



التاريخ: 3 تشرين الأول/أكتوبر 2018
الأصل: إنكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

لمحة عامة أولية عن مقترحات البرنامج والميزانية للفترة 2020-2021

غرض الوثيقة

إن مجلس الإدارة مدعو إلى تقديم الإرشاد بشأن توجهات البرنامج والميزانية للفترة 2020-2021 في ضوء التحديات السياقية، بغية تقديم مقترحات إلى دورته 335 (أذار/مارس 2019) ودورته 337 (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر 2019). وتصف اللوحة العامة التحديات المتوقعة فيما يتعلق بالأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية، لاسيما في ضوء برنامج التنمية المستدامة لعام 2030 وإصلاح الأمم المتحدة، وتضع النهج الكفيل بتقوية القدرة التقنية وتعزيز الفعالية التشغيلية مسترشدة بأهداف الخطة الاستراتيجية للفترة 2018-2021 لمنظمة العمل الدولية.

الهدف الاستراتيجي المعني: جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية/ المحرك السياسي المشترك: جميعها.

الانعكاسات السياسية: نعم.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: نعم.

إجراء المتابعة المطلوب: نعم.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة البرمجة الاستراتيجية والإدارة.

الوثائق ذات الصلة: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (2008)؛ قرار منظمة العمل الدولية بشأن الدفع قديماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق (2016)؛ قرار واستنتاجات بشأن التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة (2018)؛ قرار منظمة العمل الدولية بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن الحوار الاجتماعي والهيكلة الثلاثي (2018)؛ الوثيقة ILC.102/DG/1A؛ الوثيقة GB.328/PFA/1؛ الوثيقة GB.329/PFA/1؛ الوثيقة GB.332/PFA/8؛ الوثيقة GB.331/PFA/13؛ الوثيقة GB.331/PFA/4؛ الوثيقة GB.329/INS/3/1؛ الوثيقة GB.334/PFA/INF/2؛ الوثيقة GB.333/INS/7/2؛ الوثيقة GB.334/INS/3/1؛ الوثيقة GB.334/INS/3/4.

أولاً - مقدمة

١. تمهد هذه اللوحة العامة الأولية الطريق أمام مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. وهي تُقدّم في ظروف خاصة ألا وهي سنة الاحتفال بمئوية المنظمة في عام ٢٠١٩ واستمرار التفكير والتمحيص في مستقبل العمل وصولاً إلى المئوية التي ستبلغ ذروتها في المناقشة التي ستجري حول هذا الموضوع خلال مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٩.

٢. ووافق مجلس الإدارة في دورته ٣٣٣ (حزيران/ يونيو ٢٠١٨) على عملية معدلة من أجل إعداد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ بحيث يمكن للمقترحات أن تراعي نتيجة المناقشة بشأن مستقبل العمل خلال مئوية المنظمة في مؤتمر العمل الدولي، وفي الوقت نفسه تستوفي اشتراطات اللائحة المالية للمكتب استيفاء كاملاً^١.

٣. وباختصار، تشمل هذه العملية ما يلي:

■ في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨، يناقش مجلس الإدارة الوثيقة الحالية التي تبين التحديات المتوقعة فيما يتعلق بالأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية، لاسيما في ضوء برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (برنامج عام ٢٠٣٠) وإصلاح الأمم المتحدة، والتي تصف النهج العام لمنظمة العمل الدولية من أجل تعزيز القدرة التقنية والسعي إلى تحقيق الفعالية التشغيلية.

<p>هيكلية ميزانية المصروفات الاستراتيجية التي يزعم تقديمها إلى مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٩</p> <p>الجزء الأول: الميزانية العادية</p> <p>البند ألف- أجهزة رسم السياسات</p> <p>البند باء- النتائج السياسية</p> <p>البند جيم- خدمات الإدارة</p> <p>البند دال- اعتمادات الميزانية الأخرى</p> <p>تسوية تجدد الموظفين</p> <p>الجزء الثاني: المصروفات الطارئة</p> <p>الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل</p> <p>الجزء الرابع: الاستثمارات</p> <p>المؤسسية والبنود الاستثنائية</p>	<p>■ في آذار/ مارس ٢٠١٩، ينظر مجلس الإدارة في مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، التي تشمل الميزانية الاستراتيجية للإنفاق حسب باب الاعتماد، وتنقسم إلى أجزاء وبنود وفق التكلفة بموجب اللائحة المالية (انظر الإطار)، مصحوبة بتحليل للقضايا الناشئة ويوصف لنهج مقترح ومنهجية لتحسين إطار النتائج.</p> <p>■ في حزيران/ يونيو ٢٠١٩، يعتمد مؤتمر العمل الدولي الميزانية، مما سيوزع إيرادات الميزانية فيما بين الدول الأعضاء بالطريقة المعتادة.</p> <p>■ من حزيران/ يونيو ٢٠١٩ ولغاية تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩، تجرى مشاورات ثلاثية غير رسمية مع أعضاء مجلس الإدارة بشأن إعداد إطار النتائج.</p>
---	--

■ في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٩، يبحث مجلس الإدارة ويقرر المكونات الرئيسية لبرنامج العمل الموضوعي، بما في ذلك المعلومات المفصلة بشأن إطار النتائج الذي يشمل الحصائل والمؤشرات وخطوط الأساس والأهداف لفترة السنتين. ومن شأن البرنامج أن يعكس الإرشادات الصادرة عن مجلس الإدارة طيلة العملية فضلاً عن النتيجة التي ستخرج بها المناقشة بشأن مستقبل العمل خلال دورة مؤتمر العمل الدولي في حزيران/ يونيو ٢٠١٩.

^١ الوثيقة GB.333/INS/7/2.

ثانياً - التحديات المتوقعة فيما يتعلق بالأهداف الاستراتيجية، في سياق برنامج عام ٢٠٣٠ وإصلاح الأمم المتحدة

٤. يسلم برنامج عام ٢٠٣٠ بمحورية العمل اللائق والنمو الشامل باعتبارهما محركين رئيسيين للتنمية المستدامة. ويعكس ذلك توافقاً عالمياً وبالإجماع على الدور الذي تؤديه العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق لصالح الجميع، في دعم مجتمعات عادلة وشاملة تكون أساساً متيناً للسلام، تمشياً مع ولاية منظمة العمل الدولية في السعي إلى تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق.
٥. والتحديات الماثلة أمام العمل اللائق تنشأ في الوقت نفسه من الظروف الراهنة في أسواق العمل التي لا تزال تشمل أحياناً مواطن عجز مهمة في العمل اللائق، ومن واقع وتوقعات التغيير التحويلي في عالم العمل الناجم أساساً وليس حصراً عن الابتكار التكنولوجي. وبالرغم من بعض علامات التحسن في نمو الاقتصاد العالمي، أثبتت الاتجاهات الحالية أنها غير كافية لتخفيف على نحو يعتد به النقص في فرص العمل اللائق، الذي لا يزال يمس الشباب إلى حد كبير وغير متناسبي. وقد شهدت السنوات الأخيرة زيادة كبرى في هجرة ونزوح السكان في كافة الأقاليم. ومهما كانت الأسباب وراء ذلك، فإن هذه الظاهرة تطرح تحديات رئيسية أمام أسواق العمل، يُطلب من المجتمع الدولي التصدي لها على المستويين التشغيلي والسياسي.
٦. وفي وقت يشهد تغييراً تحويلياً، يُطلب من العمال والمنشآت التأقلم مع الظروف المتغيرة ومن واضعي السياسات العامة تزويدهم بما يلزم لتحقيق ذلك بنجاح. وهذا يعني أن تُنظم الحماية الاجتماعية التي غالباً ما تواجه قيوداً مالية، تحتاج إلى تعزيز من حيث التغطية والملاءمة وإلى تكيف مع احتياجات الأشخاص الضالعين في أشكال عمل متنوعة أكثر فأكثر. كما ينبغي تصميم وتنفيذ آليات لتوفير التعلم المتواصل، وهو أمر يُعترف به بشكل متزايد على أنه أساسي للحصول على عمل لائق طيلة دورة الحياة المهنية. وفي الوقت نفسه، تبرز الحاجة إلى إيجاد بيئة تمكينية ملائمة من أجل حفز استحداث ونمو منشآت جديدة واستدامة المنشآت الموجودة. وهي شرط مسبق لاستحداث العمل اللائق.
٧. وتواجه الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية الآن هذه التحديات وسيتعين عليها الاستمرار في مواجهتها، في سياق يسوده انعدام الثقة في قدرة المؤسسات والأوساط السياسية الموجودة على توفير استجابات مرضية لهذه القضايا الملحة. وهذا ما يضع بدوره ضغوطاً على مبدأ وممارسة الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي. وسيتعين على كافة الجهات الفاعلة أن تؤكد التزامها مجدداً بجعل الهيكل الثلاثي يأتي ثماره من أجل التوصل إلى النتائج الملموسة التي تتوقف عليها مصداقيته وشرعيته في نهاية المطاف. والاحترام الكامل والشامل لحق التنظيم والمفاوضة الجماعية شرط مسبق لا غنى عنه في هذه الجهود المبذولة. وفي هذا السياق، تبرز أيضاً فرصة مهمة للمضي قدماً باحترام الفئات الأخرى من الحقوق الأساسية في العمل - القضاء على العمل الجبري وعمل الأطفال والتمييز، والاستفادة في الوقت ذاته من الزخم الذي يولده برنامج عام ٢٠٣٠ والبرامج الجارية أصلاً في منظمة العمل الدولية.
٨. وسيجري تنفيذ برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ ضمن سياق يشهد تغييرات جذرية في الأمم المتحدة. ومع اعتماد قرار الأمم المتحدة ٧٢/٢٧٩ بتاريخ ٣١ أيار/ مايو ٢٠١٨، قررت الدول الأعضاء إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. وفي هذا الصدد، فإن المناقشة التي سيجريها مجلس الإدارة بشأن الانعكاسات الناجمة عن إصلاح الأمم المتحدة، ستكون ذات جدوى كذلك عند إعداد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.
٩. وستستمر منظمة العمل الدولية في مقاربة إصلاح الأمم المتحدة كطرف ملتزم يتمتع برؤية واضحة عن ولاية المنظمة وهويتها ويهدف إلى الاستفادة كلياً من الفرص التي يتيحها الإصلاح لزيادة نفوذه وأثره، من أجل حشد الموارد التقنية والمالية للدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، والاستمرار في تحقيق أوجه كفاءة من شأنها أن تعزز تقديم الخدمات، بالإضافة إلى التصدي بفعالية لتحديات التغيير في عالم العمل. وفي هذا السياق، قد يستدعي تنفيذ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ تنقيح إجراءات منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالبرمجة القطرية وأثرها القطري والإقليمي واستراتيجياتها بشأن حشد الموارد والتمويل ومقاربتها للشراكات، وغير ذلك من الأمور. ولا بد لمجلس الإدارة من أن يعاود دراسة هذه المسائل مع تطور الوضع.

١٠. وعلى المستوى القطري، سيجري تكثيف الجهود لضمان أن تولي عملية البرمجة في منظمة العمل الدولية اهتماماً وثيقاً للأولويات الوطنية وأن تجد مكانها في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وما يصاحبها من آليات التمويل المشترك. وبذلك، ستعمل منظمة العمل الدولية بشكل وثيق مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل ووزارات العمل والمؤسسات الوطنية الرئيسية لضمان وجود منظورات العمل في نقاشات وبرامج الأمم المتحدة، بالاستناد إلى الجهود المتواصلة الرامية إلى استحداث جيل جديد من البرامج القطرية للعمل اللائق. وسوف تتسم هذه الجهود بأهمية أساسية في الخدمات التي تقدمها منظمة العمل الدولية إلى الهيئات المكونة وفي تنفيذ البرنامج لفترة السنتين المقبلة.

١١. ومن شأن مراجعة المعايير لتحديد دور الهيكلية الإقليمية وتواجد منظمة العمل الدولية على الصعيد القطري، أن تطرح تحديات إضافية علماً أنّ المنظمة وكالة غير مقيمة في ثلثي البلدان حيث هي حالياً عضو في الفريق القطري للأمم المتحدة. وقد يخلف ذلك انعكاسات على الهيكل الميداني لمنظمة العمل الدولية وعلى سياساتها العامة بشأن حراك الموظفين، بحيث يتيح تعميم قدراتهم التقنية على نحو سلس وفي وقته، متى وحيثما تكون الهيئات المكونة والدول الأعضاء في أمس الحاجة إليهم. وعلى حد ما أشير إليه في الوثيقة GB.334/INS/4، سيجري معالجة أية تكييفات تمثيلاً مع إجراءات منظمة العمل الدولية المعمول بها. ومن المتوقع أيضاً أن يفضي إصلاح الأمم المتحدة إلى زيادة في تقاسم النظم ومكاتب الدعم وأماكن العمل، إلى جانب تكييف استراتيجيات تشغيل الأعمال، لاسيما على المستوى القطري، الأمر الذي سيكون له انعكاسات مالية وسيستلزم ابتكارات مستمرة في عملية سير الأعمال. وتبيّن المناقشات مع الأمم المتحدة أنّ هذه المقترحات تنطوي على درجة من المرونة ومن شأن منظمة العمل الدولية أن تقيّم بعناية التكلفة والمنافع المتأتية عن تلك التغييرات بالنسبة إلى المنظمة، بما في ذلك من حيث هويتها وولايتها.

١٢. وينطوي الإصلاح على وعد بتقديم فرص جديدة لحشد المزيد من التمويل والشراكات من أجل تحقيق العمل اللائق. وسوف تستمر منظمة العمل الدولية في تحسين الشفافية والمساءلة وفي إدارة مواردها المالية لضمان الامتثال لاشتراطات اتفاق التمويل الذي يشكل جزءاً من برنامج الإصلاح، وعليه ستزيد قدرة المكتب على الوصول إلى الصناديق الجماعية. وستسهم كذلك بما لديها من خبرة وقدرات تقنية في توسيع نطاق الشراكات حول أهداف التنمية المستدامة، بالاستناد إلى القيمة المضافة لهيكلها الثلاثي وإلى الإنجازات المحققة في إطار التحالفات المعمول بها منذ عام ٢٠١٦. وفي الوقت نفسه، سترصد الأثر الذي يمكن أن يتركه الاقتطاع المقترح في الموارد المرصودة من الجهات المانحة وأي تراجع محتمل في تلك الموارد، على توفير الخدمات.

١٣. وتبيّن حصيللة مبادرة منظمة العمل الدولية بشأن مستقبل العمل وتنفيذ إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية معاً، أنه من المرجح أن تنطوي مقترحات البرنامج والميزانية النهائية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ على تغييرات مهمة، مقارنة بقرارات السنتين الأخيرة من حيث الأولويات السياسية الجوهرية والإطار المؤسسي الذي ستطبق فيه على حد سواء. وعليه، سوف يتطلب ذلك المزيد من عمليات إعادة تخصيص للموارد أكثر مما كان عليه الوضع في الماضي. وبغض النظر عن حالات عدم التيقن التي ينطوي عليها ذلك، لا بد للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ من أن يكفل تحقيق أهداف الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، "رؤية منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٢١" التي اعتمدها مجلس الإدارة في دورته ٣٢٨ (تشرين الأول/أكتوبر-تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦). وبالتالي، فإنّ الأهداف الستة لرؤية منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٢١ تقدم توجهات واضحة لفترة السنتين القادمة. ومع مراعاة التحديات السياقية والمؤسسية المشار إليها في هذا القسم، قد يستدعي البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ تغييرات جوهرية في التركيز الحالي وفي القرارات بشأن خفض أو مراجعة البرامج الحالية لمنظمة العمل الدولية بشكل كبير، لإعادة تخصيص الموارد استجابة للأولويات العليا.

ثالثاً - تنفيذ رؤية منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٢١

١٤. إن الأهداف الستة للخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ ترسي العناصر الرئيسية لنشاط منظمة العمل الدولية من أجل تعزيز القدرات التقنية وزيادة الفعالية.^٣

تعزيز القدرات لتقديم خدمات جيدة للهيئات المكونة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال برنامج العمل اللائق

١٥. على حد ما هو مشار إليه في استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١،^٤ تتوقف قوة المكتب على التمتع بقوى عاملة ماهرة وملتزمة، قادرة على تنفيذ ولاية منظمة العمل الدولية والاستجابة بفعالية لاحتياجات الهيئات المكونة. وفي الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، ستدعم منظمة العمل الدولية سياساتها ونظمها من أجل:

- اجتذاب الموظفين من ذوي المهارات المناسبة وتطويرهم وإشراكهم وإبقاؤهم في المراكز المناسبة وفي الوقت المناسب؛
- ضمان المزيد من التآزر بين الأنشطة على مستوى المكتب مع موظفين يعملون على أساس "منظمة عمل دولية واحدة"؛
- تحسين خدمات وإجراءات وأدوات الموارد البشرية؛
- تجديد التزامها بالتنوع، بما في ذلك التنوع الجغرافي والتوازن بين الجنسين.

١٦. ويتمثل الهدف النهائي الذي يصبو إليه تعزيز السياسات والنظم، في زيادة سلاسة منظمة العمل الدولية في إدارة القوى العاملة لجعل قدراتها تتسق مع نقل الأولويات، على أساس استراتيجيات فعالة لتنمية المواهب والاندفاع والتدريب. كما سيركز المكتب على تطوير الوسائل الرامية إلى تحقيق هذه السلاسة التي يقتضيها إصلاح الأمم المتحدة.^٥

زيادة القدرة سعياً إلى الوصول إلى الأشخاص الأكثر استضعافاً وحرماناً في عالم العمل وتلبية احتياجاتهم

١٧. تمشياً مع مبدأ "عدم ترك أحد على قارعة الطريق"، الذي يقوم عليه برنامج عام ٢٠٣٠، ستواصل منظمة العمل الدولية تطوير قدراتها لدعم عمليات التدخل التي تستهدف الأشخاص الواقعين في شرك الفقر والذين يعانون من حدة العجز في العمل اللائق ويتأثرون بأوضاع النزاع والهشاشة وبالانتهاكات الصارخة للحريات والحقوق الأساسية. وهناك تقريباً عامل واحد من أصل كل عاملين في البلدان الناشئة، في أشكال هشة من الاستخدام، ويرتفع هذا العدد ليلعب تقريباً أربعة عمال من أصل خمسة في البلدان النامية، ولعل ذلك يشير إلى أنه ينبغي أن يركز البرنامج والميزانية على سياسات هادفة واستباقية ترمي إلى إشراك هذه المجموعات في صميم سياسات العمل اللائق. وستبذل منظمة العمل الدولية جهوداً خاصة لاستهداف تلك المجموعات، بما في ذلك من خلال برامجها الرائدة بشأن التعاون الإنمائي.

^٣ الوثيقة GB.328/PFA/1، الفقرة ٣٦.

^٤ الوثيقة GB.331/PFA/13.

^٥ الوثيقة GB.334/INS/4.

تعزيز الوظيفة المعيارية من خلال مجموعة متينة ومجدية من معايير العمل الدولية، يتم الإشراف عليها ضمن نظام فعال وذو حجية

١٨. إنّ معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية ونظامها الإشرافي الفريد، أساسية في كافة مجالات الأنشطة التي تضطلع بها. وتهدف مبادرة المعايير إلى تعزيز جدوى وسلطة وأثر النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية، وسيستمر تطبيقها لضمان مجموعة متينة ومجدية من المعايير من أجل دعم النشاط المضطلع به على المستوى القطري.

١٩. والوظيفة المعيارية جزء لا يتجزأ من مساهمة منظمة العمل الدولية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ويمكن أن يتيح تنفيذ هذه الأهداف مداخل لتعزيز التصديق على المعايير وتطبيقها بشكل هادف. وفي الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، ستتخذ المزيد من الإجراءات لتعزيز أفضل الروابط بين نتائج آليات الإشراف في منظمة العمل الدولية والنهج التحليلية والبرنامجية ذات الصلة بأهداف التنمية المستدامة وإجراءات تقديم التقارير بشأنها.

تعزيز دور منظمة العمل الدولية بوصفها رائدة في ميدان المعارف

٢٠. إنّ استحداث ونشر المعارف بشأن مسائل العمل اللائق سيكون في صميم الاستراتيجية الرامية إلى التأثير في البرامج السياسية على المستوى العالمي والإقليمي والوطني. وفي بيئة تنافسية أكثر فأكثر، لا بد لمنظمة العمل الدولية من أن تتميز وتتباين بمعارفها. وهناك طلب متزايد من جانب الهيئات المكونة على أدوات عملية تستند إلى بحوث متينة وتكون موجهة نحو السياسات وقائمة على البيّنات. ومن شأن المشاورات مع الشركاء الاجتماعيين والدول الأعضاء بشأن الاحتياجات المعرفية أن تكون أساسية لتحديد الأولويات البحثية لفترة السنتين. وسيواصل المكتب تعزيز آليات التحقق من الجودة لتحسين الآثار التي تخلفها بحوث منظمة العمل الدولية في السياسات العامة. وسيظل فريق استعراض البحوث أساسياً لضمان النوعية والدقة الأكاديمية واستقلالية البحوث التي تجريها منظمة العمل الدولية ومنشوراتها، وتوفير الإرشاد من منظور متعدد التخصصات.

٢١. وتقوم استراتيجية المعارف للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ بتعزيز ودعم البحوث الموجهة نحو السياسات والتي تجريها منظمة العمل الدولية^٦ وسيجري استحداث المعارف والتحليلات على المستويين العالمي والإقليمي توكيماً للقيام بمقارنات فيما بين البلدان وتنوير السياسات بالبيّنات على المستوى القطري. ويحتل دور منظمة العمل الدولية كجهة داعية صميم هذه الاستراتيجية، فهي تجمع المعارف وترسي الشراكات مع منظمات أخرى متعددة الأطراف ومع مؤسسات أكاديمية وبحثية رائدة، إلى جانب الاستناد إلى معارف منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

٢٢. وفي الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، ستبرز مهمة أساسية تتمثل في دعم الدول الأعضاء على تطبيق التعريف الإحصائي لمصطلح "العمل" بالصيغة التي وافق عليها المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل، والحصائل ذات الصلة التي سيتخذها المؤتمر الدولي القادم لخبراء إحصاءات العمل في هذا الصدد، والمزمع عقده في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨. وسوف يتعمق المؤتمر في فهم الطبيعة المتغيرة للعمل نفسه وتحول علاقات الاستخدام والتطورات التي يشهدها سوق العمل في سياق مستقبل العمل. ومن شأن هذه الأنشطة أن تسهم إلى حد كبير في فهم دور النساء في عالم العمل، على سبيل المثال، بما في ذلك العمل غير مدفوع الأجر، وأن تسهم في فهم أفضل للسمة غير المنظمة.

^٦ الوثيقة GB.331/PFA/4. انظر أيضاً مذكرة المعلومات بشأن تنفيذ استراتيجية المعارف المقدمة إلى الدورة ٣٣٤ لمجلس الإدارة (الوثيقة GB.334/PFA/INF/2).

جهة رائدة في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠

٢٣. على حد ما أشير إليه في القسم السابق، وضع برنامج عام ٢٠٣٠ العمل اللائق في صميم التنمية المستدامة. وتمشيا مع القرار بشأن التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة، الذي اعتمده المؤتمر في حزيران/يونيه ٢٠١٨، سيقدم المكتب الدعم إلى الحكومات، بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، لتعزيز اتساق السياسات وحشد طرائق التمويل المناسبة دعماً لتحقيق العمل اللائق وأهداف التنمية المستدامة. وخطة عمل عام ٢٠١٩ لإعداد استراتيجية التعاون الإنمائي، المطروحة للمناقشة أمام الدورة الحالية لمجلس الإدارة،^٧ والاستراتيجية المقبلة نفسها، ستكونان بمثابة أساس تقوم عليها شراكات مستدامة ومتنوعة لتحقيق نتائج العمل اللائق بالاستناد إلى احتياجات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، بمزيد من الفعالية والشفافية وتحقيق أثر أكثر وقعاً.

٢٤. ويركز برنامج عام ٢٠٣٠ بشكل لم يسبق له مثيل، على أهمية البيانات والإحصاءات المقارنة دولياً لوضع السياسات العامة ورصد التقدم المحرز إزاء أهداف التنمية المستدامة. وتتمثل إحدى أهم المسؤوليات والتحديات المطروحة أمام منظمة العمل الدولية، باعتبارها الجهة المسؤولة عن العديد من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالعمل اللائق والوكالة المشاركة في الكثير من المؤشرات الأخرى، في مساعدة الدول الأعضاء على بناء قدراتها الإحصائية لقياس ورصد تطور المتغيرات الرئيسية لسوق العمل، التي يمكن تجميعها على مستوى العالم لأغراض التبليغ. وستواصل المنظمة القيام بذلك من خلال توفير التدريب على إعداد وتحليل إحصاءات العمل ووضع أدوات وأدلة محدثة لمؤشرات برنامج عام ٢٠٣٠، مع التركيز على سد الثغرة في البيانات على مستوى الجنسين. وسيستتير عمل المكتب في مجال إحصاءات العمل بالقرارات المتخذة في المؤتمر الدولي العشرين لخبراء إحصاءات العمل، المنعقد في جنيف في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨.

تعزيز القدرة على الأداء كمنظمة فعالة وناجحة وتقديم خدمات القيمة مقابل المال إلى الدول الأعضاء

٢٥. ستستمر منظمة العمل الدولية في السعي إلى إدخال تحسينات على الإدارة القائمة على النتائج، كوسيلة لاستيفاء متطلبات المساءلة، وفي الوقت نفسه توجيه عملية صنع القرارات والتعلم التنظيمي. وسوف يستند العمل في هذا المجال إلى الأنشطة الجارية في إطار متابعة القرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق،^٨ وفي إطار فريق عمل المكتب للإدارة القائمة على النتائج على مستوى المكتب والمنشأ في عام ٢٠١٨. ومن شأن إحدى الابتكارات أن تركز على الطرائق لربط النتائج بشكل أفضل مع الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية ومع أهداف التنمية المستدامة، من خلال إعطاء أمثلة تبيّن بشكل واضح كيف تساهم نتائج العمل اللائق في التغيرات والأهداف طويلة الأجل، وفي النظم الرامية إلى رصد الاتجاهات على هذا المستوى.

٢٦. ويتمثل خط آخر للعمل في مواصلة تحسين وإدماج نظم الرصد والتبليغ^٩ للتمكن من إجراء تقييم أفضل للفعالية والتأثير على مستوى المنظمة. وسيتم ذلك من خلال: تعزيز الإجراءات المتعلقة بالميزنة الاستراتيجية والتبليغ المالي والموضوعي عن نتائج العمل اللائق المحققة بدعم من منظمة العمل الدولية؛ تنفيذ التدابير المبتكرة الواردة في استراتيجية التقييم القائمة على نتائج للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ في منظمة العمل الدولية،^{١٠} مما يؤدي إلى المزيد من عمليات التقييم الاستراتيجي والمجمّع وتغطية أوسع للبرامج القطرية للعمل اللائق والمجالات السياسية واستخدام أفضل للنتائج.

^٧ الوثيقة GB.334/INS/3/1.

^٨ الوثيقة GB.329/INS/3/1، الفقرة ٢٣.

^٩ بما في ذلك ما يتعلق باليات من قبيل مبادرة شفافية المساعدة الدولية.

^{١٠} الوثيقة GB.332/PFA/8.

٢٧. وستحفز منظمة العمل الدولية مساراً من التحسينات المتواصلة بهدف زيادة الفعالية والنجاعة، بالاستناد إلى الإنجازات التي حققتها عملية الإصلاح المستهله في عام ٢٠١٢. وقد تحسّن تقديم الخدمات من خلال السعي إلى تحقيق العديد من المبادرات ذات الصلة بتعيين الموظفين وإدارة مشاريع التعاون الإنمائي والمشتريات وتكنولوجيا المعلومات، ومنذ عام ٢٠١٥ من خلال تنفيذ استعراض عملية سير الأعمال. وتمثلت إحدى النتائج الناجمة عن الإصلاح الكلي في إعادة توزيع الموارد من وظائف الدعم والإدارة إلى المجالات التقنية بما يعادل ٦٦ وظيفة بدوام كامل، مما سمح للمكتب أن يسد الثغرات في القدرات الأساسية وأن يزيد الدعم التقني والمشورة المقدمين إلى الهيئات المكونة.

٢٨. إنّ الوفورات الزمنية المحددة من خلال استعراض عملية سير الأعمال خلال فترتي السنتين الأخيرتين، أخذة في التحوّل تدريجياً إلى واقع ملموس من خلال التناقص الطبيعي والإشراف على الوظائف الشاغرة وإعادة تصميم الوظائف وتدريب الموظفين وإعادة التوزيع. ومنذ ٣١ تموز/ يوليه ٢٠١٨، أمكن إعادة توزيع ٢٧,٤ وظيفة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ وللفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ (مما ساهم في إعادة توزيع إجمالية نحو ٦٦ وظيفة تقنية مشار إليها أعلاه) في حين جرى إعادة استثمار ٢١,٩ وظيفة في وظائف غير تقنية لتقوية بعض قدرات الدعم الضرورية لتقوية الخدمات التقنية.

٢٩. وسيواصل المكتب تحديد الطرائق الكفيلة بتحسين تقديم الخدمات الإدارية ونوعيتها، مما من شأنه أن يقدم أيضاً المزيد من الإمكانيات لإعادة توزيع الموارد من "مكاتب الدعم" إلى الوظائف التقنية والتحليلية المباشرة. وستستمر إعادة توزيع الوفورات الزمنية المحققة لتعزيز الخدمات التقنية والميدانية، وعند مقتضى الحال لإعادة الاستثمار في خدمات الدعم من قبيل التحسينات المدخلة على تكنولوجيا المعلومات.

٣٠. وسوف يقترن ذلك بتدابير ترمي إلى اجتذاب مواهب متنوعة واستحداث بيئة عمل ملائمة وتعزيز الحراك وضمان أن يخضع الموظفون لتدريب متواصل للبقاء على بيّنة من المعارف ذات الصلة بالعمل اللائق. وسيواصل المكتب تنفيذ ممارسات الإدارة المقتصدة التي أدت إلى نتائج يعتدّ بها في فترة السنتين الأخيرة، مثلاً على شكل تحسين مشاركة الموظفين والاتصالات وريادة الفرق وإدارة الأداء وغير ذلك من الممارسات التي تدعم استدامة التغييرات المدخلة. وسيواصل تنفيذ تحسين الإجراءات والممارسات الإدارية في وقت واحد، حيثما تدعم هذه الأخيرة مباشرة تنفيذ واستدامة التغييرات. غير أنه من المزمع تحسين الممارسات الإدارية بشكل عام على مستوى المكتب، وليس فقط عندما تكون مرتبطة بالتغييرات الطارئة على العمليات.

٣١. وعند رسم معالم البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، لعل الأمر يستلزم أيضاً النظر في جدوى المحركات السياسية المشتركة التي شكلت جزءاً من نشاط منظمة العمل الدولية في فترات السنتين السابقة، لاسيما معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز، وهي معايير أساسية لتحقيق الأهداف الدستورية لمنظمة العمل الدولية. ومنذ الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، جرى إدخال المحرك الرابع - الانتقال العادل إلى الاستدامة البيئية - للاستجابة لتغير عالمي يستلزم اتخاذ إجراءات في عالم العمل. ونظراً لطبيعة هذه العناصر واستمرار أهميتها، قد يبدو من الضروري الإبقاء عليها.

٣٢. ودون استباق النتائج التي سيخلص إليها مؤتمر المنوية في عام ٢٠١٩، فإنّ مجلس الإدارة مدعو إلى توفير الإرشاد بشأن وضع مقترحات البرنامج والميزانية في ضوء السياق والاعتبارات المشار إليها في هذه الوثيقة.

مشروع قرار

٣٣. طلب مجلس الإدارة من المدير العام أن يضع في اعتباره توجيهاته بشأن الاستجابة للتحديات السياقية والعمل بغية تحقيق أهداف رؤية "منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٢١"، عند إعداد مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، المزمع تقديمها إلى الدورة ٣٣٥ (أذار/ مارس ٢٠١٩) لمجلس الإدارة.