج على السواء في عدد أكبر من البلدان خلال كل فترة سنتين.

٣١. وعند تحديد الأوضاع التي ينبغي لكل نتيجة أن تبلغها بحلول عام ٢٠١٥، يراعي العدد الإجمالي للدول الأعضاء التي قدمت لها المساعدة، أن بعض الدول الأعضاء سيكون لها نتائج تحت أكثر من مؤشر واحد. وبالتالي، يكون العدد الإجمالي للدول الأعضاء التي قدمت لها المساعدة، كما يتجلى ذلك في الأوضاع المنشودة، عادة أقل من مجموع الأهداف.

٣٢. إن تحقيق المساواة بين الجنسين وعدم التمييز أمر حاسم لتحقيق العمل اللائق للجميع وأساسي للأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها. وفي وثائق البرنامج والميزانية، ستفسر استراتيجية كل نتيجة الطريقة التي ستعتمد لإدراج المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في السعي لتحقيق النتيجة المذكورة.

٣٣. ويفضل العمل كفريق، سوف يشدد كبار المديرين على الإجراءات المتكاملة التي تستجيب للطبيعة المشتركة للنتائج المتوقعة، وسيقتضي هذا الأمر تطبيق الخبرات من جميع أقسام المكتب. وسيكون العمل ضمن فريق أساسياً بدوره في تقديم الخدمات المتكاملة يوماً بيوم إلى الهيئات المكونة. وسيطلب ذلك علاقات عمل وثيقة بين المقر والأقاليم وفيما بين الأقسام التقنية. وسيتم تنفيذ العمل كفريق في جميع أقسام المكتب خلال فترة التخطيط بكاملها وتقييمه بشكل دوري.

الشكل ١: الإطار الاستراتيجي للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠





## الهدف الاستراتيجي: خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين

٣٤. الفقر المستمر وتزايد التفاوت في الدخل وتباطؤ النمو المولد للوظائف - المتفاقم بفعل أثر الأزمات المالية والاقتصادية وتغير المناخ - إنما هي قيود مهمة تحول دون التقدم الاقتصادي والاجتماعي. وعليه، فإن تشجيع النمو الشامل والغني بالوظائف يطرح اليوم تحدياً مركزياً أمام جميع البلدان. ويعيد إعلان العدالة الاجتماعية التأكيد على أهمية المهمة الموكلة إلى الدول الأعضاء وإلى منظمة العمل الدولية لوضع العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية.

٣٥. وخلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، سيكون برنامج العمالة العالمي المرشد لاستراتيجية منظمة العمل الدولية للنهوض بعمالة كاملة ومنتجة ومختارة بحرية، كما تنص عليه الاتفاقية رقم ١٢٢. وهي تتضمن النتائج الرئيسية التالية:

"١" سياسات منسقة ومتسقة لتوليد العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص توليد الدخل؛

"٢" سياسات تطوير المهارات لزيادة قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو؛

"٣" سياسات وبرامج ترمي إلى تشجيع المنشآت المستدامة وروح تنظيم المشاريع.

٣٦. وسوف تركز النتائج على الدعم الذي يقدمه المكتب للهيئات المكونة من أجل تحقيق المزيد من العمالة المنتجة والعمل اللائق، لاسيما من خلال بذل الجهود لزيادة الطلب على اليد العاملة والقابلية للاستخدام وجودة العمل. وستتبع استراتيجية العمالة ضمن إطار متكامل للأهداف الاستراتيجية المترابطة الأربعة لبرنامج العمل اللائق ومن خلال ترابط السياسات والبرامج ومشاركة الشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة الآخرين. وسينصب تركيز خاص على معالجة بطالة الشبان والشابات واستضعافهم. كما تشمل الأولويات دعم جهود الهيئات المكونة في تصميم وتنفيذ سياسات متكاملة للعمالة الريفية وتحول الاقتصاد غير المنظم ومواجهة الأزمات.

٣٧. وسيجري تشجيع تحقيق تكافؤ الفرص بين النساء والرجال، بما في ذلك من خلال استخدام الأدوات الموجودة من قبيل القائمة المرجعية الخاصة بنوع الجنس، وهي تشمل المجالات السياسية الواردة في برنامج العمالة العالمي.

٣٨. وتتضمن الاستراتيجية نهجاً شاملاً لإدارة المعارف، يقوم على دورة بحوث متكاملة وتقاسم المعارف وإقامة الشبكات مع وكالات الأمم المتحدة والشركاء الخارجيين الآخرين. وسيوجه هذا النهج نحو تحقيق اتساق السياسات والتوعية والتعاون التقني والرصد وعمليات تقييم الأثر فيما يخص العمل اللائق.

### النتيجة ١: تعزيز العمالة

حصول المزيد من النساء والرجال على العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص توليد الدخل

٣٩. إن استحداث فرص توفر العمالة المنتجة واللائقة للنساء والرجال يطرح تحدياً عالمياً، لاسيما في سياق الركود الاقتصادي الذي يتوقع فيه المزيد من البطالة والأنشطة غير المنظمة والفقر. وينصب العمل الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية للنهوض بالنمو الشامل الغني بالوظائف على دعم الهيئات المكونة لإصدار بيانات سوق العمل واتجاهاته وتحليلها ورصدها. كما يساعدها على وضع وتنفيذ سياسات وبرامج منسقة تضع العمالة في صميم الأطر الإنمائية الوطنية واستراتيجيات الحد من الفقر وتحسن نوعية العمالة بالنسبة إلى العاملين في الاقتصادات الريفية وغير المنظمة. وسوف تشمل الأولويات لبناء قدرات الشركاء الثلاثين وصانعي السياسات، وضع السياسات المتسقة والمنسقة والاستراتيجيات القطاعية واستثمار البنية التحتية كثيف العمالة والتمويل بالغ الصغر والوقاية من الأزمات والانتعاش. وسوف يتضمن الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية استحداث المعارف والأدوات العملية واستعراض الممارسات الجيدة وتقييم السياسات الفعالة في المجالات الأربعة الذكر، بما فيها تغير المناخ والوظائف الخضراء والانتقال إلى القطاع المنظم.

المؤشر ١-١: عدد الدول الأعضاء التي تدرج سياسات وبرامج العمالة الوطنية أو القطاعية أو المحلية في أطرها الإنمائية، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٨: ٢٠١٠-٢٠١١	الهدف ٥: ٢٠١٢-٢٠١٣	الهدف ٥: ٢٠١٤-٢٠١٥
المؤشر ٢-١: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد فيها السلطات العامة الوطنية سياسات اجتماعية مالية تشجع الوظائف والخدمات اللائقة للفقراء العاملين من خلال المؤسسات المالية المحلية، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٩: ٢٠١٠-٢٠١١	الهدف ٩: ٢٠١٢-٢٠١٣	الهدف ٩: ٢٠١٤-٢٠١٥
المؤشر ٣-١: عدد الدول الأعضاء التي تضع نظم المعلومات والتحليلات المتعلقة بسوق العمل أو تعززها وتنتشر المعلومات حول الاتجاهات الوطنية لسوق العمل، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٥: ٢٠١٠-٢٠١١	الهدف ١٠: ٢٠١٢-٢٠١٣	الهدف ١٠: ٢٠١٤-٢٠١٥
المؤشر ٤-١: عدد الدول الأعضاء التي تدرج تعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص توليد الدخل في التدابير التي تتخذها للحد من مخاطر الكوارث/ الإنعاش وفي برامجها بشأن منع النزاعات وإعادة البناء والانتعاش، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٧: ٢٠١٠-٢٠١١	الهدف ٧: ٢٠١٢-٢٠١٣	الهدف ٧: ٢٠١٤-٢٠١٥
المؤشر ٥-١: عدد الدول الأعضاء التي تبين تزايداً في مضمون العمالة في الاستثمارات في برامج البنية التحتية كثيفة العمالة للتنمية المحلية، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٥: ٢٠١٠-٢٠١١	الهدف ٦: ٢٠١٢-٢٠١٣	الهدف ٧: ٢٠١٤-٢٠١٥
المؤشر ٦-١: عدد الدول الأعضاء التي اتخذت فيها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل و/أو منظمات العمال مبادرات في مجالات السياسة تسهل انتقال الأنشطة من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٦: ٢٠١٠-٢٠١١	الهدف ٣: ٢٠١٢-٢٠١٣	الهدف ٣: ٢٠١٤-٢٠١٥
الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: تكون ٥٠ دولة عضواً على الأقل قد زادت من قدراتها لوضع وتنفيذ سياسات منسقة ومتسقة تجعل من أولوياتها توليد العمالة المنتجة بحيث يكون مضمون العمالة من النمو أعلى ونوعية الوظائف أحسن والفرق أدنى.		

## النتيجة ٢: تطوير المهارات

تطوير المهارات يزيد قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو

٤٠. إن توافر قوى عاملة ماهرة شرط لازم للنمو الشامل والمنشآت المستدامة. بيد أن استمرار الثغرات في المهارات وبطالة الشباب وبطالتهم الجزئية وعمليات التسريح في وجه التغيير، كلها عوامل تظهر العواقب الوخيمة الناشئة عن عدم استيفاء هذا الشرط. ويقوم نشاط منظمة العمل الدولية على توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥)، وعلى قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٨ بشأن مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية، وعلى قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٥ بشأن عمالة الشباب. وتشمل العناصر السياسية الرئيسية لنهج منظمة العمل الدولية ما يلي: التنبؤ بالمهارات ونظم الإقرار بالمهارات وتطوير المهارات لصالح المجموعات المحرومة وخدمات الاستخدام. وإيلاء الاهتمام لقضايا الجنسين هام بصورة خاصة في العمل المتعلق بالتلمذة الصناعية وقابلية الشباب للاستخدام والتدريب القائم على المجتمع المحلي والإقرار بالمهارات المكتسبة في إطار غير منظم. وستسهم البحوث والأدوات التوجيهية المتعلقة بتطوير المهارات في تحقيق الحصائل على نطاق المكتب في مجال المنشآت المستدامة والإعداد للوظائف الخضراء وإدارة هجرة اليد العاملة ومكافحة الاتجار بالبشر وعمل الأطفال وتحقيق المساواة بين الجنسين.

المؤشر ١-٢: عدد الدول الأعضاء التي تدرج تطوير المهارات في استراتيجياتها الإنمائية القطاعية أو الوطنية، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ٨، توجد ٣ منها على الأقل في أفريقيا	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ٨، توجد ٣ منها على الأقل في أفريقيا	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ٦، توجد ٣ منها على الأقل في أفريقيا
المؤشر ٢-٢: عدد الدول الأعضاء التي تجعل التدريب ذا الصلة أكثر إتاحة في المجتمعات الريفية، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: ٨ دول أعضاء (بالاستناد إلى الأداء السابق).		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ٨، توجد ٤ منها على الأقل في أفريقيا	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ١٠	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ١٠
المؤشر ٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي تجعل التدريب ذا الصلة أكثر إتاحة أمام المعوقين، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: ١١ دولة عضواً (بالاستناد إلى الأداء السابق).		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ٧	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ٤	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ٦
المؤشر ٤-٢: عدد الدول الأعضاء التي تعزز إدارات الاستخدام لتحقيق أهداف سياسة العمالة، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ٥، توجد ٢ منها على الأقل في أفريقيا	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ٥	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ٥
المؤشر ٥-٢: عدد الدول الأعضاء التي تضع وتنفذ سياسات وبرامج متكاملة تنهض بالعمالة المنتجة والعمل اللائق للشباب والشبان، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ١٥، توجد ٦ منها على الأقل في أفريقيا	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ١٠	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ١٠
الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: تكون أكثر من ٣٠ دولة عضواً قد قامت بتحقيق الاتساق بين عرض التدريب والطلب عليه ومد نطاق الحصول على فرص التدريب لتشمل نسبة أكبر من العمال وإدماج تطوير المهارات في السياسات الإنمائية الوطنية والقطاعية وفي الاستجابات للمحركات العالمية للتغيير، من قبيل التكنولوجيا والتجارة والاحترار العالمي.		

### النتيجة ٣: المنشآت المستدامة

المنشآت المستدامة تولد وظائف منتجة ولائقة

٤١. المنشآت المستدامة مصدر رئيسي للنمو وتكوين الثروات وتوفير العمالة والعمل اللائق. وستستمر منظمة العمل الدولية في مساعدة الهيئات المكونة على تنفيذ إصلاحات سياسية وقانونية وتنظيمية تدعم تنمية المنشآت المستدامة وتشجع احترام حقوق العمال والمساواة بين الجنسين. وستواصل الجهود الرامية إلى دعم برامج تنمية المنشآت في القطاعات الاقتصادية التي تتمتع بإمكانيات لخلق العمالة وحفز التنمية الاقتصادية المحلية. وستركز هذه البرامج أيضاً على المنشآت الصغيرة والمتوسطة - ولا سيما تلك التي تديرها النساء والشباب - والتعاونيات. وسيشكل تشجيع اعتماد ممارسات مسؤولة اجتماعياً على مستوى المنشأة جزءاً لا يتجزأ من تلك البرامج. وأخيراً، ستقدم منظمة العمل الدولية أيضاً الدعم للهيئات المكونة والمنشآت متعددة الجنسية لتطبيق الإرشادات الواردة في إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) لتعزيز الآثار الإيجابية التي تخلفها عمليات المنشآت متعددة الجنسية على المجتمع والعمالة.

المؤشر ٣-١: عدد الدول الأعضاء التي تقوم بإصلاح الأطر السياسية أو التنظيمية لديها لتحسين البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٥: ٢٠١١-٢٠١٠	الهدف ١٠: ٢٠١٣-٢٠١٢	الهدف ١٠: ٢٠١٥-٢٠١٤
المؤشر ٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي تنفذ سياسات وبرامج لتطوير روح المبادرة لاستحداث العمالة المنتجة والعمل اللائق، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ١٠: ٢٠١١-٢٠١٠	الهدف ١٢: ٢٠١٣-٢٠١٢	الهدف ١٢: ٢٠١٥-٢٠١٤
المؤشر ٣-٣: عدد الدول الأعضاء التي تنفذ البرامج لتعزيز اعتماد ممارسات مسؤولة ومستدامة على مستوى المنشأة، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٥: ٢٠١١-٢٠١٠	الهدف ١٠: ٢٠١٣-٢٠١٢	الهدف ١٠: ٢٠١٥-٢٠١٤
المؤشر ٣-٤: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد سياسات تشمل مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٥: ٢٠١١-٢٠١٠	الهدف ١٠: ٢٠١٣-٢٠١٢	الهدف ١٠: ٢٠١٥-٢٠١٤
الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: تكون الهيئات المكونة في أكثر من ٤٠ دولة عضواً قد توصلت إلى تحسين البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة وإلى اعتماد ممارسات مسؤولة اجتماعياً على مستوى المنشأة.		

### الهدف الاستراتيجي: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع

٤٢. يوفر إعلان العدالة الاجتماعية استجابة قوية للأزمات العالمية الحالية، إذ يجمع بين تدابير الحماية الاجتماعية وتعزيز العمالة والحوار الاجتماعي والحقوق في العمل، للإسهام في إحراز التقدم الاجتماعي. والحماية الاجتماعية هي بالفعل ضرورة اقتصادية للمجتمعات الراغبة في ضمان نمو عادل يستمر معه ارتفاع الإنتاجية والاستقرار الاجتماعي. وستتفاعل استراتيجية الحماية الاجتماعية مع سائر الأهداف الاستراتيجية لتوفير الأمن اللازم وحفز العمالة المنتجة والنمو في الوقت ذاته.

٤٣. وفي إطار الحملة العالمية بشأن الضمان الاجتماعي وتوفير التغطية للجميع، ستضع منظمة العمل الدولية مبادئ توجيهية من أجل توسيع نطاق الضمان الاجتماعي على نحو سريع يراعي قضايا الجنسين، وتعزز المعايير القائمة من خلال مجموعة أساسية من الإعانات. وسيجري تقوية الخدمات الاستشارية من خلال منابر إدارة المعارف القائمة على الإنترنت والنهوض بالمعايير وتسهيل النمو والمساعدة على الحد من عمل الأطفال. وسيجري تعزيز مبادرات بناء القدرات.

٤٤. ومن المأمول التوصل إلى توافق ثلاثي في الآراء حول سياسات حماية العمل المرتبطة بسائر أبعاد العمل اللائق. وسيجري تشجيع التوازن بين المرونة والأمن بالنسبة للعمال من خلال توسيع المعارف ونشرها عبر منتجات من قبيل تقرير الأجور في العالم. وسيقوم المكتب بدعم جهود الهيئات المكونة الرامية إلى تكوين ثقافة وقائية للسلامة والصحة وتعميم سياسات السلامة والصحة المهنيين وتقوية تفتيش العمل للنهوض بالحقوق في العمل. وتوفر هذه الجهود معلومات أساسية للنهج السياسية المتكاملة والأدوات العملية لمساعدة الهيئات المكونة على تحسين السلامة والصحة المهنيين والأجور والإيرادات وساعات العمل وسائر ظروف العمل والقابلية للاستخدام واستدامة المنشآت. وينبغي توجيه هذه الجهود نحو تصميم سياسات تضمن حصة عادلة من ثمار التقدم للجميع وحداً أدنى من الأجر المناسب لجميع المستخدمين والمحتاجين لمثل هذه الحماية.

٤٥. وسيقدم المكتب المساعدة للهيئات المكونة لتحسين سياسات تتناول هجرة اليد العاملة وتقوم على الحقوق مع التشديد على الحماية والاندماج اللذين يستجيبان لقضايا الجنسين. كما سيتعاون مع منظمات دولية أخرى وسيقوم برصد تطور هجرة اليد العاملة على الصعيد الدولي ويحدد المجالات والأدوات الجديدة لعمليات تدخله.

٤٦. ولا تزال جائحة الإيدز تمس على نحو غير متناسب أولئك الأكثر حرماناً أصلاً. وسوف تُستخدم كامل طاقات عالم العمل للاستجابة لهذا الوضع بتوفير تدريب خاص للهيئات المكونة الثلاثية، رهنأ باعتماد توصية فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عام ٢٠١٠. ومن شأن جمع الأموال على الصعيد العالمي أن يقدم الدعم للبرامج القطرية للعمل اللائق في أفريقيا وأن يكتف في الوقت ذاته الوقاية في العالم. ومن شأن البحوث أن تعزز التعلم وإدارة المعارف.

### النتيجة ٤: الضمان الاجتماعي

يتاح لعدد أكبر من الناس فرص الحصول على إعانات ضمان اجتماعي أفضل إدارة وأكثر مساواة بين الجنسين

٤٧. إن زيادة تغطية الضمان الاجتماعي تقلل من الفقر ومن انعدام الأمن الاجتماعي، وهي استثمار في توسيع نطاق العمالة المنتجة. ويشمل العمل الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية الجوانب القانونية والاجتماعية والاقتصادية والمالية والضريبية والإحصائية والاكثوارية من الضمان الاجتماعي. وهو يركز على الدعم المقدم لبناء قدرات الهيئات المكونة من أجل توليد البيانات والمعارف وحسن الممارسات ونشرها، ووضع السياسات العامة وتنفيذها. وستتمثل الأولوية في تطبيق أربع إعانات أساسية للضمان الاجتماعي (الحصول على الرعاية الصحية الأساسية والحصول على إعانات الأطفال وتقديم المساعدة للعمال العاطلين عن العمل وتقديم معاشات تقاعد أساسية للمسنين والمعوقين) وتوسيع نطاق التغطية لتشمل المجموعات المستبعدة. كما ستكتف منظمة العمل الدولية وتوسع برامج التدريب الرامية إلى تعزيز قدرات موظفي الضمان الاجتماعي والمحليين وصانعي السياسات وممثلي هيئات الإشراف الثلاثية بوصف ذلك مسألة ذات أولوية.

المؤشر ٤-١: عدد الدول الأعضاء التي تحسّن قاعدة المعارف والمعلومات بشأن تغطية وأداء نظام الضمان الاجتماعي لديها، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: ٥٠ دولة عضواً (المعلومات بشأنها متاحة منذ عام ٢٠٠٨).		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ٢٠، توجد ٥ منها على الأقل في أفريقيا و ٢ على الأقل في كل إقليم من الأقاليم الأخرى	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ٣٠	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ٣٧
المؤشر ٤-٢: عدد الدول الأعضاء التي تضع سياسات تحسّن تغطية الضمان الاجتماعي، لاسيما تلك الخاصة بالمجموعات المستبعدة، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ٣	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ٣	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ٣
المؤشر ٤-٣: عدد الدول الأعضاء التي تحسّن الإطار القانوني والإدارة العامة والمالية و/أو الإدارة الثلاثية للضمان الاجتماعي بما يتفق مع معايير العمل الدولية، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ٨	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ٨	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ٨
الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: في ٩ دول أعضاء على الأقل، تكون فرص الحصول على إعانات الضمان الاجتماعي قد تحسنت. وفي أكثر من ٢٠ دولة عضواً، سيجري تعزيز الإطار القانوني للضمان الاجتماعي أو إدارته أو تنظيمه. وبالنسبة إلى ٧٥ في المائة من مجموع الدول الأعضاء، تتاح المعلومات والبيانات و/أو التقديرات الموثوقة حول الضمان الاجتماعي، مما يسمح برصد التقدم المحرز في تغطية الضمان الاجتماعي على الصعيد العالمي.		

### النتيجة ٥: ظروف العمل

يتمتع النساء والرجال بظروف عمل أفضل ويسودها المزيد من المساواة

٤٨. في العقود الأخيرة، غالباً ما نجم عن العولمة والنمو الاقتصادي وإلغاء ضوابط سوق العمل تزايد للسمة غير المنظمة واتساع التفاوت بين الأجور واستقطاب ساعات العمل مترافقاً بانعكاسات سلبية على العمال وعائلاتهم والمجتمع ككل. ومن المتوقع أن يزداد هذا الوضع سوءاً مع استمرار الأزمة المالية والاقتصادية في العالم، نظراً إلى أنّ التجربة تبيّن أنّ ارتفاع خطر البطالة يترافق مع تدهور ظروف العمل. غير أنّه من

الممكن ألا تظهر هذه الآثار مباشرة وبالتالي قد لا تُراعى في الاستجابات السياسية مما يؤخر الانتعاش الاقتصادي. وبغية ضمان فعالية سياسات حماية العمل، ينبغي لها أن تستند إلى براهين متينة. ومن المهم إنشاء قاعدة معارف منظمة العمل الدولية على أساس ظروف العمل، بواسطة منتجات من قبيل تقرير الأجور في العالم، من أجل إنشاء شبكات لرصد وتقاسم المعلومات حول التوجهات في الجوانب الرئيسية لحياة الناس المهنية ولإستخدام هذه الأدوات لتوفير التوجيه السياسي السليم. والهدف من ذلك هو مساعدة الهيئات المكونة على تحسين ظروف العمل وتعزيز أداء المنشآت ولاسيما المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

المؤشر ١-٥: عدد الدول الأعضاء التي قامت فيها الهيئات المكونة الثلاثية باعتماد السياسات أو تنفيذ الاستراتيجيات من أجل النهوض بظروف العمل المحسنة أو الأكثر مساواة، لا سيما بالنسبة إلى العمال الأكثر استضعافاً، وذلك بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ٥	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ٥	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ٥
المؤشر ٢-٥: عدد الدول الأعضاء التي تعزز قدراتها المؤسسية لتنفيذ سياسات سليمة للأجور، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ٣	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ٣	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ٣
الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: كنتيجة لمعارف منظمة العمل الدولية وتوجيهها السياسي، تتمتع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في حوالي ٢٠ بلداً بسياسات لحماية العمل تساهم في ظروف العمل المحسنة و/أو في المزيد من المساواة بين ظروف المرأة والرجل.		

### النتيجة ٦: السلامة والصحة المهنية

العمال والمنشآت يستفيدون من ظروف محسنة في مجال السلامة والصحة في العمل

٤٩. إن تحسين تدابير السلامة والصحة المهنية أمرٌ أساسي للحؤول دون معاناة الناس واستبعادهم من سوق العمل وتكبد أصحاب العمل والحكومات التكاليف الاقتصادية. ويكتسي ذلك أهمية إضافية في خضم الأزمة التي يشهدها العالم حالياً والتي يمكنها أن تفوّض أي جهود تُبذل في مجال السلامة والصحة المهنية. وسيقوم المكتب، مسترشداً بالاستراتيجية العالمية بشأن السلامة والصحة المهنية، بدعم الجهود التي تبذلها الهيئات المكونة في تكوين ثقافة وقائية للسلامة والصحة ونهج نظامي في هذا المجال. وستعزز البرامج الوطنية النظم الموجودة في البلدان وتوسع التغطية لتشمل المنشآت الصغيرة والاقتصاد غير المنظم. وسينصب التركيز على الربط بين السياسات الوطنية المتعلقة بالاقتصاد والعمالة والسلامة والصحة المهنية وتقوية تفتيش العمل كجزء من الجهد العام الذي يبذله المكتب للنهوض بالحقوق في العمل وقابلية العمال للاستخدام واستدامة المنشآت. وسيشجع الاحتفال باليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل. وسيؤدي ذلك إلى جانب المؤتمرات العالمية الثلاثة القادمة حول السلامة والصحة في العمل، إلى تعزيز ثقافة السلامة والحوار بين الهيئات المكونة الثلاثية والهيئات الفاعلة الأخرى.

المؤشر ١-٦: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد سياسات وبرامج من أجل تشجيع تحسين السلامة والصحة في العمل، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ١٠، في كافة الأقاليم	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ١٠	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ١٠
المؤشر ٢-٦: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة الثلاثية، بدعم من منظمة العمل الدولية، بتنفيذ البرامج الرامية إلى تشجيع تحسين السلامة والصحة في العمل.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ١٠، في كافة الأقاليم	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ١٠	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ١٠
الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: كنتيجة للتوجيه السياسي لمنظمة العمل الدولية، يكون ما لا يقل عن ٣٠ دولة عضواً قد اعتمد خطاً أو برامج أو سياسات وطنية تتعلق بالسلامة والصحة المهنية و/أو بدأ في تنفيذ التدابير القائمة على البرامج الرامية إلى تحسين السلامة والصحة في العمل.		

## النتيجة ٧: هجرة اليد العاملة

يتمتع عدد أكبر من العمال المهاجرين بالحماية ويحصل عدد أكبر من العمال المهاجرين على سبل الحصول على العمالة المنتجة والعمل اللائق

٥٠. الهدف الرئيسي هو حماية حقوق العمال المهاجرين وفي الوقت نفسه زيادة الفوائد الإنمائية لتدفقات اليد العاملة المهاجرة الدولية زيادة قصوى بالنسبة إلى بلدان المنشأ والمقصد على السواء. وتستنير هذه الاستراتيجية بالمبادئ والأحكام الواردة في قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٤ بشأن نهج عادل للعمال المهاجرين في الاقتصاد العالمي، والإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة والأحكام الواردة في الاتفاقيات بشأن الهجرة من أجل العمل. وسيقوم المكتب، بشكل متساو، بمساعدة الدول الأعضاء في مجال وضع وتحسين سياسات ومؤسسات قائمة على الحقوق بشأن هجرة اليد العاملة بحيث تخفف الآثار الضارة وتوفر حماية أفضل للعمال المهاجرين وتعزز التنمية. وسيشدد على الاندماج في المجتمعات وأماكن العمل المستقبلية ويولي انتباهاً خاصاً للنساء ويشجع الحوار الاجتماعي بشأن هجرة اليد العاملة. وسيعمل مع الحكومات والشركاء الاجتماعيين وبشرك رابطات المهاجرين حيثما اقتضى الأمر. وسيسعى المكتب إلى التعاون مع المنظمات الدولية والإقليمية الأخرى وإلى رصد تطور هجرة اليد العاملة على الصعيد الدولي محددًا المجالات والأدوات الجديدة لعمليات تدخله.

المؤشر ٧-١: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد سياسات تتعلق بهجرة اليد العاملة وتراعي قضايا الجنسين من أجل حماية العمال المهاجرين ويتجلى فيها الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية وأحكام معايير العمل الدولية ذات الصلة، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ٥	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ٥	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ١٠
المؤشر ٧-٢: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد سياسات وممارسات تتعلق بهجرة اليد العاملة وتراعي قضايا الجنسين ويتجلى فيها الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية من أجل النهوض بالعمالة المنتجة والعمل اللائق للعمال المهاجرين، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ٥	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ٥	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ٥
الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: في ما لا يقل عن ٢٥ دولة عضواً تكون قد وضعت تدابير تضمن أن يتمتع العمال المهاجرون بالحماية وأن تكون الهجرة الدولية لليد العاملة نظامية تستجيب لاحتياجات سوق العمل في بلدان المقصد وتعزز التنمية في بلدان المنشأ.		

## النتيجة ٨: فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز

عالم العمل يستجيب على نحو فعال لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز

٥١. يخلف وباء فيروس نقص المناعة البشرية أثراً ضاراً على العمال والمنشآت. وهو يقوّض الإنتاجية والنمو الاقتصادي ويعرض للخطر تحقيق العمل اللائق ويكثف الفقر. وهو يضرّ بالنساء والرجال والفتيات والفتيان بشكل متفاوت فيما يتعلق بالاستضعاف والتمييز وأثره عليهم. وستتصدى منظمة العمل الدولية لهذه المسائل في استجابتها وتواصل العمل مع الهيئات المكونة لوضع وتنفيذ برامج خاصة بمكان العمل تهدف إلى الحد من الإصابات الجديدة والحصول على العلاج ومكافحة التمييز في الاستخدام. كما ستقدم المنظمة المساعدة للهيئات المكونة للحصول على الأموال المتاحة على المستوى القطري، من خلال الصندوق العالمي وجهات مانحة أخرى. كما أنها ستقدم برامج لبناء القدرات لصالح ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال وموظفي وزارة العمل وقضاة العمل. وستقدم تدريباً للمربين النظراء في المنشآت وأماكن العمل الأخرى. وستعطي الأولوية إلى ترويج وتنفيذ معيار العمل الخاص بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، المتوقع أن يعتمده مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٠.

المؤشر ٨-١: عدد الدول الأعضاء التي تضع سياسة وطنية ثلاثية لمكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز كجزء من الاستجابة الوطنية للتصدي للإيدز، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ٣٥	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ٣٥	الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ٥٠، توجد ١٠ منها على الأقل في أفريقيا و ٥ في آسيا والأمريكتين و ٣ في أوروبا ودولتان في الدول العربية.
المؤشر ٨-٢: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة الثلاثية، بدعم من منظمة العمل الدولية، باتخاذ تدابير فعالة من أجل تنفيذ برامج فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في أماكن العمل.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ١٠	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ١٠	الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ١٠
الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: دمج سياسة وطنية ثلاثية تتعلق بمكان العمل في استراتيجيات وطنية بشأن الإيدز في ما لا يقل عن ٩٠ دولة عضواً.		

## الهدف الاستراتيجي: تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي

٥٢. يعيد إعلان العدالة الاجتماعية التأكيد على أن الحوار الاجتماعي وممارسة الهيكل الثلاثي بين الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل داخل الحدود وعبرها، إنما هي الآن أكثر ملاءمة من أي وقت مضى للتوصل إلى الحلول وبناء التلاحم الاجتماعي وتحقيق سيادة القانون من خلال وسائل متعددة أخرى منها معايير العمل الدولية. وينص الإعلان أيضاً على تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي باعتبارهما أنسب وسيلتين من أجل إضفاء الفعالية على قانون ومؤسسات العمل، بما في ذلك ما يتعلق بالاعتراف بعلاقة الاستخدام.

٥٣. وتواجه الهيئات المكونة تحديات رئيسية ناشئة في سياق العولمة. ولا تملك الوزارات المسؤولة عن قضايا العمل على الدوام القدرة والسلطة والموارد التي تحتاجها لصياغة سياسات عمل مناسبة ولضمان تنفيذها بفعالية في استراتيجيات التنمية الوطنية. ولا بد لأصحاب العمل وللعمال من أن يعززوا قدراتهم لمعالجة برامج العمل المتطلبة والمتغيرة. وستبقى مساعدة الهيئات المكونة على مواجهة هذه التحديات على رأس أولويات منظمة العمل الدولية.

٥٤. إنَّ حُسن سير منظمات أصحاب العمل وتمثيلها أمر حاسم لرسم معالم بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة والقادرة على التنافس. وبالنسبة للعمال، سينصب التركيز على الحد من الفقر وانعدام المساواة وممارسات العمل السيئة، وذلك من خلال التنظيم والمفاوضة الجماعية وتنفيذ معايير العمل الدولية وعلاقات الاستخدام المنصفة ونظم الحماية الاجتماعية، بما فيها في مناطق تجهيز الصادرات.

٥٥. وستواصل إيلاء الاهتمام لتقوية قدرة وموارد إدارات العمل، بما فيها هيئات تفتيش العمل. ويعتبر تكيف تشريعات العمل بما يتفق مع معايير العمل الدولية وتشجيع آليات سليمة للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية على جميع المستويات عنصراً رئيسياً للإدارة الفعالة لسوق العمل.

٥٦. وستقام صلات أقوى فيما بين المستويات الدولية والوطنية وعلى مستوى مكان العمل عن طريق التركيز على قطاعات اقتصادية محددة، في القطاعين العام والخاص على حد سواء. وستعزز الإدارة السديدة على المستوى العالمي عن طريق تشجيع معايير ومدونات ممارسات ومبادئ توجيهية قطاعية لمنظمة العمل الدولية، ومن خلال نهج يطاول نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل العاملة على المستويين العالمي والقطاعي وغيرها من وكالات الأمم المتحدة والهيئات الفاعلة الاقتصادية، بما في ذلك المنشآت متعددة الجنسية.

٥٧. وسيقدم المكتب كامل المساعدة المناسبة المندرجة ضمن ولايته لدعم جهود الهيئات المكونة. كما سيواصل الدعوة إلى إدماج الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي بوصفهما عنصرين أساسيين من عناصر برنامج التنمية



الشامل. وفي هذا الصدد، سيكون التعاون في جميع أقسام المكتب في مجال البحوث وغير ذلك من الإجراءات المشتركة أمراً ضرورياً.

### النتيجة ٩: منظمات أصحاب العمل

يتمتع أصحاب العمل بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية

٥٨. إن وجود منظمات أصحاب عمل قوية وفعالة هو أمر أساسي للإدارة السليمة لسوق العمل. ويمكنها أن تلعب دوراً محورياً في تعزيز أمور من بينها السياسات المؤدية إلى خلق منشآت مستدامة وقادرة على التنافس وتكوين ثقافة روح تنظيم المشاريع، وهي أمور تعد الأساس لخلق الوظائف والنمو الاقتصادي والتنمية. وضمن منظومة الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف، غالباً ما يشار إلى العلاقة الفريدة التي تجمع بين منظمة العمل الدولية ومنظمات أصحاب العمل على أنها القوة المميزة التي تتمتع بها المنظمة. وستواصل منظمة العمل الدولية العمل مع هذه المنظمات استناداً إلى تحليل احتياجاتها ومنحها الأولوية من أجل تعزيز الهيكليات التنظيمية والإدارة والقدرات بغية التأثير على وضع السياسات العامة. كما ستعتمد على مواطن القوة في عملها الجاري من أجل مساعدة منظمات أصحاب العمل على تحسين الخدمات القائمة واستحداث خدمات جديدة من شأنها أن تجعلها أكثر قيمة بالنسبة إلى المنشآت الأعضاء.

المؤشر ٩-١: عدد منظمات أصحاب العمل الوطنية التي تعتمد خطة استراتيجية لزيادة فعالية هيكلاتها وممارساتها الإدارية، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١.		
الهدف ١٠: ٢٠١١-٢٠١٠	الهدف ١٥: ٢٠١٢-٢٠١٣	الهدف ١٥: ٢٠١٤-٢٠١٥
المؤشر ٩-٢: عدد منظمات أصحاب العمل الوطنية التي تقدم أو تعزز بشكل كبير خدمات ترمي إلى استيفاء احتياجات الأعضاء الحاليين والمحتملين، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ١٥: ٢٠١١-٢٠١٠	الهدف ٢٠: ٢٠١٢-٢٠١٣	الهدف ٢٠: ٢٠١٤-٢٠١٥
المؤشر ٩-٣: عدد منظمات أصحاب العمل الوطنية التي عززت القدرة على تحليل بيئة الأعمال والتأثير على وضع السياسات على المستوى الوطني والإقليمي والدولي، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ١٥: ٢٠١١-٢٠١٠	الهدف ١٧: ٢٠١٢-٢٠١٣	الهدف ١٧: ٢٠١٤-٢٠١٥
الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: تتمتع منظمات أصحاب العمل، في ما لا يقل عن ٤٠ دولة عضواً، بقدرة جديدة أو معززة لتوفير الخدمات لأعضائها الحاليين أو المحتملين وتحليل بيئة الأعمال والتأثير على وضع السياسات.		

### النتيجة ١٠: منظمات العمال

يتمتع العمال بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية

٥٩. إن وجود منظمات عمال قوية أمر حاسم لتنفيذ العمل اللائق وترجمة إعلان العدالة الاجتماعية إلى نتائج ملموسة. وتعتبر معايير العمل الدولية وتنفيذها وإنفاذها في التشريعات الوطنية حجر الأساس الذي تبني عليه هذه المنظمات قوتها. وسيظل من الأولويات تقديم الدعم إلى منظمات العمال في مجال صياغة مواقفها في مؤتمر العمل الدولي ودورات مجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية والقطعية والموضوعية. ومن خلال بناء القدرات، سيتم تعزيز مشاركة العمال في المكونات المتكاملة الأربعة للعمل اللائق باعتبارها عنصراً أساسياً لبرامج التنمية المستدامة. والحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية وتشريعات العمل القائمة على معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، إنما هي عناصر أساسية لإرساء سيادة القانون. وستكون هامة لإقامة علاقات صناعية عادلة بما في ذلك في علاقات الاستخدام والنظم الفعالة لتفتيش العمل وحقوق العمال في مناطق تجهيز الصادرات. وسيجري تعميم المفاهيم المتعلقة بالجنسين، كما سنتظم حملات لمكافحة التمييز ولاسيما ضد المرأة والعمال المهاجرين والمعوقين والعمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والمجموعات المستضعفة الأخرى.

المؤشر ١٠-١: عدد منظمات العمال الوطنية التي تدرج برنامج العمل اللائق في برامجها الخاصة بالتخطيط الاستراتيجي والتدريب، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ٣٠، توجد ٦ منها على الأقل في أفريقيا وآسيا والأمريكتين، و ٢ على الأقل في الدول العربية وأوروبا	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ٢٠	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ٢٠
المؤشر ١٠-٢: عدد منظمات العمال الوطنية التي تحقق احتراماً أكبر لحقوق العمال الأساسية ولمعايير العمل الدولية من خلال مشاركتها في مناقشات السياسة العامة على المستوى الوطني أو الإقليمي أو الدولي، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ٢٠، توجد ٤ منها على الأقل في أفريقيا وآسيا والأمريكتين، و ٢ في أوروبا و ١ في الدول العربية	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ١٥	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ١٥
الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: يمتلك ما لا يقل عن ٧٠ منظمة من منظمات العمال القدرة على تحليل السياسات الاقتصادية والعمالية والاجتماعية والبيئية على ضوء الهدف الأساسي المتمثل في تحقيق العدالة الاجتماعية لتحسين ظروف العمال. ويفضى الإقرار العام بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية واستخدامهما إلى تعزيز مشاركة العمال في التنمية والحد من الفقر. ويوجد ما لا يقل عن ٥٠ منظمة للعمال تشارك بنشاط في البرامج القطرية للعمل اللائق وفي أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وفي شراكات أخرى.		

### النتيجة ١١: إدارة العمل وقانون العمل

تطبيق إدارات العمل تشريعات عمل محدثة وتقدم خدمات فعالة

٦٠. إن وجود نظام فعال ومنسق بشكل جيد لإدارة العمل أمر أساسي في صياغة وتنفيذ سياسات وقوانين عمل وطنية سليمة. وسوف تقدم منظمة العمل الدولية الدعم والمساعدة إلى الدول الأعضاء في تعزيز نظام إدارة العمل، بما في ذلك تفتيش العمل وخدمات الاستخدام. كما ستساعد على تعزيز التنسيق بين مختلف هيئات إدارة العمل من أجل تقديم خدمات رفيعة الجودة إلى أصحاب العمل والعمال، بمن فيهم من هم في الاقتصاد غير المنظم، وإلى منظماتهم في ميادين تشريعات العمل والعمالة والعلاقات الصناعية وتفتيش العمل والضمان الاجتماعي. ولا بد من وجود تشريعات عمل محدثة لضمان الحماية القانونية الفعالة للعمال والتنظيم المناسب لسوق العمل. وستساعد المنظمة الدول الأعضاء لمرجعة وتحديث تشريعات العمل لديها بما يتفق مع أحكام معايير العمل الدولية وبالاستناد إلى آخر الاتجاهات في قوانين العمل والممارسات الحسنة.

المؤشر ١١-١: عدد الدول الأعضاء التي تعزز نظم إدارة العمل بما يتفق مع معايير العمل الدولية، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: ١٠ دول أعضاء (بالاستناد إلى الأداء السابق).		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ١٠، منها دولة واحدة على الأقل في كل إقليم	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ٥	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ٥
المؤشر ١١-٢: عدد الدول الأعضاء التي تعزز نظام تفتيش العمل لديها بما يتفق مع معايير العمل الدولية، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: ١٠ دول أعضاء (بالاستناد إلى الأداء السابق).		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ٨، منها دولة واحدة على الأقل في كل إقليم	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ٥	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ٥
المؤشر ١١-٣: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد قوانين عمل جديدة أو تحسن قوانين عمل موجودة بما يتفق مع معايير العمل الدولية وبالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ٥، في كافة الأقاليم	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ٥	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ٥
الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: في ما لا يقل عن ٢٠ في المائة من مجموع الدول الأعضاء يكون قد تم تعزيز إدارة العمل، وهي تقوم بدور أساسي في صياغة وتنفيذ سياسات وقوانين العمل. وعلى غرار ذلك، تقدم تشريعات العمل المحدثة حماية قانونية محسنة للعمال وتنظيماً مناسباً لسوق العمل في ما لا يقل عن ١٥ دولة عضواً.		

## النتيجة ١٢ : الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية

يسهم الهيكل الثلاثي وإدارة سوق العمل المعززة في الحوار الاجتماعي الفعال والعلاقات الصناعية السليمة

٦١. يشكل الحوار الاجتماعي الفعال والعلاقات الصناعية السليمة أداة أساسية لإدارة سوق العمل وتعزيز العمل اللائق للجميع. وتستند منظمة العمل الدولية إلى عملها الحالي وتقدم المساعدة إلى الدول الأعضاء لتعزيز آليات الحوار الاجتماعي في جميع أشكاله، ومنها: التعاون الثلاثي والمفاوضة الجماعية والاطلاع والتشاور ومنع منازعات العمل وتسويتها. وعند غياب مثل هذه الآليات، ستساعد منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة الثلاثية على وضع البعض منها وتشغيلها. وسينصب التركيز على تعزيز قدرة الجهات الفاعلة الثلاثية لأداء دورها بفعالية في مؤسسات وآليات الحوار الاجتماعي على جميع المستويات. ويستدعي نهج منظمة العمل الدولية لتحقيق هذه النتيجة تعاوناً وثيقاً بين جميع أقسام المكتب وتوسيع قاعدة المعارف في ميدان العلاقات الصناعية وتعزيز التعاون مع المؤسسات الأكاديمية والبحثية لدعم المساعدة التقنية عند تشجيع الحوار الاجتماعي في الدول الأعضاء.

المؤشر ١٢-١: عدد الدول الأعضاء التي تعزز مؤسسات وآليات الحوار الاجتماعي بما يتفق مع معايير العمل الدولية، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: ٢٠ دولة عضواً (بالاستناد إلى الأداء السابق).		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ١٠، في كافة الأقاليم.	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ٥	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ٥
المؤشر ١٢-٢: عدد الدول الأعضاء التي تعزز الآلية المعنية بالمفاوضة الجماعية وتسوية منازعات العمل بما يتفق مع معايير العمل الدولية وبالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: ١٠ دول أعضاء (بالاستناد إلى الأداء السابق).		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ١٠، في كافة الأقاليم.	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ٥	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ٥
الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: تكون ما لا يقل عن ٣٠ دولة عضواً قد عززت مؤسساتها للحوار الاجتماعي، بما في ذلك المجالس الاقتصادية والاجتماعية والمفاوضة الجماعية وآليات منع وتسوية منازعات العمل بالاستناد إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية.		

## النتيجة ١٣ : العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية

تطبيق نهج للعمل اللائق خاص بكل قطاع

٦٢. تتمتع الصناعات والخدمات بمجموعات من القضايا خاصة بها، شأنها شأن الأفراد عندما يواجهون التحديات المهنية. واعترافاً بهذا المبدأ، تتبع منظمة العمل الدولية نهجاً قطاعياً يترجم المشورة السياسية رفيعة المستوى إلى ممارسات حيث تبرز الحاجة إلى الأثر: مكان العمل. وسوف يركز العمل القطاعي على تعزيز تكامل الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وستكون مشاركة الهيئات المكونة في صميم هذه الاستراتيجية. وكما أشير إليه في إعلان العدالة الاجتماعية، ستقوم المنظمة، حسب مقتضى الحال وبالتشاور مع ممثلي المنظمات الوطنية والدولية للعمال ولأصحاب العمل، بمطالبة الكيانات من غير الدول والهيئات الفاعلة الاقتصادية الأخرى، من قبيل المنشآت متعددة الجنسية والاتحادات النقابية العالمية. ومشاركة المنظمات الحكومية الدولية ذات التركيز القطاعي (من قبيل منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة أو منظمة الصحة العالمية أو المنظمة الدولية للهجرة أو منظمة السياحة العالمية) والمنشآت متعددة الجنسية ومورديها والوزارات التي لا تعمل عادة بشكل مباشر مع منظمة العمل الدولية، إنما هي عنصر آخر مهم في تعميم برنامج العمل اللائق في الدول الأعضاء وضمن النظام متعدد الأطراف.

المؤشر ١٣-١: عدد الدول الأعضاء التي تطبق معايير أو مدونات ممارسات أو مبادئ توجيهية قطاعية، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ١٥	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ١٥	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ١٥
المؤشر ١٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي تقوم الهيئات المكونة فيها باتخاذ تدابير مهمة في قطاع محدد للنهوض ببرنامج العمل اللائق، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ١٠	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ١٠	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ١٠
الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: يكون ما لا يقل عن ٤٠ دولة عضواً قد عزز العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية عن طريق تنفيذ معايير قطاعية واعتماد وتطبيق مدونات ممارسات ومبادئ توجيهية وتقوية الحوار الاجتماعي القطاعي.		

### الهدف الاستراتيجي: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

٦٣. يؤكد إعلان العدالة الاجتماعية أهمية مركز معايير العمل في برنامج العمل اللائق. فالنهج الفريد القائم على الحقوق، الذي يقدمه إعلان ١٩٩٨ وصكوك وإجراءات منظمة العمل الدولية، بما فيها إعلان المنشآت متعددة الجنسية، يحدد الاستراتيجية الرامية إلى تكوين التلاحم الاجتماعي وإرساء سيادة القانون من خلال عمليات التداؤب بين الحوار الاجتماعي والمعايير. ويوضح إعلان العدالة الاجتماعية "أن انتهاك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لا يمكن أن يستشهد به أو أن يستخدم بشكل آخر كميزة نسبية مشروعة، وأن معايير العمل ينبغي ألا تستخدم لأغراض تجارية حمائية"<sup>٣</sup>.

٦٤. وتوفر الصكوك المعيارية إطاراً للسياسات الاجتماعية الوطنية. وتولى أهمية خاصة للحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية في إعلان العدالة الاجتماعية، في حين تشكل المساواة بين الجنسين وعدم التمييز مسألتين شاملتين.

٦٥. ويولد برنامج العمل اللائق طلباً متزايداً على الإرشادات بشأن معايير العمل على الصعيد الدولي وفي القطاع الخاص. ويستند إلى الحوار الاجتماعي، مما ينطوي على مشاركة العمال وأصحاب العمل في الإشراف وتشجيع الصكوك المحدثة بدءاً بالمعايير الأكثر أهمية بالنسبة للإدارة السديدة (الاتفاقيات بشأن سياسة العمالة والمشاورات الثلاثية وتفتيش العمل).

٦٦. وفي متابعة إعلان عام ١٩٩٨، سوف يستند العمل الترويجي إلى التعاون التقني والمساعدة التقنية.

٦٧. وتحدد جميع الأقاليم الأولويات القائمة على الحقوق، ولكن هناك حاجة إلى أدوات كافية مع مختلف الهيئات المكونة لضمان الترويج الفعال لمعايير العمل الدولية. وبشكل عمل الأطفال أولوية عالمية: وتتمتع منظمة العمل الدولية بموثوقية قوية في تجربتها القائمة على الجمع بين الأساليب المعيارية والتعاون التقني والاتصالات سهلة المنال. وهذه كفاءة سيجري توسيعها. ويقدم برنامج مكافحة العمل الجبري مثلاً على جهد حسن التركيز لحشد الموارد والتصدي للفضايا المبينة في عملية الإشراف وفي متابعة إعلان عام ١٩٩٨. وينبغي للبرامج القطرية للعمل اللائق أن تضمن أن الاعتبارات المعيارية مدرجة في العمل الميداني.

٦٨. ومن شأن العمل ضمن فريق فيما بين الوحدات التقنية، مترافقاً بحوار متسق في اتجاهين لتوفير هيئات الإشراف وإجراءات الرصد، أن يعزز الفعالية. وينبغي زيادة الترويج للاتفاقيات الرئيسية بشأن المساواة، كما ينبغي لتعليقات هيئات الإشراف أن تستخدم تحليلاً قائماً على نوع الجنس ولغة مؤاتية للجنسين. وينبغي تقديم مساعدة ملموسة مترافقة بالحوار الاجتماعي المطلوب للتصدي للمشاكل المثارة.

<sup>٣</sup> إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، أولاً (ألف) "٤".

## النتيجة ١٤: الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية

يصبح الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية معروفاً ومطبقاً على نطاق واسع

٦٩. تشكل الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية حجر الأساس الأكيد لمنظمة العمل الدولية بما أنها ضروريان لحقوق الإنسان والتنمية الاجتماعية والاقتصادية في البلدان. وتعتبر الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨ والصكوك المرتبطة بهما من الصكوك الدولية الأشمل التي خرجت إلى النور في هذا المجال وآليات الإشراف في منظمة العمل الدولية التي ترصد التقدم المحرز في تطبيقهما من أكثر الآليات تقدماً في منظومة الأمم المتحدة. ولكن، بالرغم من التقدم المحرز، تبقى هاتان الاتفاقيتان من أقل الاتفاقيات الثماني الأساسية المصدق عليها. وتوجد مواطن قصور كبيرة في تطبيقهما عملياً، لا سيما فيما يتعلق بالعمال المستضعفين العاملين في مناطق تجهيز الصادرات وفي الزراعة وفي الخدمة المنزلية والعمال المهاجرين. وتؤدي هذه العوائق في الغالب إلى فجوة ملحوظة في الحقوق بالنسبة إلى النساء. ويتطلب تحقيق الاحترام الكامل لهذه الحقوق التزاماً ودعماً طويل الأجل. وفي إطار البرامج الإقليمية للعمل اللائق، سيركز العمل على تعزيز التقدم المحرز وضمان المزيد من التقدم من خلال التوعية والإصلاح القانوني وبناء القدرات لدى الهيئات المكونة، استناداً إلى الأولويات التي وضعتها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية والتقارير المقدمة بموجب متابعة إعلان عام ١٩٩٨ وخطط العمل التي وافق عليها مجلس الإدارة لتعزيز أثر نظام المعايير وتحقيق المبدأ الرئيسي للحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية.

المؤشر ١٤-١: عدد الدول الأعضاء التي تحسن تطبيق الحقوق الأساسية بشأن الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى تقارير لجنة الخبراء للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ ومتابعة إعلان عام ١٩٩٨.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ١٠	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ١٠	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ١٠
المؤشر ١٤-٢: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ إجراءات هامة لإدراج الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية في مناطق تجهيز الصادرات، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع في عام ٢٠١٠ استناداً إلى الردود على الملاحظة العامة للجنة الخبراء في عام ٢٠٠٩.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ٢ (ينبغي إعادة النظر فيه بعد وضع خط الأساس)	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ٢	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ٢
الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: تنطبق المبادئ الأساسية للحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية في ما لا يقل عن ١٨ دولة عضواً، بما في ذلك في مناطق تجهيز الصادرات.		

## النتيجة ١٥: العمل الجبري

القضاء على العمل الجبري

٧٠. إن استمرار العمل الجبري، ولاسيما في الاقتصاد الخاص، يشكل انتهاكاً جسيماً لحقوق الإنسان بالنسبة للمرأة والرجل والطفل، وعائقاً مهماً أمام الحد من الفقر في شتى أنحاء العالم. غير أنّ القضاء عليه يبقى أمراً قابلاً للإنجاز. واتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) واتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)، هما الاتفاقيتان الأكثر تصديقا من بين جميع اتفاقيات منظمة العمل الدولية. وتزداد الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وعياً بالمشاكل المرتبطة بالعمل الجبري والاتجار بالبشر، وهي ملتزمة بالعمل بغية القضاء عليها. وسوف تشمل استراتيجية منظمة العمل الدولية المتفق عليها تعزيز التصديق العالمي على الاتفاقيتين رقم ٢٩ ورقم ١٠٥، وتوفير المساعدة التقنية المستمرة لتطبيقهما، ووضع أطر قانونية سليمة وإنفاذها بشكل فعال، وتصميم وتنفيذ السياسات وخطط العمل لمكافحة العمل الجبري، والاستفادة بالكامل من الطبيعة المعززة والمتعاضدة للمبادئ والحقوق الأساسية الأربعة في العمل. وسيولى انتباه خاص إلى توليد المعرفة واستثارة الوعي لمنع العمل الجبري، وإلى تعزيز قدرة الحكومات والشركاء الاجتماعيين لمكافحة. كما ستوفر هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية قيمة مضافة من خلال تحديد مشاكل خاصة وإيجاد حلول مناسبة لها. وتوخياً لمعالجة مسألتها العمل الجبري والاتجار بالبشر على المستوى الوطني بشكل فعال، ستعزز منظمة العمل الدولية إدراج التدابير لمكافحة العمل الجبري والاتجار بالبشر في البرامج القطرية للعمل اللائق مع التركيز على احتياجات مختلف المجموعات المستضعفة وظروفها في السياق القطري المحدد.

المؤشر ١٥-١: عدد الدول الأعضاء التي تنفذ الهيئات المكونة فيها سياسات أو برامج أو إجراءات محددة تؤدي إلى تحسين تطبيق الاتفاقيات والمبادئ والحقوق بشأن القضاء على العمل الجبري، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ١٠: ٢٠١١-٢٠١٠	الهدف ٨: ٢٠١٣-٢٠١٢	الهدف ٦: ٢٠١٥-٢٠١٤
الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: تتمكن الهيئات المكونة الثلاثية، في ما لا يقل عن ٢٠ دولة عضواً، من تنفيذ إجراءات محددة وفعالة تتماشى مع معايير منظمة العمل الدولية للقضاء على العمل الجبري، بما في ذلك الاتجار بالبشر.		

### النتيجة ١٦: عمل الأطفال

القضاء على عمل الأطفال، مع إيلاء الأولوية إلى أسوأ أشكاله

٧١. إن استمرار عمل الأطفال يشكل عائقاً كبيراً أمام تحقيق العمل اللائق للجميع. وبالتالي، يشكل ضمان تحرر كل طفل من الإكراه على العمل خطوة أولى أساسية نحو تحقيق العمل اللائق. وتشير التجارب إلى أنه حيث يكون عمل الأطفال ممارساً، يكون احترام حقوق الإنسان الأخرى في العمل ضعيفاً؛ ولكن بوجود الإرادة السياسية والدعم النشط للهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية والحصول على الأموال، يمكن لجميع البلدان أن تحمي الأطفال من عمل الأطفال. ويشهد التقدم الذي أحرز مؤخراً في القضاء على عمل الأطفال نوعاً من الخطر بسبب الأثر الاجتماعي للأزمة المالية والاقتصادية التي يشهدها العالم حالياً. لذا، من المطلوب وضع استراتيجية تقوم على نهج تكاملية وتستند إلى الخبرة والمعرفة الموسعتين والمكتسبتين من خلال هيئات الإشراف لمنظمة العمل الدولية والتعاون التقني في الدول الأعضاء في كافة أرجاء العالم. كما ستعزز منظمة العمل الدولية التصديق العالمي على الاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ وتوفير المساعدة التقنية لتنفيذ هاتين الاتفاقيتين وتعزيز قدرة الهيئات المكونة الثلاثية على وضع سياسات وبرامج فعالة للقضاء على عمل الأطفال وتوفير التعليم للجميع، مع إيلاء اهتمام خاص لوضع الفتيات ولإقليم أفريقيا. ولتجنيب الأطفال تكبد عبء وتيرة التقدم، سيستمر بناء ودعم القدرة على اتخاذ إجراءات طارئة لانتشال الأطفال من أسوأ أشكال عمل الأطفال، باعتبارها عناصر أساسية لخطط العمل الوطنية لمكافحة عمل الأطفال. وسيواصل البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في منظمة العمل الدولية تأدية دور مركزي في القضاء على عمل الأطفال في سياق خطة العمل العالمية التي وافق عليها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في ٢٠٠٦.

المؤشر ١٦-١: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ الهيئات المكونة فيها إجراءات هامة سياسية وبرنامجية للقضاء على عمل الأطفال بما يتفق مع اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: ٣٢ دولة عضواً في ٢٠٠٨.		
الهدف ١٥: ٢٠١١-٢٠١٠، منها ١٥ دولة في أفريقيا	الهدف ٤٥: ٢٠١٣-٢٠١٢	الهدف ٤٥: ٢٠١٥-٢٠١٤
المؤشر ١٦-٢: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ الهيئات المكونة فيها إجراءات لاعتماد تشريعاتها أو تعديلها أو تعزيز قاعدة معارفها حول عمل الأطفال، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: ٤٢ دولة عضواً في ٢٠٠٨.		
الهدف ٥٠: ٢٠١١-٢٠١٠	الهدف ٥٠: ٢٠١٣-٢٠١٢	الهدف ٥٠: ٢٠١٥-٢٠١٤
الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: في ما لا يقل عن ٦٥ دولة عضواً، يمكن النشاط المعياري أو المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية الهيئات المكونة الثلاثية من تنفيذ سياسات أو برامج جديدة محددة أو إجراءات أخرى تتماشى مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية للقضاء على عمل الأطفال.		

### النتيجة ١٧: التمييز في العمل

القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة

٧٢. في حين أحرز تقدم رئيسي في مكافحة التمييز في الاستخدام والمهنة، بما في ذلك التوصل إلى مستوى مرتفع من التصديق على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ ورقم ١١١، واعتماد تشريعات وطنية محددة للتصدي للتمييز وتعزيز المساواة ووضع خطط عمل وبرامج وطنية، لا يزال هناك العديد من العوائق أمام القضاء على جميع أشكال التمييز في الاستخدام والمهنة. وقد أضيفت أشكال من التمييز المعترف بها مؤخراً

إلى الأسباب المعترف بها منذ أمد طويل، وينبغي التصدي لأشكال تمييز متعددة مؤدية إلى عوائق تراكمية. وعليه، من المطلوب وضع استراتيجية مركزية ومتعددة الجوانب تقوم على الخبرة المكتسبة على مر السنوات السابقة. وستشمل الاستراتيجية تعزيز التصديق العالمي على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١ وتوفير المساعدة التقنية لتنفيذ هاتين الاتفاقيتين، لاسيما في سياق سياسة وطنية لتحقيق المساواة. وبناء القدرات بالنسبة إلى الحكومات والشركاء الاجتماعيين وحملات استنارة الوعي وتقاسم المعلومات والمبادرات البحثية وجمع البيانات المناسبة والمصنفة حسب نوع الجنس، كلها عناصر رئيسية للاستراتيجية. وبغية ضمان التصدي لمسائل عدم التمييز والمساواة على نحو فعال على المستوى الوطني، سوف تعزز منظمة العمل الدولية إدراج عدم التمييز والمساواة في الاستخدام والمهنة في البرامج القطرية للعمل اللائق، مع التشديد على احتياجات مختلف المجموعات وظروفها في السياق القطري المحدد.

المؤشر ١٧-١: عدد الدول الأعضاء التي تنفذ الهيئات المكونة فيها قوانين أو سياسات أو برامج أو إجراءات محددة تؤدي إلى تحسين تطبيق الاتفاقيات والمبادئ والحقوق بشأن عدم التمييز، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ٥	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ٥	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ٥
الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: ستكون المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية قد مكنت الهيئات المكونة الثلاثية، في ما لا يقل عن ١٥ دولة عضواً، من تنفيذ سياسات وبرامج جديدة محددة وإجراءات أخرى تتماشى مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية للقضاء على التمييز في العمل.		

### النتيجة ١٨: معايير العمل الدولية

التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها

٧٣. تلعب معايير العمل الدولية وآلية الإشراف على تطبيقها، التابعة للمنظمة، دوراً مركزياً في تطبيق برنامج العمل اللائق. وخطة العمل بشأن استراتيجية المعايير التي اعتمدها مجلس الإدارة سوف تدرج العناصر ذات الصلة لمتابعة إعلان العدالة الاجتماعية، بما في ذلك اختيار الأولويات فيما يتعلق بالأنشطة المتصلة بالمعايير كنتيجة للمناقشات المتكررة في المؤتمر. وبلاستناد إلى الأولويات التي حددتها هيئات الإشراف، سيتم تكثيف التعاون التقني باستخدام إجراءات البرامج القطرية للعمل اللائق استخداماً كلياً وتوفير المزيد من التقدم من خلال التوعية والإصلاح القانوني وبناء قدرات الهيئات المكونة. وهذه علاقة في اتجاهين تضع فيها المعايير والإشراف إطاراً قائماً على القواعد وتقدم الإرشاد للإجراءات وترصد الأداء. وفي الوقت ذاته، تطلع هيئات الإشراف تماماً على الأوضاع الوطنية عن طريق الهيئات المكونة ومن خلال التعاون التقني. وسيستفيد أثر آليات الإشراف من التعميم الأكثر انتظاماً لمعايير العمل الدولية ضمن منظمة العمل الدولية وفي عمل المنظمات الشريكة في النظام متعدد الأطراف. كما سيستفيد تطبيق المعايير في الميزان وعلى مستوى العمال من وسائل مختلفة تشمل وسائل يسهلها إعلان المنشآت متعددة الجنسية والمبادرات الطوعية التي تدعم بصورة أعم برامج التنمية العالمية والوطنية القائمة على الحقوق.

المؤشر ١٨-١: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ تدابير لتطبيق معايير العمل الدولية، ولاسيما الاستجابة للقضايا التي تثيرها هيئات الإشراف، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى التعليقات التي تبديها هيئات الإشراف في التقارير للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ٥٥	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ٥٥	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ٥٥
المؤشر ١٨-٢: عدد الدول الأعضاء حيث يتم إدراج المبادئ والحقوق الواردة في معايير العمل الدولية في أطر المساعدة الإنمائية أو غيرها من المبادرات المهمة، من خلال الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ٥	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ٣	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ٣
المؤشر ١٨-٣: عدد الدول الأعضاء التي تحسن التصديق على الاتفاقيات المحدثة حتى تدرج على الأقل الصكوك المصنفة على أنها معايير عمل أساسية، إلى جانب تلك التي يُنظر إليها على أنها الأكثر أهمية من وجهة نظر الإدارة السديدة، وذلك بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: ٢٩ دولة عضواً.		

الهدف ٥ : ٢٠١١-٢٠١٠	الهدف ٣ : ٢٠١٣-٢٠١٢	الهدف ٣ : ٢٠١٥-٢٠١٤
المؤشر ٤-١٨ : عدد الدول الأعضاء التي تتمتع ببرنامج قطري للعمل اللائق يتضمن عنصراً معيارياً من بين الأولويات الوطنية التي حددتها الهيئات المكونة الثلاثية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ١٥ : ٢٠١١-٢٠١٠	الهدف ١٠ : ٢٠١٣-٢٠١٢	الهدف ١٠ : ٢٠١٥-٢٠١٤
الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥ : سيتم تعزيز النشاط المعياري والإشراف والتعاون التقني لمنظمة العمل الدولية في أوجه التداوب التي تجمع فيما بينها من أجل توفير إطار فعال للعمل الوطني الرامي إلى تنفيذ المعايير تنفيذاً كاملاً. ونتيجة ذلك، تتحقق تحسينات محددة مرتبطة بالمعايير في ما لا يقل عن ١٠٠ دولة عضو.		

## اتساق السياسات

٧٤. يشدد إعلان العدالة الاجتماعية على أنه، توجيهاً لتحقيق الحد الأمثل لأثر الأهداف الاستراتيجية الأربعة، ينبغي أن تشكل الجهود الرامية إلى ترويجها جزءاً من استراتيجية عالمية ومتكاملة لمنظمة العمل الدولية تحقيقاً للعمل اللائق. وإلى جانب النتائج المحددة أعلاه، وضعت نتيجة إضافية تركز على تعزيز اتساق السياسات والشراكات وحصائل العمل اللائق في الدول الأعضاء من خلال نهج متكامل من أجل تعميم العمل اللائق.

### النتيجة ١٩ : تعميم العمل اللائق

تضع الدول الأعضاء نهجاً متكاملًا للعمل اللائق في صميم سياساتها الاقتصادية والاجتماعية بدعم من وكالات الأمم المتحدة الرئيسية والوكالات متعددة الأطراف الأخرى

٧٥. يتحسن أثر برنامج العمل اللائق بشكل كبير عندما يوضع في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية للتنمية المستدامة. وتحسن قدرة الدول الأعضاء على تحقيق هذا الهدف عندما تقدم منظمات الأمم المتحدة والمنظمات متعددة الأطراف الأخرى المشورة السياسية المتسقة والمساعدة التقنية، اللتين تساعدان على النهوض بنهج متكامل للعمل اللائق. ويدعو ذلك إلى تعزيز دعائم المعلومات والتحليل للسياسات والبرامج المتكاملة ضمن الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية في الإطار العام للتنمية المستدامة. وبالتالي، ستنبع منظمة العمل الدولية استراتيجية لتعميم العمل اللائق في إطار تعاونها مع المنظمات الدولية والإقليمية الأخرى المعهود إليها بولايات في ميادين وثيقة الصلة. وفي هذا الصدد، من المهم إدراج آثار السياسات البيئية، لاسيما تلك المرتبطة بتغير المناخ، في نهج العمل اللائق.

المؤشر ١٩-١ : عدد الدول الأعضاء التي تجعل من هدف تحقيق العمل اللائق هدفاً مركزياً أكثر فأكثر عند صنع السياسات، بدعم من منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع في عام ٢٠٠٩، بالاستناد إلى استقصاء داخلي يُجرى في جميع المكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية.		
الهدف ١٥ : ٢٠١١-٢٠١٠	الهدف ١٥ : ٢٠١٣-٢٠١٢	الهدف ٢٠ : ٢٠١٥-٢٠١٤
الأقل في أفريقيا و ٢ في الأقاليم الأخرى. منها ٤ على		
المؤشر ١٩-٢ : عدد الوكالات الدولية أو المؤسسات متعددة الأطراف الرئيسية التي تدرج العمل اللائق في سياساتها وبرامجها، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية.		
خط الأساس: يوضع استناداً إلى تقييم مستقل في عام ٢٠٠٩.		
الهدف ٥ : ٢٠١١-٢٠١٠	الهدف ٥ : ٢٠١٣-٢٠١٢	الهدف ٥ : ٢٠١٥-٢٠١٤
الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥ : في ما لا يقل عن ٥٠ دولة عضواً، يكون نهج متكامل للعمل اللائق مدرجاً في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو الاستراتيجيات الوطنية الموازية لها. وتقوم الوكالات الدولية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية الرئيسية المعهود إليها بولايات في ميادين تتعلق بالعمل اللائق بترويج هذا النهج المتكامل.		



## ثالثاً - تقوية القدرات التقنية

## قاعدة المعارف

٧٦. تمثيلاً مع إعلان العدالة الاجتماعية، ستقدم استراتيجية معارف شاملة وتقوم على النتائج للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩. وستهدف هذه الاستراتيجية إلى تقوية قاعدة معارف المكتب بغية تحسين تقديم الخدمات للهيئات المكونة من خلال البحوث السديدة والإحصاءات المحدثة. وستعزز الاستراتيجية القدرات في أربعة مجالات هي: الإحصاءات والبحوث وشبكات المعارف ونشر المعارف. كما سيؤدي تعزيز قاعدة المعارف وتقاسمها إلى دعم التغيير في أساليب العمل، ولاسيما زيادة العمل كفريق.

٧٧. ومن شأن بحوث قائمة على الأدلة وتستند إلى بيانات وتحليلات موزعة حسب نوع الجنس أن تساعد الهيئات المكونة على الاختيار فيما بين خيارات السياسة المتاحة. وسيقوم تقرير صادر عن المعهد الدولي للدراسات العمالية بعنوان *تقرير عن عالم العمل* بدراسة التفاعلات بين السياسات المالية وبنود برنامج العمل اللائق. وستتولى لجنة البحوث والمطبوعات ضمان استجابة مشاريع منظمة العمل الدولية الرئيسية لمعايير بحثية سليمة بحيث تحقق الحد الأمثل من أوجه التداوب وتعتمد على نتائج البحوث السابقة وعمليات تقييم المشاريع البحثية.

٧٨. وستقوم منظمة العمل الدولية بوضع أساس إحصائي أكثر متانة ونهج ابتكاري لقياس أوجه العمل اللائق المتعددة، محللة ومفسرة البيانات بأسلوب يستجيب لقضايا الجنسين في سياق خاص بكل بلد. وسيستند هذا العمل إلى المصادر الوطنية وقواعد بيانات منظمة العمل الدولية القائمة والمؤشرات الإحصائية والمعلومات عن الحقوق في العمل والإطار القانوني للعمل اللائق للنساء والرجال. وستكون البيانات القطرية للعمل اللائق والدراسات القطرية المتعمقة أدوات أساسية لذلك، وسيجري تقاسم المعارف المستخلصة مع الهيئات المكونة بأسلوب آني وسهل على الأفهام وفعال التكلفة، وفي أشكال ولغات تستوفي احتياجاتها.

## بناء قدرات الهيئات المكونة

٧٩. يؤكد إعلان العدالة الاجتماعية ضرورة أن تقدم المنظمة المساعدة في تطوير القدرات المؤسسية للول الأعضاء والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل والمنظمات الممثلة للعمال، من أجل تحقيق رؤية إعلان العدالة الاجتماعية والدفع قدماً بحلول العمل اللائق الابتكارية لمواجهة تحديات العمالة والعمل والتحديات الاجتماعية.

٨٠. وستكون تنمية قدرات الهيئات المكونة عنصراً أساسياً في جميع استراتيجيات النتائج التي سترد بالتفصيل في كل وثيقة من وثائق البرنامج والميزانية على مدى فترة التخطيط. وسيكون مركز تورينو الأداة الرئيسية التي ستستخدمها منظمة العمل الدولية لتقديم أنشطة بناء القدرات، بالتعاون الوثيق مع القطاعات التقنية في المقر وفي الأقاليم. وسيكون برنامج تثقيف العمال والبرنامج الخاص بأصحاب العمل في المركز، جزءاً لا يتجزأ من هذا النشاط.

٨١. وستشمل تنمية قدرات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل التدريب وسائر مبادرات بناء القدرات بالاستناد إلى تقييمات الاحتياجات. وسيتم ذلك بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية وبمساعدة من مركز تورينو. وسيقدم الدعم إلى وزارات العمل أو إلى نظيراتها في الجهود التي تبذلها لاعتماد نهج شامل ومتكامل لمقاربة وظائفها الرئيسية، بدءاً بإدارة العمل ووصولاً إلى تفتيش العمل وإدارات الاستخدام. وستستحدث منظمة العمل الدولية الأدوات وتطور الخبرات للتصدي للتحديات المتصلة بالقدرات فيما يتعلق بهذه المهام المرتبطة ارتباطاً وثيقاً، بما في ذلك الحاجة إلى تقوية مؤسسات الحوار الاجتماعي. وستعزز خبرة المنظمة على المستوى الداخلي بشأن تقييم القدرات وتطويرها لكي تحدد المنظمة مع الهيئات المكونة نتائج معينة لتنمية القدرات. وسيطلب هذا الأمر مزيداً من التدريب لصالح الموظفين ومزيداً من الأدوات المودعة على الإنترنت وشبكات الدعم ومجموعات الممارسين، مما يستدعي المزيد من التعاون عبر المكتب، بما في ذلك مع مركز تورينو.

٨٢. وستعمل منظمة العمل الدولية أيضاً في سياق إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والبرامج المشتركة للأمم المتحدة لتطوير القدرات في المؤسسات الحكومية الأخرى ذات الصلة بقطاعات اقتصادية معينة تلعب

دوراً جوهرياً في تحقيق نتائج البرامج القطرية للعمل اللائق. وستكون هناك حاجة إلى إيلاء اهتمام خاص لتعزيز القدرات من أجل مشاركة ثلاثية فعالة في البرامج القطرية للأمم المتحدة.

## الشراكات والاتصالات

٨٣. يدعو إعلان العدالة الاجتماعية إلى تشجيع الشراكات الفعالة داخل الأمم المتحدة والنظم متعددة الأطراف من أجل تعزيز البرامج والأنشطة التشغيلية لمنظمة العمل الدولية أو الترويج لأهداف المنظمة. وسيتم ذلك من خلال المشاركة النشطة للمكتب مع الهيئات المكونة في مبادرات إصلاح الأمم المتحدة في إطار "توحيد الأداء" وتنفيذ قرار الجمعية العامة لسنة ٢٠٠٧ بشأن الاستعراض الشامل للسياسات، الذي يجري كل ثلاث سنوات والخاص بالفترة ٢٠٠٧-٢٠١٠. وسيتم تعميم برنامج العمل اللائق من خلال دعم أن تطبق على مستوى منظومة الأمم المتحدة وثيقة أدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق، التي اعتمدها مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في منظومة الأمم المتحدة، وأداة تدقيق قضايا الجنسين، الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

٨٤. وستقام شراكات جديدة مع الكيانات من غير الدول والفاعليات الاقتصادية على المستويات القطاعية والوطنية والعالمية، بما في ذلك المنشآت متعددة الجنسية، وذلك بالتشاور مع المنظمات الوطنية والدولية الممثلة للعمال ولأصحاب العمل. ومن شأن بناء الشراكات بين القطاعين العام والخاص والتعاون فيما بين بلدان الجنوب والشراكات مع الهياكل الإقليمية والخبرات والشبكات الوطنية، وكل ذلك بالتعاون مع الهيئات المكونة، أن يمكّن الهيئات المكونة أيضاً من الوصول بشكل أكبر إلى الأوساط المهمة لصانعي القرارات.

٨٥. إنّ الاتصالات والمعلومات العامة هي الوسائل الأولى التي تنتقل إلى الجمهور الطريقة التي تعتمدها المنظمة لتحليل ومعالجة التحديات الرئيسية الخاصة بمكان العمل. وسوف تطبق منهجيات وأدوات الاتصال من أجل إشراك أصحاب المصالح وتقييم الحالات وتقاسم المعلومات حول الأنشطة التي تجري بنجاح والأماكن والظروف التي تجري فيها، ورسم استراتيجيات فعالة لحشد وزيادة الدعم الدولي المقدم للعمل اللائق. وستعزز شبكة المعلومات العالمية للمنظمة المعارف وتساعد على إسداء نواحي سياسية عالية الجودة إلى الهيئات المكونة والشركاء. وستستخدم التكنولوجيا المتطورة لتبسيط الوصول إلى خبرات منظمة العمل الدولية ووضع أدلة بشأن الموارد ورقمنة منشورات المنظمة. ومن شأن الشبكات الابتكارية للاتصال والتوعية، التي أنشئت في البلدان التي تجرب فيها مبادرة "توحيد الأداء"، أن تتيح فرصاً أكثر فعالية للعمل مع الشركاء.

## القدرة التشغيلية

٨٦. إن تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية لتقديم خدمات أفضل للهيئات المكونة لها يعتمد على هيكل ميداني يتلاءم تماماً مع الاحتياجات التشغيلية للمنظمة. ورهناً بالمناقشة التي ستجرى في الدورة الحالية لمجلس الإدارة، سيولى اهتمام خاص للتدابير التالية، مع الأخذ في الاعتبار مختلف الأوضاع الإقليمية:

- تقوية الدعم التقني المقدم إلى الدول الأعضاء في الأقاليم من خلال تركيز القدرة التقنية للاختصاصيين في عدد أقل وإنما أكبر حجماً من فرق الدعم التقني للعمل اللائق، التي تستوفي احتياجات عدد من البلدان. ولا بد لمثل هذه الفرق من أن تعمل بتعاون وثيق مع البرامج التقنية في المقر ومن أن تعتمد على دعمها.
- إنشاء نوع وحيد من المكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية، بحيث تكون هذه المكاتب متخصصة في تقديم الخدمات للدول الأعضاء في بلد واحد أو عدة بلدان. وستقوم المكاتب الميدانية بتقديم برامج منظمة العمل الدولية وتدعم الدول الأعضاء فيها، وستكون مهاراتها وتشكيلها متمشية مع ذلك. وينبغي بصورة خاصة أن تضطلع المكاتب الميدانية بالمسؤولية الكاملة الأولى عن تصميم البرامج القطرية للعمل اللائق وتنفيذها.
- نشر قدرات منظمة العمل الدولية على نحو أكثر مرونة، على سبيل المثال من خلال استخدام الموظفين في مهام خارج نطاق انتدابهم الجغرافي.

■ توضيح أدوار ومسؤوليات المكاتب الإقليمية والمكاتب الميدانية وفرق الدعم التقني والبرامج التقنية في المقر.

## رابعاً - تقوية التنظيم والدعم والإدارة

٨٧. يدعو إعلان العدالة الاجتماعية إلى استعراض وتكييف الممارسات المؤسسية لمنظمة العمل الدولية، لأغراض عدة منها تحقيق ما يلي: تحسين الفعالية والنجاعة في استخدام الموارد البشرية والمالية للمنظمة، وتقوية العمليات الإدارية وتعزيز الإدارة السديدة وبناء القدرات بهدف فهم احتياجات الدول الأعضاء فهماً أفضل وتقديم الخدمات لها بشكل أفضل.

٨٨. وسيكون من الضروري تقوية الإدارة لضمان متابعة شاملة لإعلان العدالة الاجتماعية والتصدي لقضايا الإدارة الداخلية الرئيسية ولرفع التحديات الأخرى التي تواجه المكتب في السنوات القليلة القادمة، ومنها: زيادة التنافس حول ولاية منظمة العمل الدولية؛ إصلاح الأمم المتحدة؛ رحيل الموظفين ذوي الخبرة؛ مشروع تجديد مبنى المقر؛ استمرار الضغوط على الموارد المخصصة لدعم البرامج وتقديمها. وسيجري في هذا الصدد، اتخاذ تدابير لزيادة تقوية دور فريق كبار المديرين والمهمة الموكلة إليه. وسيساعد المديرين المباشرين في تقوية النهج المهني للإدارة القائمة على النتائج. وسينصب تركيز متجدد على أداء الموظفين وإدارة المخاطر والمسؤولية عن تشجيع العمل ضمن فريق وتحقيق الكفاءة.

٨٩. وسيجري تنفيذ برنامج لبناء القدرات وإدارة التغيير على نطاق المكتب بالاستناد إلى معالم الإدارة القائمة على النتائج وخريطة الطريق، يعزز كل ذلك استراتيجيات الإدارة المتكاملة. وسيجمع هذا البرنامج بين عناصر بناء القدرات والهيكل الحفازة المعززة لإدخال التغييرات في ثقافة وممارسات المنظمة والمكتب. وستقتضي هذه العملية طويلة الأمد الالتزام بالإدارة السديدة والمشاركة المعمقة من جميع الهيئات المكونة والموظفين، ولاسيما الإدارة. وسيستهدف البرنامج تحقيق تحسينات في الأبعاد الإدارية التالية: المساءلة؛ الشفافية؛ تخطيط العمل وتنظيمه؛ دعم تقاسم المعارف؛ التعلم التنظيمي؛ العمل ضمن فريق؛ كفاءات الإدارة الأساسية.

٩٠. وتقرح نتيجتان رئيسيتان للتنظيم والدعم والإدارة. ولا يمكن تحديد جميع الأهداف في هذه الفترة لأنها ترتبط بتحقيق المعالم الأساسية في استراتيجيات الإدارة المنقحة (الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات وحشد الموارد والتقييم) التي ستقدم إلى مجلس الإدارة لاعتمادها في ٢٠٠٩ و ٢٠١١.

### النتيجة ١: استخدام جميع موارد منظمة العمل الدولية استخداماً فعالاً وناجحاً

٩١. تتعلق هذه النتيجة باستخدام الموارد البشرية والمالية والمادية والتكنولوجية لمنظمة العمل الدولية استخداماً فعالاً وناجحاً لصالح البرامج التقنية في المنظمة. وسوف تطبق استراتيجيات الإدارة لدعم هذه النتيجة في مجالات الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات وحشد الموارد. كما ستؤدي استراتيجية التقييم واستعراض الهيكل الميداني دوراً رئيسياً. وسيُعزز الاستخدام الفعال للموارد بفضل الجهود المبذولة لتحقيق الفعالية عبر إدخال تحسينات على أساليب وهياكل العمل. وسيؤثر الاستخدام الفعال للموارد المادية إلى حد كبير بمشروع تجديد مبنى المقر. وسيحتفظ المكتب بدور فعال في الهيئات ذات الصلة في منظومة الأمم المتحدة بهدف تحقيق المزيد من الاتساق بين السياسات والممارسات حيثما أمكن ذلك. وهو يتطلع إلى تحقيق الحياد المناخي بحلول سنة ٢٠١٥.

المؤشر ١-١: تحسن الفعالية في إدارة الموارد البشرية.		
خط الأساس: نتائج تقدم إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩ بشأن تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: معالم أساسية في استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: معالم أساسية في استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: معالم أساسية في استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥
المؤشر ٢-١: تحسن الفعالية في إدارة تكنولوجيا المعلومات.		
خط الأساس: نتائج تقدم إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩ بشأن تنفيذ استراتيجية تكنولوجيا المعلومات للفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩.		

<b>الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥:</b> معالم أساسية في استراتيجية تكنولوجيا المعلومات للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠	<b>الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣:</b> معالم أساسية في استراتيجية تكنولوجيا المعلومات للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠	<b>الهدف ٢٠١١-٢٠١٠:</b> معالم أساسية في استراتيجية تكنولوجيا المعلومات للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠
<b>المؤشر ٣-١:</b> اتساق الموارد الخارجة عن الميزانية والحساب التكميلي للميزانية العادية مع نتائج العمل اللائق، على الصعيد العالمي والإقليمي (الفرعي) والوطني.		
<b>خط الأساس:</b> النتائج المبلّغة إلى لجنة التعاون التقني بشأن تنفيذ برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
<b>الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥:</b> معالم أساسية في استراتيجية حشد الموارد للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠	<b>الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣:</b> معالم أساسية في استراتيجية حشد الموارد للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠	<b>الهدف ٢٠١١-٢٠١٠:</b> معالم أساسية في استراتيجية حشد الموارد للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠
<b>المؤشر ٤-١:</b> تحسن صيانة واستخدام مرافق مكاتب المنظمة.		
<b>خط الأساس:</b> يوضع في عام ٢٠٠٩ بعد التشاور مع اللجنة الفرعية للمبنى.		
<b>الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥:</b> يوضع استناداً إلى الأهداف المحددة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١	<b>الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣:</b> يوضع استناداً إلى الأهداف المحددة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١	<b>الهدف ٢٠١١-٢٠١٠:</b> "١" تنفيذ الخطة الأساسية لمشروع تجديد مبنى المقر في الوقت المناسب؛ "٢" الأهداف المعنية بالتحسينات الوظيفية المحددة استناداً إلى البيانات أنفة الذكر ومعايير البناء الحديثة.
<b>المؤشر ٥-١:</b> التقدم المحرز إزاء الحياد المناخي.		
<b>خط الأساس:</b> ٣,٤ في المائة من الميزانية العادية المنفقة في السفر في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ وتنظيم ٣٥٠ مؤتمراً فيديوياً في سنة ٢٠٠٨.		
<b>الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥:</b> تحقيق الحياد المناخي	<b>الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣:</b> إدخال مدقق بيئي (رهناً برأي المراجع الخارجي للحسابات)	<b>الهدف ٢٠١١-٢٠١٠:</b> ■ تنفيذ التدابير المتخذة بشأن الوفورات في الطاقة وإعادة التدوير والتخلص من النفايات والحد من انبعاثات غاز الدفيئة؛ ■ الحد من نسبة نفقات السفر تحت جميع مصادر التمويل؛ ■ زيادة استخدام المؤتمرات الفيديوية بنسبة ٢٥ في المائة.
<b>الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥:</b> سيتم استخدام جميع الموارد البشرية والمادية والتكنولوجية لمنظمة العمل الدولية استخداماً أكثر فعالية ونجاعة.		

## النتيجة ٢: إدارة المنظمة إدارة فعالة وناجحة

٩٢. تتعلق هذه النتيجة بالإدارة الخارجية والداخلية للمنظمة. وهي تغطي مساءلة المكتب فيما يخص الطريقة التي يدير بها الموارد المتاحة وسير أعمال هيئات إدارة المنظمة، بما في ذلك الاجتماعات الإقليمية. ومن شأن التنفيذ المناسب للتوصيات المنبثقة عن عمليات مراجعة الحسابات الداخلية والخارجية والتقييمات المستقلة وإدماج هذه التوصيات في البرمجة وتقاسم المعارف، أن يساعد على إرساء ثقافة للشفافية والمساءلة. وسوف يتزايد إدماج المخاطر القانونية والمالية والمخاطر المتعلقة بالسلامة والأمن وتلك المتصلة باستمرارية العمل، في الإجراءات العادية والعمليات الأساسية للمنظمة.

٩٣. وعلى الرغم من التقدم المحرز، هناك شعور عام بأن اجتماعات مجلس الإدارة ستكتسب فعالية أكبر إذا كانت أكثر تركيزاً على جوهر نشاط منظمة العمل الدولية. ويمكن تبسيط جداول أعمال اللجان. ويمكن تحسين دور مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية. وتؤكد الطلبات على إصلاح الأمم المتحدة بدورها الحاجة إلى التوضيح فيما يخص سير أعمال هيئات صنع القرارات في منظمة العمل الدولية، لكي يكون من الممكن الاعتراف بسلطتها الثلاثية اعترافاً فعالاً في النطاق الواسع للقضايا التي تقع تحت ولايتها.

٩٤. إن تحسين سير أعمال مؤتمر العمل الدولي غاية المنشودة باستمرار. وقد أثرت تحديات بفعل دعوة إعلان العدالة الاجتماعية إلى إعادة النظر في أساليب عمل مجلس الإدارة. وينبغي أن يكون أحد أهداف إطار السياسة الاستراتيجية هذا، التوصل إلى مجلس إدارة يتسم بهيكل جديد وبالفعالية ويكون قادراً على معالجة قضايا الإدارة والسياسة العامة معالجة وافية. وينبغي تحقيق هذا الأمر عن طريق استكشاف خيارات مختلفة خلال مشاورات ثلاثية مكثفة.

المؤشر ١-٢: تقدم الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية الإرشاد لتنفيذ أنشطة المنظمة على الصعيد القطري من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق.		
خط الأساس: يحدد لاحقاً.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: الهيئات المكونة تشارك في وضع ١٠٠ في المائة من البرامج القطرية للعمل اللائق.	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: الهيئات المكونة تشارك في وضع ١٠٠ في المائة من البرامج القطرية للعمل اللائق.	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: الهيئات المكونة تشارك في وضع ١٠٠ في المائة من البرامج القطرية للعمل اللائق.
المؤشر ٢-٢: رأي مراجع الحسابات الخارجي بشأن البيانات المالية للمنظمة وبشأن عمل المتابعة.		
خط الأساس: رأي مستوفى لمراجعة الحسابات عن الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: رأي مستوفى لمراجعة الحسابات وتنفيذ ناجح للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: رأي مستوفى لمراجعة الحسابات وتنفيذ ناجح للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: رأي مستوفى لمراجعة الحسابات وتنفيذ ناجح للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام
المؤشر ٣-٢: تقييمات جيدة مقدمة في تقارير المراجعة الداخلية للحسابات والتقارير المتعلقة بالتقييم المستقل وتنفيذ التوصيات في الوقت المناسب وبصورة فعالة.		
خط الأساس: يحدد لاحقاً.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: "١" استنتاجات عالية الأهمية لمراجعة الحسابات وتنفيذ التوصيات في مدة أقصاها ٦ أشهر من تاريخ صدور تقرير مراجع الحسابات؛	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: "١" استنتاجات عالية الأهمية لمراجعة الحسابات وتنفيذ التوصيات في مدة أقصاها ٦ أشهر من تاريخ صدور تقرير مراجع الحسابات؛	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: "١" استنتاجات عالية الأهمية لمراجعة الحسابات وتنفيذ التوصيات في مدة أقصاها ٦ أشهر من تاريخ صدور تقرير مراجع الحسابات؛
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: "٢" الاستنتاجات والتوصيات الأخرى المنفذة ضمن مهلة ١٢ شهراً من تاريخ صدور تقرير مراجع الحسابات.	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: "٢" الاستنتاجات والتوصيات الأخرى المنفذة ضمن مهلة ١٢ شهراً من تاريخ صدور تقرير مراجع الحسابات.	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: "٢" الاستنتاجات والتوصيات الأخرى المنفذة ضمن مهلة ١٢ شهراً من تاريخ صدور تقرير مراجع الحسابات.
خط الأساس: النتائج المقدمة إلى مجلس الإدارة حول استراتيجية التقييم.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: "١" ٧٠ في المائة من التوصيات منفذة بشكل مرض ضمن مهلة ١٢ شهراً؛	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: "١" ٧٠ في المائة من التوصيات منفذة بشكل مرض ضمن مهلة ١٢ شهراً؛	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: "١" ٧٠ في المائة من التوصيات منفذة بشكل مرض ضمن مهلة ١٢ شهراً؛
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: "٢" الإبقاء على جدول تقييم متكامل ونظام رصد لكافة أعمال التقييم؛	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: "٢" الإبقاء على جدول تقييم متكامل ونظام رصد لكافة أعمال التقييم؛	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: "٢" الإبقاء على جدول تقييم متكامل ونظام رصد لكافة أعمال التقييم؛
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: "٣" الدروس المستفادة من التقييمات المتاحة بشكل كامل والتي تستخدمها الأقاليم لتجديد برامجها وتحسينها.	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: "٣" الدروس المستفادة من التقييمات المتاحة بشكل كامل والتي تستخدمها الأقاليم لتجديد برامجها وتحسينها.	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: "٣" الدروس المستفادة من التقييمات المتاحة بشكل كامل والتي تستخدمها الأقاليم لتجديد برامجها وتحسينها.
المؤشر ٤-٢: إدراك المخاطر والتخفيف منها بشكل أكبر.		
خط الأساس: تفعيل نظام إدارة المخاطر في كافة أقسام المكتب في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: جميع عناصر النظام جاهزة ومدعمة	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: جميع عناصر النظام جاهزة ومدعمة	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: جميع عناصر النظام جاهزة ومدعمة
المؤشر ٥-٢: الفعالية في تخطيط وتحضير وإدارة أعمال مؤتمر العمل الدولي ودورات مجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية.		
خط الأساس: ٦٥ في المائة من الوثائق الرسمية منشورة في وقتها.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: ٩٠ في المائة	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: ٩٥ في المائة	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: ٩٥ في المائة
خط الأساس: المشورة القانونية المقدمة للمشاركين وأعمال التحضير داخل المكتب ذات الأثر القانونية المهمة، بما في ذلك الوثائق الواجب تقديمها، كافية وفي الوقت المناسب.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: تقديم المشورة القانونية الكافية وفي الوقت المناسب في جميع الحالات	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: تقديم المشورة القانونية الكافية وفي الوقت المناسب في جميع الحالات	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: تقديم المشورة القانونية الكافية وفي الوقت المناسب في جميع الحالات
المؤشر ٦-٢: تحسن الإدارة ووظائف وضع السياسات لهيئات منظمة العمل الدولية.		

خط الأساس: سير أعمال مجلس الإدارة ولجانه وجدولها الزمني في الوقت الراهن.		
الهدف ٢٠١٠-٢٠١١: التوصل إلى توافق آراء حول أساليب العمل المنقحة ومضمون دورات مجلس الإدارة والجدول الزمني	الهدف ٢٠١٢-٢٠١٣: اعتماد أساليب العمل المنقحة ومضمون دورات مجلس الإدارة والجدول الزمني المدرج	الهدف ٢٠١٤-٢٠١٥: تنفيذ أساليب العمل المنقحة ومضمون دورات مجلس الإدارة وتنفيذ الجدول الزمني بشكل كامل
الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: تقوم الإدارة الداخلية والخارجية الفعالة والناجحة بمساعدة الهيئات المكونة في تطبيق سياسات وبرامج العمل اللائق.		

## خامساً - الموارد من أجل فترة التخطيط

٩٥. لقد ظلت موارد الميزانية العادية قريبة من النمو الصفري بالقيم الحقيقية على مدى أكثر من عقد، وشهدت تقلبات في المستوى الاسمي بسبب آثار معدل أسعار الصرف بصورة أساسية. وازدادت الموارد من خارج الميزانية بمقدار الضعف تقريباً على مدى السنوات السبع الماضية بالقيمة الاسمية للدولار. والموارد من خارج الميزانية موزعة على نحو غير متساو بين البلدان والأقاليم حتى عند مراعاة السكان والفقر. وفي حين حصلت زيادة بسيطة في إجمالي الموارد بالقيم الحقيقية، كانت هذه الأخيرة أبعد عن أن تكون كافية للاستجابة للطلبات المتزايدة من الهيئات المكونة وثورات الموارد في البرامج القطرية للعمل اللائق.

٩٦. ويسعى المكتب إلى إيجاد أساليب لتصحيح هذا الاختلال. وكان هناك ابتكار رئيسي بدأ خلال فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ وتمثل في إنشاء الحساب التكميلي للميزانية العادية، الذي يمكن استخدامه على نحو مرن وبتكلفة إدارية أدنى.

٩٧. ويمكن أن تكون زيادة الحساب التكميلي للميزانية العادية جزءاً مهماً من الاستجابة لثورات الموارد. وهناك عدد من الدروس التي تعد بالمزيد من الفعالية والنجاحة في المستقبل، بما في ذلك الحاجة إلى اعتماد قدر أكبر من المرونة في تخصيص الاعتمادات وتوفير موارد مضمونة في بداية فترة السنتين والحاجة إلى توازن أفضل بين الأنشطة التشغيلية والاستثمارات في مجال المعارف والأدوات والدعم التقني.

٩٨. وهناك تسليم متزايد بأن برنامج العمل اللائق هو استجابة فعالة لمشاكل الفقر والعمالة غير المتوازنة. وقد ضاعفت الأزمة المالية والاقتصادية من الاحتياجات. وفي الوقت نفسه، أدت الأزمة إلى بعض الشكوك فيما يتعلق بالآفاق المستقبلية للموارد الطوعية الإضافية. وتسلم الجهات المانحة تماماً بضرورة إيجاد حل لهذه المشكلة: فالموارد القابلة للتنبؤ مبدأ أساسي لهيكلية المساعدة الجديدة.

٩٩. وتماشياً مع إعلان العدالة الاجتماعية، يجري استعراض استراتيجيات حشد الموارد بل إعادة توجيهها بشكل صارم نحو مساعدة الهيئات المكونة. وسيشجع المانحون على الانتقال إلى التمويل غير المخصص واتفاقات الشراكة متعددة السنوات والقابلة للتنبؤ وكذلك المساهمة في الحساب التكميلي للميزانية العادية.

١٠٠. ويزعم المكتب تكثيف الموارد المتاحة على عدد صغير من البرامج الاستراتيجية الأكبر حجماً. وسوف تركز على المجالات الرئيسية في عمل منظمة العمل الدولية وتعبر الأهداف الاستراتيجية وتعزز العمل كفريق وتسلط الضوء على الحلول العملية لاحتياجات الدول الأعضاء. وقد تكون البرامج الكبيرة في مجالات من قبيل قياس العمل اللائق وإدارة العمل والمنشآت المستدامة الصغيرة والمتوسطة أكثر فعالية من حيث التنفيذ وأسهل اتساقاً مع مبادرات الأمم المتحدة الأكبر حجماً.

١٠١. ويرد في الجدول أدناه سيناريو محتمل للموارد، يركز على نمو حقيقي صفري للميزانية العادية في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، ويتبعه نمو حقيقي بحوالي ١,٥ في المائة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ وبحوالي ٢ في المائة في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. ويقدر نمو موارد التعاون التقني بحوالي ٧ في المائة سنوياً، بالاستناد إلى التجربة الحديثة، في حين يتوقع أن يبلغ الحساب التكميلي للميزانية العادية ٩٠ مليون دولار في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ ويرتفع بعد ذلك بنسبة ٥٠ في المائة في كل فترة سنتين. وقد يستدعي هذا السيناريو التنقيح على مدى فترة التخطيط، لكن الدور القوي الذي يتوقع من برنامج العمل اللائق أن يلعبه في مواجهة الأزمة يشير إلى أنه من الحكمة التحلي بتناول حذر في هذه المرحلة.

المجموع	الموارد من خارج الميزانية	الحساب التكميلي للميزانية العادية	موارد الميزانية العادية	الفترة
1 037	350	42	642	2008-09
1 157	425	90	642	2010-11
1 247	460	135	652	2012-13
1 390	525	200	665	2014-15

جميع الأرقام هي نفقات مقدرة بملايين الدولارات الأمريكية حسب التكاليف وأسعار صرف العملات في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

١٠٢. وبموجب هذا السيناريو، ستظل الموارد من خارج الميزانية تتزايد كنسبة من الميزانية العادية، مرتفعة من حوالي ٦٠ في المائة إلى زهاء ٧٩ في المائة. بيد أن الموارد من خارج الميزانية، بوصفها نسبة من مجموع الموارد بما فيها الحساب التكميلي للميزانية العادية، تظل عند نسبة تتراوح بين ٣٥ و ٣٨ في المائة. وتتنخفض نسبة الميزانية العادية من ٦٢ في المائة إلى ٤٨ في المائة من مجموع الموارد في حين يرتفع الحساب التكميلي للميزانية العادية مما يقرب من ٤ في المائة إلى حوالي ١٤ في المائة.

١٠٣. وهناك عدد من المزايا المنبثقة عن استراتيجية الموارد هذه وعن هذا السيناريو، ومنها ما يلي:

- زيادة الموارد المرتبطة مباشرة بالأولويات التي حددها مجلس الإدارة والمؤتمر، وتشجيع المانحين على توفير الموارد التي يمكن اتساقها بشكل أكثر مرونة مع تلك الأولويات.
- انخفاض تكلفة تنفيذ الأنشطة التشغيلية.
- تزايد المرونة في الاستجابة للتطورات الاقتصادية والاجتماعية واحتياجات الهيئات المكونة.
- قيام البرامج الكبرى بتشجيع أساليب العمل الجديدة، ولاسيما التعاون فيما بين القطاعات وبين الوحدات الميدانية وتلك الموجودة في المقر.

١٠٤. قد ترغب اللجنة في أن تدعو مجلس الإدارة إلى أن يصادق على إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، مع الأخذ في الاعتبار وجهات النظر المعرب عنها خلال مناقشته.

جنيف، ١٨ شباط/فبراير ٢٠٠٩.

نقطة يتخذ قرار بشأنها: الفقرة ١٠٤.