



أرضيات  
الحماية  
الاجتماعية

الاقتصاد  
الريفي

أشكال العمل  
غير المقبولة

العمل  
اللائق

الإنتاجية  
وظروف العمل  
في المنشآت  
الصغيرة  
والمتوسطة

الاقتصاد  
غير المنظم

الوظائف  
والمهارات  
لصالح الشباب

الامتثال  
في مكان  
العمل

وظائف أكثر  
وأفضل للنمو  
الشامل

تنفيذ برنامج  
منظمة العمل الدولية  
للفترة

٢٠١٤-٢٠١٥

تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية  
للفترة

٢٠١٥-٢٠١٤



تقرير المدير العام

تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية  
للفترة

٢٠١٥-٢٠١٤

مؤتمر العمل الدولي  
الدورة ١٠٥، ٢٠١٦

مكتب العمل الدولي جنيف

يمكن الإطلاع على هذا التقرير على موقع منظمة العمل الدولية التالي: (www.ilo.org/ILC).

ISBN 978-92-2-629701-2 (print)  
ISBN 978-92-2-629702-9 (web pdf)  
ISSN 0252-7022

الطبعة الأولى، ٢٠١٦

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي وعلى المنتجات الرقمية الصادرة عنه، عن طريق المكتبات الكبرى أو منصات التوزيع الرقمية، أو طلبها مباشرة من: [ilo@turpin-distribution.com](mailto:ilo@turpin-distribution.com). وللإطلاع على مزيد من المعلومات، زوروا موقعنا الإلكتروني على العنوان: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns) أو اتصلوا بالعنوان: [ilopubs@ilo.org](mailto:ilopubs@ilo.org).

# المحتويات

vii	المختصرات
ix	موجز تنفيذي
١	مقدمة
	<b>الجزء الأول - لمحة عامة عن التقدم المحرز والإنجازات المحققة</b>
٧	١- تمكين منظمة العمل الدولية من رفع تحديات العصر في عالم العمل
١٠	٢- النتائج المحرزة
١٠	١-٢ النتائج القطرية
١٢	٢-٢ منتجات المعارف وتنمية القدرات
١٥	٣-٢ استعراض الدروس المستخلصة
١٩	٣- الإدارة لأغراض الإنجاز
١٩	١-٣ التوظيف وتنمية الموارد البشرية
٢٠	٢-٣ الإنفاق والأداء المالي
٢٣	٣-٣ الفعالية التنظيمية
	<b>الجزء الثاني - مجالات العمل الرئيسية لمنظمة العمل الدولية</b>
٣١	٤- أمثلة مختارة عن عمل منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين
٣١	١-٤ المجالات ذات الأهمية البالغة
٤٠	٢-٤ تقوية منظمات أصحاب العمل
٤١	٣-٤ تقوية منظمات العمال
٤٢	٤-٤ تعزيز الإدارة السديدة من خلال الحوار الاجتماعي العالمي على المستوى القطاعي
٤٣	٥-٤ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز
٤٤	٦-٤ عمل الأطفال والحوار الاجتماعي
٤٥	٥- أبرز الأنشطة الإقليمية
٤٥	١-٥ إقليم أفريقيا
٤٨	٢-٥ إقليم أمريكا اللاتينية والكاريبي
٥٠	٣-٥ إقليم الدول العربية
٥٣	٤-٥ إقليم آسيا والمحيط الهادئ
٥٦	٥-٥ إقليم أوروبا وآسيا الوسطى
	<b>ملاحق</b>
٦٣	الملحق الأول: قائمة مؤشرات النتائج في البرنامج والميزانية مع الأهداف والنتائج للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠
٧٠	الملحق الثاني: نفقات الميزانية العادية حسب باب الاعتماد، ٢٠١٥-٢٠١٤
٧١	الملحق الثالث: النفقات في الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٤
٧٢	الملحق الرابع: الإنفاق على برامج التعاون التقني حسب مصدر التمويل والإقليم الجغرافي ونوع المساعدة، ٢٠١٥-٢٠١٤ (باستثناء المصروفات الإدارية)
٧٤	الملحق الخامس: الإنفاق على التعاون التقني حسب الإقليم والبلد، ٢٠١٥-٢٠١٤ (بآلاف الدولارات الأمريكية) (باستثناء المصاريف الإدارية)



# المختصرات

اتحاد أصحاب العمل في رابطة أمم جنوب شرق آسيا	ACE
مجال الأهمية البالغة	ACI
مصرف التنمية الآسيوي	ADB
مصرف التنمية الأفريقي	AfDB
رابطة أمم جنوب شرق آسيا	ASEAN
مجلس نقابات رابطة أمم جنوب شرق آسيا	ATUC
مفوضية الاتحاد الأفريقي	AUC
مجلس الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة المعني بالتنسيق	CEB
البرنامج القطري للعمل اللائق	DWCP
الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا	ECOWAS
البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة	EESE
مناطق تجهيز الصادرات	EPZs
إدارة المخاطر المؤسسية	ERM
الاتحاد الأوروبي	EU
منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)	FAO
مجلس التعاون لدول الخليج	GCC
موارد بشرية	HR
مكتب مراجعة الحسابات والإشراف الداخليين	IAO
مبادرة شفافية المعونة الدولية	IATI
المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل	ICLS
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	IFAD
المؤسسة المالية الدولية	IFC
مؤتمر العمل الدولي	ILC
صندوق النقد الدولي	IMF
المنظمة الدولية للهجرة	IOM
النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد	IRIS
تكنولوجيا المعلومات	IT
اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦	MLC, 2006



منشآت صغيرة وبالغة الصغر	MSEs
المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل	NEDLAC
الشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا	NEPAD
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	OECD
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي/ لجنة المساعدة الإنمائية	OECD/DAC
السلامة والصحة المهنيّتان	OSH
البرنامج والميزانية	P&B
الحساب التكميلي للميزانية العادية	RBSA
التعاون التقني في الميزانية العادية	RBTC
الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي	SADC
برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقدرة على التنافس	SCORE
هدف التنمية المستدامة	SDG
النظام المتكامل لقياس الإنتاجية وتحسينها	SIMAPRO
كيف تبدأ مشروعك وتحسنه	SIYB
منشآت صغيرة ومتوسطة الحجم	SMEs
أشكال العمل غير المقبولة	UFW
الأمم المتحدة	UN
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز	UNAIDS
إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية	UNDAF
مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية	UNDG
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	UNDP
اللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة	UNECA
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	UNESCO
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)	UNICEF
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)	UNIDO
شراكة الأمم المتحدة لتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة	UNPRPD
لجنة الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا	WAEMU
لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية: الاتجاهات	WESO
منظمة الصحة العالمية	WHO
التعاون التقني من خارج الميزانية	XBTC



موجز  
تتقيدي





كانت محددة في بداية فترة السنتين، ولكنها أدنى بقليل من النتائج البالغ عددها ٨٤٠ نتيجة والمسجلة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، وهو ما يشهد على الجهود النيرة بقصد تركيز الموارد على عمليات تدخل أقل عدداً وأفضل تكاملاً، من شأنها أن تدعم مجالات الأهمية البالغة. ويمكن الاطلاع على تفاصيل هذه النتائج على المستوى القطري، مصنفة بحسب النتيجة والإقليم، على شبكة الويب على العنوان التالي: [www.ilo.org/program](http://www.ilo.org/program).

وفي حين يبيّن التقرير كيف استندت منظمة العمل الدولية إلى الدروس المستخلصة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، فإنه يعرض الدروس الرئيسية المستخلصة في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ من مجالات الأهمية البالغة ومن تطوير قدرات الهيئات المكونة، مما يبرز الدور المهم والمنتامي الذي يضطلع به مركز التدريب الدولي لمنظمة العمل الدولية في هذا الصدد. وترد في التقرير معالم بارزة عن أهم جوانب تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية، بما في ذلك العمل في إطار مجالات الأهمية البالغة والنشاط في الأقاليم الخمسة جميعها، بما فيها لمحة عامة عن وضع البرامج القطرية للعمل اللائق وأمثلة عن التزام منظمة العمل الدولية من خلال البرامج القطرية المتكاملة للعمل اللائق وما حققته من نتائج.

وجرى استهلال أو تقوية عدد من الإصلاحات بغية تعزيز الفعالية التنظيمية في مجالات من قبيل تنمية الموارد البشرية والتعاون الإنمائي وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وأفضت الإصلاحات المؤسسية لهيكلية وإجراءات منظمة العمل الدولية المعنية بالإدارة السديدة، إلى ترتيبات جديدة لدورة مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٥ وإصلاحات لمجلس الإدارة، أثمرت عن تحسينات من حيث الفعالية والنجاعة.

ومن باب الاستجابة لطلبات الهيئات المكونة في الدول الأعضاء، خصصت منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، قرابة ٦٠٦ مليون دولار أمريكي في الميزانية العادية، و٤٣٠ مليون دولار أمريكي من التمويل الطوعي من خارج الميزانية و٣٢ مليون دولار أمريكي في الحساب التكميلي للميزانية العادية. وازدادت حصة التمويل المحلي في إجمالي التمويل الطوعي من خارج الميزانية من نسبة ٣,٨ في المائة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ إلى نسبة ٥ في المائة في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. وبحلول نهاية عام ٢٠١٥، كانت منظمة العمل الدولية تتمتع بمجموعة تضم ٦٠٠ مشروع مع ١٢٠ شريكاً من شركاء التنمية في أكثر من ١٠٠ بلد. كما جرى توقيع ما مجموعه ٩٢ شراكة جديدة بين القطاعين العام والخاص خلال فترة السنتين وعشر شراكات جديدة مع البلدان ذات الدخل المتوسط والشركاء من بلدان الجنوب والتعاون المثلى.

هذا التقرير بشأن تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ هو آخر تقرير يستعرض أداء منظمة العمل الدولية بموجب إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. وهو يتمحور حول الأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق - العمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والحقوق في العمل - وحول النتائج البالغ عددها ١٩ نتيجة. وخلال فترة السنتين، انصب تركيز برنامج منظمة العمل الدولية بشكل خاص على ثمانية مجالات ذات أهمية بالغة، يسعى كل مجال منها إلى معالجة أوضاع هي من مواضيع الساعة وذات شغل رئيسي في عدد كبير من الدول الأعضاء وتستطيع فيها منظمة العمل الدولية أن تحدث فرقاً. كما شهدت فترة السنتين مزيداً من تعزيز برنامج الإصلاح الذي أطلقه المدير العام في ٢٠١٢.

وخلال فترة السنتين، ما فتئت بلدان كثيرة في مختلف أنحاء العالم تواجه وقائع متغيرة بوتيرة لم نشهدها من قبل واتسمت بقساوتها على الكثير منها. وكما يوضح التقرير، واصلت منظمة العمل الدولية تعزيز دور الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لمواجهة التحديات المعاصرة في عالم العمل ووضع العالم مجدداً على مسار مستدام من التنمية والنمو المنصفين.

وقد أحرز تقدم على المستوى العالمي والإقليمي والقطري في مجال تعزيز اتساق السياسات والتقارب حول المسائل الجوهرية بالنسبة لولاية منظمة العمل الدولية، من خلال التعاون الملموس مع الأمم المتحدة وكياناتها ومجموعة العشرين وصندوق النقد الدولي والبنك الدولي والمنظمات الإقليمية، بما فيها مصارف التنمية واللجان الاقتصادية. وساهمت منظمة العمل الدولية مساهمة قوية في اعتماد برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ عموماً، والهدف ٨ بشأن التنمية المستدامة خصوصاً.

ولا يزال إحراز التقدم في مواصلة الارتقاء بالقدرة التحليلية والإحصائية لمنظمة العمل الدولية وقدرتها على نشر المعلومات، يشكل حجر الزاوية لاستراتيجية تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية في فترة السنتين، على المستويين العالمي والقطري على حد سواء. وضمن سلسلة منتجات المعارف، كان من شأن التقارير الرائدة الثلاثة: لمحة عامة عن العمالة والشؤون الاجتماعية في العالم؛ الاتجاهات؛ التقرير العالمي للضمان الاجتماعي؛ تقرير الأجور في العالم، أن استقطبت اهتماماً واسع النطاق واستنارت بها النقاشات السياسية العالمية واسترشدت بها عملية توفير الخدمات إلى الهيئات المكونة في الدول الأعضاء.

وتحقق ما مجموعه ٧٧٤ نتيجة قطرية في ١٣٧ دولة عضواً. وقد تجاوز ذلك الأهداف البالغ عددها ٧٢١ هدفاً والتي







# مقدمة

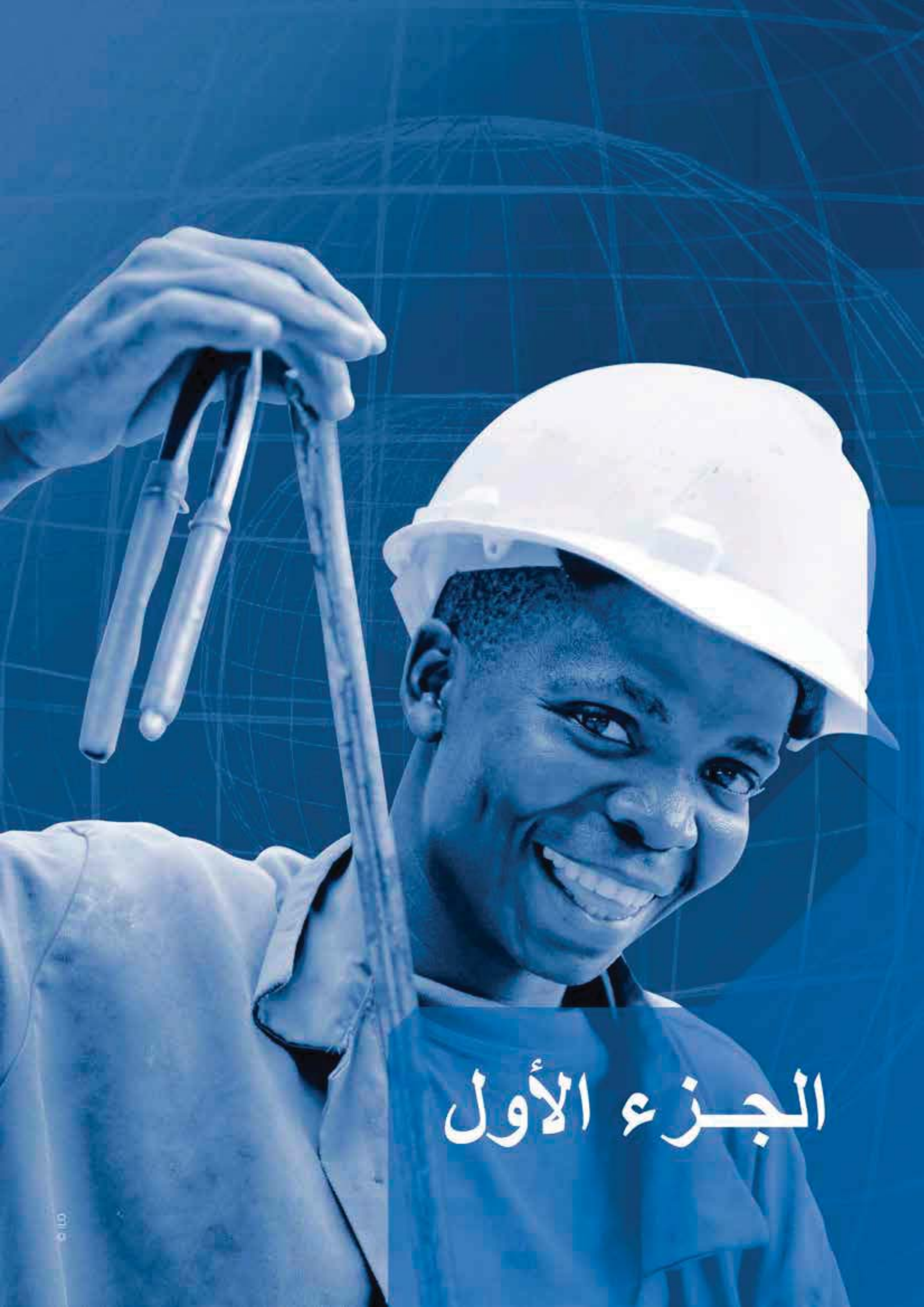




١. أُعد هذا التقرير طبقاً لقرار مجلس الإدارة الصادر في تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٩٩. وعلى غرار ما جرت عليه العادة في هذه المرحلة من كل فترة سنتين وعملاً بالإجراء المعمود، يُقدم هذا التقرير أولاً إلى مجلس الإدارة ثم إلى مؤتمر العمل الدولي. وهو يستعرض تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ تمشياً مع البرنامج والميزانية لفترة السنتين.
  ٢. ويجسد محتوى التقرير وشكله طلب مجلس الإدارة، استجابةً للتقريرين الأخيرين عن التنفيذ، لإتاحة معلومات عن التقدم المحرز خلال فترة السنتين على أساس مؤشرات الأداء وعن مساهمة المكتب المحددة في إحراز النتائج.
  ٣. وعليه، فإن التقرير عن الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ يستند إلى نهج تحليلي يبين العوامل الرئيسية في إحراز النتائج. ويعرض الدروس المستخلصة خلال فترة السنتين ويسلط الضوء على نتائج يُعتمد بها على المستوى القطري. ويُكَمَل ذلك بمعلومات إضافية، متوافرة على الموقع التالي: [www.ilo.org/program](http://www.ilo.org/program)، ويُشار إليها في مختلف أجزاء التقرير.
٤. والتقرير مقسم إلى جزأين:
- الجزء الأول يجمع المعلومات المتعلقة بالأداء في مجمله تحت ثلاثة عناوين فرعية، ألا وهي: تمكين منظمة العمل الدولية لرفع تحديات العصر في عالم العمل؛ النتائج المحرزة التي تشمل النتائج على المستوى القطري وتوليد منتجات المعارف وتنمية القدرات واستعراض الدروس المستخلصة؛ الإدارة لأغراض الإنجاز، بما في ذلك التوظيف وتنمية الموارد البشرية، والإنفاق والأداء المالي، والفعالية التنظيمية.
  - الجزء الثاني يقدم مزيداً من التغطية المفصلة لأبرز جوانب تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين. ويضم جزأين فرعيين: المعلومات التي تغطي مجالات العمل الرئيسية، بما فيها كل مجال من مجالات الأهمية البالغة، ومستجدات العمل الإقليمية في الأقاليم الخمسة كافة، بما في ذلك لمحة عامة عن البرنامج القطري للعمل اللائق لكل إقليم.







# الجزء الأول





## ١- تمكين منظمة العمل الدولية من رفع تحديات العصر في عالم العمل

٥. خلال فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥، طرح عدم ثبات وعدم اكتمال الانتعاش من الآثار الشديدة للأزمة المالية، إلى جانب بطء وتيرة النمو الاقتصادي العالمي والتغير السريع في عالم العالم، تحديات جسيمة أمام الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في جميع الأقاليم.
٦. وعلى الصعيد العالمي، تجاوز مستوى البطالة ٢٠٠ مليون شخص في عام ٢٠١٤، وبالنظر إلى ولوج ٤٠ مليون شخص جديد أسواق العمل العالمية سنوياً، لا يزال مستوى البطالة في ارتفاع. إضافة إلى ذلك، تثير طبيعة العمل نفسها مسائل هامة لطالما سعت المنظمة إلى معالجتها. فعلى الصعيد العالمي، لا يزال نصف العمال يعملون في الاقتصاد غير المنظم، بينما يحظى أقل من نسبة ٢٥ في المائة بعقود عمل كاملة الدوام ودائمة، ولا تتمتع قرابة نسبة ٧٥ في المائة من العمال بحماية اجتماعية ملائمة. فضلاً عن ذلك، بالنظر إلى أن عدد العمال الأطفال يصل إلى ١٦٨ مليون طفل وعدد ضحايا العمل الجبري يصل إلى ٢١ مليون ضحية، فإن الكفاح من أجل الاحترام الشامل للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل لم يتكامل بالنجاح بعد.
٧. وعلى خلفية ضعف أسواق العمل وبطء النتائج وعدم كفاية الطلب وتفاقم انعدام المساواة، ساهمت منظمة العمل الدولية في نطاق ولايتها في رفع تحديات عالمية أخرى من أبرز التحديات المطروحة خلال فترة السنتين. وتوقعت حلقة النقاش بشأن "تغير المناخ وعالم العمل"، التي عُقدت في سياق قمة عالم العمل خلال الدورة الرابعة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي، مشاركة منظمة العمل الدولية في مؤتمر باريس للأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥. إضافة إلى ذلك، استجابت المنظمة بفعالية لمسائل الهجرة واللاجئين، التي زادت حدتها مع تآجج النزاعات في مختلف أنحاء العالم.
٨. وزادت خطورة الوضع الاقتصادي من وطأة الضغوط على النظام متعدد الأطراف برمته كي يظهر فعاليته وملاءمته للغرض المتوخى. وسعت منظمة العمل الدولية إلى ذلك بالاستمرار في تنفيذ برنامج الإصلاح الذي أطلقه المدير العام عند تسلم منصبه في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢. وتزيد تلك الإصلاحات من نجاعة المنظمة، بما يمكنها من خدمة هيئاتها المكونة خدمة أفضل وأداء دور أكثر فعالية في مواصلة الاضطلاع بولايتها السياسية في إطار البيئة السياسية العالمية. وتجلت استجابة المنظمة المعززة للحاجة الملحة، على سبيل المثال، في ردة فعلها على الانهيار المأساوي لمصنع "رانا بلازا" في بنغلاديش في نيسان/أبريل ٢٠١٣؛ وخلال الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، استمرت منظمة العمل الدولية في تقديم دعم تقني ومالي يعتد به، بما في ذلك من خلال تشجيع الحوار الاجتماعي والمساعدة في عملية تعويض الناجين والأقارب، إلى جانب سلامة المباني وعملية تفتيش العمل.
٩. وعلى هذا الأساس، اعترف المجتمع الدولي بقيمة وأهمية مختلف جوانب برنامج العمل اللائق في عدد من المنتديات، بما فيها الأمم المتحدة ومجموعة العشرين. ويمكن أن يعزى التأثير المتزايد لمنظمة العمل الدولية إلى عدد من العوامل. وهي تشمل إعداد إحصاءات جيدة وتعزيز البحوث والتحليل السياسي بشأن مواضيع غاية في الأهمية - مما يتجسد في التقارير الرائدة من قبيل تقرير الأجرور في العالم، واللمحة العامة العالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية. والاتجاهات وتقرير الحماية الاجتماعية في العالم - إلى جانب أعمال تحليلية وسياسية أخرى، إضافة إلى تحسن التنسيق الداخلي والاتساق السياسي على نطاق المكتب نتيجة لهيكلة التنظيمي الجديد. وقد زادت هذه العوامل من قدرة المكتب على التأثير السياسي في إطار النظام متعدد الأطراف.
١٠. وخلال الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، واصلت الأمم المتحدة عملها من أجل تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية؛ وكان من شأن مؤتمر قمة الأمم المتحدة لاعتماد خطة التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، أن اعتمد برنامجاً جديداً تحت عنوان "تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠" في أيلول/سبتمبر ٢٠١٥. وأتاحت الخطة فرصة كبرى للأمم المتحدة عامة، ومنظمة العمل الدولية خاصة، من أجل دعم الدول الأعضاء في التزامها بتحقيق أهداف طموحة للتنمية المستدامة تجسد توافقاً واسعاً في الآراء على نطاق عريض من الأولويات الملحة والمتداخلة. ويُعد هدف التنمية المستدامة رقم ٨ "تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع"، بمثابة محور يربط بين العناصر الاجتماعية والاقتصادية والبيئية للخطة. إضافة إلى ذلك، فإن جميع أهداف التنمية المستدامة تقريباً، ترتبط إما بصفة مباشرة أو غير مباشرة بولاية المنظمة والركائز الأربع لبرنامج العمل اللائق. وهذا ما يتيح أمام منظمة العمل الدولية فرصة حقيقية للتأثير في التنمية العالمية على مدى السنوات الخمس عشرة المقبلة.
١١. وقد ساهمت المنظمة بقوة في اعتماد خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ عامةً والهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة خاصةً، عملاً بقرار مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢ القاضي بإرساء هذا الهدف هدفاً للمنظمة. وشملت مساهمتها أنشطة مجموعة أصدقاء العمل اللائق من أجل التنمية المستدامة، التي تشارك في رئاستها أنغولا وبلجيكا وتضم ٣٤ دولة من الدول الأعضاء، والتي أدت دوراً أساسياً في حشد وتنسيق الدعم السياسي والتقني للدفع قديماً بمسائل العمالة والحماية الاجتماعية في إطار خطة عام ٢٠٣٠. كما دعمت عملية إدماج عناصر العمل اللائق، التي تكلفت بالنجاح، في الوثيقة الختامية للمؤتمر الدولي الثالث لتمويل التنمية، الذي عُقد في أديس أبابا، إثيوبيا، في تموز/يوليه ٢٠١٥. فضلاً عن ذلك، أصدر المكتب عدداً من التقارير خلال الفترة التحضيرية ثلاثية السنوات تتناول

العالمي المبذول للقضاء على جميع أشكال الرق المعاصرة. وفي مؤتمر عام ٢٠١٥، أصبح النيجر أول بلد يصدق على البروتوكول، متبوعاً بالنرويج؛ ونظراً لتصديق هذين البلدين على البروتوكول، فإنه سيدخل حيز النفاذ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦. إضافة إلى ذلك، اعتمد مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٥ توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤). والتوصية رقم ٢٠٤ هي أول صك من صكوك العمل الدولية على الإطلاق يهدف خصيصاً إلى معالجة الاقتصاد غير المنظم.

١٥. وعلى المستوى المؤسسي، اتخذت خطوات فعالة حرصاً على أن تظل مجموعة المعايير مواكبة للعصر وملائمة وتتجاوب مع عالم العمل. واستمر بذل الجهود لضمان ملكية الهيكل الثلاثي لمعايير العمل الدولية وتوسيع نطاق الحصول على المصادر التي تزخر بالمعلومات المستمدة من نظام الإشراف وتيسير الوصول إليها، بما في ذلك من خلال كفاءة إتاحة منشورات سهلة الاستخدام باللغات الوطنية. علاوة على ذلك، وفي أعقاب عدة أعوام من المناقشات الجدلية إزاء سياسة المعايير، لا سيما إزاء حق الإضراب، قرر مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١٥ أن يطلق آلية استعراض المعايير واعتمد اختصاصاتها بالإجماع في دورته المعقودة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥. وفي هذا الصدد، دخل صك تعديل دستور منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٧ حيز النفاذ في ٨ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، عقب التصديق عليه أو قبوله من جانب ثلثي الدول الأعضاء، بما فيها خمس دول على الأقل من الدول الأعضاء ذات الأهمية الصناعية الرئيسية. وتم بلوغ تلك العتبة بتصديق جزر كوك، أحدث دولة عضو في المنظمة، على هذا الصك، بعد انضمامها في عام ٢٠١٥. وعليه، سوف يتسنى للمؤتمر إلغاء الاتفاقيات المتقادمة بناء على اقتراح من مجلس الإدارة.

١٦. وفي سياق استعراض العمليات الميدانية والهيكل الميداني والتعاون التقني في إطار عملية إصلاح منظمة العمل الدولية، اعتمدت المنظمة استراتيجية جديدة للتعاون الإنمائي للفترة ٢٠١٥-٢٠١٧. وتتمثل العناصر المحورية الأربعة للاستراتيجية في التركيز والفعالية وتنمية القدرات وحشد الموارد. وهي مصممة لاستخدام المزايا النسبية للمنظمة استخداماً كاملاً، بما في ذلك هيئاتها المكونة الثلاثية ووظيفتها في وضع المعايير، ناهيك عن خبرتها ومعرفتها الرفيعة وتجربتها الثلاثية التشغيلية.

١٧. وتمخضت الإصلاحات المؤسسية لهيكليات وإجراءات إدارة منظمة العمل الدولية عن ترتيبات جديدة لدورة مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٥، بما في ذلك خفض مدته إلى أسبوعين. واستمر الإصلاح السابق لمجلس الإدارة في توليد نقاشات أوجز وأكثر حضوراً وفعالية، كما تعزز عقب استعراض أجراه الفريق العامل المعني بشؤون سير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي. وتكامل بالنجاح انعقاد اجتماعين إقليميين في الأمريكتين وأفريقيا خلال الفترة المشمولة بالاستعراض.

بالتحليل مدى مساهمة التقدم المحرز نحو تحقيق العمل اللائق في الحد من الفقر وتحويل الاقتصادات إلى مسار التنمية المستدامة.

١٢. وفي مؤتمر قمة مجموعة العشرين، تنشط منظمة العمل الدولية أكثر فأكثر، بناء على طلب الدول الأعضاء، في تقديم البحوث والأدلة التجريبية والتحليلات السياسية وأفضل الممارسات بشأن مجموعة واسعة من مسائل العمالة والشؤون الاجتماعية. وقد بات الآن وزراء العمل والعمالة في بلدان مجموعة العشرين يجتمعون سنوياً وتجسد بياناتهم الوزارية مجموعة من مواقف منظمة العمل الدولية بلغة واضحة وأكثر إقناعاً. وقد أنشئ الفريق العامل المعني بالعمالة التابع لمجموعة العشرين في عام ٢٠١٤. وفي هذا السياق، دعت منظمة العمل الدولية مراراً وتكراراً إلى اعتماد نهج سياسي متسق ومتكامل إزاء سياسات العمالة والشؤون الاجتماعية على أساس إعلان منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. وقد تجلى هذا العمل بقوة في بلاغ القادة المعتمد في مؤتمر قمة مجموعة العشرين لعام ٢٠١٤ في بريسان، أستراليا، ومؤتمر قمة مجموعة العشرين لعام ٢٠١٥ في أنطاليا، تركيا، وفي عدد من التقارير التي أعدها المكتب، بالتعاون مع منظمات دولية أخرى في أغلب الأحيان. وتلك التقارير متاحة على الموقعين الإلكترونيين لمجموعة العشرين ومنظمة العمل الدولية.

١٣. وقد خلف العمل التحليلي لمنظمة العمل الدولية، المنجز غالباً بالتعاون مع صندوق النقد الدولي أو منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي أو البنك الدولي، أثراً كذلك على النظام متعدد الأطراف الأوسع نطاقاً، مما أدى إلى التقاء متزايد حول المسائل المحورية بالنسبة إلى ولاية منظمة العمل الدولية، كالتأثير السلبي لانعدام المساواة في الدخل على النمو أو الدور الرئيسي الذي تؤديه سياسات الحماية الاجتماعية وسوق العمل في التصدي لانعدام المساواة. وقد وجهت المنظمة اهتماماً سياسياً خاصاً لاحتياجات النساء والشباب والأقليات والمهاجرين، ودعت بنجاح إلى اعتماد أهداف نوعية لتوفير الحوافز وقياس التقدم المحرز بشأن مشاركة النساء والشباب في سوق العمل.

١٤. وموازة مع حرص منظمة العمل الدولية على تعزيز قدرتها على تناول جدول الأعمال السياسي الدولي، فإنها استمرت في تنفيذ ولايتها في مجال معايير العمل الدولية. ويشهد تصديق ٥٩ دولة من الدول الأعضاء على ٣٩ معياراً من معايير العمل الدولية المختلفة، خلال فترة السنتين، على استمرار أهمية وفائدة صكوك منظمة العمل الدولية والمبادئ التي تركزها. إضافة إلى ذلك، اعتُمد صك جديدان خلال هذه الفترة. ويحدث بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٤، ويعزز الإجراءات المتخذة على الصعيد العالمي لوضع حد للعمل الجبري، بما في ذلك الاتجار بالأشخاص والممارسات الشبيهة بالرق، كما يضع المنظمة في مكانة تجعلها جهة فاعلة رئيسية في الجهد

العمل؛ المعايير؛ الإدارة السديدة؛ الحد من الفقر؛ المبادرة الخضراء؛ مبادرة المنشآت. وبالاقتتران مع أوجه التحسن المذكورة آنفاً في قدرات المنظمة وبناء على عملية الإصلاح التي أطلقت في عام ٢٠١٢، تسعى المنظمة إلى أن تحتل أفضل مكانة ممكنة للمضي قدماً وبوتيرة لا هوادة فيها، في ولايتها الرامية إلى تحقيق العدالة الاجتماعية وهي تطلّ عتبة مؤيبتها الثانية.

١٨. وإذ تستهل منظمة العمل الدولية تنفيذ برنامجها وميزانياتها للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، فإنها تتصرف على أساس توافق قوي في الآراء إزاء أهمية النتائج السياسية العشر ذات المكانة المحورية، وتدعمها ثلاث نتائج تمكينية، كما تتطلع إلى عيدها المائة في عام ٢٠١٩. وفي إطار التحضير لذلك الحدث، وافق مجلس الإدارة على تنفيذ سبع مبادرات مؤوية لمنح توجه و غرض ومحتوى استراتيجي للمنظمة ولعملها وولايتها فيما يتعلّق بما يلي: مستقبل العمل؛ المرأة في

## ٢- النتائج المحرزة

١٩. ترد على شبكة الإنترنت على الموقع التالي: [www.ilo.org/program](http://www.ilo.org/program) جداول مفصلة بالنتائج تقابل النتائج التسع عشرة المرسخة في إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، مصنفة حسب ٥٠ مؤشراً للنتائج. ويرد وصف لكل مؤشر من مؤشرات النتائج في الملحق، يبين الأهداف المقابلة للدورة الكاملة من ست سنوات لإطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ وعدد النتائج المحققة.
٢٠. ويقدم هذا الجزء من التقرير معلومات بشأن التوزيع الجغرافي للنتائج على المستوى القطري، ويسلط الضوء على أبرز الإنجازات فيما يتعلق بإدارة المعارف وتنمية القدرات ويعرض الدروس المستخلصة. وترد في الجزء الثاني معلومات تكملية عن مجالات العمل والمستجدات الإقليمية الرئيسية، وهي توفر مزيداً من التوضيحات عن إجمالي النتائج المعروضة أدناه.

### الجدول ١: ملخص النتائج بحسب مؤشر النتائج والإقليم

نتيجة البرنامج والميزانية	مؤشر البرنامج والميزانية	نتائج الفترة -٢٠١٢	أهداف الفترة -٢٠١٤	نتائج الفترة -٢٠١٤	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
<b>الهدف الاستراتيجي: خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين</b>									
١. النهوض بالعمالة	1.1	12	18	25	14	2	0	7	2
	1.2	11	8	4	1	2	0	1	0
	1.3	16	11	17	10	1	1	5	0
	1.4	6	11	7	2	1	2	2	0
	1.5	7	20	13	6	1	0	6	0
	1.6	5	14	11	3	6	1	1	0
٢. تطوير المهارات	2.1	12	17	17	6	6	0	4	1
	2.2	7	7	8	5	0	0	3	0
	2.3	3	5	5	2	0	0	3	0
	2.4	8	6	11	6	2	0	2	1
	2.5	15	15	23	9	4	2	5	3
٣. المنشآت المستدامة	3.1	5	7	4	3	1	0	0	0
	3.2	32	29	31	14	7	2	8	0
	3.3	5	14	12	2	4	2	3	1
	3.4	1	2	4	3	1	0	0	0
<b>الهدف الاستراتيجي: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع</b>									
٤. الضمان الاجتماعي	4.1	18	10	11	3	4	1	1	2
	4.2	11	12	25	8	4	5	7	1
	4.3	20	8	17	3	2	4	6	2
٥. ظروف العمل	5.1	12	10	18	4	8	1	3	2
	5.2	9	8	16	5	1	0	6	4

نتيجة البرنامج والميزانية	مؤشر البرنامج والميزانية	نتائج الفترة -٢٠١٢	أهداف الفترة -٢٠١٤	نتائج الفترة -٢٠١٤	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
٦. السلامة والصحة المهنية	6.1	17	11	11	5	1	1	4	0
	6.2	13	11	8	1	2	1	3	1
٧. هجرة اليد العاملة	7.1	8	8	15	3	2	1	9	0
	7.2	11	9	8	1	1	1	4	1
٨. فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز	8.1	12	6	3	2	0	0	1	0
	8.2	37	30	33	17	7	0	7	2
<b>الهدف الاستراتيجي: تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي</b>									
٩. منظمات أصحاب العمل	9.1	10	15	13	6	2	0	3	2
	9.2	33	25	41	13	12	3	8	5
	9.3	27	20	34	8	11	1	10	4
١٠. منظمات العمال	10.1	39	49	38	11	15	2	7	3
	10.2	24	29	28	10	6	3	6	3
١١. إدارة العمل وقانون العمل	11.1	9	10	4	1	3	0	0	0
	11.2	11	13	14	4	4	1	5	0
	11.3	9	9	4	1	0	1	2	0
١٢. الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية	12.1	14	13	12	8	2	1	1	0
	12.2	12	10	16	6	2	1	5	2
١٣. العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية	13.1	12	4	7	2	1	0	2	2
	13.2	19	10	12	2	4	1	5	0
<b>الهدف الاستراتيجي: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل</b>									
١٤. الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية	14.1	7	16	9	3	2	0	3	1
	14.2	3	3	2	0	0	1	1	0
١٥. العمل الجبري	15.1	8	8	8	1	3	0	4	0
١٦. عمل الأطفال	16.1	50	30	39	9	15	3	8	4
	16.2	66	32	61	17	17	3	14	10
١٧. التمييز في العمل	17.1	7	16	12	3	4	1	4	0
١٨. معايير العمل الدولية	18.1	125	40	36	8	13	2	8	5
	18.2	10	5	3	0	0	1	1	1
	18.3	1	20	1	0	0	0	1	0
	18.4	20	16	17	10	1	0	5	1
<b>اتساق السياسات</b>									
١٩. تعميم العمل اللائق	19.1	9	16	6	3	1	0	2	0
	19.2	2	5	3	0	0	0	0	0



بعنوان لمحة عامة عالمية جديدة عن العمالة والشؤون الاجتماعية: الاتجاهات، الذي يصدر مرتين في السنة. ولا يزال التقرير العالمي للضمان الاجتماعي وتقارير الأجور في العالم يجتذبان اهتماماً متزايداً ويؤثران في النقاشات السياسية على صعيد العالم وينيرانها. ولأول مرة، صدر ملحق لتقرير الأجور في العالم بالنسبة لآسيا والمحيط الهادئ. وإلى جانب تقرير الأجور في العالم وقاعدة البيانات بشأن الأجور في العالم، التي وُسع نطاقها ليشمل ١٣٠ دولة عضواً، استُخدم لتوجيه عملية تقديم الخدمات الاستشارية بشأن سياسات الأجور لفائدة الدول الأعضاء، وجمع البيانات المتعلقة بالأجور وإتاحة دورات تدريبية مستنيرة بشأن سياسات الأجور لفائدة ٦٠٠ مشارك، نصفهم من آسيا والمحيط الهادئ، من ٢٧ دولة على الأقل من الدول الأعضاء.

٢٦. وأحرز تقدم نحو مزيد من التحليل القائم على الأدلة من خلال التركيز على سبل استحداث مزيد من فرص العمل اللائق وإنشاء فريق مستقل لاستعراض البحوث نهاية عام ٢٠١٤ لاستعراض البحوث الصادرة من خلال منشور لمحة عامة عالمية جديدة عن العمالة والشؤون الاجتماعية: الاتجاهات. وأقيمت شبكات معرفية لتبادل استنتاجات البحوث وأساليبها المحدثة، كما أنشئت مجالس للخبراء لإبداء تعليقات تقنية مفصلة على البحوث قبل نشرها.

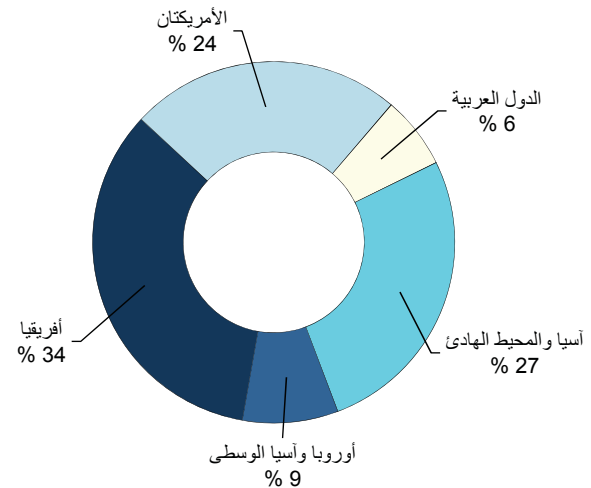
٢٧. ومن البحوث الأخرى القائمة على الأدلة، سلسلة الدراسات المتعلقة بالنمو المترافق مع الإنصاف، التي تشمل ما يلي: تقارير عن بلدان الأزمة الأوروبية؛ مشاريع خاصة بمسائل من قبيل مستقبل العمل والتجارة والاستثمار وأسواق العمل؛ إجراء جرد لحالات الفقر والسياسات خلال الأزمة؛ تقييم أثر سياسات سوق العمل النشطة في أمريكا اللاتينية. وقد عزز هذا العمل مشاركة منظمة العمل الدولية إلى جانب مجموعة العشرين من خلال استخدام بحوث ملائمة من حيث التوقيت وقائمة على الأدلة، عُمت ونوقشت من خلال سلسلة الحلقات الدراسية البحثية لمنظمة العمل الدولية، في مؤتمرات مشتركة نُظمت مع شركاء خارجيين ومن خلال الحوار مع الفريق المعني باستعراض البحوث. كما أُتيحَت معلومات من خلال النشرة الإخبارية البحثية والبوابة الإلكترونية لمنظمة العمل الدولية.

٢٨. ويقدم الإطار ١ منتجات وأدوات معرفية مختارة أُعدت خلال فترة السنتين لدعم العمل على المستوى القطري (يتوافر مزيد من المعلومات المفصلة على الموقع التالي: [www.ilo.org/program](http://www.ilo.org/program)). والأمثلة مصنفة إلى أربع فئات واسعة من المنتجات، لكن هذه المنتجات مستمدة في معظم الأحيان من حصائل البحوث التطبيقية التي تصب دورها في أدوات بناء القدرات والمنتجات التدريبية التي تتبع الطلب و/أو أدوات إدارة المعلومات أو التوعية.

٢٢. ويبين الشكل ١ التوزيع الإقليمي للنتائج. وسجلت أفريقيا أكبر عدد من النتائج بما يفوق ثلث المجموع، تليها آسيا والمحيط الهادئ بنسبة تفوق الربع على نحو طفيف، ثم الأمريكتان بنسبة تقل عن الربع بشكل طفيف. ويعكس ذلك إلى حد كبير التوزيع في عدد نتائج البرامج القطرية: إذ تتمتع أفريقيا بعدد أكبر من النتائج مقارنة بأي إقليم آخر، بينما تحظى أوروبا وآسيا الوسطى والدول العربية بأقل عدد منها.

٢٣. وتجاوزت نتائج الأهداف البالغة ٧٧٤ والمسجلة خلال الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، الأهداف البالغ عددها ٧٢١ هدفاً المحددة لفترة السنتين. وكانت النتائج الإجمالية أقل على نحو طفيف من النتائج المسجلة في فترة السنتين السابقة، ويجسد ذلك جزئياً بذل جهد متعمد في تركيز الموارد على تدخلات أقل وأكثر تكاملاً والاستفادة من الدروس المستخلصة من فترة البرنامج السابقة، إلى جانب إدخال مجالات الأهمية البالغة.

الشكل ١: النتائج القطرية بحسب الإقليم



## ٢-٢ منتجات المعارف وتنمية القدرات

٢٤. ظل تعزيز قاعدة معارف منظمة العمل الدولية، بما في ذلك في مجال الإحصاءات، إلى جانب تنمية القدرات، ركيزة لاستراتيجية إحراز النتائج بشأن أولويات برنامج المنظمة لفترة السنتين على الصعيدين العالمي والقطري على حد سواء.

### ١-٢-٢ البحوث القائمة على الأدلة ومنتجات المعارف

٢٥. في سياق برنامج البحوث العالمي، أدمج منشور اتجاهات العمالة العالمية ومنشور عالم العمل في المنشور الجديد

## الإطار ١: منتجات مختارة مستقاة من ١٩ نتيجة

### أدوات بناء القدرات

- السياسات الوطنية للعمال: دليل لمنظمات العمال
- الرصد والتعلم من المشاركة السياسية: مجموعة أدوات لفائدة أصحاب العمل ومنظمات الأعمال
- دليل نقابي عن الأحكام التشريعية النموذجية بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية
- دليل للموارد بشأن قضايا الجنسين في السياسات المتعلقة بالعماله و بسوق العمل
- دليل بشأن تحديد حد أدنى للأجور
- كتيب بشأن تفتيش العمل وآليات الامتثال الأخرى في قطاع العمل المنزلي

### نتائج البحوث

- استجابات فعالة لمواجهة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في العمل: دراسة متعددة الأقطار في أفريقيا
- العمل الأفضل: تقارير توليفية عن الامتثال العالمي
- تقارير مشتركة بين الوكالات لرناسات مجموعة العشرين
- التقرير العالمي بشأن عمل الأطفال لعام ٢٠١٥: تمهيد الطريق للعمل اللائق لفائدة الشباب
- تقارير تشخيصية بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في القطاع الريفي ومناطق تجهيز الصادرات والعمل المنزلي

### موارد المعلومات

- منصة تقاسم المعارف المتعلقة بتطوير المهارات
- مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لصالح قطاع الأعمال بشأن معايير العمل الدولية
- منصة تقاسم المعارف المتعلقة بالحماية الاجتماعية
- قاعدة البيانات العالمية بشأن تشريعات السلامة والصحة المهنية (LEGOSH)
- قاعدة البيانات الإحصائية بشأن هجرة اليد العاملة على الصعيد الدولي من أجل رابطة أمم جنوب شرق آسيا
- قاعدة البيانات المشتركة بين الجمعية الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة ومنظمة العمل الدولية بشأن المؤسسات الوطنية للحوار الاجتماعي الثلاثي
- نظام الإبلاغ الإلكتروني الخاص بمعايير العمل الدولية

### أدوات التوعية

- حملة "٥٠ من أجل الحرية" (50 for Freedom): انضم إلى حملة التوعية العامة من أجل إنهاء الرق المعاصر
- تطبيق iPad: InfoStory بشأن معالجة التمييز على أساس الجنس من خلال الإنصاف

## ٢-٢-٢ تعزيز القدرات الإحصائية للهياكل المكونة والمكتب

٢٩. جرى تعزيز القدرات الإحصائية للهياكل المكونة من خلال مبادرات إقليمية وعالمية. وفي عام ٢٠١٥، أطلقت منظمة العمل الدولية من خلال مركز التدريب الدولي في تورينو (مركز تورينو) أكاديمية جديدة لإحصاءات وتحليلات سوق العمل تستهدف خبراء الإحصاءات وصانعي السياسات وكبار المديرين في مجال العمل. وفي إطار متابعة القرارات المعتمدة عام ٢٠١٣ في المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل، شكلت أفرقة عمل ثلاثية لأغراض محددة، كمرجعة التصنيف الدولي بحسب الوضع في الاستخدام لعام ١٩٩٣، ومشاطرة الممارسات الجيدة وإعداد خطة عمل لوضع معايير دولية بشأن إحصاءات هجرة اليد العاملة وإعداد دليل بشأن منهجيات قياس الإيرادات وغيرها من المداخل المرتبطة بالعمل. وفي إطار متابعة القرار المتعلق بإحصاءات العمل والعماله ونقص استخدام اليد العاملة، أطلقت دراسات رائدة في عشرة بلدان لاختبار مختلف جوانب المسألة وتحديد أفضل

أساس للقياس تمثيلاً مع المعايير الجديدة. وقد أطلقت هذه المبادرة بالتعاون مع مصرف التنمية الأفريقي ومؤسسة الأمم المتحدة. وستقدم التوصيات المستندة إلى مجالات العمل هذه عام ٢٠١٨ في المؤتمر الدولي العشرين لخبراء إحصاءات العمل.

٣٠. وتم تكثيف الجهود المبذولة لجمع ونشر الإحصاءات عن كل ركيزة من الركائز الأربع لبرنامج العمل اللائق، مما أفضى إلى توسع نطاق قاعدة البيانات الإحصائية المركزية، ILOSTAT، من ٨ مليون إلى أكثر من ٣٥ مليون من قيم البيانات. وشمل هذا العمل نشر مجموعات البيانات الجديدة من أجل تقرير الأجور في العالم، ومؤشرات الضمان الاجتماعي وبيانات هجرة اليد العاملة الخاصة ببلدان رابطة أمم جنوب شرق آسيا، وتحديث وتوحيد جمع المؤشرات السنوية، والتقديرات والتوقعات المتعلقة بالقوى العاملة، وقاعدة البيانات العالمية بشأن مؤشرات أسواق عمل الشباب، Youthstats. إضافة إلى ذلك، فقد صدرت الطبعة التاسعة من المؤشرات الرئيسية لسوق العمل.

٣١. وسيتم إدراج برنامج العمل اللائق في أهداف التنمية المستدامة فرصاً جديدة، علماً أن المكتب قد شرع في جمع الإحصاءات لقياس التقدم المحرز. وخلال الجزء الأول من فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، سوف تضطلع إدارة الإحصاءات بعمل تحضيرى مفصل لإضفاء اللمسات الأخيرة على المؤشرات المحددة التي سيقاس على أساسها مدى التقدم المحرز.

### ٣-٢-٢ تعزيز إبراز عمل المنظمة وإتاحة الوصول إليه عن طريق التواصل وتقاسم المعارف

٣٢. في عام ٢٠١٤، أطلق المكتب البوابة المعرفية لمنظمة العمل الدولية، على العنوان: (<http://www.ilo.org/global/regions/lang--en/index.htm>) وهي تتيح جمع وتصنيف وتقاسم المعلومات والبيانات الخاصة بكل بلد في مجالات المعارف الاستراتيجية. وهي متاحة عبر مدخل واحد ويمكن تصفحها استناداً إلى الأقاليم والبلدان ومجموعات البلدان.

٣٣. وزاد عدد زوار موقع المنظمة الإلكتروني المتكامل تماماً تزايداً مطرداً خلال فترة الاستعراض؛ إذ تلقى ٩٨٠.٠٠٠ زيارة، بما يمثل ٦٧٠.٠٠٠ شخص، و٣,٥ ملايين تصفح شهرياً. وتعزز محتواه من خلال بوابات مواضيعية وقطرية دقيقة تصنف صوامع المعلومات. ويمكن تصفح الموقع الإلكتروني عبر مجموعة من الأجهزة، بما يعزز تجربة المستخدم وإمكانية الوصول إلى المحتوى. ولعل إبرام اتفاقات جديدة مع شركاء رقميين سيستمر في توسيع نطاق نشر تطبيقات محددة للمنظمة ومنشورات الكترونية سهلة الاستخدام على الأجهزة المحمولة. ومن شأن هذه التطبيقات النقلة إلى جانب المعلومات الرقمية التفاعلية أن توصل المشورة التقنية للمنظمة، فضلاً عن إحصاءاتها وبحوثها وسياساتها، إلى مجموعة واسعة من الهيئات المكونة بطرق ابتكارية وجذابة. وتعد تطبيقات InfoStories التابعة للمنظمة مثلاً يجسد هذا النهج الجديد.

٣٤. ويتعزز نشر مواد المنظمة من خلال الموقع الإلكتروني وعلى المنصات النقلة بفضل حضور متكامل على وسائل الإعلام الاجتماعية من "فيسبوك" و"تويتر" و"لينكد إن" و"يوتيوب" و"فليكر". أما المنتبوعون على "تويتر"، الذين كان يبلغ عددهم ٢٥.٠٠٠ أصلاً في نيسان/أبريل ٢٠١٣، فقد ازداد عددهم ليصل إلى أكثر من ٦٢.٥٠٠ منتبوع في أيلول/سبتمبر ٢٠١٥. وأنشئت حسابات لمنشورات المنظمة وتطبيقاتها لدى كل من Apple و Amazon و Google وتتاح الكتب الإلكترونية والتطبيقات على هذه المنصات الرئيسية. كما أبرمت اتفاقات إطارية مع تسعة مومنين رقميين قصد إدراج أكثر من ٤٠٠ منشور من منشورات المنظمة في قواعد بياناتهم المتاحة للمشاركين أو المجموعات المواضيعية أو خدمات الإقراض أو البيع الفردية. وتؤدي هذه الشراكات دوراً فعالاً بالأخص في إبراز بحوث المنظمة من خلال المكتبات والمؤسسات

الأكاديمية في المناطق الناطقة بالإنكليزية من أفريقيا، وآسيا والمحيط الهادئ، وأوروبا، وأمريكا الشمالية.

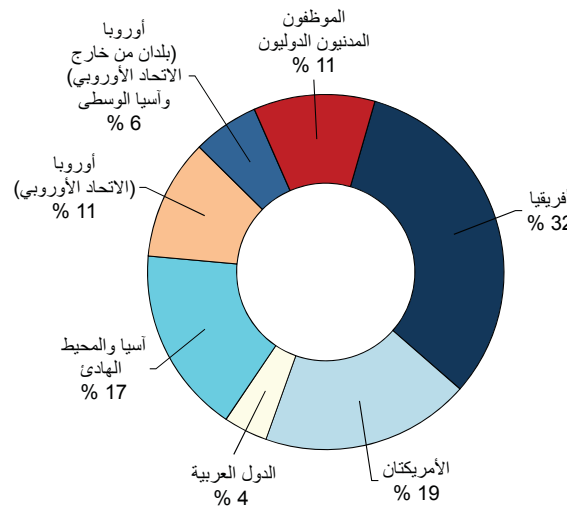
٣٥. وفي عام ٢٠١٤، اعتمد مخزن المنظمة للبيانات بالغة الصغر وحُدث بصفة كاملة ليُتيح مَدْخلاً فريداً إلى ملفات البيانات بالغة الصغر لفائدة الباحثين والمحللين. ويشمل الفهرس مجموعات من البيانات بالغة الصغر بخصوص نحو ٧٠٠ دراسة إلى جانب بيانات شرحية وصفية وموارد من هذا القبيل، موثقة طبقاً للمعايير الدولية. ويتمثل الغرض من المخزن المركزي في تجنب ازدواجية الجهود عندما يحتاج عدة مسؤولين إلى نفس ملفات البيانات بالغة الصغر.

### ٢-٢-٤ تنمية القدرات من خلال مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو

٣٦. خلال الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، استضاف مركز تورينو ٤٢٢ ٢٣ طالباً من ١٩٦ بلداً وإقليمياً في دورات دراسية تغطي المجالات السياسية الرئيسية للمنظمة والخطة الإنمائية الدولية الشاملة. ووفدت أكبر مجموعة من المشاركين من أفريقيا، تلتها الأمريكتان ثم آسيا والمحيط الهادئ (الشكل ٢). ووصل عدد المشاركين من الحكومات وأصحاب العمل والعمال إلى زهاء ١٦.٠٠٠ مشارك، موزعين على النحو المبين في الشكل ٣. وبالإضافة إلى برنامج الدورات العادية، الذي يقدم في غالبته في حرم مركز تورينو، قدمت أنشطة تدريبية مكيفة حسب الاحتياجات في حرم المركز وعلى المستوى الإقليمي والإقليمي الفرعي والوطني على حد سواء.

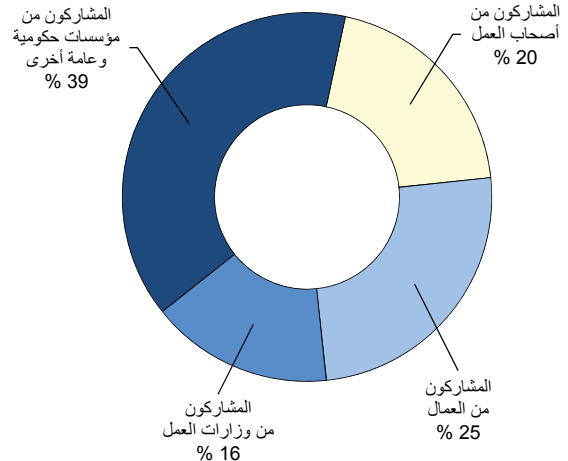
٣٧. وتوسع دور المركز في مجال تطوير موظفي منظمة العمل الدولية توسعاً ملحوظاً خلال فترة الاستعراض؛ إذ حضر ١٦٨٦ موظفاً دوراته التدريبية.

### الشكل ٢: توزيع المشاركين بحسب الإقليم (٢٠١٤-٢٠١٥)



المصدر: مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو.

الشكل ٣: توزيع المشاركين من منظمات الهيئات المكونة الثلاثية (٢٠١٤-٢٠١٥)



المصدر: مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو.

تراعي الدروس المستخلصة من الخطة السابقة وتستند إلى استراتيجية للاستدامة تقوم على ثلاث ركائز مترابطة ومتآزرة، ألا وهي: التنمية والتمويل والإدارة. وتصب مزيداً من التركيز على إشراك المركز بقدر أكبر في: جدولة وتخطيط أنشطة منظمة العمل الدولية؛ المشاريع واسعة النطاق وطويلة الأمد؛ مزيد من التركيز الاستراتيجي على حشد الموارد؛ إعداد منتجات وخدمات جديدة؛ زيادة استخدام تكنولوجيا التعلم؛ تحسين الهياكل الأساسية من خلال العمليات الخضراء.

## ٣-٢ استعراض الدروس المستخلصة

### ١-٣-٢ الاستناد إلى الدروس المستخلصة

من استراتيجيات النتائج للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣

٤٢. في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، استندت استراتيجيات النتائج التسع عشرة إلى الدروس المستخلصة، المحددة في تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣: إعطاء الأولوية بفضل برامج أقل وأكبر حجماً وأفضل تكاملاً؛ تحقيق المزيد من خلال العمل ضمن شراكات مع الآخرين؛ تستغرق النتائج الوقت وينبغي تخطيط وتنسيق التدخلات وفقاً لذلك؛ وضع أدوات ومنتجات رئيسية يمكن استخدامها بسرعة للارتقاء بالتوعية وتوسيع نطاق جمهورها.

٤٣. ومن أمثلة إعطاء الأولوية بفضل برامج أقل وأكبر حجماً وأفضل تكاملاً، غطت الأنشطة المضطلع بها في إطار النتيجة ١٥ بشأن العمل الجبري أكثر من ٢٠ دولة من الدول الأعضاء، ولكنها ركزت على إحراز النتائج في مجموعة فرعية من ثمانية بلدان مع تكييف المساعدة التقنية مع أربعة قطاعات رئيسية وجعلها تستهدف تلك القطاعات: الزراعة وتجهيز الأغذية؛ صيد الأسماك؛ التصنيع؛ العمل المنزلي. وتجسد التجربة في بلدان كالأردن وتونس وميانمار كيف يمكن أن يفرض العمل، متى اقترن بتدخلات مترابطة ومتعاضدة ومتآزرة، إلى إحراز مزيد من النتائج المهمة في إطار مختلف الحصائل، وتكتمل كل نتيجة منها النتائج الأخرى وتعززها. وفي إطار النتيجة ١٧، منحت الجهود المبذولة من أجل التصدي للتمييز في العمل اهتماماً خاصاً لثلاثة مجالات (المساواة بين الجنسين والسكان الأصليين والإعاقة). ورغم إحراز نتائج في ١٢ بلداً، فقد استفادت بلدان عديدة أخرى من الدورات التدريبية والمواد الترويجية للمنظمة بشأن عدم التمييز في الاستخدام.

٤٤. ومجال الإعاقة هو من المجالات التي أحرز فيها التقدم من خلال الشراكات. وقد مولت شراكة الأمم المتحدة لتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة، برامج في إندونيسيا والصين وفيتنام، مكملة ما أنجزته منظمة العمل الدولية من عمل في تلك البلدان. كما عززت الشراكة المذكورة أواصر التعاون مع وكالات الأمم المتحدة التي تعزز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة وزادت من تأثير عمل منظمة العمل الدولية في هذا المجال. وفيما يتعلق بالنتيجة ١٦، عززت الشراكات القوية الجهود التي تبذلها الهيئات المكونة وغيرها من الجهات الفاعلة لضمان إحراز تقدم مستدام نحو

٣٨. وساهم مركز تورينو على نحو استباقي في تطوير وتنفيذ كل مجال من المجالات ذات الأهمية البالغة. وشمل ذلك إعادة تنظيم عروضه التدريبية ورصد عملية التنفيذ (علماً أن نسبة ٤٠ في المائة من أنشطة المركز خلال فترة السنتين كانت متعلقة بمجال أو أكثر من تلك المجالات)، وإعداد أدوات وخدمات تدريبية ملائمة، وتحديث تلك القائمة والارتقاء بها. وعلى سبيل المثال، أطلق المركز، بالتعاون الوثيق مع الإدارات التقنية والمكاتب الميدانية التابعة للمنظمة، أكاديميات عالمية جديدة بشأن إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم والعمل اللائق في الاقتصاد الريفي.

٣٩. وفي عام ٢٠١٤، واصل المركز تعزيز كفاءته في مجال ضمان الجودة من خلال إدخال تقييمات سنوية مستقلة لخدماته التدريبية وتنقيح أدواته لتتبع مدى رضى الزبائن. كما حرص على تحسين جودة تجربة خدمة المشاركين عبر إدخال تدريب معزز من حيث تكنولوجيا المعلومات. ووسع نطاق منصات التعلم عبر الإنترنت لتيسير عملية التواصل ونشر المعلومات، كما أُنشئت دورات دراسية مفتوحة واسعة النطاق على شبكة الإنترنت من أجل توسيع نطاق الوصول إلى الجمهور إلى جانب خفض تكاليف الخدمات.

٤٠. ويبقى البعد الإقليمي لأنشطة المركز من ميزاته النسبية الرئيسية. وهو يستكمل مجموعة من الدورات التدريبية الإقليمية المقدمة في حرم المركز ويزيد من أهمية المجموعة التدريبية التي ينظمها هذا الأخير، ومن ثم يسهم في النتائج الإقليمية والإقليمية الفرعية والخاصة بكل بلد.

٤١. ويعمل مركز تورينو على جعل جهوده المبذولة في سبيل تطوير التعلم والقدرات أكثر اتساقاً مع منظمة العمل الدولية من خلال خطة استراتيجية جديدة (٢٠١٦-٢٠١٧)، أقرها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، وهي

٤٧. ويتاح مزيد من المعلومات المفصلة عن الدروس المستخلصة والإنجازات والأهداف المتوخاة بالنسبة لكل نتيجة من النتائج التسع عشرة على الموقع الآتي: [www.ilo.org/program](http://www.ilo.org/program).

### ٢-٣-٢ الدروس المستخلصة من المجالات ذات الأهمية البالغة

٤٨. يتعلق أحد المكونات المهمة لعمل المكتب في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ بالمجالات الثمانية ذات الأهمية البالغة، ويضم كل مجال منها العمل المضطلع به ضمن عدة نتائج من النتائج التسع عشرة. وقد صيغت لمعالجة التحديات متعددة الأبعاد، التي تواجهها الهيئات المكونة للمنظمة في عالم العمل، بالاستناد إلى خبرات الوحدات التقنية في المقر والمكاتب الميدانية.

٤٩. وشملت مشاطرة المعارف في هذه المجالات، منصات الموارد الإلكترونية والحوارات الإلكترونية، واجتماعات منتظمة للأفرقة عن طريق الفيديو، ولقاءات دورية مفتوحة جمعت بين موظفي الميدان والمقر في إطار حوارات رفيعة المستوى. وفي وقت لاحق خلال فترة السنتين، تعززت طريقة العمل هذه بفضل إنشاء أفرقة تقنية عالمية مهمة.

٥٠. ويظهر الإطار ٢ الدروس المحددة المستخلصة في كل مجال من المجالات ذات الأهمية البالغة، رغم أن العديد منها يصل صدها إلى مجالات متعددة.

### ٣-٣-٢ الدروس المستخلصة من العمل على تنمية القدرات من أجل الإصلاح السياسي

٥١. الدروس العملية المستخلصة التالية مستمدة من تنمية القدرات مع الهيئات المكونة.

٥٢. وتنمية القدرات ليست مجرد عملية تقنية، بل هي أيضاً مشروع موجه نحو النتائج. وليس بإمكان الجهات الفاعلة الخارجية (من قبيل الجهات المانحة والوكالات الدولية وشركات الاستشارة) القيام بشيء يذكر لتيسير التغيير؛ ومن غير المحتمل أن تتحقق تنمية القدرات أو أن تكون مستدامة ما لم تحتضنها الهيئات المكونة وتحرص على قيادتها، وما لم تتمتع المنظمة بفكرة واضحة عن مقصدها وتعليله، فمن المرجح أن تبوء الجهود المبذولة في سبيل تنمية القدرات بالفشل.

٥٣. وحلقات العمل ليست هي الجواب؛ وثمة إفراط في التركيز على قدرتها على التأثير في الممارسات الفردية والتنظيمية. وقد تذكى حلقات العمل والدورات التدريبية الوعي بمسألة ما أو تفيد بإدخال مواضيع جديدة أو تطوير المهارات، لكنها لا تعزز التغيير التحويلي الذي لا يحدث إلا عندما يكون الأفراد قادرين على اختيار الأدوات والأساليب والنهج والتفكير فيها على مدى فترة زمنية أطول. بيد أنه من غير المحتمل أن يتخذ المشاركون في حلقة العمل المبادرة باستخدام أدوات جديدة، لا سيما الأدوات التي تبدو معقدة؛ ومن دون دعم للمتابعة، يحتمل أن يعودوا إلى الممارسات السابقة.

القضاء على عمل الأطفال؛ ويعد العمل المنجز في إطار منصة عمل الأطفال التابعة للمنظمة التي تتولى دوائر الأعمال قيادتها، مثلاً من هذا القبيل. وقد اتفق أعضاء المنصة على مشاطرة نجاحاتهم وإخفاقاتهم في معالجة عمل الأطفال في صناعاتهم وشركاتهم باعتبارها من الدروس المستخلصة.

٤٥. ويتناول العمل السياسي جميع النتائج ويستند إلى نهج تنسيقية قائمة على أطر زمنية واقعية يتجاوز العديد منها فترة سنتين. فعلى سبيل المثال، لا يشمل العمل في إطار النتيجة ١٤ بشأن الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية عادة مجرد تغيير سياسي أو تشريعي، بل يستدعي كذلك تغييراً في السلوك، وتعديل و/أو تنفيذ السياسات المتعلقة بتلك الحقوق. وخلال فترة السنتين، أحرزت بلدان عديدة تقدماً فيما يتعلق بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في مناطق تجهيز الصادرات، بيد أن ذلك لم يُترجم دوماً إلى نتائج يمكن الإبلاغ عنها. وفي حالات استثنائية، كحالة بنغلاديش، استندت تلك النتائج إلى المساعدة التقنية المستدامة والدعم في مجال بناء القدرات على مدى فترة دامت عدة أعوام. كما تحقق تقدم في فهم وتعزيز الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في القطاع الريفي وسلسلة القيم الزراعية الغذائية، بما في ذلك إعداد نموذج للتدخل يوجه الجهود التي تبذلها الهيئات المكونة في مجال المزارع لإعمال تلك الحقوق. وفي تونس، وقّع في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، أول اتفاق جماعي أبرمه البلد، وهو يغطي أكثر من ٥٠٠.٠٠٠ عامل زراعي ويستند إلى عمل متعدد الاختصاصات في مختلف المجالات التقنية على مدى عدد من فترات السنتين.

٤٦. وبالنسبة للعديد من النتائج، أعدت مجموعة من الأدوات والمنتجات الرئيسية توجهاً لتوسيع النطاق وتحقيق التوعية، بما في ذلك من خلال تعزيز قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. وأثبتت منهجية ومجموعة أدوات برنامج البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة فائدتها في إطار الجهود التي تبذلها الهيئات المكونة لإعداد البرامج السياسية وتعزيزها من أجل تحسين البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة. فعلى سبيل المثال، ساعدت منظمات أصحاب العمل على المشاركة إلى جانب صانعي السياسات واقتراح تغيير على أساس أدلة تجريبية وأدت إلى إجراء دراسات بشأن الرصد والتعلم باعتبارهما عنصرين جوهريين من شأنهما تحقيق الفعالية القصوى للعملية السياسية. كما حرص المكتب على توسيع نطاق ودائرة تدخلاته من خلال الدورات الدراسية المفتوحة واسعة النطاق على شبكة الإنترنت، التي تديرها جامعة العمل العالمية والتي تتيح مدخلاً شاملاً إلى معايير العمل الدولية من منظور متعدد التخصصات. وبما يفوق ٣٠٠٠ مشارك من أكثر من ٥٠ بلداً، يسرت تلك الدورات الدراسية تطوير أشكال جديدة من إقامة الشبكات على الصعيد الدولي بين النقابيين وإدماج العمال والناشطين الشباب الذين غالباً ما يستعصي الوصول إليهم بالأشكال التقليدية من تثقيف الكبار.



## الإطار ٢: دروس مختارة مستخلصة من العمل في المجالات ذات الأهمية البالغة

انطوى تعزيز وظائف أكثر وأفضل للنمو الشامل على نهج متكامل وتأزر وثيق بين البحوث التحليلية وتطبيقها العملي على الخدمات الاستشارية على المستوى القطري. ومن المسائل التي احتلت أهمية خاصة، الحاجة إلى إقامة التوازن بين المبادرات المتكافئة وضرورة تفادي التداخل والازدواجية.

واستندت الوظائف والمهارات لصالح الشباب إلى مجموعة كبيرة من الأعمال الجارية، بما في ذلك مع شركاء خارجيين، دعت إلى التزام مستدام بالأهداف والأولويات وخطط العمل المشتركة. وكان لا بد من استثمار قدر يعتد به من الوقت والجهد قصد بناء الوعي وتعزيز تقاسم الممارسات الجيدة من أجل استخدام الشباب؛ بما في ذلك عبر تنظيم أحداث أقاليمية وإقليمية فرعية لبناء القدرات تكميلاً للعمل المنجز على الصعيد القطري.

وشمل إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها، تعاوناً وتوعية مستقبين على الصعيد العالمي، بتيسير من المنتجات المعرفية من قبيل: تقرير الحماية الاجتماعية في العالم، والأوراق والموجزات السياسية؛ المبادرات والأحداث السياسية على الصعيدين العالمي والإقليمي؛ المشاركة الاستراتيجية في النقاشات السياسية مع منظمات وجهات معنية دولية أخرى. ويتأثر مضاعف ملحوظ، اعتمدت الأمم المتحدة ووكالات أخرى متعددة الأطراف مفهوم أرضيات الحماية الاجتماعية وشجعت النهج القائمة على الحقوق بالإشارة صراحة إلى توصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢) أو انسجاماً مع روحها.

وعولجت الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة من خلال نهج قطاعي زاد من النجاعة والدقة، بما أتاح للمنظمة تكييف خدماتها وأدواتها مع الاحتياجات المحددة والسياقات الوطنية. وتُعززت الاستمرارية والنطاق بفضل ترسيخ نهج المنظمة ومنهجياتها في الأطر المؤسسية الوطنية التي تنفذها الحكومات والجهات الشريكة الاجتماعية في إطار برامجها. وكان من شأن المشورة السياسية المتكاملة والدعم التقني أن أثريا تلك النهج وجعلها أكثر ملائمة.

واستدعى العمل اللاتق في الاقتصاد الريفي تدخلات شاملة ومتكاملة تستهدف الفئات الأكثر استضعافاً وتستند إلى نهج استراتيجي على المدى الطويل بغية تعزيز استدامة التدخلات وتأثيرها. واستندت أنجح الجهود المبذولة إلى قيم منظمة العمل الدولية ومزاياها النسبية والأدلة التجريبية المواضيعية والقطاعية المجمع، بما في ذلك جمع البيانات ونشرها وإعداد السياسات على المستوى القطري ونشر الممارسات الجيدة وإقامة شراكات قوية مع الهيئات المكونة الوطنية والمؤسسات الدولية.

وتطلب إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم مجموعة واسعة من الاستراتيجيات والتدخلات المكيفة مع الظروف الوطنية والطابع المعقد ومتعدد الأوجه للسمة غير المنظمة في مختلف السياقات القطرية. ولضمان التنسيق والاتساق بين المجالات السياسية ذات الصلة، استخدم إطار توحيدي لإضفاء السمة المنظمة مع التركيز على أولويات مواضيعية محددة بجلاء، بما يفرضي إلى مزيد من التأزر والتأثير وتحقيق وفورات الحجم.

وشجع تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل اتباع نهج ابتكارية ومتكاملة، إلى جانب حوار مستمر بين الهيئات المكونة الثلاثية عزز الالتزام وامتلاك زمام الأمور وأثبت أنه لا يمكن تحقيق الامتثال إلا عند النظر إليه بطريقة شمولية تتجاوز نطاق تفتيش العمل.

وشملت حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة، بذل جهود رائدة لإرساء أساس مفاهيمي عتيد لأشكال العمل غير المقبولة، وتوضيح تداعياته التشغيلية وكفالة امتلاك المبادرات ذات الصلة. وأكدت تلك الجهود أن أشكال العمل غير المقبولة ناجمة عن حالات الإخفاق في عدة مجالات سياسية، انطلاقاً من إنكار المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. كما أظهرت أن التركيز على العمال والقطاعات التي تشهد أشد الاحتياجات من الحماية، خطوة توتي ثمارها. ويتطلب إحراز نتائج مستدامة، على حد سواء، القضاء على ممارسات العمل غير المقبولة وتغيير الظروف التي تجعل بعض العمال مستضعفين ولا حول لهم ولا قوة. وقد أدى إيلاء اهتمام دؤوب للأسباب الكامنة وراء أشكال العمل غير المقبولة والشواغل التي أعربت عنها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية إلى خلق حلقة حميدة من تعليقات المنظمة والمشورة السياسية والمساعدة من المكتب.

الخدمات لأعضائهم. ونادراً ما تنفَّذ الخطط، متى وُضعت، وعادة ما تستجيب المنظمات للمسائل عندما تبرز.

٥٦. ومن المهم توضيح الطلب؛ فخلال مرحلة استهلال عملية تنمية القدرات، ينبغي تكريس ما يكفي من الوقت لمناقشة تشعباتها داخل المنظمة. كما يتعين منذ البداية، توضيح المدة الزمنية والموارد التي يلزم تخصيصها، والأشخاص المعنيين ومسؤولياتهم. وينبغي أن يكون الموظفون فكرة واضحة عن احتياجاتهم من حيث تنمية قدراتهم في سياق الالتزام السياسي للمنظمة.

٥٧. ولا بد من فهم السياق التنظيمي والاستناد إلى القدرات القائمة. ولعل فهم الثقافة التنظيمية مسألة حيوية في ضمان ملائمة الأدوات والنهج. فمن الأفضل غالباً تحسين ما تقوم به المنظمة أصلاً أو إدخال نهج جديدة تستند إلى النهج التي اعتادت عليها بدل اتخاذ مبادرات شاملة جديدة. ومن الأنجع

٥٤. والمهارات التقنية ليست وحدها مهمة، بل إن العلاقات مهمة أيضاً. ونظراً لأن الموظفين والزعماء الآخرين يودون دوراً جوهرياً في إحداث التغيير، يصعب على المشاركين في حلقات العمل تطبيق النظريات. وعليه، ينبغي ألا تقتصر تنمية القدرات على التركيز على المهارات المستخدمة لإحراز نتائج تقنية، من قبيل خطط المشاركة السياسية وأدوات الرصد، بل ينبغي أن تركز أيضاً على المهارات اللازمة لبناء علاقات أكثر فعالية بين الأشخاص داخل المنظمة.

٥٥. ولا بد من الإقرار بالعوائق التنظيمية المطروحة. فستواجه الهيئات المكونة شواغل أخرى إلى جانب المشاركة السياسية؛ وبالأخص، يواجه العديد من الشركاء الاجتماعيين قيوداً مفروضة على الموارد ويستخدمون عدداً محدوداً من الموظفين ويخصصون معظم قدراتهم لتقديم

أحياناً تشجيع الاحتكاك بين النظراء، وذلك على سبيل المثال من خلال تبادلات بين الشركاء الاجتماعيين في مختلف البلدان والتركيز ليس فقط على الخبرة التقنية، بل على العلاقات والثقة أيضاً.

٥٩. ويشدد تقرير التقييم السنوي للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ على الحاجة المستمرة إلى الاستثمار في نظريات أمتن للتغيير في إطار وثائق المشاريع، بالاقتران مع آليات موثوقة ومنتظمة للرصد والإبلاغ. كما يشير إلى التحسن الملحوظ المسجل في طريقة صياغة الدروس المستخلصة والممارسات الجيدة والتقاطها في تقييمات المشاريع. وتزامن إطلاق منصة جديدة لتقاسم المعارف تابعة لوحدة التقييم مع تحسن ملحوظ في الربط بين شبكات التقييم في الأقاليم والمقر وتعزيز ثقافة تقييم المنظمة. وأصبحت المنصة مخزناً لجمع الممارسات الجيدة الناشئة.

### ٢-٣-٤ الدروس المستخلصة من التقييمات

٥٨. تتيح وظيفة التقييم في منظمة العمل الدولية رصيماً وافراً من التبصر في مدى فعالية المكتب في تحقيق أهدافه من خلال مجموعة من ممارسات التقييم المتسقة. ويسلط الإطار الضوء على الثغرات الخطيرة التي تعترض رصد مشاريع المنظمة واسعة النطاق وتقييمها.

### الإطار ٣: الثغرات الخطيرة المحددة من خلال تقييمات القابلية للتقييم

- غياب أو عدم كفاية تفسير نظرية التغيير في البرنامج على العموم.
- تقصير الأطر المنطقية عن تحديد جميع النتائج، إذ تخلط غالباً بين المخرجات والحصائل.
- وضوح واكمال مؤشرات الأداء، عادة ما يطرحان إشكالية.
- استراتيجية قياس الأداء تعتبرها ثغرات جسيمة إزاء مصادر البيانات/ المعلومات وعدم تحديد استراتيجيات مجدية للقياس.
- ثمة رصد ضئيل أو منعدم للعوامل الأخرى، عدا أنشطة المشاريع، التي من شأنها أن تؤثر في الحراك في موازاة سلسلة النتائج، وفي نجاح المشروع في نهاية المطاف.
- خطط الرصد والتقييم غالباً ما تتطلب اتباع نهج أكثر انتظاماً واتساقاً وشمولاً إزاء جمع البيانات والإبلاغ عنها، بما في ذلك المساءلة المسندة عن جمع البيانات.
- كثيراً ما تهمل خطط الرصد والتقييم أو تُمنح درجة ضئيلة جداً من الأولوية خلال عملية التنفيذ.

### ٣- الإدارة لأغراض الإنجاز

٦٢. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، أنفقت منظمة العمل الدولية ٦,٧ ملايين دولار على أنشطة تطوير الموظفين الموجهة مركزياً، سواء بالنسبة إلى الموظفين الممولين عن طريق الميزانية العادية أو الموظفين الممولين عن طريق الموارد من خارج الميزانية (الجدول ٣). ويمثل مجموع المشاركين الذين يبلغ عددهم أكثر بقليل من ٩٠٠٠ مشارك، ٢ ٥٥٨ فرداً نظراً لمشاركة العديد من الموظفين في أحداث متعددة (٧,٤ أيام لكل شخص في المتوسط). وفي الأقاليم، كُرست نسبة ٣٤ في المائة تقريباً من مجموع أيام التدريب للإدارة السديدة (بما في ذلك برنامج الإدارة الداخلية السديدة للتعليم الإلكتروني) ونسبة ٢١ في المائة لتسريع ونيرة تعميم النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد؛ وفي المقر الرئيسي، كُرست نسبة ٥٨ في المائة من مجموع أيام التدريب للدورات اللغوية.

٦٣. وخصص مبلغ إضافي بقيمة ٤,٥ ملايين دولار من صندوق تطوير الموظفين للإدارات والمكاتب الميدانية تحت إشراف شبكة عالمية من منسقي التعلم. وبسرت الأدوات الجديدة المعتمدة في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ تعزيز الإبلاغ عن تلك الأموال. وتمشياً مع أولويات فترة السنتين، استُخدم حوالي نصفها (نسبة ٤٩ في المائة) لأغراض التحديث التقني، أي أنشطة التعلم المتعلقة بتعزيز خبرة موظفي المنظمة في مجالات عملهم، بينما أنفقت نسبة ١٨ في المائة منها على أنشطة بناء العمل الجماعي (كالخلوات على سبيل المثال). وتعد برامج التدريب طويلة الأجل كدراسة اللغات والبرامج التي تتكامل بالتحريج/ نيل شهادة من بين أكثر الأنشطة التعليمية كثافة. وبخصوص التوازن بين الجنسين، بلغت نسبة النساء ٥٦ في المائة من المشاركين مقارنة بالأنشطة الموجهة مركزياً، حيث بلغت نسبة النساء ٦١ في المائة من المشاركين.

٦٠. إن استخدام الموارد البشرية والمالية استخداماً فعالاً هو عنصر أساسي في تحقيق النتائج المبينة في أجزاء أخرى من تقرير التنفيذ هذا.

#### ١-٣ التوظيف وتنمية الموارد البشرية

٦١. يبين الجدول ٢ حالة التوظيف في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥. ويبلغ مجموع عدد موظفي منظمة العمل الدولية ٢ ٨٩٥ موظفاً، وقد شهد عددهم ارتفاعاً بمقدار ٧٨ موظفاً مقارنةً بالعدد المسجل في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٤؛ وتمول وظائف ١ ٧٠٥ موظفاً (أي نسبة ٥٨,٩ في المائة) عن طريق الميزانية العادية ووظائف ١ ١٩٠ موظفاً (أي نسبة ٤١,١ في المائة) عن طريق الموارد من خارج الميزانية. ونسبة ٤٣,٨ في المائة من الموظفين الممولين من الميزانية العادية موجودة في الأقاليم، وتمول نسبة ٥٦,٩ في المائة من الوظائف في الأقاليم عن طريق الموارد من خارج الميزانية.

الجدول ٢: موظفو منظمة العمل الدولية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥، حسب الموقع ومصدر التمويل

المقر الرئيسي	الأقاليم	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى	المجموع
958	747	220	173	38	240	76	1 705
204	986	265	105	38	520	58	1 190
1 162	1 733	485	278	76	760	134	2 895

\* بمن فيهم الموظفون المهنيون المبتدئون.

#### الجدول ٣: تطوير الموظفين في منظمة العمل الدولية - الأنشطة الموجهة مركزياً

الفئة	المبلغ (بالدولار الأمريكي)	عدد أيام التدريب	عدد المشاركين
الريادة	1 645 002	1 277	6
النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد	1 598 527	2 280	1 860
اللغات	924 199	6 750	362
التدريب التمهيدي/ الفعالية الشخصية	902 150	1 574	415
الإدارة السديدة	467 372	3 502	735
شؤون الموظفين	457 304	208	189
موظفو الفئة المهنية وما فوقها (بمن فيهم الموظفون الوطنيون)			456



الفئة	المبلغ (بالدولار الأمريكي)	عدد أيام التدريب	عدد المشاركين موظفو فئة الخدمات العامة	موظفو الفئة المهنية وما فوقها (بمن فيهم الموظفون الوطنيون)
المبادرات التقنية العالمية	346 616	1 257	42	265
العمل ضمن فرق والتعاون	243 937	1 240	90	379
الاتصالات	129 148	879	56	115
البحوث	20 509	58	0	14
<b>المجموع</b>	<b>6 734 764</b>	<b>19 026</b>	<b>3 755</b>	<b>5 329</b>

الإنفاق بين الأهداف الاستراتيجية على حد سواء. ويبلغ التمويل من خارج الميزانية ٧١ في المائة من الميزانية العادية الاستراتيجية. ويعتمد بعض النتائج، بما فيها النتيجة ١٦ بشأن عمل الأطفال، والنتيجة ٨ بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، اعتماداً شديداً على التمويل الطوعي (مقارنة بالميزانية العادية). ويتركز التمويل الطوعي في مجال العمالة (٤٧ في المائة) ومجال المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل (٢٢ في المائة). وتلقت الأهداف الاستراتيجية بشأن العمالة والحماية الاجتماعية نحو ٤٥ و ٢٧ في المائة، على التوالي، من إنفاق الحساب التكميلي للميزانية العادية.

### ٢-٣ الإنفاق والأداء المالي

٦٤. في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، أنفقت منظمة العمل الدولية مبلغ ٦٠٥,٧ مليون دولار أمريكي في إطار الجزء الاستراتيجي من ميزانيتها العادية الممولة من خلال الاشتراكات المقدرة للدول الأعضاء؛ و ٤٢٩,٧ مليون دولار أمريكي من الموارد الطوعية للتعاون التقني من خارج الميزانية، و ٣٢ مليون دولار أمريكي من الحساب التكميلي للميزانية العادية.

٦٥. ويمكن استخلاص بعض الاتجاهات العامة من الجدول ٤. فإنفاق الميزانية العادية يتماشى مع الميزانية المحددة في بداية فترة السنتين، من حيث الإنفاق الإجمالي وتوزيع

الجدول ٤: إنفاق منظمة العمل الدولية حسب النتيجة، ٢٠١٤-٢٠١٥، (بدولارات الولايات المتحدة)

الميزانية العادية	التعاون التقني من خارج الميزانية *	الحساب التكميلي للميزانية العادية
<b>العمالة</b>		
84 014 105	108 589 302	8 214 118
43 809 336	41 656 007	2 901 818
54 900 307	51 043 642	3 170 865
<b>182 723 748</b>	<b>201 288 951</b>	<b>14 286 801</b>
<b>الحماية الاجتماعية</b>		
39 835 071	8 575 736	4 385 536
23 198 615	3 815 210	2 422 589
34 751 709	1 970 594	248 078
14 510 687	22 276 107	1 629 860
7 301 556	13 963 049	0
<b>119 597 638</b>	<b>50 600 696</b>	<b>8 686 063</b>
<b>الحوار الاجتماعي</b>		
36 600 204	4 147 503	1 045 246
50 279 069	6 931 728	360 720
24 307 711	22 649 854	1 712 738
25 509 233	9 961 873	1 352 046
26 988 030	24 794 343	1 913 700
<b>163 684 247</b>	<b>68 485 301</b>	<b>6 384 450</b>

الميزانية العادية	التعاون التقني من خارج الميزانية *	الحساب التكميلي للميزانية العادية
<b>المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل</b>		
17 283 430	10 566 016	265 370
5 268 211	7 823 244	129 297
12 477 343	53 319 687	701 266
12 200 068	6 627 706	15 588
71 906 462	16 679 734	1 427 218
<b>119 135 514</b>	<b>95 016 387</b>	<b>2 538 739</b>
<b>اتساق السياسات</b>		
20 518 296	14 309 955	126 476
<b>605 659 443</b>	<b>429 701 290</b>	<b>32 022 529</b>
<b>مجموع الأهداف الاستراتيجية واتساق السياسات</b>		

\* تستثني الأرقام إدارة ودخل دعم البرنامج ونتائج الإدارة والدعم.

٢٠١٥ (انظر الجدول ٥). ولكن ثمة شركاء جدد يقدمون مساهمات في شكل شراكات بين القطاعين العام والخاص وصناديق استثمارية مباشرة أو في إطار التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلى، بما يزيد من تنوع حافظة التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية.

٦٨. وتستأثر الجهات المانحة العشرون الرئيسية بنسبة ٩٤ في المائة والجهات المانحة الخمس الرئيسية بنسبة ٤٧ في المائة من مجموع الاعتمادات الخارجة عن الميزانية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٤ (الجدول ٦).

٦٩. وخلال الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، أحرز مزيد من التقدم في جميع المشاريع لتحقيق وفورات في الحجم، وجمع عدة جهات مانحة في إطار برنامج واحد، واعتماد اللامركزية بإسناد إدارة التعاون الإنمائي إلى المكاتب الميدانية. ومن أمثلة ذلك برنامج الملابس الجاهزة في بنغلاديش، حيث تشترك ثلاث جهات مانحة (كندا وهولندا والمملكة المتحدة) في تمويل برنامج واحد بناء على نموذج إبلاغ موحد. ومن الأمثلة الأخرى برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقدرة على التنافس، حيث تدعم النرويج وسويسرا برنامجاً عالمياً ومشاريع فرعية تحت مظلة واحدة في عدد من البلدان.

٧٠. وخلال فترة السنتين، استعرضت آلية منظمة العمل الدولية لضمان الجودة بالنسبة إلى مشاريع التعاون التقني، ٤٨٤ مقترحاً من مقترحات المشاريع من حيث جودة التصميم والمخاطر والأمن الميداني والترتيبات الإدارية، تماثياً مع سياسة اللامركزية المتجددة. وفي عام ٢٠١٥، جرب المكتب أول أكاديمية لتطوير الموظفين بشأن التعاون الإنمائي بمشاركة زهاء ٧٠ مشاركاً، معظمهم في الميدان، وزهاء ٤٠ شخصاً مرجعياً من منظمة العمل الدولية ومن منظمات خارجية. وكان تقييم الأكاديمية جيداً وتقييم تطبيقها في مكان العمل إيجابياً.

### ٢-٣-١ الإنفاق من خارج ميزانية منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥

٦٦. تضع استراتيجية التعاون الإنمائي للفترة ٢٠١٥-٢٠١٧، التي اعتمدها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، منظمة العمل الدولية ضمن مشهد التعاون الإنمائي العالمي الأخذ في التغير وتستجيب لنتائج التقييم، بما في ذلك التقييم المستقل لاستراتيجية المنظمة من أجل التعاون التقني للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠. وترمي الاستراتيجية إلى تزويد الهيئات المكونة بخدمات أفضل، بما في ذلك تنمية القدرات وتعزيز الهيكل الثلاثي، من أجل تحقيق نتائج العمل اللائق على نحو أفضل على جميع المستويات. وتدعو الاستراتيجية إلى صب مزيد من التركيز على الأولويات وتوخي الفعالية في التأثير وتنمية القدرات من أجل التعبير السياسي، وحشد الموارد من خلال شراكات متبادلة ومسؤولة.

٦٧. وبلغ مجموع الإنفاق من خارج الميزانية أقل بقليل من ٤٣٠ مليون دولار أمريكي في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، متجاوزاً بذلك الهدف المحدد في البرنامج والميزانية والبالغ ٣٨٥ مليون دولار أمريكي. وبقي معدل الأداء المالي في المشاريع الممولة من خارج الميزانية على ٨٠ في المائة تقريباً، وهو معدل يفوق المعدل المسجل على مدى العقد السابق. واستناداً إلى الالتزام إلى جانب مبادرة شفافية المعونة الدولية والية متابعة التعاون الإنمائي، أحرز المكتب مزيداً من التقدم في نشر البيانات وفقاً لمتطلبات الإبلاغ التي تقتضيها مبادرة شفافية المعونة الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي/ لجنة المساعدة الإنمائية<sup>١</sup> ولا تزال المساهمات الثنائية ومتعددة الأطراف من دول مختارة أعضاء في منظمة العمل الدولية تهيمن على تمويل المنظمة من خارج الميزانية، إذ تم حشد ما مجموعه ٤٦٣,٥ مليون دولار أمريكي في الفترة ٢٠١٤-

<sup>١</sup> متاح على الإنترنت على العنوان: <https://dashboard.ilo.org/developmentcooperation/faces/home.jsp>

**الجدول ٥: الإسهامات في التعاون التقني من خارج الميزانية بحسب مصدر الأموال (بآلاف دولارات الولايات المتحدة)**

مصدر الأموال	٢٠١٣-٢٠١٢		٢٠١٤-٢٠١٥	
	بآلاف (دولارات الولايات المتحدة)	الحصة بالنسبة المئوية	بآلاف (دولارات الولايات المتحدة)	الحصة بالنسبة المئوية
الجهات الشريكة الإنمائية الثنائية ومتعددة الأطراف	352 487	70.8	282 258	60.9
تمويل التنمية المحلية	18 702	3.8	23 256	5.0
الشراكات بين القطاعين العام والخاص <sup>١</sup>	18 235	3.7	26 236	5.7
الشركاء الاجتماعيون	650	0.1	1 300	0.3
المؤسسات المالية الدولية (المصارف)	19 667	4.0	22 031	4.8
الأمم المتحدة <sup>٢</sup>	49 591	10.0	52 011	11.2
منظمات حكومية دولية أخرى <sup>٣</sup>	38 535	7.7	56 392	12.2
<b>المجموع</b>	<b>497 866</b>	<b>100.0</b>	<b>463 484</b>	<b>100.0</b>

<sup>١</sup> تشمل الجمعيات والمؤسسات العامة ومبادرات القطاع الخاص وغيرها.  
<sup>٢</sup> تشمل المشاريع الممولة من خلال الصناديق الاستثنائية متعددة الشركاء والبرامج المشتركة وصناديق توحيد أداء الأمم المتحدة.  
<sup>٣</sup> تشمل المفوضية الأوروبية وبرنامج الخليج العربي للتنمية (أغفند) ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي واللجنة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا والمنظمة الدولية للهجرة.

**الجدول ٦: الجهات العشرة الرئيسية المساهمة في تمويل منظمة العمل الدولية من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥**

الجهة المساهمة	بآلاف (دولارات الولايات المتحدة)	الجهة المساهمة	بآلاف (دولارات الولايات المتحدة)
المفوضية الأوروبية	53 434	أستراليا	16 652
الأمم المتحدة	52 011	كندا	15 409
الولايات المتحدة	49 092	اليابان	11 033
السويد	38 149	الدانمرك	10 211
الشراكات بين القطاعين العام والخاص	26 236	البرازيل	8 508
سويسرا	25 105	جمهورية كوريا	8 317
تمويل التنمية المحلية	23 256	ألمانيا	7 035
المؤسسات المالية الدولية (المصارف)	22 031	إيطاليا	5 310
هولندا	21 406	فنلندا	5 292
النرويج	20 817	<b>المجموع</b>	<b>436 484</b>
فرنسا	17 178		

**٢-٢-٣ الحساب التكميلي للميزانية العادية**

مستقل ومرن وسريع، تكميلاً لموارد منظمة العمل الدولية الأخرى. كما تمكنه من خدمة المجالات المواضيعية والدول الأعضاء التي لا تستقطب الإسهامات الطوعية بالسهولة التي تستقطبها غيرها. وقد بلغ مجموع الإنفاق من الحساب التكميلي للميزانية العادية في فترة السنتين ٢٢ مليون دولار أمريكي مقارنة بمبلغ ٢٥ مليون دولار مقدّر في بداية فترة السنتين. وترد في الجدول ٧ أدناه الجهات المانحة لطريقة تمويل الحساب التكميلي للميزانية العادية في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.

٧١. يزود الحساب التكميلي للميزانية العادية الجهات المانحة بطريقة الإسهام بتمويل غير مرصود لمنظمة العمل الدولية، بما يتمشى تماماً مع المبادئ التوجيهية للجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وتتيح موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية، أن يقوم المكتب بتخصيص أموال ضمن الإطار الاستراتيجي متى وحيثما اشتدت الحاجة إليها بشكل

**الجدول ٧: الجهات المانحة للحساب التكميلي للميزانية العادية، الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، (بملايين دولارات الولايات المتحدة)**

البلد المانح	بملايين (دولارات الولايات المتحدة)
بلجيكا	11.208
الدانمرك	8.534
هولندا	6.784
النرويج	5.942
السويد	3.050
ألمانيا	2.341
لكسمبرغ	1.949
إيطاليا	0.485
<b>المجموع</b>	<b>40.293</b>

**٣-١ النتيجة ١: الاستخدام الفعال والناجح لجميع موارد منظمة العمل الدولية**

**البرمجة**

٧٦. تركزت الجهود على تعزيز دور البرامج القطرية للعمل اللائق كإطار رئيسي للدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية على المستوى القطري. وبحلول نهاية عام ٢٠١٥، كانت البرامج القطرية للعمل اللائق نشطة في ٦٩ دولة عضواً، إضافة إلى ٣٣ برنامجاً قظرياً قيد الإعداد. وجرى تفعيل أحد عشر برنامجاً قظرياً جديداً للعمل اللائق خلال فترة السنتين بمشاركة كاملة من الهيئات المكونة الثلاثية. ولا تزال العوامل الرئيسية المؤثرة في قدرة المكتب على النهوض بالبرامج القطرية للعمل اللائق، تتمثل في بيئة وممارسات الحوار الاجتماعي في كل بلد. وتشمل المجالات الرئيسية لعمل منظمة العمل الدولية خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ قصد تعزيز الملكية والتأثير، تقديم الدعم في هذا المجال وبذل الجهود من أجل تدعيم قدرة الهيئات المكونة وزيادة مشاركتها في رصد عملية تنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق والإشراف عليها.

٧٧. وواصل المكتب رصد التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف المحددة في البرنامج والميزانية لفترة السنتين. ويُعالج ذلك من خلال استعراضات تجرى مرتين في السنة، لخطط العمل القائمة على النتائج واستعراضات منتظمة للإنفاق بناء على المناقشة والتعاون بشأن تخطيط العمل وتخصيص الموارد بين الموظفين في الأقاليم وفي المقر. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، انصب التركيز بصفة خاصة على استعراض التقدم المحرز في الوفاء بالالتزامات المتعلقة بالمجالات ذات الأهمية البالغة وتقييم الدروس المستخلصة من تنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق.

٧٨. والمكتب حريص على مواصلة الاستثمار في تنمية قدرة موظفيه الإدارية القائمة على النتائج. وقد صدر دليل عن الإدارة السديدة الداخلية بشأن البرمجة ليكمل دورة دراسية للتعلم الإلكتروني أعدت في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. وطبقاً لقرارات الإصلاح الميداني، أعدت دورة تدريبية محددة لفائدة الموظفين المسؤولين عن البرامج وجرى تجربتها، بالتعاون مع مركز تورينو وإدارة الموارد البشرية، من أجل تعزيز القدرات البرمجية للموظفين المحليين في أفريقيا والدول العربية وأوروبا وآسيا الوسطى. وستعمم هذه الدورة التدريبية خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ في آسيا والمحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية والكاريببي.

٧٩. وكثف المكتب تعاونه مع منظومة الأمم المتحدة برمتها لتنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وشاركت منظمة العمل الدولية بفعالية في لجنة الأمم المتحدة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج والفريق العامل المعني بالبرامج التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، لضمان أن تتجلى المسائل المرتبطة بعالم العمل في الوثائق المقدمة إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق من أجل اعتمادها. وساهمت ريادة منظمة العمل الدولية في إعداد الوثيقة الاستراتيجية للمبادرة العالمية

٧٢. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، انصب تركيز الاعتمادات من الحساب التكميلي للميزانية العادية أولاً على دعم العمل في إطار المجالات الثمانية ذات الأهمية البالغة، بمنح الأولوية للبلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط الأدنى والدول ذات الوضع الهش. وتلقى نحو خمس إجمالي نتائج البرامج القطرية، التمويل من خلال الحساب التكميلي للميزانية العادية، وتدرج نسبة تزيد على ٩٠ في المائة من تلك الاعتمادات في إطار المجالات الثمانية ذات الأهمية البالغة.

**٣-٣ الفعالية التنظيمية**

٧٣. من الأهداف الرئيسية لبرنامج الإصلاح، تحسين الفعالية التنظيمية قصد تعزيز عملية تقديم الخدمات لفائدة الهيئات المكونة. وفي إطار المبادئ الإدارية القائمة على النتائج، ترمي وظائف الإدارة والدعم والتنظيم إلى هدفين عامين، ألا وهما: الاستخدام الفعال والناجح لجميع موارد منظمة العمل الدولية، وإدارة المنظمة إدارة فعالة وناجحة.

٧٤. وشهدت فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥ انتهاء فترة التنفيذ الخاصة بالاستراتيجيات الإدارية الخمس التي تشمل المعارف، وتكنولوجيا المعلومات وتنمية الموارد البشرية والتعاون التقني والتقييم. ويتناول هذا الفصل التقدم المحرز في أربعة من تلك المجالات؛ وترد المعلومات المتعلقة باستراتيجية المعارف في الجزء ٢-٢ أعلاه.

٧٥. وتتاح جداول النتائج بالنسبة للحصيلتين، إلى جانب جداول مفصلة بخصوص استراتيجيات تكنولوجيا المعلومات وتنمية الموارد البشرية والتعاون التقني والمعارف على الموقع التالي: [www.ilo.org/program](http://www.ilo.org/program). ويمكن الاطلاع على معلومات الإبلاغ المفصلة بشأن استراتيجية التقييم في تقرير التقييم السنوي للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، المتاح على الموقع التالي: [www.ilo.org/gb/GBSessions/GB325/pfa/WCMS\\_413814/lang--en/index.htm](http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB325/pfa/WCMS_413814/lang--en/index.htm)

٨٣. واستعرض المكتب أساليب العمل والتعاون بين المقر والمكاتب الميدانية بغية تحسين الأداء العام وتعزيز التعاون، لا سيما بين البرامج الجارية وأنشطة التعاون الإنمائي المحددة. وجرى بحث الأدوار والمسؤوليات الرئيسية لجميع الهيكليات، من المكاتب القطرية إلى الفرق المعنية بالعمل اللانق، مروراً بالمكاتب الإقليمية ودوائر المقر. وأدخلت سياسة جديدة لحراك الموظفين بهدف بناء نموذج مستدام للتوظيف من شأنه أن يتيح، في إطار لوائح الموظفين وبموجب القواعد التي وضعتها لجنة الخدمة المدنية الدولية، فرصاً وحوافز حقيقية من حيث الحراك الجغرافي والوظيفي. وأعد برنامج مكرس لبناء القدرات والدعم لفائدة مديري المكاتب الميدانية وموظفيها بالتشارك مع مركز تورينو، ويجري التخطيط لأنشطة أخرى من أجل كفاءة الارتقاء التقني المتواصل لصالح الأخصائيين في المقر والمكاتب الميدانية على حد سواء، باستخدام نهج الفرق التقنية العالمية الجديد لتعزيز التعاون وزيادة التأثير في الأقاليم وتيسير تقاسم المعارف.

٨٤. ومن الدروس المستخلصة من فترة التنفيذ أن تكنولوجيا المعلومات الموجهة بشكل ملائم نحو تلبية الاحتياجات المتعلقة بإدارة الموارد البشرية، شرط أساسي في تبسيط العمليات وتحسين الفعالية. ومن شأن بلوغ كتلة حرجية فيما يخص القدرة التكنولوجية، أن يكون مفيداً في تحقيق مزيد من أهداف الموارد البشرية.

#### تكنولوجيا المعلومات

٨٥. تحققت أوجه تآزر بتوحيد وتبسيط موارد ووظائف تكنولوجيا المعلومات تنفيذاً لبرنامج الإصلاح. وأظهرت دراسة استقصائية للموظفين رضا عاماً نظراً إلى أن خدمات تكنولوجيا المعلومات ازدادت بنسبة ١٤ في المائة على مدى الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

٨٦. واعتمدت لجنة الإدارة السديدة لتكنولوجيا المعلومات المعدلة التابعة لمنظمة العمل الدولية، ميثاقاً واجتمعت مراراً على مدى فترة السنتين لتحديد الأولويات الاستراتيجية وضمان توخي الدقة في تحليل ودراسة التكاليف والمخاطر طويلة المدى المقترنة بجميع مبادرات تكنولوجيا المعلومات المقترحة، قبل منح الموافقة عليها.

٨٧. واكتملت نسبة خمس وثمانين في المائة من مجموع المبادرات المرتبطة بمشروع تحويل الهيكل الأساسي لتكنولوجيا المعلومات على مدى خمسة أعوام (٢٠١٢-٢٠١٦). وجرى تحديث مركز بيانات منظمة العمل الدولية لحماية أصول المنظمة من المعلومات والاستثمارات في مجال التكنولوجيا، وضمان جعل الهيكل الأساسي لتكنولوجيا المعلومات الخاصة بها في مكانة أفضل لتحسين تقديم الخدمات وجلب قيمة مضافة، ودعم سبل عمل جديدة وتيسير الابتكار. وتحسن التواصل والتعاون وتقاسم المعارف على صعيد المكتب بفضل مجموعة متكاملة من التكنولوجيات لدعم خدمات البريد الإلكتروني والرسائل الفورية والاجتماعات عن طريق الفيديو باستخدام

بشأن الوظائف اللائقة للشباب، التي أيدتها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥. واستعرض الفريق العامل المعني بالبرامج، بالأخص، التوجيهات المقدمة إلى الأفرقة القطرية للأمم المتحدة بشأن البرمجة المشتركة في سياق أهداف التنمية المستدامة من خلال تعزيز تكامل التخطيط والبرمجة والدعم السياسي. وموازية مع ذلك، استعرضت المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالبرامج القطرية للعمل اللانق، وستصدر توجيهات جديدة بشأن إعداد تلك المبادئ في أوائل عام ٢٠١٦.

٨٠. واستناداً إلى الدروس المستخلصة من تنفيذ إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٥، أعيد النظر في تركيز إطار النتائج للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ لينصب على عدد محدود من النتائج؛ والغرض من ذلك توظيف كتلة حرجية ونهج متعددة الاختصاصات من أجل ضمان إحداث تأثير حقيقي. ولا يزال الإطار الجديد مدعوماً بالتزام ثابت بالإدارة القائمة على النتائج ومصحوباً بمنهجية معززة للقياس. واستهل العمل لإدخال نظام علامات لتقييم مساهمة نتائج البرامج القطرية ونتائج السياسات العالمية إجمالاً في المحركات السياسية الشاملة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز ومعايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي. وجرى تنقيح نموذج الإدارة الاستراتيجية للنظام المتكامل للمعلومات عن الموارد ليعكس هذه التحسينات.

#### تنمية الموارد البشرية

٨١. في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، أحرز تقدم ملحوظ نحو تحقيق النتائج الرئيسية الأربع لاستراتيجية الموارد البشرية. وعززت مجموعة واسعة من مبادرات المواهب والريادة القدرات الإدارية من أجل إشراك موظفي المكتب وتحفيزهم وتطويرهم، وأدخلت إجراءات التوظيف والانتقاء والحراك الجديدة أدوات حديثة لتشجيع التنوع وتحسين التوزيع الجغرافي. وأعد المكتب مجموعة متنوعة من أنشطة بناء القدرات تمكن المديرين من معالجة مسائل الأداء، إلى جانب برامج محددة لتعزيز الإدارة السديدة الداخلية والمساءلة العامة.

٨٢. ونفذت تلك الأنشطة بالاقتران بعملية الإصلاح الشامل، التي أدت كذلك إلى اتخاذ عدد مهم من المبادرات الجديدة في مجال إدارة الموارد البشرية. وإضافة إلى النتائج المقررة عند بداية تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية، قام المكتب بتحديث السياسات الرئيسية للموارد البشرية لتهيئة بيئة مؤاتية لتحقيق أهداف الإصلاح العامة بإزالة العوائق الداخلية وتيسير إدارة التغيير وتشجيع العمل ضمن فرق؛ مما زاد من تعقيد مسألة تخطيط الاستراتيجية ورصدها. كما بُذلت جهود لضمان الاضطلاع بأنشطة جديدة تشمل أوجه تغيير في السياسات الرئيسية للموارد البشرية في إطار العلاقات الصناعية الداخلية في المكتب عقب التشاور مع ممثلي الموظفين في لجنة التفاوض المشتركة وهيئات داخلية أخرى.



٩٣. وتطلب التصدي للارتفاع الملحوظ في جرائم الفضاء الإلكتروني والبرمجيات الخبيثة وغيرها من أخطار الفضاء الإلكتروني خلال فترة السنتين، بذل استثمارات وجهود مهمة. وإضافة إلى النشاط الاستدراكي استجابة إلى ٦٠ نتيجة متعلقة بتكنولوجيا المعلومات انطلاقاً من ٢٢ مراجعة داخلية وخارجية، أدخل المكتب عدداً من عمليات المراقبة الأخرى لرصد الهجمات السيبرانية وتقييمها ومنع وقوعها. وشملت تلك العمليات: تنفيذ نظام مضيف لمنع الاختراق؛ إقبال الحواسيب المكتبية؛ تحسين البرمجيات المضادة للفيروسات والمرشحات المضادة للبريد التطفلي؛ تحديث الهيكل الأساسي الميداني لتكنولوجيا المعلومات وتعزيزه؛ تحسين استعادة البيانات في حال وقوع كارثة؛ تشغيل تحليلات التنبؤ الآني بشأن ملفات السجلات الملتقطة من الحواسيب الشخصية والحواديم والأجهزة الشبكية؛ تعزيز سياسة المنظمة بخصوص كلمات السر وإعداد برنامج لتوعية الموظفين بالأمن المعلوماتي. كما أقامت منظمة العمل الدولية شراكة مع الوكالة الدولية للطاقة الذرية والاتحاد الدولي للاتصالات لتطوير منصة الأمم المتحدة لمواجهة تهديدات الاستخبارات السيبرانية، مما حسن قدرة المكتب على اتخاذ تدابير وقائية في حال وقوع هجوم سيبراني داخل النظام المشترك. وسيزيد الطلب على ضمان الأمن المعلوماتي المحسن والامتثال له مع انتشار أجهزة المستهلكين في مكان العمل وإتاحة خدمات تكنولوجيا المعلومات على السحابة دعماً للعمل المتنقل.

#### التعاون الإنمائي

٩٤. وسّع المكتب التمويل التطوعي الأساسي في إطار الحساب التكميلي للميزانية العادية من ٣٦ مليون دولار أمريكي في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ إلى أكثر من ٤٠ مليون دولار أمريكي في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، وحافظ على الشراكات العريقة القائمة. واحتوت حافظته بحلول نهاية عام ٢٠١٥ على ٦٠٠ مشروع مع ١٢٠ شريكاً إنمائياً في أكثر من ١٠٠ بلد. ويجري تنويع قاعدة شراكات منظمة العمل الدولية؛ ووقعت ٩٢ شراكة جديدة بين القطاعين العام والخاص في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥؛ وارتفعت حصة التمويل الإنمائي المحلي في إجمالي التعاون التقني من خارج الميزانية من ٣,٨ في المائة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ إلى ٥ في المائة في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥؛ ووقعت عشر شراكات جديدة مع البلدان ذات الدخل المتوسط ومع شركاء التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث مقارنة بست شراكات في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. والتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث هو طريقة متزايدة وتكميلية من طرائق التعاون الإنمائي، وقد اكتسبت الزخم، لا سيما في ظل قوة الدفع التي ولّتها البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا (بلدان البريكس). وبلغت الإسهامات في تعاون بلدان الجنوب والتعاون المثلث أكثر من ١٥ مليون دولار أمريكي، بصورة رئيسية من البرازيل والهند وجنوب أفريقيا، بما فيها أيضاً إسهامات من الجزائر وبمّا واتحاد نقابات عمال عموم الصين وشركاء آخرين.

الحواسيب المكتبية ومشاطرة الملفات ووظيفة الدخول الوحيد، وغيرها من الخدمات في المقر والمكاتب الميدانية.

٨٨. وحسبما كان مقرراً، اكتملت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥ عملية تعميم النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد فيما يتعلق بالموارد البشرية وجدول الأجور وأخذ الإجازات استناداً إلى الخدمة الذاتية، والإدارة الاستراتيجية وبعض وظائف التعاون التقني، على جميع المكاتب الميدانية التابعة لمنظمة العمل الدولية. وحسّن توحيد جميع المعلومات المتعلقة بالموظفين في النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد، دقة البيانات وسهل مواعمة إدارة العقود على صعيد المكتب، وعزز الإبلاغ عن موارد الموظفين. ومكن استبدال ٤١ نظاماً محلياً بنظام وحيد لدفع الأجور في إطار النظام المتكامل من إعادة توزيع موظفي الشؤون المالية المحليين على أنشطة مهمة أخرى.

٨٩. وتطلب تنفيذ النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في ٤١ مكتباً خارجياً خلال فترة السنتين تقيداً صارماً بالمواعيد الزمنية المحددة، مما ولد ضغطاً على المكاتب الخارجية. وفي بعض الحالات، حظيت العمليات المحلية بالأولوية على حساب أنشطة تعميم النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد؛ وعليه، تخلف موظفون رئيسيون عن حضور دورات تدريبية جوهرية، ولم يكونوا بالتالي مستعدين للعمل في بيئة جديدة. وتضاعف حجم قاعدة مستخدمي النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد، مما تطلب من الفريق المعني بالتنفيذ توفير دعم تشغيلي مستفيض للمكاتب الحيوية، موازاة مع التخطيط لتعميم النظام على المواقع المتبقية. إضافة إلى ذلك، لم تمتلك معظم المكاتب الإقليمية القدرة على تقديم دعم فعال من الدرجة الأولى إلى المكاتب الموجودة في نطاق أقاليمها، مما زاد من عبء الدعم الملقى على عاتق المقر.

٩٠. والتخطيط جارٍ في إطار الجهد المبذول لتسريع وتيرة تعميم النماذج المتبقية من شؤون مالية وميزانية ومشتريات على جميع المكاتب الميدانية، مع مراعاة الدروس المستخلصة من عملية التنفيذ في فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥.

٩١. وبالإضافة إلى المشاريع المرتبطة بتحويل الهيكل الأساسي وتعميم النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد على المكاتب الميدانية، نُفذ خلال فترة السنتين أكثر من ١٠٠ مبادرة أخرى من مبادرات تكنولوجيا المعلومات دعماً للعمل الإداري والموضوعي للمكتب. وتتوافر قائمة مفصلة بتلك المشاريع على الموقع التالي: <http://www.ilo.org/public/english/support/itcom/index.htm>

٩٢. وخلال فترة السنتين، أدى عدد من الأولويات الجديدة إلى زيادة ملحوظة في الطلب على الحلول المعززة بتكنولوجيا المعلومات. كما سلطت نتائج الدراسة الاستقصائية للاستعراض الإداري لعام ٢٠١٥ الضوء على الأهمية المتزايدة لتكنولوجيا المعلومات في مستقبل المنظمة الرقمي. وتشمل التحديات المطروحة المتبقية السعي إلى إحلال التوازن بين المركزية واللامركزية في الهيكل الأساسي لتكنولوجيا المعلومات ووظائفها وخدماتها.

العمل، ومثل ذلك ارتفاعاً بنسبة ٦ في المائة و ١٠ في المائة، على التوالي، منذ الاستعراض السابق الذي أجري في عام ٢٠١٢.

٩٨. ووسع نطاق ضمان جودة مقترحات التعاون الإنمائي ليشمل مقترحات الحساب التكميلي للميزانية العادية، مما عزز التركيز على النتائج المحرزة في عمليات التعاون الإنمائي وعلى تكامل الموارد فيما يتعلق بنتائج العمل اللائق. ومن أجل تعزيز القدرات في مجال التعاون الإنمائي على نطاق المكتب، أُنشئت دورات وعمليات لتطوير الموظفين، لا سيما في المكاتب الميدانية، بما يعزز ممارسات القيمة مقابل المال. وفي عام ٢٠١٥، صدرت نسخة مُحدّثة من دليل التعاون التقني، تحت عنوان "دليل الإدارة السديدة الداخلية للتعاون الإنمائي". وبالتعاون مع مركز تورينو، جرّب المكتب أكاديمية للموظفين بشأن التعاون الإنمائي. وخلص استعراض لمدى فعاليتها من حيث التطبيق في مكان العمل إلى أنّ أكثر من نسبة ٦٠ في المائة من المجيبين ذكروا تطبيق ما تعلموه في الأكاديمية في عملهم، لا سيما في مجموعة الدروس المحددة باعتبارها الأهم بناء على التقييم السابق للاحتياجات التعليمية.

٩٩. وتجسّد استراتيجية التعاون الإنمائي للفترة ٢٠١٥-٢٠١٧ أوجه التغيير في التعاون الإنمائي العالمي وتقييم الدروس المستخلصة من مختلف الاستعراضات (بما فيها استعراض العمليات الميدانية والهيكل الميداني والتعاون التقني لعام ٢٠١٣) ونتائج التقييم المستقل لاستراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن التعاون التقني للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠. وعزز المكتب الإدارة المتكاملة للموارد بهدف التوصل إلى نتائج إنمائية مشتركة ومُستدامة على الصعيدين القطري والعالمي. كما سلّطت الاستراتيجية الضوء على الشراكات الناشئة وبيئات التعاون الإنمائي المتغيرة وأعيد تأكيد استراتيجية التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث لعام ٢٠١٢. ويعالج النهج الشمولي لتنمية القدرات على نحو مؤثر أوجه التغيير في النظم والسياسات. وفيما يتعلق بفعالية التنمية، يحرص المكتب باستمرار على اتخاذ إجراءات ومقارنة النهج بوكالات الأمم المتحدة الأخرى لضمان شفافية البيانات والقيمة مقابل المال.

١٠٠. وعمّم المكتب كذلك وظائف رئيسية في إدارة دورات المشاريع من خلال تجريب المعالجة الآلية الإلكترونية لمقترحات المشاريع من أجل تقييم اتفاقات التمويل مع الشركاء وإقرارها، وإعداد تقارير تقنية ومالية لتقديمها إلى الشركاء. ويعد هذا التجريب خطوة أولى في سبيل تطوير نظام أوسع لتقاسم المعلومات على شبكة الإنترنت لفائدة المقر والهيكل الميداني استناداً إلى بيانات شاملة عن المشاريع وإتاحة إمكانية الوصول على نحو تفاعلي أكثر إلى إنترنت التعاون الإنمائي.

#### الخدمات الداخلية

١٠١. مرافق المكتب: بدأ تحديث مبنى المقر حسبما كان مقرراً. وحرص المكتب على موافاة مجلس الإدارة بمستجدات منتظمة عن وضع مشروع تجديد المبنى. ويتوافر مزيد من

٩٥. وانخفضت مخصصات منظمة العمل الدولية في إطار الأموال المُجمعة للأمم المتحدة، لا سيما في الصناديق الإنمائية، باعتمادات تبلغ ٢٣ مليون دولار أمريكي، مما يعكس الانخفاض الإجمالي في المساهمات في هذه الصناديق الاستثنائية الإنمائية متعددة الشركاء. ومع ذلك فقد أدت المكانة المحورية التي تحتلها الأولويات السياسية لمنظمة العمل الدولية في المساعدة التي تُقدّمها الأمم المتحدة للبرامج الحكومية (بموجب إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وبرنامج توحيد أداء الأمم المتحدة) إلى تطوير العديد من المشاريع المشتركة بين الوكالات على الصعيدين القطري والعالمي. ونطاق الشراكات العالمية مع وكالات الأمم المتحدة أخذ في التوسع؛ إذ اتصل بمنظمة العمل الدولية كل من مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (اليونيتار) ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع ومكتب الأمم المتحدة للتعاون فيما بين بلدان الجنوب ومعهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية، لطلب التعاون من خلال تجديد الاتفاقات بما في ذلك بالنسبة للنشاط بشأن أهداف التنمية المستدامة.

٩٦. وتستمر منظمة العمل الدولية، بوصفها عضواً في مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، في المشاركة بفعالية في الجوانب السياسية التشغيلية للتعاون، لا سيما ضمن إطار الجيل الثاني من بلدان "توحيد الأداء" والبرمجة المشتركة توخياً للاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة. وأيدت المنظمة الإجراءات التشغيلية الموحدة لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بالنسبة للبلدان التي تعتمد نهج "توحيد الأداء"، وشاركت في استعراض إرشادات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لدعم فرق الأمم المتحدة القطرية في إعداد أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في سياق أهداف التنمية المستدامة، وتعاونت في عملية استعراض الآليات الموحدة للأموال المجمعّة ومواءمة سير عمليات منظومة الأمم المتحدة.

٩٧. وفيما يتعلق بالاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة، يواصل المكتب المشاركة بفعالية في البرمجة المشتركة كوسيلة من وسائل حشد الشراكات والموارد بهدف تحقيق أثر أكبر والدفع قداماً ببرنامج العمل اللائق على الصعيد القطري. وبينما تظل التحديات التي تطرحها البرمجة المشتركة قائمة، فإن استعراض إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وتنفيذ البرنامج الواحد الذي قاده منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٥ في ٤٣ بلداً في خمسة أقاليم، أظهر إحراز تقدم في تعميم برنامج العمل اللائق على هذه الأطر والبرامج. وشملت جميع أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، التي خضعت للتحليل، ركيزة واحدة على الأقل من ركائز برنامج العمل اللائق وشمل معظمها توليد العمالة وسبل الحصول على الدخل والحماية الاجتماعية. وتضمنت نسبة سبعين في المائة منها إشارات إلى الحوار الاجتماعي و ٦٠ في المائة منها إلى معايير العمل الدولية وغيرها من النهج المعيارية المتصلة بعالم

بفضل الالتزام القوي من جانب الهيئات المكوّنة والمكتب. وثبتت جدوى تفاني المكتب في التحضير والتشاور المسبق مع الأطراف المعنية لضمان المشاركة والشفافية. ومن أبرز الدروس المستخلصة من هذه التجربة أنه لا بد من الحرص على أن تكون المقترحات المقدمّة ضرورية وابتكارية، على أن تكون عملية وواقعية.

١٠٧. ووسع نطاق مُرفق الدعم المخصص للحكومات ليشمل فريقاً لدعم هيئات الإدارة السديدة والحكومات، مما عزز التواصل بين البعثات الدائمة والمكتب، ولا يزال المرفق يُنظم جملة أنشطة، من بينها ندوة منظمة العمل الدولية التوجيهية لفائدة الدبلوماسيين الوافدين حديثاً إلى جنيف.

١٠٨. وفي حين لا يزال ثمة مجالاً للتحسين، فقد أُحرز تقدم في توزيع الوثائق في موعدها باستثناء حالات نادرة أُصدِرَت فيها وثائق المشاورات غير الرسمية في ظرف زمني يقل عن ٤٨ ساعة قبل موعد الاجتماع. وعلى الرغم من أن متوسط النسبة المئوية للوثائق التي نُشرت على الإنترنت في موعدها، أي ٨٣,٤ في المائة، يقل عن الهدف المُحدّد لفترة السنتين، فقد أُحرزت نتائج أفضل بالنسبة لأصناف معينة من الوثائق الرسمية. وفي حالة الوثائق المقدمّة إلى مجلس الإدارة، على سبيل المثال، بلغت نسبة الوثائق الصادرة في موعدها ٩٧ و ١٠٠ في المائة بالنسبة لدورتي آذار/ مارس تبعاً في فترة السنتين و ٧٠ و ٩٢ في المائة بالنسبة لدورتي تشرين الثاني/ نوفمبر على التوالي.

١٠٩. ومنذ صدور سياسة خدمة الوثائق الرسمية لمنظمة العمل الدولية في نهاية عام ٢٠١٣، أُحرز تقدم ملحوظ في خفض طول الوثائق الرسمية. ومبادرة تخفيض استهلاك الورق في الاجتماعات أخذت في التحول إلى ثقافة لتخفيض استهلاك الورق مع انخفاض في استهلاك الورق للوثائق الرسمية بنسبة تفوق ٣٠ في المائة مقارنة بفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. وقد تحقق ذلك من خلال الحد من التوزيع التلقائي للنسخ ("الورقية") من الوثائق الرسمية؛ تحسين المواقع الإلكترونية، بما في ذلك من خلال النسخ المنشورة إلكترونياً لبعض الوثائق؛ توزيع الوثائق عبر البريد الإلكتروني؛ التوسع في استخدام التكنولوجيا خلال الاجتماعات. ومن المقرر مستقبلاً تطوير حيزٍ للتعاون وتطبيقات نقالة بهدف الاكتفاء حصرياً بالتوزيع الإلكتروني للوثائق الرسمية.

١١٠. وأتاح التنفيذ التجريبي للمؤتمر على مدى أسبوعين فرصاً جديدة لتحسين أساليب العمل الحالية. ومع ذلك، لا يزال هناك بعض المجالات المثيرة للقلق، بما في ذلك صعوبة التوفيق بين طلبات المجموعات التي تلتزم وقتاً كافياً للاجتماع والقيود المفروضة على موارد الترجمة الفورية والتقييد الكامل بسياسة إعداد الوثائق الرسمية.

١١١. وستكون مسألة تحسين عمل الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية موضوع المناقشة في إطار الفريق العامل المعني بشؤون سير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٦. وخُلقت التدابير المتخذة خلال فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥، بخصوص الاجتماعات الإقليمية في الأمريكيتين (ليما، تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٤)

المعلومات المفصلة على الموقع التالي: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_413825.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_413825.pdf).

١٠٢/الأمن: اضطلع بأنشطة لبناء القدرات لفائدة مساعدي الأمن المحليين في مختلف الأقاليم بدعم من إدارة الأمم المتحدة لشؤون السلامة والأمن. وجرى تكييف إجراءات التدابير الأمنية والسلامة من الحرائق بما يراعي مشروع تجديد المبنى حرصاً على ضمان الأمن للموظفين والزوار.

١٠٣/الحياد المناخي: واصل المكتب مشاركته الفعالة في عدة مبادرات على نطاق منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك في إطار فرقة عمل تعنى بممارسات إدارة النفايات في كيانات الأمم المتحدة الموجودة في البلدان النامية. واستمر في رصد انبعاثاته من ثاني أكسيد الكربون والإبلاغ عنها من خلال مبادرة خضرة الأمم المتحدة. وتشمل تدابير المكتب المنفذة بهدف تحقيق الحياد المناخي سياسة تخفيض استهلاك الورق في إعداد وثائق الاجتماعات الرسمية وتوزيعها، واستبدال خواديم تكنولوجيا المعلومات القديمة بنماذج أحدث وأعلى كفاءة من حيث استخدام الطاقة، وزيادة اللجوء إلى عقد المؤتمرات بالفيديو. وتتوافر معلومات مفصلة عن الجهود المتواصلة المبذولة من أجل تحقيق الحياد المناخي على الموقع التالي: <https://www.ilo.org/intranet/english/support/facilities/about/greening.htm>.

### ٣-٣-٢ النتيجة ٢: إدارة المنظمة إدارة فعالة وناجحة

#### أجهزة الإدارة السديدة

١٠٤. عند استعراض تنفيذ إصلاح مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٥، توصلت الهيئات المكوّنة إلى توافق عام في الآراء مفاده أن تقدماً ملحوظاً قد أُحرز في بلوغ أهداف الإصلاح، وبالأخص تحقيق ركائزه الأربع: تحسين آلية وضع جدول الأعمال؛ إرساء هيكل جديد لمجلس الإدارة؛ تعزيز الشفافية والدعم الذي يقدمه المكتب إلى الهيئات المكوّنة الثلاثية؛ تحسين عرض الوثائق وتوزيعها في موعدها. واعترف أعضاء مجلس الإدارة بأن التدابير التي اتخذها المكتب قد عالجت شواغلهم بصورة تدريجية. ويسرّ تحسين عملية التشاور توصلت الهيئات المكوّنة إلى توافق في الآراء وأدى دوراً مهماً في تنفيذ الآلية الجديدة لوضع جدول الأعمال وإثبات الشفافية المعززة في عملية اتخاذ القرارات. ويسرّت هيكلية الجلسة العامة لمجلس الإدارة إلى جانب تحسين إدارة الوقت، جعل المناقشات أكثر تركيزاً واستراتيجية فضلاً عن المشاركة الفعالة للمندوبين.

١٠٥. ومن الأدوات الجديدة التي وُضعت تحت تصرف الهيئات المكوّنة، برنامج التعميم الموحد لمجلس الإدارة، المتاح أنياً على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية. وتم الترحيب باستخدام الشاشات للاطلاع على التعديلات ومناقشتها في جلسات مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي، وساهم ذلك في إدارة الاجتماعات إدارة فعالة.

١٠٦. وأظهر نجاح التنفيذ التجريبي لعقد المؤتمر على مدى أسبوعين وإصلاح مجلس الإدارة أنه يمكن إحراز التقدم

وأفريقيا (أديس أبابا، تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥)، أثراً إيجابياً على طبيعة النقاشات والتوصيات المعتمدة.

#### وظائف الإشراف

١١٢. أدلى مراجع الحسابات الخارجي برأي عن البيانات المالية الموحدة لمنظمة العمل الدولية للسنتين المنتهيتين في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣ و ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٤، مفيداً بأن البيانات المالية للمكتب متماشية تماماً مع المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام.

١١٣. وتماشياً مع التوصيات الواردة في تقرير مراجع الحسابات الخارجي إلى مجلس الإدارة في دورته ٣٢٠ مكرراً في حزيران/ يونيو ٢٠١٤، أدرج المكتب عناصر رئيسية من أحد بيانات المسؤولية الإدارية في تقريره المالي للسنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٤. وسيصدر بيان بشأن المراقبة الداخلية خلال فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧.

١١٤. ويقدم رئيس مراجعة الحسابات الداخلي سنوياً إلى مجلس الإدارة تقريراً عن الاستنتاجات والتحريات المهمة لمكتب

المراجعة الداخلية للحسابات والإشراف، ويقدم المكتب تقريراً إلى مجلس الإدارة عن إجراءات المتابعة المتخذة لمعالجة التوصيات الواردة في تقرير رئيس مراجعة الحسابات الداخلي للعام السابق. وانخفض متوسط الفترة الزمنية اللازمة لتنفيذ تلك التوصيات انخفاضاً ملحوظاً، إذ نُفذ أغلبها في مدة الأشهر الستة المستهدفة، وارتفعت نسبة التوصيات المنفذة بالكامل، مما أظهر التزاماً على نطاق المكتب بالاستجابة في الوقت المناسب وبفعالية لهدف ضمان الجودة، الذي يحرص عليه مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والإشراف في مسائل المراقبة الداخلية.

١١٥. وفي نيسان/ أبريل ٢٠١٥، أصدر المكتب إطاره الخاص بإدارة المخاطر المؤسسية. وأنشئت لجنة معنية بإدارة المخاطر للإشراف على تنفيذ إدارة المخاطر المؤسسية في المكتب، وأُتيحت لفائدة المديرين والموظفين دورات تدريبية، بما في ذلك حلقات عمل مُيسرة بشأن إعداد سجلات المخاطر. وبحلول نهاية عام ٢٠١٥، أعدت سجلات أولية للمخاطر الإقليمية والقطرية والإدارية، وسيجري رصدها على أساس مستمر.





# الجزء الثاني





١١٦. يقدم الجزء الثاني تغطية أكثر تفصيلاً للجوانب الرئيسية من تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين. ويبحث مجالات العمل الرئيسية، بما في ذلك المجالات ذات الأهمية البالغة التي أُدخِلت بهدف زيادة الجودة والكملة

الدرجة والتأثير. كما يتناول العمل في الأقاليم الخمسة كافة، مع تقديم لمحة عامة عن وضع البرامج القطرية للعمل اللائق وأمثلة عن التزام المنظمة ونتائجها من خلال البرامج القطرية المتكاملة للعمل اللائق.

#### ٤- أمثلة مختارة عن عمل منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين

##### ٤-١ المجالات ذات الأهمية البالغة

##### ٤-١-١ تعزيز وظائف أكثر وأفضل للنمو الشامل

١١٧. ركّز العمل في هذا المجال ذي الأهمية البالغة على أربعة مجالات سياسية، ألا وهي: (١) أطر الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة؛ (٢) السياسات القطاعية والتغيير الهيكلي؛ (٣) مؤسسات سوق العمل؛ واستناداً إلى تلك المجالات الثلاثة جميعها، (٤) الاتساق على المستوى القطري والأطر السياسية الشاملة. ويعتمد العمل على نهج من شقين يجمع بين توسيع قاعدة المعارف والأدوات العملية ذات الصلة على المستوى العالمي وتقديم مشورة سياسية ودورات لبناء القدرات رفيعة ومكيفة لفائدة الهيئات المكوّنة على المستوى القطري. وعززت تلك الجهود المبذولة، إلى جانب مبادرة "الإجراءات الناجحة في مجال عمالة الشباب" في إطار المجال ذي الأهمية البالغة الخاص بالوظائف والمهارات لصالح الشباب، قاعدة أدلة المنظمة إلى حد كبير، وسححت باختبار عمليات الحوار اللازمة لوضع نهج أكثر تكاملاً وشمولاً إزاء سياسات العمالة طبقاً لقرار واستنتاجات المناقشة المتكررة الثانية بشأن العمالة، المعتمدة في الدورة ١٠٣ لمؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٤.

١١٨. وحصل ما مجموعه ١٥ دولة عضواً على دعم محدد الأهداف في المجالات السياسية الأربعة، واستفادت بلدان إضافية من البحوث والأدوات المطورة في هذا المجال من المجالات ذات الأهمية البالغة.

١١٩. أطر الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة: أجرت منظمة العمل الدولية سلسلة من التحليلات على المستوى القطري الرامية إلى تعميق البحوث الموجهة نحو السياسات بشأن أوجه الترابط بين أطر الاقتصاد الكلي ونتائج العمالة في الجزائر وغانا وكولومبيا. ومن نواتج البحوث العالمية الجديدة عدد كانون الثاني/يناير ٢٠١٥ من *المحة العامة العالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية: الاتجاهات*، التي تبحث ديناميات سوق العمل والتحديات الاجتماعية والاقتصادية الرئيسية التي يطرحها تباطؤ وتيرة النمو العالمي. إضافة إلى ذلك، جرى تعزيز القدرات وإذكاء الوعي بسياسة الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة، في صفوف الهيئات المكونة من خلال تنظيم أحداث لتبادل المعارف أو اكتسابها، بما في ذلك عن دور المصارف المركزية في رفع تحديات التنمية والعمالة. ومتابعةً لذلك الحدث، التمسّت عدة بلدان مشاركة (بما فيها بنغلاديش والهند) من منظمة العمل الدولية دعمها المتواصل بغية تنفيذ أطر الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة. وتجلّى أثر تلك الجهود المبذولة في بناء

المعارف والقدرات على نحو أبرز في البلدان التي كانت فيها سياسات العمالة الوطنية في طور التصميم. وفي غانا، أدى الدعم المقدم من منظمة العمل الدولية إلى اعتماد سياسة وطنية للعمالة، مما يُجسّد مساهمة الشركاء الاجتماعيين في سياسات الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة وغيرها من المسائل في عام ٢٠١٥. كما نورت المساهمة التقنية في تلك السياسات خطة غانا الثانية للنمو والتنمية المشتركين (٢٠١٤-٢٠١٧)، المعتمدة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٤. وقدمت منظمة العمل الدولية أيضاً مشورة سياسية قائمة على الأدلة وخدمات استشارية بهدف صياغة الاستراتيجية الوطنية للتشغيل في المغرب، مؤكدةً على أهمية الاقتصاد الكلي في نمو العمالة. ويعد إنشاء لجنة التنفيذ المشتركة بين الوزارات اعترافاً بأنه لا يمكن بلوغ هدف المغرب المتمثل في استحداث ٢٠٠ ٠٠٠ وظيفة سنوياً إلا إذا عملت جميع الوزارات سوياً، بما فيها الوزارات المسؤولة عن الاقتصاد الكلي.

١٢٠. *السياسات القطاعية والتغيير الهيكلي*: أجرت منظمة العمل الدولية بحثاً جديدة بشأن أوجه الترابط بين العمالة والإنتاجية من أجل التعمق في فهم الديناميات القطاعية وأثرها على توليد العمالة ونوعية الوظائف، إلى جانب تحديد السياسات الصناعية والنهج القطاعية التي من شأنها أن تترجم التغيير الهيكلي إلى وظائف أكثر وأفضل. وقد أخذ الباحثون في الاعتبار أهمية البيئة المؤاتية بالنسبة للمنشآت وأكدوا أن السياسات القطاعية محكمة التصميم قد يكون لها أثر كبير في استحداث فرص العمل اللائق متى توافرت الشروط الأساسية من قبيل البيئة المؤاتية للمنشآت. ونتيجة للدراسات على المستوى القطري، غالباً ما تُدرج تلك السياسات في خطط التنمية الوطنية. ففي إندونيسيا، على سبيل المثال، تشمل الخطة الإنمائية الوطنية متوسطة الأمد للفترة ٢٠١٥-٢٠١٩، التي أعدت بدعم من منظمة العمل الدولية، استراتيجيات شاملة لتشجيع النمو والوظائف في أربعة قطاعات رئيسية.

١٢١. وأجريت تقييمات لأثر السياسات التجارية والاستثمار في القطاعات والهياكل الأساسية على العمالة في أكثر من ١٥ بلداً. وتساعد تلك التقييمات الهيئات المكوّنة على تقدير السياسات والبرامج وإجراء مناقشات سياسية مستنيرة. وفي إطار هذا النهج، دعمت منظمة العمل الدولية مشاطرة المعارف والممارسات الجيدة بين البلدان. وتعززت تلك الجهود بإبرام اتفاقات جديدة للتعاون التقني مع الاتحاد الأوروبي والمصرف الأوروبي للاستثمار ومصارف أخرى للتنمية الإقليمية، مما مكن المنظمة من الوصول إلى مزيد من البلدان. وفيما يتعلق بالتوعية، جرى في اجتماع

#### ٤-١-٢ الوظائف والمهارات لصالح الشباب

١٢٤. زادت أزمة عمالة الشباب غير المسبوقة من الطلب على الدعم في هذا المجال. واسترشاداً بالقرار المعتمد في الدورة الحادية بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٢ بشأن "أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات"، ركّز العمل في هذا المجال ذي الأهمية البالغة على تعميق قاعدة الأدلة ونشر المعارف بشأن "الإجراءات الناجحة في مجال عمالة الشباب"، بما في ذلك من خلال تعزيز قدرة الهيئات المكوّنة على تصميم سياسات وبرامج فعالة وتنفيذها.

١٢٥. وعلى الصعيد العالمي، دعم البحث وتبادل الممارسات الجيدة والدروس المستخلصة إعداد أدوات محدّثة للمشورة السياسية والتقنية، إلى جانب الارتقاء ببرامج منظمة العمل الدولية لبناء القدرات لفائدة الهيئات المكوّنة.

١٢٦. تحسين قاعدة المعارف بشأن الإجراءات الناجحة في مجال عمالة الشباب: خلال فترة السنتين، تم تعزيز الشراكات وتشجيع منظمات أخرى على التركيز على الإجراءات الناجحة في مجال عمالة الشباب، لا سيما من خلال شبكة النهوض بالشباب المشتركة بين وكالات الأمم المتحدة وخطة عملها على نطاق المنظومة المتعلقة بالشباب. وكانت الشراكة بين منظمة العمل الدولية والوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي بشأن عمالة الشباب مفيدة في بناء المعارف واختيار النهج القائمة على الأدلة، بينما دعمت الشراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة "ماستركارد" جمع المعلومات المتعلقة بسوق عمل الشباب وتحليلها في ٣٤ بلداً حول العالم وساهمت في صنع السياسات المستنيرة.

١٢٧. وعالجت البحوث الأولويات المواضيعية المبيّنة في القرار المشار إليه آنفاً. وتُظهر أدلة تجريبية جديدة، مستندة من استعراض منهجي لفعالية برامج سوق العمل النشطة، أن تدخلات عمالة الشباب لها أثر إيجابي وملحوظ من الناحية الإحصائية على نتائج سوق عمل الشباب، لا سيما التدخلات التي تتيح التدريب على المهارات أو تشجع روح تنظيم المشاريع أو تدعّم التوظيف أو تدعم الباحثين عن عمل من خلال خدمات الاستخدام. وتفيد عينة تشمل ١١٣ تقييماً بأن هذا الأثر لا يزال موجوداً في نتائج العمالة والإيرادات. وتُعزز تدخلات التدريب على المهارات نتائج سوق العمل، لا سيما عندما تقترن بخدمات الاستخدام، وتؤدي دوراً تحفيزياً على المدى البعيد من خلال الاستثمار في رأس المال البشري. وتبشر برامج العمالة العامة التي تستهدف الشباب بالكثير باعتبارها تدبيراً فورياً لاستحداث الوظائف يمكن من التأثير على نتائج القابلية للاستخدام والتعليم وتنمية المجتمع المحلي.

١٢٨. وفيما يتعلق بالسياسات الاقتصادية، أظهر الاستعراض المنهجي أن السياسة المالية المعاكسة للدورة الاقتصادية وسيلة فعالة للحد من بطالة الشباب وأن مفعولها الاستدراكي أكبر في ظل شروط مُحدّدة وثبتت أهمية التفاعل فيما بين مؤسسات سوق العمل، وتبيّن أن برامج إعانات الأجور تستوعب الشباب العاطلين عن العمل وتسهم في تطوير

للفريق العامل المعني بالتنمية التابع لمجموعة العشرين، عُقد في هوبارت، أستراليا، في أيار/ مايو ٢٠١٤، عرض مذكرة تحليلية بشأن التحديات المطروحة والفرص المتاحة أمام الاستثمار في الهياكل الأساسية في البلدان منخفضة الدخل وموجز سياسي بشأن سد الثغرات من حيث المهارات في مجال الاستثمار في الهياكل الأساسية في تلك البلدان.

١٢٢. مؤسسات سوق العمل: تطورت بحوث منظمة العمل الدولية بشأن العوامل المؤثرة في أشكال العمل الجديدة وأثر المبادرات والإصلاحات السياسية الأخيرة على أسواق العمل وأمن الدخل من خلال دراسات حالات الأرجنتين وإندونيسيا والصين وغانا. ففي الأرجنتين، تمت دراسة التغييرات السياسية الأخيرة وأثرها على سوق العمل، بما في ذلك دور الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية. وفي إندونيسيا، انصبّ التركيز على اتجاهات الأجور والحد الأدنى للأجور ونداعياتها على الإنتاجية. وتنطوي طبعة حزيران/ يونيو ٢٠١٥ من التقرير المعنون "لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية" على تحليل لتنوع أنماط الاستخدام والعمل فضلاً عن الانعكاسات السياسية ذات الصلة. ولهذا الغرض، جرى رصد التغييرات في تشريعات حماية العمالة في العديد من البلدان. وأدى ذلك إلى إنشاء قاعدة بيانات تابعة لمنظمة العمل الدولية تسجل وتلخص وتقيم أثر التشريعات المهمة المعتمدة منذ عام ٢٠٠٨.

١٢٣. الإتساق على المستوى القطري والأطر السياسية الشاملة: بدعم من منظمة العمل الدولية، أكملت ستة بلدان (كمبوديا والمغرب ونيبال وباراغواي ورواندا وزامبيا) إعداد أطر سياسية متكاملة وشاملة ومحدّدة السياق تغطي المجالات المواضيعية الثلاثة المذكورة أعلاه وتراعي ضرورة تهيئة بيئة مؤاتية للمنشآت. وقد عُرضت النتائج ونوقشت في منتديات ثلاثية. واستناداً إلى التعاون الوثيق مع الهيئات المكوّنة، اعتمدت سياسات وطنية للعمالة في كمبوديا والمغرب ونيبال، وثمة سياسات من هذا القبيل قيد المناقشة في باراغواي ورواندا وزامبيا. وفي نيبال، ركّز دعم منظمة العمل الدولية على تعزيز القدرات الوطنية في مجال التخطيط الإنمائي الوطني القائم على الأدلة من خلال مساعدة الهيئات المكوّنة على تصميم وتنفيذ مشاريع تجريبية تتعلق بمختلف جوانب توليد العمالة. ودُرب المسؤولون الوطنيون على فهم تحديات العمالة ورفعها في بلدانهم. وأعدت لجنة التخطيط الوطنية لاحقاً وثيقة منهجية للخطة الإنمائية الجديدة على مدى ثلاثة أعوام، تمنح الأولوية للعمالة المنتجة والعمل اللائق وتوليد الدخل. واستفادت جميع التدخلات على الصعيد القطري من قاعدة البيانات العالمية الموسّعة لمنظمة العمل الدولية بشأن سياسات العمالة الوطنية، التي تتيح معلومات محدّثة إلى جانب أفضل الممارسات. وجرى استكمال هذا العمل بأنشطة إقليمية لبناء القدرات لفائدة نقابات العمال ومن خلال الدورة التدريبية التي أتاحها مركز تورينو مرتين خلال فترة السنتين بشأن سياسة العمالة الوطنية.



التي يملكها الرجال الشباب، فإن ذلك لا ينطبق على النساء؛ ويجري إنجاز دراسة بدعم من منظمة العمل الدولية، من أجل تطوير أدوات أنسب لدعم أصحاب المشاريع من الشباب.

١٣٤. وفي جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة، كان إنشاء نموذج للخدمات المتكاملة لعمالة الشباب وإنجاز البرامج، مصمم بدعم من منظمة العمل الدولية، مُكوّنًا رئيسياً لخطة العمل الوطنية الثانية بشأن عمالة الشباب، المعتمدة في آب/أغسطس ٢٠١٥. وفي حزيران/يونيه ٢٠١٥، تمت الموافقة على نظام جديد للتوصيف يستهدف الشباب العاطلين عن العمل، إلى جانب نهج جديد إزاء تخطيط التوظيف الفردي وفتح خط مخصص لخدمات عمالة الشباب.

١٣٥. وفي الأردن، أعد برنامج وطني للتلمذة يشمل برامج متقدمة للتلمذة الصناعية غير المنظمة، سيستفيد منها الشباب الأردني واللاجئون السوريون. وبفضل الدعم التقني، حسّنت مؤسسات التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين الابتدائيين قدرتها على تقديم التقارير باستخدام مؤشرات الأداء الرئيسية.

#### ٤-١-٣ إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها

١٣٦. استرشد العمل في هذا المجال من المجالات ذات الأهمية البالغة بتوصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢) وبخطة العمل بشأن الضمان الاجتماعي لعام ٢٠١١. والتحدي جسيم ومعقد نظراً لافتقار نسبة ٧٣ في المائة من سكان العالم إلى الحماية الاجتماعية الملائمة. ومع اعتماد أهداف التنمية المستدامة، باتت الحماية الاجتماعية تتصدر جدول أعمال التنمية وتحتل مكانة بارزة في إطار عدة أهداف. واستناداً إلى العمل المنجز في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، أعد المكتب برنامجاً عالمياً رائداً بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية بهدف تحقيق تدخلات أكثر اتساقاً وتكاملاً ذات نطاق أوسع وتأثير أكبر.

١٣٧. تحويل منظمة العمل الدولية إلى وكالة معارف رائدة في مجال الحماية الاجتماعية: حققت الجهود المبذولة في هذا الصدد تقدماً سريعاً من خلال الاستثمار في النواتج المعرفية، بما في ذلك تقرير الحماية الاجتماعية في العالم للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، والأوراق السياسية والموجزات القطرية والسياسية والأدوات العملية، فضلاً عن منصة إلكترونية للحماية الاجتماعية. وتتيح دائرة الممارسات هذه، التي تيسرها منظمة العمل الدولية، نقاشات بين الخبراء الرواد في مجال السياسات الاجتماعية العالمية. وقد زار أكثر من ١٠٠ ٠٠٠ شخص موقع التواصل والحملة الإلكترونية.

١٣٨. وولد سد الثغرات المعرفية نواتج تقيس الأفق الإقليمية إزاء توسيع الحيز المالي، وتستكشف الابتكارات في سياسات العمالة العامة والحماية الاجتماعية، وتقيم أدلة عالمية على

مهاراتهم. كما أصدر الاستعراض توصيات تتعلق بعدد من سمات تصميم هذه الأنواع من التدخلات وتنفيذها.

١٢٩. تعزيز القدرات من خلال تقاسم المعارف والتوعية والتواصل على المستوى الإقليمي: في إقليم أمريكا اللاتينية والكاريبي، ركزت الجهود على الترويج للعمالة المنظمة في صفوف الشباب مع نشر الاستنتاجات التحليلية من خلال وسائط الإعلام والفعاليات الإقليمية. وفي أوروبا وآسيا الوسطى، عزز إنشاء شبكة إقليمية لعمالة الشباب التعلّم المتبادل وتقاّس المعارف ومثّن قدرات وزارات العمل والشركاء الاجتماعيين في تسعة بلدان. وفي الدول العربية، ركزت الأنشطة الإقليمية على تطوير وتنفيذ نظم التلمذة الجيدة والممارسات الحسنة في التوظيف؛ وأدى ذلك إلى تحقيق فهم أفضل للعقبات التي يواجهها الشباب الباحثون عن عمل عند ولوج سوق العمل. وفي أفريقيا، دعمت منظمة العمل الدولية تطوير نموذج تدخل لفائدة عمالة الشباب في الإقليم، إلى جانب تطوير القدرات لفائدة الهيئات المكونة والمؤسسات الإقليمية.

١٣٠. وصيغت التوصيات السياسية وعُمت عقب سلسلة من الفعاليات الإقليمية الثلاثية لبناء القدرات والتعلم المتبادل، جمعت المعارف المكتسبة على الصعيد القطري والإقليمي والعالمي. وتناولت تلك الفعاليات مواضيع من قبيل: خدمات الاستخدام لصالح الشباب (أوروبا)؛ انتقال الشباب إلى العمالة المنظمة (أمريكا اللاتينية)؛ تعزيز عمالة الشباب من خلال الأشغال العامة (أفريقيا)؛ عمالة الشباب في الانتقال إلى اقتصاد أخضر (آسيا)؛ تدابير التلمذة الجيدة وخبرة العمل لتحسين الانتقال من المدرسة إلى العمل (آسيا)؛ دور التحول الهيكلي في تعزيز عمالة الشباب (أفريقيا).

١٣١. إحداث التغيير على المستوى القطري: على المستوى الوطني، تساهم عمليات جرد عمالة الشباب في البرازيل وتونس والصين وكينيا ومصر في توسيع قاعدة المعارف بشأن الممارسات الجيدة وإرشاد القرارات السياسية والاستثمارات الاستراتيجية في عمالة الشباب.

١٣٢. وفي البرازيل، دعمت منظمة العمل الدولية إنشاء فريق استشاري حكومي دولي لإجراء ونشر بحوث منظمة العمل الدولية بشأن الإجراءات الناجحة لتسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل، عقب إجراء دراسة استقصائية وطنية عن المسألة. وأدت الجهود المبذولة في هذا الصدد على المستوى الاتحادي وعلى صعيد الولايات إلى موافقة ثلاثية على الخطة الوطنية بشأن العمل اللائق لصالح الشباب وإعداد برنامج وطني للعمل اللائق لصالح الشباب في ريو غراندي دو سول.

١٣٣. وفي أوغندا، أجرى المكتب تقييماً للأثر من أجل اختبار التأثير المتفاوت للقروض والمنح وبرنامج منظمة العمل الدولية "كيف تبدأ مشروعك"، للتدريب على تنظيم المشاريع، على أصحاب المشاريع الشباب. وتفيد الاستنتاجات أنه في حين يؤدي الجمع بين القروض والدورات التدريبية إلى زيادة الأرباح في إطار الأعمال

انعدام المساواة في الحماية الصحية في الأرياف، وتوضح أوجه الترابط مع الأمن الغذائي، وتعالج تغطية العمال المهاجرين والعمال المنزليين. واستخدمت تلك النواتج في التبادلات بين بلدان الجنوب وعممت في مركز تورينو ومكنت المكتب من تعزيز خدماته الاستشارية القائمة على الأدلة.

١٣٩ دعم تصميم السياسات والتدخلات وتنفيذها على المستوى القطري: اتخذ تقديم الدعم للهيئات المكونة أشكالاً مختلفة. فبالتعاون مع مركز تورينو، أتاحت منظمة العمل الدولية برامج تدريبية مكثفة ومنظمة في ميدان الحماية الاجتماعية لفائدة أكثر من ٨٥٠ شخصاً. إضافة إلى ذلك، قدم الدعم من خلال أنشطة الحوار الوطني القائمة على التقييم من أجل تقييم الثغرات وتيسير الخيارات السياسية محددة التكلفة مالياً. وحقق ذلك نتائج ملموسة في عدد من البلدان بمشاركة واسعة على المستوى الوطني تشمل وكالات الأمم المتحدة والشركاء الاجتماعيين والإنمائيين. ويسر هذا النهج إعداد خطة استراتيجية وطنية للحماية الاجتماعية في ميانمار؛ ووضع خطة إنمائية وطنية متوسطة المدى ستنمى ٢,٢ مليون عامل من عمال الاقتصاد غير المنظم في برامج الضمان الاجتماعي في إندونيسيا.

١٤٠ وبدعم من منظمة العمل الدولية، طوّرت عدة بلدان سياسات وطنية للحماية الاجتماعية، مرسية الأساس لتنفيذ عناصر أرضية الحماية الاجتماعية. واعتمدت إثيوبيا مخططاً للمعاشات لفائدة المسنين لا يقوم على الاشتراكات؛ واعتمدت زامبيا وبيرو سياسات وطنية للحماية الاجتماعية توسع نطاق التغطية ليشمل الفئات المستبعدة سابقاً؛ واعتمدت الكاميرون خطة عمل لتنفيذ الحماية الصحية الشاملة؛ واعتمدت كمبوديا الإطار القانوني للنظام الوطني للتأمين الصحي.

١٤١ ووسعت بلدان أخرى نطاق الاستفادة من تغطية الإعانات ليشمل فئات إضافية من العمال عملاً باتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢). وتُنفذ مخطط جديد للمعاشات العامة، يستهدف عمال القطاع الخاص (بمن فيهم العمال المهاجرون من حاملي المستندات) في إندونيسيا؛ واعتمدت هندوراس قانوناً إطارياً للحماية الاجتماعية، يوفر التغطية لفائدة العاملين لحسابهم الخاص وأسره؛ وسوف ينتج أول قانون للضمان الاجتماعي في الأرض الفلسطينية المحتلة، التغطية لعمال القطاع الخاص وأسره، وذلك لصالح ٨٢ ٦٤٦ عاملاً من هذا القبيل في عام ٢٠١٦، سعيًا إلى بلوغ ٤٤٠ ٣٣٦ عاملاً بحلول عام ٢٠٣٠.

١٤٢ وتلبيةً لاحتياجات الفئات المستضعفة، عززت عدة بلدان تغطية الحماية الاجتماعية لهذه الفئات. فقد صاغت رواندا قانوناً يوسع إعانات الأمومة، وأدرجت غانا سياسة لحماية الأمومة في استراتيجيتها الوطنية للحماية الاجتماعية. وتركز سياسة الأردن لأرضية الحماية الاجتماعية على توسيع تغطية الحماية الاجتماعية من خلال إعانات الأطفال وإعانات الشيوخ لفائدة عمال القطاع غير المنظم. وفي النيجر، يعالج التحدي الذي يطرحه الاستضعاف من خلال

مشروع قانون بشأن الحماية الاجتماعية، يرسى الأساس لأرضية وطنية للحماية الاجتماعية. وجرى تنسيق هذا العمل وتدعيمه من خلال الدعم الملائم بشأن الاستثمار كثيف العمالة والأمن الغذائي، بما يعزز استدامة التدخلات.

١٤٣ وشجعت التدخلات على المستوى القطري إضفاء السمة المنظمة على العمالة من خلال الدعم المقدم في مجالي التوعية والصياغة التشريعية. ففي الأرجنتين، أعد المكتب أدوات وأنشطة لبناء القدرات لفائدة ممثلي العمال والحكومة من أجل توسيع نطاق التغطية وتسجيل العمال المنزليين المهاجرين.

١٤٤ وتوسيع نطاق تأثير منظمة العمل الدولية على أرضيات الحماية الاجتماعية من خلال الشراكات: أدى التعاون المشترك بين الوكالات إلى أثر مضاعف ملحوظ مع اعتناق منظمات أخرى لمفهوم أرضيات الحماية الاجتماعية والدفع قداماً بالنهج القائمة على الحقوق التي تشير صراحة إلى التوصية رقم ٢٠٢ أو تتسجم مع روحها. وطوّرت منظمة العمل الدولية مع البنك الدولي، وهما يشتركان في رئاسة مجلس التعاون المشترك بين الوكالات بشأن الحماية الاجتماعية، مجموعة من الأدوات لتقييم الحماية الاجتماعية بالنسبة للخدمات الاستشارية القطرية المشتركة، وجرى اختبارها على أساس تجريبي في فيتنام والفلبين.

١٤٥ وكان للمكتب تأثير على إدراج أرضيات الحماية الاجتماعية في برامج العديد من وكالات الأمم المتحدة والمنظمات متعددة الأطراف. ومن خلال مبادرة مجلس الرؤساء التنفيذيين للأمم المتحدة بشأن أرضية الحماية الاجتماعية، باتت الفرق القطرية التابعة للأمم المتحدة على إدراك بضرورة دعم تنفيذ التوصية رقم ٢٠٢ في العمل القطري المشترك. وثمة شراكات قائمة على المستوى القطري، بما في ذلك: في ميانمار لتيسير الحوار الاجتماعي الوطني؛ في إثيوبيا بشأن إطار سياسة الحماية الاجتماعية؛ في النيجر مع منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو) بشأن الأمن الغذائي؛ في بيرو بشأن تقييم ثغرات الحماية الاجتماعية. وفي إعلان سيول بشأن تعزيز الأرضيات الوطنية للحماية الاجتماعية للجميع، أكدت المجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة مجدداً الالتزام بتحسين الشراكات، بما في ذلك الشراكات مع المجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة، بهدف تعزيز أرضيات الحماية الاجتماعية.

#### ٤-١-٤ الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة

١٤٦ في هذا المجال ذي الأهمية البالغة، استخدم نهج متكامل متعدد التخصصات لاختبار الفرضية التي تقول إن الاستثمار في العمال وظروف العمل يمكن أن يؤدي إلى إدخال تحسينات جوهرية على إنتاجية المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وبالتالي يؤثر إيجاباً في المؤشرات الاجتماعية ومؤشرات العمالة، فضلاً عن النمو الاقتصادي. وقد تناولت نماذج التدخل المنشآت الصغيرة والمتوسطة بوجه عام وتم تكييفها من أجل القطاعات الاقتصادية: السياحة وصناعة



العمل مع الهيئات المكونة في صناعة السكر هذه الهيئات على استيفاء المعايير الاجتماعية للحصول على شهادة بموجب علامة Bonsucro الدولية. وفي زامبيا، ساعد اتباع نهج متعدد التخصصات على تطوير سلسلة قيم لبناء مساكن مستدامة تركز على المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وبالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة للبيئة، استعرضت منظمة العمل الدولية القانون والسياسة الوطنيين للبناء واعتمدت إطاراً للممارسات الجيدة يحفز الطلب على مواد التشييد ومشاريع البناء المراعية للبيئة في صفوف المستثمرين العقاريين من القطاعين الخاص والعام استجابة للطلب المتزايد على السكن. وفي إندونيسيا، سهلت منظمة العمل الدولية عملية التشاور وزودت وزارة القوى العاملة والهجرة ووزارة تنسيق الشؤون الاقتصادية ونقابات العمال ورابطة أصحاب العمل الإندونيسيين بالمدخلات التقنية فيما يخص مفهوم جديد للتفاوض بشأن الأجور في مختلف القطاعات.

١٤٩. كما تم تعزيز الحوار الاجتماعي في مكان العمل عن طريق تنفيذ برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس (دولة بوليفيا المتعددة القوميات وإندونيسيا وكينيا وتركيا) والنظام المتكامل لقياس الإنتاجية وتحسينها (المكسيك). وأدت هذه البرامج إلى زيادة إنتاج المنشآت الصغيرة والمتوسطة وعدد الوظائف الجديدة. وقد أبلغت نسبة تتراوح ما بين ٤٠ و ٥٥ في المائة من المنشآت عن تحقيق وفورات في التكاليف وانخفاض في مستوى النفقات والعيوب وتحسينات لفائدة العمال، من قبيل رفع الأجور (٢٨-٦١ في المائة من المنشآت) والحد من التغيب (٢٢-٣٣ في المائة) والحوادث (٢٠-٥٠ في المائة).

١٥٠. تعزيز الإطار المؤسسي: نتيجة لهذه الجهود، أدمجت منهجيات منظمة العمل الدولية في الأطر المؤسسية مثل التشريعات الوطنية والخطط والبرامج والاستراتيجيات الإنمائية. وفي كمبوديا والفلبين، وفرت منظمة العمل الدولية المدخلات التقنية لمكونات تنظيم المشاريع في خطط العمل الوطنية للشباب للفترة ٢٠١٤-٢٠١٨. وفي هندوراس، أعدت دليلاً تدريبياً من أجل تحسين الإنتاجية وظروف العمل في الفنادق الصغيرة، حيث اعتمدهت المؤسسات العامة والخاصة، بما فيها المعهد الوطني للتدريب المهني. وساعدت وزارة العمل في المكسيك على وضع برنامج ممول من الأموال العامة لإدارة إنتاجية العمل لفائدة المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

#### ٤-١-٥ العمل اللائق في الاقتصاد الريفي

١٥١. استرشد العمل في هذا المجال ذي الأهمية البالغة بالاستنتاجات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٨ بشأن تشجيع العمالة الريفية من أجل الحد من الفقر، والتي تُبرز الحاجة إلى تدخلات متعددة التخصصات ومتكاملة. وجرت معالجة ثلاثة مجالات ذات أولوية مترابطة، وهي: "١" توفير العمل اللائق للسكان الريفيين المحرومين والمهمشين والمستضعفين؛ "٢" تحقيق العمل اللائق للعمال الريفيين في سلاسل التوريد؛ "٣" تحقيق العمل اللائق في المزارع. والاستراتيجية ذات نهج ثلاثي

الأغذية الزراعية والبناء. واستفاد من هذه الجهود ما مجموعه ١٦ ٢٩٧ عاملاً و ١٨ ٧٤٠ منشأة بالغة الصغر و ٥٠٥ منشآت و ١١٤٣ عضواً من الهيئات المكونة الثلاثية في ١٢ بلداً مختلفاً.

١٤٧. تطوير المعارف لتحقيق الفعالية في صنع السياسات: تكونت معارف جديدة على المستوى الكلي والمؤسسي وعلى مستوى الشركات. وأجريت تقييمات كلية في دولة بوليفيا المتعددة القوميات وإندونيسيا وكينيا والمكسيك وزامبيا لتتوير التوصيات السياسية بشأن التشريعات والبرامج الحكومية التي تقضي إلى اتخاذ مبادرات من قبيل وضع مبادئ توجيهية وطنية بشأن البناء الأخضر لوزارة الحكم المحلي في زامبيا ومبادئ توجيهية لدعم وزارة العمل في تصميم وتنفيذ سياسة جديدة للأجور في كينيا. وتم إعداد دليل تدريبي لتعزيز علاقات العمل السليمة في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، بالاستناد إلى البحوث المتعلقة بالسياسات في إندونيسيا وكينيا وبلدان أخرى. وفي كمبوديا وهندوراس والأردن ولبنان والمكسيك والفلبين وتركيا، اقترنت عملية إجراء تقييمات متعمقة لوظائف الأعمال التي تؤثر في الإنتاجية، بعملية محددة الأهداف لبناء القدرات بشأن تحسين مكان العمل وإدارة الأعمال والتسويق وإدارة الموارد البشرية والتدريب على المهارات والسلامة والصحة المهنية من خلال برامج مثل برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس (SCORE) ونظام منظمة العمل الدولية المتكامل لقياس الإنتاجية وتحسينها (SIMAPRO) وبرنامج تنمية المنشآت القائمة على المجتمع المحلي (C-BED).

١٤٨. تعزيز الحوار الاجتماعي كمحرك أساسي للتغيير: تم تعزيز الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني وفي مكان العمل. وأجري حوار اجتماعي وطني، بدعم من منظمة العمل الدولية، من خلال لجان وطنية معنية بالإنتاجية أو هيئات مماثلة في المكسيك ودولة بوليفيا المتعددة القوميات وعن طريق مشاورات بشأن مواضيع تتعلق بالإنتاجية أو ظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة في كينيا وإندونيسيا. وساعد هذا على إعطاء الأولوية لهذه المسألة في البرامج الوطنية، مثلاً في المكسيك وزامبيا. وفي المكسيك، جمعت منظمة العمل الدولية بين المنهجيات والأدوات الخاصة بها وبين توفير الدعم التقني للحكومة الاتحادية وحكومات الولايات. وشاركت في اللجنة الوطنية المعنية بالإنتاجية واللجان الحكومية المعنية بالإنتاجية في شيووا ونياريت، التي تضطلع في إطارها الهيئات المكونة الثلاثية والهيئات الأكاديمية بمعالجة مسائل الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة. كما ساعدت وزارة العمل والضمان الاجتماعي على وضع برنامج ممول من الأموال العامة لإدارة إنتاجية العمل للمنشآت الصغيرة والمتوسطة استناداً إلى نظام منظمة العمل الدولية المتكامل لقياس الإنتاجية وتحسينها، شارك فيه أكثر من ١٧٠٠ عاملاً. ودعمت منظمة العمل الدولية، بالتعاون مع المجلس الوطني لتوحيد المعايير وإصدار الشهادات الخاصة بالكفاءة في العمل، وضع معايير المهارات وإقرارها من جانب القطاع الخاص. وساعد

الأبعاد ينطوي على بناء القدرات داخل المكتب وفي صفوف الهيئات المكونة، والتوعية والاتساق السياسي على المستوى العالمي، والتدخلات على المستوى القطري.

١٥٢ **تجميع البيانات وتعزيزها:** عزز المكتب قاعدة معارفه بمجموعة من المذكرات التوجيهية السياسية البالغ عددها ١٦ مذكرة، والتي توضح نهج منظمة العمل الدولية الشمولي إزاء تعزيز العمل اللائق في الاقتصاد الريفي وتوفير الإرشاد لواجبي السياسات والشركاء الاجتماعيين والممارسين الإنمائيين. ولتعزيز قاعدة البيانات في هذا المجال، جمعت منظمة العمل الدولية بيانات عن ٢٢ مؤشراً في ١٩٥ بلداً، موزعة بين الريف والحضر وتشمل جملة مسائل منها وقت العمل والمكاسب والفقر والضمان الاجتماعي والصحة. وأدرجت غالبية هذه المؤشرات في قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن إحصاءات العمل (ILOSTAT). وعولجت البيانات الجزئية للدراسات الاستقصائية عن الأسر المعيشية لتحسين مستوى التغطية ونُشر تقرير عن الممارسات الجيدة في الطرائق الإحصائية لجمع البيانات بين الريف والحضر وتقرير تحليلي يلخص الاتجاهات الرئيسية.

١٥٣ **وأجري تحليل لمحرركات الاستضعاف الريفي وتأثيرها على العمل اللائق من أجل تنوير السياسات وتصميم البرامج وتنفيذها على المستوى القطري.** وأدرجت دراسة بشأن مواطن العجز في التغطية الصحية الريفية والاستجابات السياسية من أجل معالجتها في الاستراتيجية العالمية لمنظمة الصحة العالمية بشأن الموارد البشرية الصحية: القوى العاملة بحلول عام ٢٠٣٠ والبرنامج العالمي الرائد لمنظمة العمل الدولية بشأن أراضيات الحماية الاجتماعية. وأجريت بحوث جديدة موجهة نحو السياسة العامة بشأن تعيين المعلمين واستبقائهم في المناطق الريفية بهدف بناء قدرات الهيئات المكونة والتأثير على خطة التعليم بحلول عام ٢٠٣٠، حيث تعتبر منظمة العمل الدولية إحدى الجهات الداعية إليه. وأدرجت نتائج إحدى الدراسات التي أجريت بشأن دور عمل المرأة غير مدفوع الأجر في مجالي إمداد المياه والصرف الصحي، في تقرير عام ٢٠١٦ عن تنمية المياه في العالم: المياه والوظائف.

١٥٤ **وجرى وضع نهج ابتكاري يجمع بين طرائق الاستقصاء الكمية والنوعية من أجل تحديث معارف منظمة العمل الدولية عن المزارع وتعزيز العمل اللائق بما يتمشى مع اتفاقية المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠).** وأعد تقرير عالمي وأجريت دراسات قطرية ودراسات استقصائية ميدانية بشأن ثلاث سلع استهلاكية في أربعة بلدان، وهي: الجمهورية الدومينيكية (الموز) وغانا وإندونيسيا (زيت النخيل) وسري لانكا (الشاي) بغية إعداد خطط عمل وطنية بشأن العمل اللائق في المزارع.

١٥٥ **تعزيز الشراكات الفعالة:** عززت منظمة العمل الدولية أوجه التآزر مع الشركاء الإنمائيين، بما في ذلك البنك الدولي ومنظمة الأغذية والزراعة (الفاو) والصندوق الدولي للتنمية الزراعية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومصارف التنمية الإقليمية. ونشطت في أعمال اللجنة التي

استضافتها الفاو بشأن الأمن الغذائي العالمي والتي توصلت إلى توافق عالمي في الآراء بشأن مبادئ الاستثمار المسؤول في النظم الزراعية والغذائية. واحتل العمل اللائق مكاناً بارزاً ضمن أدوات التخطيط والتوعية والتشغيل لفرقة العمل رفيعة المستوى، التابعة لأمانة الأمم المتحدة والمعنية بالأمن الغذائي العالمي، حيث ترأست منظمة العمل الدولية والصندوق الدولي للتنمية الزراعية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي فريقاً عاملاً معنياً بمبادرة تحدي القضاء على الجوع بهدف: بلوغ زيادة نسبتها ١٠٠ في المائة في إنتاجية ومداخيل أصحاب الحيازات الصغيرة، وفي خطط عمل وتنفيذ الفريق العامل المعني بالتنمية والتابع لمجموعة العشرين، بشأن الأمن الغذائي والنظم الغذائية المستدامة.

١٥٦ **تحرير الإمكانيات التي تتمتع بها المناطق الريفية لاستحداث العمالة وتحقيق العمل اللائق:** تم إنجاز عشر دراسات قطرية بشأن النهج القائمة على الحقوق إزاء برامج البنية التحتية كثيفة اليد العاملة ووضع إطار نظري ومبادئ توجيهية. وخضعت نماذج التدخل التي تقوم على نهج متكامل يستهدف الفئات الأكثر استضعافاً، للاختبار التجريبي في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ولبنان ومالي والنيجر وسري لانكا. وفي لبنان، عززت آليات خدمات التوظيف الطارئة وبرامج التدريب المهني والتنمية الاقتصادية المحلية في قطاعات محددة قدرة صمود المجتمعات الريفية المضيفة المتضررة من أزمة اللاجئين السوريين.

١٥٧ **وصيغت مبادئ توجيهية للسياسة العامة بشأن تعزيز سبل العيش الريفية المستدامة، تستهدف القطاعات الزراعية الغذائية، بالاستناد إلى التدخلات الرائدة.** وفي محافظة نوسا تانغارا تيمور في إندونيسيا، أدت هذه التدخلات إلى تحسين الإنتاجية وظروف العمل وتنظيم المشاريع في سلاسل قيم مختارة للأغذية الزراعية؛ وفي زمبابوي، جرى تعزيز قدرة المجتمعات الريفية على الاستفادة من خدمات تنمية المشاريع في قطاعي البستنة وإنتاج اللحوم، ودعم تطبيق معايير السلامة والصحة المهنيين، في الوقت ذاته. وفي جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، جرى اختبار استراتيجية محلية شاملة لتعزيز العمالة الريفية في صفوف الفئات المستضعفة والمحرومة في ست قرى؛ وقد أدى نجاحها البارز في التصدي لمسألة الحد من الفقر إلى زيادة في عدد الطلبات الداعية إلى تكرار هذا النموذج في محافظات أخرى.

١٥٨ **تعزيز قدرات الهيئات المكونة:** أتاحت أكاديمية مركز تورينو بشأن التنمية الريفية فرصة للهيئات المكونة من ٣٧ بلداً لتقاسم المعارف والتعلم. وقد أفضت ورشة عمل بشأن تقاسم المعارف، استضافها المركز في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥ لفائدة أصحاب العمل، إلى صياغة مشروع مبادئ توجيهية بشأن الاستراتيجيات المتعلقة بالجهود التي تبذلها منظمات أصحاب العمل لدعم وتعزيز العمل اللائق في الاقتصاد الريفي. وقد ضم أحد المؤتمرات العالمية بشأن زيت النخيل، نُظِم في آذار/مارس ٢٠١٥ في بوغوتا، ممثلين عن ١٦ فرعاً من فروع الاتحاد الدولي لرابطات

أولئك الذين يعملون في المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر والعمال المنزليين، من نطاق قوانين العمل والضمان الاجتماعي السارية. واتبعت بلدان أخرى نهجاً قطاعية إزاء حالات استضعاف محددة تعاني منها الفئات المستهدفة، ناتجة عن طبيعة عملها. وعلى سبيل المثال، استهلت جنوب أفريقيا برنامجاً للعمل اللائق لفائدة عمال النظافة المتعاقدين، وهو يشمل مسائل من قبيل تنمية المهارات والأمن الوظيفي وظروف الاستخدام والحقوق التنظيمية والحماية الاجتماعية.

١٦٢. واعتمدت الجمهورية الدومينيكية ونيبال إجراءات مبسطة لتسجيل المنشآت لتشجيع عملية إضفاء السمة المنظمة. وربط الدعم المقدم للمنشآت الصغيرة وبالغة الصغر والموجه نحو السياسة العامة، عملية التحديث بإضفاء السمة المنظمة وعزز التنمية الاقتصادية المحلية وتطوير سلاسل القيم في الأرجنتين والهند وجامايكا والسنغال وجنوب أفريقيا.

١٦٣. وفي الأرجنتين، اتخذت تدابير أقوى للإنفاذ تجمع بين الحوافز والعقوبات وعمليات تفتيش العمل سريعة الاستجابة. كما سرّعت الأرجنتين وجمهورية مولدوفا التدابير الرامية إلى تعزيز قدرات مفتشي العمل للوصول إلى العمال غير المسجلين. وثبتت فعالية التعاون والتشارك في قواعد البيانات بين المنشآت ووكالات الضرائب والاستخدام والضمان الاجتماعي في الجمهورية الدومينيكية وبيرو، في تحقيق إنفاذ محدد الأهداف.

١٦٤. إقامة الأدلة وتعزيز تقاسم المعارف: نسق الأردن وعشرة بلدان في أمريكا اللاتينية، بدعم من منظمة العمل الدولية، الطرائق الإحصائية لديها مع المبادئ التوجيهية المعتمدة في المؤتمر الدولي السابع عشر لخبراء إحصاءات العمل. ويجري حالياً بناء القدرات في هذا الصدد في البوسنة والهرسك.

١٦٥. وفي آسيا وأمريكا اللاتينية، أجرت منظمة العمل الدولية بحثاً بشأن أشكال الاستخدام غير المعتادة مع التركيز على الظروف التي يمكن أن تقضي إلى انتشار السمة غير المنظمة. وتناولت دراسات شاملة حول تأثير مؤسسات سوق العمل على عملية إضفاء السمة المنظمة، الحد الأدنى للأجور في كابو فيردي والمكسيك وتشريعات العمل المنزلي في الفلبين، حيث أدى ذلك إلى إصلاح شامل لتشريعات البلد بشأن العمال المنزليين.

١٦٦. ودعمت منظمة العمل الدولية منتديات تقاسم المعارف على المستوى الإقليمي في آسيا وأمريكا اللاتينية وأفريقيا وعلى المستوى العالمي. وعززت الأكاديمية المعنية بإضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم، المعقودة في تورينو في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤، تقاسم الخبرات والدروس المستخلصة في صفوف الهيئات المكونة من بلدان مختلفة. واستُحدثت أدوات تحليلية وتعليمية جديدة وموجزات سياسية بشأن مسائل من قبيل: حزمات سياسية متكاملة لتتولى البلدان تطبيقها؛ إضفاء السمة المنظمة على المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر؛ إضفاء السمة المنظمة

عمال الأغذية والزراعة والفنادق والمطاعم وتوريد الأطعمة والتبغ والفروع المثيلة، لمناقشة الأفاق الإقليمية والوطنية وظروف العمل في القطاع. وحدد المشاركون مجالات العمل ذات الأولوية، بما فيها تنظيم الأنشطة على الصعيدين الوطني والدولي لدعم حملة وقف استخدام مبيد الأعشاب غير الانتقائي براكات، وإجراء البحوث وتوثيق سلاسل إمداد زيت النخيل مع التركيز على الشركات الكبرى.

#### ٤-٦-١-٤ إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد

##### غير المنظم

١٥٩. في هذا المجال ذي الأهمية البالغة، تعاونت منظمة العمل الدولية مع أكثر من ١٥ دولة عضواً تمثيلاً مع أحكام توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤). وقد عزز هذا الدعم قدرات الهيئات المكونة على تصميم السياسات وتنفيذها بغية إدماج الوحدات الاقتصادية والعمال في الاقتصاد غير المنظم في الاقتصاد المنظم والحيلولة في الوقت نفسه دون وقوع العمالة والمنشآت المنظمة في السمة غير المنظمة. وشجعت منظمة العمل الدولية العمل المنسق ضمن إطار توحيد، وركزت أنشطتها على أكثر فئات العمال استضعافاً وعلى المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر.

١٦٠. تقوية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال: شكلت الجهود الرامية إلى تقوية منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وبناء قدراتها بهدف دعم السياسات والتدخلات المتعلقة بعملية إضفاء السمة المنظمة، ركيزة جميع جوانب أنشطة منظمة العمل الدولية. وقام المكتب بتسهيل المشاورات بين منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على المستويين القطري والإقليمي بغية تحديد أولويات إضفاء السمة المنظمة. كما قدم الدعم لاستحداث قواعد بيانات خاصة بالعمال في أمريكا اللاتينية، التي تبين أنها منصة قيمة لدعم الأقران بشأن مسائل من قبيل النظام الأساسي لفنابات العمال وتوثيق العقبات القانونية التي تحول دون إضفاء السمة المنظمة. وانشئت قاعدة بيانات خاصة بأصحاب العمل تضم مؤشرات إضفاء السمة المنظمة في أمريكا اللاتينية واستُنسخت في أفريقيا وآسيا وتمت صياغة مبادئ توجيهية بشأن الطريقة التي يمكن بها لمنظمات أصحاب العمل أن تدعم عملية إضفاء السمة المنظمة على قطاعات الأعمال غير المنظمة.

١٦١. دعم إضفاء السمة المنظمة والإنفاذ: قامت ستة بلدان، بدعم من منظمة العمل الدولية، باعتماد سياسات بخصوص المنشآت والعمالة والعمل والمجال الاجتماعي لتعزيز عملية إضفاء السمة المنظمة. وضعت الأرجنتين والجمهورية الدومينيكية والأردن والمكسيك ونيبال وبيرو سياسات لمعالجة أشكال مختلفة من السمة غير المنظمة والإلزام بتنسيق السياسات. وتعكف مدغشقر على إعداد خطة عمل وطنية بشأن هذه المسألة، وقد أدخل عدد من البلدان، بما فيها كولومبيا ونيبال وبيرو والفلبين، إصلاحات قانونية للتصدي لاستبعاد فئات محددة من العمال، من قبيل

الاقتصادي والاجتماعي الهولندي. وفي تلك المناسبة، اعتمد ممثلو مؤسسات الحوار الاجتماعي من ٣١ بلداً من جميع الأقاليم إعلاناً تعهدوا فيه بتعزيز الامتثال في مكان العمل على المستويين الوطني وفوق الوطني. وفي متابعة إعلان لاهاي هذا، جرى وضع أداة سياسية مصممة لبناء قدرات مؤسسات الحوار الاجتماعي لتعزيز الامتثال في مكان العمل. كما جرى تنظيم ورشة عمل عالمية بشأن تقاسم المعارف بالتعاون مع مركز تورينو لعرض وتبادل المنتجات العالمية المحققة والتقدم المحرز على المستوى الوطني.

١٧١. مواجهة التحديات المشتركة من خلال اتباع نهج إقليمية فرعية منسقة: أدى اجتماع وزاري بشأن الامتثال في مكان العمل، على المستوى الإقليمي الفرعي، إلى وضع خارطة طريق للبلدان الأعضاء الثمانية في الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا. وبدعم من منظمة العمل الدولية وبالتعاون مع لجنة الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا، تم وضع منهج جديد لتدريب مفتشي العمل. واعتمد مجلس العمل والحوار الاجتماعي الثلاثي التابع للاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا دراسة بشأن النزاعات الاجتماعية في بلدان الاتحاد، مقترنة بخطة عمل لمنع نزاعات العمل؛ وجرى اختبار مجموعة أدوات بشأن تفتيش العمل في الاقتصاد غير المنظم في غرب أفريقيا؛ كما تم إرساء ممارسات جيدة لتعزيز الامتثال للمعايير الدولية للسلامة والصحة المهنية، بسرت جهود التآزر مع العمل المضطلع به ضمن المجالات ذات الأهمية البالغة بشأن الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة وإضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم، على التوالي.

١٧٢. استهداف الاستجابات للاحتياجات القطرية المتباينة: ركزت الجهود المبذولة في بوركينا فاسو على تحسين المعارف بشأن الأخطار المهنية الرئيسية من خلال: عملية توثيق وطنية للقطاعات والمخاطر المرتبطة بها؛ إتاحة استجابات حكومية أفضل لمواجهة هذه المخاطر؛ تقديم أنشطة لبناء قدرات مفتشي العمل والسلطات المعنية بالصحة وموظفي الخدمات التأمينية والشركاء الاجتماعيين على تقييم المخاطر والتحقق في حوادث العمل والأمراض المهنية. واضطلعت منظمة العمل الدولية بإعداد دليل بشأن التحقيقات في الحوادث في مكان العمل، وقد أدى ذلك إلى مراجعة إجراءات التحقيق في هذه الحوادث.

١٧٣. وفي كولومبيا، جرى تصميم وتنفيذ برنامج وأدوات تدريبية جديدة لفائدة مفتشي العمل، وتم اعتماد طرائق محسنة لتحديد طبيعة وفئة الجهات الفاعلة الضالعة في علاقات الاستخدام التي تستفيد من أدوات توثيق العقود والعمليات، وتم استحداث نظام مستوفى لمعلومات تفتيش العمل.

١٧٤. وفي فينتام، انصب التركيز على تحديد مواطن القصور في الامتثال ومعالجتها من خلال التشاور والحوار مع الهيئات المكونة وبالاتناد إلى تعزيز التنسيق بين المشاريع القائمة، استجابات منظمة العمل الدولية استجابة فورية لطلبات محددة عن طريق: تقوية قدرات أعضاء المجلس

على علاقات الاستخدام في العمل المنزلي؛ أشكال الاستخدام غير المعتادة والسمة غير المنظمة؛ تمديد نطاق تغطية الضمان الاجتماعي القائمة على الاستخدام لتشمل الفئات غير المشمولة؛ استراتيجيات التوعية بشأن تفتيش العمل والتدابير اللازمة للتصدي للعمل غير المعلن عنه؛ أثر الحد الأدنى للأجور على عملية إضفاء السمة المنظمة.

#### ٤-١-٧ تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل

١٦٧. ركز العمل في هذا المجال ذي الأهمية البالغة على تمكين الهيئات المكونة من تحسين الامتثال في مكان العمل لقوانين ولوائح العمل الوطنية ومعايير العمل الدولية والاتفاقات الجماعية السارية. وشملت استراتيجيات التنفيذ متعددة الجوانب: تعزيز التعاون بين أصحاب العمل والعمال فيما يتعلق بالامتثال؛ تعزيز وظيفتي الإنفاذ والوقاية في مجالي تفتيش العمل وإدارة العمل؛ توفير المساعدة التقنية وبناء القدرات للمؤسسات الحكومية والشركاء الاجتماعيين؛ تصميم أو إصلاح تشريعات العمل وآليات منع النزاعات وتسويتها ومؤسسات الحوار الاجتماعي.

١٦٨. تعزيز المعارف وأنشطة التوعية العالمية: على الصعيد العالمي، تم وضع استراتيجية جديدة لمنظمة العمل الدولية لتعزيز الامتثال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، على أساس دراسة استقصائية ونتائج اجتماع للخبراء، وجرى إعداد وتطبيق استراتيجية محددة للامتثال بشأن العمل غير المعلن عنه والاقتصاد غير المنظم في بلدان مثل بوركينا فاسو وكولومبيا. واستناداً إلى الخبرة المكتسبة في بوركينا فاسو، مول الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا عملية تكرار الممارسات الجيدة بشأن تفتيش العمل في الاقتصاد غير المنظم في بلدان أخرى.

١٦٩. وتشمل البحوث والأدوات المنهجية الجديدة الموضوعية لتستخدمها إدارات العمل والمعدة خلال فترة السنتين، دراسة حول استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وكتاباً مرجعياً بشأن التخطيط الاستراتيجي وإدارة الأداء في مجال تفتيش العمل ودليلاً بشأن مسائل الإدارة. وخلصت إحدى الدراسات بشأن التفاعل بين برنامج العمل الأفضل، وهو برنامج مشترك بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية، ومفتشية العمل العامة في إندونيسيا إلى أن البرنامج لم يستعص عن مفتشية العمل العامة، بل استكملها وعززها. وكان من شأن دراسة مقارنة حول الطريقة التي انتهجتها إدارات العمل الوطنية في البرازيل والصين وكولومبيا وإندونيسيا بخصوص وضع وتنفيذ وتقييم النهج الاستراتيجية الجديدة إزاء الامتثال في مكان العمل، أن عززت قاعدة المعارف بشأن هذه المسألة.

١٧٠. وشملت التظاهرات العالمية لتقاسم الممارسات الجيدة والتحديات، مؤتمراً دولياً بشأن تعزيز الامتثال في مكان العمل، بما في ذلك في سلاسل التوريد العالمية، عُقد في لاهاي ونُظم بالتعاون مع الجمعية الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة ومع المجلس



تطبيق معايير العمل الدولية ذات الصلة إلى التعليقات التي أدلت بها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية.

١٧٨. واستناداً إلى قاعدة البيانات المتميزة لبرنامج العمل الأفضل المشترك بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية بشأن ظروف العمل في المصانع في قطاع الملابس في كمبوديا والأردن وفيتنام، أجري تحليل إحصائي من أجل: دراسة العلاقة بين رفاه العمال واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ التشريعات الوطنية للسلامة والصحة المهنية؛ ساعات العمل؛ الأجور؛ إجراءات التعاقد؛ العنف في العمل؛ الطريقة التي ترسم بها التدابير والسياسات الوطنية على مستوى المصنع معالم ظروف العمل. وأظهرت الدراسة أن ثمة حاجة إلى مجموعة من السياسات يمكن أن تولد أوجه تآزر مهمة في معالجة أشكال العمل غير المقبولة. وفي دولة بوليفيا المتعددة القوميات، تم تحديد العوامل التي تمنع العمال المنزليين وأصحاب عملهم من الانضمام إلى المنظمات التمثيلية وجرى توفير التدريب بشأن كيفية إجراء المفاوضات في مكان العمل، من خلال تكييف أداة تشخيصية كانت قد وضعتها منظمة العمل الدولية في البداية في ٢٠١٢-٢٠١٣ للقطاع الزراعي. وقدمت هذه التجربة مدخلات لموجز سياسي بشأن النهج الابتكارية للمفاوضة الجماعية وغيرها من أشكال التفاوض في قطاع العمل المنزلي.

١٧٩. *اختبار النهج المتكاملة في البلدان*: تعتمد صناعة صيد الأسماك في تايلند على المهاجرين الذين يوجد معظمهم في وضع قانوني غير نظامي. وبدعم من منظمة العمل الدولية، أدخلت تحسينات على ظروف العمل وتم الارتقاء باحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وجرى تعزيز إدارة هجرة اليد العاملة. وأسهم ذلك في عام ٢٠١٤ في اعتماد لائحة وزارية تنص على تطبيق الحد الأدنى للأجور، وتحدد ساعات الراحة الدنيا وترفع الحد الأدنى لسن القبول في العمل إلى ١٨ سنة. وقد أرشدت هذه التجربة وغيرها من التجارب إعداد حزمة منظمة العمل الدولية المرجعية بشأن الحد الأدنى للأجور، التي تبحث الطرائق المجدية لتوسيع الحماية لتشمل العمال المستبدين عادة من تغطية الحد الأدنى للأجور.

١٨٠. واستعداداً لكأس العالم لعام ٢٠١٤، ركزت أنشطة منظمة العمل الدولية في البرازيل على تسهيل آليات الحوار الاجتماعي على مستوى الاتحاد والولايات والبلديات لتعزيز العمل اللائق في قطاع البناء وغيره من القطاعات. وأفضى ذلك إلى وضع نموذج تدخل بشأن تعزيز العمل اللائق في سياق اللقاءات الرياضية في المستقبل والأحداث الكبرى في البرازيل وفي أماكن أخرى. وفي كوستاريكا، عالج المكتب أشكال العمل غير المقبولة في سياق العمال المهاجرين من خلال دعم سياسة البلد بشأن الهجرة، بما في ذلك من خلال تحسين وصول العمال المهاجرين إلى العدالة وتعزيز تفتيش العمل وتسوية أوضاع العمال المهاجرين غير الملحق عنهم. وجرى توسيع مجال هذا التدخل الرائد إلى المثلث الشمالي (السلفادور وغواتيمالا وهندوراس)، حيث العمال المهاجرون في أمس الحاجة إلى الحماية.

الثلاثي الوطني للأجور؛ دعم صياغة القانون الأول للسلامة والصحة المهنية، المعتمد في عام ٢٠١٥؛ المساعدة على توسيع نطاق تغطية الإعانات لتشمل ٣٠ مليون عامل في الاقتصاد غير المنظم؛ إطلاق حملة لتفتيش العمل في ٣٦٠ منشأة في قطاع الملابس، إلى جانب تنفيذ زيارات محددة الهدف كعنصر مكمل لنهج إنفاذ أكثر تقليدية؛ تقديم المساعدة في صياغة التشريعات إلى فريق من المحامين والمرشعين؛ تدريب الهيئات المكونة على تنفيذ مدونة ثلاثية للسلوك بشأن التحرش الجنسي.

١٧٥. وفي تركيا، في أعقاب كارثة منجم صوما، سهلت منظمة العمل الدولية اعتماد خطة عمل ثلاثية وطنية ودعمت تصميم وتنفيذ مشروع قصير الأجل للسلامة والصحة المهنية، أرسى الأساس لمشروع أكبر حجماً مع الاتحاد الأوروبي. وشملت الأنشطة متابعة تعليقات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية والمساعدة في مجال التصديقات الجديدة. وصدقت تركيا على اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) في عام ٢٠١٤ وعلى اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٧٦) وعلى اتفاقية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨ (رقم ١٦٧) في عام ٢٠١٥.

#### ٤-١-٨ حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة

١٧٦. اعتمدت منظمة العمل الدولية مفهوم "أشكال العمل غير المقبولة" في عام ٢٠١٣. ويعرفه البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ على أنه "عمل في ظروف لا تفر بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ويعرض للخطر حياة العمال وصحتهم وحرمتهم وكرامتهم وأمنهم أو يبيح الأسر المعيشية في ظروف يسودها الفقر". وقد حرص العمل في هذا المجال ذي الأهمية البالغة على تعزيز فهم المعنى المراد من أشكال العمل غير المقبولة والطريقة التي تتجلى بها وكيفية التصدي لها، بما في ذلك من خلال تعزيز النهج المتكاملة على المستوى القطري.

١٧٧. *إرساء دعائم المعارف للمفهوم وتقديم فهم مشترك له*: بحثت دراسة عالمية أجريت من أجل تعزيز فهم أشكال العمل غير المقبولة، أوجه التشابه والاختلاف بين هذا العمل والمفاهيم ذات الصلة التي وضعتها الهيئات الأكاديمية والمنظمات الدولية بغية تحديد قيمتها المضافة. ومن خلال الدراسة الاستقصائية Delphi التي شارك فيها ١٠٠ خبير من ٣٣ بلداً، تم تحديد سبعة أبعاد ومجموعة من المفاتيح الوصفية، وقدمت بعد ذلك، إرشادات لعمليات التقييم السريعة في قطاعات حددتها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في بنن (التعدين واستغلال المحاجر وجمع النفايات يدوياً) وملاوي (مزارع التبغ). وأبرزت هذه التقييمات سمات وأسباب أشكال العمل غير المقبولة، مقاسة استناداً إلى معايير مرجعية متفق عليها على أساس ثلاثي على المستوى الوطني ومع مراعاة تعليقات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية. وشكلت مصدر إلهام لوضع خطط عمل ثلاثية للمتابعة كيفية مع الاحتياجات والقدرات الوطنية. واستند استعراض عالمي للثغرات القائمة في



١٨١. وفي أوزبكستان، واستجابة للشواغل التي عبرت عنها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بادعاءات عمل الأطفال والعمل الجبري في جني القطن، جرى تكثيف المساعدة التقنية وتم اعتماد أول برنامج قطري للعمل اللائق في البلد (٢٠١٤-٢٠١٦). وقد تمثلت إحدى أولوياته في تعزيز الشراكات بغية زيادة احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتحسين ظروف العمل والحماية الاجتماعية.

#### ٤-٢ تقوية منظمات أصحاب العمل

١٨٢. للوفاء بالتزامات منظمة العمل الدولية بتعزيز منظمات قطاع الأعمال ومنظمات أصحاب العمل، استمرت في تنفيذ مبادرات عالمية وتطوير المعارف وبرامج بناء القدرات.

١٨٣. ويضم التقرير العالمي بشأن النساء في قطاع الأعمال والإدارة: كسب الزخم، الذي نشر في عام ٢٠١٥، بيانات وإحصاءات منظمة العمل الدولية لتوفير صورة شاملة ومحدثة عن النساء في قطاع الأعمال والمناصب الإدارية. وتم الترويج لأهم رسائل التقرير - دراسة جدوى تعزيز المساواة بين الجنسين والتنوع في مكان العمل، وزيادة مشاركة النساء في هيكلية الإدارة السديدة، وتعزيز روح تنظيم المشاريع لدى النساء من خلال بيئة أعمال مكيّفة - في مختلف المحافل الوطنية والدولية، بما فيها التظاهرات رفيعة المستوى في لندن وسنغافورة.

١٨٤. وفي ندوة بحثية بشأن مستقبل منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال: التكيفات والتحويلات، عقدت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، ناقش المشاركون النتائج ذات الصلة مع الخبراء والممارسين وحددوا القضايا التي يتعين بحثها في المستقبل. وستسهم نتائج الندوة في عمل المكتب فيما يتعلق بمبادرة المؤوية بشأن مستقبل العمل في مجالات الإدارة السديدة لسوق العمل ودور الشركاء الاجتماعيين.

١٨٥. وجرى تعزيز الشبكة العالمية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالأعمال والإعاقة، وتم تقديم الدعم للشبكات الوطنية القائمة والجديدة في الصين ومصر وبيرو والمملكة العربية السعودية وزامبيا. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، أصبحت ١١ شركة دولية كبرى أولى الشركات الموقعة على ميثاق قطاع الأعمال الذي وُضع مؤخراً بشأن الإعاقة. وكأداة لتشجيع إدماج المعوقين في عالم العمل، يعتبر هذا الميثاق الأول من نوعه الذي يتم بمبادرة من الشركات. وهو يشمل طائفة واسعة من المجالات التي تتراوح بين حماية الموظفين المعوقين من التمييز وبين إتاحة الوصول السهل إلى مباني الشركات ومرافق الاتصالات على نحو تدريجي لجميع الموظفين.

١٨٦. وفي إطار التزام منظمة العمل الدولية الأوسع مع القطاع الخاص، تواصلت الجهود المبذولة لإرساء وظيفة نقطة الدخول وزيادة فرص المكتب للعمل مع المنشآت، بما في ذلك من خلال تنظيم لقاءات مباشرة للمنشآت مع الشركات التي دُعيت لتقديم عروض بشأن سياساتها أو أنشطتها إلى

موظفي منظمة العمل الدولية. وبالتعاون مع أصحاب العمل ومنظماتهم، استحدثت مجالات جديدة للالتزام، من قبيل شبكة الأعمال العالمية لأرضيات الحماية الاجتماعية، وأثبعت سبل جديدة لتوعية الشركات، بما في ذلك من خلال المؤتمرات والاجتماعات الفردية.

١٨٧. واستجابة للطلب المتزايد على الالتزام السياسي لمنظمات أصحاب العمل، حظيت الاستراتيجيات القائمة على البيانات من أجل تعزيز بيئة مؤاتية لنمو المنشآت وتوليد العمالة بالدعم في العديد من البلدان التي حققت نتائج متصلة بتطبيق مجموعة أدوات البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة. وإضافة إلى تحقيق نتائج سياسية محددة، زاد بعض هذه التدخلات من قدرة منظمات أصحاب العمل على المشاركة في الحوار السياسي مع الحكومة واستدامته، كما هو الشأن في بوتسوانا وملاوي وسوازيلند وزامبيا. وبدعم من منظمة العمل الدولية، قدم مجلس منشآت القطاع الخاص في هندوراس تقريراً إلى مكتب الرئيس والهيئة التشريعية، استناداً إلى المعلومات المستقاة من دراسة استقصائية عامة عن الشركات، يتضمن مقترحات بشأن السياسات العامة لتحسين ظروف الاستثمار والاستخدام. وقد لقي العديد من هذه المقترحات قبولاً، وقام المجلس بدعم تقني من المنظمة، بتصميم وتنفيذ واستضافة أداة إلكترونية على موقعه الإلكتروني، تتعقب وترصد تنفيذ هذه المقترحات ومدى تأثيرها.

١٨٨. وبغية الارتقاء بقدرة المستخدمين على رصد وتقييم النتائج السياسية، جرى تعزيز مجموعة أدوات البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة لتشمل مرجعاً محدداً بشأن رصد وتقييم الالتزامات السياسية بحيث تكون منظمات أصحاب العمل قادرة على نحو منظم على تعقب نتائج استراتيجيات التوعية وأثرها لتحسين بيئة الأعمال. وجرى وضع هذا المرجع بالتعاون مع مجموعات التفكير في المملكة المتحدة ومعهد التنمية الخارجية، إلى جانب تنفيذ برنامج تدريبي تم اختباره في آسيا والجنوب الأفريقي. وهو يساعد منظمات أصحاب العمل على تحسين تخطيط التزاماتها السياسية ورصدها واستخلاص الدروس منها من أجل تحسين الآثار التي تحدثها.

١٨٩. وعلى المستوى الإقليمي، صدر تقرير بعنوان الطريق إلى الجماعة الاقتصادية لرابطة أمم جنوب شرق آسيا لعام ٢٠١٥: التحديات والفرص بالنسبة إلى المنشآت والمنظمات الممثلة لها، في اجتماع اتحاد مجلس أصحاب العمل في رابطة أمم جنوب شرق آسيا في أيار/مايو ٢٠١٤ في إطار الدعم الذي توفره الشراكة بين منظمة العمل الدولية والنرويج. وعرض أعضاء اتحاد أصحاب العمل في رابطة أمم جنوب شرق آسيا هذا التقرير في خمس تظاهرات وطنية من أجل استثارة الوعي ومساعدة الشركات الأعضاء وأصحاب المصلحة على الاستجابة على نحو أفضل للتحديات الجديدة، بما في ذلك في مجالات حراك اليد العاملة وعلاقات الاستخدام والمهارات والحوار الاجتماعي، نظراً إلى أن الرابطة أصبحت متكاملة. وشملت إجراءات متابعة السياسات الوطنية مع منظمات أصحاب

الحوار الاجتماعي في البلد، إلى إنشاء مجلس وطني ثلاثي وجعل من الحوار الاجتماعي الثلاثي معلماً دائماً من معالم الحوار السياسي الوطني. وفي منغوليا، نجح اتحاد نقابات العمال في منغوليا، بتأييد من اللجنة الثلاثية الوطنية المعنية بتحقيق التوافق الاجتماعي والتوافق بشأن العمل، في تنظيم حملة من أجل التصديق على اتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٧٦). وبموازاة ذلك، قدمت وزارة العمل إلى البرلمان مشروعاً موحداً بشأن قانون العمل المعدل، يضم أحكاماً تتماشى مع الاتفاقية.

١٩٤. وتسعى منظمات العمال باستمرار إلى توسيع نطاق عضويتها، وقد اضطلع المكتب بدور نشط في دعم وصول نقابات العمال إلى العمال المستضعفين، بمن فيهم أولئك الذين يعملون في الاقتصاد غير المنظم والعمال المنزليون. وفي مصر ولبنان، أنشئت نقابات جديدة لتمثيل العمال المنزليين. وفي الفلبين، أنشأت الاتحادات النقابية الرئيسية فريقاً عاملاً معنياً بالعمال غير المنظمين، وصاغت ميثاقاً أعظم لصالح العمال في الاقتصاد غير المنظم ووضعت برنامجاً للتلمذة الصناعية لتنظيم العمال في القرن الحادي والعشرين، يشمل استراتيجية تهدف إلى تنظيم العمال غير المنظمين. وأولت أنشطة منظمة العمل الدولية في أمريكا اللاتينية والكاريبية، حيث ينتشر الاقتصاد غير المنظم انتشاراً واسعاً، اهتماماً خاصاً لتمكين منظمات العمال الوطنية من تحسين فهم احتياجات العمال في الاقتصاد غير المنظم وتلبيتها. وفي المكسيك، انتهت نقابات العمال من إعداد مسح تفصيلي عن منظمات القاعدة الشعبية ذات الصلة حتى تتمكن من تحسين تكييف خدماتها وأنشطتها الخاصة بالتوعية.

١٩٥. وتعتبر الجهود المبذولة لضمان صياغة قانون العمل وتنفيذه بما يتماشى مع معايير العمل الدولية قوام الدعم الذي تقدمه المنظمة لمنظمات العمال. ففي جمهورية مولدوفا، عززت نقابات العمال قدراتها على الاستفادة من آليات الإشراف في منظمة العمل الدولية. وفي أعقاب احتجاج مقدم إلى لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات في عام ٢٠١٣، استخدم الاتحاد الوطني لنقابات العمال في مولدوفا ما توصلت إليه اللجنة من استنتاجات لتنظيم حملات لإجراء تغييرات على التعديلات التي أدخلت على التشريعات المتعلقة بتفتيش العمل. ونتيجة لذلك، قررت الحكومة جعل هذه التعديلات تتماشى مع معايير العمل الدولية. وفي الأرض الفلسطينية المحتلة، اضطلع اتحاد نقابات العمال بدور نشط في المفاوضات المتعلقة بإدخال تعديلات على قانون العمل من أجل ضمان امتثاله لمعايير العمل الدولية والحقوق النقابية، وفي صياغة قانون جديد للضمان الاجتماعي تماشياً مع المبادئ الواردة في اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢).

١٩٦. وعززت منظمة العمل الدولية التعاون عبر الحدود بين اتحادات النقابات الوطنية كوسيلة لمعالجة القضايا والتحديات المشتركة وتحقيق النتائج المتوخاة بطريقة فعالة وكفؤة. وفي الأمريكيتين، أدى استحداث منصة مشتركة بشأن التصديق على اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١

العمل إجراء دراسات استقصائية وطنية بشأن الثغرات القائمة في المهارات في الفلبين وتعزيز المهارات والإنتاجية في فيتنام وتحديد التحديات الخاصة التي تواجهها الشركات في الاستجابة إلى التكامل الإقليمي في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية.

١٩٠. واحتلت مسألة تعزيز قدرات منظمات أصحاب العمل على الدعوة إلى إدخال إصلاحات تشريعية موضع الصدارة خلال فترة السنتين. ففي البوسنة والهرسك، قامت منظمة أصحاب العمل في اتحاد البوسنة والهرسك بإجراء تقييم لقانون العمل الساري من خلال بحوث أولية (دراسات استقصائية بشأن العضوية) وثانوية (معايير العمل الدولية والتوجيهات الصادرة عن الاتحاد الأوروبي والدراسات المقارنة). وقد أفضى ذلك إلى إعداد تقرير شامل، صدر في حزيران/يونيه ٢٠١٥، إلى جانب توصيات سياسية رئيسية لإدخال تعديلات على القانون. وفي أعقاب أحداث دعائية ناجحة واستراتيجية للاتصالات مصممة للفت انتباه وسائل الإعلام وصناع السياسات، جرى اعتماد قانون عمل جديد في ٣١ تموز/يوليه ٢٠١٥ ودخل حيز النفاذ في ٢٠ آب/أغسطس ٢٠١٥. وهو قانون يقلل من الأعباء الإدارية على أصحاب العمل، ويدعم عنصراً قائماً على الأداء في هيكليات الأجور الإلزامية ويمدد المدة القصوى لترتيبات العمل محددة الأجل من سنتين إلى ثلاث سنوات.

١٩١. وجرى إعداد منتجات لبناء القدرات أو تحديثها خلال فترة السنتين. وأفضت الرزمة التدريبية المقدمة في مركز تورينو لصالح منظمات أصحاب العمل بشأن أساسيات السلامة والصحة المهنيين، إلى تقديم عدد من خدمات العضوية الجديدة والمحسنة، التي أسفرت عن تحقيق نتائج أكبر على المستوى القطري. وتم اعتماد أداة جديدة، هي برمجية قاعدة بيانات إدارة العلاقات مع الزبائن، في ٤٠ بلداً. وهي تساعد المنظمات على تقييم احتياجات الأعضاء لديها تقيماً أفضل وإضفاء الصبغة المهنية على إدارة العضوية بهدف تحسين الخدمات المقدمة إلى الأعضاء.

#### ٣-٤ تقوية منظمات العمال

١٩٢. نظراً إلى الهدف العام المتمثل في تقوية قدرات نقابات العمال على الاضطلاع بمسؤولياتها بوصفها منظمات تعمل على النهوض بمصالح العمال، فقد ركزت الاستراتيجية على حماية العمال من خلال معايير العمل الدولية ومواجهة الأزمات، حيث شملت النقطة الأخيرة زيادة العضوية وتعزيز نوعية الخدمات المقدمة إلى الأعضاء وحجمها وتعزيز وحدة نقابات العمال من خلال مناهج عمل مشتركة.

١٩٣. وقد شكل هذا النهج الأساس الذي قامت عليه العديد من الحملات الناجحة المصممة للتأثير في قانون العمل الوطني وضمان التصديق على معايير العمل الدولية أو تنفيذها. ففي الهند، وفر أحد المناهج الوطنية الأساس لميثاق مطالب مركز النقابات الهندية المكون من ١٢ بنداً. وفي جزر البهاما، أفضى أحد المناهج المستحدثة لاستعراض قانون علاقات العمل الصناعية وإضفاء الطابع المؤسسي على

التوصيات المتعلقة بالإجراءات التي يجب أن يضطلع بها المكتب والهيئات المكونة على السواء.

١٩٩. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، جرى الترويج للحوار الاجتماعي العالمي من خلال ١٢ اجتماعاً قطاعياً ثلاثياً ومنتديات للحوار العالمي واجتماعات للخبراء.

٢٠٠. وجرى تناول المسائل الطارئة الرئيسية خلال سبعة منتديات للحوار العالمي واجتماعاً قطاعياً ثلاثياً واحداً بشأن مسائل مثل: البناء والبنية التحتية؛ الإلكترونيات؛ وسائط الإعلام والثقافة؛ الخدمة العامة؛ التجارة بالتجزئة؛ النقل البري؛ خدمات الاتصالات وقطاع مراكز الاتصال؛ قطاع النسيج والملبوسات والجلد والأحذية. وفي كل تظاهرة من هذه التظاهرات، قدمت الهيئات المكونة عدداً من التوصيات التي توفر الإرشاد بشأن الشواغل ذات الأولوية في قطاعات محددة من أجل التأثير في عملية صنع السياسات ووضع البرامج. وكمتابعة للاجتماعات القطاعية العالمية المعقودة خلال فترة السنتين السابقة، جرى تنظيم ورش عمل إقليمية في أفريقيا (بشأن التعليم) وآسيا والمحيط الهادئ (بشأن الخدمات المالية والتعدين) والأمريكتين (بشأن المواد الكيميائية).

٢٠١. ونظم المكتب أيضاً اجتماعات لجننتين ثلاثيتين دائمتين في القطاع البحري وقطاع التعليم، وهما: اللجنة الفرعية المعنية بأجور البحارة التابعة للجنة البحرية المشتركة والدورة الثانية عشرة للجنة الخبراء المشتركة بين منظمة العمل الدولية واليونسكو بشأن تطبيق التوصيات المتعلقة بالعاملين في التدريب. إضافة إلى ذلك، اعتمد اجتماعان ثلاثيان للخبراء مدونات ممارسات قطاعية بخصوص السلامة والصحة المهنية في البحر وبخصوص عمليات تفتيش دولة العلم بشأن صيد الأسماك، على التوالي، للمساعدة على تطبيق اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، واتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨). وعقدت اللجنة الثلاثية الخاصة المعنية باتفاقية العمل البحري اجتماعها الأول واعتمدت تعديلات على الاتفاقية، وهي تعديلات وافق عليها مؤتمر العمل الدولي في دورته الرابعة بعد المائة في عام ٢٠١٥.

٢٠٢. وتُستخدم نتائج الاجتماعات القطاعية كذلك لتعزيز اتساق السياسات والبرامج والشراكات الاستراتيجية مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى والمنظمات الدولية ومتعددة الأطراف، التي تعتبر ولايات العديد منها قطاعية. وتعتبر هذه الشراكات محركاً مهماً لأنشطة منظمة العمل الدولية على الصعيد العالمي، حيث تكفل تعميم العمل اللائق وتزيد من تأثير التدخلات القطاعية في هذا المجال. وخلال فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥، قام المكتب بتعزيز اتساق السياسات من خلال إقامة شراكات استراتيجية مع ٣٣ منظمة من المنظمات الحكومية الدولية والمنظمات غير الحكومية بغرض تحقيق العمل اللائق في مختلف القطاعات.

٢٠٣. وسرّعت منظمة العمل الدولية وتيرة تعاونها بشأن تغيير المناخ واستنفرت هيئاتها الثلاثية للمشاركة على نحو نشط في الحوارات والعمليات المتعلقة بتغيير المناخ. وتمثل

(رقم ١٨٩) إلى ست حالات تصديق خلال فترة السنتين (الأرجنتين وشيلي وكولومبيا وكوستاريكا والجمهورية الدومينيكية وبنما). وأنشأ اتحاد نقابات عموم الصين منصة للتعاون بين الشركات الصينية ونقابات العمال في أفريقيا بغية تعزيز الوعي بمعايير العمل الدولية وإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) بين الشركات الصينية التي تعمل في أفريقيا.

١٩٧. وتواصل الربط الشبكي والتعاون عبر الحدود من أجل زيادة فعالية الخدمات التي تقدمها نقابات العمال إلى أعضائها، لا سيما فيما يتعلق بالهجرة. واستناداً إلى أنشطة التوعية الإقليمية فيما يتصل بالتعاون بين النقابات بشأن هجرة اليد العاملة في بلدان المنشأ وبلدان المقصد، التي دعمتها منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٣، أبرم العديد من نقابات العمال اتفاقات ثنائية في أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية والشرق الأوسط وشمال أفريقيا. ووقع الاتحاد العربي لنقابات العمال ومجلس نقابات عمال رابطة أمم جنوب شرق آسيا والمجلس الإقليمي لنقابات عمال جنوب آسيا مذكرة تفاهم لتعزيز التعاون الإقليمي بشأن الهجرة وبلورة موقف نقابي إقليمي بشأن المبادرات الجارية فيما يتعلق بالهجرة. وقد استندت هذه المبادرة إلى حملة إعلامية إقليمية لمنظمة العمل الدولية بشأن الهجرة والاتجار في الشرق الأوسط، ضمت نقابيين ومختصين إعلاميين ومنظمات غير حكومية قائمة على الحقوق ومعنية بمسائل الهجرة، الأمر الذي استثار الوعي بمسائل الحقوق ومدّ الجسور بين المنظمات التي تدعم حقوق العمال المهاجرين. كما عزز عدد من المبادرات قدرات نقابات العمال على تلبية احتياجات العمال المهاجرين في جنوب شرق آسيا. ففي ميانمار، أنشأت نقابات العمال مركزاً لموارد الهجرة يركز على التصدي للاتجار بالبشر، واعتمدت خطة عمل بشأن حماية العمال المهاجرين، وقدمت مدخلات إلى مشروع سياسة الهجرة، الذي أعدته الحكومة. كما أقامت شبكات اتصال محددة بشأن الهجرة مع الاتحادات النقابية في ماليزيا وتايلند. واستناداً إلى الجهود السابقة المتعلقة بتنظيم العمال المهاجرين، وقعت نقابات العمال في كمبوديا وتايلند مذكرة تفاهم بشأن تنظيم مبادرات مشتركة لحماية حقوق العمال المهاجرين، بما في ذلك بالتعاون مع منظمات المجتمع المدني. وأنشأت نقابات العمال في كمبوديا مكتب مساعدة معني بالهجرة، يضم موظفين مخصصين لمساعدة المهاجرين.

#### ٤-٤ تعزيز الإدارة السديدة من خلال الحوار الاجتماعي العالمي على المستوى القطاعي

١٩٨. يشجع المكتب الحوار الاجتماعي القطاعي من خلال الاجتماعات العالمية والإقليمية والقطرية، وهو ما يوفر منصة حيوية للهيئات المكونة لمعالجة المسائل الطارئة الرئيسية في عدد من القطاعات الاقتصادية. ويتيح هذا فرصة فريدة للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية لكي تفهم كل منها موقف الأخرى فهماً أفضل بشأن هذه المسائل وتتخذ مواقف مشتركة وتعتمد الوثائق الإرشادية أو

ذوي الإعاقة، وهي الأولى من نوعها. وتجمع الخطة بين توفير الرعاية الخاصة بالمعوقين واتخاذ الإجراءات اللازمة بشأنهم. وفي عام ٢٠١٥، نشرت منظمة العمل الدولية كذلك أول موجز إخباري ووثائق عمل، استناداً إلى أعمال بحثية أصلية على المستوى القطري، بشأن التمييز الذي يواجهه العمال المتليون والمتليات ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الجنس.

٢٠٧. وفيما يلي أمثلة على النتائج القطرية المحققة من خلال الدعم الذي قدمته منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز:

- في الأردن، أطلقت حملة لتعزيز المساواة في الأجور بين المعلمين والمعلمات في المدارس الخاصة في عام ٢٠١٥، بدعم من اللجنة الوطنية بشأن الإنصاف في الأجور.
- في فينتام، وضعت مدونة ثلاثية للسلوك بشأن التحرش الجنسي في مكان العمل في أيار/ مايو ٢٠١٥، لتحسين الامتثال لقانون العمل.
- في جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة، مددت التعديلات التي أدخلت على قانون علاقات العمل في آذار/ مارس ٢٠١٥، نطاق حماية الأمومة لتشمل العاملات بعقود محددة الأجل.
- يتيح الإطار الوطني الجديد للمؤهلات التقنية والمهنية في بنغلاديش درجات نارية للنساء للمشاركة في البرامج التدريبية المعترف بها على المستوى الوطني.
- في السنغال، جرى اعتماد خطة عمل بالتوافق الثلاثي للتصديق على اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) وتنفيذها في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٤.
- في جنوب أفريقيا، حصل القائمون على تنسيق التدريب بشأن قضايا الجنسين والمربون والمفاوضون وزعيمات نقابات العمال على تدريب من أجل تعزيز قدراتهم على الوصول إلى العاملات في الأرياف وإطلاعهن على حقهن في الحرية النقابية.
- في إطار استراتيجية العمالة الوطنية في كوستاريكا، تم إدراج قضايا الجنسين في مبادرات من قبيل برنامج إعداد أصحاب المشاريع، الذي يتولى تدريب وإرشاد ٥٠٠٠ منشأة تقودها نساء. وأجرت نقابات العمال، تدقيقاً تشاركياً في المساواة بين الجنسين لمنظمة العمل الدولية وتجري حالياً تنفيذ توصياته.
- في كوستاريكا وغواتيمالا وبيرو، وثقت بحوث منظمة العمل الدولية التحديات الخاصة التي تواجهها النساء من الشعوب الأصلية في المناطق الريفية كأساس لصياغة الاستجابات السياسية.

الإنجاز الرئيسي في المائدة المستديرة رفيعة المستوى بشأن "تغير المناخ وعالم العمل"، المعقودة خلال الدورة الرابعة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي. وقد زادت هذه التظاهرة فهم وتعزيز أنشطة التوعية الرامية إلى إدراج العمل اللائق في الحوارات السياسية بشأن تغير المناخ، بما في ذلك الاتفاق بشأن تغير المناخ الذي تم التوصل إليه في مؤتمر باريس للمناخ في عام ٢٠١٥.

#### ٤-٥ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢٠٤. على المستوى العالمي، دعا المكتب إلى إدراج المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في أهداف التنمية المستدامة، لا سيما الهدف ٨ بشأن العمل اللائق والهدف ٥ بشأن المساواة بين الجنسين. كما اضطلعت منظمة العمل الدولية بدور نشط في عملية بيجين ٢٠+، لضمان أن تسلط استنتاجات الاستعراضات الإقليمية الضوء على أهمية العمل اللائق. وبالشراكة مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وصندوق النقد الدولي والبنك الدولي، قدمت توصيات أسفرت عن التزام مؤتمر قمة العشرين بتضييق الثغرة القائمة بين الجنسين فيما يتعلق بالمشاركة في القوى العاملة بنسبة ٢٥ في المائة بحلول عام ٢٠٢٥. ومن المتوقع أن يسفر ذلك عن التحاق أكثر من ١٠٠ مليون امرأة بالقوى العاملة. وقد تعاونت المنظمة مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى في سياق شراكة الأمم المتحدة لتعزيز حقوق الأشخاص المعوقين وشراكة الأمم المتحدة من أجل الشعوب الأصلية بهدف وضع سياسات وتشريعات وبرامج واستراتيجيات إنمائية قطرية أكثر شمولية وقائمة على الحقوق.

٢٠٥. وخطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٥-٢٠١٥، هي الأداة التشغيلية لتنفيذ سياسة المنظمة بشأن المساواة بين الجنسين، حيث تعتبر مبادرة المنوية بشأن المرأة في العمل إطاراً جامعاً للنهوض بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في عالم العمل. وقد تمت معالجة هاتين المسألتين من خلال مبادرات هادفة وجرى تعميمهما في جميع جوانب مجالات النتائج. وبعد حملات التوعية التي نُظمت بشأن ترشيح المزيد من النساء إلى مؤتمر العمل الدولي، ارتفعت نسبة المندوبين والمستشارين من النساء من ٢٧ في المائة في عام ٢٠١٣ إلى ٣٠ في المائة في عام ٢٠١٥، وهذه هي المرة الأولى التي يتم فيها تحقيق هذا الهدف. وفي الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، تم تحقيق بل تجاوز هدف آخر يتمثل في إدراج مؤشرات تشمل قضايا الجنسين في ٣٥ في المائة على الأقل من البرامج القطرية للعمل اللائق؛ وكانت ٥٠ في المائة من هذه المؤشرات تشمل قضايا الجنسين مقارنة بنسبة وصلت إلى أقل من ١٠ في المائة في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. ويتناول عدد كبير أيضاً من نتائج البرامج القطرية المرتبطة بنتائج البرنامج والميزانية، المساواة بين الجنسين وعدم التمييز.

٢٠٦. وقد استهلكت خلال فترة السنتين، استراتيجية وخطة عمل منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧ بشأن إدماج



الوطنية للمسيرة العالمية، أصبحت سريعاً الاتفاقية التي تحظى بأكبر قدر من التصديقات من بين اتفاقيات منظمة العمل الدولية.

٢١٢. وفي تونس، أسهمت منظمة العمل الدولية بمساعدة حكومتي بلجيكا والنرويج، في إضفاء السمة المؤسسية على الحوار الاجتماعي الثلاثي وسهلت التوصل إلى اتفاق بين الحكومة ومنظمة أصحاب العمل (الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية) ومنظمة العمال (الاتحاد العام التونسي للشغل) بشأن عقد اجتماعي تم التوقيع عليه في كانون الثاني/يناير ٢٠١٣. ويلزم العقد الحكومة والشركاء الاجتماعيين بأن يعملوا معاً لتحقيق خمسة أهداف رئيسية لعملية التحول السياسية، بما فيها إنشاء مجلس وطني للحوار الاجتماعي.

٢١٣. وفي عام ٢٠١٤، قامت وزارة الشؤون الاجتماعية في تونس، بدعم من منظمة العمل الدولية، بصياغة مشروع قانون يحدد الوظائف والطرانق الرئيسية لعمل المجلس الوطني للعمل. وتم إنشاء خمس لجان ثلاثية، وهي تتابع تنفيذ الإصلاحات المحددة في العقد الاجتماعي، أي: إضفاء السمة المؤسسية على الحوار الاجتماعي؛ الضمان الاجتماعي؛ العلاقات الصناعية والتدريب المهني؛ تشريعات العمل؛ التنمية الإقليمية.

٢١٤. وكان من شأن الدعم الذي قدمته المنظمة للحوار الاجتماعي أن يساعد الهيئات المكونة الثلاثية على شرح أهداف وروح العقد الاجتماعي المقبل إلى المسؤولين الحكوميين وأصحاب العمل والعمال على جميع المستويات وفي جميع الأقاليم، وعلى استئثار الوعي بشأن العمل اللائق وأهمية التوصل إلى توافق ثلاثي باعتباره الأسلوب الأساسي للتصدي للتحديات الاجتماعية والاقتصادية التي تواجه المجتمع التونسي خلال الفترة العصيبة من بناء ديمقراطية مستدامة ومجتمع عادل.

٢١٥. كما عززت المفاوضات الثلاثية الناجحة التي أفضت إلى إبرام عقد اجتماعي وضع الشريكين الاجتماعيين، الاتحاد التونسي للصناعة والتجارة والصناعات التقليدية والاتحاد العام التونسي للشغل، ويسرت بروز نموذج جديد للحوار الوطني يضم منظمين آخرين من منظمات المجتمع المدني كذلك، وهما: الرابطة التونسية للدفاع عن حقوق الإنسان والهيئة الوطنية للمحاميين بتونس. وتضم هذه المنظمات الأربعة رباعي الحوار الوطني التونسي، الذي سهل إجراء مفاوضات سلمية والتوصل إلى اتفاق بشأن الدستور الجديد (المعتمد في عام ٢٠١٤) وحصل على جائزة نوبل للسلام في عام ٢٠١٥.

• في السلفادور، استهلت وزارة الاقتصاد سياستها المؤسسية بشأن المساواة بين الجنسين في عام ٢٠١٥.

• وضعت حكومة باكستان أول قانون نموذجي محدد لديها بشأن عدم التمييز في مكان العمل لتنفيذه على مستوى المحافظات. واستعرضت حكومة محافظة خيبر باختونخوا جميع قوانين العمل الجديدة (الصادرة في عام ٢٠١٣) من منظور جنساني.

#### ٤-٦ عمل الأطفال والحوار الاجتماعي

٢٠٨. في عامي ٢٠١٤ و٢٠١٥، منحت جائزة نوبل للسلام اعترافاً عالمياً ببعض القيم الأساسية لمنظمة العمل الدولية، أي: مكافحة عمل الأطفال وتعزيز الحوار الاجتماعي الوطني.

٢٠٩. ومُنح أحد كبار المناصرين لتوفير التعليم للجميع ومشاركة الأطفال في حملة مكافحة عمل الأطفال، السيد Kailash Satyarthi، إلى جانب السيدة Malala Yousafzai، جائزة نوبل للسلام في عام ٢٠١٤ تقديراً لما يقومون به من "كفاح ضد قمع الأطفال والشباب، ولنضالهما من أجل ضمان الحق في التعليم لجميع الأطفال".

٢١٠. وبدأ تعاون المنظمة مع السيد Kailash Satyarthi في أوائل التسعينيات من خلال مؤسسة العمال الأطفال في آسيا والدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية لعمل Bachpan Bachao Andolan (حركة إنقاذ الطفولة)، وهي المنظمة المجتمعية التي أسسها. وقد أسهمت قوى الحركة الرائدة الملائمة للطفل في وضع نهج منظمة العمل الدولية المتكامل القائم على المناطق فيما يتعلق بعمل الأطفال.

٢١١. ومنذ ذلك الحين، تمثل المجال الرئيسي للتعاون على مستوى التوعية في المسيرة العالمية ضد عمل الطفل. وانضمت المسيرة العالمية التي أنشئت بدعم من منظمة العمل الدولية لأمانتها الدولية والمنظمات الأعضاء، إلى الاتحاد الدولي لنقابات العمال الحرة ومنظمة التعليم الدولية وعدد من منظمات المجتمع المدني في تحالف للدعوة إلى وضع اتفاقية جديدة لمنظمة العمل الدولية لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال. وفي حزيران/يونيه ١٩٩٨، وصلت مسيرة عالمية ضد عمل الطفل إلى جنيف بعد أن عبرت ١٠٧ بلداً. وقد عمل السيد Satyarthi مع مجموعة العمال في مؤتمر العمل الدولي الذي اعتمد بالإجماع اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢) في عام ١٩٩٩. ويفضل ١٨٠ تصديقاً وحملة منظمة بدعم من التحالفات



## ٥- أبرز الأنشطة الإقليمية

٢١٦. يقدم هذا الفصل مجموعة مختارة من الإنجازات الرئيسية بحسب الإقليم. وهو يتضمن لمحة عامة عن وضع البرامج القطرية للعمل اللائق وفحصاً أكثر تفصيلاً، بالنسبة إلى كل إقليم، لبلد محدد تشارك فيه منظمة العمل الدولية مع الهيئات المكونة في تنفيذ عدد من البرامج من خلال برنامج قطري متكامل للعمل اللائق. وترد معلومات تكميلية بشأن النتائج القطرية على الموقع التالي: [www.ilo.org/program](http://www.ilo.org/program).

### ١-٥ إقليم أفريقيا

٢٢٠. وعلى المستوى الإقليمي الفرعي، اعتمدت وزارات العمل والعمالة في الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي، بدعم من منظمة العمل الدولية، الإطار السياسي الخاص بالجماعة فيما يتعلق بهجرة اليد العاملة في عام ٢٠١٤. إضافة إلى ذلك، اعتمدت الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا خطة عمل لتعزيز إحصاءات سوق العمل والهجرة في عام ٢٠١٤.

٢٢١. معالجة عمالة الشباب: في أيلول/سبتمبر ٢٠١٥، أُعيدت صياغة المبادرة المشتركة لعمالة الشباب لأفريقيا، بدعم من مفوضية الاتحاد الأفريقي ومصرف التنمية الأفريقي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية، وأيد تنفيذها بعد ذلك الرئيس الجديد لمصرف التنمية الأفريقي والمدير العام لمكتب العمل الدولي. وقد أدرجت عمالة الشباب في برنامج الاتحاد الأفريقي لتطوير الهياكل الأساسية في أفريقيا، الذي تقوده مفوضية الاتحاد الأفريقي وأمانة الشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا ومصرف التنمية الأفريقي. وأقيمت شراكة جديدة بشأن عمالة الشباب مع الشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا. وأسهمت منظمة العمل الدولية أيضاً في الجوانب التشغيلية لسياسة الاتحاد الأفريقي بشأن المهارات وفي استعراض منتصف المدة للخطة التشغيلية لسياسة الشباب في أفريقيا.

٢٢٢. مد نطاق الحماية الاجتماعية: كجزء من الاستراتيجية الرامية إلى مد نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل الاقتصاد غير المنظم والعمال الريفيين كما تنص على ذلك التوصية رقم ٢٠٢، تولت منظمة العمل الدولية بالشراكة مع منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)، دعم الجهود التي يبذلها الاتحاد الأفريقي لإدراج الحماية الاجتماعية في البرنامج الشامل لتنمية الزراعة في أفريقيا التابع لبرنامج الشراكة الجديدة من أجل تنمية أفريقيا. ويعتبر هذا الأساس برنامجاً موحداً نحو تعزيز القدرات بغرض تعزيز التعاون بين الإدارات الوطنية للزراعة والسلطات المسؤولة عن الحماية الاجتماعية، ويجري اختباره في بلدان من بينها إثيوبيا وكينيا. كما دعمت منظمة العمل الدولية الجهود الرامية إلى تعزيز قدرات اللجان الاقتصادية الإقليمية، لا سيما الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا وجماعة شرق أفريقيا، لتيسير التعاون المشترك بين الوزارات.

٢٢٣. الشراكات مع المؤسسات الإقليمية والأمم المتحدة: ركز التعاون بين الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية على تقديم الدعم من أجل اعتماد وتنفيذ سياسات وبرامج العمل اللائق ذات الأولوية القصوى. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠١٥، اعتمدت جمعية الاتحاد الأفريقي إعلاناً وخطة

٢١٧. على الرغم من النمو الاقتصادي الذي شهدته العديد من البلدان الأفريقية، فإن البطالة والبطالة الجزئية، لا سيما في صفوف الشباب والشبان، لا تزالان تشكلان تحديات رئيسية أمام تحقيق العمل اللائق بالنسبة إلى الإقليم. ويعتبر تحسين حماية وظروف عمل العدد المتزايد من الأشخاص الذين يهاجرون بحثاً عن فرص العمل اللائق داخل القارة وخارجها والأشخاص المحرومين من تغطية الحماية الاجتماعية، من الأولويات لنشاط منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين، وهي مكرسة في برنامج العمل اللائق الوارد في القرارات الأفريقية الصادرة عن الاجتماعين الإقليميين الأفريقيين الحادي عشر والثاني عشر.

٢١٨. وفيما يلي موجز للإنجازات الرئيسية المحققة من خلال التداخلات الإقليمية التي تدعمها منظمة العمل الدولية، والتي أحدثت أثراً متعاقبة في مجتمعات اقتصادية إقليمية وبلدان مختارة في أفريقيا.

٢١٩. تعزيز إدارة هجرة اليد العاملة: سُجل تقدم كبير في وضع اتفاقات فعالة وشاملة بشأن إدارة هجرة اليد العاملة في الإقليم، وقد شكل تعزيز الشراكات مع المنظمات الإقليمية والدولية عاملاً حاسماً في هذا الصدد. وتشمل نتائج هذه الشراكات تصديق جمعية الاتحاد الأفريقي، في كانون الثاني/يناير ٢٠١٥، على برنامج مشترك بشأن إدارة هجرة اليد العاملة لتعزيز التنمية والتكامل في أفريقيا، ولقد لقي دعم الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا، وهو يستند إلى معايير العمل الدولية. وفي نيسان/أبريل ٢٠١٥، أنشئت لجنة الاتحاد الأفريقي الاستشارية الثلاثية لهجرة اليد العاملة، وهي توفر أول منتدى ثلاثي قاري للحوار الاجتماعي بشأن هجرة اليد العاملة. وفي حزيران/يونيه ٢٠١٥، اعتمدت جمعية الاتحاد الأفريقي إعلاناً تطلعياً بشأن الهجرة، يتناول أموراً من بينها إنشاء آلية منسقة لضمان أن يكون التعليم العالي في أفريقيا ملائماً ومماتلاً ويمكن من الاعتراف بالمؤهلات مما يسهل نقل المعارف والمهارات والخبرات داخل القارة. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، وافقت أول لجنة تقنية للاتحاد الأفريقي مختصة بالتعليم والعلوم والتكنولوجيا على مبادرة المهارات من أجل أفريقيا، المصممة لتيسير حركة تنقل المواهب والمهارات داخل الإقليم. واستناداً إلى التنسيق

أسهم وجود إطار قاري راسخ للعمل اللائق وتنسيق استراتيجي مع الأمم المتحدة إسهاماً كبيراً في النتائج القارية المذكورة أعلاه. كما أقامت منظمة العمل الدولية شراكة مع اللجنة الاقتصادية لأفريقيا التابعة للأمم المتحدة ومصرف التنمية الأفريقي بشأن إعداد إحصاءات العمل، بما في ذلك المبادئ التوجيهية والمواد التدرجية بشأن أساليب استقصاء القوى العاملة لصالح الهيئات المكونة وبناء القدرات لإجراء دراسات استقصائية عن القوى العاملة.

عمل بشأن العمالة والقضاء على الفقر وتحقيق التنمية الشاملة. وتركز هذه المبادرة القارية للعمل اللائق، وهي مبادرة مدتها عشر سنوات، على عمالة الشباب وهجرة اليد العاملة والحماية الاجتماعية من أجل التنفيذ المنظم والمشفوع بالموارد اللازمة والمنسق ضمن برنامج الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠٦٣. وتشارك منظمة العمل الدولية مفوضية الاتحاد الأفريقي رئاسة المجموعة الفرعية للعمالة والعمل التابعة لآلية التنسيق الإقليمي للأمم المتحدة. وقد

#### الجدول ٨: وضع البرامج القطرية للعمل اللائق في ٢٠١٤-٢٠١٥

أنغولا، الكاميرون، جزر القمر، إثيوبيا، مدغشقر، نيجيريا، الصومال	7	البلدان التي تتمتع ببرنامج قطري للعمل اللائق بدأ تطبيقه خلال فترة السنتين
أنغولا، بنين، بوتسوانا، بوركينا فاسو، بوروندي، الكاميرون، كابو فيردي، جمهورية أفريقيا الوسطى، تشاد، جزر القمر، الكونغو، جمهورية الكونغو الديمقراطية، إثيوبيا، غابون، غامبيا، غينيا - بيساو، كينيا، ليسوتو، مدغشقر، ملاوي، مالي، موريتانيا، موريشيوس، موزامبيق، ناميبيا، النيجر، نيجيريا، ساوتومي وبرنسيب، السنغال، سيشل، الصومال، جنوب أفريقيا، سوازيلند، جمهورية تنزانيا المتحدة، توغو، أوغندا، زامبيا، زمبابوي	38	البلدان التي يجري فيها تطبيق برنامج قطري للعمل اللائق
الجزائر، جيبوتي، غانا، غينيا، ليبيريا، رواندا، جنوب السودان، تونس	8	البلدان التي يجري فيها حالياً إعداد برنامج قطري جديد للعمل اللائق ولكنه لم يُستكمل بعد

#### البرامج القطرية للعمل اللائق

وفي مدغشقر، أفضت شراكة لمنظمة العمل الدولية مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) إلى اعتماد مدونة سلوك لمكافحة الاستغلال الجنسي للأطفال لأغراض تجارية في قطاع السياحة. وفي موزامبيق، ما انفكت منظمة العمل الدولية إلى جانب برنامج الأمم المتحدة الإنمائي واليونيدو وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة (هيئة الأمم المتحدة للمرأة)، تقدم الدعم، كجزء من برنامج الأمم المتحدة المشترك، لاستحداث فرص عمل للشبان والشابات وتنمية المنشآت المستدامة الصغيرة والمتوسطة. وفي الكاميرون، وفرت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الصحة العالمية واليونيسيف، المدخلات التقنية لوضع خطة أساسية للضمان الاجتماعي، أيدها الشركاء الاجتماعيون واعتمدت لاحقاً بموجب مرسوم حكومي في آب/ أغسطس ٢٠١٤.

#### الإنجازات القطرية من خلال البرنامج القطري للعمل اللائق في جنوب أفريقيا

٢٢٦. يمثل البرنامج القطري للعمل اللائق للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ في جنوب أفريقيا تنوياً لعمليته تشاورية واسعة بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين ومنظمة العمل الدولية بمشاركة جميع الهيئات المكونة الممثلة في المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل. وتتسق الأولويات المتفق عليها مع الأهداف الاستراتيجية الأربعة للعمل اللائق، وهي: تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من خلال التصديق على معايير العمل الدولية المحدثة وذات الصلة

٢٢٤. وما فتئت الآليات الثلاثية القطرية لإعداد وتنفيذ ورصد وتقييم البرامج القطرية للعمل اللائق تودي، في كافة أنحاء الإقليم، دوراً مهماً في تعزيز الحوار الاجتماعي وتحفيزه، وفي بعض الحالات إنعاش آليات وهيكلية الحوار الاجتماعي القائمة. وفي كينيا، مُنحت لجنة تنفيذ البرنامج القطري للعمل اللائق وضعت قانونياً كلجنة فرعية لمجلس العمل الوطني. وفي جنوب أفريقيا، تشرف لجنة توجيهية داخل المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل على البرنامج القطري للعمل اللائق. وفي نيجيريا وموريشيوس وجنوب أفريقيا وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوغندا وزامبيا، تعمل لجنة توجيهية ثلاثية وطنية باعتبارها آلية لإرشاد تنفيذ البرنامج القطري للعمل اللائق ورصده وتقييمه. وعلى المستوى دون الإقليمي، تستخدم الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي هيكلها الثلاثي للحوار الاجتماعي للإشراف على برنامج العمل اللائق الخاص بها ورصده.

٢٢٥. وفي بلدان كثيرة، حددت البرامج القطرية للعمل اللائق على نحو حاسم ملامح أبعاد عالم العمل في الأطر الإنمائية الوطنية وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وفسحت مجالاً لتحسين التعاون بين منظمة العمل الدولية والكيانات الأخرى التابعة للأمم المتحدة. وفي جمهورية تنزانيا المتحدة، اعتمدت السلطات الإقليمية، من خلال خطة الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، إعلاناً بشأن استحداث العمالة للشباب تتعهد فيه بتنفيذ خطة عمل محددة زمنياً.

٢٢٨. وقد تحققت نتائج قطرية جوهرية في جميع مراحل دورة تخطيط البرنامج القطري للعمل اللائق، ولا سيما خلال الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، بشأن مسائل من قبيل: تقوية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛ التصديق على معايير العمل الدولية وتنفيذها؛ إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم؛ فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز؛ تعزيز النظام الوطني لمعلومات سوق العمل من أجل رصد اتجاهات العمل اللائق، بما في ذلك الاقتصاد غير المنظم (الجدول ٩).

٢٢٩. وبلغ إجمالي الموارد في إطار البرنامج القطري للعمل اللائق (من الميزانية العادية للتعاون التقني والحساب التكميلي للميزانية العادية وموارد التعاون التقني من خارج الميزانية) ١٣ ٥٦٨ ٠٤٩ دولاراً أمريكياً للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.

وتطبيقها وتحسين إدارة العمل من أجل إدارات توظيف فعالة؛ تعزيز استحداث العمالة من خلال تهيئة بيئة مؤاتية للنمو الغني بالوظائف والمنشآت المستدامة، بما في ذلك إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم؛ توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية؛ تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي.

٢٢٧. وتؤدي لجنة توجيهية وطنية تابعة للمجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل، وتتألف من ممثلين عن الحكومة والشركاء الاجتماعيين، دور صياغة البرنامج القطري للعمل اللائق في جنوب أفريقيا وتنفيذه والإشراف على إدارته. وتفسح اللجنة التوجيهية مجالاً تستفيد منه الهيئات المكونة في جنوب أفريقيا على نحو متزايد للإعداد للمشاركة والالتزام الفعالين في التظاهرات الإقليمية ودون الإقليمية التي تنظمها الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي والاتحاد الأفريقي وفي مؤتمر العمل الدولي.

#### الجدول ٩: سلسلة النتائج القطرية بالنسبة إلى جنوب أفريقيا

النتائج (الإجراءات التي اتخذها البلد)	إسهامات منظمة العمل الدولية
في آب/ أغسطس ٢٠١٤، اعتمدت الحكومة تعديلات على اللوائح الخاصة بالإنصاف في الأجور وعملت على نشرها بهدف تطبيق مبدأ الأجر المتساوي عن العمل ذي القيمة المتساوية. وتشمل هذه التعديلات معايير ومنهجية لتقييم العمل ذي القيمة المتساوية. كما تم وضع مدونة للممارسات الجيدة لتنفيذ اللوائح المتعلقة بالإنصاف في الأجور وجرى نشرها في حزيران/ يونيو ٢٠١٥.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• قدمت المساعدة التقنية والدعم التنسيقي إلى اللجنة المعنية بالإنصاف في الاستخدام من أجل صياغة المعايير والمنهجية اللازمة لتقييم العمل ذي القيمة المتساوية.</li> <li>• قدمت المشورة والدعم التقنيين من أجل إجراء بحوث بشأن أفضل الممارسات والمنهجيات الدولية التي يتعين تطبيقها في تنفيذ المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.</li> <li>• قدمت المشورة والإرشاد التقنيين إلى المديرية المعنية بالإنصاف في الاستخدام التابعة لوزارة العمل من أجل تقييم العمل ذي القيمة المتساوية.</li> </ul>
في شباط/ فبراير ٢٠١٤، وافق مجلس الوزراء على الاستراتيجية الوطنية لدعم قطاعات الأعمال غير المنظمة، التي تستند إلى دعائم تدخل تمشي مع برنامج العمل اللائق وتولي اهتماماً خاصاً للنساء والشباب والفئات المستضعفة الأخرى.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• قدمت الدعم إلى الإدارة الوطنية لتنمية المشاريع الصغيرة ضمن المشاورات التي أجريت على مستوى المحافظات مع أصحاب الأعمال غير المنظمين والجهات المعنية الرئيسية الأخرى في قطاع المنشآت الصغيرة في إطار التحضير لصياغة الاستراتيجية الوطنية لدعم قطاعات الأعمال غير المنظمة.</li> <li>• قدمت المشورة التقنية والدعم التنسيقي من أجل صياغة الاستراتيجية.</li> <li>• دعمت مشاركة ممثلين عن الهيئات المكونة الثلاثية في أكاديمية مركز تورينو بشأن إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤.</li> </ul>
تم في أواخر عام ٢٠١٤ اعتماد موقف رجال الأعمال بشأن المقترحات الوطنية المتعلقة بالسياسة الإصلاحية للتأمين الصحي.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• قدمت المشورة والإرشاد التقنيين إلى اتحاد الأعمال لجنوب أفريقيا من أجل تصميم وإجراء دراسة استقصائية لجمع وجهات نظر الأعضاء بشأن المقترحات الوطنية المتعلقة بالسياسة الإصلاحية للتأمين الصحي.</li> <li>• يسرت عقد اجتماع لأعضاء اتحاد الأعمال لجنوب أفريقيا ورجال الأعمال لمناقشة إصلاحات الرعاية الصحية، بما في ذلك تقاسم الخبرات الدولية.</li> </ul>

## ٢-٥ إقليم أمريكا اللاتينية والكاريبي

٢٣٠. استجابة للأولويات والتحديات التي أكدها إعلان ليما، المعتمد خلال الاجتماع الإقليمي الأمريكي الثامن عشر في عام ٢٠١٤، ركز عمل منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين على معالجة انعدام المساواة والسمة غير المنظمة واحترام حقوق العمل، لا سيما الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، من خلال السياسات الرامية إلى تعزيز الإدماج الاقتصادي والاجتماعي والعمالة المنتجة والمنشآت المستدامة.

٢٣١. وفيما يلي الإنجازات الرئيسية المحققة من خلال المبادرات الإقليمية.

٢٣٢. *إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم: يعمل نصف القوى العاملة في أمريكا اللاتينية والكاريبي في الاقتصاد غير المنظم. وفي هذا المجال ذي الأهمية البالغة، دعمت منظمة العمل الدولية برنامجها الإقليمي من أجل تعزيز إضفاء السمة المنظمة في أمريكا اللاتينية والكاريبي، حيث جعلت منه المستودع الإقليمي الرئيسي للمعارف بشأن السياسات الرامية إلى إضفاء السمة المنظمة قبل نهاية فترة السنتين. ومن خلال هذه المبادرة، اضطلع المكتب بتوجيه طائفة واسعة من السياسات والممارسات الابتكارية في العديد من بلدان الإقليم، الأمر الذي سهل إحداث تغييرات في السياسات والتشريعات في الأرجنتين والبرازيل وكولومبيا والمكسيك وبيرو وبلدان أخرى. وبالتعاون مع مركز تورينو، قام المكتب أيضاً بتقديم الدعم إلى أول منتدى إقليمي يُنظم كمتابعة لاعتماد توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤).*

٢٣٣. *تحقيق حقوق العمل: اتسم العمل في هذا المجال بالكثافة خلال فترة السنتين. وأوفد المكتب بعثات رفيعة المستوى إلى شيلي وإكوادور وغواتيمالا وجمهورية فنزويلا البوليفارية، بما في ذلك من خلال مبعوثين خاصين، من أجل معالجة المسائل التي حددتها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية وتقديم المساعدة في مجال إصلاح قانون العمل. واستناداً إلى خبرة كولومبيا، أنشئت لجان لمنع النزاعات وتسويتها في غواتيمالا وبنما بدعم من منظمة العمل الدولية.*

٢٣٤. *تقوية منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل: اضطلعت منظمة العمل الدولية، بالتعاون مع اتحاد نقابات الأمريكيتين، بتنفيذ برنامج لبناء قدرات منظمات العمال بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية مع التركيز على القطاع العام والإصلاحات التشريعية والمساواة بين الجنسين. ومن بين المبادرات التي ساعدت منظمات أصحاب العمل على تحليل سياسات المنشآت المستدامة*

والتأثير فيها، استحدثت أداة على شبكة الإنترنت لمقارنة المعلومات عن المؤشرات الرئيسية في هذا المجال التقني، وهي أداة يجري استنساخها في أقاليم أخرى.

٢٣٥. *تشجيع عمالة الشباب وتطوير المهارات: في هذا المجال ذي الأهمية البالغة (عمالة الشباب)، استحدثت منظمة العمل الدولية منصة لتقاسم المعارف تسمح بتبادل الممارسات والتدخلات الجيدة بشأن السمة غير المنظمة في صفوف الشباب، وفرص العمل الأولى وروح تنظيم المشاريع وحقوق العمل. وجرى تعزيز مركز البلدان الأمريكية لتطوير المعارف في مجال التدريب المهني، باعتباره مستودعاً للخبرة التقنية يمتلك القدرة على توفير المشورة الفنية بشأن الكفاءات فيما يتعلق بوظائف المستقبل وتعزيز التعاون فيما بين بلدان الجنوب.*

٢٣٦. *القضاء على عمل الأطفال: لا يزال قرابة ١٢,٥ مليون طفل ومراهق في الإقليم يمارسون عمل الأطفال، ويزاول معظمهم أعمالاً خطيرة. وتعتبر استراتيجية Crecer felices (الطفولة السعيدة)، التي وضعت في شيلي، مثالاً على الإجراءات التي اتخذتها الحكومات والشركاء الاجتماعيون لمعالجة هذه المسألة. وكجزء من استراتيجية لتسريع وتيرة التقدم، استهل ٢٥ بلداً مبادرة إقليمية في عام ٢٠١٤ بهدف التوصل إلى إقامة إقليم خالٍ من عمل الأطفال بحلول عام ٢٠٢٥. وقدمت منظمة العمل الدولية الدعم إلى منتدى للتعاون فيما بين بلدان الجنوب، عُقد في تموز/ يولييه ٢٠١٥، وما أفضى إلى إبرام أكثر من ٥٠ اتفاقاً فيما بين بلدان أمريكا اللاتينية لتبادل الخبرات بشأن مسائل من قبيل الانتقال من المدرسة إلى العمل وعمل الأطفال في الزراعة وإضفاء الطابع اللامركزي على السياسات وعمل الأطفال في سلاسل القيم.*

٢٣٧. *الشراكات مع المؤسسات الإقليمية والأمم المتحدة: جرى تعزيز التحالف مع اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية والكاريبي، مما أدى إلى تعزيز القدرة على توفير معلومات محدثة بشأن أسواق العمل الإقليمية وإجراء البحوث بشأن سياسات التنمية الشاملة في بلدان محددة. وباعتبار منظمة العمل الدولية عضواً في مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية لأمريكا اللاتينية والكاريبي، فقد تولت قيادة المجموعات المشتركة بين الوكالات بشأن الشباب والسكان الأصليين، وشاركت في عدد آخر منها. وكان من شأن توطيد الشراكات بشأن مسائل محددة مع عدد من وكالات الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات متعددة الأطراف، أن مكن المنظمة من إدراج عناصر برنامج العمل اللائق في برامجها، وهو ما أدى إلى نتائج كثيرة من بينها إعداد تقارير سياسية مشتركة.*

**الجدول ١٠: وضع البرامج القطرية للعمل اللائق في ٢٠١٤-٢٠١٥**

0	البلدان التي تتمتع ببرنامج قطري للعمل اللائق بدأ تطبيقه خلال فترة السنتين
5	البلدان التي يجري فيها تطبيق برنامج قطري للعمل اللائق
11	البلدان التي يجري فيها حالياً إعداد برنامج قطري جديد للعمل اللائق ولكنه لم يُستكمل بعد

**الإنجازات القطرية من خلال البرنامج القطري للعمل اللائق في الأرجنتين**

٢٤٢. عند نهاية عام ٢٠١٥، كانت الأرجنتين قد استكملت برنامجها القطري الثالث للعمل اللائق على التوالي منذ عام ٢٠٠٥، حيث استند كل برنامج منها إلى الإنجازات والدروس المستخلصة من العمليات السابقة. وقد اضطلعت لجنة ثلاثية بالإشراف على البرامج القطرية الثلاثة جميعها وتوجيهها بدعم تقني من منظمة العمل الدولية.

٢٤٣. وتمثلت أولويات البرنامج القطري للعمل اللائق للبلد للفترة ٢٠١٢-٢٠١٥ في الحد من العمل الهش وغير المنظم وتعزيز القابلية للاستخدام وتشجيع الامتثال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتوسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية وتحسين الحوار الاجتماعي، مع إيلاء اهتمام خاص للمساواة بين الجنسين باعتبارها موضوعاً مشتركاً بين هذه الأولويات.

٢٤٤. وبغية زيادة تأثير البرنامج القطري للعمل اللائق، ركزت عملية التطبيق في ٢٠١٤-٢٠١٥ على ثلاث نتائج، وهي: سياسات العمالة وإضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية. وانطوت الاستراتيجية الرامية إلى تحقيق هذه النتائج على تنسيق عمليتي التصميم والتنفيذ مع الموارد المخصصة لذلك باعتباره عاملاً أساسياً لنجاح البرنامج القطري (الجدول ١١). وقد ركز الدعم المقدم من أجل إضفاء السمة المنظمة، على سبيل المثال، على: توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية لتشمل العمال غير المنظمين، لا سيما في المناطق الريفية؛ التدريب على المهارات واعتمادها، بما في ذلك لصالح العمال المنزليين؛ هجرة اليد العاملة في قطاعات من قبيل البناء والملابس والزراعة والتجارة والعمل المنزلي.

٢٤٥. وبلغ إجمالي الموارد في ٢٠١٤-٢٠١٥ في إطار البرنامج القطري للعمل اللائق من الميزانية العادية للتعاون التقني والحساب التكميلي للميزانية العادية وموارد التعاون التقني من خارج الميزانية ٩٠٠٠٠٠٠ دولار أمريكي.

**البرامج القطرية للعمل اللائق**

٢٣٨. وحتى نهاية فترة السنتين، كان ما مجموعه ١٦ برنامجاً قطرياً للعمل اللائق قد بلغ مراحل مختلفة من التطوير والتطبيق في الإقليم (الجدول ١٠). ويجري رصد البرامج المطبقة من خلال اللجان الثلاثية التي توجد في كثير من الأحيان داخل المؤسسات الوطنية للحوار الاجتماعي.

٢٣٩. وقد دأب الأعضاء السبعة في منظمة دول شرق الكاريبي على تطبيق العمل ورصده على المستوى القطري في إطار برنامج للعمل اللائق في الإقليم الفرعي ككل. وجرى تصميم أنشطة منظمة العمل الدولية في هذه البلدان وإدارتها مع مراعاة السياق الوطني.

٢٤٠. وخلال فترة السنتين، ظلت البرامج القطرية للعمل اللائق تشكل أداة قوية لتعزيز الحوار بين الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بشأن المسائل الرئيسية لسوق العمل، وتحديد الأولويات المشتركة وإدراج برنامج المنظمة في التنمية الوطنية وأطر البرمجة الأخرى. وقد أظهر استعراض داخلي للبرامج القطرية، أجري في سانت فنسنت وجزر غرينادين في عام ٢٠١٤، جدوى البرامج القطرية للعمل اللائق لوضع تشريعات العمل والسياسات والبرامج الخاصة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل ونظام لمعلومات سوق العمل. وفي الأرجنتين، كان البرنامج القطري للعمل اللائق أساسياً في تعزيز تنسيق أفضل مع إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وإدماج برنامج العمل اللائق في خطط عمل وكالات الأمم المتحدة الأخرى.

٢٤١. ولا تزال العوامل الرئيسية التي تحدد قدرة المكتب على تعزيز البرامج القطرية للعمل اللائق تتمثل في بيئة وممارسات الحوار الاجتماعي في كل بلد. وسيشكل الدعم المقدم في هذه المجالات والجهود المبذولة لتدريب الهيئات المكونة فيما يتعلق بالإدارة القائمة على النتائج وتنسيق البرامج القطرية للعمل اللائق مع برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ من أجل زيادة تأثيرها على الإقليم، جوانب رئيسية لعمل منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.



الجدول ١١: سلسلة النتائج القطرية بالنسبة إلى الأرجنتين

التحديات (الإجراءات التي اتخذها البلد)	إسهامات منظمة العمل الدولية
<p>أدى اعتماد الكونغرس في أيار/ مايو عام ٢٠١٤ لقانون جديد بشأن تشجيع تسجيل العمل ومنع الاحتيايل في العمل، إلى استحداث نظم خاصة لتشجيع تسجيل العمل؛ إنشاء مكتب سجل عمومي لأصحاب العمل تحت طائلة فرض العقوبات؛ زيادة كفاءات وزارة العمل في مجال تفتيش العمل؛ إنشاء وحدة خاصة للقطاعات التي يصعب الوصول إليها. والقانون يتمشى مع اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩).</p> <p>في إطار هذا القانون، وسعت الحكومة نطاق الاتفاقات الثنائية الخاصة بشأن الحصول على الضمان الاجتماعي بالنسبة إلى العمال الزراعيين لتشمل الأنشطة الأخرى المضطلع بها في المناطق الريفية والمحاصيل الإضافية.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>أعدت دراسات تحليلية لدعم عملية وضع السياسات ("العمل غير المنظم في الأرجنتين: مجالات مهمة وسياسات من أجل إضفاء السمة المنظمة")؛ "الطريق نحو إضفاء السمة المنظمة على العمل في الأرجنتين".</li> <li>سهلت تنظيم منتديات مناقشات ثلاثية بشأن إضفاء السمة المنظمة، لا سيما في القطاعات التي يصعب الوصول إليها.</li> <li>قدمت المشورة التقنية وأعدت الأدوات اللازمة لتسهيل عملية التسجيل في المناطق الريفية بموجب مذكرة تفاهم مع وزارة العمل.</li> </ul>
<p>في عام ٢٠١٤، أنشأت الحكومة مجلساً وطنياً ثلاثياً للمهارات، وهو ما عزز استراتيجيتها بشأن التدريب المتواصل استناداً إلى إجراءات اعتماد الشهادات وتحسين ملاءمتها. وقعت وزارتا العمل في الأرجنتين وشيلي اتفاقاً ثنائياً لتوحيد عملية اعتماد مهارات العمال في أيار/ مايو ٢٠١٥.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>قدمت المساعدة التقنية إلى المجالس الثلاثية للحوار الاجتماعي وعززت تبادل التجارب فيما بين بلدان الجنوب لتسهيل الاعتراف بالمهارات. وشمل ذلك إجراء تقييم لآثار دورات التدريب على المهارات بالنسبة إلى توظيف الأشخاص المستفيدين منها، وتقديم اقتراح بتوحيد عمليتي تقييم المهارات واعتمادها في قطاع البناء بالتعاون مع وزارتي العمل في الأرجنتين وشيلي.</li> </ul>
<p>في نيسان/ أبريل ٢٠١٤، بعد أن صدقت الحكومة على الاتفاقية رقم ١٨٩، في تشرين الثاني/ نوفمبر عام ٢٠١٣، قامت باعتماد نظام خاص بشأن عقود العمل المبرمة مع العمال المنزليين في المنازل الخاصة، تتجلى فيه بعض توصيات منظمة العمل الدولية. وبغية تطبيق النظام الجديد، قدمت الحكومة سلسلة من أنشطة استشارة الوعي وبناء القدرات بخصوص استخدام منتجات منظمة العمل الدولية، ضمن مدخلات أخرى.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>قدمت المشورة التقنية بشأن عقود العمل المبرمة مع العمال المنزليين في المنازل الخاصة.</li> <li>أصدرت وثائق عمل بشأن سياسات الرعاية ونظم الحماية الاجتماعية وسياسات العمالة (٢٠١٤) وبشأن توظيف العمال المنزليين من باراغواي (٢٠١٥).</li> <li>أعدت ثلاثة كتيبات للتدريب لصالح العمال المنزليين في المنازل الخاصة والقائمين على رعاية الأطفال والمسنين بالتعاون مع وزارة العمل، وكتيباً لصالح العمال المنزليين المهاجرين يضم معلومات تطبيقية بشأن حقوقهم وواجباتهم في العمل بوصفهم مهاجرين (٢٠١٥).</li> </ul>

٢٤٨. مواجهة أزمة اللاجئين السوريين: وفرت منظمة العمل

الدولية الدعم، في الأردن ولبنان، للتدخلات الموجهة نحو التنمية والقائمة على التوظيف لصالح اللاجئين والمجتمعات المضيفة في إطار الهدف الجامع المتمثل في الحفاظ على الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي. وكجزء من هذه الاستراتيجية، شاركت مشاركة فعالة في صياغة وتنفيذ خطة الأمم المتحدة الإقليمية للاجئين والقدرة على الصمود للفترة ٢٠١٥-٢٠١٦ وخطة الاستجابة الأردنية لعام ٢٠١٥ وخطة التصدي للأزمة في لبنان للفترة ٢٠١٥-٢٠١٦، حيث تعالج هذه الخطط الجانبين الإنساني والإيماني على السواء بطريقة متكاملة. وقد ركز إسهام منظمة العمل الدولية في هذه الخطط تركيزاً خاصاً على استحداث الوظائف وتعزيز سبل العيش وتحسين ظروف العمل والقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال. وأدى حوار أقليمي، دعت إليه منظمة العمل الدولية، بشأن انعكاس تأثير سوق العمل بأزمة اللاجئين السوريين في المجتمعات المضيفة، إلى تعزيز التنسيق بين الهيئات المكونة الثلاثية

٣-٥ إقليم الدول العربية

٢٤٦. استمرت حالة انعدام الاستقرار السياسي منتشرة في الإقليم

خلال فترة السنتين. وخلفت أزمة اللاجئين السوريين ضغطاً كبيراً على البنى التحتية وعلى سوق عمل متوترة أصلاً، لا سيما في لبنان والأردن، في حين تصدت بلدان أخرى للعواقب الإنسانية والاقتصادية المترتبة على النزاعات الجارية. وأدى التراجع في أسعار النفط إلى تضيق الحيز المالي في عدد من البلدان المنتجة للنفط، بما فيها الدول الأعضاء في مجلس التعاون الخليجي.

٢٤٧. ركزت استجابة منظمة العمل الدولية لمواجهة هذه

التحديات على تنفيذ تدخلات متكاملة. وشكلت المحافل الإقليمية والأقليمية الخاصة بتقاسم المعارف عنصراً أساسياً في استراتيجيتها الموضوعية لتنفيذ الأولويات الرئيسية في الإقليم في إطار التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلى. وتبرز الفقرات التالية الإنجازات الرئيسية المحرزة.

منظمة العمل الدولية ذات الصلة بإدارات العمل في الإقليم باللغة العربية. وركزت الجهود المشتركة مع المكتب التنفيذي لمجلس التعاون الخليجي على تقديم الدعم وتشجيع التعاون بين المؤسسات في بلدان المجلس في مجالات تسوية النزاعات وحقوق العمال المهاجرين وتفتيش العمل وسياسة العمالة وتشجيع روح تنظيم المشاريع.

٢٥٢ *الشراكات مع المنظمات الإقليمية والأمم المتحدة:* واصلت منظمة العمل الدولية العمل بنشاط مع شركاء الأمم المتحدة في إطار الاتساق على مستوى المنظومة، لا سيما فيما يتعلق بأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية (العراق والأردن) والأطر الاستراتيجية للأمم المتحدة (البحرين والكويت والمملكة العربية السعودية والإمارات العربية المتحدة) وصناديق توحيد أداء الأمم المتحدة وأطر الأمم المتحدة المتعلقة بالأزمة السورية. وأفضى عمل الفريق القطري للأمم المتحدة بشأن الاستعراض السنوي لأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، إلى إدماج تدخلات منظمة العمل الدولية في حالات الطوارئ استجابة للأزمة في غزة. كما أسهمت المنظمة في خطة دعم الأمم المتحدة لتحويل قطاع غزة والتقييم المفصل لاحتياجات غزة مع التركيز على قطاعات الحماية الاقتصادية والاجتماعية. وشاركت منظمة العمل الدولية في مشاورات ما بعد عام ٢٠١٥، بما في ذلك العملية التي تقودها اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا دعماً للجهود التي تبذلها جامعة الدول العربية لصياغة منظور عربي بشأن برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥.

من مصر والعراق والأردن ولبنان وتركيا بهدف إعداد تحليل أفضل واستجابة فعالة للأزمة على المستويين الوطني والإقليمي.

٢٤٩ *تعزير هجرة عادلة لليد العاملة:* قدمت منظمة العمل الدولية الدعم بشأن تبادل الممارسات الجيدة بين البلدان المرسله والبلدان المستقبلية فيما يتعلق بحقوق العمال المنزليين. وقد أفضى حوار سياسي إقليمي بشأن تدفقات اليد العاملة، شاركت فيه هيئات مكونة ثلاثية وخبراء من الدول العربية وآسيا والمحيط الهادئ، إلى صياغة استراتيجية مشتركة بهدف وضع برنامج من أجل هجرة عادلة بين الإقليمين.

٢٥٠ *توسيع نطاق الحماية الاجتماعية:* أسفرت ندوة إقليمية بشأن الحماية الاجتماعية، نُظمت في منتصف عام ٢٠١٤، عن موافقة إقليمية على أن تضطلع الهيئات المكونة الثلاثية بوضع سياسات شاملة للحماية الاجتماعية. كما ساعدت على إحراز تقدم نحو تحقيق نتائج ملموسة في بعض البلدان، بما في ذلك وضع خطة عمل لإنشاء إدارة جديدة للضمان الاجتماعي في الأرض الفلسطينية المحتلة ووضع نظام للتأمين ضد البطالة، يجري تنفيذه حالياً في عمان.

٢٥١ *الحوار الاجتماعي والتدعيم المؤسسي:* استضافت منظمة العمل الدولية، بالتعاون مع منظمة العمل العربية، سلسلة من المحافل الإقليمية بشأن تطوير القدرات، نهضت بالحوار الاجتماعي وعززت منظمات العمال. وكجزء من الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية إلى المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل، أُتيح ٢٨ منشوراً من منشورات

#### الجدول ١٢: وضع البرامج القطرية للعمل اللائق في ٢٠١٤-٢٠١٥

البلدان التي تتمتع ببرنامج قطري للعمل اللائق بدأ تطبيقه خلال فترة السنتين	0
البلدان التي يجري فيها تطبيق برنامج قطري للعمل اللائق	3
البلدان التي يجري فيها حالياً إعداد برنامج قطري جديد للعمل اللائق ولكنه لم يُستكمل بعد	1

٢٥٤. ونظراً إلى أمور من بينها الوضع السياسي في الإقليم، جرى تطبيق البرامج القطرية للعمل اللائق مع بعض المرونة لمراعاة الوقائع الوطنية واحتياجات وأولويات أسواق عمل محددة. وقد سهل برنامج العمل اللائق للفترة ٢٠١٣-٢٠١٦، الذي وافقت عليه الهيئات المكونة الثلاثية في الأرض الفلسطينية المحتلة، إنشاء لجان ثلاثية مواضيعية، حيث أسهمت بدورها إسهاماً كبيراً في إرساء الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي في مجالات من قبيل الضمان الاجتماعي وعمالة النساء والإنصاف في الأجور والسلامة والصحة المهنيين وإصلاح قانون العمل. ووافقت اللجنة الوطنية الثلاثية للضمان الاجتماعي على أول قانون للضمان الاجتماعي لفائدة العاملين في القطاع الخاص وأسره، في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، وقدمته إلى مجلس الوزراء لاعتماده.

#### البرامج القطرية للعمل اللائق

٢٥٣. أثبتت البرامج القطرية للعمل اللائق في الإقليم أنها إطار مثين لإنعاش الحوار وتعزيز قدرات الهيئات المكونة على إدارة سوق العمل. وفي الأردن، أدى تعزيز الحوار الاجتماعي إلى إنشاء آليات للمفاوضة الجماعية. وبفضل ظهور منظمات العمال المستقلة، وفر البرنامج القطري للعمل اللائق إطاراً لتعزيز الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وشجع الحوار بشأن قانون العمل واستعراض السياسات. وفي عُمان، يركز البرنامج القطري على إدماج القوى العاملة الوطنية في الاقتصاد والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. وقد أفضى ذلك إلى تحقيق إنجازات كبيرة، لا سيما فيما يتعلق بالحوار الاجتماعي في قطاع النفط والغاز.

الاجتماعي ليشمل أكثر الفئات استضعافاً في المجتمع وتعزيز فرص الاستخدام للجميع مع التركيز على الشباب.

٢٥٧. وتشمل الإنجازات الرئيسية اعتماد إطار منظمة العمل الدولية لمحاربة أسوأ أشكال عمل الأطفال والاعتراف بالحقوق في المفاوضات الجماعية واعتماد نهج شامل إزاء الحماية الاجتماعية (الجدول ١٣). كما شكل البرنامج القطري للعمل اللائق عنصراً أساسياً في استجابة المنظمة للأزمة السورية وأثرها على اللاجئين والمجتمعات المضيفة. وقد شملت هذه الاستجابة إنشاء فرقة عمل معنية بتوفير موارد الرزق، والبحث في أثر الأزمة على سوق العمل، وتوسيع نطاق مشروع جار بشأن عمل الأطفال ليشمل الأطفال اللاجئين السوريين، وتنفيذ مشاريع بشأن توفير موارد الرزق في المحافظات الأكثر تضرراً. وخلال فترة السنتين، صدق الأردن، بدعم من منظمة العمل الدولية، على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ والاتفاقية رقم ١٠٢.

٢٥٨. وبلغ إجمالي الموارد في ٢٠١٤-٢٠١٥ في إطار البرنامج القطري للعمل اللائق من الميزانية العادية بالتعاون التقني والحساب التكميلي للميزانية العادية وموارد التعاون التقني من خارج الميزانية، ١٦٨٠٠٠٠٠ دولار أمريكي.

٢٥٥. ومع ذلك، ثمة تحديات متكررة تعيق عملية وضع البرامج القطرية للعمل اللائق وتنفيذها، بما في ذلك مستويات المشاركة المختلفة للجان الثلاثية في الإشراف على البرامج القطرية والافتقار إلى معلومات إحصائية محدثة، الأمر الذي يجعل من الصعب رصد التقدم المحرز والنتائج المحققة. ونتيجة لذلك، ثبت أن مشاركة الهيئات المكونة في وضع البرامج القطرية للعمل اللائق ورصد تطبيقها، مشاركة متباينة وتمثل مجالاً رئيسياً يجدر الاستمرار في إدخال التحسينات عليه.

### الإنجازات القطرية من خلال برنامج العمل اللائق في الأردن

٢٥٦. يعتبر البرنامج القطري للعمل اللائق للفترة ٢٠١٢-٢٠١٥ في الأردن أوسع برامج منظمة العمل الدولية في الإقليم. وقد جرى وضعه من خلال مشاورات وثيقة بين الهيئات المكونة الثلاثية ويتمشى تماماً مع الأولويات الوطنية واستراتيجية العمالة الوطنية وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية للفترة ٢٠١٣-٢٠١٧ في البلد وأحدث إطار عمل للأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٧. وتتمثل أولوياته الثلاث في تحسين فرص العمل اللائق بالنسبة إلى الشباب وتوسيع نطاق الضمان

### الجدول ١٣: سلسلة النتائج القطرية بالنسبة إلى الأردن

إسهامات منظمة العمل الدولية	النتائج (الإجراءات التي اتخذها البلد)
<ul style="list-style-type: none"> <li>وفرت المساعدة التقنية، من خلال برنامج العمل الأفضل في الأردن، إلى وزارة العمل ورايات أصحاب العمل في قطاع الملابس ونقابة العاملين في قطاع النسيج من أجل زيادة قدرة قطاع الملابس على المنافسة داخل سلاسل التوريد العالمية وبناء قدرات وزارة العمل والشركاء الاجتماعيين على استدامة هذه الإجراءات.</li> <li>قدمت الدعم إلى وحدة تفتيش العمل في وزارة العمل لتعزيز ظروف العمل في قطاع الملابس من خلال تحسين الامتثال لمعايير العمل الدولية وقانون العمل الوطني.</li> </ul>	<p>جرى تعزيز ظروف العمل في قطاع الملابس من خلال تحسين الامتثال لمعايير العمل الدولية وقانون العمل الأردني استناداً إلى البيانات الواردة في تقارير الامتثال لبرنامج العمل الأفضل في الأردن.</p> <p>اضطلعت الحكومة ورايات أصحاب العمل في قطاع الملابس ونقابة العاملين في قطاع النسيج بوضع استراتيجية وطنية لضمان استدامة صناعة الملابس في الأردن.</p> <p>دخل اتفاق المفاوضات الجماعية على مستوى القطاع عامه الثاني، مع ثبوت تقييد معظم المصانع بأحكامه. ومن المتوقع أن تقضي إضافة إلى الاتفاق وقعت عليها الأطراف، قضاءً تاماً على الممارسات التمييزية بحلول آب/ أغسطس ٢٠١٧.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>قدمت المساعدة التقنية إلى وزارة العمل والشركاء الاجتماعيين بهدف وضع استراتيجية وطنية لصناعة الملابس في الأردن.</li> <li>قدمت المشورة والإرشاد التقنيين إلى رابيات أصحاب العمل في قطاع الملابس ونقابة العاملين في قطاع النسيج من أجل إعداد اتفاق المفاوضات الجماعية والدعم التقني لصياغة إضافة بشأن القضاء على الممارسات التمييزية في العمل.</li> <li>دعمت جهود وزارة العمل والشركاء الاجتماعيين بهدف إنشاء المجلس المشترك للعلاقات الصناعية لقطاع الملابس الأردني في آذار/ مارس ٢٠١٥.</li> <li>قدمت المساعدة التقنية لإنشاء مدينة الحسن الصناعية، التي ستوفر الحماية الاجتماعية والصحية وفرص تمكين العمال المهاجرين في مصانع الملابس.</li> </ul>	<p>أنشئ المجلس المشترك للعلاقات الصناعية لقطاع الملابس الأردني في آذار/ مارس ٢٠١٥. وسيتولى المجلس الذي يتألف من ممثلين عن رابطة أصحاب العمل في قطاع الملابس ونقابة العاملين في قطاع النسيج، الإشراف على تنفيذ الاتفاق الحالي ونهية منتدى للتفاوض على الاتفاقات المقبلة.</p> <p>تم رسمياً افتتاح أول مركز للعمال في مدينة الحسن الصناعية في شباط/ فبراير ٢٠١٤.</p> <p>وافقت الحكومة على وضع عقد موحد جديد لجميع العمال المهاجرين في قطاع الملابس الأردني في نيسان/ أبريل ٢٠١٥.</p>

النتائج (الإجراءات التي اتخذها البلد)	إسهامات منظمة العمل الدولية
<p>تلقي أكثر من ٢٠٠ موظف من الوزارات الرئيسية الثلاث (العمل والتعليم والتنمية الاجتماعية) تدريباً على استخدام قاعدة البيانات، وما فتئوا يستخدمونها أكثر فأكثر لرصد عمل الأطفال. تم تفعيل الإطار الوطني بشأن مكافحة عمل الأطفال في تسع محافظات من أصل ١٢ محافظة، وشرع مفتشو العمل والعمال الاجتماعيون والمسؤولون التربويون في اتخاذ إجراءات بشأن عمل الأطفال. وتستخدم بلدية عمان الكبرى، كنتيجة لمبادراتها بشأن مدينة تراعي احتياجات الأطفال، مفتشي بلديتها لرصد عمل الأطفال، بعد أن وفرت لهم التدريب بدعم من منظمة العمل الدولية.</p> <p>كنتيجة للمشروع الرائد، تم وضع نموذج جديد للارتقاء بالتملذة الصناعية، يربط بين عمل الأطفال وعمالة الشباب، ويجري حالياً تدريب ١٢٠ شاباً من خلال شراكة مع مؤسسة الشباب العالمية.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• قدمت المساعدة والإرشاد التقنيين من أجل وضع قاعدة بيانات وطنية بشأن عمل الأطفال، تربط بين وزارات العمل والتعليم والتنمية الاجتماعية فيما يتعلق بتلقي التقارير بشأن عمل الأطفال وإحالتها.</li> <li>• وفرت الدعم لبدء تنفيذ الإطار الوطني بشأن مكافحة عمل الأطفال في المحافظات وقدمت المساعدة والإرشاد التقنيين من أجل تصميم الدراسة الاستقصائية الوطنية بشأن عمل الأطفال وتنفيذها.</li> <li>• قدمت الدعم لمشروع راند للارتقاء بالتملذة الصناعية غير المنظمة في صناعة تصليح السيارات.</li> </ul>
<p>في عام ٢٠١٤، وافق البرلمان على إدخال تعديل على قانون الضمان الاجتماعي، مع مراعاة نتائج التقييم الإكتواري السابع الذي أعدته منظمة العمل الدولية والتوصيات الواردة في الاستعراض القانوني للمنظمة. وباعتماد القانون الجديد، يسعى الأردن إلى توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي لتشمل جميع السكان.</p> <p>بدأت الهيئات المكونة الثلاثية تنفيذ أرضية الحماية الاجتماعية في أيار/ مايو ٢٠١٢ وأنشأت لاحقاً مجلساً استشارياً ثلاثياً معنياً بأرضية الحماية الاجتماعية.</p> <p>في شباط/ فبراير ٢٠١٤، صدق الأردن على الاتفاقية رقم ١٠٢.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• أجرت دراسة لتكاليف أرضية الحماية الاجتماعية، بحيث تُقِيم سيناريوهات مختلفة وتكاليفها بهدف إرساء أرضية وطنية للحماية الاجتماعية؛ أعدت تقييماً لأثر هذه الأرضية على الفقر وقضايا الجنسين وتمكين المرأة وعمل الأطفال.</li> <li>• نظمت حلقات عمل لبناء القدرات بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية لصالح أصحاب المصلحة الثلاثيين.</li> <li>• أعدت موجزات ومواد أخرى لاستثارة الوعي بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية.</li> <li>• قدمت المساعدة التقنية إلى الهيئات المكونة الثلاثية بهدف التصديق على الاتفاقية رقم ١٠٢؛ اضطلعت بتقييم توافق تشريعات الضمان الاجتماعي الأردنية مع الاتفاقية.</li> </ul>

#### ٤-٥ إقليم آسيا والمحيط الهادئ

الرابطة خطة عمل لبناء القدرات وإجراء البحوث مدته ثلاث سنوات، مما أفضى إلى إبرام اتفاق تعاون فيما بين النقابات، في مجلس نقابات رابطة أمم جنوب شرق آسيا، بوصفه استراتيجية لتعزيز العمل اللائق للعمال المهاجرين. ووقع المجلس الإقليمي لنقابات منطقة جنوب آسيا ومجلس نقابات دول رابطة أمم جنوب شرق آسيا والاتحاد العربي للنقابات على مذكرة تفاهم بشأن حماية ورفاه العمال المهاجرين، تضم ثمانية إجراءات محددة يتعين أن تتخذها نقابات العمال في هذه المناطق. وأدى الدعم الذي قدمته منظمة العمل الدولية إلى اتحاد أصحاب العمل في رابطة أمم جنوب شرق آسيا، إلى اعتماد خطة عمل ثلاثية السنوات لتوسيع أثر سياسة الاتحاد في عمليات الرابطة بشأن هجرة اليد العاملة، وتعزيز حضوره بين أعضائه وأصحاب المصلحة الآخرين ورفع مستوى الالتزام المؤسسي في صفوف أعضائه. كما قام اتحاد أصحاب العمل في الرابطة ببلورة وتأييد مواقف سياسية إقليمية بشأن أربع قضايا ذات الصلة بحراك اليد العاملة، وهي: حراك المهارات؛ السلامة والصحة المهنيين والإنتاجية؛ التوظيف والعمل الجبري.

٢٦٢ توسيع قاعدة معارف منظمة العمل الدولية: ما فتئت شبكة جنوب آسيا للبحوث بشأن العمالة والحماية الاجتماعية من أجل نمو شامل، التي تضم منظمة العمل الدولية عضواً فيها، تشكل أداة رئيسية للبحوث الرائدة بشأن قضايا العمالة

٢٥٩ ظلت الالتزامات المقطوعة في سياق عقد آسيا للعمل اللائق (٢٠٠٦-٢٠١٥) والأولويات المحددة في الاجتماع الإقليمي الخامس عشر لآسيا والمحيط الهادئ (٢٠١١) تمثل العوامل المحركة للعمل خلال فترة السنتين. وفي إقليم يعاني من بعض أعلى مستويات السمة غير المنظمة وحراك اليد العاملة في العالم، ركز دعم منظمة العمل الدولية بشكل خاص على قضايا هجرة اليد العاملة والحماية الاجتماعية وظروف العمل.

٢٦٠. وفيما يلي الإنجازات الرئيسية المحققة من خلال المبادرات الإقليمية.

٢٦١ إدارة حراك اليد العاملة: لا يزال حراك اليد العاملة من الشواغل التي تحظى بالأولوية في جميع الأقاليم الفرعية الثلاثة لآسيا والمحيط الهادئ ولدى الهيئات المكونة الثلاثية. وخلال فترة السنتين، وفرت منظمة العمل الدولية الدعم لوضع وإطلاق قاعدة البيانات الدولية لإحصاءات هجرة اليد العاملة لصالح رابطة أمم جنوب شرق آسيا. وتحتوي قاعدة البيانات هذه على بيانات حكومية رسمية بشأن عدد العمال المهاجرين وتدفقاتهم في بلدان رابطة أمم جنوب شرق آسيا العشرة، مصنفة بحسب الجنس والجنسية. وبدعم من منظمة العمل الدولية، اعتمد مجلس نقابات

الدولي على نحو ملحوظ خلال فترة السنتين وشمل إعداد تقرير مشترك بعنوان *مجتمع رابطة أمم جنوب شرق آسيا لعام ٢٠١٥: إدارة الاندماج من أجل تحقيق وظائف أفضل وازدهار شامل*، استناداً إلى براهين تجريبية متينة ومشاورات مع الهيئات المكونة الثلاثية في بلدان الرابطة. وقد تواصل تعزيز الشراكة مع مصرف التنمية الآسيوي من خلال إبرام أول اتفاق للمساعدة التقنية بين المنظمين في عام ٢٠١٥ بغية تحسين أداء أسواق العمل في بلدان جزر المحيط الهادئ (فيجي وجمهورية بالاو وبابوا غينيا الجديدة). وما فتئت منظمة العمل الدولية تبذل الجهود بالتعاون مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، للمضي قدماً ببرنامج العمل اللائق في آسيا والمحيط الهادئ، بما في ذلك اضطلاع الفريق العامل التقني المعني بالحماية الاجتماعية بإعداد الموجز الإخباري لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية عن الحماية الاجتماعية في آسيا والمحيط الهادئ للفرق القطرية للأمم المتحدة، في إطار آلية مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية بشأن آسيا والمحيط الهادئ، وقيام الفريق العامل التقني المعني بالشباب بإعداد تقرير بشأن الشباب والتنمية المستدامة في إطار آلية التنسيق الإقليمية للجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ.

والحماية الاجتماعية في هذا الإقليم الفرعي. وقد جرى إعداد أوراق بحثية تعالج شتى المواضيع، بما فيها التصنيع في جنوب آسيا، وتم استهلال برنامج تدريبي بشأن اقتصاديات العمل لصالح الباحثين الشباب من جنوب آسيا. وقدمت منظمة العمل الدولية الدعم لإعداد دراسة استقصائية لأصحاب العمل في البلدان العشرة لرابطة أمم جنوب شرق آسيا وقد أدمجت نتائجها في تقرير أصحاب العمل في الرابطة بعنوان *الطريق إلى الجماعة الاقتصادية لرابطة أمم جنوب شرق آسيا لعام ٢٠١٥: التحديات والفرص بالنسبة إلى المنشآت والمنظمات الممثلة لها*، الذي صدر في الاجتماع السنوي لاتحاد أصحاب العمل في أيار/مايو ٢٠١٤. واستمرت ست شبكات للممارسة تديرها منظمة العمل الدولية في توفير معلومات محدثة بخصوص موارد المعارف والتظاهرات. ومن بينها شبكة آسيا والمحيط الهادئ للمعارف بشأن المهارات والقابلية للاستخدام، التي تجاوزت أهدافها لنهاية فترة السنتين بحلول ٣٠ تموز/يوليه ٢٠١٥، باستقطاب ٧٠٤ عضواً وتحقيق ٩٠٣ مورداً للمعارف.

٢٦٣/الشراكات مع المنظمات الإقليمية والأمم المتحدة: جرى توسيع نطاق التعاون مع مصرف التنمية الآسيوي والبنك

#### الجدول ١٤: وضع البرامج القطرية للعمل اللائق في ٢٠١٤-٢٠١٥

البلدان التي تتمتع ببرنامج قطري للعمل اللائق بدأ تطبيقه خلال فترة السنتين	0
البلدان التي يجري فيها تطبيق برنامج قطري للعمل اللائق	14
البلدان التي يجري فيها حالياً إعداد برنامج قطري جديد للعمل اللائق ولكنه لم يستكمل بعد	8

منندى جزر المحيط الهادئ وأمانة مجموعة منطقة المحيط الهادئ وجامعة جنوب منطقة المحيط الهادئ.

#### الإنجازات القطرية من خلال البرنامج القطري للعمل اللائق في باكستان

٢٦٧. يستند البرنامج القطري الثاني للعمل اللائق (٢٠١٠-٢٠١٥) لباكستان إلى أربع أولويات أيديتها الهيئات المكونة الثلاثية تأييداً كاملاً، وهي: إصلاح قانون العمل؛ توليد العمالة من خلال تنمية الموارد البشرية مع التركيز على المهارات القابلة للاستخدام؛ تمديد نطاق الحماية الاجتماعية، بما في ذلك في الاقتصاد غير المنظم؛ تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي.

٢٦٨. وتشمل الإنجازات الرئيسية خلال الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥: إنشاء آلية ثلاثية للإشراف على المستوى الاتحادي ومستوى الولايات لتعزيز العمل اللائق؛ النهوض بقدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على تطبيق الاتفاقيات الأساسية والوفاء بالالتزام بتقديم التقارير والتخفيف

#### البرامج القطرية للعمل اللائق

٢٦٤. وبحلول نهاية عام ٢٠١٥، وفر المكتب الدعم لأكثر من ٢٠ برنامجاً قطرياً في مراحل متفاوتة من التطور والتنفيذ (الجدول ١٤). وفي ١٢ من هذه البلدان، تم إنشاء لجان ثلاثية رسمية للإشراف لتوجيه عمليات التنفيذ، في حين تستخدم بلدان أخرى مؤسسات ثلاثية قائمة ومناير للحوار.

٢٦٥. وقد ثبت أن للبرامج القطرية للعمل اللائق فائدة بالغة في تسليط الضوء على المجالات ذات الاهتمام المشترك وتطوير الشراكات على جميع المستويات وفي كافة البلدان، بدءاً من الاقتصادات الكبرى التي تتسم بالتنوع من قبيل الصين والهند ووصولاً إلى أقل البلدان نمواً والدول ذات الوضع الهش.

٢٦٦. وفي منطقة المحيط الهادئ، حيث يتردد صدى مجالات أنشطة منظمة العمل الدولية الرئيسية المنتقاة - من قبيل إصلاح قانون العمل - في بلدان عديدة، وحيث فرص الاستفادة المتبادلة أكبر، أتبع نهج إقليمي فرعي، بما في ذلك في إطار المؤسسات الإقليمية لمنطقة المحيط الهادئ مثل



الممارسات الجيدة فيما يتعلق بتعزيز العمالة والمهارات في صفوف السكان المستضعفين؛ إنشاء قاعدة معارف موسعة عن مختلف أبعاد العمل اللائق في البلد (الجدول ١٥).

٢٦٩. وبلغ إجمالي الموارد في ٢٠١٤-٢٠١٥ في إطار البرنامج القطري للعمل اللائق من الميزانية العادية للتعاون التقني والحساب التكميلي للميزانية العادية وموارد التعاون التقني من خارج الميزانية، ٦ ٣٢٧ ٣٨٠ دولاراً أمريكياً.

من الأعباء المتركمة فيما يتعلق بتقديم التقارير بشأن الاتفاقيات المصدق عليها؛ زيادة مشاركة القطاع الخاص في تعزيز العمل اللائق والامتثال لمعايير العمل الدولية؛ المبادرات المتخذة من جانب الحكومة والممولة منها بشأن القضاء على عمل الأطفال والعمل سداداً لدين؛ الاستعراضات الموسعة لتشريعات العمل في الولايات الأربع جميعها؛ تجديد الالتزام مع الجهات المانحة دعماً لوضع برنامج وطني للامتثال لمعايير العمل الدولية؛ إبراز

### الجدول ١٥: سلسلة النتائج القطرية بالنسبة إلى باكستان

إسهامات منظمة العمل الدولية	النتائج (الإجراءات التي اتخذها البلد)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• قدمت المساعدة التقنية إلى الهيئات المكونة بشأن: (أ) إنشاء لجان استشارية ثلاثية على المستوى الاتحادي ومستوى الولايات؛ (ب) تصميم وتنفيذ دراسة لتحليل الثغرات بشأن الاتفاقيات المصدق عليها؛ (ج) تصميم برنامج جامع للامتثال لمعايير العمل الدولية كأساس لتعبئة الموارد؛ (د) التعاون مع الجهات المانحة من أجل تحقيق تعبئة ناجحة للموارد؛ (هـ) إنشاء وتطوير قدرات وحدة تقديم التقارير بشأن معايير العمل الدولية ضمن وزارة العمل؛ (و) التعاون مع القطاع الخاص (الصناعات) بغية تحقيق الامتثال لمعايير العمل الدولية وإقامة حوار اجتماعي؛ (ز) إنشاء منتدى للمشتريين في قطاع النسيج؛ (ح) تنظيم أول مؤتمر عمل لجنوب آسيا.</li> <li>• قدمت المشورة والإرشاد التقنيين من أجل تصميم مقترحات المشاريع بشأن عمل الأطفال والعمل سداداً لدين في البنجاب وبشأن القضاء على عمل الأطفال في بالوشستان.</li> </ul>	<p>استهل البلد عملية تهدف إلى القضاء على أشكال العمل غير المقبولة من خلال الاضطلاع بمجموعة شاملة من التدخلات التي تشمل: وضع تشريعات عمل تنقيد بمعايير العمل الدولية وإنشاء نظام ثلاثي للإشراف؛ تشجيع مبادرات القطاع الخاص (الصناعية) من أجل الامتثال لمعايير العمل الدولية؛ تقديم الدعم إلى عمال الاقتصاد غير المنظم، مما أدى إلى إنشاء نقابتين جديدتين للعاملين في الزراعة/ مصائد الأسماك والعمل المنزليين؛ فعالية تقديم التقارير بشأن الاتفاقيات المصدق عليها؛ وضع مشروع متكامل بشأن عمل الأطفال والعمل سداداً لدين، رصدت له حكومة البنجاب ٥١ مليون دولار أمريكي؛ مشروع بقيمة ٤٠٠ ٠٠٠ دولار أمريكي، ممول من الحكومة للقضاء على عمل الأطفال في بالوشستان؛ إجراء دراسات استقصائية بشأن عمل الأطفال في عشر مقاطعات في البنجاب وأربع مقاطعات في بالوشستان بدعم تقني من منظمة العمل الدولية وتمويل مشترك من حكومات الولايات واليونيسيف ومنظمة العمل الدولية.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• قدمت المساعدة التقنية إلى الولايات الأربع جميعها بشأن إضفاء "الطابع الولائي" على تشريعات العمل.</li> <li>• صممت مشروعين جديدين للتعاون الإنمائي، بتمويل من الاتحاد الأوروبي وهولندا، لتعزيز إدارة العمل وتفتيش العمل على مدى السنوات الثلاث أو الست القادمة.</li> <li>• تولت تنظيم التدريب في مجالي تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية لصالح ١٢٠ مفتش عمل وصاحب عمل في ولاية السند في عام ٢٠١٤.</li> <li>• قدمت المشورة والإرشاد التقنيين لتنفيذ خطة العمل المشتركة بشأن السلامة والصحة المهنية (٢٠١٣-٢٠١٦) في ولاية السند.</li> <li>• قدمت المساعدة التقنية من أجل تصميم نظام محوسب لتفتيش العمل يراعي قضايا الجنسين على المستوى الاتحادي ومستوى الولايات.</li> </ul>	<p>جرى تعزيز نظام إدارة العمل بشكل كبير من خلال مجموعة من التدابير الشاملة التي أفضت إلى تحسين تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية وتعزيز المعلومات والتحليلات المتعلقة بسوق العمل.</p> <p>جرى إنشاء نظام يراعي قضايا الجنسين للإبلاغ عن تفتيش العمل على المستوى الاتحادي ومستوى الولايات.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• أعدت العديد من الدراسات والتقارير التحليلية، بما فيها دراسة شاملة لتحليل وضع العمالة في ولاية خيبر باختونخوا وبحوث تبرز الفوارق بين الجنسين في معدلات المشاركة في القوة العاملة.</li> <li>• قدمت المساعدة التقنية إلى لجنة التعليم العالي من أجل اعتماد برامج مواد "كيف تبدأ مشروعك وتحسنه"؛ قدمت مدخلات مستفيضة إلى اللجنة الوطنية للتدريب المهني والتقني من أجل وضع مسودة السياسة الوطنية للتعليم والتدريب المهنيين والتقنيين؛ قدمت مدخلات تقنية لوضع مسودة قانون التلمذة الصناعية.</li> </ul>	<p>اعتمدت حكومة ولاية واحدة نهجاً متكاملًا إزاء العمالة والمهارات؛ جرى اعتماد أول سياسة وطنية للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وتمت مراجعة قانون التلمذة الصناعية؛ جرى تعزيز روح تنظيم المشاريع عن طريق اعتماد برامج "كيف تبدأ مشروعك وتحسنه" في تسع جامعات من القطاع العام؛ استهلّت برامج تنمية المهارات لصالح المجتمعات المستضعفة، بما في ذلك الفلاحون غير المالكين في المحافظات المعرضة للفيضانات والأشخاص المشردون مؤقتاً والمجتمعات الريفية.</p>

## إسهامات منظمة العمل الدولية

## النتائج (الإجراءات التي اتخذها البلد)

- تولت تنظيم زيارة دراسية إلى بنغلاديش لمساعدة القائمين على التعليم والتدريب المهنيين والتقنيين في باكستان على فهم برنامجهم الخاص بالتلمذة الصناعية في القطاعات الواعدة (الجلود والملابس).
- تولت تنظيم مؤتمر إقليمي فرعي بشأن التلمذة الصناعية في جنوب آسيا لتعزيز تقاسم المعارف بين السلطات المسؤولة عن التدريب في هذا الإقليم الفرعي.

## ٥-٥ إقليم أوروبا وآسيا الوسطى

٢٧٠. لا تزال عدة بلدان في هذا الإقليم المتنوع والمعقد تكافح في مواجهة الأثر المتواصل للأزمة الاقتصادية والمالية في مجال العمل والمجال الاجتماعي. بالإضافة إلى ذلك، فهي الآن تواجه أثر التوترات والنزاعات والتغيرات العميقة على المستويين العالمي والإقليمي.

٢٧١. وتمشياً مع إعلان أوصلو للاجتماع الإقليمي الأوروبي التاسع (٢٠١٣)، ركز العمل في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ على التصدي لتحدي عمالة الشباب والنهوض بالحوار الاجتماعي وتعزيز بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة وتحسين ظروف العمل. وفي أجزاء كبيرة من الإقليم، برزت السمة غير المنظمة أيضاً كقضية أساسية. وظهرت الهجرة من جديد كأولوية، لا سيما في سياق الأزمة السورية. وشكل تيسير تقاسم المعارف والخبرات، بما في ذلك عن طريق تطوير شبكات إقليمية فرعية وشبكات الممارسة بين الهيئات المكونة، سمة جوهرية لاستراتيجية منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني. وفيما يلي الإنجازات الرئيسية المحققة.

٢٧٢. معالجة انعكاسات الأزمات على سوق العمل في الإقليم: تعمل منظمة العمل الدولية مع الهيئات المكونة في تركيا لزيادة القدرات الوطنية والمحلية على التعامل مع التدفق الكثيف للاجئين من الجمهورية العربية السورية، لا سيما من خلال إدماج الفئات المستضعفة في سوق العمل. وتنطوي هذه الاستجابة أيضاً على منصة لتقاسم المعارف وتبادل أفضل الممارسات بشأن أثر الأزمة على سوق العمل (للمزيد من التفاصيل، انظر القسم المتعلق بالدول العربية). وتشارك منظمة العمل الدولية أيضاً في تنفيذ الخطة الإقليمية للاجئين والقدر على الصمود، التي استهلكت في عام ٢٠١٤ كإطار للأمم المتحدة من أجل تحقيق استجابة منسقة فيما بين البلدان المستقبلية للاجئين. وفي أوكرانيا، وفرت المنظمة الدعم لأنشطة تعزيز العمالة، من أجل معالجة مسألة النازحين داخل بلدانهم، من خلال بناء قدرات إدارات الاستخدام، والمساعدة فيما يتعلق بتنفيذ سياسات سوق العمل النشطة.

٢٧٣. تحسين آفاق العمالة، لا سيما بالنسبة إلى الشباب: تعتبر العمالة من الشواغل ذات الأولوية في جميع بلدان الإقليم. وقد قدمت منظمة العمل الدولية الدعم لإنشاء منتدى إقليمي لتقاسم المعارف والتعلم من الأقران في رابطة الدول

المستقلة وجورجيا، وهو ما مكن الهيئات المكونة من إجراء استعراض للنظر بشأن سياسات عمالة الشباب وأفضى إلى وضع مجموعة أدوات بشأن السياسات العامة ومؤسسات سوق العمل وأفضل الممارسات للنهوض بعمالة الشباب. ويركز منتدى آخر للتعاون، وهو يضم بلدان غرب البلقان، على العمالة والشؤون الاجتماعية وتستخدمه هذه البلدان كألية للتعلم المتبادل واستعراض الأقران خلال عملياتها السابقة للانضمام إلى الاتحاد الأوروبي. كما يدعو إعلان أوصلو إلى اتخاذ الإجراءات اللازمة بشأن العمالة في بلدان منطقة اليورو. وقد وفرت منظمة العمل الدولية الدعم لوضع واعتماد خطة عمل وطنية بشأن عمالة الشباب في قبرص ومخطط وطني لكفالة الشباب وإطار لرصد أدائه في البرتغال.

٢٧٤. تعزيز الحوار الاجتماعي: واصلت منظمة العمل الدولية تعزيز الحوار الاجتماعي في الإقليم من خلال بناء القدرات. وقد ساعدت على وضع أطر قانونية وكانت بمثابة منتدى لإجراء البحوث وتبادل المعارف والممارسات الجيدة. ومن الإنجازات المهمة التي تم تحقيقها إعادة إقامة الحوار الاجتماعي في اليونان، لا سيما فيما يتعلق بسن التشريعات بشأن المفاوضات الجماعية والتسريح الجماعي.

٢٧٥. تعزيز بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة: تقدم منظمة العمل الدولية الدعم، في منطقة غرب البلقان، لزيادة قدرات منظمات أصحاب العمل على الدعوة إلى تحسين ظروف المنشآت الصغيرة والمتوسطة. كما جرى تعزيز قاعدة بيانات هذه المنظمات وقدراتها في أرمينيا وجورجيا وقيرغيزستان وطاجيكستان وأوزبكستان، وهو ما مكنها من اتخاذ مبادرات وتدابير لتحسين بيئة قطاع الأعمال.

٢٧٦. تسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة: شهدت فترة السنتين تزايداً في استجابة منظمة العمل الدولية لنداءات الهيئات المكونة طلباً للمساعدة فيما يتعلق بالسمة غير المنظمة. وشملت إحدى هذه الاستجابات تصميم وتنفيذ السياسات التي ستنهض بنوعية الوظائف وإنتاجيتها في جمهورية مولدوفا. وتحضيراً للمناقشة بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم ومتابعتها خلال الدورة الرابعة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٥، استهل الشركاء الاجتماعيون، بدعم من منظمة العمل الدولية، حملات لاستثارة الوعي في قيرغيزستان وطاجيكستان، وعلى المستوى الإقليمي، في الاتحاد الروسي. وفي الجبل الأسود، سهلت المنظمة تبادل

للاتحاد الأوروبي. ولا يزال العمل مع المفوضية الأوروبية والبرلمان الأوروبي ورئاسة الاتحاد الأوروبي يحظى بالأولوية، وتركز شراكة جديدة مع مصرف الاستثمار الأوروبي على زيادة تأثير الاستثمار في العمالة. وقد شكل الدعم السياسي الذي قدمته الهيئات المكونة - بما في ذلك عقد أول اجتماع مشترك لوزراء المالية والعمل في مجموعة العشرين، بدعوة من الاتحاد الروسي في عام ٢٠١٣، وعقد أول اجتماع لوزراء العمل والعمالة في البرازيل وروسيا والهند والصين وجنوب أفريقيا (BRICS) في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ - عاملاً أساسياً لتعزيز برنامج العمل اللائق. والعمل مع الرئاسة التركية لمجموعة العشرين كان عاملاً آخر لا يقل عن سابقه أهمية. وواصلت منظمة العمل الدولية مشاركتها في آلية تنسيق الأمم المتحدة الإقليمية وفريق مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية الإقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى وفي عدد من المجموعات المواضيعية ذات الصلة. ويُذلت جهود خاصة لتعزيز برنامج العمل اللائق من خلال الفرق القطرية للأمم المتحدة والبرامج الأحد عشر لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية المتعلقة ببدء التنفيذ وتوحيد الأداء. وفي إطار المشاورات الإقليمية بشأن أهداف التنمية المستدامة، تولت المنظمة قيادة عملية إنشاء فريق عامل مواضيعي إقليمي على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية.

المعارف بشأن محركات وتكاليف السمة غير المنظمة والوسائل التصحيحية الممكنة وأفضل الممارسات والخطوات التي يتعين اتخاذها من أجل تنفيذ توصية منظمة العمل الدولية رقم ٢٠٤.

٢٧٧ تحسين ظروف العمل، ولا سيما السلامة والصحة المهنية: في أعقاب الأحداث المأساوية التي وقعت في منجم صوما في تركيا، أفضت المساعدة التي قدمتها منظمة العمل الدولية إلى وضع خطة عمل وطنية ثلاثية متوسطة الأجل مقترنة بتدخلات قصيرة الأجل. وصدقت البلاد على الاتفاقية رقم ١٨٧ في عام ٢٠١٤ والاتفاقية رقم ١٦٧ والاتفاقية رقم ١٧٦ في عام ٢٠١٥. وخلال فترة تولي لاتقيا رئاسة الاتحاد الأوروبي، وفرت منظمة العمل الدولية منبراً للنقاش وتبادل الآراء بشأن توسيع نطاق معايير السلامة والصحة المهنيةين وأثرها في المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر.

٢٧٨ الشراكات مع المؤسسات الإقليمية والأمم المتحدة: ظل التعاون بين المؤسسات الإقليمية ومنظمة العمل الدولية يشكل حجر زاوية الاستراتيجية الإقليمية وأفضى إلى زيادة الإحالات إلى برنامج العمل اللائق، بما في ذلك في سياق السلامة والصحة المهنيةين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والعمل غير المعلن عنه، في الوثائق السياسية

#### الجدول ١٦: وضع البرامج القطرية للعمل اللائق في ٢٠١٤-٢٠١٥

البلدان التي تتمتع ببرنامج قطري للعمل اللائق بدأ تطبيقه خلال فترة السنتين	4	الجبيل الأسود، طاجيكستان، جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة، أوزبكستان
البلدان التي يجري فيها تطبيق برنامج قطري للعمل اللائق	9	البنان، البوسنة والهرسك، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، صربيا، طاجيكستان، جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة، أوكرانيا، أوزبكستان
البلدان التي يجري فيها حالياً إعداد برنامج قطري جديد للعمل اللائق ولكنه لم يُستكمل بعد	5	البنان، أذربيجان، البوسنة والهرسك، جمهورية مولدوفا، أوكرانيا

لحشد الموارد من صندوق تحقيق النتائج معاً، الذي تديره مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، من أجل تحقيق تأثير أكبر.

٢٨٠. وقد تحسنت نوعية الجبل الثاني والثالث من البرامج القطرية للعمل اللائق، وبالتالي جدواها كأدوات برنامجية، لا سيما حيثما استند إعدادها إلى أدوات تشخيصية سليمة لمنظمة العمل الدولية. ووفرت الموجزات القطرية للعمل اللائق، التي أعدتها منظمة العمل الدولية مع الهيئات المكونة في أرمينيا وأذربيجان، أساساً تحليلياً لتحديد احتياجات البلدان وأولوياتها فيما يتعلق بالبرامج القطرية للعمل اللائق. وعلى غرار ذلك، برهنت منهجيات التشخيص القطرية للعمل اللائق، التي ووضعتها منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٥، فعاليتها في إعداد البرنامج القطري للعمل اللائق لطاجيكستان.

#### البرامج القطرية للعمل اللائق

٢٧٩. وفرت البرامج القطرية للعمل اللائق إطاراً لا يقدر بثمن للجهود محددة الأهداف والحوار بين الشركاء الاجتماعيين والحكومات. وقد ساعدت في العديد من البلدان، على وضع منظمة العمل الدولية في موقع الشريك الفاعل في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وغيرها من أطر الأمم المتحدة البرنامجية، لا سيما بغرض تنفيذ أهداف التنمية المستدامة. وفي الجبل الأسود، بدأت العملية الإنمائية لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية فور وضع البرنامج القطري الجديد للعمل اللائق موضع التنفيذ. وتتجسد اثنتان من الأولويات المدرجة في البرنامج القطري للعمل اللائق - عمالة الشباب والاقتصاد غير المنظم - في المشروع الجديد لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وخطة العمل المشتركة للأمم المتحدة، وهو ما أتاح بدوره، فرصة

المجلس الاقتصادي والاجتماعي الوطني؛ وضع إطار سياسي استراتيجي لمنظمات أصحاب العمل؛ وضع خطة عمل وطنية لعمالة الشباب؛ التصديق على الاتفاقيات. وقد جرى التوقيع على البرنامج القطري للعمل اللائق للفترة ٢٠١٥-٢٠١٨ في آذار/ مارس ٢٠١٥. وتتمثل أولوياته في تعزيز نمو شامل وغني بالوظائف والمنشآت المستدامة، والحوار الاجتماعي الفعال وإضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم.

٢٨٣. واستناداً إلى العمل المضطلع به في فترة السنتين السابقة، جرى تحسين فعالية وتأثير المجلس الاقتصادي والاجتماعي الجديد على المستويين الوطني والمحلي من خلال تعزيز القدرات التقنية لأعضائه وأماناته التقنية لهيئة وتطوير آلية تتبع بشأن التوصيات رفيعة الجودة ولاستشارة الوعي بدورهم في عمليات صنع القرار. وقد تم تحقيق نتائج مهمة في مجالي العمالة وعماله الشباب، بما في ذلك وضع استراتيجية عمل وطنية شاملة، بدعم من منظمة العمل الدولية والبنك الدولي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي (الجدول ١٧).

٢٨٤. وبلغ إجمالي الموارد في ٢٠١٤-٢٠١٥ في إطار البرنامج القطري للعمل اللائق من الميزانية العادية بالتعاون التقني والحساب التكميلي للميزانية العادية وموارد التعاون التقني من خارج الميزانية، ١٠٤٩٨٥٤ دولاراً أمريكياً.

٢٨١. كما زاد امتلاك الهيئات المكونة لزمم البرامج القطرية للعمل اللائق، حيث يرجع ذلك بصورة رئيسية إلى المشاركة المتزايدة لهذه الهيئات في وضع البرامج القطرية ورصدها وتقييمها، واستجابتها المعززة لمبادئ الإدارة القائمة على النتائج وبرمجة منظمة العمل الدولية. وتظل المفاوضات والمشاورات خلال فترة إعدادها محفلاً رئيسياً لتحقيق الحوار الاجتماعي الثلاثي، مثلما يتضح من تجربة جمهورية مولدوفا وجمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة وأوزبكستان. وتشمل جهود المكتب الأخيرة من أجل تعزيز المشاورات خلال وضع برامج قطرية جديدة للعمل اللائق في أوروبا الشرقية، إجراء مناقشات فردية وجماعية مع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، ويؤوقع أن يزداد امتلاك الهيئات المكونة لزمم البرامج القطرية زيادة كبيرة.

### الإنجازات القطرية من خلال البرنامج القطري للعمل اللائق في جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة

٢٨٢. شهدت فترة السنتين على السواء السنة الأخيرة من الجيل الأول للبرنامج القطري للعمل اللائق والسنة الأولى من جيله الثاني. وقد شمل البرنامج القطري للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ لجمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة، الأولويات التالية: اعتماد حد أدنى وطني للأجور؛ إنشاء

### الجدول ١٧: سلسلة النتائج القطرية بالنسبة إلى جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة

النتائج (الإجراءات التي اتخذها البلد)	إسهامات منظمة العمل الدولية
في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٤، اعتمدت الحكومة خطة تشغيلية أعيد تصميمها بشأن تدابير سوق العمل النشطة، حيث جرى تنفيذها في عام ٢٠١٥.	<ul style="list-style-type: none"> <li>قدمت المساعدة التقنية إلى مكتب الإحصاءات الوطني في عام ٢٠١٤ من أجل تصميم وتنفيذ دراسة استقصائية بشأن الانتقال من المدرسة إلى العمل بخصوص الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٢٩ سنة.</li> <li>قدمت المساعدة التقنية فيما يتعلق بصياغة خطة عمل تقوم على البيانات بشأن عمالة الشباب.</li> </ul>
بعد تنفيذ أول خطة عمل لصالح عمالة الشباب للفترة ٢٠١٢-٢٠١٥، اعتمدت الحكومة والشركاء الاجتماعيون خطة عمل ثانية للفترة ٢٠١٦-٢٠٢٠.	<ul style="list-style-type: none"> <li>قامت ببناء قدرات مؤسسات سوق العمل والشركاء الاجتماعيين حتى يتمكنوا من تنفيذ ورصد وتقييم خدمات وبرامج التوظيف، التي تستهدف احتياجات الشباب الباحثين عن عمل.</li> <li>وضعت وأتاحت مبادئ توجيهية وأدوات ومواد تعليمية أخرى لتحديد مواصفات الأفراد المعرضين للخطر في سوق العمل وللاضطلاع بتخطيط ورصد وتقييم فردي للعمالة.</li> </ul>
وفي أيلول/ سبتمبر ٢٠١٥، أنشئ نظام للتوصيف يستهدف الفئات التي يصعب تشغيلها، بما فيها العاطلون الشباب، في جميع مكاتب الاستخدام. وبالترزامن مع ذلك، اعتمدت وكالات خدمات الاستخدام نهجاً جديداً إزاء التخطيط الفردي للاستخدام.	<ul style="list-style-type: none"> <li>قدمت المساعدة التقنية فيما يتعلق بصياغة التشريعات بشأن التسوية الودية لنزاعات العمل.</li> <li>وضعت منهجاً لتدريب الموفقين/المحكمين.</li> <li>اضطلعت بتنظيم وتقديم التدريب لمدربي الموفقين والمحكمين.</li> <li>استحدثت نظاماً لإدارة القضايا لتحسين نظام العدالة عن طريق اتباع النظام الآلي فيما يتعلق بإجراءات المحاكم ورصد القضايا المعروضة ودعم عملية صنع القرارات من خلال استخدام البيانات والتحليلات في الوقت الفعلي.</li> </ul>
في عام ٢٠١٤، اعتمدت الحكومة القانون المعدل بشأن التسوية الودية لنزاعات العمل، الذي بدأ نفاذه في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٥.	
أنشئ نظام تشغيلي للتسوية الودية لنزاعات العمل منذ أيلول/ سبتمبر ٢٠١٥. وسوف تساعد الآلية الجديدة الشركاء الاجتماعيين على منع النزاعات التي تنشأ أثناء المفاوضات الجماعية وتسويتها.	

النتائج (الإجراءات التي اتخذها البلد)	إسهامات منظمة العمل الدولية
<p>أعدت منظمة أصحاب العمل في مقدونية واتحاد قطاع الأعمال في مقدونية تقييماً للبيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، ومجموعة من الأولويات الرئيسية وثلاث ورقات مواقف لتحسين بيئة الأعمال.</p> <p>مكنت هذه الجهود المشتركة والتقارير القائمة على البيانات، منظمات أصحاب العمل من أن تتحدث بصوت واحد مع الحكومة بشأن القضايا ذات الاهتمام المشترك، وهو ما عزز بدوره، موقفها كجهات فاعلة في السياسة العامة.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• قدمت التدريب بشأن دليل البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، وساعدت منظمة أصحاب العمل في مقدونية واتحاد قطاع الأعمال في مقدونية على إعداد ثلاث ورقات مواقف.</li><li>• نظمت التدريب في مجال التوعية لصالح منظمة أصحاب العمل في مقدونية واتحاد قطاع الأعمال في مقدونية.</li></ul>





ملاحق





## الملحق الأول

قائمة مؤشرات النتائج في البرنامج والميزانية  
مع الأهداف والنتائج للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠

مؤشر النتيجة في البرنامج والميزانية	مجموع الأهداف ٢٠١٥-٢٠١٠	مجموع النتائج ٢٠١٥-٢٠١٠	تفسير في حالة تقصير مهم في الإنجاز
<b>النتيجة ١: النهوض بالعمالة</b>			
<i>حصول المزيد من النساء والرجال على العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص كسب الدخل</i>			
<b>المؤشر ١-١:</b> عدد الدول الأعضاء التي تدرج سياسات وبرامج العمالة الوطنية أو القطاعية أو المحلية في أطرها الإنمائية، بدعم من منظمة العمل الدولية	40	47	يتجلى الفارق الأبرز بين الأهداف والنتائج في الأنشطة المتعلقة بالتمويل الاجتماعي. ويظهر ذلك أن طلب البلدان كان أضعف مما كان متوقفاً فيما يتعلق بالأنشطة المرتبطة بالمؤشر ٢-١؛ وأن أنشطة التمويل الاجتماعي كانت مدرجة في أغلب الأحيان في إطار أنشطة أخرى، وبالتالي ارتبطت مساهمتها بنتائج ومؤشرات أخرى؛ وأن الأنشطة المضطلع بها خلال الفترة التي يشملها إطار السياسة الاستراتيجي جرت على المستوى العالمي ولا تظهر بالتالي في النتائج المحققة على المستوى القطري.
<b>المؤشر ٢-١:</b> عدد الدول الأعضاء التي تعتمد فيها السلطات العامة الوطنية سياسات تمويل اجتماعي، تشجع الوظائف والخدمات اللائقة للفقراء العاملين من خلال المؤسسات المالية المحلية، بدعم من منظمة العمل الدولية	26	16	
<b>المؤشر ٣-١:</b> 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	26	37	
<b>المؤشر ٤-١:</b> عدد الدول الأعضاء التي تقوم بدمج تعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص الدخل في تدابيرها للحد من مخاطر الكوارث/ الإنعاش وفي برامجها بشأن منع النزاعات وإعادة البناء والانتعاش، بدعم من منظمة العمل الدولية	25	21	
<b>المؤشر ٥-١:</b> عدد الدول الأعضاء التي تبين تزايداً في مضمون العمالة في الاستثمارات في برامج البنية الأساسية كثيفة العمالة للتنمية المحلية، بدعم من منظمة العمل الدولية	32	26	
<b>المؤشر ٦-١:</b> عدد الدول الأعضاء التي اتخذت فيها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل وأور منظمات العمال مبادرات في مجالات السياسة تسهل انتقال الأنشطة من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم، بدعم من منظمة العمل الدولية	24	21	

١ المجموع التراكمي للأهداف كما ترد في الوثائق الثلاث المتعاقبة للبرنامج والميزانية ضمن فترة تخطيط إطار السياسة الاستراتيجي للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠.

٢ المجموع التراكمي للنتائج كما ترد في التقارير الثلاثة المتعاقبة التي أصدرتها منظمة العمل الدولية بشأن تنفيذ البرنامج ضمن فترة تخطيط إطار السياسة الاستراتيجي للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠.

مؤشر النتيجة في البرنامج والميراثية	مجموع الأهداف ٢٠١٥-٢٠١٠	مجموع النتائج ٢٠١٥-٢٠١٠	تفسير في حالة تقصير مهم في الإنجاز
<b>النتيجة ٢: تطوير المهارات</b>			
<i>تطوير المهارات يزيد قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو</i>			
<b>المؤشر ١-٢:</b> عدد الدول الأعضاء التي تدرج تنمية المهارات في استراتيجياتها الإنمائية القطاعية أو الوطنية، بدعم من منظمة العمل الدولية	39	36	يتجلى الفارق الأبرز بين الأهداف والنتائج في الأنشطة المتعلقة بتسهيل حصول الأشخاص المعوقين على التدريب. وفي نظرة استرجاعية، قد يكون هذا الهدف طموحاً على نحو مفرط. وغالباً ما كانت تلك الأنشطة مشمولة في مجالات أخرى، وعليه فإنها ساهمت في تحقيق نتائج تدرج تحت حصائل أخرى غير المؤشر ٢-٣.
<b>المؤشر ٢-٢:</b> عدد الدول الأعضاء التي تجعل التدريب ذا الصلة أكثر إتاحة في المجتمعات الريفية، بدعم من منظمة العمل الدولية	21	20	بالإضافة إلى أن الجزء الأكبر من العمل المعني بالإعاقة خلال تنفيذ إطار السياسة الاستراتيجية، تركز على المستوى العالمي لا الوطني من قبيل إنشاء وتعزيز شبكة بشأن الإعاقة مع القطاع الخاص، وبالتالي لا يتجلى في النتائج المحققة على المستوى القطري.
<b>المؤشر ٣-٢:</b> عدد الدول الأعضاء التي تجعل التدريب ذا الصلة أكثر إتاحة أمام المعوقين، بدعم من منظمة العمل الدولية	20	10	
<b>المؤشر ٤-٢:</b> عدد الدول الأعضاء التي تعزز إدارات الاستخدام لتحقيق أهداف سياسة العمالة، بدعم من منظمة العمل الدولية	18	26	
<b>المؤشر ٥-٢:</b> عدد الدول الأعضاء التي تضع وتنفذ سياسات وبرامج متكاملة تنهض بالعمالة المنتجة والعمل اللائق للشباب والشبان، بدعم من منظمة العمل الدولية	43	52	
<b>النتيجة ٣: المنشآت المستدامة</b>			
<i>المنشآت المستدامة تولد وظائف منتجة ولائقة</i>			
<b>المؤشر ١-٣:</b> عدد الدول الأعضاء التي تقوم بإصلاح أطرها السياسية أو التنظيمية لتحسين البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، بدعم من منظمة العمل الدولية	21	15	إنّ التباين بين مجموع الأهداف ومجموع النتائج المرتبطة بالمؤشر ١-٣ يعكس ما مفاده أنّ جزءاً كبيراً من الأنشطة المضطلع بها على المستوى القطري فيما يتعلق بالبيئة المؤاتية، جرى الإبلاغ عنه تحت نتائج أخرى.
<b>المؤشر ٢-٣:</b> عدد الدول الأعضاء التي تنفذ سياسات وبرامج لتطوير روح المبادرة لاستحداث العمالة المنتجة والعمل اللائق، بدعم من منظمة العمل الدولية	53	86	فيما يتصل بالمؤشر ٣-٤ المتعلق بإعلان المنشآت متعددة الجنسية، يبين تقصير الإنجاز في تحقيق النتائج، في جزء منه، هدفاً بالغ الطموح، نظراً إلى قلة عدد البرامج القطرية للعمل اللائق التي تتمتع بنتائج قطرية ملائمة فيما يتعلق بالأنشطة المضطلع بها في هذا المجال. وخلال الفترة التي يشملها إطار السياسة الاستراتيجية، شددت قرارات مجلس الإدارة على ضرورة تقديم الدعم للهيئات المكونة على المستوى القطري ومن ثم على ضرورة أن تدمج الهيئات المكونة تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية في البرامج القطرية للعمل اللائق. وجُنبت أولى الثمار في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ عندما تم تحقيق ٤ نتائج من أصل ٦ نتائج.
<b>المؤشر ٣-٣:</b> عدد الدول الأعضاء التي تنفذ برامج لتعزيز اعتماد ممارسات مسؤولة ومستدامة على مستوى المنشآت، بدعم من منظمة العمل الدولية	21	20	
<b>المؤشر ٤-٣:</b> عدد الدول الأعضاء التي تعتمد سياسات تشمل المبادئ الواردة في إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية)، بدعم من منظمة العمل الدولية	12	6	



مؤشر النتيجة في البرنامج والميزانية	مجموع الأهداف	مجموع النتائج	تفسير في حالة تقصير مهم في الإنجاز
<b>النتيجة ٤: الضمان الاجتماعي</b>			
يتيح لعدد أكبر من الناس فرص الحصول على إعانات ضمان اجتماعي أفضل إدارة وأكثر مساواة بين الجنسين			
<b>المؤشر ٤-١:</b> عدد الدول الأعضاء التي تقوم بتحسين قاعدة المعارف والمعلومات بشأن تغطية وأداء نظام الضمان الاجتماعي لديها، بدعم من منظمة العمل الدولية	46	49	
<b>المؤشر ٤-٢:</b> عدد الدول الأعضاء التي تضع سياسات تحسن تغطية الضمان الاجتماعي، لا سيما تلك الخاصة بالمجموعات المستبعدة، بدعم من منظمة العمل الدولية	24	46	
<b>المؤشر ٤-٣:</b> عدد الدول الأعضاء التي تحسن الإطار القانوني والإدارة العامة والمالية وأو الإدارة الثلاثية للضمان الاجتماعي بما يتماشى مع معايير العمل الدولية، بدعم من منظمة العمل الدولية	23	47	
<b>النتيجة ٥: ظروف العمل</b>			
يتمتع النساء والرجال بظروف عمل محسنة وأكثر إنصافاً			
<b>المؤشر ٥-١:</b> عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة الثلاثية، بدعم من منظمة العمل الدولية، باعتماد سياسات أو تنفيذ استراتيجيات من أجل النهوض بظروف العمل المحسنة أو الأكثر إنصافاً، لا سيما بالنسبة إلى العمال الأكثر استضعافاً	21	36	
<b>المؤشر ٥-٢:</b> عدد الدول الأعضاء التي تعزز، بدعم من منظمة العمل الدولية، قدراتها المؤسسية لتنفيذ سياسات سليمة للأجور	16	28	
<b>النتيجة ٦: السلامة والصحة المهنيان</b>			
العمال والمنشآت يستفيدون من تحسن ظروف السلامة والصحة في العمل			
<b>المؤشر ٦-١:</b> عدد الدول الأعضاء التي تعتمد، بدعم من منظمة العمل الدولية، سياسات وبرامج رامية إلى تشجيع تحسين السلامة والصحة في العمل	30	36	
<b>المؤشر ٦-٢:</b> عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة الثلاثية، بدعم من منظمة العمل الدولية، بتنفيذ برامج رامية إلى تشجيع تحسين السلامة والصحة في العمل	29	34	
<b>النتيجة ٧: هجرة اليد العاملة</b>			
يتمتع عدد أكبر من العمال المهاجرين بالحماية ويفرض الحصول على العمالة المنتجة والعمل اللائق			
<b>المؤشر ٧-١:</b> عدد الدول الأعضاء التي تعتمد، بدعم من منظمة العمل الدولية، سياسات بشأن هجرة اليد العاملة تراعي قضايا الجنسين من أجل حماية العمال المهاجرين بما يعكس الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية وأحكام معايير العمل الدولية ذات الصلة	21	32	
<b>المؤشر ٧-٢:</b> عدد الدول الأعضاء التي تعتمد، بدعم من منظمة العمل الدولية، سياسات وممارسات بشأن هجرة اليد العاملة تراعي قضايا الجنسين وتعكس الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية من أجل النهوض بالعمالة المنتجة والعمل اللائق للعمال المهاجرين	20	24	

مؤشر النتيجة في البرنامج والميزانية	مجموع الأهداف ٢٠١٥-٢٠١٠	مجموع النتائج ٢٠١٥-٢٠١٠	تفسير في حالة تقصير مهم في الإنجاز
<b>النتيجة ٨: فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز</b> عالم العمل يتصدى على نحو فعال لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز			
<b>المؤشر ٨-١:</b> عدد الدول الأعضاء التي تضع، بدعم من منظمة العمل الدولية، سياسة وطنية ثلاثية لمكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، كجزء من الاستجابة الوطنية للإيدز	84	57	خلال فترة السنتين، حصل تغيير مهم في الاستراتيجية وافق عليه كل من مجلس الإدارة وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، الشريك الأساسي لمنظمة العمل الدولية، تمثل في الانتقال من "برامج مشتتة" إلى برامج هادفة في البلدان ذات الأولوية.
<b>المؤشر ٨-٢:</b> عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة الثلاثية، بدعم من منظمة العمل الدولية، باتخاذ إجراءات فعالة لتنفيذ برامج نقص المناعة البشرية/ الإيدز في أماكن العمل	57	86	بالإضافة إلى ذلك، تعززت إعادة تركيز الأولوية هذه بفضل مبادرة الاستشارة والاختبار الطوعيين والسريين (VCT@work) التي أطلقها المدير العام في حزيران/يونيه ٢٠١٣، وهي مبادرة تنفذ على أفضل وجه في برامج مكان العمل أكثر منه في إطار السياسات العامة، حيث ينصب التركيز دائماً على عدد قليل نسبياً من البلدان (حوالي ٣٠ بلداً) المسماة ذات الأثر الأعلى (سجلت هذه الأنشطة تحت مؤشر النتيجة ٨-٢ وليس المؤشر ٨-١).
<b>النتيجة ٩: منظمات أصحاب العمل</b> يتمتع أصحاب العمل بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية			
<b>المؤشر ٩-١:</b> عدد منظمات أصحاب العمل الوطنية التي تعتمد، بدعم من منظمة العمل الدولية، خطة استراتيجية لزيادة فعالية هيكلها وممارساتها الإدارية	39	38	
<b>المؤشر ٩-٢:</b> عدد منظمات أصحاب العمل الوطنية التي تستحدث أو تعزز بشكل مهم خدمات تلبية احتياجات الأعضاء الحاليين والمحتملين، بدعم من منظمة العمل الدولية	58	107	
<b>المؤشر ٩-٣:</b> عدد منظمات أصحاب العمل الوطنية التي عززت، بدعم من منظمة العمل الدولية، قدراتها على تحليل بيئة الأعمال والتأثير على وضع السياسات على المستوى الوطني والإقليمي والدولي	44	90	
<b>النتيجة ١٠: منظمات العمال</b> يتمتع العمال بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية			
<b>المؤشر ١٠-١:</b> عدد منظمات العمال الوطنية التي تدمج، بدعم من منظمة العمل الدولية، برنامج العمل اللائق في برامجها الخاصة بالتخطيط الاستراتيجي والتدريب	107	113	
<b>المؤشر ١٠-٢:</b> عدد منظمات العمال التي حققت، بدعم من منظمة العمل الدولية، احتراماً أكبر لحقوق العمال الأساسية ولمعايير العمل الدولية من خلال مشاركتها في مناقشات سياسية على المستوى الوطني أو الإقليمي أو الدولي	69	77	

مؤشر النتيجة في البرنامج والميزانية	مجموع الأهداف ٢٠١٥-٢٠١٠	مجموع النتائج ٢٠١٥-٢٠١٠	تفسير في حالة تقصير مهم في الإنجاز
<b>النتيجة ١١: إدارة العمل وقانون العمل</b> تطبيق إدارات العمل تشريعات عمل محدثة وتقديم خدمات فعالة			
<b>المؤشر ١١-١: عدد الدول الأعضاء التي تعزز، بدعم من منظمة العمل الدولية، نظم إدارة العمل بما يتماشى مع معايير العمل الدولية</b>	29	24	يتجلى الفارق الأبرز بين الأهداف والنتائج في الأنشطة المتعلقة باعتماد أو تحسين قانون العمل (المؤشر ١١-٣). ويعزى ذلك إلى أن الحكومات و/أو الإجراءات التشريعية تباطأت في بعض الأحيان في عملها أكثر مما كان متوقفاً؛ وإلى أن الأوضاع السياسية أو البيئية التشغيلية العامة لم تعد مؤاتية بعض الحالات لتحقيق النتائج مقابل معايير القياس وضمن الأطر الزمنية المخطط لها.
<b>المؤشر ١١-٢: عدد الدول الأعضاء التي تعزز، بدعم من منظمة العمل الدولية، نظم تفتيش العمل لديها بما يتماشى مع معايير العمل الدولية</b>	32	36	
<b>المؤشر ١١-٣: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد، بدعم من منظمة العمل الدولية، قوانين عمل جديدة أو تحسن القوانين الموجودة بما يتماشى مع معايير العمل الدولية بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين</b>	22	16	
<b>النتيجة ١٢: الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية</b> يسهم الهيكل الثلاثي وإدارة سوق العمل المعززة في الحوار الاجتماعي الفعال والعلاقات الصناعية السليمة			
<b>المؤشر ١٢-١: عدد الدول الأعضاء التي تعزز، بدعم من منظمة العمل الدولية، مؤسسات وآليات الحوار الاجتماعي بما يتماشى مع معايير العمل الدولية</b>	35	37	
<b>المؤشر ١٢-٢: عدد الدول الأعضاء التي تعزز، بدعم من منظمة العمل الدولية، الآلية المعنية بالمفاوضة الجماعية وتسوية نزاعات العمل بما يتماشى مع معايير العمل الدولية وبالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين</b>	30	33	
<b>النتيجة ١٣: العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية</b> تطبيق نهج خاص بكل قطاع للعمل اللائق			
<b>المؤشر ١٣-١: عدد الدول الأعضاء التي تطبق، بدعم من منظمة العمل الدولية، المعايير القطاعية أو مدونات الممارسات أو المبادئ التوجيهية</b>	34	42	
<b>المؤشر ١٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ الهيئات المكونة فيها، بدعم من منظمة العمل الدولية، إجراءات مهمة لقطاع محدد للمضي قدماً ببرنامج العمل اللائق</b>	31	49	
<b>النتيجة ١٤: الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية</b> يصبح الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية معروفاً ومطبقاً على نطاق واسع			
<b>المؤشر ١٤-١: عدد الدول الأعضاء التي تحسن، بدعم من منظمة العمل الدولية، تطبيق الحقوق الأساسية بشأن الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية</b>	37	24	يبين تقصير الإنجاز في النتائج المرتبطة بالأهداف فيما يتعلق بأنشطة الحرية النقابية (مؤشر النتيجة ١٤-١)، أن العمل المؤدى في هذا المجال سُجل ضمن مجموعة من النتائج الأخرى، لاسيما النتيجتان ١٠ و١٢، وأن الأنشطة المضطلع بها في عدد من البلدان - لا سيما في أفريقيا - استغرقت وقتاً أكثر مما كان متوقفاً لتأتي ثمارها مقابل معايير القياس. لذا، من المرجح ألا تتحقق النتائج إلا في عام ٢٠١٦ وبالتالي سيكون من غير الممكن احتسابها ضمن إطار السياسة الاستراتيجي للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠.
<b>المؤشر ١٤-٢: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ، بدعم من منظمة العمل الدولية، تدابير هامة لإدخال الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية في مناطق تجهيز الصادرات</b>	7	9	

مؤشر النتيجة في البرنامج والميزانية	مجموع الأهداف ٢٠١٥-٢٠١٠	مجموع النتائج ٢٠١٥-٢٠١٠	تفسير في حالة تقصير مهم في الإنجاز
<b>النتيجة ١٥: العمل الجبري</b> يجري القضاء على العمل الجبري			
<b>المؤشر ١٥-١: عدد الدول الأعضاء التي تطبق فيها الهيئات المكونة، بدعم من منظمة العمل الدولية، سياسات أو برامج أو تدابير محددة تؤدي إلى تحسين تطبيق الاتفاقيات والمبادئ والحقوق بشأن القضاء على العمل الجبري</b>	26	24	
<b>النتيجة ١٦: عمل الأطفال</b> يجري القضاء على عمل الأطفال وتولى الأولوية للقضاء على أسوأ أشكاله			
<b>المؤشر ١٦-١: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ فيها الهيئات المكونة، بدعم من منظمة العمل الدولية، إجراءات هامة سياسية وبرنامجية للقضاء على عمل الأطفال بما يتفق مع اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية</b>	109	141	
<b>المؤشر ١٦-٢: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة، بدعم من منظمة العمل الدولية، باتخاذ إجراءات لاعتماد أو تعديل تشريعاتها أو تعزيز قواعد معارفها حول عمل الأطفال</b>	128	197	
<b>النتيجة ١٧: التمييز في العمل</b> يجري القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة			
<b>المؤشر ١٧-١: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة، بدعم من منظمة العمل الدولية، بتنفيذ قوانين أو سياسات أو برامج أو إجراءات محددة بهدف تحسين تطبيق الاتفاقيات والمبادئ والحقوق المتعلقة بعدم التمييز</b>	29	28	
<b>النتيجة ١٨: معايير العمل الدولية</b> التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها			
<b>المؤشر ١٨-١: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ، بدعم من منظمة العمل الدولية، إجراءات لتطبيق معايير العمل الدولية، ولا سيما استجابة للقضايا التي تثيرها هيئات الإشراف</b>	132	228	يبين تقصير الإنجاز في النتائج مقابل المؤشر ١٨-٣، شدة تقييد معيار القياس الذي يمكن تسجيل النتائج على أساسه. وحتى تتمكن دولة عضو من التبليغ عن نتيجة ما "بوصفها نتيجة للتصديقات الجديدة"، كان من الضروري (على الأقل خلال فترة السنتين التي يغطيها التقرير)، أن تكون الدولة المعنية "قد صدقت على الأقل على الاتفاقيات الثماني الأساسية ... وعلى الاتفاقيات الأربع ذات الأولوية ...".
<b>المؤشر ١٨-٢: عدد الدول الأعضاء التي يتم فيها، من خلال دعم منظمة العمل الدولية، إدراج المبادئ والحقوق الواردة في معايير العمل الدولية في أطر العمل للمساعدة الإنمائية أو المبادرات الرئيسية الأخرى</b>	15	24	
<b>المؤشر ١٨-٣: عدد الدول الأعضاء التي تقوم، بدعم من منظمة العمل الدولية، بتحسين التصديق على الاتفاقيات المحدثة لدرج على الأقل الصكوك المصنفة على أنها معايير عمل أساسية وتلك التي تعتبر الأكثر أهمية من وجهة نظر الإدارة السديدة</b>	32	17	
<b>المؤشر ١٨-٤: عدد الدول الأعضاء التي تتمتع ببرنامج قطري للعمل اللائق يتضمن مكوناً معيارياً من بين الأولويات الوطنية التي حددتها الهيئات المكونة الثلاثية</b>	46	60	

مؤشر النتيجة في البرنامج والميزانية	مجموع الأهداف ٢٠١٥-٢٠١٠	مجموع النتائج ٢٠١٥-٢٠١٠	تفسير في حالة تقصير مهم في الإنجاز
<b>النتيجة ١٩: تعميم العمل اللائق</b> تضع الدول الأعضاء نهجاً متكاملًا بشأن العمل اللائق في صميم سياساتها الاقتصادية والاجتماعية، بدعم من وكالات الأمم المتحدة الرئيسية وغيرها من الوكالات متعددة الأطراف			
<b>المؤشر ١-١٩:</b> عدد الدول الأعضاء التي تجعل، بدعم من منظمة العمل الدولية، هدف العمل اللائق مركزياً أكثر فأكثر عند صنع السياسات	41	27	إن انخفاض عدد النتائج مقارنة بعدد الأهداف بموجب مؤشر النتيجة ١-١٩، يظهر أن معظم الأنشطة المضطلع بها في هذا المجال وردت في النتائج المذكورة في إطار نتائج أخرى، ولا سيما النتيجة ١.
<b>المؤشر ٢-١٩:</b> عدد الوكالات الدولية أو المؤسسات متعددة الأطراف الرئيسية التي تقوم، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، بتعميم العمل اللائق في سياساتها وبرامجها	15	10	يبين قصور النتائج فيما يتعلق بمؤشر النتيجة ٢-١٩، إلى حد كبير أن أول المعيارين أصبح متقادماً خلال الفترة التي يشملها إطار السياسة الاستراتيجية بسبب تحول التركيز لدى الوكالات متعددة الأطراف عن استخدام مجموعة الأدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق، الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين.



## الملحق الثاني

### نفقات الميزانية العادية حسب باب الاعتماد، ٢٠١٥-٢٠١٤

الإنفاق	البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٤	
74 351 452	82 469 403	ألف - أجهزة رسم السياسات
605 659 443	612 291 619	باء - الأهداف الاستراتيجية
188 731 357	190 829 942	العمالة
122 370 381	123 748 960	الحماية الاجتماعية
172 279 749	174 132 378	الحوار الاجتماعي
122 277 956	123 580 339	المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل
61 929 478	61 994 971	جيم - خدمات الإدارة
43 460 647	46 802 013	دال - اعتمادات الميزانية الأخرى
	-6 599 408	تسوية تجدد الموظفين
785 401 020	796 958 598	المجموع
	875 000	المصروفات الطارئة
3 426 402	3 426 402	الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية
788 827 422	801 260 000	المجموع

## الملحق الثالث

## النفقات في الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥

المجموع	أوروبا	آسيا	الدول العربية	الأمريكتان	أفريقيا	العالم	الهدف الاستراتيجي
14 286 801	1 106 720	3 148 973	2 357 848	3 791 824	2 443 654	1 437 781	العمالة
8 686 063	753 480	1 396 405	260 593	1 409 975	2 815 409	2 050 201	الحماية الاجتماعية
6 384 450	1 051 090	1 518 936	294 950	1 144 868	852 265	1 522 342	الحوار الاجتماعي
2 538 739	423 193	1 601 606	18 565	278 506	212 917	3 952	المعايير
126 476		126 476					اتساق السياسات
2 103 514	214 167	506 552	190 542	425 783	422 516	343 954	الدعم
1 192 370	47 261	206 159	76 744	98 019	347 363	416 825	التقييم والإشراف
35 318 413	3 595 911	8 505 107	3 199 242	7 148 975	7 094 124	5 775 054	المجموع

## الملحق الرابع

الإنفاق على برامج التعاون التقني حسب مصدر التمويل  
والإقليم الجغرافي ونوع المساعدة، ٢٠١٤-٢٠١٥  
(باستثناء المصروفات الإدارية)

## حسب مصدر التمويل

٢٠١٤ ٢٠١٥	مجموع فترة السنتين		٢٠١٥		٢٠١٤		مصدر الأموال
	بالآلاف الدولارات الأمريكية	الحصة بالنسبة المنوية	بالآلاف الدولارات الأمريكية	الحصة بالنسبة المنوية	بالآلاف الدولارات الأمريكية	الحصة بالنسبة المنوية	
							من خارج الميزانية
-3.2	62.9	295 150	62.4	145 163	63.4	149 987	شركاء التنمية ثنائيو ومتعدو الأطراف
8.6	2.9	13 642	3.1	7 103	2.8	6 539	تمويل التنمية المحلية
-22.0	5.4	25 412	4.8	11 137	6.0	14 276	الشراكات بين القطاعين العام والخاص <sup>١</sup>
108.6	0.2	1 143	0.3	772	0.2	370	الشركاء الاجتماعيون <sup>٢</sup>
33.9	2.5	11 510	2.8	6 589	2.1	4 921	المؤسسات المالية الدولية (المصارف)
-11.5	9.8	45 752	9.2	21 479	10.3	24 273	الأمم المتحدة <sup>٣</sup>
-8.3	8.6	40 293	8.3	19 270	8.9	21 023	منظمات حكومية دولية أخرى <sup>٤</sup>
-4.5	92.3	432 902	91.0	211 513	93.5	221 389	المجموع الفرعي من خارج الميزانية <sup>٥</sup>
36.4	7.7	36 278	9.0	20 935	6.5	15 343	الميزانية العادية (التعاون التقني في الميزانية العادية)
-1.8	100.0	469 180	100.0	232 448	100.0	236 732	المجموع

ملحوظة: قد تبدو بعض المجاميع غير صحيحة نظراً لتدوير الأرقام.

<sup>١</sup> تشمل الجمعيات والمؤسسات العامة ومبادرات القطاع الخاص وغيرها.

<sup>٢</sup> تشمل نقابات العمال وجمعيات أصحاب العمل والمبادرات المشتركة.

<sup>٣</sup> تشمل المشاريع الممولة من خلال الصناديق الاستثمارية متعددة الشركاء والبرامج المشتركة وصناديق توحيد أداء الأمم المتحدة.

<sup>٤</sup> تشمل المفوضية الأوروبية وبرنامج الخليج العربي للتنمية (أغفند) والمنظمة الدولية للهجرة.

<sup>٥</sup> تشمل نتائج التنظيم والدعم والإدارة.

## حسب الإقليم الجغرافي

الإقليم	٢٠١٤		٢٠١٥		مجموع فترة السنتين		التغيير بالنسبة المئوية
	بالآلاف الدولارات الأمريكية	الحصة بالنسبة المئوية	بالآلاف الدولارات الأمريكية	الحصة بالنسبة المئوية	بالآلاف الدولارات الأمريكية	الحصة بالنسبة المئوية	
أفريقيا	69 776	29.5	58 334	25.1	128 110	27.3	-16.4
الأمريكتان	25 467	10.8	22 454	9.7	47 921	10.2	-11.8
آسيا والمحيط الهادئ <sup>١</sup>	75 039	31.7	83 288	35.8	158 327	33.7	11.0
أوروبا <sup>٢</sup>	9 420	4.0	9 436	4.1	18 856	4.0	0.2
الدول العربية، الشرق الأوسط	8 504	3.6	7 826	3.4	16 330	3.5	-8.0
فيما بين الأقاليم	2 080	0.9	2 573	1.1	4 652	1.0	23.7
العالم	46 447	19.6	48 537	20.9	94 984	20.2	4.5
<b>المجموع</b>	<b>236 732</b>	<b>100.0</b>	<b>232 448</b>	<b>100.0</b>	<b>469 180</b>	<b>100.0</b>	<b>-1.8</b>

<sup>١</sup> بما فيها أفغانستان وجمهورية إيران الإسلامية.

<sup>٢</sup> بما فيها إسرائيل.

## حسب نوع المساعدة

نوع المساعدة	٢٠١٤		٢٠١٥		مجموع فترة السنتين		التغيير بالنسبة المئوية
	بالآلاف الدولارات الأمريكية	الحصة بالنسبة المئوية	بالآلاف الدولارات الأمريكية	الحصة بالنسبة المئوية	بالآلاف الدولارات الأمريكية	الحصة بالنسبة المئوية	
الخبراء	54 389	23.0	51 632	22.2	106 021	22.6	-5.1
موظفون آخرون <sup>١</sup>	55 879	23.6	56 168	24.2	112 046	23.9	0.5
التدريب <sup>٢</sup>	57 372	24.2	56 691	24.4	114 063	24.3	-1.2
التجهيزات	4 346	1.8	3 199	1.4	7 545	1.6	-26.4
التعاقد من الباطن	56 604	23.9	56 847	24.5	113 451	24.2	0.4
متفرقات	8 142	3.4	7 912	3.4	16 054	3.4	-2.8
<b>المجموع</b>	<b>236 732</b>	<b>100.0</b>	<b>232 448</b>	<b>100.0</b>	<b>469 180</b>	<b>100.0</b>	<b>-1.8</b>

<sup>١</sup> تكاليف الخبراء الوطنيين والمعاونين الخارجيين وموظفي المشاريع المعيّنين محلياً والمتطوعين في الأمم المتحدة وغيرهم من الموظفين.

<sup>٢</sup> بما في ذلك أساساً الزمالات والحلقات الدراسية والتدريب أثناء الخدمة.

## الملحق الخامس

الإنفاق على التعاون التقني حسب الإقليم والبلد، ٢٠١٤-٢٠١٥  
(بآلاف الدولارات الأمريكية) (باستثناء المصاريف الإدارية)

المجموع	صناديق الانتمان	منظومة الأمم المتحدة	التعاون التقني في الميزانية العادية	البلد أو الإقليم (حسب الترتيب الأبجدي الإنكليزي)
				<b>أفريقيا</b>
17 153	13 702	147	3 304	على المستوى الإقليمي
150			150	على المستوى الأقليمي لأفريقيا الوسطى
89			89	على المستوى الأقليمي لشرق أفريقيا
1 542	1 532		10	على المستوى الأقليمي لشمال أفريقيا
839	691		148	على المستوى الأقليمي لمنطقة الساحل
139			139	على المستوى الأقليمي لجنوب أفريقيا
212	53		159	على المستوى الأقليمي لغرب أفريقيا
1 118	727	227	164	الجزائر
68			68	أنغولا
2 141	2 038		103	بنن
211	115		96	بوتسوانا
728	581		147	بوركينافاسو
577	450	38	89	بوروندي
587	47	484	56	كابو فيردي
1 603	1 382	44	178	الكاميرون
53		24	29	جمهورية أفريقيا الوسطى
102			102	تشاد
661	2	576	82	جزر القمر
55	2		53	الكونغو
936	784		152	كوت ديفوار
3 120	2 975		145	جمهورية الكونغو الديمقراطية
41			41	جيبوتي
14 750	13 267	1 149	335	مصر
68			68	غينيا الاستوائية
15			15	إريتريا
3 458	2 072	1 214	173	إثيوبيا
47			47	غابون
99	21		77	غامبيا



المجموع	صناديق الانتماء	منظومة الأمم المتحدة	التعاون التقني في الميزانية العادية	البلد أو الإقليم (حسب الترتيب الأبجدي الإنكليزي)
932	666	100	166	غانا
17			17	غينيا
15			15	غينيا - بيساو
2 560	1 595	789	177	كينيا
1 277	1 231		46	ليسوتو
800	670	128	2	ليبيريا
4 821	201	4 400	221	مدغشقر
2 055	1 826	31	198	ملاي
80			80	مالي
543	480	20	43	موريتانيا
157			157	موريشيوس
3 430	3 237		193	المغرب
2 725	569	1 981	175	موزامبيق
365	233		132	ناميبيا
473	322		151	النيجر
298	62		236	نيجيريا
684	52	487	145	رواندا
71			71	ساوتومي وبرنسيب
1 788	1 134	484	170	السنغال
95			95	سيشل
6		-3	9	سيراليون
13 057	3 813	9 172	72	الصومال
10 613	10 278	26	308	جنوب أفريقيا
214		170	44	جمهورية جنوب السودان
489	312	-6	183	السودان
124	95		29	سوازيلند
8 364	6 010	2 214	140	جمهورية تنزانيا المتحدة
259	167		92	توغو
6 424	6 239	48	138	تونس
1 946	1 241	495	210	أوغندا
9 858	8 996	575	287	زامبيا
3 009	2 407	454	148	زيمبابوي
<b>128 110</b>	<b>92 274</b>	<b>25 468</b>	<b>10 368</b>	<b>مجموع إقليم أفريقيا</b>

المجموع	صناديق الانتماء	منظومة الأمم المتحدة	التعاون التقني في الميزانية العادية	البلد أو الإقليم (حسب الترتيب الأبجدي الإنكليزي)
<b>الأمريكتان</b>				
7 777	5 669		2 108	على المستوى الإقليمي لأمريكا اللاتينية
296	287		9	على المستوى الأقليمي للبلدان الأندية
946	520		427	على المستوى الأقليمي للكاربيبي
3 213	3 023		190	على المستوى الأقليمي لأمريكا الوسطى
2			2	أنتيغوا وبربودا
375			375	الأرجنتين
29			29	جزر البهاما
11			11	بربادوس
4			4	بليز
900	638	110	152	دولة بوليفيا المتعددة القوميات
3 813	3 174	271	368	البرازيل
5			5	جزر كايمان
826	525		301	شيلي
7 679	7 494		185	كولومبيا
851	469	153	229	كوستاريكا
39			39	كوبا
4			4	دومينيكا
584	324	144	115	الجمهورية الدومينيكية
519	333		186	اكوادور
4 824	4 542	182	101	السلفادور
5			5	غرينادا
898	671		227	غواتيمالا
38	38			غيانا
5 480	4 145	1 205	130	هايتي
499	347		152	هندوراس
40			40	جامايكا
753	398		355	المكسيك
2 029	1 960	14	55	نيكاراغوا
120	49		71	بنما
1 196	956		240	باراغواي
2 345	1 562	567	217	بيرو
22	5		17	سانت لوسيا
30	6		23	سورينام
47			47	ترينيداد وتوباغو

المجموع	صناديق الانتماء	منظومة الأمم المتحدة	التعاون التقني في الميزانية العادية	البلد أو الإقليم (حسب الترتيب الأبجدي الإنكليزي)
240	240			الولايات المتحدة <sup>1</sup>
1 410	1 264		146	أوروغواي
71			71	جمهورية فنزويلا البوليفارية
<b>47 921</b>	<b>38 640</b>	<b>2 645</b>	<b>6 637</b>	<b>مجموع إقليم الأمريكتين</b>
<b>آسيا والمحيط الهادئ</b>				
25 335	22 727	528	2 080	على المستوى الإقليمي
158	158			على المستوى الأقليمي لشرق آسيا
249			249	على المستوى الأقليمي لجنوب شرق آسيا
17			17	على المستوى الأقليمي لجنوب آسيا
3 520	3 349	86	86	أفغانستان
27 081	26 485	290	306	بنغلاديش
122	114		8	بروني دار السلام
5 398	5 212		186	كمبوديا
2 081	1 518	62	501	الصين
444	241		203	فيجي
3 533	2 880		653	الهند
9 600	8 876	392	332	إندونيسيا
23			23	جمهورية إيران الإسلامية
8			8	اليابان
28			28	كيريباتي
8			8	جمهورية كوريا
2 365	2 031	197	138	جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
291	253		38	ماليزيا
315	241		73	جمهورية ملديف
15			15	جزر مارشال
851	597	1	253	منغوليا
8 452	8 394	1	57	ميانمار
4 503	3 755	273	475	نيبال
4 302	3 113	802	388	باكستان
20			20	جمهورية بالاو
89			89	بابوا غينيا الجديدة
13 026	12 335	308	382	الفلبين
343	285		58	ساموا (الغربية)
2			2	سنغافورة
541	70	399	72	جزر سليمان

المجموع	صناديق الانتماء	منظومة الأمم المتحدة	التعاون التقني في الميزانية العادية	البلد أو الإقليم (حسب الترتيب الأبجدي الإنكليزي)
4 355	4 206		149	سري لانكا
2 995	2 932	20	43	تايلند
28 898	28 768		129	تيمور - ليشتي
157	75		82	فانواتو
9 201	7 480	1 200	522	فيتنام
<b>158 327</b>	<b>146 096</b>	<b>4 557</b>	<b>7 674</b>	<b>مجموع إقليم آسيا والمحيط الهادئ</b>
<b>أوروبا</b>				
5 672	5 502		170	على المستوى الإقليمي
233	31		202	على المستوى الأقليمي لأوروبا الوسطى والشرقية
1 467	1 380		86	على المستوى الأقليمي لأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى
2 294	1 606	654	35	ألبانيا
71	37		34	أرمينيا
30	1		30	أذربيجان
44			44	بيلاروس
95			95	البوسنة والهرسك
20			20	بلغاريا
41	33		8	قبرص
4			4	استونيا
304	304			فرنسا
1 115	1 071		45	جورجيا
20	20			ألمانيا
116	67		49	اليونان
20			20	هنغاريا
14			14	إسرائيل
107	107			إيطاليا
26	12		14	كازاخستان
1 692	1 688		4	قيرغيزستان
682	585		97	جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة
132	80		53	جمهورية مولدوفا
54	18		36	الجبل الأسود
6			6	بولندا
144	134		10	البرتغال
26			26	رومانيا
368	145		223	الاتحاد الروسي
207		53	154	صربيا

المجموع	صناديق الانتماء	منظومة الأمم المتحدة	التعاون التقني في الميزانية العادية	البلد أو الإقليم (حسب الترتيب الأبجدي الإنكليزي)
5			5	سلوفاكيا
8			8	طاجيكستان
2 347	1 835		512	تركيا
32	12		20	أوكرانيا
1 461	1 326		135	أوزبكستان
<b>18 856</b>	<b>15 993</b>	<b>706</b>	<b>2 157</b>	<b>مجموع إقليم أوروبا</b>
<b>الدول العربية، الشرق الأوسط</b>				
4 192	3 278		914	على المستوى الإقليمي
1 754	892	69	792	الأراضي العربية المحتلة
40			40	البحرين
751	166	432	152	العراق
5 177	4 820		358	الأردن
199	144	49	6	الكويت
2 537	2 241	47	250	لبنان
203	66		137	عُمان
6			6	قطر
430	405		25	المملكة العربية السعودية
18			18	الجمهورية العربية السورية
15	6		9	الإمارات العربية المتحدة
1 007	741	96	170	اليمن
<b>16 330</b>	<b>12 760</b>	<b>694</b>	<b>2 876</b>	<b>مجموع الدول العربية</b>
<b>4 652</b>	<b>3 201</b>		<b>1 451</b>	<b>على المستوى الإجمالي الإقليمي</b>
<b>94 984</b>	<b>78 188</b>	<b>11 682</b>	<b>5 114</b>	<b>على المستوى الإجمالي العالمي</b>
<b>469 180</b>	<b>387 150</b>	<b>45 752</b>	<b>36 278</b>	<b>المجموع</b>

ملحوظة: تشير الأرقام السالبة إلى تكيفات السنوات السابقة. نظراً لتدوير الأرقام، قد تبدو بعض المجاميع غير صحيحة وترد الأرقام ما دون ٥٠٠ على أنها صفر.

<sup>١</sup> تشمل النفقات المسجلة بالنسبة إلى الموظفين المهنيين المبتدئين، بتمويل من هذه البلدان.