

مجلس الإدارة

الدورة 350، جنيف، 4-14 آذار/ مارس 2024

PFA

قسم البرنامج والميزانية والإدارة

جزء البرنامج والميزانية والإدارة

التاريخ: ٢١ شباط/ فبراير ٢٠٢٤

الأصل: إنكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

غرض الوثيقة

هذه الوثيقة مقدمة للنقاش والاسترشاد (انظر مشروع القرار في الفقرة ٢٧٨).

الهدف الاستراتيجي المعني: جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة.

النتيجة الرئيسية المعنية: جميعها.

الانعكاسات السياسية: انظر "إجراء المتابعة المطلوب" أدناه.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: سوف يقدم مجلس الإدارة الإرشاد إلى المكتب بشأن تقديم التقارير في المستقبل وتنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ وإعداد مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧.

الوحدة مصدر الوثيقة: تنسيق وإعداد إدارة البرمجة الاستراتيجية والإدارة.

الوثائق ذات الصلة: البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٢٢-٢٠٢٣ والخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ (الوثيقة GB.340/PFA/1(Rev.1)).

تمهيد

اتسمت فترة السنتين ٢٠٢٢-٢٠٢٣ بكونها فترة تغيير وتكيف. وقد عانى عالم العمل من آثار تحديات مترابطة لا يحصى عددها، بدءاً من تداعيات جائحة كوفيد-١٩ وارتفاع تكاليف المعيشة والأحداث المناخية الشديدة وعدم الاستقرار الجيوسياسي والنزاعات، وصولاً إلى أزمة الديون العالمية التي تلوح في الأفق. وعلى الرغم من سياق الهشاشة المتزايدة، أظهر سوق العمل العالمي قدرة مذهلة على الصمود في ظل تحقيق نمو قوي في مجال الوظائف كان مصحوباً بانخفاض معدل البطالة وبلوغ الفجوة في الوظائف مستوى أقل من المستويات المسجلة في فترة ما قبل الجائحة.

وفي منظمة العمل الدولية، تولت إدارة جديدة مهامها في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢؛ وأعيد تشكيل وظائف الإدارة العليا وهيكلها في المقر الرئيسي كجزء من عملية الانتقال. واتخذت سلسلة من المبادرات لتعزيز الفعالية التنظيمية وتحسين طرائق التشغيل، بما في ذلك عن طريق الاستفادة الكاملة من إمكانيات الرقمنة.

ويلخص هذا التقرير، وهو أول تقرير عن تنفيذ البرنامج يجري إعداده تحت قيادتي، عامين من أداء منظمة العمل الدولية. ويسلط الضوء على الإجراءات التي اتخذتها المنظمة لدعم هيئاتها المكونة في معالجة الحقائق الصعبة واغتنام الفرص الاستراتيجية التي واجهتها في فترة السنتين على المستويين الوطني والدولي على السواء. وفي هذا السياق، يُعبّر قرار مجلس الإدارة الصادر في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣ والذي ينص على إنشاء تحالف عالمي من أجل العدالة الاجتماعية عن طموح المنظمة المتمثل في توليد التزامات واستثمارات سياسية متزايدة وتعزيز الإجراءات الملموسة نحو تحقيق العدالة الاجتماعية والعمل اللائق دعماً للأولويات الوطنية. وكان من شأن القرار المتزامن لمجلس الإدارة بإنشاء فريق عامل ثلاثي من أجل إعداد مدخلات ثلاثية لمؤتمر القمة الاجتماعية العالمية لعام ٢٠٢٥ أن أتاح المزيد من الفرص أمام منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة لتعزيز العدالة الاجتماعية باعتبارها ركيزة أساسية للتنمية على قدم المساواة مع الاعتبارات الاقتصادية والبيئية.

ويبين هذا التقرير والمعلومات التكميلية الواردة في لوحة معلومات نتائج العمل اللائق المصاحبة له، التقدم المحرز في ١٤٣ دولة عضواً ومنطقة، إذ تم تحقيق أكثر من ١٠٠٠ نتيجة للعمل اللائق عبر النتائج السياسية الثماني في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣. وعلى المستوى العالمي، مثل إدراج مبدأ بيئة عمل آمنة وصحية بوصفه واحداً من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، علامة بارزة في تاريخ منظمة العمل الدولية. وتتبع جميع الإنجازات المسجلة في فترة السنتين من المشاركة والتصميم المتواصلين بلا هوادة للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والدعم الذي لا يقدّر بثمن من شركائها في مجال التنمية على المستوى القطري والإقليمي والعالمي.

وفي حين أنّ التحديات التي نواجهها متعددة ومعقدة، فإن القاسم المشترك المذكور طوال التقرير بسيط ومفاده: أنّ التقدم نحو تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق أمر ممكن ويحقق فوائد ملموسة للأشخاص والمنشآت، ولا سيما الأكثر استضعافاً إزاء أوجه العجز في العمل اللائق.

وفيما نحن نمضي قدماً، لا بد لمنظمة العمل الدولية من أن تعزّز إجراءاتها من أجل وضع هدفها الشامل المتمثل في العدالة الاجتماعية في صميم جميع السياسات الوطنية والدولية. وإنني على اقتناع بأن الحاجة الواضحة والملحة إلى قدر أكبر من العدالة الاجتماعية لا يمكن معالجتها إلا من خلال تضامن عالمي أقوى وزيادة اتساق السياسات وتحسين التعاون والشراكات مع المؤسسات والجهات الفاعلة الأخرى.

جيلبرت ف. هونغبو

المدير العام

المحتويات

الصفحة

٣	تمهيد
٧	مقدمة
٨	الجزء الأول: النهوض بالعدالة الاجتماعية في عالم يمر بأزمة
٨	خروج من الجائحة لكن دون تقدم كافٍ نحو تحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة
١٠	منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣
١٠	تشكيل تحالف عالمي نحو عصر جديد من العدالة الاجتماعي
١٢	العمل المعياري لمنظمة العمل الدولية: صنع التاريخ ومواصلة التقدم
١٢	تعزيز أبحاث منظمة العمل الدولية وإحصاءاتها وإدارة المعارف والقدرة المؤسسية للهيئات المكونة
١٥	دعم الانتعاش من الأزمات المتمحور حول الإنسان من أجل تحقيق السلام والقدرة على الصمود
١٦	تكييف طرائق تقديم الخدمات لتحسين الأداء التنظيمي
١٧	النقاط البارزة في الميزانية والانفاق
١٧	ما هي مصادر موارد منظمة العمل الدولية؟
١٩	أين تُنفق موارد منظمة العمل الدولية وعلى أي وجه انفاق؟
٢٣	الجزء الثاني: الأداء التنظيمي في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣
٢٣	لمحة عامة شاملة عن النتائج
٢٤	المساهمة في المساواة بين الجنسين وعدم التمييز
٢٦	المساهمة في برنامج التنمية المستدامة عام ٢٠٣٠
٢٨	النتائج بحسب الإقليم
٢٨	أفريقيا
٣١	الأمريكتان
٣٣	آسيا والمحيط الهادئ
٣٦	الدول العربية
٣٨	أوروبا وآسيا الوسطى
٤١	النتائج حسب النتائج السياسية
٤١	النتيجة ١: هيئات مكونة ثلاثية قوية وحوار اجتماعي مؤثر وشامل
٤٥	النتيجة ٢: معايير عمل دولية وإشراف فعال وذو حجية
٤٩	النتيجة ٣: الانتقالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من أجل تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتوفير العمل اللائق للجميع
٥٣	النتيجة ٤: المنشآت المستدامة بوصفها مولدة للعمالة وحافزة للابتكار والعمل اللائق
٥٨	النتيجة ٥: المهارات والتعلم المتواصل من أجل تسهيل النفاذ إلى سوق العمل والتنقل فيه
٦٢	النتيجة ٦: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع في عالم العمل
٦٦	النتيجة ٧: حماية مناسبة وفعالة للجميع في العمل
٧١	النتيجة ٨: حماية اجتماعية شاملة ومستدامة للجميع

٧٤		النتائج التمكينية
٧٤		النتيجة ألف: تحسين المعارف والتأثير من أجل تعزيز العمل اللائق
٧٧		النتيجة باء: تحسين الريادة والإدارة السديدة
٧٨		النتيجة جيم: الاستفادة من الموارد إلى أقصى حد
٨٠		الجزء الثالث: الدروس المستخلصة والتحديات وآفاق المستقبل
٨٠		تحفيز العمل لتحقيق العدالة الاجتماعية والعمل اللائق
٨٢		ترسيخ مكانة منظمة العمل الدولية باعتبارها رائدة الفكر في مجال العمل اللائق من خلال المعارف الطليعية والتوعية
٨٣		تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية على الصمود ومرونة تحركها
٨٥		الاستخدام الأمثل للموارد من أجل تحقيق النتائج وإحداث الأثر
٨٧		مشروع القرار

الملاحق

٨٩		الملحق الأول - التصديق على معايير العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣
٩١		الملحق الثاني - النتائج السياسية والحصائل والمؤشرات: الأهداف والنتائج المحققة
١٠١		الملحق الثالث - النتائج المحققة حسب الأولوية في بيان سنغافورة
١٠٣		الملحق الرابع - النتائج التمكينية والحصائل والمؤشرات: الأهداف والنتائج المحققة
١١٠		الملحق الخامس - بيانات مالية مفصلة

◀ مقدمة

١. يقوم هذا التقرير بشأن تنفيذ البرنامج بعرض وتحليل أداء منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالالتزامات التي تعهدت بها في برنامجها وميزانياتها للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣. وهو يتتبع التطورات في عالم العمل خلال فترة السنتين ويقدم تحديثات عن التقدم المحرز في تعزيز العدالة الاجتماعية على مستوى العالم ويلخص الإنجازات المحققة في مجال العمل اللائق على المستوى القطري ويقدم فكرة عن الدروس المستفادة من التنفيذ والرصد والتقييم.
٢. ويتمحور هيكل التقرير على النحو التالي:
 - يصف الجزء الأول اتجاهات العمل اللائق خلال فترة السنتين والخطوات الرئيسية التي اتخذتها منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالتوعية العالمية ومعايير العمل الدولية وتوليد المعارف وبناء القدرات والعمل في أوضاع الأزمات والإدارة السديدة والتنظيم. ويعرض هذا الجزء أيضاً العناصر الرئيسية للميزانية والنققات في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣.
 - يركز الجزء الثاني على الأداء التنظيمي خلال فترة السنتين ويعرض النتائج المحققة وتنفيذ منظمة العمل الدولية للميزانية المخصصة لأغراض النتائج السياسية والتمكينية المحددة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣.
 - يقدم الجزء الثالث نظرة ثاقبة عن الدروس المستفادة من تنفيذ البرامج وتقييمها. وقد لعبت هذه الدروس دوراً محورياً في تطوير البرنامج للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ وستكون بمثابة دليل عند تنفيذه.
٣. إن إعداد تقرير تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية هو جهد تعاوني تشارك فيه كافة الوحدات التنظيمية لمنظمة العمل الدولية، سواء في المقر أو في الأقاليم. وهو عبارة عن ملخص رفيع المستوى مخصص للمناقشة داخل مجلس إدارة مكتب العمل الدولي ولإبلاغ الإنجازات الرئيسية إلى مؤتمر العمل الدولي. علاوة على ذلك، يؤكد التقرير على عملية التعلم والتكيف المستمرة التي تقوم بها المنظمة.
٤. ولمزيد من المعلومات المحددة بشأن النتائج المحرزة في البلدان التي تعمل فيها منظمة العمل الدولية وتأثير منظمة العمل الدولية على حياة الناس، يرجى الاطلاع على [الدليل الرقمي](#) المصاحب لهذا التقرير والنسخة المحدثة عن [لوحة معلومات نتائج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية](#).

◀ الجزء الأول - النهوض بالعدالة الاجتماعية في عالم يمر بأزمة

٥. اتسمت فترة السنتين ٢٠٢٢-٢٠٢٣ بنهاية جائحة كوفيد-١٩ العالمية والانتعاش غير المتكافئ من تأثيرها في جميع أنحاء العالم، فضلاً عن "الأزمات المتعددة" التي أثرت على العمالة وحقوق العمل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. وفي هذا السياق الصعب، واصلت منظمة العمل الدولية الوفاء بولايتها المتمثلة في تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق للجميع، باتباع نهج متمحور حول الإنسان ومضاعفة الجهود المبذولة لتعزيز قدرة صمود الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال وإمكاناتها من أجل مواجهة التحديات الملحة والمساهمة في إجراء تغييرات كبيرة على صعيد السياسات والمؤسسات.

خروج من الجائحة لكن دون تقدم كافٍ نحو تحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة

٦. تباطأ الاقتصاد العالمي في فترة السنتين، إذ بلغت توقعات معدلات نمو الناتج المحلي الإجمالي ٣,٥ في المائة في عام ٢٠٢٢ و ٣,٠ في المائة في عام ٢٠٢٣. واتسم النمو الاقتصادي بعدم تكافؤ كبير فضلاً عن أن التوقعات لعام ٢٠٢٤ ليست مشجعة. وتؤدي التوترات الجيوسياسية المستمرة والتضخم المتواصل والمتوسع والتحديات المناخية والتقدم التكنولوجي والتحول الديمغرافي إلى تغيير وجه النمو الاقتصادي العالمي والتنمية الاجتماعية، مما يتطلب تكيف سوق العمل ويؤثر على أدائه - وهو ما يؤدي في بعض الحالات إلى تآكل التقدم المحرز في مجال العدالة الاجتماعية.

٧. وعلى الرغم من تباطؤ الاقتصاد وتعدد الأزمات، أظهر سوق العمل العالمي قدرة مفاجئة على الصمود. ويوضح الجدول ١ تطور مؤشرات العمل اللائق الرئيسية التي تتوفر بشأنها بيانات للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣. وتحسنت نسبة البطالة العالمية فبلغت ٥,٣ في المائة في عام ٢٠٢٢ و ٥,١ في المائة في عام ٢٠٢٣، وهي نسبة أدنى بكثير من مستوى عام ٢٠١٩، في حين وصل معدل فقر العاملين ونسبة العمالة إلى السكان إلى قيم ما قبل الجائحة أو تجاوزها، على التوالي. واستمر في عام ٢٠٢٢ اتساع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية الذي حفزته الجائحة، لكنه تباطأ في عام ٢٠٢٣.

٨. ومع ذلك، فإن الزيادة في الإنتاجية التي يشير إليها معدل نمو الناتج لكل عامل المسجل في عام ٢٠٢١ تباطأت في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، ولم يحرز تقدم يذكر في نسبة العمالة غير المنظمة خلال فترة السنتين. وانتعشت مشاركة الإناث في سوق العمل بوتيرة أسرع من المتوقع، ومع ذلك ظلت الفجوة في المشاركة بين الجنسين كبيرة، خاصة في البلدان الناشئة والبلدان النامية. وأكثر ما يؤثر القلق هو الوضع بالنسبة للشباب. فقد ظلت نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب مرتفعاً، وخاصة في صفوف الشباب.

◀ الجدول ١: الاتجاهات الرئيسية في مؤشرات العمل اللائق للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٣

المؤشرات	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)	2022 (%)	2023 (%)
معدل البطالة (المؤشر ٨-٢ من أهداف التنمية المستدامة)	5.6	6.6	6.1	5.3	5.1
إناث	5.7	6.6	6.2	5.5	5.3
ذكور	5.5	6.6	6.0	5.1	5.0
الشباب (بين ١٥ و ٢٤ سنة)	13.8	15.7	14.5	13.3	13.3
معدل فقر العاملين نسبة السكان العاملين دون خط الفقر الدولي (المؤشر ١-١ من أهداف التنمية المستدامة)	6.9	7.7	7.3	7.1	6.9
نسبة العمالة إلى السكان (البالغون ١٥ سنة وما فوق)، حسب الجنس	57.1	55.3	56.2	57.1	57.7
إناث	45.3	43.7	44.6	45.2	46.1
ذكور	69.1	67	67.9	69.1	69.4

المؤشرات	2023	2022	2021	2020	2019
(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
معدل النمو السنوي للناتج لكل عامل (المؤشر ٨-٢-١ من أهداف التنمية المستدامة)	0.7	0.6	3.3	-1.1	1.4
نسبة العمالة غير المنظمة من إجمالي العمالة (المؤشر ٨-٣-١ من أهداف التنمية المستدامة)	58.0	57.8	58.7	58.2	57.8
إناث	55.4	54.8	55.6	54.6	54.9
ذكور	59.8	59.8	60.8	60.6	59.6
نسبة الشباب (١٥ و ٢٤ سنة) غير الملحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب (المؤشر ٨-٦-١ من أهداف التنمية المستدامة).	21.7	21.7	22.4	23.8	22.4
إناث	29.7	29.9	30.5	31.7	30.9
ذكور	14.1	14.0	14.9	16.3	14.3
نسبة السكان المشمولين بإعانة واحدة على الأقل من إعانات الحماية الاجتماعية (المؤشر ١-٣-١ من أهداف التنمية المستدامة)	51.9	51.8	50.3	48.2	46.4
إناث	49.8	49.6	48.2	46.2	44.6
ذكور	54.0	53.9	52.3	50.1	48.1

ملاحظة: لا يتضمن الجدول سوى مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المحددة ذات التحديثات المتاحة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣. وبيانات عام ٢٠٢٣ هي توقعات. المصدر: التقديرات النموذجية لمنظمة العمل الدولية، كانون الثاني/يناير ٢٠٢٤.

٩. وكان الطلب غير الملبى على العمالة في العالم خلال فترة السنتين أعلى بكثير من معدل البطالة. وقدرت منظمة العمل الدولية أنّ الفجوة العالمية في الوظائف بلغت ١١,١ في المائة في عام ٢٠٢٣، أي ما يعادل ٤٣٤,٨ مليون شخص. ويشمل هذا الرقم الأشخاص المصنفين رسمياً على أنهم عاطلون عن العمل والأشخاص الذين يرغبون في العمل ولكنهم غير مؤهلين ليكونوا مصنفين عاطلين عن العمل لأنهم محبطون عن البحث عن عمل أو لأنهم غير قادرين على تولي عمل ضمن مهلة قصيرة (مثل الأشخاص الذين يتحملون مسؤوليات الرعاية). وكانت الفجوة في الوظائف أعلى بكثير في البلدان منخفضة الدخل (٢٠,٥ في المائة) منها في البلدان ذات أدنى دخل متوسط والبلدان ذات أعلى دخل متوسط والبلدان مرتفعة الدخل (١٠,٧ في المائة و ١٠,٦ في المائة و ٨,٢ في المائة، على التوالي). وكانت الفجوة العالمية أيضاً أعلى بكثير بالنسبة للنساء (١٤,٢ في المائة) مقارنة بالرجال (٩,٣ في المائة).^٢

١٠. إنّ البيانات المذكورة أعلاه المتعلقة بالعمل اللائق والمتاحة عن فترة السنتين، هي إشارة تنبيه أخرى في المسيرة نحو تحقيق التنمية المستدامة. وكما ذكر الأمين العام للأمم المتحدة، فإنّ العالم يسير نحو تحقيق أقل من ٢٠ في المائة من أهداف التنمية المستدامة بحلول عام ٢٠٣٠. وهذا يعني أنه بحلول عام ٢٠٣٠، سيكون ٥٧٥ مليون شخص - ٧ في المائة من سكان العالم - واقعين في فقر وجوع مدقعين.^٣ وفيما يتعلق بالهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة بشأن النمو الاقتصادي والعمل اللائق للجميع، خلص تحليل منظمة العمل الدولية إلى أنّ العالم ما زال بعيداً جداً عن تحقيق أهداف التنمية المستدامة بشأن ما يقرب من ثلثي المؤشرات المعنية.^٤ وهذا الوضع يستدعي اتخاذ إجراءات فورية وعاجلة لوضع العدالة الاجتماعية في صميم جهود التنمية المستدامة وخيارات السياسات الوطنية والتعاون الدولي.

^٢ انظر: ILO, *World Employment and Social Outlook: Trends 2024*, 2024.

^٣ الأمم المتحدة، تقرير أهداف التنمية المستدامة ٢٠٢٣: إصدار خاص - نحو خطة إنقاذ للناس والكوكب، ٢٠٢٣.

^٤ انظر:

ILO, *Transformative Change and SDG 8: The Critical Role of Collective Capabilities and Societal Learning*, 2023; and ILO, *Sustainable Development, Decent Work and Social Justice: An update on progress towards SDG 8*, Policy Brief, September 2023.

منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

أكثر من ٣ ٥٠٠ موظف في منظمة العمل الدولية (٥٤ في المائة منهم نساء) - ٣٣ في المائة يعملون في المقر الرئيسي و ٦٧ في المائة في الأقاليم	
بلغ إجمالي الإنفاق ١,٦ مليار دولار أمريكي (٥١ في المائة من الميزانية العادية و ٤٩ في المائة من المساهمات الطوعية)	
تحققت ١٠٣٩ نتيجة من نتائج العمل اللائق في ١٤٣ دولة عضواً وإقليمياً	
إقرار إطلاق التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية وتعزيز الدور القيادي لمنظمة العمل الدولية في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ وفي الفترة التي تسبق عقد مؤتمر القمة الاجتماعية العالمية لعام ٢٠٢٥	
إدراج بيئة عمل آمنة وصحية كمبدأ أساسي وحق في العمل واعتماد توصية التلمذة الصناعية الجيدة، ٢٠٢٣ (رقم ٢٠٨)	
تنظيم المؤتمر الدولي الحادي والعشرين لخبراء إحصاءات العمل واعتماد قرار بشأن إحصاءات الاقتصاد غير المنظم	
٩٧ تصديقاً على الاتفاقيات والبروتوكولات من جانب ٥١ بلداً، بما في ذلك ٢٦ تصديقاً على اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)	
زيادة الإجراءات لتعزيز العمل اللائق في حالات الأزمات	
تصنيف مبادرة التدريب العادل لمنظمة العمل الدولية مرة أخرى بوصفها أفضل وكالة من وكالات الأمم المتحدة في جنيف للمتدربين	
تحقيق تقدم كبير في شفافية بيانات منظمة العمل الدولية، بزيادة نسبتها ١٠٠ في المائة في النتيجة الإجمالية لمنظمة العمل الدولية (من ٢٨ إلى ٥٦) في مجال نشر إحصاءات مبادرة شفافية المعونة الدولية، بما في ذلك التحديثات الشهرية	

تشكيل تحالف عالمي نحو عصر جديد من العدالة الاجتماعية

١١. يواجه العالم تحديات لا تعد ولا تحصى، وهو يمر بمرحلة حاسمة. وقد أكدت الأزمات المتفاقمة وعدم كفاية الاستثمار في التنمية الاجتماعية وتزايد انعدام المساواة وتراجع الثقة في تعددية الأطراف والتضامن العالمي، ضرورة تجديد الجهود المبذولة للدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية. وأدركت المنظمة الحاجة إلى تشكيل تحالف عالمي من أجل العدالة الاجتماعية مع الجهات الفاعلة الرئيسية الأخرى وتسخير قوتها الجامعة الثلاثية الفريدة سعياً إلى تحقيق الهدف الشامل المتمثل في ضمان إعطاء الأولوية للعدالة الاجتماعية في إطار وضع السياسات الوطنية والعالمية وفي مجال التعاون الإنمائي وفي الاتفاقات المالية والتجارية والاستثمارية.

١٢. وناقش مجلس الإدارة مقترح المدير العام بتشكيل تحالف عالمي وقدم إرشادات بشأن نطاقه ومجالات تركيزه وترتيباته بشأن الإدارة السديدة في دورتيه ٣٤٦ و ٣٤٧. وكان مؤتمر قمة عالم العمل لعام ٢٠٢٣، المعقد خلال الدورة ١١١ لمؤتمر العمل الدولي، قد تناول موضوع "العدالة الاجتماعية للجميع". وضم مؤتمر القمة ١٦ رئيس دولة وحكومة وممثلين رفيعي المستوى من الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، الذين رحبوا برؤية المدير العام لمنظمة العمل الدولية من أجل تشكيل تحالف عالمي من أجل العدالة الاجتماعية.

١٣. وفي دورته ٣٤٩ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣)، أيد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي مقترح إنشاء التحالف العالمي بتوافق الآراء حول غرضه وتشكيله وأولوياته المواضيعية وترتيباته بشأن الإدارة السديدة ونموذج تشغيله. وسيجمع التحالف منظمة العمل الدولية ووكالات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والمجتمع المدني وشركاء التنمية والشركات متعددة الجنسية والمؤسسات الخاصة والأوساط الأكاديمية وأصحاب المصلحة الآخرين. وفي الدورة نفسها، أنشأ مجلس الإدارة أيضاً "الفريق العامل بشأن العقد الاجتماعي الجديد لخطتنا المشتركة" من أجل إعداد مدخلات ثلاثية لمؤتمر القمة الاجتماعية العالمية لعام ٢٠٢٥. وسيضمن ذلك مشاركة الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية في الأعمال التحضيرية لمؤتمر القمة على المستويين الوطني والدولي. ومن شأن حصائل عمل الفريق العامل هذا وتشكيل التحالف العالمي أن تضع العدالة الاجتماعية في صميم مؤتمر القمة وتجعلها هدفاً مشتركاً رئيسياً لضمان التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

١٤. ويُقصد من التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية أيضاً أن يكون بمثابة إطار شامل للمسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل وغيره من مبادرات أصحاب المصلحة المتعددين. والمسرّع العالمي (الإطار ١) هو مسار عمل مواضيعي أساسي للتحالف، يركز على العمالة والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل، لا سيما من خلال تعزيز اتساق السياسات داخل منظومة الأمم المتحدة على المستوى القطري. وقد حظي هذا الأمر بدعم رفيع المستوى في حدث جانبي على هامش دورة الجمعية العامة للأمم المتحدة في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٢. وخلال اجتماع نهاية الأسبوع بشأن العمل لتحقيق أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة، الذي سبق مؤتمر قمة أهداف التنمية المستدامة في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٣، تم تصنيف المسرّع العالمي بوصفه مبادرة من ١٢ مبادرة عالية التأثير منحتها الأمم المتحدة الأولوية لتسريع التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وفي موازاة ذلك، أدرجت مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة "الوظائف والحماية الاجتماعية"، بوصفها إحدى نقاط الدخول في الإجراءات والاستثمارات - أو سبل الانتقال - التي يمكن أن تخلف أثراً تحفيزية ومضاعفة في جميع أهداف التنمية المستدامة.

◀ الإطار ١: التقدم المحرز فيما يخص المسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل

إن المسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل، الذي استُهل في عام ٢٠٢١ بقيادة منظمة العمل الدولية، هو مبادرة للأمم المتحدة لتقديم حلول مستدامة ومتكاملة بهدف توليد الوظائف وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية عن طريق تقديم المشورة في مجال السياسات وحشد الموارد المالية والاستثمارات وتحسين التعاون متعدد الأطراف. ويسعى المسرّع إلى خلق ما لا يقل عن ٤٠٠ مليون فرصة عمل لائقة، في إطار الاقتصاد الأخضر والاقتصاد الرقمي واقتصاد الرعاية في المقام الأول وتوسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية لتشمل أكثر من ٤ مليارات شخص مستبعدين منها في الوقت الحالي. ومنذ بدء التشغيل العملي للمسرّع العالمي في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٢، لقيت المبادرة الترحيب في المنتديات متعددة الأطراف وحشدت موارد من أجل التعاون الدولي من حكومات بلجيكا وألمانيا وإسبانيا. وتُخصّص هذه الموارد للبلدان الرائدة من خلال نافذة صندوق الأمم المتحدة المشترك لأهداف التنمية المستدامة ومن خلال صندوق استثماري يديره البنك الدولي. وعلى المستوى القطري، وبحلول نهاية عام ٢٠٢٣، أكدت حكومات ألبانيا وكمبوديا وإندونيسيا وملاوي وناميبيا ونيبال وباراغواي ورواندا والسنغال وأوزبكستان رسمياً اهتمامها بالانضمام إلى المسرّع العالمي كبلدان رائدة وبدأت في وضع خرائط طريق وطنية.

١٥. وسيعتمد التحالف العالمي أيضاً على دعم منظمة العمل الدولية المستمر للتعاون الدولي ومنتديات حوار السياسات مثل مجموعة السبعة ومجموعة العشرين ومجموعة BRICS ومؤتمر الأطراف^٦. وفي عامي ٢٠٢٢ و٢٠٢٣، قدمت منظمة العمل الدولية مساهمات كبيرة في مؤتمرات قمة القادة واجتماعات وزراء العمل والتشغيل لهذه المجموعات مع التركيز على التعلم المتواصل وأسواق العمل الشاملة والمساواة بين الجنسين والانتقال العادل والاقتصادات الاجتماعية والتضامنية. وأكد قادة هذه المجموعات في إعلاناتهم، التزاماتهم بالدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية وتعزيز العمل اللائق، بما في ذلك دعمهم للمسرّع العالمي. وكان أحد أبرز الأحداث في فترة السنتين هو طلب مجموعة العشرين من منظمة العمل الدولية وضع تصنيف دولي للمهن لإرساء الأساس للإقرار المتبادل بالمؤهلات، وبالتالي معالجة الفجوة العالمية في المهارات.

^٥ منظمة العمل الدولية، قرارات/اعتمدها مجلس الإدارة في دورته ٣٤٩، الوثيقة GB.349/Decisions، الفقرة ٥(ب).

^٦ مؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ.

العمل المعياري لمنظمة العمل الدولية: صنع التاريخ ومواصلة التقدم

١٦. في فترة السنتين، اتخذ مؤتمر العمل الدولي قرارين بارزين يتعلقان بمعايير العمل الدولية، وهما إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (الإطار ٢) واعتماد توصية التلمذة الصناعية الجيدة، ٢٠٢٣ (رقم ٢٠٨). وكان الإقرار ببيئة عمل آمنة وصحية بوصفها واحداً من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بمثابة إنجاز تاريخي للمنظمة. وسيكون لهذا الإدراج تأثير بعيد الأمد على الإدارة السديدة لأسواق العمل وحماية حقوق العمال وتعزيز الاستثمار والتجارة المسؤولين اجتماعياً.

◀ الإطار ٢: بيئة العمل الآمنة والصحية هي الفئة الخامسة من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

في حزيران/يونيه ٢٠٢٢، اعتمد مؤتمر العمل الدولي القرار بشأن إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ووفقاً لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته، ١٩٩٨ بصيغته المعدلة عام ٢٠٢٢ يوفر ذلك العنصر الخامس من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: "١" الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية؛ "٢" القضاء على جميع أشكال العمل الجبري أو الإلزامي؛ "٣" القضاء الفعلي على عمل الأطفال؛ "٤" القضاء على التمييز فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة؛ "٥" بيئة عمل آمنة وصحية. وكان هذا القرار التاريخي مصحوباً باختيار اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) والإطار الترويجي لاتفاقية السلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) بوصفهما اتفاقيتين أساسيتين. وقد أدى ذلك إلى فرض التزام على جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتعزيز المبادئ المنصوص عليها في الاتفاقيتين وتحقيقها، سواء صدقت عليها أم لا. ويشمل ذلك الالتزام بوضع السياسات والبرامج والنظم الوطنية للسلامة والصحة المهنية وتنفيذها، فضلاً عن تعزيز نظم الوقاية والمعلومات والإدارة.

١٧. وبعد إجراء مناقشة بشأن الثغرات القائمة في معايير منظمة العمل الدولية الحالية، قرر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي أن يدرج في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي في عامي ٢٠٢٤ و ٢٠٢٥ مناقشة لوضع المعايير بشأن المخاطر البيولوجية في بيئة العمل، وفي عامي ٢٠٢٥ و ٢٠٢٦ مناقشة لوضع المعايير بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات، الأمر الذي قد يؤدي إلى وضع أول صك معياري عالمي في هذا المجال. ومتابعة لتوصيات آلية استعراض المعايير، من المقرر أن تبدأ مناقشة وضع المعايير بشأن توحيد الصكوك المتعلقة بالمخاطر الكيميائية في عام ٢٠٢٦ أو عام ٢٠٢٧.

١٨. وأدت أنشطة التوعية والمشورة التقنية المتعلقة بمعايير العمل الدولية إلى تسجيل ٩٧ تصديقاً على الاتفاقيات والبروتوكولات، أي أكثر بتصديقين من العدد المسجل في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. وصدقت ٢٦ دولة عضواً على اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) خلال فترة السنتين، ليصل مجموع التصديقات على هذه الاتفاقية إلى ٣٦ تصديقاً.^٧

تعزيز أبحاث منظمة العمل الدولية وإحصاءاتها وإدارة المعارف والقدرة المؤسسية للهيئات المكونة

١٩. تماشياً مع استراتيجية عام ٢٠٢٣ بشأن المعارف والابتكار،^٨ واصلت منظمة العمل الدولية توليد وتقاسم المعارف الملائمة والمحدثة بشأن قضايا عالم العمل الحالية، وعززت بذلك مكانتها القيادية بوصفها مرجعاً للعدالة الاجتماعية والعمل اللائق. وخلال فترة السنتين، نشرت منظمة العمل الدولية خمسة تقارير رائدة، بما في ذلك التقرير الأول عن الحوار الاجتماعي (الشكل ١). أما القاسم المشترك بين هذه التقارير فهو تحليل الأزمات المتعددة في عالم العمل وإدراج توصيات سياسية لعكس مسار الاتجاهات السلبية.

^٧ يمكن العثور على معلومات إضافية عن التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها في الجزء الثاني من التقرير، وخاصة تحت النتيجة السياسية ٢. ويتضمن الملحق الأول جميع التصديقات المسجلة خلال فترة السنتين.

^٨ منظمة العمل الدولية، استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن المعارف والابتكار، الوثيقة GB.347/PFA/4، ٢٠٢٣.

الشكل ١: التقارير الرائدة لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣



٢٠. بالإضافة إلى ذلك، أصدرت منظمة العمل الدولية ٢٥ وثيقة عمل بحثية بشأن "المسائل الحدودية"، مثل التأثير المحتمل للذكاء الاصطناعي التوليدي على الوظائف وعلى إدارة الموارد البشرية، وكتابين وخمسة أعداد منتظمة من مجلة العمل الدولية وعدة تقارير تشمل تحديثاً إحصائياً عن النساء والرجال في الاقتصاد غير المنظم واستعراضاً عالمياً بشأن وقت العمل والتوازن بين العمل والحياة وتحليلاً عن حقوق العمال المهاجرين في مجال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. كذلك، نشر المكتب ثلاث طبقات جديدة من مرصد منظمة العمل الدولية بشأن عالم العمل (الطبعة التاسعة والعاشرة والحادية عشرة). كما أتاحت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع المنظمة الدولية للهجرة ومؤسسة Walk Free، التقديرات العالمية بشأن الرق المعاصر لعام ٢٠٢١، التي ركزت على العمل الجبري والزواج القسري.

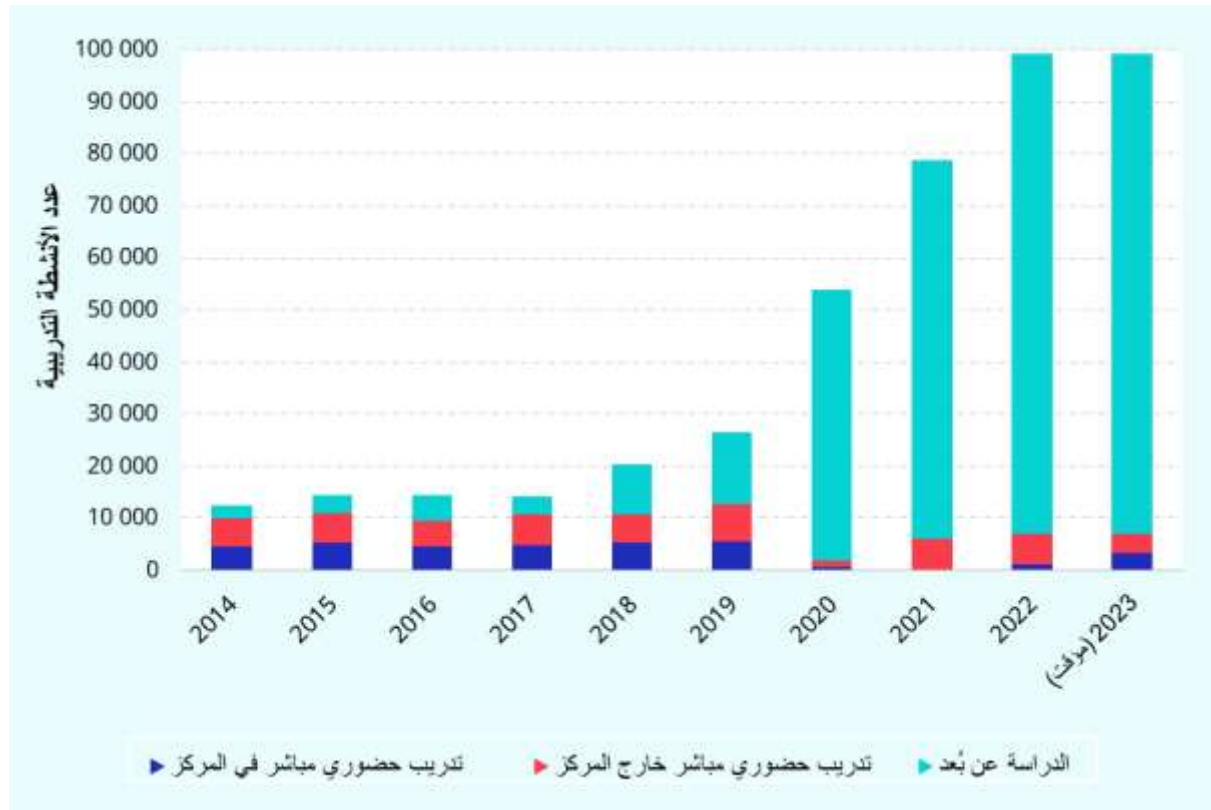
٢١. ونشرت هذه المنتجات المعرفية وغيرها بلغات ونسق مختلفة، عن طريق استخدام التكنولوجيا والعلاقات الإعلامية ووسائل التواصل الاجتماعي على نطاق واسع. وأطلق مستودع الأبحاث الجديد في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣، وهو عبارة عن مركز موحد يضم أكثر من ٢١ ٠٠٠ منتج معرفي ويعمل على تحسين الوصول إلى الأبحاث وتسهيل التعاون العالمي وتقديم مقاييس بشأن عدد المشاهدات وعمليات التحميل.

٢٢. وزادت المنظمة أيضاً من دعمها المقدم إلى الدول الأعضاء لتعزيز نُظم وإحصاءات معلومات سوق العمل. وفي عام ٢٠٢٣، نظم المكتب المؤتمر الدولي الحادي والعشرين لخبراء إحصاءات العمل، الذي قدّم مبادئ توجيهية أساسية لتوليد بيانات ملائمة وقابلة للمقارنة، خاصة فيما يتعلق بقياس الاقتصاد غير المنظم. وعززت منظمة العمل الدولية منصتها الإحصائية ILOSTAT من أجل نشر بيانات سوق العمل الرئيسية.

٢٣. وكان للتقدم المحرز في مجال توليد المعارف ونشرها دور فعال في العديد من المبادرات المنفّذة خلال فترة السنتين. وتضمنت هذه المبادرات تنمية قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على معالجة التحديات المتطورة والناشئة في عالم العمل، وهي تتماشى أيضاً مع استراتيجية تنمية القدرات المؤسسية على مستوى المنظمة لعام ٢٠١٩.^٩

٢٤. وقام مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو (مركز تورينو) بتوحيد حافظته من أنشطة تنمية القدرات، بما في ذلك التدريب الحضوري المباشر والتدريب عبر الإنترنت والتدريب المختلط وغير ذلك من الخدمات المقدمة لتحسين الأداء التنظيمي. وقد شملت أنشطة المركز التدريبية وحدها أكثر من ١٧٠ ٠٠٠ شخص خلال فترة السنتين، أي أكثر بنحو ٤٠ ٠٠٠ شخص عما كانت عليه في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ (الشكل ٢). كما قدم مركز تورينو مجموعة واسعة من خدمات الدعم الابتكارية وافتتح مختبراً ابتكارياً مخصصاً يستخدم تكنولوجيا التعلم الطليعية، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي، للارتقاء بأنشطة التدريب وتقاسم المعارف على الصعيد العالمي.

◀ الشكل ٢: بسط الأنشطة التدريبية لمركز تورينو



٢٥. وارتبط أكثر من ثلاثة أرباع الأنشطة التي نفذها مركز تورينو بالنتائج السياسية والنتائج التمكينية لبرنامج وميزانية منظمة العمل الدولية، مع التركيز بشكل خاص على الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي والتحويلات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لأغراض تحقيق العمل اللائق. وأكد التقييم الخارجي لمركز تورينو، الذي أجري في عام ٢٠٢٣، أن أكثر من ٨٠ في المائة من مجموع المشاركين أظهروا زيادة في المعارف بعد التدريب ورأى ٩٤ في المائة أنهم يستطيعون تطبيق الدروس التي تعلموها في عملهم.

^٩ منظمة العمل الدولية، استراتيجية تنمية القدرات المؤسسية على مستوى منظمة العمل الدولية، الوثيقة GB.335/INS/9، ٢٠١٩. ويتضمن الجزء ثانياً مزيداً من التفاصيل بشأن برامج محددة لتنمية القدرات والمبادرات الرئيسية المتخذة لتحقيق النتائج السياسية والنتائج التمكينية.

٢٦. وكان تعزيز التعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث عنصراً مهماً في استراتيجية منظمة العمل الدولية الرامية إلى تعزيز القدرة المؤسسية للحكومات ومنظمات الشركاء الاجتماعيين. وبفضل موارد التعاون التقني في الميزانية العادية وشركاء التمويل من الجنوب العالمي، وضعت منظمة العمل الدولية ٢٨ مشروعاً تغطي ٨٠ بلداً، تبادلت فيها الهيئات المكونة الخبرات والممارسات الجيدة في توفير خدمات التوظيف والتمكين الاقتصادي للمرأة وسياسات العمالة والمهارات وإضفاء السمة المنظمة والسلامة والصحة المهنيين والانتقال العادل والاقتصاد الأخضر وإحصاءات سوق العمل وهجرة اليد العاملة والتنمية الريفية، وغيرها من المواضيع ذات الأولوية.

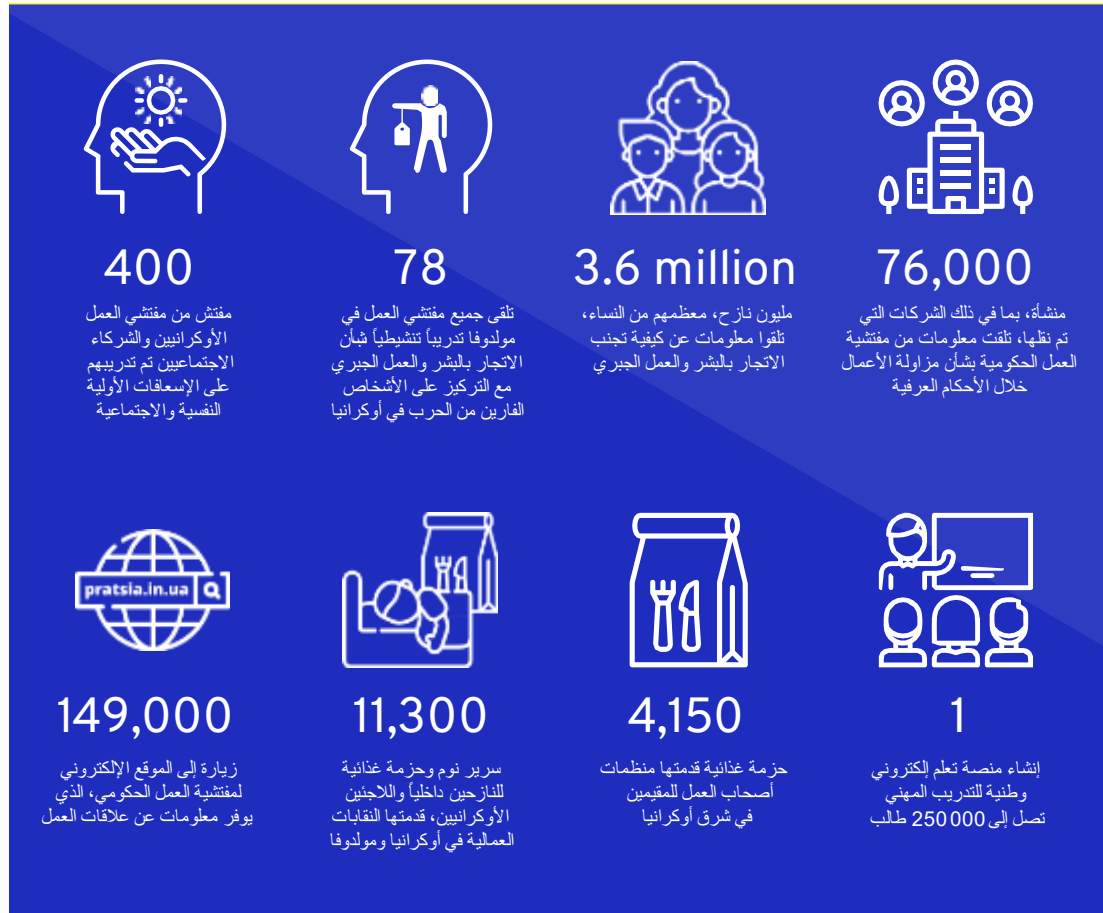
دعم الانتعاش من الأزمات المتمحور حول الإنسان من أجل تحقيق السلام والقدرة على الصمود

٢٧. خلال فترة السنتين، ظل العديد من البلدان والملايين من الأشخاص عالقين في أوضاع هشة ناجمة عن الكوارث والنزاعات. ودُعيت منظمة العمل الدولية إلى التدخل في أعقاب الأزمات الناجمة عن الكوارث الطبيعية في مدغشقر وباكستان والفلبين وتركيا والجمهورية العربية السورية، فضلاً عن النزاعات العنيفة في أوكرانيا وغزة. وأكدت الإجراءات المتخذة في هذه المجالات على أهمية تعزيز العمالة والعمل اللائق كمحركات للانتعاش والقدرة على الصمود وإحلال السلام.

٢٨. وبعد الزلزال الذي ضرب الجمهورية العربية السورية في شباط/فبراير ٢٠٢٣، على سبيل المثال، وضعت منظمة العمل الدولية سلسلة من التدخلات لتعزيز الاستثمارات والبرامج كثيفة العمالة وتوليد وظائف مؤقتة وتطوير المهارات والمساهمة في إعادة تأهيل البنية التحتية المادية.

٢٩. وفي أوكرانيا، في بداية العدوان الروسي، دعمت منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة لتقديم المساعدة الفورية إلى السكان. ومن الأمثلة على ذلك قيام نقابات العمال الأوكرانية والمولدوفية بتوفير المأوى للاجئين باستخدام مراكز التدريب والإجازات التابعة لها، فضلاً عن الحملات الإعلامية بشأن مخاطر الاتجار بالبشر بالنسبة للنازحين داخلياً (الشكل ٣). ومع استمرار تسبب النزاع في خسائر فادحة في فرص العمل والدخل، دعمت المنظمة المبادرات الرامية إلى الحفاظ على الوظائف والمنشآت وسبل العيش، وسيجري تعزيزها من خلال وجود أقوى لمنظمة العمل الدولية في البلاد في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

الشكل ٣: مساعدة مقدمة من منظمة العمل الدولية خلال أزمة أوكرانيا



٣٠. وفي أعقاب نشوب الأعمال العدائية في ٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٣، وكجزء من تدخلات الإغاثة في برنامج الاستجابة لحالات الطوارئ في فلسطين المكوّن من ثلاث مراحل، وأطلق المكتب منحة مساعدة عاجلة للاتحاد العام لنقابات عمال فلسطين، والصندوق الفلسطيني للتشغيل ووكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى (الأونروا)، من أجل تقديم المساعدة الفورية إلى ٨ ٠٠٠ عامل من غزة فقدوا وظائفهم وتشردوا في الضفة الغربية. وقدم المساعدة لاتحاد الغرف التجارية الصناعية الزراعية الفلسطينية لضمان تخليص الحاويات من المرافئ الإسرائيلية، بحيث تم تخليص ١٢٠ حاوية بحلول نهاية عام ٢٠٢٣. كذلك، تعاونت منظمة العمل الدولية مع الجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني لتقييم أثر النزاع على العمال وأصحاب العمل في الضفة الغربية وغزة ومع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن تقييم نوعي للأثر على سوق العمل، في الضفة الغربية أساساً، بما في ذلك تحليل معمّق للاحتياجات من المهارات بهدف تسهيل الانتعاش في مرحلة ما بعد الأزمة. وأخيراً، بدأت المناقشات مع مختلف وكالات الأمم المتحدة للتخطيط لمبادرات الانتعاش في غزة، التي ينبغي أن تركز على إعادة تأهيل البنية التحتية كثيفة العمالة لجعل الاستثمارات أغنى بفرص العمل وضمان تماشيها مع مبادئ العمل اللائق.

تكييف طرائق تقديم الخدمات لتحسين الأداء التنظيمي

٣١. خلال فترة السنتين، واصلت منظمة العمل الدولية اتباع مسار التحسينات في أدائها التنظيمي بناء على التغييرات التي أدخلتها في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ على أساليب عملها وسياساتها وممارساتها وأنظمتها. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢، بدأت منظمة العمل الدولية فترة إدارة من خمس سنوات يرأسها مدير عام جديد، مما أدى إلى إعادة تنظيم هيكلية المقر الرئيسي في شكل مجموعات مواضيعية ووظيفية تركز على الرغبة في تعزيز طرائق عمل تضيف فعالية أكبر على الوفاء بولاية المنظمة المتمثلة في العدالة الاجتماعية. وفي هذا السياق، اتخذت تدابير محددة لتدعيم ممارسات العمل وطرائق العمل الجديدة، مع مراعاة الدروس المستخلصة من فترة جائحة كوفيد-١٩. وتشمل بعض التدابير الملحوظة ما يلي:

- في حين عادت دورات مجلس إدارة مكتب العمل الدولي ومؤتمر العمل الدولي إلى الانعقاد كلياً في شكل حضوري، فإن إمكانية الوصول عن بُعد إلى بعض الدورات والجلسات، مُنحت بالتشاور مع الهيئات المكونة الثلاثية. وفي مؤتمر العمل الدولي، أُتيحت للمتحدثين إمكانية مخاطبة الجلسة العامة عن طريق بيانات فيديو مسجلة مسبقاً. وجرى بث الجلسة العامة للمؤتمر مباشرة عبر الإنترنت لإتاحتها لجمهور عريض بجميع لغات منظمة العمل الدولية. وفي مجلس الإدارة، نَقَذَ نهج المسار السريع للنظر في البنود غير المثيرة للجدل.
- توجهاً لتحقيق أوجه الكفاءة الكاملة في إدارة مكان العمل، استخدم المكتب التكنولوجيات السحابية لتطبيق نظام متكامل لإدارة مكان العمل والاستعاضة عن التطبيقات القديمة المخصصة القائمة بذاتها. كما أدخلت تحسينات إضافية لتسهيل الوصول الرقمي وتقوية الصمود السيبراني وزيادة الأمن في مباني منظمة العمل الدولية وتعزيز شفافية المعلومات البرامجية والمالية.
- في تموز/يوليه ٢٠٢٣، أطلق المكتب سياسة تجريبية مدتها ١٨ شهراً بشأن ترتيبات عمل مرنة توفر فرصاً لتحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة في صفوف نسبة مئوية أكبر بكثير من الموظفين. وقد بدأ تنفيذ ذلك بالترافق مع أحكام واضحة من أجل: دعم وجود مناسب في المكتب لتلبية الاحتياجات التشغيلية؛ ضمان تخصيص وقت يضمّ الجميع لإتاحة العمل الجماعي؛ وضع حدود محددة المعالم للجوء إلى العمل عن بُعد خارج مركز العمل.

٣٢. واتخذ المكتب إجراءات لتعزيز المساواة بين الجنسين وإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة^{١٠} وعدم التمييز ومنع التحرش الجنسي. وكان من شأن خطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥، التي ناقشها مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠٢٢،^{١١} أن أنشأت إطاراً تشغيلياً ورصدياً يعزز الالتزام والتعاون والمساءلة تجاه المساواة بين الجنسين بين موظفي منظمة العمل الدولية وإدارتها. وأفضت مجموعة من الجهود المؤسسية والقرارات التنفيذية إلى زيادة النسبة المئوية في المناصب العليا في منظمة العمل الدولية (فئة P5 وما فوق، بالنسبة إلى الموظفين الدائمين) التي تشغلها النساء، فبلغت نسبة ٤٢ في المائة بحلول نهاية عام ٢٠٢٣، متخطية هدف ٤٠ في المائة المحدد في استراتيجية الموارد البشرية لمنظمة العمل الدولية.^{١٢}

^{١٠} انظر: ILO, *ILO Disability Inclusion Policy and Strategy 2020-23*, 2021.

^{١١} انظر:

The ILO Action Plan is aligned with UN-SWAP: UN System-Wide Action Plan on Gender Equality and the Empowerment of Women, 2012.

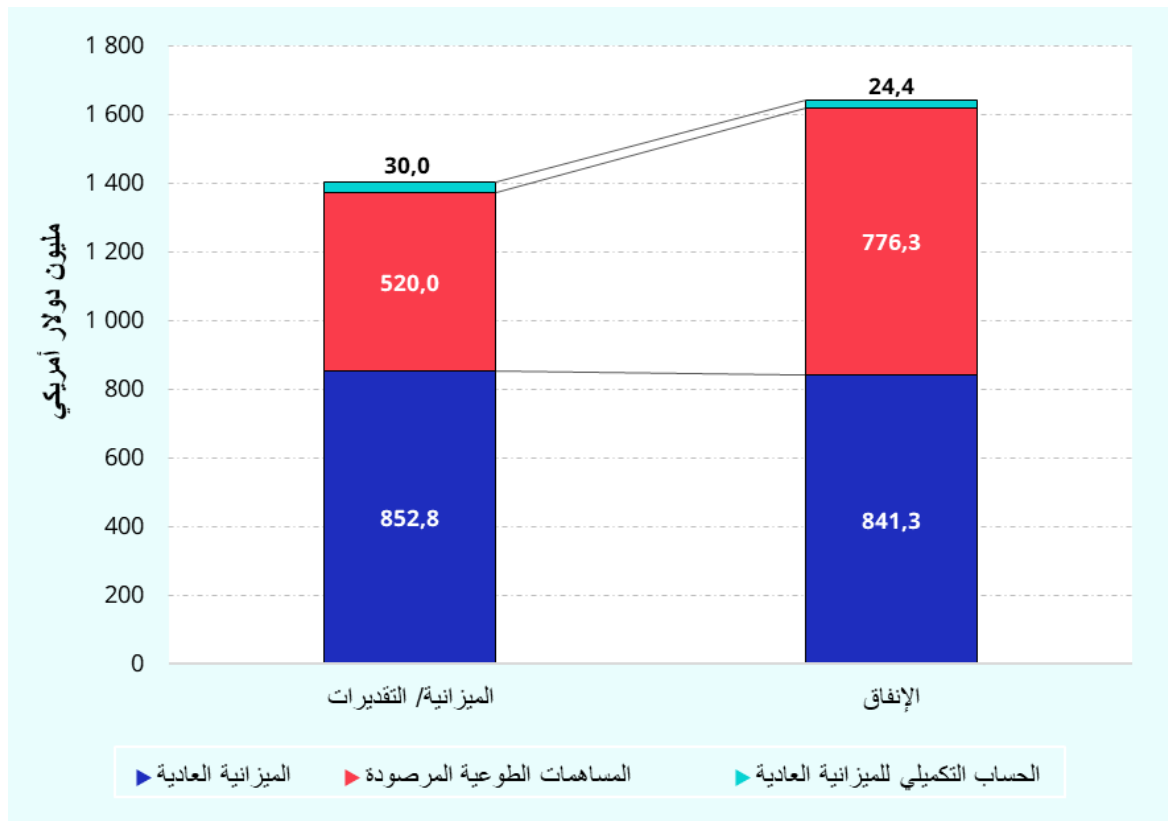
^{١٢} منظمة العمل الدولية، *استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥*، الوثيقة GB.343/PFA/14، ٢٠٢١.

٣٣. وشملت أنشطة التوعية التي أطلقت في آب/ أغسطس ٢٠٢٢ لزيادة تنوع القوى العاملة، دورة تعليمية إلكترونية إلزامية تسعى إلى تعزيز ثقة الموظفين والتزامهم بتشجيع إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة. واعتمد العديد من كيانات الأمم المتحدة الأخرى دورة منظمة العمل الدولية كأساس لتطوير دورات دمج الإعاقة لموظفيها. ولا يزال تعزيز مكان عمل يسوده الاحترام والسلوك الأخلاقي يمثل أولوية. ومن بين المبادرات الأخرى، واصل المكتب تطوير "حملة الاحترام" لمنع التحرش الجنسي والتصدي له من خلال التدريب الإلزامي والمواد التوجيهية وأنشطة استثارة الوعي. ووضعت مجموعة إجراءات أكثر وضوحاً لتنظيم العملية التأديبية إلى جانب مجموعة واسعة من الإجراءات التأديبية.

النقاط البارزة في الميزانية والإنفاق

٣٤. بلغ إجمالي الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، ما مقداره ٨٥٢,٨ مليون دولار أمريكي، خصص منها ٦٧٨,٧ مليون دولار أمريكي لتحقيق النتائج السياسية (الشكل ٤). بالإضافة إلى ذلك، قدرت منظمة العمل الدولية أن الإنفاق من خارج الميزانية في فترة السنتين على النتائج السياسية سيبلغ ٥٥٠ مليون دولار أمريكي، منها ٣٠ مليون دولار أمريكي ممول من الحساب التكميلي للميزانية العادية. وبلغ مجموع الإنفاق الفعلي للميزانية العادية خلال فترة السنتين ٨٤١,٣ مليون دولار أمريكي، أي ٩٨,٧ في المائة من الميزانية، وبلغ الإنفاق من خارج الميزانية ٨٠٠,٧ مليون دولار أمريكي (منها ٢٤,٤ مليون دولار أمريكي من الحساب التكميلي للميزانية العادية)، أي أكثر من ٤٥ في المائة من التقديرات.

◀ الشكل ٤: ميزانية منظمة العمل الدولية وإنفاقها في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣



ما هي مصادر موارد منظمة العمل الدولية؟

٣٥. يُمول تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية من الاشتراكات المقدّرة للدول الأعضاء في الميزانية العادية للمنظمة والمساهمات الطوعية المقدمة من الجهات المانحة لمشاريع التعاون الإنمائي أو كتمويل غير مرصود من خلال الحساب التكميلي للميزانية العادية. وقدم حوالي ١٤٠ شريكاً، بما في ذلك الوكالات الحكومية والمنظمات متعددة الأطراف والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني، تمويلاً طوعياً للمنظمة من خلال طرائق متنوعة، بما في ذلك الشراكات بين القطاعين العام والخاص والصناديق الاستثمارية المباشرة للموارد المحلية للدول الأعضاء التي تطلب مساعدة منظمة العمل الدولية وترتيبات التعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي.

٣٦. ووصلت الموافقات الجديدة على التمويل الطوعي في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ إلى مبلغ غير مسبوق قدره ٩٩٢ مليون دولار أمريكي، أي بزيادة قدرها ٤٧ في المائة مقارنة بالفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، مما يدل على تضامن شركاء منظمة العمل الدولية واعترافهم بأهمية العدالة الاجتماعية والعمل اللائق لمواجهة التحديات العالمية.

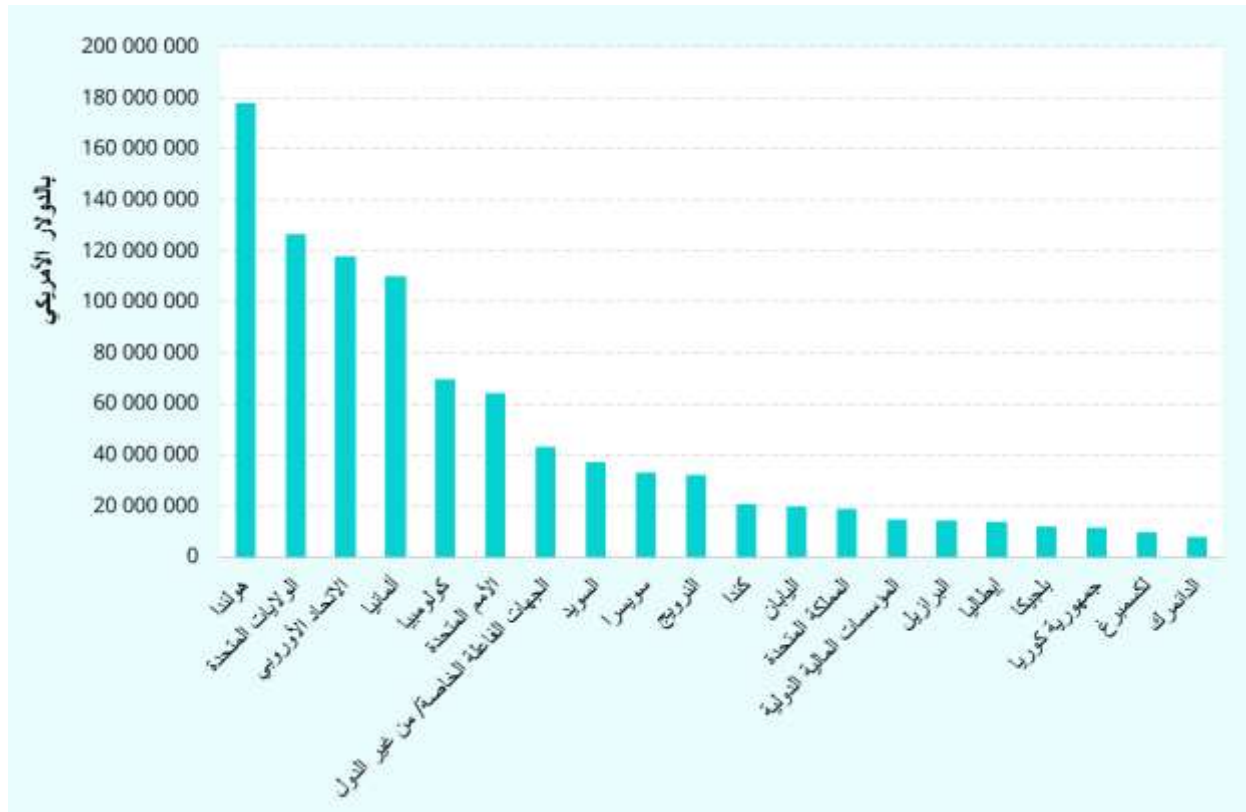
٣٧. ويرجع هذا المستوى القياسي من تعبئة الموارد في معظمه إلى: زيادة المساهمات الطوعية من حكومتي الولايات المتحدة الأمريكية وألمانيا؛ صندوق استثماري بموارد محلية من حكومة كولومبيا للعمل على تنمية المهارات في البلاد؛ مساهمة استثنائية تزيد على ١٠٠ مليون دولار أمريكي من حكومة هولندا للمرحلة الثانية من مشروع الشراكة PROSPECTS (الإطار ٣). وواصل الاتحاد الأوروبي وغيره من الشركاء التقليديين الرئيسيين لمنظمة العمل الدولية دعمهم الأساسي لبرنامج التعاون الإنمائي للمنظمة.

◀ الإطار ٣: مشروع PROSPECTS

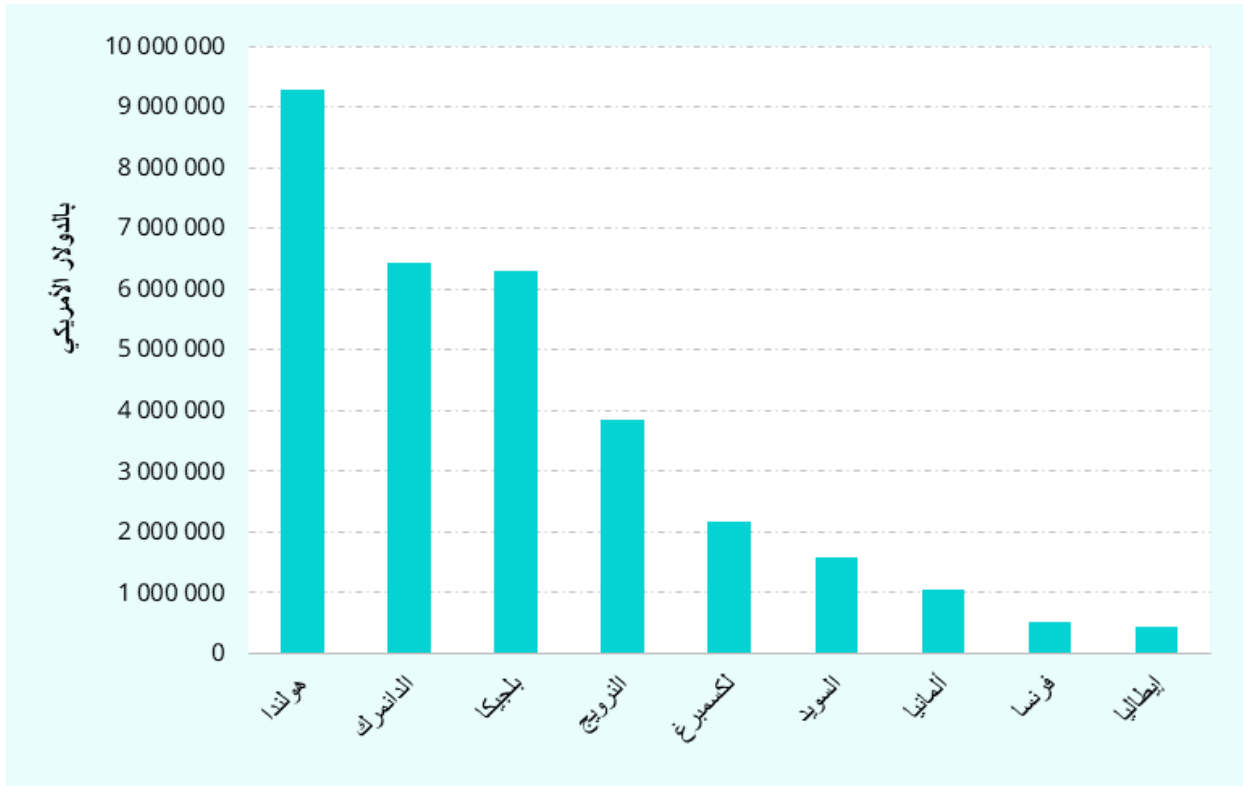
"الشراكة من أجل تحسين آفاق النازحين قسراً والمجتمعات المضيفة" (PROSPECTS) هي مشروع تموله حكومة هولندا وتنفذه منظمة العمل الدولية بالاشتراك مع مؤسسة التمويل الدولية والمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) والبنك الدولي. وفي الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، وضعت الشراكة PROSPECTS استراتيجية متكاملة تجمع بين تعزيز المهارات والتوظيف وتنمية المنشآت ومشاركة الشباب وحقوقهم في العمل، وقد استفاد منها آلاف الرجال والنساء في مصر وإثيوبيا والعراق والأردن وكينيا ولبنان والسودان وأوغندا. وتم تمديد عملية التدخل حتى عام ٢٠٢٧.

٣٨. وساهمت أكبر ٢٠ جهة مانحة في منظمة العمل الدولية بنسبة ٩٦ في المائة من مجموع المساهمات الطوعية (الشكل ٥). وبلغ إجمالي التمويل الطوعي غير المرصود من المساهمين التسعة في الحساب التكميلي للميزانية العادية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، ما مقداره ٣١,٦ مليون دولار أمريكي، مما يؤكد استمرار الدعم لطريقة التمويل الاستراتيجية هذه (الشكل ٦).

◀ الشكل ٥: أهم ٢٠ جهة مساهمة في التمويل من خارج الميزانية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣



الشكل ٦: الجهات المانحة في الحساب التكميلي للميزانية العادية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣



أين تُنفق موارد منظمة العمل الدولية وعلى أي وجه إنفاق؟

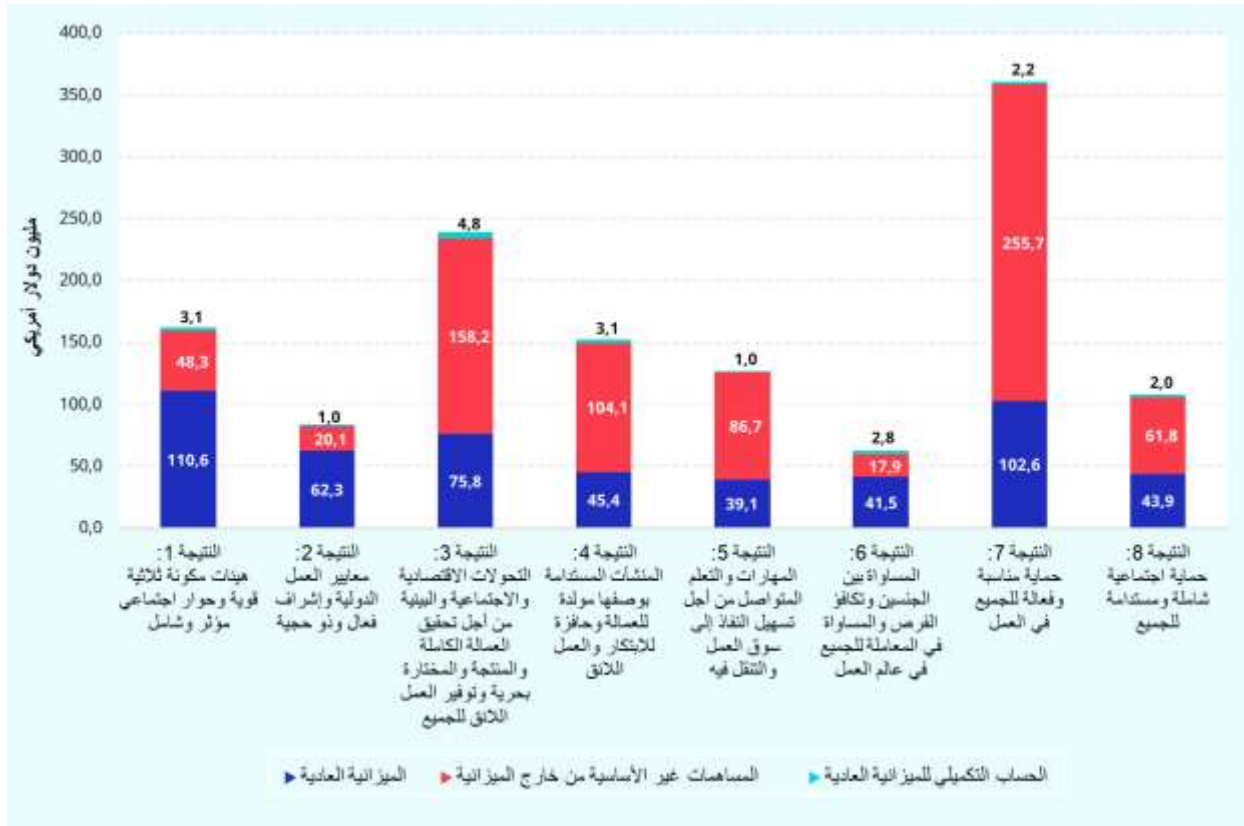
٣٩. وفي الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، أنفقت منظمة العمل الدولية ١,٣ مليار دولار أمريكي على تحقيق النتائج السياسية الثماني المدرجة في برنامجها (باستثناء خدمات الدعم). وتأتى ما قدره ٥٢١ مليون دولار أمريكي من هذا المبلغ من الميزانية العادية و٧٥٢,٨ مليون دولار أمريكي من التمويل الطوعي غير الأساسي و٢٠ مليون دولار أمريكي من الحساب التكميلي للميزانية العادية (الشكل ٧). وشكل إنفاق التمويل الطوعي ما يقرب من ٦٠ في المائة من إجمالي الإنفاق على النتائج السياسية. كما ساهم بعض التمويل الطوعي في تحقيق النتائج التمكينية، لا سيما تطوير نُظم معلومات وإحصاءات سوق العمل.

٤٠. بالإضافة إلى ذلك، أنفقت منظمة العمل الدولية ١٧٧,٤ ملايين دولار أمريكي على سير عمل أجهزة رسم السياسات مثل مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية وخدمات الدعم والإدارة والاستثمارات المؤسسية وغيرها من البنود الطارئة أو الاستثنائية.

٤١. وكان إنفاق الميزانية العادية على النتائج السياسية أقل بقليل من الميزانية المحددة في بداية فترة السنتين (معدل التنفيذ ٩٨ في المائة)، مع وجود اختلافات طفيفة بين النتائج السياسية^{١٢} وعلى النقيض من ذلك، فإن الإنفاق على برامج التعاون الإنمائي الممولة من خلال المساهمات من خارج الميزانية تجاوز التقديرات المحددة قبل بداية فترة السنتين بنسبة ٤٩ في المائة.

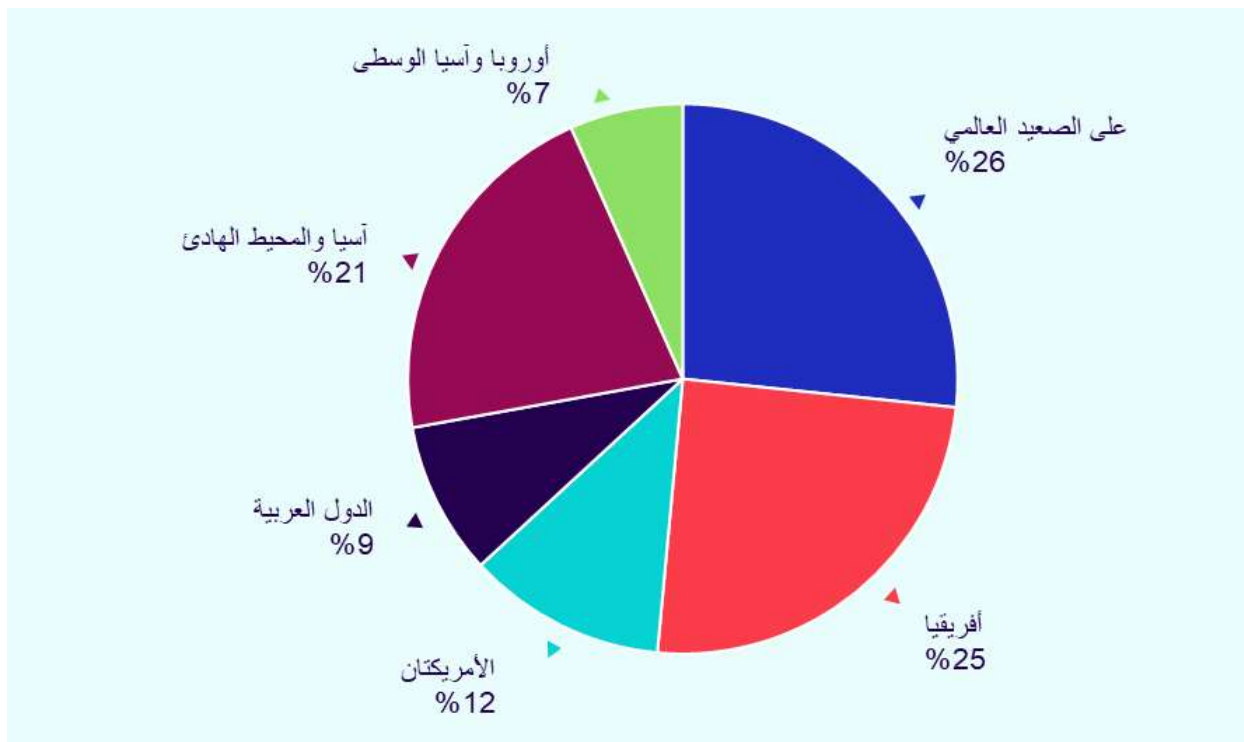
^{١٢} يقدم الملحق الخامس معلومات إضافية عن إنفاق منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، حسب النتيجة السياسية والوحدة التنظيمية.

◀ الشكل ٧: إجمالي الإنفاق حسب النتيجة السياسية (بملايين الدولارات الأمريكية)



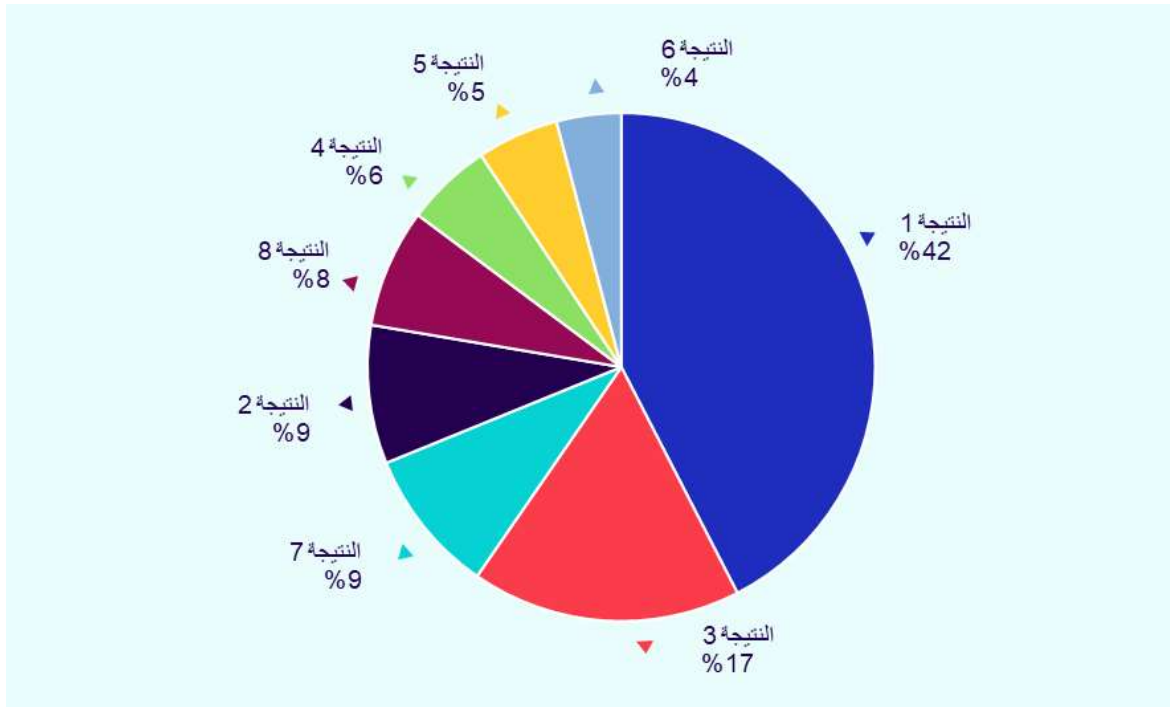
٤٢. وكانت نسبة ٧٤ في المائة من الإنفاق على تحقيق النتائج السياسية مُحققة في الأقاليم بتخصيص ٢٦ في المائة للأنشطة العالمية (في مجال تنمية المعارف والقدرات والمشورة السياسية والأنشطة المعيارية) (الشكل ٨).

◀ الشكل ٨: إجمالي الإنفاق على النتائج السياسية حسب الإقليم (النسبة المئوية)



٤٣. وأنفق ما مجموعه ٤١,٤ مليون دولار أمريكي من الميزانية العادية على التعاون التقني لدعم النتائج السياسية والتوعية بشأن العمل اللائق وأنشطة بناء القدرات المؤسسية المنفذة عن طريق مركز تورينو والتعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث، أي زيادة بمقدار ٣,٢ مليون دولار أمريكي مقارنة بالفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. وحصلت النتيجة ١ المتعلقة بالحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي على الحصة الكبرى من موارد التعاون التقني في الميزانية العادية (الشكل ٩).

الشكل ٩: توزيع إنفاق التعاون التقني في الميزانية العادية حسب النتيجة السياسية



٤٤. وبلغ إنفاق الحساب التكميلي للميزانية العادية خلال فترة السنتين ٢٤,٤ مليون دولار أمريكي، وهو أقل مما كان مقدراً. ويمثل هذا المبلغ ١,٥ في المائة من إجمالي إنفاق منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين ٣,٢ في المائة من إنفاق المساهمات الطوعية للتعاون الإنمائي. غير أن الحساب التكميلي للميزانية العادية ساهم بنسبة ١٠ في المائة في النتائج القطرية المذكورة والمحقة خلال فترة السنتين، مما يؤكد الأهمية الاستراتيجية لمصدر التمويل هذا للاستجابة لطلبات الهيئات المكونة في المجالات ذات الأولوية (الشكل ١٠). ويشمل ذلك النتائج في البلدان في أوضاع الأزمات مثل أوكرانيا.

الشكل ١٠: الإنفاق في إطار الحساب التكميلي للميزانية العادية والنتائج المحققة بمساهمة الحساب التكميلي للميزانية العادية، حسب النتيجة السياسية

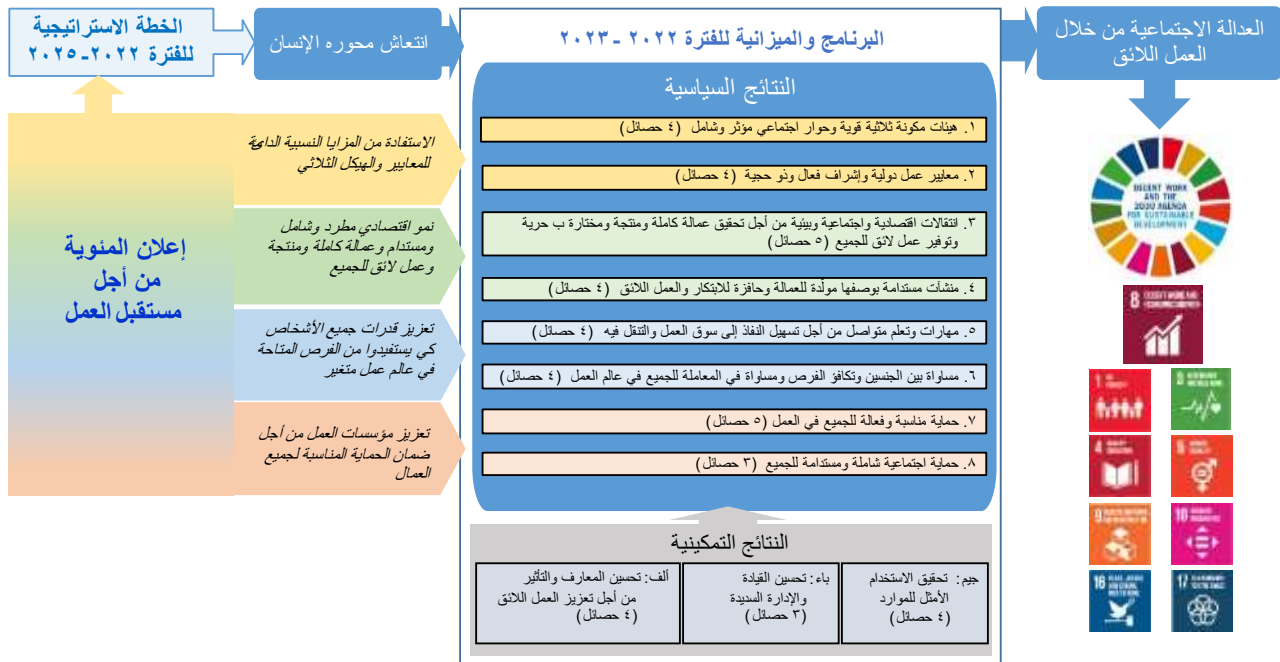


٤٥. إنَّ العنصر الرئيسي لهذا الأداء هو اعتماد استراتيجية مركزة لتخصيص الحساب التكميلي للميزانية العادية لتمويل عدد محدود من الإجراءات التي تنطوي على إمكانات كبيرة للتأثير في ثلاثة مجالات ذات أولوية: (١) تعزيز المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في عالم العمل من خلال الاستثمارات في اقتصاد الرعاية؛ (٢) الانتقال إلى الاقتصاد المنظم، مع إيلاء اهتمام خاص للمجموعات التي تواجه تحديات كبرى في طريقها إلى العمل اللائق؛ (٣) الانتقال العادل في سياق تغير المناخ ورقمنة الاقتصاد. علاوة على ذلك وتوخياً لتوليد أوجه التآزر وتحقيق وفورات الحجم، حُصِصت أموال الحساب التكميلي للميزانية العادية لبعض البلدان التي أعربت عن التزام رفيع المستوى وبدأت في وضع خرائط طريق لتنفيذ المسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل. وفي الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، ستتكب منظمة العمل الدولية على تعزيز استخدام الحساب التكميلي للميزانية العادية كتمويل محفّز لتعزيز النهج المتكاملة لتحقيق العدالة الاجتماعية في المجالات الثلاثة ذات الأولوية المذكورة أعلاه ولتحقيق نتائج العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد.

◀ الجزء الثاني - الأداء التنظيمي في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

٤٦. يقدم هذا الجزء من التقرير تحليلاً لأداء منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين مقابل الالتزامات والحصائل والأهداف المحددة للنتائج السياسية والنتائج التمكينية الواردة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ (الشكل ١١)، في العالم وبحسب الإقليم. وبشكل عام، تجاوزت النتائج المحققة خلال فترة السنتين الأهداف، مما يشير إلى أن المنظمة تمكنت من تكييف خطط عملها للاستجابة في الوقت المناسب وبفعالية للاحتياجات والطلبات الناشئة من هيئاتها المكونة. وتقدم لوحة متابعة نتائج العمل اللائق في منظمة العمل الدولية معلومات مفصلة عن النتائج التي تحققت بمساهمة المنظمة، وغيرها من التفاصيل المعنية بالتقدم المحرز في المجالات السياسية وفي الأقاليم.

◀ الشكل ١١: ملخص عن عناصر البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣



لمحة عامة شاملة عن النتائج

٤٧. قدّمت منظمة العمل الدولية مساهمات كبيرة في تحقيق ١٠٣٩ نتيجة^{١٤} في ١٤٢ دولة عضواً ومنطقة واحدة وخمس منظمات إقليمية ودون إقليمية في إطار النتائج السياسية الثماني (الشكل ١٢)^{١٥}، متجاوزة الهدف المحدد لفترة السنتين بنسبة ٨ في المائة.

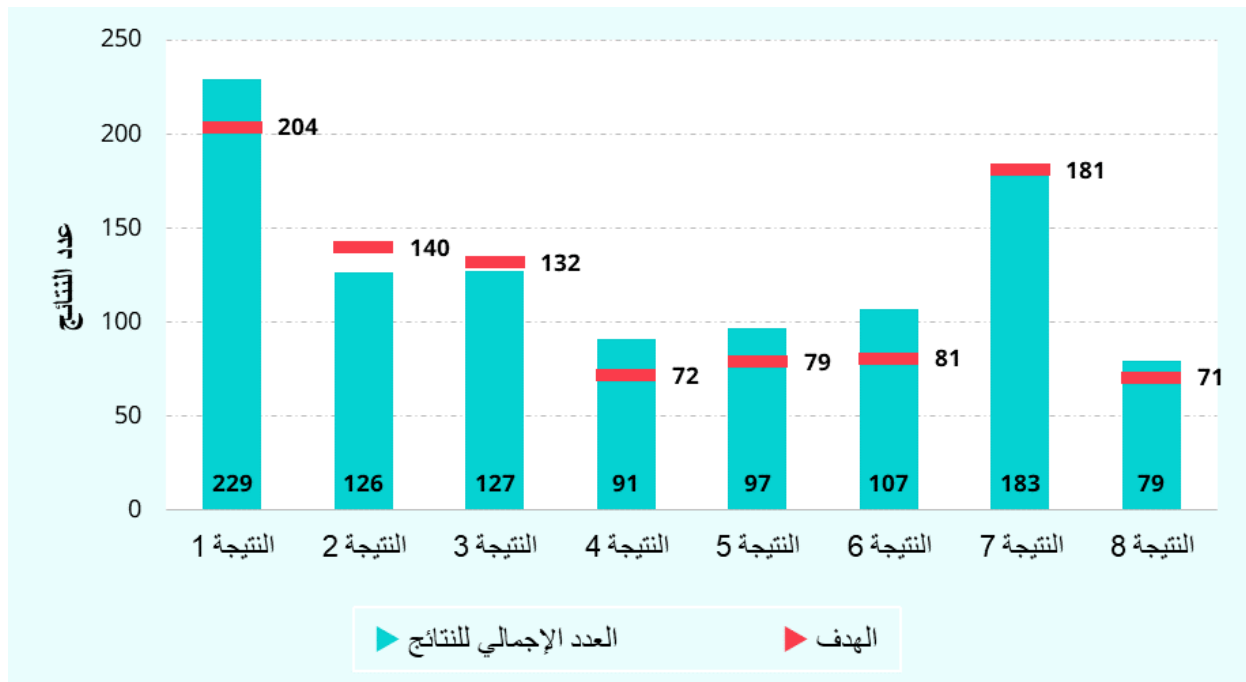
- في إطار النتيجة ١، ساهمت منظمة العمل الدولية في تحقيق ٢٢٩ نتيجة، بنسبة قدرها ١٢ في المائة فوق الهدف المحدد، بما في ذلك ١٢٩ نتيجة تتعلق بزيادة القدرة المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال (٩ في المائة فوق الهدف المحدد)، و ١٠٠ نتيجة تتعلق بتعزيز إدارات العمل ومؤسسات الحوار الاجتماعي.

^{١٤} يُفهم بالنتيجة أي تحسّن محقق في القدرات أو السياسات أو التشريعات الخاصة بالعمل اللائق - بما في ذلك التصديقات على معايير منظمة العمل الدولية - خلال فترة السنتين في دولة عضو بدعم من منظمة العمل الدولية، ويمكن قياسه من خلال مؤشرات النواتج المحددة في البرنامج والميزانية.

^{١٥} يتضمن الملحق الثاني جدولاً يبين الأهداف المحددة والنتائج المحققة بالنسبة إلى جميع مؤشرات الحصائل في إطار النتائج السياسية الثماني.

- في إطار النتيجة ٢، تشمل النتائج المحققة البالغ عددها ١٢٦ نتيجة (بنسبة قدرها ١٠ في المائة دون الهدف المحدد) ٩٧ تصديقاً على الاتفاقيات والبروتوكولات،^{١٦} والتقدم المحرز في إنشاء آليات ثلاثية لتنفيذ معايير العمل الدولية في ١٤ بلداً، و ١٥ مبادرة لتطبيق المعايير القطاعية.
- في إطار النتائج ٣ إلى ٨، تحققت ٦٨٤ نتيجة (بنسبة قدرها ١١ في المائة فوق الهدف المحدد) تشير إلى تحسين قدرة الدول الأعضاء على مواجهة تحديات عالم العمل في مجالات العمالة والمنشآت المستدامة وتنمية المهارات والمساواة في عالم العمل والحماية في العمل والحماية الاجتماعية.

◀ الشكل ١٢: العدد الإجمالي للنتائج المحققة والهدف بحسب النتيجة السياسية



٤٨. بالإضافة إلى النتائج الواردة في إطار النتائج السياسية، دعمت منظمة العمل الدولية إدخال تحسينات على نُظم إحصاءات ومعلومات سوق العمل في ٢٨ دولة عضواً (انظر المعلومات المحددة في القسم المتعلق بالنتائج التمكينية، (النتيجة ألف)).

المساهمة في المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

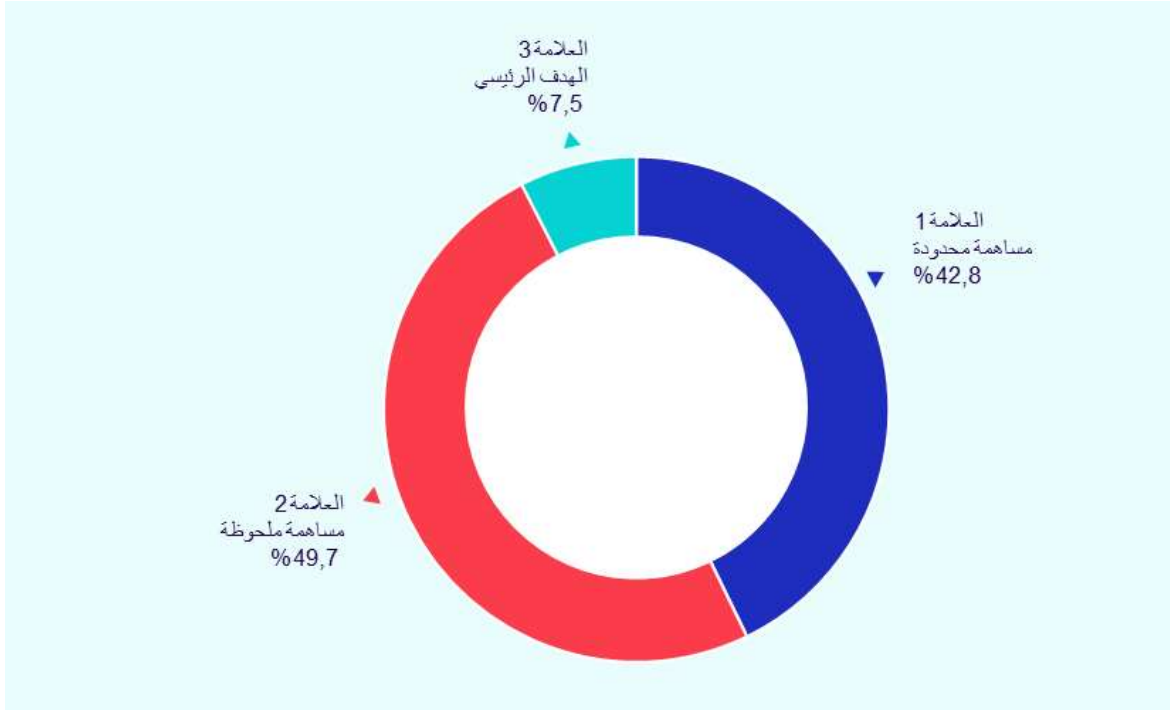
٤٩. إن تعزيز المساواة بين الجنسين والقضاء على التمييز في عالم العمل هدفان أساسيان ومتكاملان في جميع برامج ومبادرات منظمة العمل الدولية. وفي حين أفيد عن إحراز نتائج محددة والإبلاغ عنها في إطار النتيجة السياسية ٦، بُذلت جهود من أجل إدماج هذا الهدف في جميع النتائج الأخرى. ولأغراض الرصد والإبلاغ، وتمشياً مع الممارسة المرعية في الأمم المتحدة، يقوم نظام منظمة العمل الدولية للإدارة القائمة على النتائج بتصنيف نتائج البرامج القطرية في كافة المجالات السياسية وفقاً لمساهمتها في تحقيق هذا الهدف، من خلال استخدام علامة ثلاثية المقاييس.^{١٧}

^{١٦} يضم الملحق الأول كافة التصديقات المسجلة خلال فترة السنتين.

^{١٧} تطبق العلامة ٣ عندما يكون تعزيز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز هو الهدف الرئيسي لأنشطة منظمة العمل الدولية ونتائجها. وتطبق العلامة ٢ عندما تُسهم أنشطة منظمة العمل الدولية ونتائجها المحققة في المجالات السياسية الأخرى مساهمة كبيرة في النهوض بهذا الهدف عن طريق معالجة الأسباب الجذرية لانعدام المساواة والتمييز على أساس الجنس. وتطبق العلامة ١ عندما تتسم أنشطة منظمة العمل الدولية ونتائجها في المجالات السياسية الأخرى ببعض التركيز على النهوض بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز، ولكنها تُسهم مساهمة محدودة بغية تحقيق التقدم في هذا المجال. ويشمل ذلك، على سبيل المثال، التدابير المتخذة بهدف ضمان مشاركة المرأة في مبادرات بناء القدرات أو إنتاج المعلومات والمعارف بشأن أوجه انعدام المساواة في سوق العمل.

٥٠. وشكل النهوض بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز الهدف الرئيسي في ٧ في المائة من النتائج المحققة خلال فترة السنتين، بينما أسهمت نسبة ٥٠ في المائة من النتائج الأخرى مساهمة كبيرة في تحقيق هذا الهدف (الشكل ١٣). وتتسق هذه النسب مع الأرقام المسجلة في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، وقدرها ٨ في المائة و٩٤ في المائة، على التوالي.

◀ الشكل ١٣: توزيع النتائج المحققة بحسب مساهمتها في المساواة بين الجنسين وعدم التمييز



٥١. تحققت معظم النتائج المعنية بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في إطار النتيجة السياسية ٦. والنتائج الأخرى التي كان في إطارها مساهمة ملحوظة في تحقيق هذا الهدف هي النتيجة ٧ بشأن توفير الحماية للجميع في العمل والنتيجة ٣ بشأن العمالة والنتيجة ٨ بشأن الحماية الاجتماعية (الشكل ١٤). وتعكس الاختلافات بين النتائج الأولوية المتفاوتة الممنوحة للمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في كل من الخدمات المطلوبة من منظمة العمل الدولية وعمل المكتب، وتشير إلى الحاجة إلى زيادة جهود التعميم، كما هو مبين في التقرير المرحلي لمنتصف المدة لخطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥.^{١٨}

الشكل ١٤: النتائج المحققة وفقاً للمساهمة في المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، بحسب النتيجة السياسية والعلامة



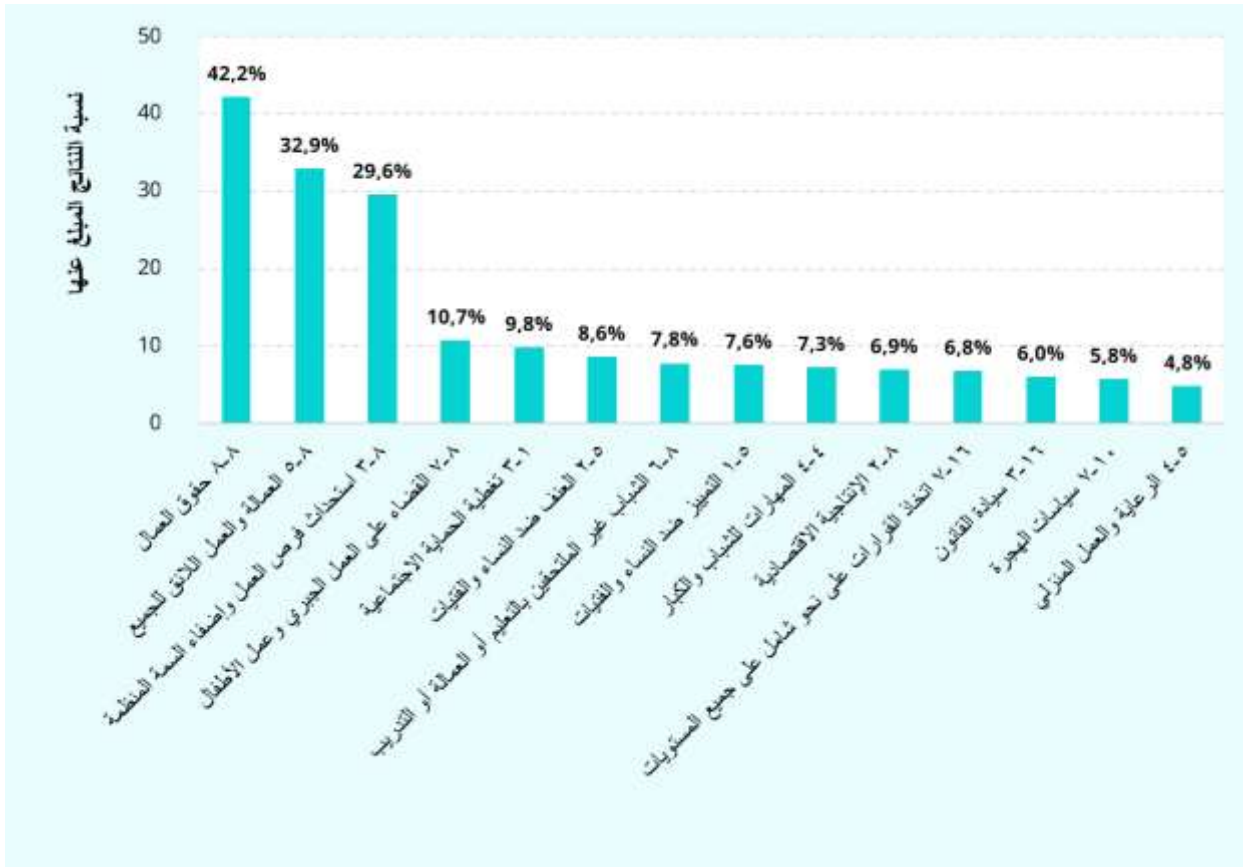
٥٢. ركّز العديد من النتائج المحققة في فترة السنتين على تعزيز المساواة للفئات المعرضة للتمييز في سوق العمل بسبب الإعاقة أو الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية أو الهوية الأصلية، أو على أساس هذه العوامل مجتمعة. وركزت نسبة تقلّ عن ٣٠ في المائة بقليل من هذه النتائج على تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في صفوف الأشخاص ذوي الإعاقة، في حين ركزت نسبة ١٦ في المائة على الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية، وركزت نسبة ١٣ في المائة على الشعوب الأصلية. ويجري توثيق معظم التقدم المحرز في هذا المجال في إطار النتيجة ٦. ولكن هناك أيضاً عدة أمثلة جديرة بالذكر في إطار نتائج أخرى، على غرار النتيجة ١ التي تشمل التوعية عن طريق الشركاء الاجتماعيين لوضع سياسات تشمل الإعاقة في عالم العمل؛ النتيجة ٧ التي تتناول تدابير تطوير سياسات حماية العمال وتوفير بيانات عمل صحية لهذه الفئات السكانية؛ النتيجة ٣ المرتبطة بتعزيز العمالة وخدمات التوظيف بهدف تسهيل الانتقالات العادلة للأفراد المستضعفين؛ النتيجة ٨ المرتبطة بتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية.

المساهمة في برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠

٥٣. يحدد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ كيفية مساهمة كل نتيجة سياسية في تحقيق غايات أهداف التنمية المستدامة الأساسية التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالمجالات التي تتمتع فيها منظمة العمل الدولية بميزة نسبية. ويشرح هذا التحليل كيف ساهمت النتائج المحققة خلال فترة السنتين ضمن إطار كل نتيجة سياسية في إحراز التقدم في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠.

٥٤. ويرتبط أكثر من ٩٣ في المائة من النتائج المحققة في إطار جميع النتائج السياسية ارتباطاً مباشراً بالهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة: تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع. وتعالج غالبية هذه النتائج الغاية ٨-٨ التي تركز على حقوق العمال؛ الغاية ٨-٥ المتعلقة بالعمالة والعمل اللائق للجميع؛ الغاية ٨-٣ المرتبطة بالسياسات التي تدعم الأنشطة الإنتاجية واستحداث فرص العمل اللائق وتنظيم المشاريع وإضفاء السمة المنظمة (الشكل ١٥).

الشكل ١٥ : مساهمة نتائج منظمة العمل الدولية في غايات مختارة من أهداف التنمية المستدامة



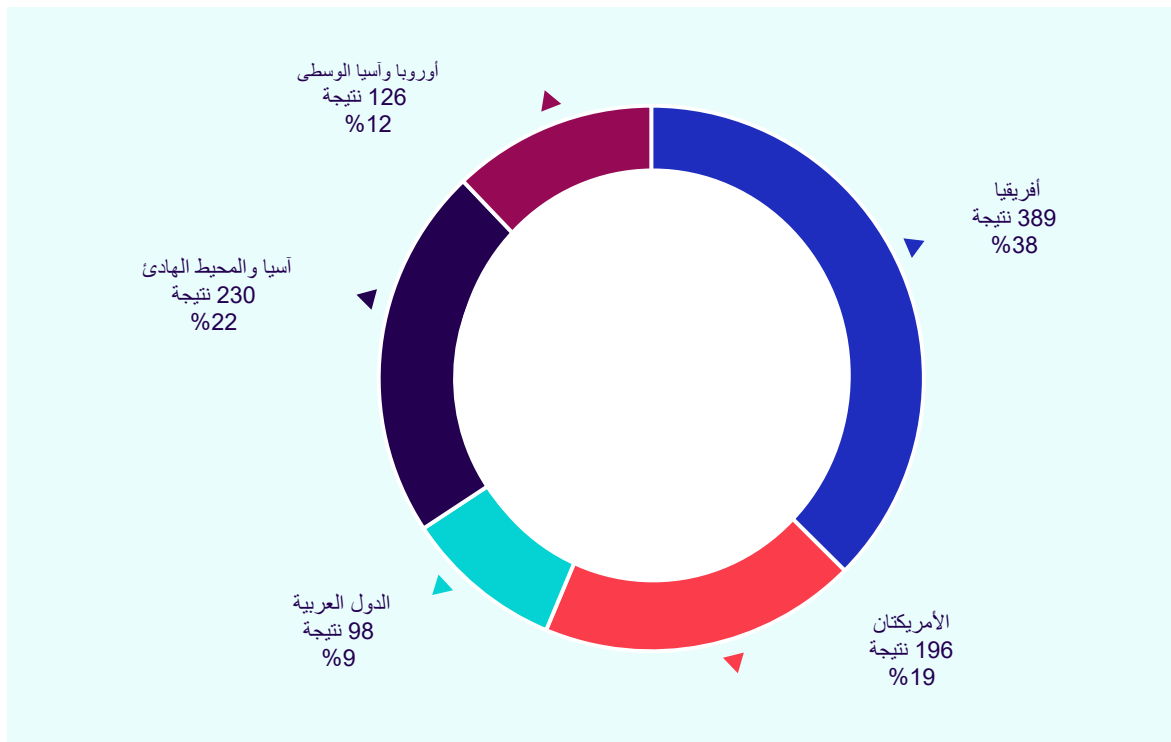
٥٥. يُظهر تحليل مساهمة منظمة العمل الدولية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة الأخرى ما يلي:

- ٢٥ في المائة من النتائج أسهمت، عبر جميع النتائج السياسية، في تحقيق الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة بشأن المساواة بين الجنسين. ويُعزى الأمر بشكل خاص إلى التصديق على الاتفاقية رقم ١٩٠ وتطبيقها، وإلى التدابير المعتمدة في الدول الأعضاء لتعزيز المساواة بين النساء والرجال في عالم العمل.
- ١٦ في المائة من النتائج أسهمت في تحقيق الهدف ١٦ من أهداف التنمية المستدامة بشأن السلام والعدل والمؤسسات القوية، لا سيما من خلال تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي.
- ١٤ في المائة من النتائج أسهمت في تحقيق الهدف ١٠ من أهداف التنمية المستدامة بشأن الحد من أوجه انعدام المساواة، لا سيما من خلال التدابير الرامية إلى استحداث الوظائف وتحسين ظروف العمل للأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والشعوب الأصلية، فضلاً عن تعزيز سياسات الأجور والحماية الاجتماعية.
- ١٣ في المائة من النتائج أسهمت في تحقيق الهدف ١ من أهداف التنمية المستدامة بشأن القضاء على الفقر، على وجه الخصوص عن طريق توسيع نطاق الضمان الاجتماعي وتعزيز أوضاع الحماية الاجتماعية.
- ١٠ في المائة من النتائج، لا سيما تلك المرتبطة بتنمية المهارات والتعلم المتواصل، أسهمت في تحسين الهدف ٤ من أهداف التنمية المستدامة بشأن التعليم الجيد.

النتائج بحسب الإقليم

٥٦. يقدم هذا القسم موجزاً عن النتائج المحققة في كل إقليم خلال فترة السنتين. ويستأثر إقليم أفريقيا بأكبر عدد من النتائج، يليه إقليم آسيا والمحيط الهادئ والأمريكتان وأوروبا وآسيا الوسطى والدول العربية (الشكل ١٦). ومن المهم تسليط الضوء على وجود ترابط بين عدد النتائج المحققة وعدد البلدان حيث نفذت منظمة العمل الدولية برامج التعاون والمساعدة التقنية الخاصة بها، وهو عدد أعلى في أفريقيا وآسيا والأمريكتين مقارنة بأقاليم أخرى. وحجم حافظة التعاون الإنمائي في كل إقليم، وهو أكبر في أفريقيا وآسيا، يبرر أيضاً الفرق في عدد النتائج المحققة.

الشكل ١٦: توزيع النتائج المحققة بحسب الإقليم



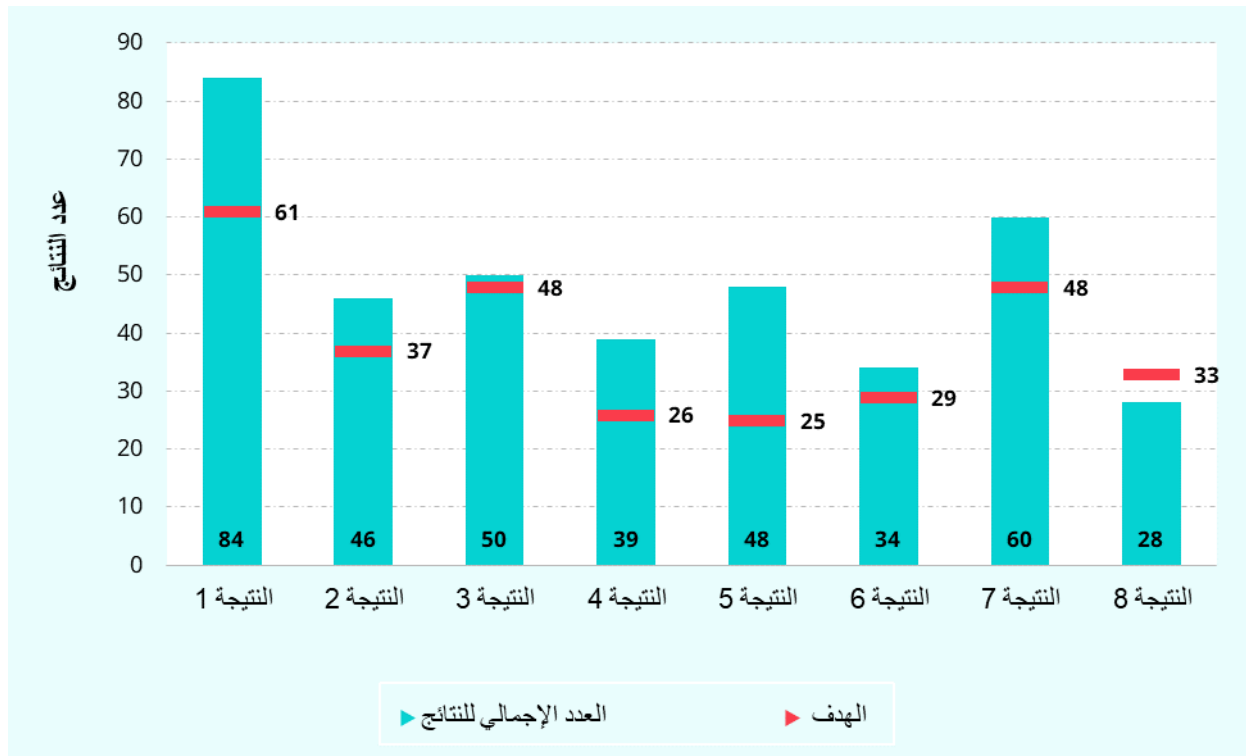
أفريقيا

الجدول ٢: ميزانية التعاون الإنمائي في أفريقيا

مجموع ميزانية التعاون الإنمائي في أفريقيا (٢٠٢٢-٢٠٢٣): ٢٦٠,٣ مليون دولار أمريكي			
أول خمسة شركاء إنمائيين		أول خمسة بلدان متلقية	
45.3 مليون دولار أمريكي	• هولندا	21.2 مليون دولار أمريكي	• إثيوبيا
30.6 مليون دولار أمريكي	• الاتحاد الأوروبي	19.7 مليون دولار أمريكي	• تونس
21.8 مليون دولار أمريكي	• الولايات المتحدة	17.9 مليون دولار أمريكي	• مصر
19.4 مليون دولار أمريكي	• ألمانيا	15.9 مليون دولار أمريكي	• كينيا
الصندوق الاستئماني متعدد الشركاء/ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	•	12.6 مليون دولار أمريكي	• الصومال
14.2 مليون دولار أمريكي			

٥٧. وبالتعاون مع المنظمات الدولية والإقليمية والوطنية، اضطلعت منظمة العمل الدولية بدور حاسم في تحقيق ٣٨٩ نتيجة في ٤٩ دولة عضواً أفريقية. وحقت هذه النتائج الهدف المنشود لمؤشرات الحصائل أو تخطته في سبع من النتائج السياسية الواردة في البرنامج والميزانية (الشكل ١٧). ويقدم هذا القسم لمحة عامة مقتضبة عن الإنجازات الرئيسية المحققة في الإقليم، والتي جرى تنظيمها وفقاً لمجالات الأولوية السبعة المحددة في [خطة التنفيذ](#) المكملة لإعلان أبيدجان لعام ٢٠١٩.

الشكل ١٧: النتائج المحققة والأهداف في أفريقيا، بحسب النتيجة السياسية



٥٨. وظائف لائقة من أجل أفريقيا، لا سيما للشباب (النتيجة السياسية ٣). أسهمت منظمة العمل الدولية في وضع سياسات العمالة الوطنية في عشرة بلدان وعززت خدمات التوظيف في ثماني دول أعضاء. وتم تقييم إمكانات خلق فرص العمل للاستثمارات في البنية التحتية في كافة أنحاء الإقليم، بما في ذلك في قطاعي النقل والطاقة في [كوت ديفوار](#) و [كينيا](#) و [السنغال](#) و [زامبيا](#). وقد اعتمدت عشرة بلدان تدابير لتسهيل الانتقالات العادلة في الاقتصاد الأخضر والاقتصاد الأزرق. وفيما يتعلق بالمبادرة العالمية بشأن العمل اللائق لصالح الشباب، حشدت منظمة العمل الدولية ١٤ مليون دولار أمريكي لتعزيز عمالة الشباب في الاقتصاد الرقمي. وبادرت الهيئات المكونة الثلاثية في الاتحاد الأفريقي، بدعم من منظمة العمل الدولية، في صياغة الاستراتيجية من أجل عمالة الشباب في أفريقيا.

٥٩. تحسين المهارات والتكنولوجيا (النتيجة السياسية ٥). دعمت منظمة العمل الدولية ١٤ بلداً في قياس عدم تطابق المهارات واستباق الاحتياجات المستقبلية من المهارات. وأسهمت مبادرة قارية مشتركة بين منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي للاتصالات في تدريب الشباب والكبار على المهارات الرقمية. كما وضعت منظمة العمل الدولية خطة استراتيجية لتنمية المهارات ضمن قطاع الطاقة في بلدان الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي واستمرت في دعم مؤسسات التدريب القائمة على اليد العاملة مع التركيز على إضفاء الطابع المحلي واستخدام التكنولوجيا المناسبة. وقد أدمجت جامعتان في الإقليم نهج منظمة العمل الدولية كثيف العمالة في مقراتهما.

٦٠. العمل اللائق في الاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي (النتائج السياسية ٣ و ٤ و ٧). في أيار/مايو ٢٠٢٢، وبالتعاون مع منظمة العمل الدولية ومفوضية الاتحاد الأفريقي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، شارك ١٦ بلداً في حوار سياسي إقليمي لوضع خطة عمل استراتيجية بغية تدعيم دور الاقتصاد غير المنظم في أفريقيا. كما عززت منظمة العمل الدولية تدابير محددة لضمان العمل اللائق في المناطق الريفية في عشر دول أعضاء، بما في ذلك من خلال برامج الاستثمار كثيفة العمالة، وأسهمت في تطوير تدابير ترمي إلى تسهيل إضفاء السمة المنظمة على المنشآت في سبعة بلدان.

٦١. **بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة (النتيجة السياسية ٤).** حثت منظمة العمل الدولية بنشاط تفعيل منطقة التجارة الحرة القارية الأفريقية بشكل كامل وتسهيل تنقل العمال، ودعمت الجماعات الاقتصادية الإقليمية في جهودها الرامية إلى تعزيز التكامل والمشاريع المشتركة والإنتاجية والعمل اللائق. وتعاونت منظمة العمل الدولية في وضع استراتيجيات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني وخطة التنفيذ (٢٠٢٣-٢٠٣٣) للاتحاد الأفريقي. وبفضل العديد من برامج التعاون الإنمائي، طورت ٢٠ دولة عضواً تدخلات ناجحة بغية تعزيز الإنتاجية والابتكار واستدامة المنشآت والاقتصاد الاجتماعي والتضامني، مع التركيز بشكل خاص على المنشآت الصغيرة.

٦٢. **هيكمل ثلاثي وحوار اجتماعي فعالان وشاملان (النتيجة السياسية ١).** واصلت منظمة العمل الدولية دعم مؤسسات وآليات الحوار الاجتماعي الوطنية، بما في ذلك المجالس الاقتصادية والاجتماعية ومجالس العمل الاستشارية وآليات تسوية نزاعات العمل، مما سمح بتحقيق النتائج المتوخاة في ١٢ بلداً. ونتج عن الجهود المبذولة لتعزيز قدرات منظمات الشركاء الاجتماعيين في الإقليم إنجازات مهمة لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في ٢٠ بلداً ولمنظمات العمال في ٢٠ دولة عضواً.

٦٣. **حماية اجتماعية للجميع وحماية جميع العمال (النتيجتان السياسيتان ٨ و ٧).** أدخلت تحسينات لافتة في عشرة بلدان في مجال توسيع نطاق التغطية وملاءمة نظم الحماية الاجتماعية الوطنية، لا سيما فيما يتعلق بإعانات البطالة والتغطية الصحية الشاملة. وأنشأت منظمة العمل الدولية "ساعة الحماية الاجتماعية في أفريقيا"، وهي أداة تفاعلية لرصد التقدم المحرز نحو هدف تحقيق ما لا يقل عن ٤٠ في المائة من تغطية الحماية الاجتماعية، ونشرت **التقرير الإقليمي التكميلي لأفريقيا المصاحب لتقرير الحماية الاجتماعية في العالم ٢٠٢٠-٢٠٢٢** الصادر عن منظمة العمل الدولية.

٦٤. وفي مجال حماية العمال، تم تعزيز المفاوضة الجماعية في بوركينا فاسو وكوت ديفوار وغينيا وتوغو وتطوير أطر سياسية ومنشآت وخدمات عادلة وفعالة بغية حماية وتعزيز حقوق العمل بالنسبة إلى العمال المهاجرين واللاجئين في العديد من البلدان والجماعات الاقتصادية الإقليمية (الإطار ٤).

◀ الإطار ٤: الإدارة السديدة المنصفة للهجرة في الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي

قام مشروع إدارة الهجرة في الجنوب الأفريقي، الذي تنفذه منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة ومكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة والمفوضية السامية لشؤون اللاجئين، بتمويل من الاتحاد الأوروبي، بتعزيز النظم الوطنية للاعتراف بمهارات ومؤهلات العمال المهاجرين في بلدان الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي. وقد أدت هذه الخطوة إلى إدماج برامج تنمية المهارات المصممة خصيصاً للمهاجرين في الجنوب الأفريقي وصياغة إطار لانتقال المهارات لصالح بلدان المحيط الهندي.

٦٥. **معايير العمل وتعزيز المساواة بين الجنسين (النتائج السياسية ٢ و ٦ و ٧).** سجل أربعة عشر بلداً أفريقياً ٣٣ تصديقاً على اتفاقيات منظمة العمل الدولية في عامي ٢٠٢٢ و ٢٠٢٣. وفي أيار/مايو ٢٠٢٢، استضاف الإقليم المؤتمر العالمي الخامس للقضاء على عمل الأطفال الذي اعتمد **نداء ديربان للعمل**. بالإضافة إلى ذلك، نفذت عشرة بلدان استراتيجيات لمواجهة عمل الأطفال تمثيلاً مع المعايير المعنية. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٣، نظمت مفوضية الاتحاد الأفريقي ومنظمة العمل الدولية **منتدى إقليمياً** لتبادل المعارف بشأن الآليات المبتكرة لمكافحة عمل الأطفال في أفريقيا، مع التركيز على المسؤولية الاجتماعية للشركات وسلاسل التوريد والإمداد.

٦٦. وفي حين لا يزال تعزيز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز يطرح تحدياً في جميع أنحاء إقليم أفريقيا، اعتمد ١٣ بلداً تدابير لتعزيز الإدماج في سوق العمل، مع التركيز على الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. ونفذت عشر دول أعضاء إجراءات للحد من العنف والتحرش في مكان العمل. علاوة على ذلك، نظمت منظمة العمل الدولية اجتماعاً ثلاثياً إقليمياً بشأن **النساء العاملات في مجال التعدين** بغية تعزيز المساواة بين الجنسين والعمل اللائق للنساء في هذا القطاع.

الأمريكتان

◀ الجدول ٣: ميزانية التعاون الإنمائي في الأمريكتين

مجموع ميزانية التعاون الإنمائي في الأمريكتين (٢٠٢٢-٢٠٢٣): ٩٥,٨ مليون دولار أمريكي			
أول خمسة بلدان متلقية		أول خمسة شركاء إنمائيين	
• كولومبيا	23.9 مليون دولار أمريكي	• الولايات المتحدة	27.5 مليون دولار أمريكي
• المكسيك	13.6 مليون دولار أمريكي	• كولومبيا	22.1 مليون دولار أمريكي
• البرازيل	7.9 مليون دولار أمريكي	• البرازيل	6.4 مليون دولار أمريكي
• هايتي	7.4 مليون دولار أمريكي	• الاتحاد الأوروبي	6.1 مليون دولار أمريكي
• بيرو	6.5 مليون دولار أمريكي	• الصندوق الاستثماري متعدد الشركاء/ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	5.6 مليون دولار أمريكي

٦٧. ساهمت منظمة العمل الدولية في تحقيق ١٩٦ نتيجة في ٢٧ دولة عضواً في أمريكا اللاتينية والكاريبي. وتم تحقيق أو تخطي الهدف الإجمالي لمؤشرات الحصائل في ثلاث نتائج من النتائج السياسية (الشكل ١٨). وأدت التأخيرات في الموافقة الرسمية على سياسات التوظيف الوطنية وبرامج السلامة والصحة المهنية في بعض البلدان إلى تحقيق نتائج أقل من المتوقع في إطار النتيجتين السياسيتين ٣ و ٧، على التوالي. إلا أن الإقليم شهد تقدماً في الأولويات الرئيسية، كما هو موضح في الفقرات التالية.

◀ الشكل ١٨: النتائج المحققة والأهداف في الأمريكتين، بحسب النتيجة السياسية



٦٨. **الانتقالات من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم (النتائج السياسية ٣ و ٤ و ٧).** لا تزال السمة غير المنظمة تشكل تحدياً كبيراً أمام أسواق العمل في الإقليم. وأطلقت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع مركز تورينو نسخة محدثة من الأكاديمية الإقليمية المعنية بإضفاء السمة المنظمة ووضعت استراتيجية إقليمية لإضفاء السمة المنظمة (FORLAC 2.0) بغية دعم الدول الأعضاء بشكل أفضل في تنفيذ توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤). وخلال فترة السنتين، أعدت أربعة بلدان تشخيصات بشأن الاقتصاد غير المنظم استُخدمت من أجل وضع السياسات، ونفذت خمس دول أعضاء تدابير مختلفة بغية تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، مما أدى على سبيل المثال إلى اعتماد استراتيجية متكاملة في كوسكو، بيرو.

٦٩. **الإنتاجية وتنمية المهارات من أجل العمل اللائق (النتيجتان السياسيتان ٤ و ٥).** ناقش منتدى الأعمال من أجل تعزيز الإنتاجية في أمريكا اللاتينية، برعاية منظمة العمل الدولية، تسع دراسات حالة وطنية ووضع خارطة طريق بغية إبرام موافق وطنية للتنمية الإنتاجية. ودعم مركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في مجال التدريب المهني التابع لمنظمة العمل الدولية (ILO/CINTERFOR) رقمنة مؤسسات التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وأطلقت الدورات التدريبية مرصد التدريب المهني في أمريكا اللاتينية والكاريبي وإسبانيا. وأدت منظمة العمل الدولية دوراً ريادياً في تعزيز ممارسات تحترم العمل اللائق وحقوق الإنسان داخل منشآت الإقليم. وتشمل النتائج المحددة المحققة في سبع دول أعضاء وضع سياسات عامة بغية تعزيز السلوك التجاري المسؤول وقيام الشركات بتحسين إجراءات العناية الواجبة.

٧٠. **الانتقالات العادلة والعمل اللائق لصالح الشباب (النتيجتان السياسيتان ٣ و ٤).** عززت منظمة العمل الدولية تحالفاتها من أجل تعزيز الانتقالات العادلة نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً، من خلال وضع منهجيات تهدف إلى تحديد الاحتياجات من المهارات والعمالة في القطاعات الخضراء، من الممكن أن تؤدي إلى توليد ١٥ مليون وظيفة. وخلال فترة السنتين، اعتمدت أربعة بلدان تدابير مصممة خصيصاً للانتقال العادل. وبدأت منظمة العمل الدولية باستكشاف تحديات العمل اللائق في سلسلة القيم في قطاع استخراج الليثيوم، بما في ذلك اشتراطات المهارات ومشاركة الشعوب الأصلية في عملية التصنيع في الأرجنتين ودولة بوليفيا المتعددة القوميات وشيلي.

٧١. **وُقِّرت منظمة العمل الدولية المشورة التقنية بشأن برامج سوق العمل النشطة لصالح الشباب** ونفذت برامج بناء القدرات لموظفي إدارات الاستخدام العامة، مع التركيز على الرقمنة. وجرى إطلاق الفرع الإقليمي من ميثاق الوظائف الخضراء للشباب في بنما، مما أتاح فرصة لتكثيف الأنشطة المتعلقة بعمالة الشباب تحت رعاية المبادرة العالمية بشأن الوظائف اللائقة لصالح الشباب.

٧٢. **هجرة اليد العاملة (النتيجة السياسية ٧).** في عام ٢٠٢٣، وضعت منظمة العمل الدولية استراتيجية تركز على هجرة اليد العاملة والحراك البشري، تمت الموافقة عليها خلال اجتماعين ثلاثيين لأمريكا الوسطى وأمريكا الجنوبية على التوالي. كما وضعت المنظمة دليلاً لأصحاب العمل بشأن هجرة اليد العاملة والتوظيف العادل بعنوان "Talento en Movimiento". وبدعم من منظمة العمل الدولية، نفذت عشر دول أعضاء في الإقليم تدابير سياسية ومؤسسية لزيادة حماية العمال المهاجرين، كما وضعت أربعة من هذه البلدان أطراً عادلة لإدارة الهجرة.

٧٣. **اقتصاد الرعاية وتمكين المرأة (النتيجة السياسية ٦).** وُقِّرت منظمة العمل الدولية الدعم على المستويين الإقليمي والقطري بغية توليد الالتزامات والاستثمارات في اقتصاد الرعاية وترسيخ الاعتراف بالرعاية على أنها حق (الإطار ٥). ووضعت خمس دول أعضاء تدابير سياسية محددة بغية تحسين شروط العمل في قطاع الرعاية. وسهلت منظمة العمل الدولية عملية التصديق على الاتفاقية رقم ١٩٠ بشأن العنف والتحرش في تسعة بلدان من خلال تحليل الثغرات التشريعية ووضع بروتوكولات محددة. وانضمت إلى شبكة صاحبات المشاريع ١٣٥ عضواً جديداً من ٤٩ بلداً و ٢٨ قطاعاً اقتصادياً خلال فترة السنتين. وانضمت البرازيل إلى مبادرة الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور في عام ٢٠٢٣.

◀ الإطار ٥: التزام إقليمي بمجتمع الرعاية في أمريكا اللاتينية والكاريبي

في أمريكا اللاتينية والكاريبي، يعمل ٣٦,٨ مليون امرأة و١٠,٤ مليون رجل في مجال الرعاية، مما يمثل ١٦ في المائة من إجمالي العمالة و٣١ في المائة من عمالة الإناث.

واعترافاً بأهمية عمل الرعاية مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر في مسائل المساواة بين الجنسين والعدالة الاجتماعية، دعمت منظمة العمل الدولية اعتماد التزام بوينس آيرس في المؤتمر الإقليمي الخامس عشر المعني بالمرأة في أمريكا اللاتينية والكاريبي، الذي عُقد في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢. وأعدت المنظمة أداة لاحتساب الاستثمارات المطلوبة في اقتصاد الرعاية لوضع السياسات واستخدمتها في الأرجنتين والبرازيل وكولومبيا وبيرو. وستستخدم هذه الأداة في ٣٢ بلداً في الإقليم، كجزء من الاتفاق المبرم مع لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية والكاريبي. وأعدت منظمة العمل الدولية منهجية ابتكارية لإنشاء تعاونيات الرعاية للانتقالات العادلة وهي قيد التنفيذ في دولة بوليفيا المتعددة القوميات وكولومبيا وهندوراس. وبشكل العمل المنزلي الذي يستخدم ثلث العاملين في قطاع الرعاية مصدراً حيوياً لتوظيف النساء المستضعفات. وفي هذا الصدد، وضعت منظمة العمل الدولية خارطة طريق وافقت عليها الهيئات المكونة الثلاثية بغية تعزيز العمل المنزلي اللائق وهي تُنفذ عبر ترتيبات مشتركة بين المؤسسات في البرازيل وشيلي وكولومبيا وكوستاريكا وبيرو.

٧٤. **حماية اجتماعية للجميع وحماية جميع العمال (النتائج السياسية ١ و ٧ و ٨).** شجعت منظمة العمل الدولية اعتماد سياسات وبرامج وطنية وقطاعية في مجال السلامة والصحة المهنية، أثمرت نتائجها في ثماني دول أعضاء، ودعمت الهيئات المكونة بهدف تنظيم العمل عن بُعد. كما عززت المنظمة قدرة منظمات العمال في عشرة بلدان من أجل تحسين السياسات في مجالات العمل والبيئة والحماية الاجتماعية، وتعزيز الامتثال لمعايير العمل الدولية، ودعم العمل اللائق في اقتصاد الرعاية والتدريب المهني والسياسات البيئية وسياسات العمل. وفي إطار متابعة **نداء ديربان للعمل**، سرّعت المبادرة الإقليمية **"إنهاء عمل الأطفال في أمريكا اللاتينية والكاريبي"** وضع خطط العمل ذات الأولوية وتطبيق النموذج المصمم لتحديد مخاطر عمل الأطفال في ٣١ بلداً.

٧٥. **وفي مجال الحماية الاجتماعية،** ساهمت منظمة العمل الدولية في تعزيز وتوسيع نطاق الحماية من البطالة في إكوادور بغية ضمان تأمين الدخل والحد من تجزئة إصلاحات المعاشات التقاعدية وقدمت الدعم من أجل توسيع نطاق تغطيتها في شيلي وأوروغواي. وأظهرت **دراسة عالمية بشأن الحق في الضمان الاجتماعي** أجرتها منظمة العمل الدولية، من خلال مراجعة دساتير ١٨ بلداً في أمريكا اللاتينية، أهمية القانون الدولي والمبادئ الدستورية في تصميم وتنفيذ وإصلاح نُظم الحماية الاجتماعية.

٧٦. **الإحصاءات والشراكات.** أدت وفود من الإقليم دوراً أساسياً في المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل في عام ٢٠٢٣. وأحرزت ستة بلدان تقدماً ملحوظاً في قياس العمل اللائق وإصدار إحصاءات سوق العمل. ونُشرت المعارف والمعلومات المتعلقة بأسواق العمل في الإقليم من خلال طبعة عام ٢٠٢٢ للمنشور الرائد لمنظمة العمل الدولية **المعنون لمحة عامة عن العمل في أمريكا اللاتينية والكاريبي** الذي احتفل في عام ٢٠٢٣ بالذكرى الثلاثين لتأسيسه.

٧٧. وعززت منظمة العمل الدولية التنسيق مع الأمانة العامة الإيبيرية - الأمريكية ومنظمة الدول الأمريكية وجماعة دول أمريكا اللاتينية والكاريبي وزادت مشاركتها في منصة التعاون الإقليمي لأمريكا اللاتينية والكاريبي التابعة للأمم المتحدة (RCP LAC). ونظمت المنظمة اجتماعاً بين نقابات العمال والمنسقين المقيمين التابعين للأمم المتحدة بغية تسهيل مشاركة منظمات العمال في تنفيذ أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة. وقدم **المسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل**، الذي تُعتبر باراغواي دولة رائدة فيه، فرصة جديدة لتعزيز العدالة الاجتماعية في الإقليم.

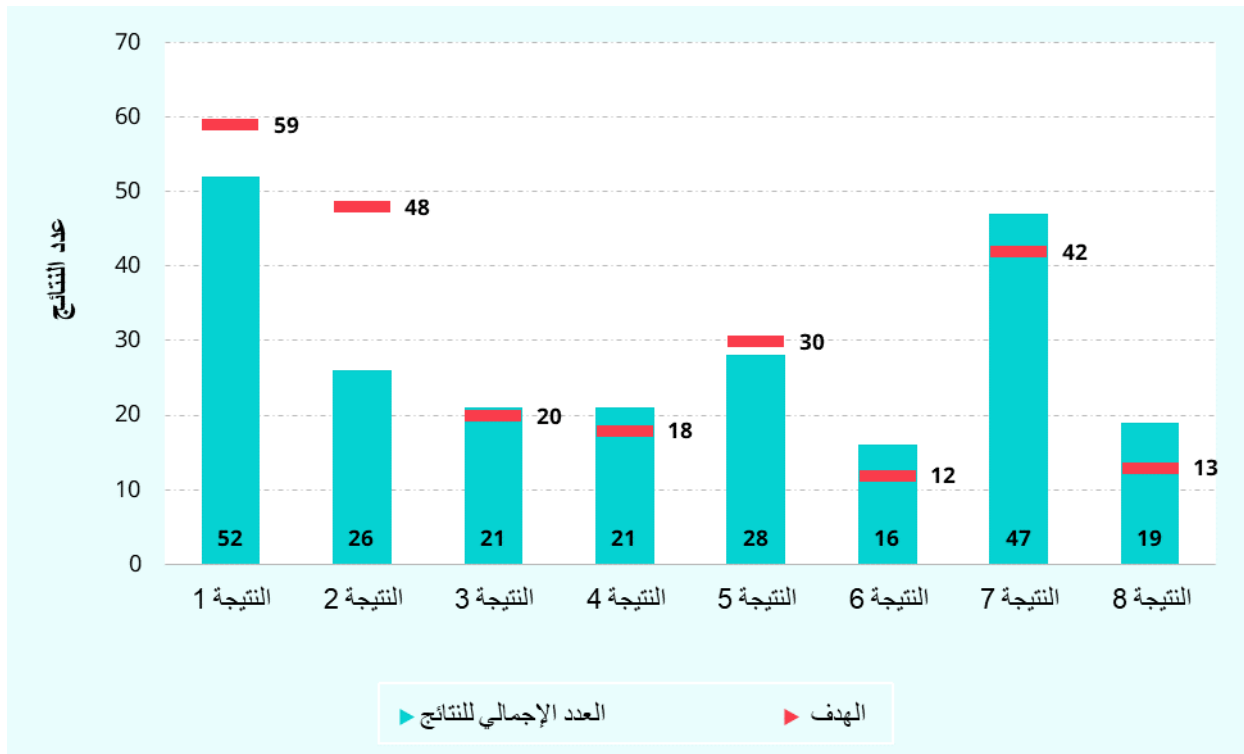
آسيا والمحيط الهادئ

◀ الجدول ٤: ميزانية التعاون الإنمائي في آسيا والمحيط الهادئ

مجموع ميزانية التعاون الإنمائي في آسيا والمحيط الهادئ (٢٠٢٢-٢٠٢٣): ٢٥٤,١ مليون دولار أمريكي			
أول خمسة بلدان متفانية		أول خمسة شركاء إنمائيين	
● بنغلاديش	45.0 مليون دولار أمريكي	● الاتحاد الأوروبي	48.9 مليون دولار أمريكي
● فيتنام	23.1 مليون دولار أمريكي	● جهات مانحة متعددة	26.9 مليون دولار أمريكي
● كمبوديا	18.8 مليون دولار أمريكي	● اليابان	25.1 مليون دولار أمريكي
● بابوا غينيا الجديدة	17.6 مليون دولار أمريكي	● القطاع الخاص	22.0 مليون دولار أمريكي
● إندونيسيا	17.6 مليون دولار أمريكي	● الولايات المتحدة	19.4 مليون دولار أمريكي

٧٨. ساهمت منظمة العمل الدولية في تحقيق ٢٣٠ نتيجة في ٢٨ دولة عضواً في آسيا والمحيط الهادئ خلال فترة السنتين، بدعم من ٣٨ شريكاً إنمائياً. وحققت هذه النتائج أو تجاوزت الأهداف المتراكمة المنشودة لمؤشرات الحصائل في خمس نتائج سياسية من أصل الثماني التي وضعها البرنامج والميزانية (الشكل ١٩). ونظراً إلى أن عدد التصديقات على اتفاقيات منظمة العمل الدولية وبروتوكولاتها في هذا الإقليم كان أقل من المتوقع، ستعزز المنظمة جهودها في مجالي المعلومات والتوعية. ومع ذلك، أحرز الإقليم ككل تقدماً في تحقيق الأولويات الواردة في بيان سنغافورة الذي اعتمدته الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ في عام ٢٠٢٢، والذي أكد أيضاً على التزام الحكومات والشركاء الاجتماعيين بتطوير التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية.^{١٩}

الشكل ١٩: النتائج المحققة والأهداف في آسيا والمحيط الهادئ، بحسب النتيجة السياسية



٧٩. الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي (النتيجة السياسية ١). عززت منظمة العمل الدولية جهودها لدعم المنظمات التابعة للشركاء الاجتماعيين بوصفها فاعلة أساسية للانتعاش الاقتصادي والاجتماعي. ووضعت منظمات أصحاب العمل في ١٢ بلداً استراتيجيات وخدمات أو عززت قدرتها على التأثير في السياسات. والتحليلات التي أجرتها منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال بشأن بيئة العمل ما بعد الجائحة سلطت الضوء على مسائل، مثل أهمية الاستثمار في نظم الحماية الاجتماعية المستدامة وإشراك الشركات في تنمية المهارات. واجتذبت منظمات العمال في ١٢ دولة عضواً مجموعات جديدة من العمال، بمن فيهم المهاجرون والشباب، من خلال تعزيز توفير خدماتها ووضع آليات التظلم وتقديم المشورة بشأن مسائل كالسلامة والصحة المهنية. بالإضافة إلى ذلك، عززت منظمة العمل الدولية مؤسسات وآليات الحوار الاجتماعي في ٨ بلدان في الإقليم.

٨٠. حقوق العمل والحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية (النتائج السياسية ١ و ٢ و ٧). سجّل ١٧ تصديقاً جديداً على اتفاقيات منظمة العمل الدولية خلال عامي ٢٠٢٢ و ٢٠٢٣. وأشارت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات برضا إلى التقدم المحرز في مجال الحرية النقابية في نيبال وفي مجال القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال في باكستان. واعتمدت آليات حوار ثلاثي لتطبيق معايير العمل الدولية في أربعة بلدان. وتمحور العديد من النتائج التي حققتها منظمات العمال حول الحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية لصالح العاملين في اقتصاد المنصات.

^{١٩} يستجيب هذا القسم والملحق الثالث، الذي يتضمن عدد النتائج المحققة في أولويات بيان سنغافورة لآسيا والمحيط الهادئ وللدول العربية، إلى طلب مجلس الإدارة لمتابعة وإعداد التقارير بشأن الالتزامات المعتمدة في الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ.

٨١. **المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في سوق العمل (النتيجة السياسية ٦).** في إطار جهودها الرامية إلى سد الثغرات بين الجنسين، نفذت خمس دول أعضاء تدابير لتعزيز العمل اللائق في اقتصاد الرعاية، مع التركيز على مشاركة المرأة في القوى العاملة وفجوة الأجور بين الجنسين. وشملت التدابير، فيما شملت، تنفيذ سياسات مكان العمل المراعية للأسرة في الصين وإعطاء الأولوية لاقتصاد الرعاية في الخطط الإنمائية الوطنية في إندونيسيا واعتماد تدابير سياسية خاصة بالعمال المنزليين في الهند وباكستان.

٨٢. **سياسات العمالة الشاملة وبرامج سوق العمل لدعم الانتقالات في مسار الحياة (النتيجتان السياسيتان ٣ و ٥).** أطلقت خمس دول أعضاء سياسات العمالة الشاملة وبدأت ستة بلدان أخرى، معظمها من الدول الجزرية في المحيط الهادئ، بالعمل في هذا الاتجاه. وأحرزت ست دول أعضاء تقدماً في قياس عدم تطابق المهارات واستباق الاحتياجات المستقبلية من المهارات. بالإضافة إلى ذلك، أحرزت تسع دول أعضاء تقدماً ملحوظاً في المجالات التالية: المهارات الشاملة ونظم التعلم المتواصل؛ التعلم القائم على العمل والتلمذة الصناعية الجيدة؛ تحسين البنية التحتية الرقمية والقدرات الرقمية. وتعمل منظمة العمل الدولية مع عدة دول أعضاء في جنوب آسيا على تصميم وتنفيذ **إطار مرجعي للمؤهلات في جنوب آسيا** بهدف دعم موازنة مؤهلات المهارات على المستوى الإقليمي وتعزيز الاعتراف بمهارات العمال المهاجرين من جنوب آسيا في بلدان المقصد.

٨٣. **الانتقالات من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم (النتائج السياسية ٣ و ٤ و ٧).** دعمت منظمة العمل الدولية إعداد التشخيصات والتدابير المتمحورة حول الاقتصاد غير المنظم في العديد من البلدان، مما أدى إلى نتائج ملموسة في نيبال وباكستان. وفي خمسة بلدان، ساهمت برامج الاستثمار كثيفة العمالة في تطوير البنية التحتية واستحداث المزيد من فرص العمل في القطاع المنظم في المناطق الريفية. غير أنه ثمة حاجة إلى بذل المزيد من الجهود لاعتماد نهج متسقة تتماشى مع التوصية رقم ٢٠٤ الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

٨٤. **أطر عادلة لهجرة اليد العاملة وحماية العمال المهاجرين (النتيجة السياسية ٧).** حققت اثنتا عشرة دولة عضواً في الإقليم نتائج ملموسة في وضع أطر هجرة اليد العاملة أو حماية حقوق العمال المهاجرين. وأحرز تقدم بشأن الاعتراف المتبادل بمهارات العمال المهاجرين في قطاع البناء بين تايلند وكمبوديا وبشأن قياس تكاليف التوظيف في فيتنام. وفي عام ٢٠٢٣، اعتمد رؤساء دول رابطة أمم جنوب شرق آسيا الإعلان بشأن حماية العمال المهاجرين وأفراد أسرهم في **أوضاع الأزمات والإعلان بشأن توظيف وحماية صيادي الأسماك المهاجرين.**

٨٥. **العمل اللائق من أجل السلام والأمن في أوضاع الأزمات (النتيجة السياسية ٣).** واجه العمال والمنشآت في الأقاليم المتضررة من الكوارث تحديات كبيرة في تحقيق العمل اللائق. وشملت الكوارث الانفجارات البركانية في مملكة تونغا والفيضانات في باكستان وموجات الحر الشديد في عدة مقاطعات في الصين، بالإضافة إلى إعصار "موكا" المداري في ميانمار والزلازل في أفغانستان ونيبال. وفي باكستان، تمت الموافقة على استراتيجية الاستجابة إلى الأزمات في عالم العمل ضمن إطار ثلاثي لتكون بمثابة الأساس لخطة عمل الحكومة، واستحدث برنامج مبكر لإعادة إعمار البنية التحتية ٤٠ ٠٠٠ يوم عمل، استفادت منه أكثر من ٢٠ ٠٠٠ أسرة. وفي أفغانستان، استحدث برنامج للاستثمار كثيف العمالة ٢١ ٠٠٠ يوم عمل خاص بالسكان المستضعفين، بمن فيهم النساء والنازحين داخلياً.

٨٦. **الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بئياً (النتائج السياسية ٣ و ٤ و ٨).** أدت الجهود الوطنية الرامية إلى تعزيز الانتقال العادل نحو اقتصاد ومجتمع مستدام بئياً إلى تحقيق نتائج ملموسة في أربع دول أعضاء. وتضمنت الجهود خارطة طريق للانتقال في مجال الطاقة والتأمين ضد البطالة بالتعاون مع خدمات التوظيف في إندونيسيا وخطة وطنية من أجل تنمية الموارد البشرية في الوظائف الخضراء في الفلبين وفرص عمل جديدة استحدثت عن طريق أعمال التكيف مع تغير المناخ في كمبوديا. وجرى توسيع نطاق التحسينات البيئية في عمليات الإنتاج في باكستان وبدأت فيتنام في حشد الموارد لخططها بشأن التحول العادل للطاقة. ووافقت أمانة منتدى جزر المحيط الهادئ على **الإطار الإقليمي لمنطقة المحيط الهادئ بشأن الحراك المناخي** في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣، الذي يركز على الحراك القائم على الحقوق المتمحور حول الناس في سياق تغير المناخ.

٨٧. **الحماية الاجتماعية وحماية العمالة والإنتاجية والقدرة على الصمود (النتائج السياسية ١ ومن ٣ إلى ٨).** أحرز كل من الحكومات ومجالس العمل والشركاء الاجتماعيين تقدماً في تعزيز حماية العمال على شكل تحسينات في نظم تحديد الأجور والسلامة والصحة المهنية والحماية الاجتماعية (الإطار ٦). ومن منظور إدارة سوق العمل، أدى اعتماد خطط امتثال استراتيجية من أجل إدارات تفتيش العمل في أربعة بلدان إلى تحديد القطاعات والعمال الأكثر تضرراً بسبب نقص العمل اللائق، بمن فيهم العمال في الاقتصاد غير المنظم والعمال المنزليين وعمال النقل والعمال في المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وعمال البناء والعمال المهاجرين والعمال الريفيين. وعزز الإقليم البيئة المؤاتية لقطاعات الأعمال في أربعة بلدان وساهم في تحسين الإنتاجية وممارسات العمل اللائق على مستوى المنشآت في عشر دول أعضاء.

◀ الإطار ٦: الإنجازات الهامة في مجال الحماية الاجتماعية في آسيا والمحيط الهادئ

- في حزيران/يونيه ٢٠٢٢، بدأت وزارة العمل والاستخدام في بنغلاديش تطبيق نظام يوفر الحماية من إصابات العمل لصالح ٤ ملايين عامل في قطاع الملابس الجاهزة. ويشرف على تطبيق هذا النظام مجلس إدارة ثلاثي بدعم من ١٩ علامة تجارية دولية.
- في الصين، أدى إرساء نظام معاشات تقاعدية متعددة المستويات، بما في ذلك المعاشات التقاعدية الخاصة، إلى تعزيز المساهمات الطوعية والعمليات الموجهة نحو السوق، ما يوفر للملايين من الناس خيارات إضافية في خطط التقاعد. بالإضافة إلى ذلك، اعتمدت وزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي سياسة جديدة بشأن التأمين ضد إصابات العمل تنطبق على العمال المشاركين في ترتيبات عمل جديدة، بمن في ذلك عمال المنصات في خدمة توصيل الطعام والنقل. وبحلول تموز/يوليه ٢٠٢٣، كان النظام الجديد قد غطى ٦,٢ مليون عامل.
- في آب/أغسطس ٢٠٢٣، نظمت حكومة كمبوديا الملكية تنفيذ نظام الضمان الاجتماعي الطوعي للرعاية الصحية، موسعة نطاق تغطيته ليشمل حوالي ٢,٩ مليون من الأفراد العاملين لحسابهم الخاص ومُعالي أعضاء الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي.

الدول العربية

◀ الجدول ٥: ميزانية التعاون الإنمائي في الدول العربية

مجموع ميزانية التعاون الإنمائي في الدول العربية (٢٠٢٢-٢٠٢٣): ١١٦,٦ مليون دولار أمريكي			
أول خمسة بلدان متلقية		أول خمسة شركاء إنمائيين	
• الأردن	35.3 مليون دولار أمريكي	• ألمانيا	26.6 مليون دولار أمريكي
• لبنان	33.8 مليون دولار أمريكي	• هولندا	23.2 مليون دولار أمريكي
• العراق	21.8 مليون دولار أمريكي	• الاتحاد الأوروبي	16.2 مليون دولار أمريكي
• قطر	7.6 مليون دولار أمريكي	• قطر	7.6 مليون دولار أمريكي
• الأرض الفلسطينية المحتلة	6.0 مليون دولار أمريكي	• الولايات المتحدة	6.5 مليون دولار أمريكي

٨٨. في الدول العربية، ساهمت منظمة العمل الدولية في تحقيق ٩٨ نتيجة في عشر دول أعضاء وأرض واحدة، مما أدى إلى تحقيق أو تجاوز الهدف المنشود لمؤشرات الحصائل في أربع نتائج سياسية من أصل ثماني (الشكل ٢٠). أما الهدف المنشود من التصديقات فلم يتحقق في هذا الإقليم، مما يدعو إلى ضرورة تكثيف الجهود المبذولة لتعزيز معايير العمل الدولية. وساهمت هذه النتائج أيضاً بشكل مباشر في تحقيق أولويات العمل الوطني المنصوص عليها في بيان سنغافورة.^{٢٠}

الشكل ٢٠: النتائج المحققة والأهداف في الدول العربية، بحسب النتيجة السياسية



٨٩. الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي ومعايير العمل الدولية (النتيجتان السياسيتان ١ و ٢). عززت منظمة العمل الدولية القدرة المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في ثماني دول أعضاء وفي الأرض الفلسطينية المحتلة، مما سمح لها بمواصلة عملياتها وتحسينها. وأنشأت المملكة العربية السعودية وحدة الحوار الاجتماعي ضمن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية، واعتمد العراق سياسة تفتيش العمل. كما دعمت منظمة العمل الدولية آليات الحوار الاجتماعي الوطنية، فضلاً عن إصلاحات قانون العمل وتسوية نزاعات العمل في ثلاثة بلدان. وصدقت عُمان على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ بصيغتها المعدلة التي عززت توفير العمل اللائق للبحارة.

٩٠. استحداث العمالة والمنشآت المستدامة وتنمية المهارات (النتائج السياسية ٣ و ٤ و ٥). في سياق الأزمات التي تواجه لبنان والجمهورية العربية السورية واليمن والأرض الفلسطينية المحتلة، ساهمت منظمة العمل الدولية في استحداث فرص عمل لائق للنساء والرجال المستضعفين، مع التركيز على الشباب واللاجئين والنازحين داخلياً، بالتشاور مع الهيئات المكونة وبالتنسيق مع الفرق القطرية للأمم المتحدة. وانخرطت المنظمة أيضاً في جهود إعادة الإعمار في المناطق الأكثر تضرراً من الزلزال الذي ضرب الجمهورية العربية السورية وضواحيها في شباط/فبراير ٢٠٢٣، عن طريق استحداث عمالة مؤقتة وتطوير المهارات والمساهمة في إعادة تأهيل البنية التحتية المادية. وفي نهاية عام ٢٠٢٣، شاركت منظمة العمل الدولية في المرحلة الأولى من الإغاثة ضمن برنامج الاستجابة للطوارئ في فلسطين عن طريق توفير دعم سبل العيش إلى ٣٠٠٠ عامل نازح في غزة وتقييم تأثير النزاع على العمال وأصحاب العمل في الضفة الغربية.

٩١. وفي أربع دول أعضاء والأرض الفلسطينية المحتلة، عززت منظمة العمل الدولية مواءمة ممارسات تنظيم المشاريع مع أولويات العمل اللائق. وفي قطر، أنشئت اللجنة الاستشارية المركزية المشتركة بين العمال والإدارة بهدف تمكين ممثلي العمال والإدارة من تنفيذ إجراءات جماعية على المستوى القطاعي.

٩٢. وخلال فترة السنتين، نفذت ثلاث دول أعضاء نهج منظمة العمل الدولية بشأن التعلّم القائم على العمل والتلمذة الصناعية الحيدة. وفي اليمن، لجأ الصندوق الاجتماعي للتنمية، إلى مساعدة منظمة العمل الدولية لتدريب مئات المستفيدين على المهارات القابلة للتسويق في المهن التي تتعرض لضغوط شديدة.

٩٣. المساواة بين الجنسين وتمكين النساء في سوق العمل (النتيجة السياسية ٦). ركزت الجهود المبذولة على تعزيز قيادة المرأة والنهوض بحقوق النساء (الإطار ٧). علاوة على ذلك، قامت منظمة العمل الدولية في ثلاث دول أعضاء وفي الأرض الفلسطينية المحتلة بتقييم وتشجيع الاستثمارات في اقتصاد الرعاية، وعززت قدرات الهيئات المكونة على قياس أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر واستعرضت سياسات الرعاية بهدف تعزيز العمالة اللائقة والمنتجة. وخلال ورشة عمل إقليمية بشأن رعاية الطفولة المبكرة والتعليم استضافها الأردن، اعتمدت منظمة العمل الدولية خطة عمل تشمل ستة بلدان في منطقة الدول العربية.

٩٤. **الحماية في العمل (النتيجة السياسية ٧).** في خمسة بلدان، وضعت منظمة العمل الدولية سياسات وأطراً قانونية أقوى لتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مع التركيز على الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضة الجماعية والقضاء على التمييز في العمل. وفي الأردن، قامت وزارة العمل والمؤسسة العامة للضمان الاجتماعي بوضع الاستراتيجية الوطنية للسلامة والصحة المهنية التي أقرها مجلس الوزراء في أيار/ مايو ٢٠٢٣. وأقرّ لبنان تحليل الاقتصاد غير المنظم ووضع خطة عمل لمعالجة أسباب السمة غير المنظمة في ثلاثة قطاعات، كوسيلة لمحاربة التمييز وتعزيز الحقوق في العمل. ووضع العراق نظاماً لرصد عمل الأطفال وتوسعة أماكن تعليمية مؤاتية للأطفال، مما أدى إلى انسحاب وإعادة تأهيل أكثر من ٢٠٠٠ طفل ضالعين في أسوأ أشكال عمل الأطفال.

٩٥. **الحماية الاجتماعية (النتيجة السياسية ٨).** في جميع أنحاء الإقليم، دعمت منظمة العمل الدولية إصلاح وتوسيع نطاق خطط الحماية الاجتماعية، عن طريق تعزيز أمن دخل العمال والمجموعات المستضعفة، بما يتماشى مع الهدف المنشود في الإعلان الوزاري الإقليمي بشأن مستقبل الحماية الاجتماعية (الإطار ٧). وسلطت مجموعة جديدة من الأدلة الصادرة عن مجلس التعاون الخليجي بشأن تغطية الحماية الاجتماعية القانونية والفعالة للعمال المهاجرين الضوء على الإصلاحات الجارية والثغرات المتبقية في هذا المجال.

◀ الإطار ٧: تعزيز الحماية الاجتماعية والمساواة بين الجنسين في الدول العربية

الحماية الاجتماعية. أقرّ البرلمان العراقي قانون الضمان الاجتماعي الجديد لعمال القطاع الخاص والذي يستفيد منه ١,٩ مليون عامل لحسابهم الخاص ويحدد إعانات البطالة والأمومة. وفي لبنان، وافق مجلس الوزراء والبرلمان على الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية، التي تشمل علاوة وطنية بشأن الإعاقة وتقدم منحاً اجتماعية للفئات السكانية المستضعفة. وفي الأردن، أنشأت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي صندوق "استدامة ++" بهدف توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي ليشمل العمال المستضعفين، بمن فيهم العمال الأجانب واللاجئين، بغية نقل ١٣ ٠٠٠ عامل في الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. وفي عُمان، ساعدت منظمة العمل الدولية أصحاب المصلحة في صياغة قانون الحماية الاجتماعية الذي جدد نظام المعاشات التقاعدية القائمة على الاشتراكات عن طريق جمع ١١ صندوقاً للمعاشات التقاعدية في خطة وطنية واحدة تشمل موظفي القطاعين العام والخاص على حد سواء.

المساواة بين الجنسين. أقرّت المملكة العربية السعودية سياستها الوطنية الأولى بشأن المساواة في العمل، في حين عدّل الأردن تشريعاته لتشمل أحكاماً تتعلق بحقوق المرأة في مكان العمل وعزز الوصول إلى خدمات رعاية الأطفال. وفي الأردن والأرض الفلسطينية المحتلة، تم وضع خطة عمل لتعزيز تكافؤ الفرص في عالم العمل ووضع نموذج تعاوني لرعاية الأطفال.

أوروبا وآسيا الوسطى

◀ الجدول ٦: ميزانية التعاون الإنمائي في أوروبا وآسيا الوسطى

مجموع ميزانية التعاون الإنمائي في أوروبا وآسيا الوسطى (٢٠٢٢-٢٠٢٣) ٩١,٧ مليون دولار أمريكي				
أول خمسة بلدان متلقية		أول خمسة شركاء إنمائيين		
• تركيا	53.8 مليون دولار أمريكي	• الاتحاد الأوروبي	30.2 مليون دولار أمريكي	
• البوسنة والهرسك	8.4 مليون دولار أمريكي	• ألمانيا	26.8 مليون دولار أمريكي	
• أوكرانيا	6.5 مليون دولار أمريكي	• الولايات المتحدة	8.0 مليون دولار أمريكي	
• أوزبكستان	3.3 مليون دولار أمريكي	• القطاع الخاص	6.4 مليون دولار أمريكي	
• جمهورية مولدوفا	2.4 مليون دولار أمريكي	• الدانمرك	4.5 مليون دولار أمريكي	

٩٦. في أوروبا وآسيا الوسطى، ساهم دعم منظمة العمل الدولية في تحقيق ١٢٦ نتيجة في ٢٨ دولة عضواً. وحققت أو تجاوزت هذه النتائج الأهداف المذكورة في البرنامج والميزانية في سبع نتائج من النتائج السياسية الثماني (الشكل ٢١). والهدف الوحيد الذي لم يتحقق هو الهدف المتعلق بتعزيز برامج سوق العمل وإدارات الاستخدام بموجب النتيجة ٣، حيث تعطل العمل في هذا المجال بسبب تعليق التعاون من الاتحاد الروسي. غير أنّ ذلك لم يمنع تعزيز هذه الإدارات في العديد من البلدان ضمن إطار تطبيق ضمانات الشباب.

الشكل ٢١: النتائج المحرزة والأهداف في أوروبا وآسيا الوسطى، بحسب النتيجة السياسية



٩٧. وينبغي تحليل أداء منظمة العمل الدولية في الإقليم على خلفية التبعات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية الناجمة عن العدوان الروسي على أوكرانيا، وما نتج عنه من تحديات غير مسبوقة في عالم العمل. وفي آذار/ مارس ٢٠٢٢، اعتمد مجلس إدارة مكتب العمل الدولي قراراً بتعليق أنشطة المساعدة في مجال التعاون التقني مع الاتحاد الروسي، مما أدى إلى إجراء تعديلات في خطط عمل المكاتب ومشاريع التعاون الإنمائي. وفي أوكرانيا، دعمت منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في مساعيها من أجل تقديم المساعدة الفورية إلى المنظمات والمنشآت المتضررة والناس المتضررين، بهدف إنقاذ الأرواح والوظائف وسبل العيش وتعزيز القدرة على الصمود.

٩٨. وعلى الرغم من التحديات، وبفضل توسع حافظة التعاون الإنمائي، أحرز الإقليم تقدماً ملحوظاً في مجال تطبيق الاستراتيجيات الوطنية ودون الإقليمية والبرامج القطرية للعمل اللائق وأطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة، بالإضافة إلى برامج ومشاريع محددة، مما أدى إلى تحقيق النتائج في إطار كافة النتائج السياسية.

٩٩. **الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي (النتيجة السياسية ١).** ما فتئ تعزيز الحوار الاجتماعي وقدرة الشركاء الاجتماعيين يشكل أولوية قصوى لمنظمة العمل الدولية في الإقليم. وأدى ذلك إلى ما يلي: "١" تعزيز مؤسسات الحوار الاجتماعي وآليات تسوية النزاعات؛ "٢" وضع قوانين جديدة في ثماني دول أعضاء؛ "٣" إدخال تعديلات على أداء مجلس العمل الوطني الثلاثي في ألبانيا والمجلس الاقتصادي والاجتماعي في جمهورية مقدونية الشمالية؛ "٤" مراجعة قانون التسوية الودية لنزاعات العمل في الجبل الأسود؛ "٥" اعتماد دليل بشأن إجراءات التظلم في صربيا.

١٠٠. **التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها (النتيجة السياسية ٢).** خلال فترة السنتين، سجلت ١٦ دولة عضواً من الإقليم ٢٥ تصديقاً على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، ١٠ منها خصت الاتفاقية رقم ١٩٠. ومن بين التطورات المعيارية الهامة، تجدر الإشارة إلى أن مؤتمر العمل الدولي اعتمد في دورته ١١١ (٢٠٢٣) قراراً بشأن بيلاروس بموجب المادة ٣٣ من دستور منظمة العمل الدولية، فيما يتعلق باتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨).

١٠١. **العمالة والمنشآت المستدامة وتنمية المهارات مع التركيز على الشباب (النتائج السياسية ٣ و ٤ و ٥).** استمر استحداث وظائف أكثر وأفضل خاصة لصالح الشباب من أجل تسريع الانتعاش يشكل أولوية في العديد من البلدان. وبعد توقيع الإعلان بشأن ضمان الإدماج المستدام للشباب في سوق العمل في ٨ تموز/ يولييه ٢٠٢١ خلال الاجتماع الوزاري الثاني بين الاتحاد الأوروبي ودول غرب البلقان بشأن العمالة والشؤون الاجتماعية، وضعت خمس دول أعضاء أو طبقت ضمانات العمالة للشباب بغية تعزيز انخراط النساء والرجال الذين تقل أعمارهم عن ٣٠ عام في سوق العمل من خلال مزيج من التدابير المتعلقة بالتعليم وتنمية المهارات والعمالة والحماية الاجتماعية (الإطار ٨).

◀ الإطار ٨: مخطط الضمانات للشباب في غرب البلقان

أنشأت منظمة العمل الدولية، بالشراكة مع المفوضية الأوروبية والمؤسسة الأوروبية للتدريب، آلية مساعدة تقنية بشأن الضمانات للشباب في ألبانيا والبوسنة والهرسك وجمهورية مقدونية الشمالية والجبل الأسود وصربيا. وأجرت هذه الآلية عملية مسح إحصائية عن الشباب غير الملتحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب وراجعت السياسات والأطر القانونية بغية تقييم الجهوية من أجل تطبيق ضمانات الشباب. وقامت منظمة العمل الدولية أيضاً بتقييم قدرة إدارات الاستخدام العامة على لعب دور آلية تنفيذ. واستناداً إلى الأدلة التي تم جمعها، صممت ونفذت برامج هادفة لبناء قدرات المؤسسات المشاركة في تفعيل ضمانات الشباب، بما في ذلك الشركاء الاجتماعيين في إطار التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث. وانصب تركيز تلك البرامج على انخراط النساء بما أتنه يشكلن الغالبية الساحقة من الأشخاص غير النشطين بسبب المسؤوليات العائلية.

١٠٢. ودعمت منظمة العمل الدولية عمليات إضفاء السمة المنظمة في ١٦ مقاطعة في تركيا وقدمت المساعدة إلى الشركات الناشئة في مجال الرقمنة والسلامة والصحة المهنية في البوسنة والهرسك. وفي جمهورية مولدوفا، قدم برنامج جديد مدعوم من المنظمة منحاً وتوجيهاً للشركات الخضراء الصغيرة، مما سهّل وصولها إلى التمويل والتوجيه. أما فيما يخص المهارات، فقد ساهمت منظمة العمل الدولية في استحداث منصة وطنية للتعليم عن بُعد تُعنى بالتدريب المهني في أوكرانيا، مما ضمن استمرارية التعلم خلال الجائحة والحرب. كما ساهمت في الإصلاحات الجارية في مجال التلمذة الصناعية والتعلم القائم على العمل في أذربيجان وجمهورية مولدوفا وتركيا.

١٠٣. **المساواة بين الجنسين وعدم التمييز (النتيجة السياسية ٦).** عززت منظمة العمل الدولية قدرتها على مساعدة الدول الأعضاء في ترويج المساواة بين الجنسين ومشاركة النساء في سوق العمل وعدم التمييز في عالم العمل. وخلال فترة السنتين، اعتمدت جمهورية مولدوفا وتركيا وأوكرانيا وأوزبكستان تدابير تهدف إلى تعزيز التقاسم المتوازن للمسؤوليات العائلية، كما أحرزت ست دول أعضاء تقدماً في تطبيق الاتفاقية رقم ١٩٠. وفي تركيا، كثفت منظمة العمل الدولية جهودها من أجل تعزيز تطبيق معاييرها بشأن المساواة في الأجور والتمييز في الاستخدام والمهنة، بالإضافة إلى تسهيل التصديق على اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) واتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠).

١٠٤. **العمل والحماية الاجتماعية (النتيجتان السياسيتان ٧ و ٨).** أدى دعم الإصلاحات في مجال ظروف العمل والأجور ووقت العمل إلى تحقيق نتائج ملموسة في خمس دول أعضاء. وتضمنت هذه النتائج اعتماد مرسوم بشأن الحد الأدنى للأجور في قبرص وتوحيد الحد الأدنى للأجور في القطاعين العام والخاص في جمهورية مولدوفا. ودعمت منظمة العمل الدولية وضع لوائح بشأن ساعات العمل في قطاعات اقتصادية محددة في جورجيا وبشأن العمل عن بُعد في قيرغيزستان وبشأن ساعات العمل الإضافية والإجازة السنوية في جمهورية مولدوفا.

١٠٥. وأدخلت خمس دول أعضاء في الإقليم تحسينات ملحوظة على نظم الحماية الاجتماعية. ففي قبرص مثلاً، تم توسيع نطاق التأمين الاجتماعي ليشمل العاملين لحسابهم الخاص، بمن فيهم أولئك الذين يعملون في ترتيبات العمل غير المعتادة. واعتمدت طاجيكستان الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية حتى عام ٢٠٤٠ التي تهدف إلى تحديث نظام الحماية الاجتماعية في البلاد، مع ضمان الاستدامة طويلة الأمد لنظام معاشات التقاعد وتحفيز توسيع نطاق التغطية.

١٠٦. **الشراكات.** واصلت منظمة العمل الدولية في تطوير شراكاتها مع الاتحاد الأوروبي، على سبيل المثال، من خلال اعتماد المفوضية الأوروبية **للبلاغ بشأن العمل اللائق (٢٠٢٢)** وتوقيع اتفاقيات التمويل بغية إنشاء تدخلات تعاون إنمائي في أوروبا وآسيا الوسطى وبلدان أخرى في جميع أنحاء العالم. كما عززت منظمة العمل الدولية التعاون مع المؤسسات المالية الدولية بشأن الحماية الاجتماعية ومكافحة العمل الجبري في أوزبكستان. وأعرب عدد كبير من الدول الأعضاء عن تأييدها للتحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية. وأكدت ألبانيا وأوزبكستان التزامهما السياسي رفيع المستوى بمتابعة أهداف **المسرح العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل**، وتعملان على تهيئة الظروف لتصبحا دولتين رائدتين.

النتائج حسب النتائج السياسية

النتيجة ١: هيئات مكونة ثلاثية قوية وحوار اجتماعي مؤثر وشامل

◀ النقاط البارزة

- عززت منظمة العمل الدولية القدرة المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في ٥٩ دولة عضواً، مما أدى إلى تحسين الإدارة السديدة والاستراتيجيات والخدمات في ٣٦ منظمة وتعزيز التوعية في ٢٣ منظمة أخرى.
- أدى دعم منظمات العمال في ٥٦ بلداً إلى تحسين الاستراتيجيات والخدمات التي تقدمها ٣٥ نقابة عمال وزيادة فعالية أنشطة التوعية والحوار الاجتماعي، التي يضطلع بها العمال في ٣٥ دولة عضواً.
- حسّنت ٣٨ دولة عضواً بشكل ملحوظ إدارات العمل لديها، بما في ذلك إدارات تفتيش العمل، مما أدى إلى زيادة الامتثال وتحسين حماية حقوق العمال.
- حسّنت ٣٧ دولة عضواً الأطر التنظيمية للحوار الاجتماعي وعلاقات العمل، مما ساعد على تعزيز المؤسسات المعنية بمنع نزاعات العمل وتسويتها.
- في عام ٢٠٢٢، نشرت منظمة العمل الدولية تقريرها الرائد الأول المعني بالحوار الاجتماعي بعنوان *الحوار الاجتماعي ٢٠٢٢: المفاوضة الجماعية من أجل انتعاش شامل ومستدام وقادر على الصمود*. ويركّز هذا التقرير على دور المفاوضة الجماعية في تعزيز انتعاش شامل ومستدام وقادر على الصمود، كما يسلط الضوء على الحاجة إلى مبادئ وحقوق ديمقراطية تمنح أصحاب العمل والعمال فرصة التعبير عن رأيهم في إدارة مكان العمل، وهو شرط أساسي لتحقيق العدالة الاجتماعية والعمل اللائق.

١٠٧. وجود منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وديمقراطية ومستقلة وتمثيلية شرط أساسي لتحقيق العدالة الاجتماعية. وتعتبر إدارات العمل الفعالة والمسؤولة والشاملة والمزودة بموارد كافية، فضلاً عن مؤسسات وعمليات الحوار الاجتماعي القوية، ضرورية أيضاً من أجل تحقيق هذا الهدف. وعندما تعمل هذه المؤسسات بصورة جماعية، فهي تحسّن الإدارة السديدة لسوق العمل واتساق السياسات وظروف العمل، كما تعزز اعتماد واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتخلق البيئة المؤاتية التي تحتاج إليها قطاعات الأعمال.

١٠٨. وما فتئت الدروس المستخلصة من أزمة كوفيد-١٩ تؤثر على أنشطة التعاون لمنظمة العمل الدولية في هذا المجال. وبقيت منظمات الشركاء الاجتماعيين وإدارات العمل تعتبر الاستفادة من التكنولوجيا واحتضان الرقمنة واعتماد التحول القائم على البيانات على رأس قائمة أولوياتها. ومكنت هذه التحسينات منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال من زيادة أعضائها وجمع رؤى من أجل التوعية، كما عززت الكفاءة في تقديم الخدمات وفعالية إدارات تفتيش العمل في تعزيز الامتثال. وفي أوضاع الأزمات التي تتسبب بها النزاعات والكوارث الطبيعية، زادت منظمة العمل الدولية دعمها من أجل التخفيف من الآثار الضارة لتلك الأزمات على الحرية النقابية والقدرة المؤسسية للهيئات المكونة الثلاثية والحوار الاجتماعي (الإطار ٩).

◀ الإطار ٩: أوكرانيا: مبادرات الهيئات المكونة الثلاثية من أجل مواجهة الأزمة

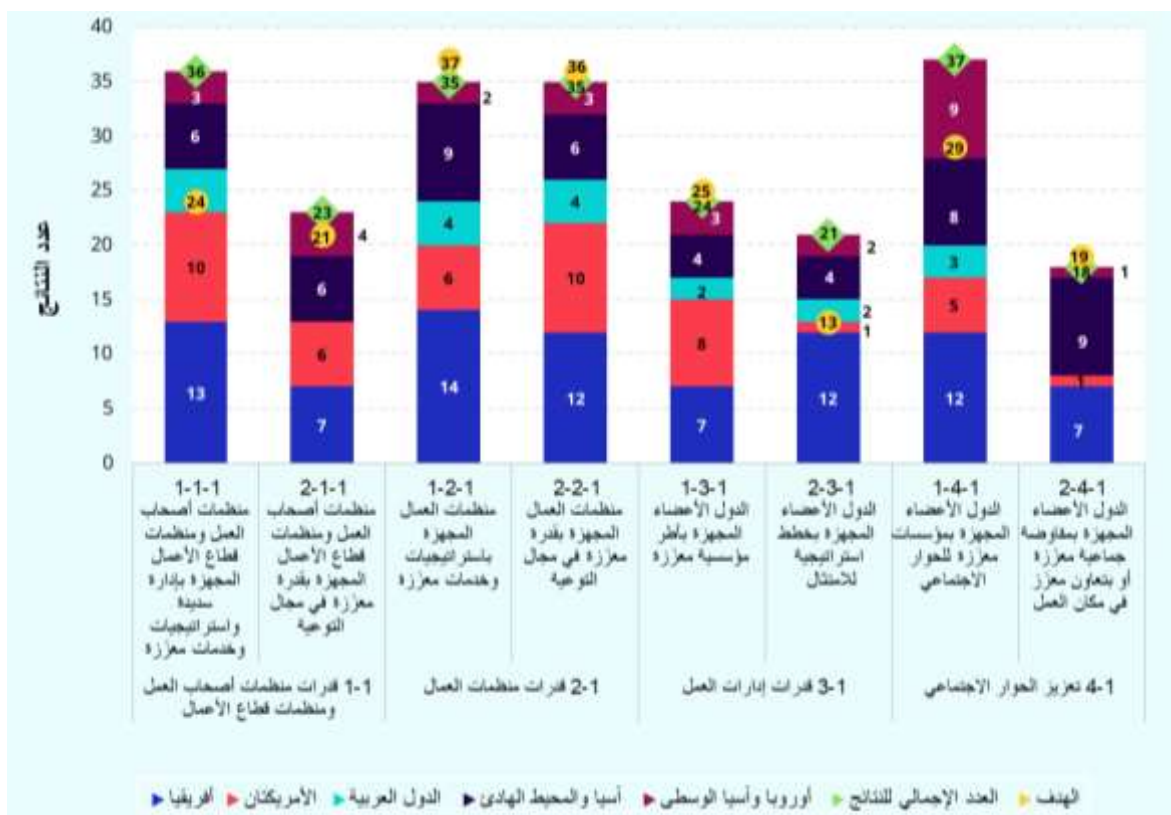
في بداية عام ٢٠٢٢، وبدعم من منظمة العمل الدولية ومنظمات دولية أخرى ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال، طوّرت إدارة العمل الأوكرانية خدمات جديدة واتخذت مبادرات محددة من أجل التخفيف من الآثار الكارثية للحرب على المنشآت والعمال، مع زيادة القدرة على الصمود وإرساء الأسس من أجل إعادة الإعمار.

- دعا اتحاد أصحاب العمل في أوكرانيا ٢٥ شركة لتصنيع سلع أساسية من أجل المساعدات الإنسانية التي وصلت إلى أكثر من ٢٥ ٠٠٠ شخص محتاج، مما حافظ على الإنتاج والوظائف. وطور العديد من منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال خدمات وإرشادات بشأن استمرارية الأعمال وتنظيم التجارة وإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة، لصالح أكثر من ٢ ٠٠٠ منشأة.
- أمّن اتحاد نقابات العمال في أوكرانيا احتياجات النازحين داخلياً من حيث النقل والمأوى والغذاء والمياه وخدمات الصرف الصحي ونظّم حملات إعلامية بشأن فرص العمل قصيرة الأمد ودعم النقابات والعمال في القطاعات والصناعات الأكثر تضرراً.
- في ظل المخاطر الناجمة عن النزوح الجماعي للسكان، أطلقت دائرة التوظيف الحكومية في أوكرانيا حملة لاستثارة الوعي بشأن الاتجار بالبشر والعمل الجبري وصلت إلى أكثر من ٤ ملايين شخص. وركزت حملة إعلامية أخرى على العمل غير المعلن عنه، مما أدى إلى تسجيل حوالي ٦٠٠ ٠٠٠ عامل وحصولهم على الضمان الاجتماعي.

الأداء فيما يتعلق بالأهداف والالتزامات المحددة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

١١١. وأدى دعم منظمة العمل الدولية بغية تعزيز قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال إلى إصلاحات مؤسسية في ٣٦ دولة عضواً، مما أفضى إلى زيادة الدخل وزيادة أعداد الموظفين وتعزيز قدرة المنظمات على الصمود. واعتمدت منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في هذه البلدان استراتيجيات جديدة بغية التعويض عن الخسائر في عدد الأعضاء خلال الجائحة، مع توسيع تمثيلها واعتماد مناهج قائمة على البيانات وإضفاء الطابع الرقمي على عملياتها وتنويع خدماتها التي تضمنت الاستفادة من المنصات الرقمية. وعلى سبيل المثال، نفذت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع مركز تورينو مبادرة لبناء القدرات بغية توسيع نطاق العضوية في منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في أرمينيا وبييلاروس وجورجيا وكازاخستان وقيرغيزستان وطاجيكستان وأوزبكستان، مما أدى إلى نجاح إدماج الشركات مع المنظمات المشاركة في هذه البلدان. واعتمد كل من اتحاد التجارة وأصحاب العمل في فيجي وغرفة التجارة والصناعة في فانواتو نهجاً من أجل تسخير البيانات كأصل استراتيجي في أبحاثهما. وبغية دعم الرقمنة واكتساب المهارات في إدارة البيانات، أتاحت منظمة العمل الدولية برنامجاً حاسوبياً إدارياً يمكن منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال من جمع المعلومات بشأن احتياجات أعضائها، ونشرت تقارير خاصة بأمريكا اللاتينية والكاريبي ونظمت مؤتمرات إقليمية وأنشطة لبناء القدرات، بما في ذلك بالشراكة مع المنظمة الدولية لأصحاب العمل.

◀ الشكل ٢٢: النتيجة ١: النتائج المحققة، حسب مؤشر الحصيلة والإقليم



٢١ تمثل النتائج المحققة في هذا المجال مساهمة في خطة العمل المنقحة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٣ لإنفاذ الاستنتاجات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠١٨، بالصيغة التي وافق عليها مجلس الإدارة (GB.335/INS/3(Rev.)).

١١٢. وانخرطت منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في ٢١ بلداً بشكل نشط في التوعية السياسية الرامية إلى مواجهة التحديات الاقتصادية والاجتماعية في أعقاب أزمة كوفيد-١٩ وتعزيز انتعاش مستدام وقادر على الصمود. وطورت هذه المنظمات مواقف سياسية تركز على خلق بيئة مؤاتية للنشاط الاقتصادي، لا سيما للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، وتسخير المهارات للمستقبل ومواجهة تغير المناخ وتسهيل انتقالات قطاع الأعمال نحو حلول الطاقة المتجددة ومعالجة قضايا مثل ترتيبات العمل عن بُعد. وخلال فترة السنتين هذه، طورت منظمة العمل الدولية ١٣ منتجاً عالمياً وإقليمياً، بما في ذلك بشأن الإنتاجية في الدول العربية ومكان العمل المتغير في أفريقيا ودور القطاع الخاص في مواجهة تغير المناخ وهجرة اليد العاملة، بالإضافة إلى كيفية تمكّن قطاعات الأعمال من الاستفادة من التنوع والإدماج كعاملين مساهمين في القدرة على الصمود.

١١٣. ولا تزال المواقف المناهضة للنقابات والقيود المفروضة على الحرية النقابية تعرقل عمل منظمات العمال في الكثير من البلدان. وقد كثفت منظمة العمل الدولية دعمها من أجل تشجيع العمل المنسق من خلال منصات نقابية مشتركة وتعزيز القدرة المؤسسية لمنظمات العمال في كافة الأقاليم، مما يساعد على تحقيق النتائج في ٣٥ دولة عضواً. وتتضمن هذه النتائج توسيع نطاق التوعية لصالح العمال غير المنظمين سابقاً، خاصة العمال غير المنظمين وعمال المنصات، بالإضافة إلى إنشاء منظمات جديدة وتطوير خدمات جديدة، بما في ذلك من خلال الأدوات الرقمية وزيادة التواجد على وسائل الإعلام على شبكة الإنترنت. وفي غانا، قام مؤتمر نقابات العمال بتوسيع عضويته بنسبة ١٢ في المائة وأنشأ خدمة تُمكن الشباب من الإبلاغ عن حالات العنف والتحرش والحصول على المشورة والدعم في هذا الصدد. وأنشئت نُظم رقمية لتقديم الشكاوى في إندونيسيا ومنغوليا والفلبين، كما طُورت تطبيقات للإبلاغ عن انتهاكات حق العمل في جمهورية مولدوفا وتسهيل إضفاء السمة المنظمة في قبرغيزستان. وقام الاتحاد العام لنقابات العمال في البحرين بدعم أحد فروعها بغية تنظيم ٨٠٠ عامل مهاجر، مما سمح لهم بالحصول على زيادة في الأجور. ويُعتبر ذلك تقدماً مهماً بما أن انتساب العمال المهاجرين إلى النقابات محظور في العديد من بلدان منطقة الدول العربية.

١١٤. وفي ٣٥ دولة عضواً، أعدت منظمات العمال مقترحات أخذت بعين الاعتبار في آليات المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي من أجل صنع السياسات (الإطار ١٠). وركزت هذه المقترحات على تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، لا سيما السلامة والصحة المهنية والعمل المنزلي وإضفاء السمة المنظمة والهجرة واقتصاد المنصات، من بين مسائل أخرى ذات أولوية. ودعت منظمات العمال في كمبوديا والفلبين إلى إصلاحات مرتبطة بالحرية النقابية طالبت بها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية. وفي ميانمار، نسقت النقابات جهودها الرامية إلى تزويد لجنة التحقيق التي أنشأتها منظمة العمل الدولية بالمعلومات المتعلقة بانتهاكات الحرية النقابية والعمل الجبري. واستمرت منظمة العمل الدولية في دعم منظمات العمال من أجل التعاون مع الفرق القطرية للأمم المتحدة، مما أدى إلى تقديم ومناقشة مقترحات لإدماجها في إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة في الأرجنتين وبوتسوانا ونيجيريا والفلبين وتونس وأوغندا وفيتنام. وبغية دعم منظمات العمال على تعزيز قدراتها، قامت منظمة العمل الدولية بزيادة مواردها الإجمالية المخصصة للدور الذي تضطلع به النقابات باعتبارها جهات فاعلة في التغيير والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والتعاون مع الأمم المتحدة، كما وضعت إرشادات عالمية بشأن الرقمنة.

◀ الإطار ١٠: اتفاق ثنائي من أجل وقف العنف على أساس نوع الجنس في الكاريبي

في إطار مبادرة تسليط الضوء الخاصة بالأمم المتحدة والهادفة إلى القضاء على العنف ضد النساء والفتيات، لجأ المركز الوطني لنقابات العمال والرابطة الاستشارية لأصحاب العمل في ترينيداد وتوباغو إلى وضع واعتماد سياسة نموذجية في مكان العمل بشأن العنف على أساس نوع الجنس والعنف من الشريك المقرب والتحرش الجنسي وطُبِّقت هذه السياسة في جميع أنحاء البلاد. وأدت هذه التجربة إلى اعتماد مؤتمر العمل الكاريبي واتحاد أصحاب العمل الكاريبي موقفاً سياسياً مشتركاً بغية التصدي للعنف القائم على أساس نوع الجنس في مكان العمل، كان خير ملهم بالنسبة إلى دول أعضاء أخرى في الكاريبي.

١١٥. وبغية تحسين فعالية إدارات العمل وبالأخص نُظم تفتيش العمل، دعمت منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء من أجل القيام بإصلاحات سياسية وقانونية في ولاياتها وهياكلها ومواردها واستراتيجياتها وطرق عملها. وفي ٢٤ دولة عضواً، ساهمت المنظمة في إدخال الإصلاحات على الأطر القانونية والتنظيمية وتوسيع نطاق التعاون مع مختلف السلطات والشركاء الاجتماعيين وتحديث النُظم والعمليات من خلال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. وشمل ذلك، على سبيل المثال، رفع القيود المفروضة على مفتشي العمل خلال جائحة كوفيد-١٩ في أرمينيا وجورجيا وجمهورية مولدوفا، أو اعتماد نُظم إلكترونية لإدارة الملفات وأتمتة الإجراءات في الجمهورية الدومينيكية وفيجي وغواتيمالا وفيتنام.

١١٦. وفي ٢١ بلداً، جرى اعتماد أو مراجعة خطط استراتيجية للامتثال، حسّنت قدرة نُظم تفتيش العمل على أداء مهامها بشكل فعال في الحد من الحوادث والأمراض المهنية وتعزيز إضفاء السمة المنظمة وضمان دفع متأخرات الأجور والاشتراكات الاجتماعية وضمان احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وفي مدغشقر مثلاً، وبدعم من البرنامج الرائد لمنظمة العمل الدولية بشأن "السلامة + الصحة للجميع"، اعتمدت وزارة العمل خطة استراتيجية تمكّن مفتشية العمل من معالجة السمة غير المنظمة وعمل الأطفال وتحديات السلامة والصحة المهنتين والمسائل المرتبطة بجائحة كوفيد-١٩ وفيرس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. ولأغراض أنشطتها التعاونية في هذا المجال، اعتمدت منظمة العمل الدولية على المبادئ التوجيهية العالمية الأولى بشأن **المبادئ العامة لتفتيش العمل** التي اعتمدها مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٢٢. كما طورت منظمة العمل الدولية منتجات معرفية جديدة تركز على إحصاءات تفتيش العمل وعززت قدرة مفتشي العمل على معالجة العديد من حقوق العمل بفعالية من خلال الدورات والأكاديميات، بالتعاون مع مركز تورينو، على أساس **النهج الجديد** الذي وضعته. وعززت المنظمة كذلك شبكات مفتشي العمل في أوروبا الشرقية وأنشأت منصة أقاليمية لبلدان أمريكا اللاتينية والبرتغال وإسبانيا.

١١٧. ودعمت منظمة العمل الدولية البلدان من أجل تعزيز مؤسسات **الحوار الاجتماعي** وآلياته، بما في ذلك نُظم تسوية النزاعات، في ٣٧ دولة عضواً. وتضمنت هذه الجهود المساهمة في تحسين المفاوضة الجماعية في ١١ بلداً ودعم التعاون في مكان العمل في ١٠ دول أعضاء. وأنشأت جزر القمر مثلاً لجنة وطنية ثلاثية من أجل تعزيز انتقالات عادلة في الاقتصاد الأخضر والاقتصاد الأزرق، بينما أحرزت جمهورية تنزانيا المتحدة تقدماً ملحوظاً في تنفيذ خارطة الطريق الوطنية من أجل تحسين المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي (الإطار ١١).

◀ الإطار ١١: المفاوضة الجماعية وتسوية النزاعات في جمهورية تنزانيا المتحدة

أحرزت جمهورية تنزانيا المتحدة تقدماً ملحوظاً في تحسين المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي وتسوية النزاعات بغية الاستجابة بشكل أفضل للتحديات الناشئة في عالم العمل. وأدى بناء القدرات الذي وفّره منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي إلى اعتماد ٤٢ اتفاقاً جماعياً (٦ منها في زانجبار و٣٦ في جمهورية تنزانيا المتحدة - المنطقة القارية) وحماية ظروف العمل وشروط الاستخدام، بما في ذلك الأجور. بالإضافة إلى ذلك، أدخلت الإصلاحات على المجلس الاستشاري للعمل ووحدة معالجة النزاعات واللجنة الثلاثية لتسوية النزاعات في زانجبار لتمكينها من أداء ولايتها بشكل أفضل في تحسين علاقات العمل.

١١٨. ونشرت منظمة العمل الدولية منتجات وأدوات معرفية مبتكرة من أجل دعم أنشطتها في مجال المشورة السياسية وبناء القدرات على المستويين القطري والعالمي، بما في ذلك **خلاصة وافية من المعارف** بشأن الحوار الاجتماعي عبر الحدود و**أداة تشخيصية** من أجل التقييم الذاتي لفعالية منع نزاعات العمل وتسويتها و**طريقة تقييم ذاتي** لمؤسسات الحوار الاجتماعي، طبقت خلال فترة السنتين في أرمينيا وبنغلاديش وتشاد وجمهورية مقدونية الشمالية والسنغال وزانجبار (جمهورية تنزانيا المتحدة). وتم توسيع قواعد بيانات منظمة العمل الدولية بشأن المعلومات القانونية المتعلقة بتنظيم العقود المؤقتة وإنهاء العمل (EPlex) وبيانات العلاقات الصناعية (IRData). واعتمد ممثلو ٣٠ بلداً إعلاناً بشأن دور الحوار الاجتماعي في مكافحة أوجه انعدام المساواة بعد مؤتمر دولي شاركت في تنظيمة منظمة العمل الدولية والجمعية الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة في عام ٢٠٢٣. ونشرت منظمة العمل الدولية، بالتعاون مع مركز تورينو، إصدارات إلكترونية جديدة من أكاديمية العلاقات الصناعية والحوار الاجتماعي وأكاديمية قانون العمل، وأطلقت نسخاً رقمية لنماذج التعلم بشأن آليات التظلم والتعاون في مكان العمل.

الميزانية والإنفاق

١١٩. بلغ مجموع الإنفاق في النتيجة ١ خلال الفترة ٢٠٢٢-

٢٠٢٣ ما يعادل ١٦٢ مليون دولار أمريكي، أي ٦٨ في المائة من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية و ٣٠ في المائة من مساهمات التعاون الإنمائي من خارج الميزانية و ٢ في المائة من الحساب التكميلي للميزانية العادية. وتجاوز هذا المبلغ الميزانية الاستراتيجية لفترة السنتين بنسبة ٢٤ في المائة.

أهم خمسة شركاء إنمائيين فيما يتعلق بالنتيجة ١
(مجموع الميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣)

١٤.١ مليون دولار أمريكي	• الولايات المتحدة
٩.٢ مليون دولار أمريكي	• جهات مانحة متعددة
٨.٠ مليون دولار أمريكي	• القطاع الخاص
٧.٧ مليون دولار أمريكي	• الاتحاد الأوروبي
٤.١ مليون دولار أمريكي	• اليابان

◀ الجدول ٧: النتيجة ١: الميزانية الاستراتيجية والإنفاق

المصدر	الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية)	الإنفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية)
الميزانية العادية	109.9	110.6
التعاون الإنمائي من خارج الميزانية	20.8	48.3
الحساب التكميلي للميزانية العادية	غير متوفرة	3.1
المجموع	130.7	162

١٢٠. ومن مجموع الإنفاق في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، تعود نسبة ٤٧ في المائة إلى تعزيز القدرات المؤسسية لمنظمات الشركاء الاجتماعيين (الحصيلتان ١-١ و ٢-١). وقد تأتت هذه الموارد بشكل رئيسي من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية (٩٣ في المائة).

١٢١. وكانت هناك أيضاً مخصصات كبيرة للغاية من الحساب التكميلي للميزانية العادية نحو هاتين الحصيلتين (حوالي ٢ مليون دولار أمريكي)، مما أسهم في تحقيق النتائج من جانب ٧ منظمات من منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال و ١٣ منظمة من منظمات العمال.

النتيجة ٢: معايير عمل دولية وإشراف فعال وذو حجية

◀ النقاط البارزة

- سُجل ما يعادل سبعة وتسعين تصديقاً على الاتفاقيات والبروتوكولات في فترة السنتين، ٢٦ منها على الاتفاقية رقم ١٩٠.
- سُويت ثلاثة احتجاجات بعدم التقيد بالاتفاقيات المصدق عليها، من خلال توفير طوعي اختياري على المستوى الوطني.
- أنهت لجنة تحقيق واحدة شُكلت بموجب المادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية النظر في انتهاكات الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٢٩ في ميانمار وأصدرت تقريرها بهذا الخصوص.
- بفضل الزيادة الكبيرة في عدد التقارير الواردة في الوقت المناسب، نظرت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في أكثر من ٣٧٠٠ تعليق بشأن تطبيق معايير العمل الدولية، بينما استعرضت كل من لجنة تطبيق المعايير التابعة لمؤتمر العمل الدولي ولجنة الحرية النقابية ٤٦ و ١٦١ حالة على التوالي.
- جرى تطوير أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة والبرامج القطرية للعمل اللائق في ١١ دولة عضواً من أجل دعم تطبيق معايير العمل الدولية، بما في ذلك من خلال معالجة التعليقات الواردة من هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية.

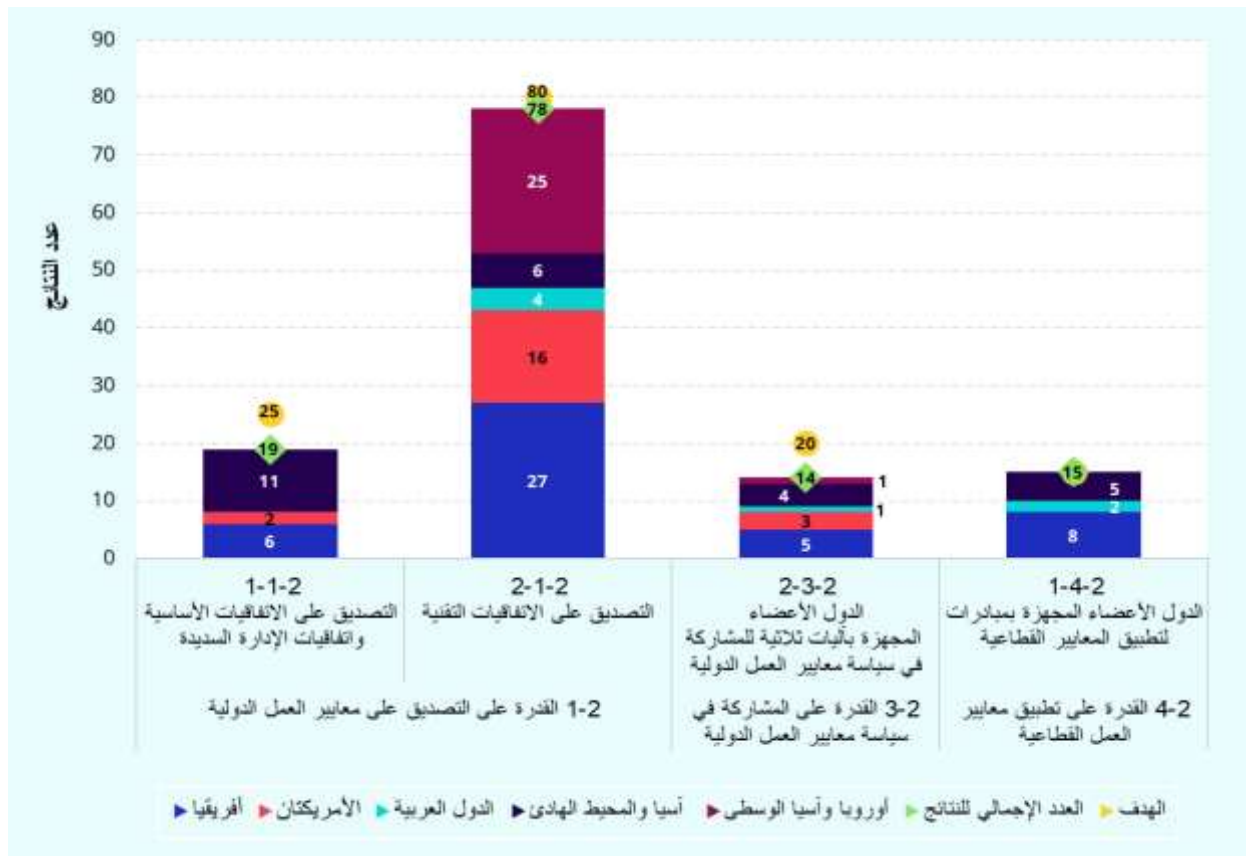
١٢٢. ظلت عملية وضع معايير العمل الدولية وترويجها والتصديق عليها والإشراف على تطبيقها في صلب برنامج منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين، مما كان له تأثير على النتائج المحققة في إطار كافة النتائج السياسية. واستمرت المنظمة في تعزيز وتحديث عملها المعياري ومجموعة معاييرها. كما عززت الإشراف الموثوق والفعال على معايير العمل الدولية من خلال تقديم التقارير في الوقت المناسب وزيادة مشاركة الهيئات المكونة الثلاثية في تسوية النزاعات الناشئة في بلدان عديدة.

١٢٣. ومعايير العمل الدولية أساسية بغية تشجيع الاتساق السياسي والمعياري من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة على المستوى القطري. وقد عززت منظمة العمل الدولية تفاعلاتها مع كيانات الأمم المتحدة والهيئات المستقلة المسؤولة عن رصد تطبيق معاهدات الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الدولية، بهدف دعم الاعتراف بمعايير العمل باعتبارها من حقوق الإنسان ونشر تعليقات هيئات الإشراف فيها.

الأداء فيما يتعلق بالأهداف والالتزامات المحددة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

١٢٤. قدمت منظمة العمل الدولية الدعم إلى الدول الأعضاء من أجل زيادة قدرتها على: "١" التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها؛ "٢" وضع آليات ثلاثية فعالة من أجل المشاركة في العمل المعياري؛ "٣" تطبيق معايير عمل وأدوات قطاعية. وخلال فترة السنتين، سجلت ٥١ دولة عضواً ٩٧ تصديقاً (انظر الملحق الأول)، كما وضع أو عزز ١٥ بلداً آليات مشاورات ثلاثية تركز على معايير العمل ووطورت الهيئات المكونة في ١٦ بلداً تدابير من أجل تطبيق المعايير القطاعية (الشكل ٢٣). بالإضافة إلى ذلك، لاحظ مجلس الإدارة بارتياح أن ٤١ حالة تقدّم في تطبيق المعايير و ٢٠ في المائة من أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة أو البرامج القطرية للعمل اللائق المعتمدة خلال فترة السنتين عالجت القضايا ذات الصلة والمتعلقة بالمعايير، بما في ذلك تعليقات هيئات الإشراف.

الشكل ٢٣: النتائج المحققة في إطار النتيجة ٢، حسب الإقليم



ملاحظات: ١ لمؤشري الحصيلة ٢-٢ وأحد مؤشري الحصيلة ٣-٢ وحدات قياس مختلفة، وبالتالي لم تُدرج في الشكل ٢. بما أن البرنامج والميزانية والأهداف المرتبطة بهما تم وضعها والموافقة عليها قبل إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في إطار المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، تندرج التصديقات على الاتفاقيتين رقم ١٥٥ ورقم ١٨٧ في إطار المؤشر ٢-١-٢ (الاتفاقيات التقنية).

١٢٥. وقّدت منظمة العمل الدولية الدعم لهيئاتها المكونة لتشجيع التصديقات من خلال مختلف الوسائل، بما في ذلك إجراء تحليلات للشغرات في القوانين والممارسات الوطنية وتنظيم مشاورات ثلاثية وتبادل المعلومات والخبرات وتوفير المشورة السياسية والمعارية. واضطلع التعاون الإنمائي بدور مهم في عدة بلدان (الإطار ١٢). غير أن مجموع التصديقات المسجلة خلال فترة السنتين لم يبلغ الهدف المحدد في البرنامج والميزانية، ويُعزى ذلك بشكل خاص إلى عدد التصديقات الأقل من المتوقع على الاتفاقيات التقنية في آسيا والمحيط الهادئ، حيث تركز الاهتمام على الاتفاقيات الأساسية واستكمال عمليات ما قبل التصديق التي تأخرت بسبب جائحة كوفيد-١٩.

◀ الإطار ١٢: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها الفعال بفضل التعاون التقني

في حزيران/يونيه ٢٠٢٣، صدّقت مدغشقر على أربع اتفاقيات لمنظمة العمل الدولية هي: اتفاقية العمل البحري ٢٠٠٦ والاتفاقيات ذات الأرقام ١٥٥ و ١٨٧ و ١٦١. أما التصديق على الاتفاقيات الثلاث المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين، فسُهلته التعاون التقني الذي قدّمه صندوق الرؤية صفر وهو جزء من برنامج منظمة العمل الدولية الرائد "السلامة + الصحة للجميع" ومشروع التجارة من أجل العمل اللائق. وعزز هذا الصندوق قدرة فريق العمل بشأن السلامة والصحة المهنيين، الذي جرى إنشاؤه عام ٢٠١٨ لتحفيز نهج أكثر شمولاً واستباقاً لتفتيش العمل. أما مشروع التجارة من أجل العمل اللائق، المعني بتحسين تطبيق الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية في البلدان التي تربطها بالاتحاد الأوروبي شراكة تجارية من خلال تحسين علاقات العمل وظروفه، فعزز الامتثال من خلال إضفاء السمة المنظمة على وحدات الإنتاج في صناعة النسيج. وأدت الاستشارات المكتسبة بشأن أهمية الامتثال الاستراتيجي إلى تطوير خطة طويلة الأجل ومتعددة القطاعات من أجل تفتيش العمل وأدوات التدخل ذات الصلة، كما ساعدت البلاد على إنهاء عدد كبير من التقارير المتأخرة بشأن الاتفاقيات المصدّق عليها في عام ٢٠٢٢.

١٢٦. وسُجل أكبر عدد من التصديقات في فئة الاتفاقيات التقنية (٦٧ تصديقاً) تلتها فئة الاتفاقيات الأساسية (٢٤ تصديقاً) ومن ثم فئة اتفاقيات الإدارة السديدة (٦ تصديقات).

- بالنسبة إلى الاتفاقيات التقنية، أدّت استراتيجية أقرّها مجلس الإدارة إلى عدد كبير من التصديقات على الاتفاقية رقم ١٩٠. أما التصديق على اتفاقيات أخرى كاتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ واتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)، فاستمد الزخم من التأييد الثلاثي القوي من خلال آلية استعراض المعايير.

- لا يزال بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ الأكثر تصديقاً من بين الاتفاقيات الأساسية على الرغم من أنّ العدد بقي أقل بكثير منه في فترة السنتين السابقة. ونالت الاتفاقية رقم ٨٧ تصديقاً واحداً في فترة السنتين، مما يجعلها الصك الأساسي الأقل تصديقاً عليه، وبذلك يبقى أكثر من نصف القوى العاملة في العالم محرومين من الحماية التي توفرها.

- لم تصدّق إلا أربع دول أعضاء على اتفاقيات الإدارة السديدة خلال فترة السنتين. وحظيت اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩) بثلاثة تصديقات من أصل الستة المسجلة في هذه الفئة خلال فترة السنتين.

١٢٧. وفيما يتعلق بتطبيق معايير العمل الدولية، راجعت منظمة العمل الدولية التشريعات وأرست ترتيبات من أجل التوفيق الطوعي الاختياري وسهّلت عمل هيئات الإشراف. وفي عام ٢٠٢٢، أشارت لجنة الخبراء إلى تقدم محرز في عدد كبير من الحالات، بما في ذلك ٣٤ حالة توصلت إلى امتثال أكبر و ٢٢٩ حالة يمكن توقع المزيد من التقدم فيها بشكل معقول.

١٢٨. وبشكل عام، تضمنت أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة والبرامج القطرية للعمل اللائق المطوّرة في ١١ بلداً في عامي ٢٠٢٢ و ٢٠٢٣ إشارات صريحة إلى تعليقات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية. فعلى سبيل المثال، يؤكد إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٧ الخاص بباكستان على ضرورة تحسين تطبيق معايير العمل الدولية بناءً على التعليقات الواردة من هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية. ويقوم إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٦ في إكوادور بتبسيط الضوء على مواطن العجز في العمل اللائق الناجمة عن انتهاكات حقوق العمل الواردة في تعليقات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات وفي مناقشات لجنة تطبيق المعايير، كما يقترح حلولاً تركز على الحوار الاجتماعي. وساهمت منظمة العمل الدولية في تحقيق هذه النتائج عن طريق أنشطة بناء القدرات المقدّمة بالتعاون مع مركز تورينو، بالإضافة إلى إعداد التقارير المعيارية الوطنية وتقديم دعم مصمم خصيصاً للموظفين الميدانيين وإعداد قائمتين مرجعيتين للتقييم الذاتي للمنسقين المقيمين التابعين للأمم المتحدة وأصحاب المصلحة الآخرين بالاشتراك مع كيانات أخرى في الأمم المتحدة.

١٢٩. وبغية زيادة قدرة الدول الأعضاء على المشاركة في وضع المعايير، واصلت منظمة العمل الدولية تعزيز قدرة الهيئات المكونة على الوفاء بالتزاماتها المتعلقة بتقديم التقارير وتشجيع المشاورات الثلاثية بشأن معايير العمل الدولية.

١٣٠. وفي الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، ارتفع عدد التقارير المقدّمة إلى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في موعدها بنسبة ٢٥ في المائة مقارنة بالفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. وفيما يمكن نسب ذلك جزئياً إلى انخفاض معدلات تقديم التقارير في عام ٢٠٢٠ بسبب جائحة كوفيد-١٩، إلا أنّ هذه المعدلات عادت إلى طبيعتها كلياً في عام ٢٠٢١ وكانت أعلى من المتوسط منذ ذلك الحين قبل تفشي الجائحة. ومع أنّ هذا التقدم يطال كافة الأقاليم، إلا أنه يعكس زيادة ملحوظة في عدد التقارير المقدمة في موعدها من البلدان الأفريقية، حيث ضاعفت منظمة العمل الدولية أنشطة بناء القدرات وأدرجت هذه المسألة في جدول أعمال المؤتمرات الإقليمية الفرعية من أجل استثارة الوعي بشأن أهمية تقديم التقارير. وأدى تنظيم دورات إقليمية لأكاديمية معايير العمل الدولية منذ عام ٢٠٢١، بدلاً من الدورات العالمية، إلى توسيع نطاق وصولها وتأثيرها. وخلال فترة السنتين، درّبت الأكاديمية ما يقارب ١٥٠ هيئة مكونة ومهنيّاً قانونياً من آسيا والمحيط الهادئ وأوروبا وآسيا الوسطى.

١٣١. وتعزز الالتزام الثلاثي بمواضيع متعلقة بمعايير العمل الدولية والحوار بشأن الاستراتيجيات المعيارية في ١٤ بلداً. وتضمن ذلك إنشاء لجان ثلاثية اجتمعت للمرة الأولى (بنغلاديش ونيبال) وتعزيز الهيكليات الموجودة أصلاً (كوت ديفوار وباكستان). وفي بعض الحالات، جرى تعزيز الالتزام الثلاثي من خلال المساعدة التقنية المقدمة في أعقاب الاستنتاجات التي توصلت إليها لجنة تطبيق المعايير (العراق وكازاخستان). أما في أمريكا اللاتينية، فتوجه التركيز إلى تسوية النزاعات المتعلقة بمسائل مرفوعة إلى هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية. واستناداً إلى هذه التجربة، من شأن المنظمة أن تضع في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ مجموعة واسعة من الأنشطة العالمية والإقليمية من أجل تعزيز التعاون الثلاثي بشأن سياسة معايير العمل الدولية، بما في ذلك من خلال التعاون بين بلدان الجنوب في آسيا وتقوية القدرات التقنية في مجال تسوية النزاعات في أمريكا اللاتينية.

١٣٢. وكنتيجة للتركيز على تسوية النزاعات، فتح مجلس الإدارة الباب أمام التوفيق الطوعي والاختياري بدعم من المكتب، في إطار إجراءات تقديم الاحتجاجات بموجب المادة ٢٤ من دستور منظمة العمل الدولية. وأدت هذه الخطوة إلى توفيق ناجح وإلى إنهاء إجراءات تقديم الاحتجاجات في سلوفينيا وجنوب أفريقيا (الإطار ١٣) وأوروغواي. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٣، قرر مجلس الإدارة جعل التوفيق الطوعي الاختياري سمة دائمة من سمات إجراءات تقديم الاحتجاجات بموجب المادة ٢٤، مع إدخال بعض التعديلات على الإطار الزمني.

◀ الإطار ١٣: التوفيق الطوعي الاختياري من أجل تسوية النزاعات في جنوب أفريقيا

في عام ٢٠٢١، قدمت نقابة التضامن احتجاجاً بموجب المادة ٢٤ من دستور منظمة العمل الدولية، زاعمة أن القوانين الجديدة في جنوب أفريقيا بشأن التمكين والتحول الاقتصادي للسود لا تراعي اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١). ووفقاً للقواعد الجديدة التي اعتمدها مجلس الإدارة في عام ٢٠١٨، جرت توصية الأطراف بالسعي إلى توفيق طوعي بمساعدة منظمة العمل الدولية. وفي حزيران/يونيه ٢٠٢٣، توصلت الأطراف إلى تسوية طوعية بشأن شروط تشريعات التنوع والتحول الجديدة، تلتزم أصحاب العمل بإعداد خطط إنصاف في العمالة، بما يتماشى مع غايات استخدام السود بموجب مدونات الممارسات الجيدة المتعلقة بالتمكين الاقتصادي العام للسود. والتوفيق الطوعي الذي يجري تنفيذه بمساعدة المكتب مثير للاهتمام إذ يشكل منصة للتعاون وبناء القدرات في مجال معايير العمل الدولية.

١٣٣. وبدعم من منظمة العمل الدولية، طبقت ١٥ دولة عضواً معايير العمل القطاعية ومدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية في قطاعات متعددة، بما في ذلك الصحة والتعليم والصناعة والبناء وصيد الأسماك والقطاع البحري والزراعة وإنتاج الأغذية والسياحة والطاقة والفنون والترفيه. وتتضمن الأمثلة الناجحة ما يلي:

- تطبيق منهجية HealthWise المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية بغية تحسين السلامة والصحة المهنيين في باكستان وجنوب أفريقيا؛
- زيادة قدرة الهيئات المكونة الثلاثية على تعزيز وضمان الامتثال في قطاع الإلكترونيات في فيتنام؛
- تطوير عقود استخدام موحدة للعاملين في قطاع صيد الأسماك في ناميبيا، بما في ذلك إدخال تحسينات على السلامة والصحة المهنيين؛
- إنشاء لجنة ثلاثية للسلامة والصحة المهنيين وتطوير الانتساب النقابي في قطاع إعادة تدوير السفن في الهند؛
- اعتماد تشريعات جديدة تمثل لاتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ في جمهورية ملديف؛
- تطوير حملة توعية بشأن المخاطر المرتبطة بهجرة لاعبي كرة القدم الشباب في كوت ديفوار.

١٣٤. وخلال فترة السنتين، نظمت منظمة العمل الدولية ثمانية اجتماعات تقنية قطاعية وثلاثة اجتماعات للخبراء وثلاثة اجتماعات قطرية بشأن الزراعة والفنون والترفيه والطيران المدني والبناء والممرات المائية الداخلية والفنادق وتقديم الوجبات والسياحة ومصائد الأسماك والشحن البحري والنفط والغاز والخدمات العامة وتجارة التجزئة والتعليم والتعدين والسكك الحديدية. وضمّ المشاركون البالغ عددهم الإجمالي ٢٣٠ ١ مشاركاً الهيئات المكونة الثلاثية والمراقبين. واعتمدت منظمة العمل الدولية أيضاً ثلاث أدوات قطاعية جديدة من أجل قطاع الأغذية الزراعية والقطاع البحري وقطاع البناء.

الميزانية والإنفاق

أهم خمسة شركاء إيمانين فيما يتعلق بالنتيجة ٢ (مجموع الميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣)	
9.0 مليون دولار أمريكي	الاتحاد الأوروبي
7.6 مليون دولار أمريكي	قطر
4.0 مليون دولار أمريكي	الولايات المتحدة
1.6 مليون دولار أمريكي	اليابان
1.2 مليون دولار أمريكي	فنلندا

١٣٥. بلغ مجموع الإنفاق في النتيجة ٢ خلال الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ ما يعادل ٨٣,٤ مليون دولار أمريكي. وفاق الإنفاق من خارج الميزانية ما كان متوقعاً بسبب زيادة الاهتمام بتعزيز المعايير في إطار الاتفاقات العالمية في مجالي التجارة والاستثمار وسياسات الضمانات الاجتماعية للمؤسسات المالية الدولية. وأسهم التمويل من الحساب التكميلي للميزانية العادية في تحقيق نتائج محددة في هذا المجال في أربع دول أعضاء.

◀ الجدول ٨: النتيجة ٢: الميزانية الاستراتيجية والإنفاق

المصدر	الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية)	الإنفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية)
الميزانية العادية	61.2	62.3
التعاون الإنمائي من خارج الميزانية	15.6	20.1
الحساب التكميلي للميزانية العادية	غير متوفرة	1.0
المجموع	76.8	83.4

النتيجة ٣: الانتقالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من أجل تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتوفير العمل اللائق للجميع

◀ النقاط البارزة

- وضعت تسع وثلاثون دولة عضواً أطراً شاملة لسياسات العمالة نفذتها من خلال سياسات العمالة الوطنية واستراتيجيات عمالة الشباب وإضفاء السمة المنظمة، مما ساهم في انتعاش سوق العمل والتصدي لتحديات العمالة الأطول أجلاً.
- زادت إدارات التوظيف العامة وبرامج سوق العمل النشطة في ٢١ بلداً من قدرتها ووسعت نطاق عملها من أجل مساعدة العمال والباحثين عن عمل. وتمكنت وكالات الاستخدام في مقاطعات كولومبيا من رفع التوظيف من ٢ ٠٠٠ شخص عام ٢٠٢٠ إلى ما يقارب ٧٥ ٠٠٠ شخص عام ٢٠٢٣.
- دعمت منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في وضع سياسات شاملة للانتقالات العادلة في عشر دول أعضاء، تتضمن الوظائف والمهارات والتمويل وتركز على مجالات مثل الاقتصاد الأزرق والطاقت المتجددة وإنتاج الكاكاو والسياحة المستدامة والاقتصاد الدائري والاقتصاد الحيوي.
- ساهمت برامج الاستثمار كثيف العمالة المطبقة في ٣٠ بلداً بدور فعال في الحفاظ على سبل العيش وتعزيز مهارات آلاف العمال، خاصة في المناطق الريفية وحالات ما بعد الأزمات. وبشكل عام، استحدثت هذه البرامج أكثر من نصف مليون نهار عمل استفاد منها ما يعادل ٢٢ ٠٠٠ شخص، بمن فيهم الأشخاص النازحون داخلياً واللاجئون والعمال الريفيون.

١٣٦. في سياق التباطؤ الاقتصادي العالمي وضعف نمو العمالة، دعمت منظمة العمل الدولية الحكومات والشركاء الاجتماعيين من أجل تعزيز فعالية وتنسيق سياساتهم الاجتماعية وتلك المتعلقة بالتنمية الاقتصادية، بالإضافة إلى البرامج الوطنية التي تهدف إلى استحداث وظائف لائقة وتعزيز الانتقالات العادلة. وفي العديد من البلدان، ركزت مساهمة منظمة العمل الدولية على انتعاش التوظيف في فترة ما بعد جائحة كوفيد-١٩، أخذاً بعين الاعتبار آثار تكلفة المعيشة وأزمة الطاقة على أسواق العمل. واستُخدم نهج متكامل بغية الاستفادة إلى أقصى حد من انعكاسات سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية في مجال العمالة.

١٣٧. وبغية تشجيع وضع السياسات القائمة على البيانات، لجأت منظمة العمل الدولية، بدعم من شركاء التنمية مثل المفوضية الأوروبية، إلى وضع ٣٦ تقييماً لأثر برامج الاستثمار والدراسات التشخيصية للعمالة، في ٢٦ دولة عضواً. كما شجعت المنظمة الحوار الاجتماعي والمشاورات الثلاثية بغية زيادة نوعية وتأثير وشرعية التدابير السياسية المعتمدة، وطورت منصات لتقاسم المعارف ومبادرات بناء القدرات.

١٣٨. كما عززت منظمة العمل الدولية الشراكات والتحالفات العالمية والإقليمية والخاصة بكل بلد، بما في ذلك مثلاً مع: "١" الاتحاد الأفريقي والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي من أجل اعتماد نهج مؤاتٍ للعمالة في تطوير سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية؛ "٢" الصندوق الدولي للتنمية الزراعية ومنظمة CARE من أجل تعزيز العمل اللائق في النظم الغذائية؛ "٣" الاتحاد الأوروبي من أجل إدماج العمالة في سياسات التجارة والاستثمار في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا ومن أجل ضمانات عمالة الشباب في منطقة غرب البلقان. وواصلت منظمة العمل الدولية أيضاً مشاركتها النشطة في المبادرات متعددة أصحاب المصلحة، حيث قادت في كثير من الأحيان مجموعات عمل أو استضافة الأمانة، مثل مبادرة العمل المناخي من أجل الوظائف والمبادرة العالمية بشأن فرص العمل اللائق للشباب.

١٣٩. وطوال فترة السنتين، ضمنت منظمة العمل الدولية تنسيقاً وثيقاً بين مشاركتها في الحوار السياسي العالمي والإقليمي والأنشطة التي تقدمها على المستوى القطري. على سبيل المثال، يعكس **المسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل** في أن استراتيجية المنظمة من أجل تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية ويساهم مباشرة في توفير المشورة السياسية في البلدان الرائدة. كما أدت أنشطة المنظمة في إطار **المسرّع العالمي** إلى إرساء شراكات مع المؤسسات المالية الدولية ومصارف التنمية وكيانات أخرى في الأمم المتحدة، بما فيها منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأغذية العالمي.

الأداء فيما يتعلق بالأهداف والالتزامات المحددة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

١٤٠. خلال فترة السنتين، ركزت منظمة العمل الدولية دعمها من أجل تعزيز قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ سياسات عمالة وطنية وتطوير تدابير لصالح العمل اللائق في المناطق الريفية وتعزيز انتقالات عادلة نحو الاستدامة البيئية، بالإضافة إلى المساهمة في تحقيق السلام والقدرة على الصمود من خلال العمل اللائق وتطوير برامج وخدمات عمالة أكثر فعالية ونجاعة. وبشكل عام، ساهمت المنظمة في تحقيق ١٢٧ نتيجة ضمن هذه النتيجة، وهو عدد أقل بقليل من الهدف المحدد لفترة السنتين (أي ١٣٢ نتيجة). ومع ذلك، تجاوز الهدف المحدد في ثلاثة مؤشرات حصائل من أصل سبعة. لكن النتائج المحققة بقيت أدنى من الهدف بشكل ملحوظ فيما يتعلق باعتماد سياسات العمالة الوطنية وبرامج الشباب والاستراتيجيات المتكاملة لإضفاء السمة المنظمة (الشكل ٢٤). ويُعزى ذلك أساساً إلى تأخر بعض البلدان في عملية وضع السياسات بسبب انعدام الاستقرار الاجتماعي والسياسي وذيول آثار أزمة جائحة كوفيد-١٩. وأولت عدة بلدان في أفريقيا وآسيا الأهمية إلى تعزيز نظم مراقبة وتقييم السياسات، كما قررت إجراء مراجعات رسمية للسياسات الموجودة كشرط أساسي لوضع السياسات المستقبلية.

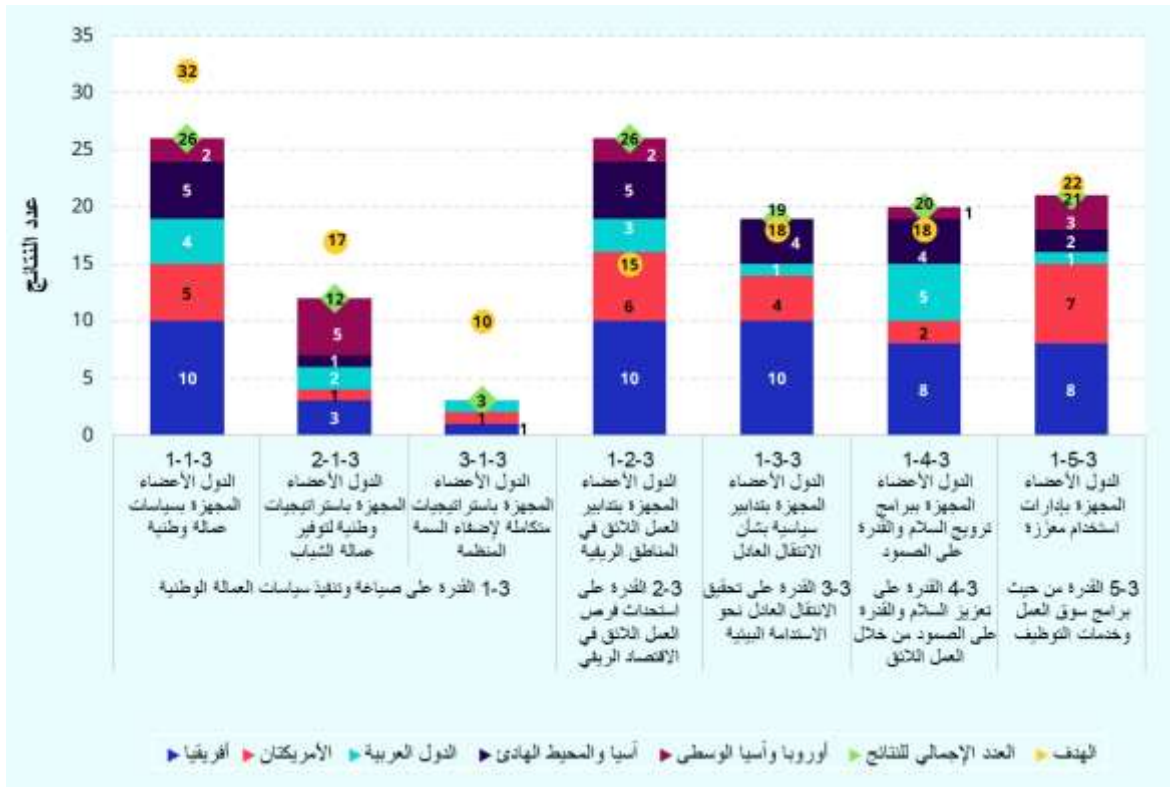
١٤١. ونزولاً عند طلب الهيئات المكونة، ساهمت منظمة العمل الدولية في صياغة وتطبيق سياسات العمالة الوطنية المراعية **لقضايا الجنسين** والمستندة إلى تشخيصات وتقييمات متينة ومركزة على تعزيز انتعاش شامل ومستدام للعمالة، لا سيما بالنسبة إلى النساء والشباب والعمال غير المنظمين. وأدى ذلك إلى: "١" تطوير سياسات عمالة شاملة وقائمة على البيانات في ٢٦ بلداً (الإطار ١٤)؛ "٢" وضع وتنفيذ برامج عمالة خاصة بالشباب في ١٢ دولة عضواً، بما في ذلك ضمانات الشباب في منطقة غرب البلقان؛ "٣" اعتماد استراتيجيات متكاملة من أجل إضفاء السمة المنظمة في ثلاثة بلدان.

◀ الإطار ١٤: السياسة العامة الوطنية للتوظيف في باراغواي

في ٣ أيار/ مايو ٢٠٢٢، وقع رئيس جمهورية باراغواي مرسوماً لرفع خطة التشغيل الوطنية إلى مرتبة السياسة العامة الوطنية، مكلفاً كافة المؤسسات الحكومية بتوجيه سياساتها وبرامجها نحو إعادة التنشيط الاقتصادي والنمو وتحفيز الطلب وإعادة تحويل القوى العاملة وتعزيز المهارات والكفاءات والوساطة في العمل وتعزيز المؤسسات. ويستند تنفيذ هذه السياسة إلى خطة تشغيلية وافقت عليها الهيئات المكونة الثلاثية وتحتوي على نظام مراقبة. وبغية ضمان التنفيذ الفعال لسياسة العمالة على المدى الطويل، تعهدت الحكومة بأن تصبح باراغواي دولة "رائدة" في **المسرّع العالمي** بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل في منتدى بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي المعني بالتنمية المستدامة (نيسان/ أبريل ٢٠٢٣).

١٤٢. وفي عام ٢٠٢٣، أطلقت منظمة العمل الدولية منصة العمل الخاصة بسياسة العمالة التي تُعنى بتبادل المعارف والمساعدة التقنية وتقدم المشورة السياسية والأدوات اللازمة من أجل تصميم سياسات العمالة وتمويلها وتقييمها. كما طورت منتجات معرفية عالمية، بما في ذلك: "١" تقرير اتجاهات العمالة العالمية للشباب، ٢٠٢٢؛ "٢" التقرير بشأن استعراض سياسة العمالة العالمية، ٢٠٢٣؛ "٣" المبادئ التوجيهية من أجل تشخيص العمالة في أوقات التغيير المستمر. بالإضافة إلى ذلك، عززت المنظمة بشكل ملحوظ خبرتها ودعمها للهيئات المكونة في وضع سياسات عمالة تتكيف مع الفرص التي يوفرها الاقتصاد الأخضر والاقتصاد الرقمي واقتصاد الرعاية.

الشكل ٢٤: النتائج المحققة في إطار النتيجة ٣، حسب مؤشر الحصيلة والإقليم



١٤٣. وضمن إطار خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن عمالة الشباب للفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠ التي راجعها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣، عززت المنظمة المبادرة العالمية بشأن الوظائف اللائقة لصالح الشباب. كما قُتمت بالتعاون مع مركز تورينو برنامجاً شاملاً لبناء القدرات بشأن سياسات العمالة والاقتصاد غير المنظم، استفاد منه ١١٨ ١ مشاركاً من خلال تنظيم دورات على المستويين العالمي والإقليمي.

١٤٤. واستناداً إلى العمل المنفذ في فترات السنتين السابقة، ساهمت منظمة العمل الدولية في النهوض بالعمل اللائق في الاقتصاد الريفي مع التركيز على قطاع الأغذية الزراعية وصيد الأسماك وتربية المائيات والحراجة والسياحة، مما أدى إلى اعتماد تدابير ملموسة في ٢٦ بلداً. وساهمت البرامج كثيفة العمالة في بعض المناطق الريفية في الكاميرون ومدغشقر وموزامبيق وساو تومي وبرنسيب وجنوب أفريقيا في انتعاش ونمو غنيين بالوظائف. واعتمدت الحكومة المحلية في هويلا في كولومبيا قطاعاً يراعي قضايا الجنسين بغية تعزيز العمل اللائق وتحفيز القدرة التنافسية في قطاع إنتاج البن، مع التركيز على إضفاء السمة المنظمة والسلامة والصحة المهنيين في سلاسل التوريد والإمداد. وفي إندونيسيا وماليزيا، أدى الحوار الاجتماعي الثلاثي والثنائي في قطاع زيت النخيل إلى تحسين الإنتاجية وحقوق العمال.

١٤٥. وسخرت منظمة العمل الدولية دعمها في الاقتصاد الريفي من خلال تعزيز التعاون مع كيانات الأمم المتحدة وحشد الموارد من أجل التعاون الإنمائي، لا سيما في آسيا وأمريكا اللاتينية. وتشارك المنظمة في رئاسة الفريق العامل المعني بعمالة الشباب الريفيين التابع للمنتدى العالمي للمانحين من أجل التنمية الريفية وتساهم في أعمال مجموعة العشرين بشأن السياحة والزراعة الريفية. كما اعتمدت المنظمة مبادئ توجيهية سياسية من أجل تعزيز العمل اللائق في قطاع الأغذية الزراعية وتعاونت مع منظمة الفاو بغية نشر وثيقة بشأن المنهجية التي تُعنى بتقدير عدد العاملين في مجال الحراجة، بعنوان إسهام قطاع الغابات في مجموع العمالة في الاقتصادات الوطنية: تقدير عدد الأشخاص العاملين في قطاع الغابات.

١٤٦. ولا يزال تغير المناخ يؤثر تأثيراً كبيراً على عالم العمل وزاد الالتزام من أجل ضمان انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات أكثر استدامة، على النحو المطلوب في القرار الذي اتخذته مؤتمر العمل الدولي في دورته ١١١ عام ٢٠٢٣. وعليه، اتخذت ١٩ دولة عضواً تدابير محددة في هذا الصدد. وقدمت منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية وعقدت مشاورات ثلاثية في بوتسوانا وكوت ديفوار والسنغال وجنوب أفريقيا، على سبيل المثال. واعتمدت جزر القمر خطة عمل ثلاثية بشأن تعزيز العمل اللائق في الاقتصاد الأزرق ووضعت موريتانيا خطة عمل وطنية من أجل الانضمام إلى مبادرة "العمل المناخي من أجل الوظائف". وصممت المكسيك خطة ثلاثية لتعزيز الوظائف الخضراء وريادة الأعمال الخضراء في قطاعات محددة. وأجريت دراسات بشأن إمكانية استحداث فرص العمل والاحتياجات من المهارات فيما يتعلق بما يلي: "١" قطاع الطاقة في الجزائر؛ "٢" الطاقة المتجددة والاقتصاد الدائري في الأرجنتين؛ "٣" الاقتصاد الحيوي في كولومبيا؛ "٤" قطاع الكاكاو في غواتيمالا؛ "٥" الطاقة المتجددة البحرية في موريشيوس؛ "٦" الاقتصاد الدائري في سيشل. وقيمت إندونيسيا جهودية سياسات الطاقة من أجل تسهيل استحداث وظائف خضراء وتعزيز انتقالات عادلة. وعلى المستوى العالمي، نشرت منظمة العمل الدولية تقريراً بعنوان **تخصير التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وتنمية المهارات**، بالإضافة إلى تقرير مشترك مع برنامج الأمم المتحدة للبيئة بعنوان **العمل اللائق في الحلول القائمة على الطبيعة**، ٢٠٢٢.

١٤٧. وساهمت أنشطة منظمة العمل الدولية في تعزيز السلام والقدرة على الصمود من خلال العمل اللائق، مسترشدة بتوصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)، في تحقيق النتائج في ٢٠ دولة عضواً، خاصة من خلال تطبيق برامج الاستثمار كثيفة العمالة وتعزيز روح تنظيم المشاريع وتنمية المهارات. وساهمت المنظمة في الجهود المبذولة في مجالي إعادة الإعمار الوطني والمحلي والتنمية في أعقاب الأزمات التي شهدتها أفغانستان والأردن ومدغشقر وموزامبيق وميانمار وباكستان والفلبين والصومال وسري لانكا والجمهورية العربية السورية (الإطار ١٥) وتركيا وغيرها من البلدان. ونشرت المنظمة عدة وثائق عمل، من بينها دليل بعنوان **المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة في عالم العمل في حالات الهشاشة والنزاع والكوارث**، كما طورت دورات تدريبية بشأن برامج التوظيف العام والتوصية رقم ٢٠٥ ودور العمالة والعمل اللائق من أجل تعزيز الاتساق الاجتماعي في الرابط بين العمل الإنساني والتنمية والسلام.

◀ الإطار ١٥: الانتعاش المبكر من خلال قدرة المجتمعات على الصمود في المناطق التي ضربها الزلزال في الجمهورية العربية السورية

بعد الزلازل التي ضربت تركيا والمحافظات الشمالية للجمهورية العربية السورية بتاريخ ٦ شباط/فبراير ٢٠٢٣، أجرت منظمة العمل الدولية سلسلة تقييمات بغية تقييم احتياجات الأسر والعمال وتأثير هذه الكارثة الطبيعية على سوق العمل والتعاونيات وكيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، بالإضافة إلى تأثيرها على عمل الأطفال. وخلال الفترة بين آذار/مارس وكانون الأول/ديسمبر، وضعت المنظمة برنامج توظيف طارئ في حلب لإزالة الأنقاض وإعادة تأهيل الطرقات والأرصعة وشبكة الصرف الصحي في حبيبن وإعادة تأهيل ٥٠ صفاً في خمس مدارس، مما أسفر عن استحداث ما مجموعه ٥٠٠ وظيفة تقريباً. بالإضافة إلى ذلك، قدمت المنظمة المعدات والتدريب بغية تعزيز قدرة نقابة المهندسين السوريين على تقييم الأضرار الناجمة عن الزلازل، ونظمت تدريب المدربين في مجال السلامة والصحة المهنية لصالح مفتشي العمل. وفي ظل عدم الاستقرار وانعدام الأمن واليقين، ساهمت هذه الأنشطة الممولة من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية في انتعاش مبكر للأسر والمجتمعات الأكثر تضرراً من الزلازل، كما أثبتت قيمة العمالة والعمل اللائق كعنصرين أساسيين من أجل السلام وإعادة الإعمار.

١٤٨. ودعمت منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة من أجل تعزيز خدمات التوظيف، بما في ذلك عن طريق الرقمنة والتركيز على مطابقة العرض والطلب، مما أسفر عن تحقيق النتائج في ٢١ دولة عضواً. وأدى التطور في إدارات الاستخدام العامة إلى تحسين القابلية للاستخدام وعزز قدرة الباحثين عن عمل وأصحاب العمل على إدارة الانتقالات، وخفف بالتالي من الصدمات السلبية الناجمة عن الأزمات. وفي معظم الحالات، أتى تحسين الخدمات وسياسات سوق العمل بفائدة مباشرة على النساء والشباب والأشخاص الأكثر استضعافاً في سوق العمل. وتضمنت النتائج المحققة تعزيز القدرات في مجال المشورة المهنية في تركيا وتنفيذ خطة التحسين المؤسسي في إدارة الاستخدام الوطنية في المكسيك وتطوير منصة رقمية مخصصة للباحثين عن عمل في ساوتومي وبرنسيب.

١٤٩. وفي عام ٢٠٢٣، نشرت منظمة العمل الدولية تقريرها العالمي الأول من نوعه بشأن **خدمات التوظيف العامة وسياسات سوق العمل النشطة من أجل الانتقالات**، مشددة على أهمية إيجاد أوجه تآزر بين خدمات التوظيف وسياسات ونظم الحماية الاجتماعية. أما التقرير العالمي المعنون **اعتماد التكنولوجيا في خدمات التوظيف العامة**، فيؤمّن الإرشادات بشأن كيفية إعداد هذه المؤسسات لمستقبل العمل، مع الأخذ بعين الاعتبار تطور الذكاء الاصطناعي مثلاً. كما نظمت المنظمة عدة دورات تدريبية على المستويين الإقليمي والقطري وعززت تعاونها مع الرابطة العالمية لخدمات التوظيف العامة وإدارة التوظيف العامة الفرنسية (Pôle emploi) والاتحاد العالمي للعمالة والشبكة الأوروبية لخدمات التوظيف العامة.

الميزانية والإنفاق

أهم خمسة شركاء إنمائيين فيما يتعلق بالنتيجة ٣ (مجموع الميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣)	
الاتحاد الأوروبي	47.7 مليون دولار أمريكي
ألمانيا	39.4 مليون دولار أمريكي
هولندا	16.5 مليون دولار أمريكي
مكتب صندوق الأمم المتحدة الاستثماري متعدد الشركاء/ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	15.4 مليون دولار أمريكي
الولايات المتحدة	7.4 مليون دولار أمريكي

١٥٠. بلغ مجموع الإنفاق في النتيجة ٣ خلال الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ ما يعادل ٢٣٨,٨ مليون دولار أمريكي، أي ٣٢ في المائة من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية و ٦٦ في المائة من مساهمات التعاون الإنمائي من خارج الميزانية و ٢ في المائة من الحساب التكميلي للميزانية العادية. وتجاوزت هذه المبالغ الميزانية الاستراتيجية لفترة السنتين بنسبة ٣٠ في المائة، بسبب حشد الإسهامات الطوعية والحساب التكميلي للميزانية العادية لدعم صياغة وتنفيذ سياسات العمالة الوطنية ووضع برامج الاستثمار كثيفة العمالة في البلدان التي تواجه حالات الهشاشة. وأسهم التمويل من الحساب التكميلي للميزانية العادية بشكل خاص في تحقيق ١٦ نتيجة في ١٣ دولة عضواً.

الجدول ٩: النتيجة ٣: الميزانية الاستراتيجية والإنفاق

المصدر	الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية)	الإنفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية)
الميزانية العادية	75.0	75.8
التعاون الإنمائي من خارج الميزانية	109.2	158.2
الحساب التكميلي للميزانية العادية	غير متوفرة	4.8
المجموع	184.2	238.8

النتيجة ٤: المنشآت المستدامة بوصفها مولدة للعمالة وحافزة للابتكار والعمل اللائق

النقاط البارزة

- وضعت تسع عشرة دولة عضواً سياسات واستراتيجيات وخطط عمل في ٢١ مجالاً سياسياً، بما فيها إضفاء السمة المنظمة والتعاونيات والاقتصاد الاجتماعي والتضامني والوصول إلى التمويل الشامل والرقمي والحوار الاجتماعي وقطاع الزراعة وتربية المواشي والاقتصاد الأزرق، عززت البيئة المواتية للمنشآت المستدامة.
- استفاد قرابة ٢,٨ مليون صاحب مشروع، سواء أكانوا مؤسسين بالفعل أم لا، من تدريب "كيف تبدأ مشروعك وتحسنه"، بينما تم تسهيل وصول ١,٦ مليون شخص من أصحاب الدخل المنخفض وصغار المزارعين وأصحاب المشاريع الصغيرة وبالغة الصغر، إلى الخدمات المالية، مما أتاح لهم تحسين قدراتهم في تنظيم المشاريع وأدائهم العام.
- قام برنامج **استدامة المنشآت المسؤولة والقدرة على التنافس (SCORE)** التابع لمنظمة العمل الدولية بتدريب ٢٧ ٠٢١ عاملاً ومديراً في ١ ٤١٨ منشأة في ٣٢ بلداً، بدءاً، ٤٢ في المائة منهم من النساء. ونتيجة لذلك، أبلغت ٦٥ في المائة من المنشآت المستفيدة عن زيادة في الإنتاجية.
- زار أكثر من ٩٠٠ ٠٠٠ زائر مكتب المساعدة التابع لمنظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال على الموقع الإلكتروني بشأن معايير العمل الدولية بغية دعم جهودهم بمواءمة ممارسات قطاعات الأعمال مع نهج العمل اللائق.
- في حزيران/يونيه ٢٠٢٢، اعتمد مؤتمر العمل الدولي قراراً بشأن العمل اللائق والاقتصاد الاجتماعي والتضامني.

١٥١. يُعتبر تعزيز المنشآت أمراً ضرورياً للحفاظ على الوظائف والمداخل والتصدي لأوجه انعدام المساواة وتحقيق العدالة الاجتماعية. وبغية تعزيز دور المنشآت في الاستجابة للأزمات والمضي قدماً بانتعاش مستدام، لا بد من تطوير بيئة سياسية ومؤسسية داعمة تكون فيها قدرة قطاعات الأعمال على الصمود والإنتاجية والعمل اللائق من الأولويات. ويرتكز الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية لهيئاتها المكونة على المستويين القطري والعالمي على مبدأ أن المنشآت، ولا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، لا تزدهر إلا بوجود بيئة محفزة ونظام إيكولوجي داعم لسد الفجوات في الإنتاجية ومواجهة تحديات العمل اللائق وضمان قدرة قطاعات الأعمال على العمل حتى في أسواق مضطربة (الإطار ١٦).

١٥٢. وخلال فترة السنتين، ساعدت منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء في وضع إصلاحات سياسية مراعية لقضايا الجنسين وتحسين هيكليات الدعم العامة والخاصة وتعزيز خدمات الأعمال والخدمات المالية المقدمة إلى الشركات الصغيرة (بما في ذلك في مجال الرقمنة) وتحسين الإنتاجية والبنية التحتية التجارية وتطبيق نماذج تدخل بغية تحفيز الإنتاجية والعمل اللائق. وجرى التركيز على إضفاء السمة المنظمة والاقتصاد الاجتماعي والتضامني.

◀ الإطار ١٦: التصدي لتحديات الإنتاجية والعمل اللائق بشكل منهجي

كجزء من المرحلة الاستهلالية للبرنامج الرائد بعنوان **النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق**، أجريت تحليلات قطاعية منهجية في غانا وجنوب أفريقيا وفيتنام بغية فهم الديناميات والأسباب الجذرية لمواطن العجز في الإنتاجية والعمل اللائق. وحددت هذه التحليلات أيضاً فرص التغيير الإيجابي مع الجهات الفاعلة الرئيسية. على سبيل المثال، في قطاع زبدة الشيا في غانا، كان أحد القيود الرئيسية المحددة يكمن في سوء ممارسات السلامة والصحة المهنية على صعيد المنشأة. ولذلك، دعمت منظمة العمل الدولية الحكومة في وضع سياسة وطنية للسلامة والصحة المهنية وإعداد خطة عمل من أجل التدريب على السلامة والصحة المهنية في المنشآت ولصالح العمال وتطوير خطط للسلامة والصحة المهنية على مستوى المنشأة. وأدى ذلك إلى تحسين المصانع استناداً إلى التحليلات القطاعية. وفي فيتنام، قرر رئيس مجلس الوزراء وحكومته تنفيذ برنامج وطني جديد مخصص لإنتاجية العمل سيتم تطبيقه حتى عام ٢٠٣٠. وفي المنتديات العالمية، تم إدراج النظام الإيكولوجي للإنتاجية من أجل العمل اللائق ضمن التوصيات السياسية لمجموعة العشرين، كما دعا **الإعلان الوزاري لمجموعة BRICS** إلى إنشاء منصة في هذا المجال.

١٥٣. وعززت منظمة العمل الدولية تعاونها مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومكتب مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة والاتفاق العالمي للأمم المتحدة بشأن سلوك الأعمال المسؤول وبرنامج الأعمال التجارية وحقوق الإنسان. وأدى ذلك إلى تحسين الاتساق السياسي في تعزيز الممارسات والاستثمار الأجنبي المباشر الذي يساهم في نمو المنشآت المستدامة والمويدة للعمالة المنتجة والعمل اللائق. كما أن شراكة منظمة العمل الدولية مع مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية والرابطة العالمية لوكالات ترويج الاستثمار بشأن سلوك الأعمال المسؤول وترويج إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (**إعلان المنشآت متعددة الجنسية**) أدت إلى جعل المنظمة عضواً في **الرابطة الدولية للاستثمار من أجل التنمية**. وأدى ذلك أيضاً إلى زيادة عدد وكالات تشجيع الاستثمار التي تلتزم المساعدة في تحقيق فرص العمل اللائق التي يوفرها الاستثمار الأجنبي المباشر.

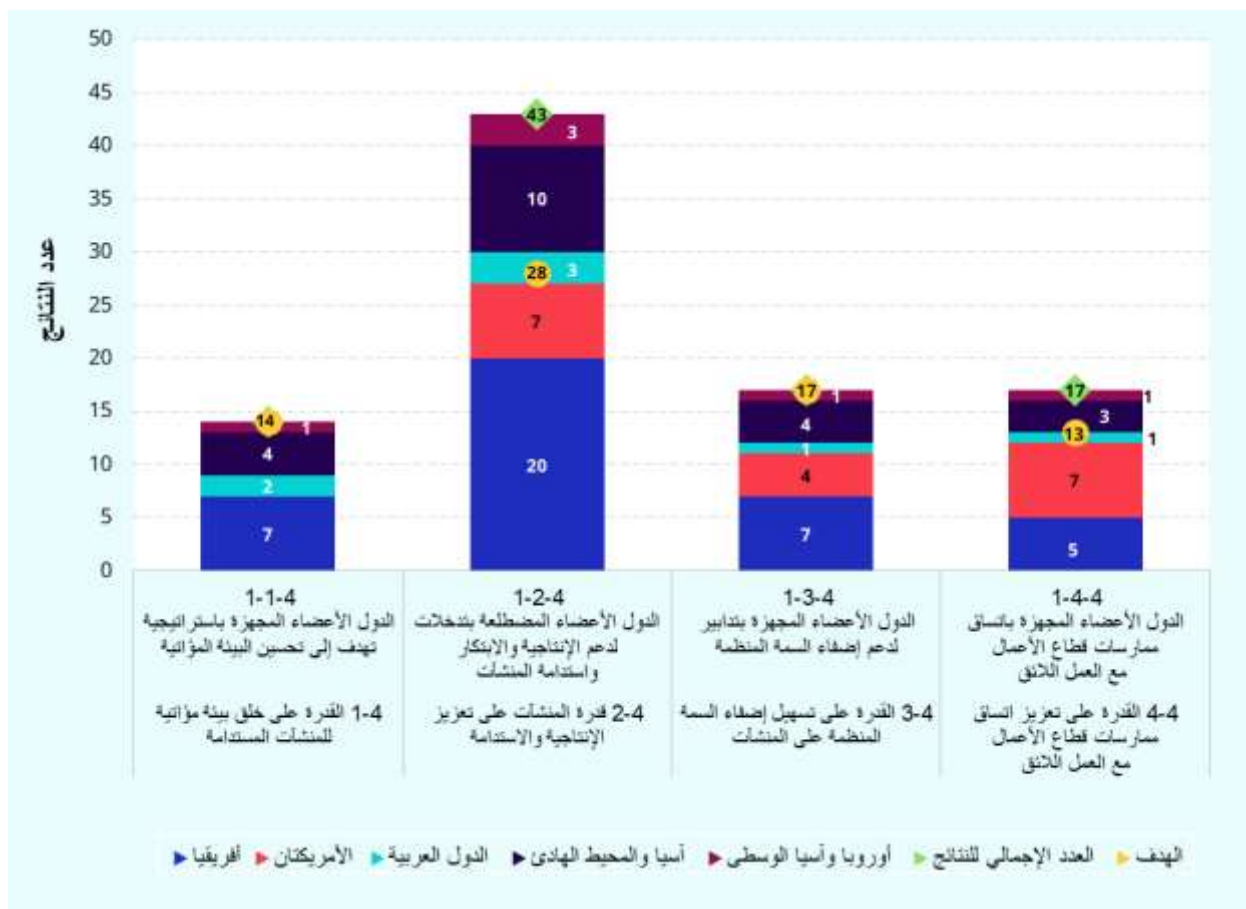
الأداء فيما يتعلق بالأهداف والالتزامات المحددة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

١٥٤. قدّمت منظمة العمل الدولية الدعم إلى الدول الأعضاء في أربعة مجالات عمل أساسية هي: "١" ترويج بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة؛ "٢" تعزيز الإنتاجية والاستدامة على مستوى المنشأة؛ "٣" إضفاء السمة المنظمة على الوحدات الاقتصادية؛ "٤" موازنة ممارسات قطاعات الأعمال مع برامج العمل اللائق وحقوق الإنسان. وبشكل عام، ساهمت منظمة العمل الدولية في تحقيق ٩١ نتيجة، متخطية بذلك الهدف المحدد في البرنامج والميزانية بنسبة ٢٦ في المائة. وحققت أو تجاوزت النتائج المحرزة الهدف المحدد في مؤشرات الحصائل الأربعة (الشكل ٢٥).

١٥٥. واعتمدت ١٤ دولة عضواً استراتيجيات وخطط عمل بغية تعزيز بيئة مؤاتية لتنظيم المشاريع وللمنشآت المستدامة. وطبقت الهيئات المكونة تدابير سياسية ومؤسسية تركز على تقييمات مدعومة من منظمة العمل الدولية بشأن البيئة المؤاتية. وفي جزر القمر، على سبيل المثال، تضمنت هذه التدابير وضع آليات للحوار الاجتماعي لتعزيز المنشآت المستدامة ووضع خرائط طريق من أجل زيادة القدرة على مواجهة الصدمات المناخية بفضل تأمين شامل في الاقتصاد الأزرق. وفي جورجيا، انتهت الهيئات المكونة من وضع خطة عمل واختبرت مجموعة جديدة من الأدوات بغية استحداث بيئة أكثر مؤاتية من أجل تمويل المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

١٥٦. ووضعت منظمة العمل الدولية مبادئ توجيهية بشأن تنظيم الاقتصاد الاجتماعي والتضامني وساهمت في إعداد الاستراتيجية العشرية للاتحاد الأفريقي في هذا المجال. وحظي كل من الأردن والأرض الفلسطينية المحتلة بالدعم بغية تطبيق سياسات تنمية التعاونيات المعتمدة بدعم من منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١. وفي فينتام، شاركت المنظمة في مراجعة قانون التعاونيات الذي اعتمده البرلمان في عام ٢٠٢٣. وأنشأت المنظمة أيضاً إطار عمل من أجل مساعدة الشركات الصغيرة في البلدان النامية على مواجهة الأزمات وتعزيز قدرتها على الصمود، كما أجرت بحثاً بشأن قدرة ابتكار الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في أفريقيا. وعلى المستوى العالمي، أسست منظمة العمل الدولية فريق عمل الأمم المتحدة المشترك بين الوكالات بشأن الاقتصاد الاجتماعي والتضامني وشاركت في رئاسته، بغية دعم اعتماد قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة بعنوان "تعزيز الاقتصاد الاجتماعي والتضامني من أجل التنمية المستدامة" (نيسان/ أبريل ٢٠٢٣).

الشكل ٢٥: النتائج المحققة في إطار النتيجة ٤، حسب مؤشر الحصيلة والإقليم



١٥٧. وتضمن بناء القدرات بشأن السياسات التمكينية دورة تدريبية مع مركز تورينو بشأن التنوع الاقتصادي والروابط الصناعية والمصادر المحلية من أجل استثمار أجنبي مباشر. كما قدمت منظمة العمل الدولية تدريباً حول الفرص التي توفرها المشتريات العامة للمنشآت الصغيرة ومراعاة قضايا الجنسين في إصلاحات البيئة الاقتصادية للمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر التي ترأسها المرأة في إقليم رابطة أمم جنوب شرق آسيا. وكيفت الهيئات المكونة في حوالي اثني عشر بلداً برنامجي منظمة العمل الدولية "Think.Coop" و"Start.Coop" واستخدمتهما. وجرى وضع اللمسات الأخيرة على أداة تدريبية بشأن السلامة والصحة المهنية في التعاونيات الزراعية وتطبيقها في الدول العربية.

١٥٨. وطبقت منظمة العمل الدولية تدابير محددة من أجل تعزيز إنتاجية المنشآت واستدامتها في ٤٣ دولة عضواً، مستخدمة مجموعة تدخلات تدريبية واستشارية تتوجه بمعظمها نحو الانتقالات الخضراء. ونشرت المنظمة موجزاً سياسياً بعنوان *كيف يمكن أن تساهم المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر في انتقال عادل وتنافيد منه*، كما طورت نموذجاً جديداً لبرنامج دعم استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس (SCORE) الخاص بها بعنوان SCORE4Climate واختبرته بنجاح دولة بوليفيا المتعددة القوميات. ويركز هذا النموذج على تحقيق الأداء الأمثل من خلال الاستخدام الفعال للموارد والتعميم. وفي إطار مشروع العمالة المنتجة "Systems Change Initiative" الممول من حكومة السويد،

نشرت منظمة العمل الدولية ومركز التجارة الدولية مذكرة مفاهيم بعنوان "التجارة في خدمة الوظائف"، وهي عبارة عن دليل بشأن سلاسل القيم عبر الحدود ومواد إرشادية بشأن تطبيق نهج الوظائف الخضراء في إطار تطوير نُظم السوق. وبشكل عام، أُجريت تحليلات النُظم الخاصة بسلاسل القيم في ٤٠ بلداً.

١٥٩. واستثمرت منظمة العمل الدولية أيضاً في مساعدة أصحاب المشاريع الذين لم يتوجهوا بعد إلى التحول الرقمي أن يمضوا قدماً في هذا الاتجاه. وشهد كل من كمبوديا وكينيا وإندونيسيا والمكسيك وبيرو والفلبين ترويجاً نشطاً لدفع الأجور الرقمية. واستناداً إلى البحوث المضطلع بها بالتعاون مع المنظمة الدولية لأصحاب العمل، جرى توسيع برنامج "كيف تبدأ مشروعك وتحسنه" (SIYB) ليشمل أداة جديدة بعنوان "إضفاء السمة الرقمية على مشروعك".

١٦٠. وفي مصر وإثيوبيا والعراق وكينيا ولبنان والسودان وأوغندا، شجعت منظمة العمل الدولية اعتماد آليات مالية مبتكرة من أجل توجيه التمويل العام نحو المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وكيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني. واستهدفت هذه الآليات أيضاً تسهيل وصول النازحين داخلياً واللاجئين إلى سوق العمل.

١٦١. وساهمت منظمة العمل الدولية في وضع تدابير تهدف إلى تعزيز قدرة المنشآت على الصمود، بما في ذلك التأمين ضد التوقف عن العمل في الكاربيي والشراكات بين القطاعين العام والخاص في أفريقيا والحلول المتكاملة لإدارة المخاطر في آسيا. وبالاتحاد على الدروس المستخلصة من جائحة كوفيد-١٩، شجعت منظمة العمل الدولية أنشطة التعلم من الأقران في البيئات الهشة وأنشأت برنامجاً بعنوان **المنشآت المستدامة والقادرة على الصمود** (SURE) نجح تطبيقه في عشرة بلدان بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل.

١٦٢. وخلال فترة السنتين، اعتمدت ١٧ دولة عضواً تدابير من شأنها أن تسهل انتقال المنشآت إلى السمة المنظمة. وشملت هذه التدابير استراتيجيات وطنية ثلاثية وخطط عمل وإصلاحات قانونية وآليات تنسيق شكلت حوافز من أجل إضفاء السمة المنظمة وتحسين الوصول إلى التمويل، بالإضافة إلى دعم تعزيز الإنتاجية في المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر غير المنظمة وتسهيل إجراءات تسجيل قطاعات الأعمال وإخضاعها للامتنال (الإطار ١٧). وأنشأت منظمات الشركاء الاجتماعيين في الأرجنتين ودولة بوليفيا المتعددة القوميات ولبنان وبيرو وتركيا وزمبابوي بعض الخدمات كمكاتب المساعدة وبرامج التدريب والتطبيقات التي تساعد المنشآت غير المنظمة وعمالها على فهم إجراءات ومنافع إضفاء السمة المنظمة. وأنشأت منظمة العمل الدولية أيضاً **خارطة تفاعلية عالمية** للتدخلات الرامية إلى إضفاء السمة المنظمة على المنشآت بغية دعم تقاسم المعارف والخبرات.

◀ الإطار ١٧: النهج الثلاثي نحو إضفاء السمة المنظمة في غامبيا

في غامبيا، دعمت منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في إجراء تقييم واعتماد استراتيجية وطنية ثلاثية من أجل إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم. ودمجت منظمات أصحاب العمل في حافظات خدمات أعمالها برنامج "إضفاء السمة المنظمة على مشروعك" وأدوات أخرى لمنظمة العمل الدولية بشأن تطوير المنشآت. كما أطلقت منصة افتراضية بشأن إضفاء السمة المنظمة على المنشآت من أجل توفير مجموعة من الخدمات أكثر تكاملاً وأوسع انتشاراً.

١٦٣. وتضافرت جهود منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي من أجل تنفيذ مشروع عالمي بعنوان **دعم انتقال المنشآت غير المنظمة نحو التنمية المستدامة وإضفاء السمة المنظمة**، بدعم من الاتحاد الأوروبي ومنظمة دول أفريقيا والكاربيي والمحيط الهادئ. ويركز هذا المشروع على كيفية تحفيز القطاع المالي على إضفاء السمة المنظمة على المنشآت. وعززت منظمة العمل الدولية أيضاً تعاونها مع لجنة المانحين من أجل تنمية المنشآت بغية تبادل المعلومات والدعوة إلى تعزيز برنامج العمل اللائق وتطبيق التوصية رقم ٢٠٤.

١٦٤. وزادت الطلبات المقدمة من الدول الأعضاء للحصول على المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية لمواصلة ممارسات **تنظيم المشاريع مع العمل اللائق ونهج متمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل**، بسبب التطورات في مجالات التجارة والاستثمار وسلوك الأعمال المسؤول (العناية الواجبة). وبغية تعزيز سلوك الأعمال المسؤول، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد، أنشئت عمليات وخرائط طريق مشتركة بين الوزارات بدعم من منظمة العمل الدولية في ١٧ دولة عضواً. وغيّنت نقاط اتصال وطنية من أجل تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية في مدغشقر ونيبال وتوغو. وفي سيراليون، أنشئ فريق عمل تقني مكلف بتنسيق الإجراءات بغية تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية في كافة المؤسسات والوزارات الوطنية واعتمد بالتالي خطة عمل للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٦. واعتمدت نقاط الاتصال الوطنية في غانا خطة عمل وطنية مشتركة من أجل تعزيز الإعلان عنه. كما أنشئت منصة من أجل تنسيق إجراءات العمال على تعزيز هذا الإعلان في كوت ديفوار وغانا. وبفضل الأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية من مجال بناء القدرات، ساهمت الهيئات المكونة للمنظمة بشكل كبير في خطط العمل الوطنية بشأن الأعمال وحقوق الإنسان في شيلي وكولومبيا وبيرو. وفي فيتنام، بعد اعتماد خطة عمل وطنية من أجل تحسين السياسة والتشريع في مجال ممارسات

الأعمال المسؤولة، أدى الحوار الاجتماعي ودورات التدريب على مبدأ العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان إلى وعي ومعارف معمّقة في صفوف المنشآت والجهات الفاعلة الرئيسية في قطاع التصدير. وتمّ تسهيل الحوارات بين بلدان المنشأ والبلدان المضيفة وتبادل الخبرات المتعلقة بممارسات تنظيم المشاريع المسؤولة والمستدامة في أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية.

١٦٥. وأطلقت خلال فترة السنتين أداة للتقييم الذاتي للمنشآت، وضعتها منظمة العمل الدولية بالاشتراك مع المنظمة الدولية لأصحاب العمل على أساس إعلان المنشآت متعددة الجنسية وخطة التعلم الموجهة للمنشآت والمشاركة بين الاتفاق العالمي للأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية. وأعاد بيان وزراء التجارة في مجموعة السبعة لعام ٢٠٢٣ التأكيد على أهمية: "١" تعزيز احترام حقوق الإنسان ومعايير العمل الدولية في الأنشطة التجارية وسلاسل التوريد والإمداد العالمية على أساس المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان؛ "٢" إعلان المنشآت متعددة الجنسية لمنظمة العمل الدولية؛ "٣" المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي المتعلقة بالسلوك التجاري المسؤول للمؤسسات متعددة الجنسيات.

١٦٦. وواصلت منظمة العمل الدولية تدعيم مكتب مساعدة المنشآت بشأن معايير العمل الدولية والترويج له، بما في ذلك من خلال مشاريع التعاون الإنمائي مثل "مشروع سلوك الأعمال المسؤول في أمريكا اللاتينية والكاريبي" ومشروع "تسريع وتيرة الإجراءات للقضاء على عمل الأطفال في سلاسل التوريد والإمداد في أفريقيا" ومشروع "التجارة من أجل العمل اللائق". وجرى توسيع حافظة فرص التدريب بشأن سلوك الأعمال المسؤول وإعلان المنشآت متعددة الجنسية من خلال تنظيم المزيد من الدورات التدريبية داخل البلدان ودورة تدريب إلكترونية مفتوحة للجميع على الإنترنت بشأن "الأعمال التجارية والعمل اللائق"، اجتذبت ١ ٢٠٠ مشارك في النسخة الفرنسية التي ركّزت على أفريقيا و ١ ١٠٠ مشارك في النسخة الإسبانية التي ركّزت على أمريكا اللاتينية. وسُجّلت زيادة كبيرة في المشاركة في الدورات التدريبية الحضورية والموجهة ذاتياً بشأن سلوك الأعمال المسؤول والتي تُنظّم في مركز تورينو.

الميزانية والإنفاق

١٦٧. بلغ إجمالي الإنفاق في النتيجة ٤ خلال الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ ١٥٢,٦ مليون دولار أمريكي، أي بنسبة ٣٠ في المائة من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية، و ٦٨ في المائة من مساهمات التعاون الإنمائي من خارج الميزانية و ٢ في المائة من الحساب التكميلي للميزانية العادية. وحُصّصت معظم المساهمات من خارج الميزانية للنهوض بقدرة المنشآت على تعزيز الإنتاجية والاستدامة، لا سيما من خلال برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس (SCORE). وحُصّصت موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية بشكل خاص لتعزيز إنتاجية المنشآت واستدامتها ولإضفاء السمة المنظمة على الوحدات الاقتصادية، مما ساهم في تحقيق عشر نتائج في تسع دول أعضاء.

◀ الجدول ١٠: النتيجة ٤: الميزانية الاستراتيجية والإنفاق

المصدر	الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية)	الإنفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية)
الميزانية العادية	52.7	45.4
التعاون الإنمائي من خارج الميزانية	55.0	104.1
الحساب التكميلي للميزانية العادية	غير متوفرة	3.1
المجموع	107.7	152.6

النتيجة ٥: المهارات والتعلم المتواصل من أجل تسهيل النفاذ إلى سوق العمل والتنقل فيه

◀ النقاط البارزة

- اعتماد مؤتمر العمل الدولي توصية التلمذة الصناعية الجيدة، ٢٠٢٣ (رقم ٢٠٨). وتضع هذه التوصية الرئيسية إطاراً لاتخاذ التدابير التنظيمية والترويجية المتعلقة بالتلمذة الصناعية الجيدة على أساس الحوار الاجتماعي.
- تنفيذ برامج تنمية المهارات التي تدعمها منظمة العمل الدولية في ١٤ دولة عضواً واستفادة ٤٣٦ ٧٨٠ شخصاً منها بشكل مباشر.
- ضمان استمرارية المنصة الرقمية Professional Education Online، التي استُحدثت في أوكرانيا، في توفير التعليم والتدريب التقنيين وإتاحة مواصلة الدراسة لمستفيدين بلغ عددهم ٢٢٥ ٠٠٠ من الشباب رغم الحرب.
- تعزيز قدرات حوالي ٣ ٥٠٠ ممثل عن الحكومات ومؤسسات التدريب ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال من كافة الأقاليم في مجال تنمية المهارات والتعلم المتواصل، من خلال تنظيم دورات تدريبية بالشراكة مع مركز تورينو ومركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في مجال التدريب المهني التابع لمنظمة العمل الدولية.

١٦٨. يتّسم عمل منظمة العمل الدولية في مجال تنمية المهارات والتعلم المتواصل بأهمية حاسمة في النهوض بالعدالة الاجتماعية من خلال تمكين الأفراد، ولا سيما الشباب، من الوصول إلى فرص العمل وخلق سبل عيش مستدامة. ومن الضروري أيضاً دعم انتقالات الأفراد والمنشآت في فترات التحول الاقتصادي والاجتماعي والبيئي. وفي السياقات الهشة وسياقات ما بعد الأزمات، تؤدي تنمية المهارات دوراً حيوياً في استعادة موارد سبل العيش وإعادة إدماج الأشخاص النازحين قسراً وإعادة توفير الخدمات والبنى التحتية. باختصار، تساهم الإجراءات المتخذة في هذا المجال في بناء مستقبل أكثر إنصافاً واستدامة من خلال تحقيق العدالة الاجتماعية للجميع.

١٦٩. وفي الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، استمر تزايد طلب الهيئات المكونة على خدمات منظمة العمل الدولية في مجال تنمية المهارات والتعلم المتواصل. واستجابة لذلك، أطلقت المنظمة استراتيجية المهارات والتعلم المتواصل للفترة ٢٠٢٢-٢٠٣٠، التي وافق عليها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢، والتي تهدف إلى تمكين الدول الأعضاء من معالجة الانتقال الرقمي والانتقال الأخضر وزيادة القدرة على الصمود وتعزيز العدالة الاجتماعية من خلال تنمية المهارات والتعلم المتواصل والمساهمة في تحقيق الهدف ٤ من أهداف التنمية المستدامة بشأن التعليم الجيد والهدف ٥ بشأن المساواة بين الجنسين والهدف ٨ بشأن العمل اللائق والنمو الاقتصادي. وتستند الاستراتيجية إلى خمس دعائم هي: وضع السياسات؛ المعلومات عن الاحتياجات من المهارات؛ مسارات التعلم؛ البرامج الشاملة؛ التلمذة الصناعية الجيدة. وتقترن الاستراتيجية بخطة عمل تهدف إلى تنمية قدرات الهيئات المكونة وتوليد المعارف ونشرها وحشد الموارد وتعزيز المعايير وتدعيم ريادة منظمة العمل الدولية وشرائعها.

١٧٠. وبغية الاستفادة من الزخم الناشئ عن هذه الاستراتيجية والتوصية رقم ٢٠٨، عززت منظمة العمل الدولية تعاونها مع شركاء التنمية ومع المنظمات الدولية والإقليمية. وأسّست مبادرة "المهارات من أجل أفريقيا" التي تُنفذ بالتعاون مع الاتحاد الأفريقي بأهمية حاسمة في تعزيز نُظم المعلومات بشأن سوق العمل في ١٦ بلداً وفي وضع استراتيجيات لاستباق الاحتياجات من المهارات في جمهورية تنزانيا المتحدة وزامبيا وزمبابوي. وتحقيقاً لهذه الغاية، تعاونت منظمة العمل الدولية مع البنك الدولي والوكالة الفرنسية للتنمية والوكالة السويسرية للتعاون من أجل التنمية ووكالة تطوير التعليم التقني في بنن لتعزيز التبادل في مجال التلمذة الصناعية غير المنظمة. وأدى هذا التعاون إلى إنشاء شبكة للمهارات والتلمذة الصناعية في أفريقيا جنوب الصحراء وإنشاء منصة لتبادل المعارف في بنن بشأن التلمذة الصناعية الجيدة لبلدان أفريقيا الناطقة بالفرنسية.

١٧١. وواصلت منظمة العمل الدولية تشجيع اعتماد حلول ابتكارية لتنمية المهارات وحشد مجموعة عالمية من المبتكرين في مجال المهارات من خلال إطلاق "دعوات إلى إيجاد حلول ابتكارية في مجال المهارات". وبالشراكة مع البنك الإسلامي للتنمية، قامت منظمة العمل الدولية بدعوة المنظمات غير الهادفة للربح التي يقودها الشباب إلى اقتراح حلول خضراء من شأنها أن تدعم عمليات تدريب الشباب الذين يعيشون في أوضاع ما بعد الأزمات. بالإضافة إلى ذلك، وسّعت المنظمة، بالشراكة مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، النطاق الذي تغطيه قاعدة البيانات Skills for Jobs (S4Js) فيما يتعلق بنقص اليد العاملة والمهارات، والتي تشمل الآن ٢٧ بلداً من البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط، وبدأت في بذل جهود حثيثة لاستحداث تصنيف عالمي للمهارات (الإطار ١٨).

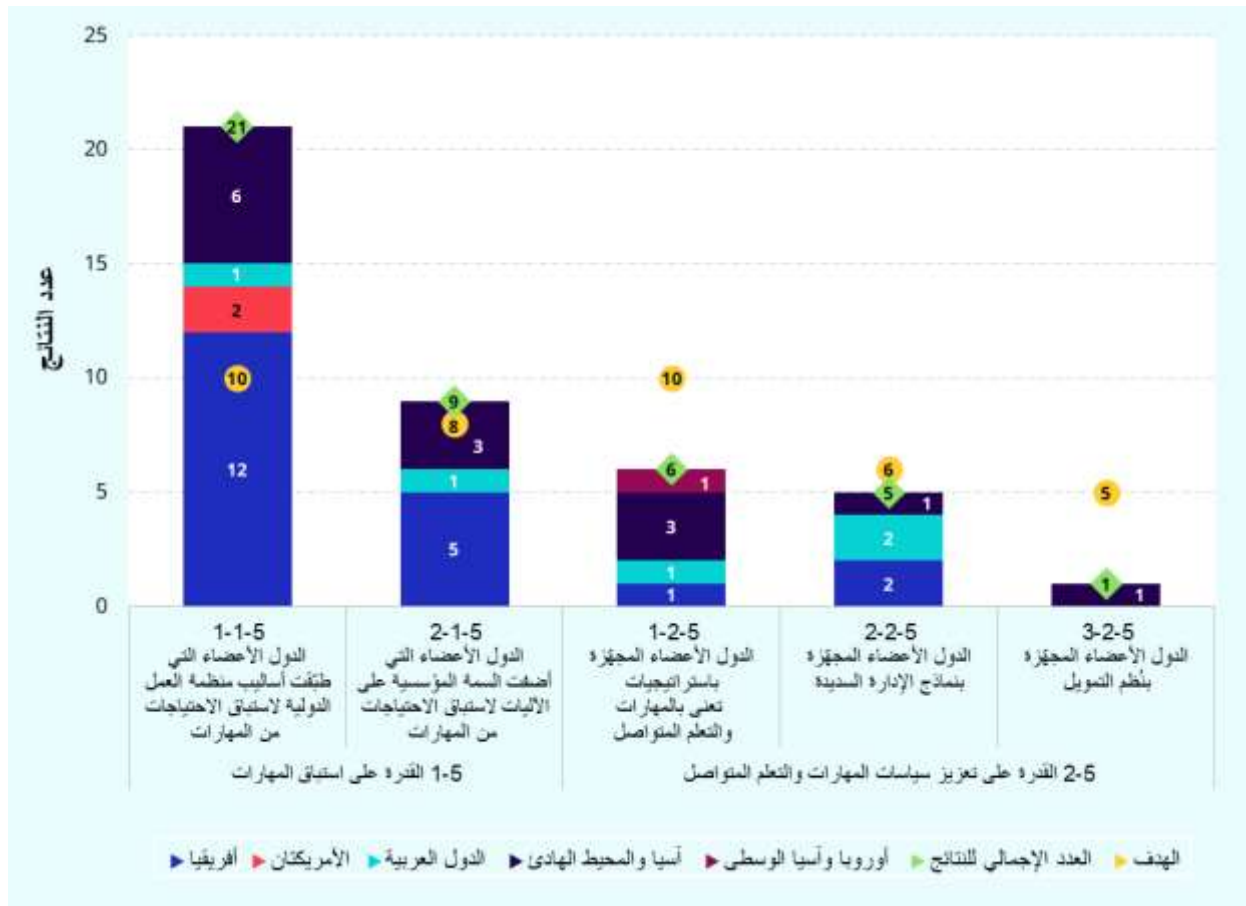
◀ الإطار ١٨: الشراكة بين منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن قاعدة بيانات Skills for Jobs (S4Js) والتصنيف العالمي للمهارات

بناءً على طلب رئاسة الهند لمجموعة العشرين في عام ٢٠٢٣، قدمت منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي **مدخلات** للفريق العامل المعني بالعمالة التابع لمجموعة العشرين بشأن تحديد الفجوات في المهارات. والتزم قادة مجموعة العشرين بمعالجة الفجوات في المهارات على مستوى العالم، بما في ذلك من خلال مواصلة تحسين البيانات الإحصائية الوطنية وتوسيع قاعدة بيانات S4Js لمنظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي لتشمل كافة بلدان مجموعة العشرين. وطلبوا من منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي إجراء دراسة جدوى بشأن تصنيف مرجعي دولي للمهن حسب المهارات والمؤهلات. وفي إطار المتابعة، أطلقت منظمة العمل الدولية دراسة سينتج عنها استحداث تصنيف عالمي للمهارات.

الأداء فيما يتعلق بالأهداف والالتزامات المحددة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

١٧٢. خلال فترة السنتين، دعمت منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء لتعزيز قدراتها على التنبؤ بالاحتياجات من المهارات ومطابقتها ووضع السياسات المتعلقة بتنمية المهارات والتعلم المتواصل وتعزيز خيارات التعلم الشامل القائم على العمل وتسريع التحول الرقمي. وبشكل عام، أسهمت المنظمة في تحقيق ٩٧ نتيجة في هذه المجالات، أي زيادة قدرها ٢٣ في المائة عن الهدف التراكمي لفترة السنتين. وقد تحقق الهدف أو تم تجاوزه في أربعة من مؤشرات الحصائل العشرة (الشكلان ٢٦ و ٢٧)، لا سيما فيما يتعلق باستباق الاحتياجات من المهارات واستحداث نهج تعلم قائم على العمل وبرامج مرنة لتنمية المهارات. وعلى الرغم من التقدم المحرز في العديد من البلدان في مجال تنمية المهارات واستراتيجيات التعلم القائم على العمل، حققت النتائج المتعلقة بتمويل نُظم المهارات مستوى أقل بكثير من الهدف المحدد، كما كان الحال في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ حيث تأثرت قرارات التمويل بالحيز المالي المحدود في مرحلة ما بعد الجائحة وضرورة معالجة الأولويات الاجتماعية الأخرى في العديد من البلدان.

◀ الشكل ٢٦: النتائج المحققة في إطار النتيجة ٥ (الحصيلتان ١-٥ و ٢-٥)، حسب مؤشر الحصيلة والإقليم



١٧٣. وشجعت منظمة العمل الدولية تطبيق منهجيات مصممة خصيصاً لاستباق الاحتياجات من المهارات ومطابقتها في ٢١ بلداً ودعمت إضفاء السمة المؤسسية على نُظم قياس المهارات ورصدها في ٩ دول أعضاء. وقامت المنظمة بتقديم الدعم وبناء القدرات بشأن قياس حالات عدم تطابق المهارات من خلال دراسات استقصائية بشأن القوى العاملة (إسواتيني والفلبين) واستحدثت منهجيات ابتكارية لاستخدام البيانات الضخمة مثل استخراج البيانات من الإنترنت. وساعد برنامج "المهارات من أجل التجارة والتنوع الاقتصادي"، الذي نُفذ في ١٩ بلداً، على تحديد المهارات المطلوبة في القطاعات القادرة على زيادة الصادرات. وفي باراغواي، طُبّق مرصد العمل التابع لوزارة العمالة والاستخدام والضمان الاجتماعي، على نحو تجريبي، منهجية لوضع "مؤشر قابلية الاستخدام" بدعم من مركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في مجال التدريب المهني التابع لمنظمة العمل الدولية. وعلى مستوى العالم، برزت منظمة العمل الدولية بصفتها منظمة رائدة في المعارف بشأن استباق الاحتياجات من المهارات ومطابقتها، فتمخّضت عن ذلك استشرافات محورية حول المهارات المرتبطة بالاقتصاد الأخضر والاقتصاد الرقمي واقتصاد الرعاية. وتشمل المنتجات الرئيسية التي تم تطويرها في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ ما يلي: "١" استعراض الأدبيات بعنوان *تغيّر الطلب على المهارات في الاقتصادات والمجتمعات الرقمية* وموجز السياسات المصاحب لها؛ "٢" تقرير مشترك بين منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بعنوان *"تزويد العاملين في قطاع الصحة بالمهارات المناسبة"*؛ "٣" موجز سياسي عن الوظائف الخضراء بعنوان *"تنمية المهارات من أجل انتقال عادل"*؛ "٤" دليل عملي بعنوان *"تخصير التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وتنمية المهارات: أداة إرشادات عملية"*.

الشكل ٢٧: النتائج المحققة في إطار النتيجة ٥ (الحصيلتان ٣-٥ و ٤-٥)، حسب مؤشر الحصيللة والإقليم



١٧٤. وقامت ستة بلدان بدعم من منظمة العمل الدولية، بوضع وتنفيذ استراتيجيات وطنية شاملة وقائمة على الحوار الاجتماعي بشأن المهارات والتعلم المتواصل. في حين حسّنت ستة بلدان أخرى آليات الإدارة السديدة والتمويل. وعلى سبيل المثال، وضعت بنما خارطة طريق لإنشاء إطار وطني للمؤهلات وبدأت في تنفيذه في خمس مهن. واستعرضت إندونيسيا وماليزيا والفلبين استراتيجياتها في مجال التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين لتلبية الاحتياجات من المهارات (الإطار ١٩). وعلى مستوى العالم، نشرت منظمة العمل الدولية التقرير المعنون *"آليات التمويل من أجل تعزيز الإدماج"*.

الاجتماعي في نُظم المهارات والتعلّم المتواصل، وهو أول استعراض شامل للممارسات الدولية الجيدة والخيارات السياسية بشأن تمويل نُظم المهارات والتعلّم المتواصل بهدف إشراك المتعلّمين من الفئات المحرومة والمستضعفة في اكتساب المهارات والتعلّم المتواصل. بالإضافة إلى ذلك، أعدت المنظمة موجزاً بعنوان **"جرد أدوات التوجيه المهني الرقمية"**. وأسهمت الدورات التدريبية التي أجريت بالاشتراك مع مركز تورينو وغيره من الوكالات الدولية في تعزيز قدرات الهيئات المكونة في مجالات مثل إنشاء هيئات المهارات القطاعية وتمويل تنمية المهارات ونُظم تطوير المسار المهني. وحددت الدراسة التي أجرتها منظمة العمل الدولية وبنك التنمية الأفريقي بعنوان **"بناء مسارات النمو المستدام: تعزيز روابط التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين والقطاع الإنتاجي في أفريقيا"**، توصيات رئيسية لزيادة الاستثمارات في تنمية المهارات وتحسين أداء التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في الإقليم.

◀ الإطار ١٩: برنامج المهارات من أجل الازدهار

بغية معالجة نقص العمال المهرة في إندونيسيا وماليزيا والفلبين - وهو عائق أمام تعزيز الازدهار والحد من الفقر - قدم برنامج المهارات من أجل الازدهار التابع لمنظمة العمل الدولية في جنوب شرق آسيا الدعم إلى الشركاء الاجتماعيين ومؤسسات التعليم والتدريب لمراجعة وإصلاح الاستراتيجيات والسياسات والدورات التدريبية في مجال التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين. ويتمويل من المملكة المتحدة، استفاد من هذا البرنامج ٦١٩ ١٥٤ شخصاً في مجموعة واسعة من القطاعات، مثل قطاع السياحة المستدامة في إندونيسيا وقطاع تجهيز الأغذية في ماليزيا وقطاع البناء في الفلبين.

١٧٥. وتعزّزت جهود الدول الأعضاء والأنشطة التعاونية التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية لتحسين توفير خيارات التعلم وشموليتها على نحو ملحوظ جداً في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، مما أسفر عن تحقيق ٤٧ نتيجة في ٣٨ دولة عضواً. ويشمل ذلك الأطر القانونية والنظم الرقمية لتيسير الاعتراف بالتعلّم السابق، بما في ذلك لفائدة العمال المهاجرين واللاجئين (كمبوديا والأردن وكينيا وموريتانيا وموريشيوس وسيشيل وجمهورية تنزانيا المتحدة) واعتماد استراتيجيات وبرامج التلمذة الصناعية الجيدة (كمبوديا والصين وكوت ديفوار ومصر والأردن وكينيا ولبنان وموريتانيا وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوغندا واليمن).

١٧٦. وقام العديد من الدول الأعضاء في كافة الأقاليم بتنظيم حملات توعية وإدخال تغييرات كبيرة على المناهج التعليمية وأساليب تقديمها لتعزيز شمولية نظمها في مجال المهارات، مع التركيز على النساء والأشخاص ذوي الإعاقة واللاجئين والمجتمعات المضيفة والأشخاص المتضررين من النزاعات المسلحة والاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي والشباب المعرضين لخطر عمل الأطفال والأشخاص الأكثر عرضة للعمل الجبري. وأعدت منظمة العمل الدولية منتجات محددة لدعم الدول الأعضاء، بما يشمل أطر مناهج التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين عبر الإنترنت والتحقق الرقمي من التعلّم السابق وإطلاق دليل عملي لتخصيص التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، بمناسبة انعقاد الدورة السابعة والعشرين لمؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، فضلاً عن برامج التوجيه والتدريب لأصحاب المصلحة الرئيسيين. وبغية دعم قابلية الاستخدام في صفوف الشباب، ساعدت المنظمة البلدان على تسهيل مشاركة الصناعات في التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين والتلمذة الصناعية وغيرها من برامج التعلّم القائم على العمل.

١٧٧. وبهدف تيسير الانتقالات الرقمية لنظم المهارات وتوفير المهارات اللازمة للاقتصاد الرقمي، كثّفت منظمة العمل الدولية جهودها بشأن إنشاء منصات عبر الإنترنت من أجل البحث عن العمل واستحداث مناهج تعليمية ذات توجه رقمي وآليات إلكترونية للاعتراف بالتعلّم السابق، وغير ذلك من الابتكارات، مما ساهم في تحقيق ثماني نتائج خلال فترة السنتين. ودعمت المنظمة رقمنة التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في أوكرانيا وتقديم التدريب بشأن المهارات الرقمية بالتعاون مع القطاع الخاص في مصر. كما قدمت المشورة السياسية إلى حكومة الهند بشأن كيفية سد الفجوة الرقمية. وفي كينيا، دعمت المنظمة الهيئة المعنية بالتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في استعراض واستحداث منهج تعليمي بشأن المهارات الرقمية يستجيب لطلب سوق العمل. وفي السنغال، دعمت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع مركز تورينو، رقمنة وحدات التدريب وإعداد دورة تدريبية بشأن تنظيم المشاريع الرقمية.

الميزانية والإنفاق

أهم خمسة شركاء إيمانين فيما يتعلق بالنتيجة ٥ (مجموع الميزانية في الفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٢)	
• كولومبيا	19.4 مليون دولار أمريكي
• هولندا	16.9 مليون دولار أمريكي
• الاتحاد الأوروبي	10.5 مليون دولار أمريكي
• المملكة المتحدة	10.4 مليون دولار أمريكي
• كندا	7.0 مليون دولار أمريكي

١٧٨. بلغ إجمالي الإنفاق في النتيجة ٥ خلال الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ ١٢٦,٨ مليون دولار أمريكي، أي بنسبة ٣١ في المائة من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية و ٦٨ في المائة من مساهمات التعاون الإنمائي من خارج الميزانية و ١ في المائة من الحساب التكميلي للميزانية العادية. ويتجاوز هذا المبلغ ميزانية فترة السنتين بنسبة ١٦ في المائة، لا سيما بسبب حشد المساهمات الطوعية لتحديد واستباق الاحتياجات من المهارات وللاستحداث خيارات التعلم الشاملة التي تستفيد من الرقمنة والتقدم التكنولوجي. وساهم الحساب التكميلي للميزانية العادية المخصص لهذه النتيجة في تحقيق سبع نتائج في ست دول أعضاء.

◀ الجدول ١١: النتيجة ٥: الميزانية الاستراتيجية والإنفاق

المصدر	الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية)	الإنفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية)
الميزانية العادية	45.1	39.1
التعاون الإنمائي من خارج الميزانية	64.6	86.7
الحساب التكميلي للميزانية العادية	غير متوفرة	1.0
المجموع	109.7	126.8

النتيجة ٦: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع في عالم العمل

◀ النقاط البارزة

- من المحتمل تأثر حوالي ١,١ مليار عامل وباحث عن عمل في ٢٦ بلداً بالإصلاحات القانونية والسياسية المتعلقة بالمساواة وعدم التمييز، بما في ذلك السياسات والخدمات المتعلقة بحماية الأمومة وإجازة الرعاية والعنف والتحرش والحماية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.
- استفادة أكثر من ١٨٠ ٠٠٠ عامل في ٢٠ بلداً من الاختبار الذاتي لفيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل، بمن في ذلك العمال المهاجرون والعاملون في الاقتصاد غير المنظم، مما ساعد على إزالة الوصم والتمييز وضمان قدرة الذين ثبتت إصابتهم بالفيروس على الحصول على العلاج والرعاية المنقذين للحياة.
- اعتماد تشريع جديد أو منقح بشأن المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية في ستة بلدان لتحسين أجور العاملات وتضييق الفجوات في الأجور بين الجنسين في مختلف القطاعات.
- اتخاذ منظمات أصحاب العمل وقطاع الأعمال ومنظمات العمال تدابير في ١٣ بلداً لتعزيز المساواة وعدم التمييز، بما في ذلك ما يتعلق بالمساواة بين الجنسين والتنوع والإدماج والقضاء على العنف والتحرش.

١٧٩. أدى عمل منظمة العمل الدولية في مجال النهوض بالمساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمعاملة العادلة للجميع، دوراً حاسماً في التخفيف من الآثار السلبية للأزمات المتعددة خلال فترة السنتين على النساء والفئات السكانية التي كانت متخلّقة عن الركب أصلاً وتأثرت سلباً بجائحة كوفيد-١٩ بشكل غير متناسب.

١٨٠. وركزت الاستراتيجية خلال فترة السنتين على تشجيع الاستثمارات والعمل في اقتصاد الرعاية، لأن ذلك يشكل عنصراً أساسياً في البرنامج التحويلي بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والإدماج. وكان من شأن البرنامج المشترك بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية بشأن النهوض بالعمل اللائق لفائدة المرأة من خلال سياسات النمو الشامل والاستثمارات في اقتصاد الرعاية، الذي نُفذ في الأرجنتين ومصر وإثيوبيا والمغرب ونيبال، أن استحدثت نموذجاً ناجحاً للتدخل يستند إلى تكامل السياسات والاستثمارات في الاقتصاد الكلي والقطاعات وسوق العمل بحيث تزيل الحواجز أمام دخول المرأة إلى سوق العمل وتساهم في تحقيق النمو الشامل.

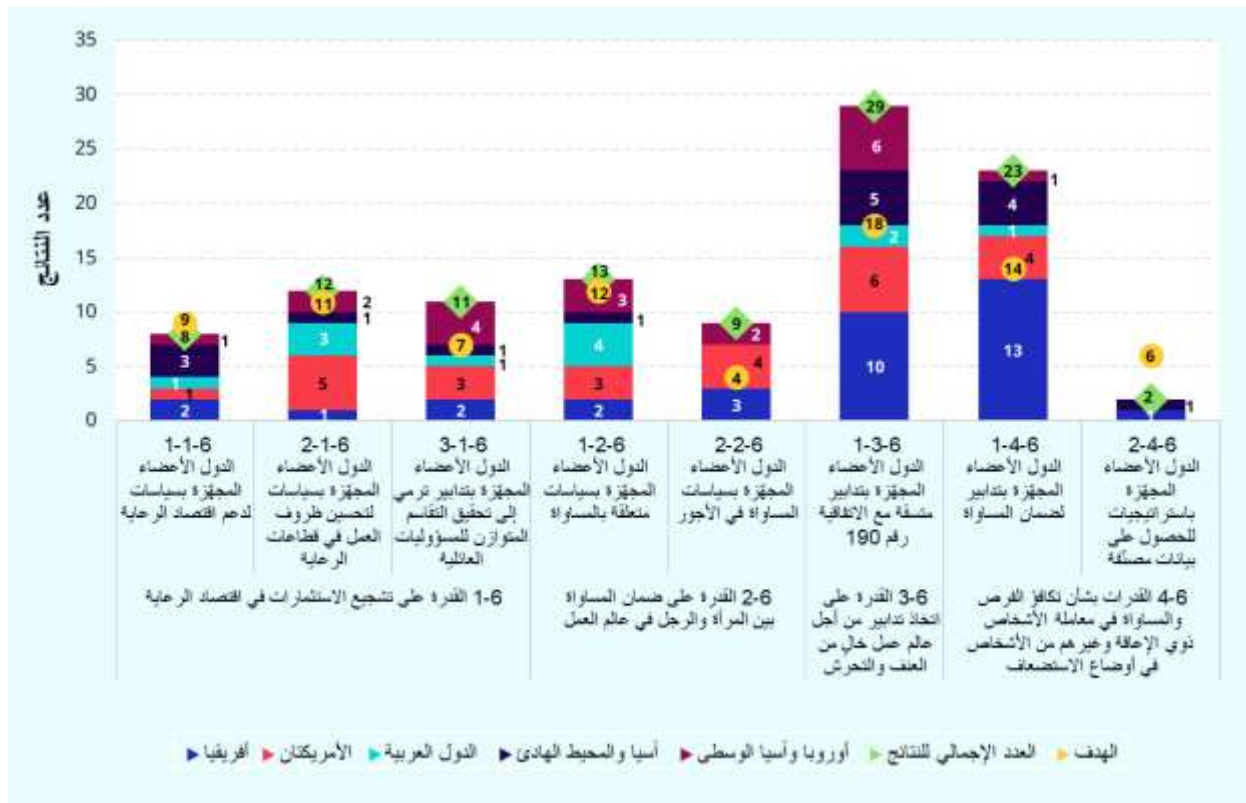
١٨١. وفي حين أنّ تحقيق المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية لا يزال هدفاً عالمياً بعيد المنال، فقد حدثت طفرة في طلبات المساعدة التي تقدمها منظمة العمل الدولية في هذا المجال. ويعكس ذلك جزئياً مساهمة الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور في التأثير والتوعية. وتقود منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي أمانة الائتلاف، وهي شراكة بين أصحاب المصلحة المتعددين تشمل الحكومات ومنظمات أصحاب العمل وقطاع الأعمال ومنظمات العمال. وتم الترحيب بأحد عشر عضواً جديداً خلال فترة السنتين.

١٨٢. وبشكل العنف والتحرش في عالم العمل عائقاً هيكلياً رئيسياً أمام تحقيق المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والإدماج. ولذلك، تشكل التصديقات العديدة على الاتفاقية رقم ١٩٠ والتقدم المحرز في تنفيذها في عدة بلدان إسهاماً كبيراً في تحقيق المساواة بين الجنسين. وبذلت منظمة العمل الدولية جهوداً مكثفة لدعم الهيئات المكونة مع التركيز القوي على تعزيز النهج المتكاملة لمعالجة الأسباب الجذرية للاستبعاد والتمييز والتهميش.

الأداء فيما يتعلق بالأهداف والالتزامات المحددة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

١٨٣. خلال فترة السنتين، ركزت منظمة العمل الدولية دعمها على أربع حصائل تتعلق بقدرة الدول الأعضاء على تشجيع: "١" الاستثمارات في اقتصاد الرعاية؛ "٢" المساواة بين الرجل والمرأة في عالم العمل؛ "٣" تدابير مكافحة العنف والتحرش؛ "٤" تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع. وبشكل عام، أسهمت المنظمة في تحقيق ١٠٧ نتائج، مما يمثل زيادة بنسبة ٣٢ في المائة عن الهدف التراكمي لفترة السنتين، محققة أو متجاوزة النتائج المتوقعة في ستة من أصل ثمانية مؤشرات للحصائل (الشكل ٢٨). وهذا تحسن كبير مقارنة بالأداء المسجل في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. وقد اتسمت الاستثمارات المنفذة في فترات السنتين السابقة لتنمية القدرات الداخلية وقاعدة المعارف من أجل تقديم دعم فعال للهيئات المكونة في مجال المساواة، بأهمية حاسمة في ضمان فعالية الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية.

الشكل ٢٨: النتائج المحققة في إطار النتيجة ٦، حسب مؤشر النتيجة والإقليم



١٨٤. وكثّفت منظمة العمل الدولية جهودها لدعم الهيئات المكونة في تشجيع الاستثمارات في اقتصاد الرعاية (الإطار ٢٠)، فنتج عن ذلك اعتماد أو تنفيذ استراتيجيات أو تدابير سياسية في ثماني دول أعضاء وتحسين ظروف عمل العاملين في مجال الرعاية في ١٢ بلداً في جميع الأقاليم. ومن المثلة على ذلك اعتماد استراتيجيتين للاستثمار على مستوى المحافظات في الأرجنتين وإدراج الاستثمار في قطاعي الرعاية (الصحة والتعليم) باعتبار ذلك من الأولويات في إطار التمويل المستدام في مصر. وأنجز عمل رائد لتوفير الرعاية من خلال التعاونيات في دولة بوليفيا المتعددة القوميات وكولومبيا وزمبابوي، استهدف السكان المستبعدين مثل الشعوب الأصلية والعمال في الاقتصاد غير المنظم. وموّل شركاء إنمائيون

رئيسيون عمل المنظمة في اقتصاد الرعاية على المستوى القطري تمويلاً جزئياً، ولا سيما حكومة النرويج. وبهدف دعم البلدان في قياس الأعمال المنزلية وأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، نشرت منظمة العمل الدولية وحدات إضافية للدراسات الاستقصائية بشأن القوى العاملة.

◀ الإطار ٢٠: الرعاية في العمل

جرى دعم بناء المعارف بشأن الاستثمار في الرعاية من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين والإدماج، من خلال تقرير رئيسي بعنوان "الرعاية في العمل" وإطلاق بوابة سياسات الرعاية العالمية وأداة محاكاة الاستثمار في سياسات الرعاية. وتضمّ البوابة أكثر من ٦٠ مؤشراً قانونياً وإحصائياً تتعلق بحماية الأمومة وإجازة الرعاية ورعاية الأطفال وخدمات الرعاية طويلة الأجل في أكثر من ١٨٠ بلداً. وتشكل أداة المحاكاة أكبر أداة استُحدثت لنمذجة سياسات الرعاية عبر الإنترنت لفائدة أكثر من ٨٠ بلداً اعتباراً من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣. وبحلول آب/أغسطس ٢٠٢٣، تلقت البوابة أكثر من ٤٠٠٠ زيارة وتسجل فيها ٤٣٠ شخصاً من ٦٠ بلداً لغرض استخدامها. واستجابة لطلب الهيئات المكونة، أصدرت منظمة العمل الدولية ١٥ موجزاً قطرياً عن "الرعاية في العمل" و٣ موجزات إقليمية (الاتحاد الأوروبي؛ الشرق الأوسط وشمال أفريقيا؛ آسيا والمحيط الهادئ) و٣ تقارير إقليمية مصاحبة عن سياسات الرعاية. وتعرّز دعم بناء المعارف في مجال اقتصاد الرعاية من خلال إطلاق دورة تدريبية عبر الإنترنت جرى إعدادها حديثاً بالتعاون مع مركز تورينو.

١٨٥. ونُفذت في ١١ بلداً تدابير رامية إلى تحسين التوازن بين العمل والحياة من خلال توسيع نطاق سياسات إجازة الرعاية وإلى حماية العمال ذوي المسؤوليات العائلية من التمييز. واعتمدت كابو فيردي خطة عمل ثلاثية شاملة بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة لفائدة العمال ذوي المسؤوليات العائلية وحماية الأمومة في العمل. واعتمد الأردن إطاراً وطنياً للرعاية النهارية، وأسفر العمل مع اتحاد المنشآت في الصين عن اعتماد سياسات بشأن مكان العمل تغطي ساعات العمل المرنة وتحسين التدابير الداعمة للرضاعة الطبيعية ورعاية الأطفال وحمايةعاملات الحوامل والأمهات الجدد. ويتمويل من حكومة السويد، دعمت منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في جمهورية مولدوفا من أجل وضع خطة عمل ترمي إلى زيادة معدلات استخدام النساء ذوات المسؤوليات العائلية (الإطار ٢١).

◀ الإطار ٢١: التدابير الرامية إلى زيادة مشاركة المرأة في القوة العاملة في جمهورية مولدوفا

بدعم من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي، قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة لهيئاتها المكونة في جمهورية مولدوفا في سلسلة من الإصلاحات القانونية والسياسية الهادفة إلى دعم مشاركة المرأة في سوق العمل. واعتمدت الحكومة برنامج عمالة وطنياً للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٦ وخطة عمل تهدف إلى زيادة معدلات نشاط وعماله النساء ذوات المسؤوليات العائلية عن طريق تسهيل الحصول على رعاية الأطفال بالنسبة إلى الأطفال حتى سن ٣ سنوات، بما في ذلك اللجان من أوكرانيا. ويشمل ذلك توسيع نطاق خدمات دور حضانة الأطفال العامة وتقديم الدعم لإنشاء خدمات بديلة لرعاية الأطفال وحوافز لإنشاء دور حضانة خاصة، مما يفضي بدوره إلى استحداث وظائف لائقة في قطاع الرعاية. كذلك، وضعت مناهج ومنهجية رائدة بهدف تدريب مقدمي رعاية الأطفال.

١٨٦. وأدى التعاون من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين إلى اعتماد استراتيجيات وتدابير سياسية وترتيبات مؤسسية في ١٣ بلداً وإلى إعداد مبادرات محددة لضمان المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية في ٩ دول أعضاء. ويشمل ذلك إجراء تعديلات على التشريعات الوطنية تمثيلاً مع اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠). ووافقت أوكرانيا (عضو ثلاثي في الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور) على الاستراتيجية الوطنية لسد الفجوة في الأجور بين الجنسين للفترة الممتدة حتى عام ٢٠٣٠ وعلى خطة عمل تشغيلية لتنفيذها تشمل تدابير لتعزيز المساواة الفعلية بين المرأة والرجل. ونفذت كوستاريكا منهجية وطنية لقياس الفجوة في الأجور بين الجنسين وأصدرت البرازيل قانوناً بشأن المساواة في الأجور.

١٨٧. وساهم إنشاء لجان وطنية مكلفة بتعزيز المساواة بين الرجل والمرأة إسهاماً فعالاً في تمكين المزيد من النساء من الانضمام إلى سوق العمل والبقاء فيه. كما ساعدت منظمة العمل الدولية الشركاء الاجتماعيين على تطبيق مجموعة متنوعة من الأدوات والآليات الرامية إلى تعزيز المساواة وعدم التمييز داخل منظماتهم مثل عمليات التدقيق التشاركية للتحقق من المساواة بين الجنسين. وفي سياق وجود أدلة على الآثار الجنسانية لتغير المناخ، التي يعتمدها جزئياً تقسيم عمل الرعاية غير مدفوع الأجر على أساس الجنسين، انخرطت منظمة العمل الدولية بشكل متزايد في هذه المسائل في الدورة السابعة والعشرين لمؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ (COP27). ونشرت منظمة العمل الدولية واتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ وثيقة بعنوان *مسار أساسي لتحقيق المساواة بين الجنسين والعدالة الاجتماعية* والموجز السياسي المعنون *المساواة بين الجنسين والعمل والانتقال العادل للجميع*. بالإضافة إلى ذلك، تم إعداد سلسلة من الموجزات السياسية والبرامج التدريبية لتعزيز سلوك الأعمال المسؤول والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في سياق التمكين الاقتصادي للمرأة.

١٨٨. وأسفر الدعم الذي قَدَّمته منظمة العمل الدولية إلى الهيئات المكونة من أجل القضاء على العنف والتحرش في العمل عن تحقيق نتائج في ٢٩ بلداً وأدى دوراً محورياً في تعزيز التصديق على الاتفاقية رقم ١٩٠ وتنفيذها. ومن خلال التركيز على استحداث نهج متكاملة تعالج الأسباب الجذرية للاستبعاد والتمييز والتهميش، ساهمت المنظمة في تنقيح التشريعات ومدونات السلوك بشأن العنف ضد النساء والفتيات في أرمينيا وإندونيسيا والأردن وأوكرانيا وفيتنام. وأجريت مراجعات للتشريعات وتحليلات للفجوات في عدة بلدان في جميع الأقاليم، عززت الحوار الاجتماعي واستثارت توعية الهيئات المكونة بسبل تحديد هذه المسائل ومعالجتها. وقامت منظمة العمل الدولية بإصدار أدلة وتيسير عقد اتفاقات ثنائية وثلاثية بشأن التصدي للعنف والتحرش، بما في ذلك على مستوى المنشأة والمستوى القطاعي، وقَدَّمت خدمات بناء القدرات للجهات الفاعلة الرئيسية، بما في ذلك القضاة ومفتشو العمل. وكشفت أول دراسة استقصائية عالمية بارزة أجرتها منظمة العمل الدولية بالتعاون مع مؤسسة لويذر ريجستر ومؤسسة غالوب، عن تجارب عنف وتحرش في العمل.

١٨٩. وتؤدي الجهود والنتائج الرامية إلى زيادة تكافؤ الفرص والمساواة في معاملة الأشخاص ذوي الإعاقة وغيرهم من الأشخاص في أوضاع الاستضعاف، التي تحققت في ٢٣ بلداً، دوراً رئيسياً في تحقيق هدف "عدم ترك أحد خلف الركب" وإنفاذ التزام منظمة العمل الدولية بتحقيق العمل اللائق والعدالة الاجتماعية للجميع. وخلال فترة السنتين، قامت تسع دول أعضاء بوضع سياسات وطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية، بدعم من منظمة العمل الدولية في إطار برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، إلى جانب وجود اتجاه متزايد نحو إدراج مسألة فيروس نقص المناعة البشرية في استراتيجيات أوسع نطاقاً لضمان الرفاه في العمل. ومن خلال شراكة الشعوب الأصلية بشأن تنظيم المشاريع في دولة بوليفيا المتعددة القوميات، دعمت منظمة العمل الدولية وضع وتنفيذ ١٦٠ خطة عمل، مما مكن النساء والشباب من الشعوب الأصلية من تعزيز إمكانات دخلهم. وفي كولومبيا، قدمت المنظمة الدعم والتدريب التقنيين إلى المنوبين لدى الهيئة الخاصة رفيدة المستوى المعنية بالشعوب الإثنية وساهمت في اعتماد خطة عمل استراتيجية لإدارة الحق في المشاورة، تمشياً مع اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩). وتواصل العمل من أجل تعزيز العمالة في صفوف الأشخاص ذوي الإعاقة في القطاع الخاص من خلال انضمام سبع منشآت متعددة الجنسية وخمس شبكات وطنية بشأن الأعمال والإعاقة إضافية إلى الشبكة العالمية بشأن الأعمال والإعاقة التابعة لمنظمة العمل الدولية في فترة السنتين المذكورة.

١٩٠. وواصلت منظمة العمل الدولية إعداد المعلومات واستحداث الأدوات اللازمة لتيسير جمع البيانات المصنّفة، وتؤدي قاعدة البيانات ILOSTAT في الحاضر وظيفة تصنيف إحصاءات سوق العمل المتعلقة بالأشخاص ذوي الإعاقة وغير ذوي الإعاقة. ولم تقم سوى ثلاث دول أعضاء بوضع استراتيجيات شاملة لتوليد بيانات مصنفة لتيسير تصميم تدابير سياسية هادفة من أجل الفئات الأكثر عرضة لخطر الاستبعاد.

١٩١. ونشرت منظمة العمل الدولية سلسلة من القصص القصيرة والمدونات تروي قصصاً شخصية لسكان أصليين، فضلاً عن وثيقة تقنية عن المهن التقليدية للشعوب الأصلية والقبلية في إحصاءات العمل. ويقدم الموجز السياسي المعنون لا غنى عنا فيما يخصنا: أعمال حقوق الإعاقة من خلال تحقيق انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً، إرشادات بشأن إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة لتحقيق انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً. كما نسقت المنظمة على نطاق الأمم المتحدة إعداد المذكرة التوجيهية بشأن التقاطع والتمييز العنصري وحماية الأقليات، وستنشر أول تقرير رئيسي عن التمييز العنصري وعالم العمل في عام ٢٠٢٤.

الميزانية والإنفاق

١٩٢. بلغ إجمالي الإنفاق في النتيجة ٦ خلال الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

٦٢,٢ مليون دولار أمريكي، أي بنسبة ٦٧ في المائة من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية و ٢٩ في المائة من مساهمات التعاون الإنمائي من خارج الميزانية و ٤ في المائة من الحساب التكميلي للميزانية العادية. وتواصلت التحديات التي تواجه منظمة العمل الدولية من حيث حشد موارد من خارج الميزانية لتحقيق هذه النتيجة، لكنها زادت إلى حد كبير مخصصات الحساب التكميلي للميزانية العادية - لا سيما لفائدة المبادرات المعنية باقتصاد الرعاية - مما ساهم في تحقيق عشر نتائج في سبع دول أعضاء.

أهم خمسة شركاء إنمائيين فيما يتعلق بالنتيجة ٦ (مجموع الميزانية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣)

• برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز	5.7 مليون دولار أمريكي
• هيئة الأمم المتحدة للمرأة	2.9 مليون دولار أمريكي
• مكتب الصناديق الاستثمارية متعددة الشركاء/ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	2.7 مليون دولار أمريكي
• السويد	2.3 مليون دولار أمريكي
• فرنسا	1.3 مليون دولار أمريكي

◀ الجدول ١٢: النتيجة ٦: الميزانية الاستراتيجية والإنفاق

المصدر	الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية)	الإنفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية)
الميزانية العادية	43.9	41.5
التعاون الإنمائي من خارج الميزانية	30.0	17.9
الحساب التكميلي للميزانية العادية	غير متوفرة	2.8
المجموع	73.9	62.2

النتيجة ٧: حماية مناسبة وفعالة للجميع في العمل

◀ النقاط البارزة

- اعتماد مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠٢٢، قراراً تاريخياً بشأن إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
- اعتماد نُظم الحد الأدنى للأجور أو تحسينها في ١٤ بلداً، بما في ذلك رفع الحدود الدنيا للأجور من خلال المفاوضات الجماعية في ٥ بلدان في أفريقيا.
- تأثر أكثر من ١٨ مليون عامل منزلي بإصلاحات وتدابير سياسية اعتمدت في ٢٨ بلداً.
- استفادة أكثر من ١٥٠ ٠٠٠ عامل مهاجر من المساعدة التي قدّمها ٦٤ مركزاً من مراكز موارد المهاجرين في جنوب شرق آسيا، وتلقى أكثر من ٦٠ ٠٠٠ مهاجر ولاجئ في أمريكا اللاتينية خدمات قدّمتها منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل.
- في الدول العربية، إخراج ألفي طفل منخرطين في أسوأ أشكال عمل الأطفال وإعادة تأهيلهم واستفادة أكثر من ٨ ٠٠٠ من الأطفال المستضعفين والأسر المستضعفة من التحسينات المدخلة على الأطر السياسية.

١٩٣. عزّزت منظمة العمل الدولية دعمها للهيئات المكونة من أجل معالجة أثر الأزمات المتعددة على حماية العمال والاستفادة في الوقت نفسه من الفرص الناشئة عن تزايد رقمنة الاقتصاد والتحويلات التي يشهدها تنظيم العمل. وركزت طلبات المساعدة على إعادة تأكيد أهمية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعالجة عدم تكافؤ فرص حصول العمال على الحماية، مع التركيز على القطاعات عالية المخاطر والعمال المهاجرين واللاجئين وغيرهم من العمال في أوضاع استضعاف وفي أشكال مختلفة من ترتيبات العمل، بما في ذلك على المنصات الرقمية وفي الاقتصاد غير المنظم. ولا تزال ضرورة إرساء حد مناسب للأجور من بين الأولويات، لا سيما بالنظر إلى ارتفاع معدلات التضخم في كثير من البلدان. وأدى تزايد العمل عن بُعد وترتيبات وقت العمل المرنة في أعقاب جائحة كوفيد-١٩، إلى زيادة الاهتمام بالأطر التنظيمية.

١٩٤. وأثّرت الأزمات المتعددة التي أعقبت جائحة كوفيد-١٩ تأثيراً شديداً على أعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وقدرة الدول الأعضاء على تصميم وتنفيذ نهج متكاملة. غير أنّ بعض البلدان وضعت برامج محددة تغطي جميع الفئات في القطاعات المستهدفة (الإطار ٢٢). وفي سياق تزايد انتشار عمل الأطفال والعمل الجبري على مستوى العالم، جدّدت عدة دول التزامها بالتصدي للأسباب الجذرية لهذه المشاكل من خلال التشريعات والسياسات وخطط العمل. وأدى المؤتمر العالمي الخامس بشأن القضاء على عمل الأطفال المنعقد في أيار/مايو ٢٠٢٢ ونداء ديربان من أجل العمل، دور المحرك الرئيسي في هذه العملية. بيد أنّ التقدم المحرز على المستوى القطري كان محدوداً فيما يتعلق بالحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضات الجماعية. وأفضى إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ٢٠٢٢، إلى تجدد الاهتمام بالسلامة والصحة المهنية كما أنه يشكّل فرصة لمواصلة تعزيز اعتماد نهج متكامل.

◀ الإطار ٢٢: التعزيز المتكامل للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في مدغشقر

في عامي ٢٠٢٢ و ٢٠٢٣، اعتمدت مدغشقر تدريجياً تدابير لحماية العمال في قطاعات النسيج والتعدين والميكانيكا والفانيليا. ونفذت الحكومة برنامجاً متكاملًا لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في سلاسل توريد وإمداد النسيج والألبسة. وبدعم من البرامج الرائدة لمنظمة العمل الدولية، أي برنامج "العمل الأفضل" وبرنامج "السلامة + الصحة للجميع" إضافة إلى برنامج "التجارة من أجل العمل اللائق"، اكتسب ٣٥٧ عاملاً ومديراً من الرجال والنساء في ٢٨ مصنعاً معارف بشأن الامتثال للمعايير الاجتماعية والحوار الاجتماعي وحقوق العمال ومسؤولياتهم والمساواة بين الجنسين. وفي الوقت نفسه، تم تزويد ٢٨ مفتش عمل بما يلزم للتصدي لعمل الأطفال في قطاع التعدين وجرى تنفيذ خطة استراتيجية لتفتيش العمل تشمل رصد عمل الأطفال في قطاعي الميكانيكا والفانيليا. وأنشئ نظام نقاط اتصال وطنية لترويج إعلان المنشآت متعددة الجنسية بهدف ضمان تنسيق الإجراءات الرامية إلى استئثار وعي المنشآت بشأن تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. كما نُظمت أربع حلقات عمل لاستئثار الوعي بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية واستفادت خمسة مصانع من خدمات استشارية مخصصة وأنشئت ثلاث لجان ثنائية. واستفاد من التدريب ما مجموعه ٢٢ مشرفة ومديرة في هذه المصانع لتعزيز مهاراتهم الشخصية واستقلاليتهم.

١٩٥. وعززت منظمة العمل الدولية شراكات باعتبارها منصات للبرمجة المشتركة وحشد الموارد والخبرات وتعزيز أنشطة التوعية، اضطلعت بدور مفيد في تحقيق النتائج على المستوى القطري. وواصل التحالف ٨-٧ التزامه بالقضاء على العمل الجبري وعمل الأطفال وتحقيق هذه الغاية من أهداف التنمية المستدامة. وأسهم استمرار تعاون منظمة العمل الدولية مع منظمة الصحة العالمية إسهاماً فعالاً في تطوير منتجات معرفية هادفة لتعزيز بيئة عمل آمنة وصحية. ويركز **المسرع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل** على إضفاء السمة المنظمة في البلدان الرائدة، وتهدف شبكة الأمم المتحدة المعنية بالهجرة (بما يشمل هجرة اليد العاملة) إلى ضمان اعتماد نهج متسق في هذه المسألة.

الأداء فيما يتعلق بالأهداف والالتزامات المحددة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

١٩٦. خلال فترة السنتين، حققت منظمة العمل الدولية خمس حصائل رئيسية ركزت على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: السلامة والصحة المهنيان والأجور ووقت العمل وترتيبات وقت العمل وحماية العمال في مختلف أشكال العمل وفي الاقتصاد غير المنظم وهجرة اليد العاملة. وبشكل عام، ساهمت المنظمة في تحقيق ١٨٣ نتيجة، أي بزيادة قدرها ١ في المائة عن الهدف المحدد. وتحقق الهدف أو تم تجاوزه في أربع من الحصائل الخمس وفي ٨ من أصل ١٢ مؤشراً في إطار هذه النتيجة (الشكلان ٢٩ و ٣٠).

١٩٧. وفي حين بذلت منظمة العمل الدولية جهوداً دعت من خلالها إلى اعتماد نهج متكامل لمعالجة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ظلت طلبات المساعدة المقدمة من الهيئات المكونة محدودة. وتحققت النتائج بالأساس في عدد قليل من البلدان التي لديها مشاريع نشطة للتعاون الإنمائي تغطي جميع هذه المبادئ. ولمعالجة هذه المسألة، توثق منظمة العمل الدولية الممارسات الجيدة بهدف تيسير سبل تبادل الخبرات والسياسات والبرامج التي تعالج الطبيعة المتعاضدة لمبدأين أو أكثر من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

١٩٨. وساهم البرنامج العالمي الرائد لمنظمة العمل الدولية المعنون "البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال وأكثر"، إلى جانب الدعم المقدم من الشركاء الإنمائيين الرئيسيين، في تحقيق ٢٨ نتيجة تعالج الأسباب الجذرية لعمل الأطفال والعمل الجبري والاتجار بالأشخاص. والهدف من ذلك هو توسيع نطاق الحماية الاجتماعية وتحسين سبل عيش العمال وإسماع صوتهم وزيادة تمثيلهم والتشجيع على عدم التمييز، مع التركيز بشكل خاص على العمال في الاقتصاد غير المنظم والعمال الريفيين، فضلاً عن العمال المهاجرين. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠٢٢، أصدرت منظمة العمل الدولية ومنظمة "Walk Free" والمنظمة الدولية للهجرة **التقديرات العالمية الجديدة بشأن الرق المعاصر: العمل الجبري والزواج القسري**، وتشكل هذه التقديرات مصدراً أساسياً للمعارف والبيانات من أجل وضع السياسات.

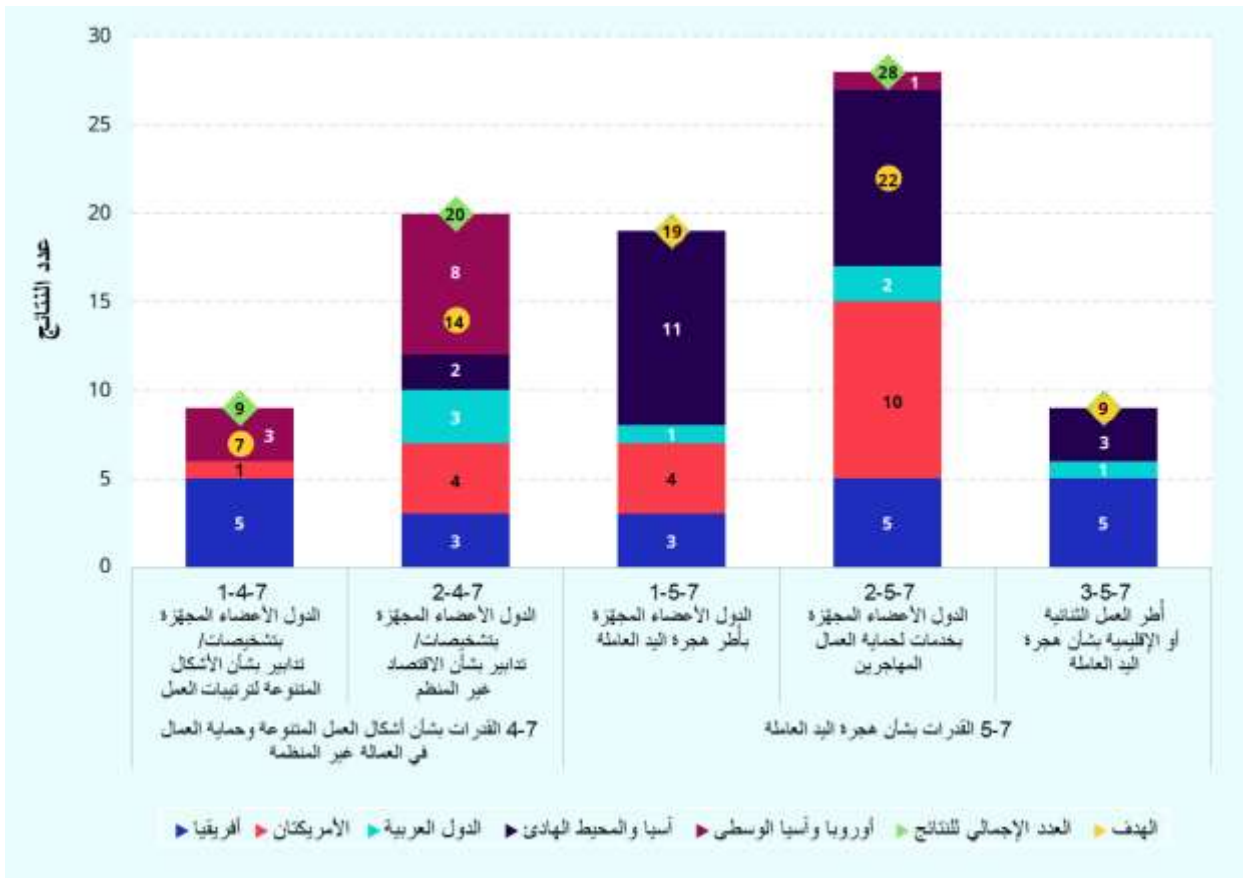
١٩٩. وبعد الاهتمام الذي أولي **للقرار** المتعلق بإدراج بيئة عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٢٢) والدروس المستفادة من جائحة كوفيد-١٩ فيما يتعلق بالصلة بين الصحة على المستوى العالمي والبيئة وعالم العمل، وضع ٣٠ بلداً نصفها تقريباً في أفريقيا، أطراً وطنية في مجال **السلامة والصحة المهنيين**. وشملت هذه الأطر مواصفات وسياسات وبرامج وأحكاماً قانونية تتماشى بشكل وثيق مع الاتفاقية رقم ١٥٥ واللوائح المتعلقة بإدارة الأخطار الأرغونومية والنفسية والاجتماعية المرتبطة بالعمل عن بُعد. وتحققت نتائج أقل مما كان متوقعاً في أمريكا اللاتينية والكاريبي. وكما كان الحال في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، سجلت طلبات المساعدة لتطوير نظم الإشعار المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين نسبة أقل من المتوقع ويعزى ذلك ربما إلى تنافس الأولويات على المستوى الوطني. وقدمت منظمة العمل الدولية المساعدة على المستوى القطري بالأساس من خلال البرنامج الرائد "السلامة + الصحة للجميع".

٢٠٠. وسُجِّل طلب كبير على المساعدة التقنية التي تقدمها منظمة العمل الدولية بشأن **الأجور ووقت العمل** خلال فترة السنتين، مما أدى إلى تحقيق نتائج بشأن الأجور في ١٤ دولة عضواً ونتائج بشأن وقت العمل أيضاً في ١٤ بلداً. ورُكِّز **تقرير الأجور في العالم ٢٠٢٢-٢٠٢٣** على تأثير التضخم على الأجور والقدرة الشرائية وقدم استشرافات بشأن الدعم المقدم على المستوى القطري، بما في ذلك بشأن الحد الأدنى للأجور (الإطار ٢٣). وبالمثل، أسهم منشور عام ٢٠٢٣، بعنوان **استعراض تحديد الأجور من خلال المفاوضة الجماعية**، في تيسير تقديم المساعدة بشأن إدراج بنود الأجور في الاتفاقات الجماعية وبشأن ديناميات عملية التفاوض حول الأجور في القطاع الخاص، لا سيما في أفريقيا. كما قدمت المنظمة الدعم إلى بلدان في أقاليم مختلفة لتعزيز الأطر التنظيمية وعمليات المفاوضة الجماعية فيما يتعلق بالعمل عن بُعد وتحسين التوازن بين العمل والحياة وحماية صحة العمال، فضلاً عن خفض الحدود القانونية لساعات العمل أو تقييد الاستثناءات المسموح بها في هذا الصدد. ودعمت المنظمة كذلك الجهود التي أدت إلى تحسين الامتثال للحدود المفروضة على ساعات العمل العادية وساعات العمل الإضافية. وفي عام ٢٠٢٣، نشرت المنظمة التقرير المعنون **وقت العمل والتوازن بين العمل والحياة في جميع أنحاء العالم**، وهو استعراض شامل لآثار التدابير المتخذة في هذه المسألة.

◀ الشكل ٢٩: النتائج المحققة في إطار النتيجة ٧ (الحصائل ١-٧ و ٢-٧ و ٣-٧)، حسب مؤشر الحصيلة والإقليم



الشكل ٣٠: النتائج المحققة في إطار النتيجة ٧ (الحصيلتان ٧-٤ و ٧-٥)، حسب مؤشر الحصيلة والإقليم



الإطار ٢٣: النظام القانوني الشامل بشأن الحد الأدنى للأجور في قبرص

اعتمدت جمهورية قبرص أول نظام قانوني شامل على الإطلاق بشأن الحد الأدنى للأجور، دخل حيز التنفيذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣. ويُطبق الحد الأدنى القانوني المقرر البالغ ٩٤٠ يورو شهرياً والذي غُذِل ليُدخل حيز التنفيذ في ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٤ ويعدّل كل عامين بعد ذلك، على حوالي ٤٠ ٠٠٠ شخص من العمال وأسره (٩ في المائة من القوى العاملة)، لا سيما في القطاعات منخفضة الأجر حيث تكون المرأة ممثلة تمثيلاً زائداً، مثل قطاع البيع بالتجزئة. وبفضل تنفيذ هذا النظام، تتقدّم قبرص خطوة إلى الأمام تقربها من الدول الأعضاء الأخرى في الاتحاد الأوروبي، حيث يبلغ الحد الأدنى للأجور حوالي ٤٨ في المائة من متوسط الأجور في البلد، وهو قريب من الهدف المحدد في ٥٠ في المائة المنصوص عليه في توجيه الاتحاد الأوروبي المعني.

٢٠١. وبالنسبة إلى حماية العمال في الأشكال المتنوعة لترتيبات العمل وفي الاقتصاد غير المنظم، اتخذ عدد متزايد من البلدان إجراءات لضمان الحماية المناسبة لعمال المنصات. وشملت المساعدة في هذا المجال التحليلات القائمة على البيانات والمشورة السياسية والقانونية الهادفة حيثما كان ذلك ملائماً إلى تلبية احتياجات العاملين من المنزل والعمال المؤقتين في مجال الحماية. واستندت هذه المساعدة إلى دراسة منظمة العمل الدولية بعنوان *تحقيق الفرص الناشئة عن اقتصاد المنصات من خلال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية بشأن تحليل الفجوات المعيارية* (استعرضها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في آذار/مارس ٢٠٢٣) وتقرير عن القانون والممارسة لدعم عملية وضع المعايير المدرجة في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي في عامي ٢٠٢٥ و ٢٠٢٦.

٢٠٢. وظل انتقال العمال إلى السمة المنظمة أولوية عليا للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في جميع الأقاليم، مما أدى إلى تحقيق نتائج محددة في ٢٠ دولة عضواً. وقُدّمت المساعدة التقنية لإجراء التشخيصات والتصدي للعمال غير المعلن عنه ومنعه وتعزيز الحوار الاجتماعي من أجل إضفاء السمة المنظمة. ومن شأن القرار المتعلق بالإحصاءات عن الاقتصاد غير المنظم، الذي اعتمدته المؤتمر الحادي والعشرون لخبراء إحصاءات العمل، أن يدعم البلدان في إصدار معلومات إحصائية متزايدة الدقة بشأن السمة غير المنظمة عن جميع أشكال العمل، بما في ذلك المتعاقدون المستقلون. ودعم

منشور عام ٢٠٢٣ بعنوان **النساء والرجال في الاقتصاد غير المنظم: تحديث إحصائي**، النقاشات التي أدت إلى اعتماد هذا القرار، وكان مفيداً في ضمان فهم نهج منظمة العمل الدولية لإضفاء السمة المنظمة في البلدان وعلى المستوى متعدد الأطراف. وبهدف دعم انتقال العمال المنزليين إلى السمة المنظمة، نشرت منظمة العمل الدولية التقرير المعنون **الطريق إلى تحقيق العمل اللائق لفائدة العمال المنزليين**. وتركز النتائج في عشر دول أعضاء على تشخيص محركات السمة غير المنظمة واستراتيجيات إضفاء السمة المنظمة وتنفيذ نهج ابتكارية تستند إلى العلوم السلوكية. كما أطلقت المنظمة حملة توعية من أجل الاعتراف بالعمال المنزليين بصفاتهم عمالاً في مجال الرعاية وعززت قدرة منظمات العمال المنزليين على المشاركة في الحوار الاجتماعي.

٢٠٣. وبالنسبة إلى **هجرة اليد العاملة**، وضعت ١٩ دولة عضواً أطراً سياسية ومؤسسية وعززت ٢٨ بلداً الخدمات الرامية إلى تحسين حماية العمال المهاجرين. وجرى تنفيذ ذلك بصفة خاصة من خلال تطوير ممارسات التوظيف العادل (الإطار ٢٤) ومراكز الموارد المخصصة لدعم الإدماج الاجتماعي والاقتصادي للمهاجرين واللاجئين وتوفير الإرشادات قبل المغادرة وبعد الوصول. كما دعمت منظمة العمل الدولية إنشاء تسعة أطر ثنائية أو إقليمية جديدة بشأن هجرة اليد العاملة بين الحكومات وبين منظمات الشركاء الاجتماعيين. وشملت هذه الأطر مشاركة نقابات العمال وتناولت مسائل مثل الحماية الاجتماعية والترتيبات الخاصة للمهاجرين أثناء أوضاع الأزمات.

◀ الإطار ٢٤: التوظيف العادل في الممارسة

تمت مراجعة أو اعتماد قوانين ولوائح وكالات التوظيف في غواتيمالا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية والمكسيك ومنغوليا والصومال وجمهورية جنوب السودان وأوغندا وفيتنام، بدعم من منظمة العمل الدولية من خلال مبادرة التوظيف العادل، بما يشمل الجهود الرامية إلى وقف الممارسات التعسفية بشأن رسوم التوظيف. وفي القطاع الخاص، ألهمت المبادرة مدونة السلوك التي اعتمدها تحالف الأعمال المسؤولة ومنتدى السلع الاستهلاكية والمبادئ التوجيهية للتوظيف في رابطة أمفوري. واستُحدث نموذج دراسة جدوى في تونس واعتمدت أدوات لدعم وكالات التوظيف الخاصة لكي تلتزم بمبادئ التوظيف العادل وتعزز تدابير بذل العناية الواجبة على نحو أفضل. وتستخدم خدمة المستشار المعني بالتوظيف العادل في الاتحاد الدولي لنقابات العمال، نظام تصنيف يستند إلى المبادئ التوجيهية التشغيلية للمبادرة التي تغطي أكثر من ١٠ ٠٠٠ وكالة توظيف في ٢٣ بلداً. وفي الوقت الحاضر، أصبحت مراكز موارد المهاجرين في العديد من البلدان، من خلال خدمات الدعم التي تقدمها، قادرة على معالجة شكاوى التوظيف بما يتماشى مع مبادئ المبادرة.

٢٠٤. وساهمت بحوث منظمة العمل الدولية في هذا المجال في تنوير الإرشادات السياسية وتحديد الفجوات الرئيسية في مجال الحماية بشأن مسائل مثل **هجرة اليد العاملة المؤقتة والأجور وحقوق العمال المهاجرين في الأوضاع غير النظامية والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية**. وساعدت المنظمة الهيئات المكونة على التحقيق في آثار التدهور البيئي على حراك اليد العاملة ومعالجتها كما دعمت وضع أطر محددة لمعالجة حراك اليد العاملة الناجم عن تغير المناخ، لفائدة الهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية في أفريقيا ولقائدة دول المحيط الهادئ. ونشر موجز سياسي عن الانتقالات العادلة بهدف دعم هذه الجهود، بعنوان **الحراك البشري وهجرة اليد العاملة المرتبطان بتغير المناخ**.

الميزانية والإنفاق

٢٠٥. بلغ إجمالي الإنفاق في النتيجة ٧ خلال الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣	
(مجموع الميزانية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣)	
٣٦٠,٥ مليون دولار أمريكي، أي بنسبة ٢٨ في المائة من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية و ٧١ في المائة من مساهمات التعاون الإنمائي من خارج الميزانية و ١ في المائة من الحساب التكميلي للميزانية العادية. وتمت عملية هامة لحشد المساهمات الطوعية لا سيما من أجل التدخلات المتعلقة بعمل الأطفال والعمل الجبري وهجرة اليد العاملة فضلاً عن زيادة الموارد من خارج الميزانية لمجال السلامة والصحة المهنية.	• الولايات المتحدة 68.7 مليون دولار أمريكي
	• الاتحاد الأوروبي 44.2 مليون دولار أمريكي
	• جهات مانحة متعددة 29.9 مليون دولار أمريكي
	• ألمانيا 29.7 مليون دولار أمريكي
	• هولندا 21.0 مليون دولار أمريكي

والصحة المهنية. واضطلعت البرامج الرائدة، وهي برنامج "العمل الأفضل" و"البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال وأكثر" وبرنامج "السلامة + الصحة للجميع" بدور مفيد في هذا الصدد. واستثمرت موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية بشكل خاص في انتقال العمال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، مما ساهم في تحقيق ثماني نتائج في سبع دول أعضاء.

◀ الجدول ١٣: النتيجة ٧: الميزانية الاستراتيجية والإنفاق

المصدر	الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية)	الإنفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية)
الميزانية العادية	102.2	102.6
التعاون الإنمائي من خارج الميزانية	172.8	255.7
الحساب التكميلي للميزانية العادية	غير متوفرة	2.2
المجموع	275.0	360.5

النتيجة ٨: حماية اجتماعية شاملة ومستدامة للجميع

◀ النقاط البارزة

- توسيع نطاق التغطية القانونية لتشمل ما يقدر بنحو ٧٧ مليون شخص بفضل إصلاحات الحماية الاجتماعية التي دعمتها منظمة العمل الدولية في عامي ٢٠٢٢ و ٢٠٢٣، مع التركيز على التأمين الصحي والتأمين ضد الإصابات المهنية.
- مساهمة منظمة العمل الدولية في وضع تدابير سياسية لتوسيع نطاق التغطية الصحية والمراضية في ٢٣ بلداً وتوفير أمن الدخل من خلال الحماية من البطالة في ٧ دول أعضاء، بهدف دعم الجهود الرامية إلى التعافي من الآثار الكارثية لجائحة كوفيد-١٩.
- تنفيذ منظمة العمل الدولية بالشراكة مع صندوق النقد الدولي، مشروعاً تجريبياً بشأن تمويل الحماية الاجتماعية في العراق وموزمبيق وتوغو وأوزبكستان. وفي إطار هذا المشروع، دعمت دراسة مشتركة لتقدير التكاليف في موزمبيق التفاوض مع صندوق النقد الدولي بشأن خط ائتمان جديد ومكنت الحكومة من تحديد التمويل الإضافي (٥,٠ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي) لتوسيع نطاق تغطية المعاشات التقاعدية غير القائمة على الاشتراكات لتشمل ما يقرب من ٤٠٠ ٠٠٠ شخص من كبار السن.

٢٠٦. ظل اعتماد وتنفيذ التدابير السياسية الرامية إلى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية، التي تركز في الغالب على أمن الدخل والصحة، من بين أولويات الهيئات المكونة الثلاثية في جميع الأقاليم. واعتمدت عدة بلدان تدابير لإجراء إصلاحات مؤسسية بهدف تعزيز الإدارة السديدة لنظم الحماية الاجتماعية واستدامتها وتعزيز التأهب من أجل الاستجابة لمواجهة الصدمات وفي الوقت ذاته معالجة التفاوتات المتزايدة في الدخل من خلال إعادة توزيع الدخل على أساس مبادئ التضامن الاجتماعي.

٢٠٧. واسترشاداً بالقرار المتعلق بالمناقشة المتكررة الثانية بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٢١ والمعايير الدولية للضمان الاجتماعي، قدمت منظمة العمل الدولية الدعم التقني والمشورة السياسية لتحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة، بما في ذلك من خلال إنشاء أراضيات للحماية الاجتماعية مكيفة مع التحولات التي تحدث في عالم العمل. ويغطي تنفيذ المرحلة الثانية (٢٠٢١-٢٠٢٥) من البرنامج الرائد بشأن الحماية الاجتماعية، **بناء أراضيات الحماية الاجتماعية للجميع**، ٥٠ بلداً من البلدان ذات الأولوية، وقد ساهم بشكل مباشر في العديد من النتائج التي تحققت في الدول الأعضاء خلال فترة السنتين.

٢٠٨. ومن الآن فصاعداً، سيصبح التشغيل التدريجي **للمسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل**، أداة رئيسية لتعزيز الشراكات وتشجيع تغيير السياسات استناداً إلى نهج منظمة العمل الدولية القائم على الحقوق والشامل والشمولي بشأن الحماية الاجتماعية.

الأداء فيما يتعلق بالأهداف والالتزامات المحددة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

٢٠٩. خلال فترة السنتين، ركزت منظمة العمل الدولية اهتمامها على تقوية قدرات الدول الأعضاء على توسيع نطاق التغطية وتعزيز الإعانات وتحسين الإدارة السديدة لنظم الحماية الاجتماعية واستدامتها ودمج الحماية الاجتماعية مع السياسات الأخرى. وبشكل عام، أسهمت المنظمة في تحقيق ٧٩ نتيجة في هذا المجال، أي بزيادة قدرها ١١ في المائة عن الهدف المحدد لفترة السنتين، في ٥٢ دولة عضواً وإقليم واحد (الشكل ٣١). بالإضافة إلى ذلك، ساهمت الحملة العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن التصديق على المعايير الدولية للضمان الاجتماعي وتنفيذها في تسجيل خمسة تصديقات إضافية على اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) في عامي ٢٠٢٢ و ٢٠٢٣ كما دعمت إجراء تحليلات للفجوات القانونية في عدة بلدان أخرى.

٢١٠. وبشكل عام، أسهمت منظمة العمل الدولية في تحقيق نتائج في ٣٢ دولة عضواً بشأن وضع نظم وأرضيات شاملة ومناسبة ومستدامة للحماية الاجتماعية. وشملت هذه النتائج تيسير الحوار الاجتماعي وتوليد المعارف لدعم استراتيجيات أو سياسات الحماية الاجتماعية في ١٧ بلداً. ومن الأمثلة على ذلك، استراتيجية كينيا بشأن توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي والتحديث المؤسسي لنظام الحماية الاجتماعية في طاجيكستان. وساهمت المنظمة أيضاً في الأطر القانونية الرامية إلى توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية المعتمدة في ١٤ دولة عضواً. وهناك مثالان على ذلك، هما تحديد المعايير الجديدة لإعانات الضمان الاجتماعي في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية والإصلاحات الشاملة للحماية الاجتماعية المعتمدة في عُمان (الإطار ٢٥).

الشكل ٣١: النتائج المحققة في إطار النتيجة ٨، حسب مؤشر الحصيلة والإقليم



الإطار ٢٥: وضع نظام مناسب للحماية الاجتماعية في عُمان

في تموز/ يوليه ٢٠٢٣، اعتمدت حكومة عُمان تشريعات جديدة لإعادة تشكيل نظام الحماية الاجتماعية وتسهيل الانتقالات بين العمل والحياة وتعزيز المساواة بين الجنسين ومعالجة والتحويلات الديمغرافية المتوقعة. ويعزز القانون الحالي الذي وضع بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، الأحكام الموجودة القائمة على الاشتراكات للعمال في حالة البطالة والأمومة ويعتمد إعانات جديدة غير قائمة على الاشتراكات للباحثين عن عمل لأول مرة والأمهات الحوامل. كما أنه ينشئ إعانة نقدية شاملة جديدة لفائدة أكثر من مليون طفل دون سن الثامنة عشرة ومعاش شيخوخة شاملاً يستفيد منه ٢٠٠ ٠٠٠ شخص فوق سن الستين وبدل إعانة شاملاً. ويوسع التشريع أيضاً نطاق الحماية لتشمل العمال المهاجرين في مجالات إصابات العمل والأمومة والمرضى بنفس الشروط المطبقة على العمال الوطنيين.

٢١١. وأجرت منظمة العمل الدولية بحثاً بشأن الجدوى الاقتصادية للحماية الاجتماعية لدعم هيئاتها المكونة في هذا المجال وتعزيز التوعية على المستويين الوطني والعالمي. وتشير النتائج إلى أن مقابل كل دولار أمريكي يُستثمر في الحماية الاجتماعية، يزداد الناتج الاقتصادي بما يتراوح بين ٢ و ٥ دولارات أمريكية. وقُيِّمت دراسة بحثية أخرى الخبرة الدولية في إنشاء صناديق عالمية في مجالات الزراعة والمناخ والصحة، بهدف تقديم الإرشاد بشأن تسريع تمويل الحماية الاجتماعية. وبتركيز على أكثر الفئات استضعافاً، وضعت المنظمة إرشادات بشأن **الحماية الاجتماعية لإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة**، فضلاً عن نشر التقرير الثاني المشترك بين منظمة العمل الدولية واليونسيف بشأن الحماية الاجتماعية للأطفال، بعنوان **أكثر من مليار سبب: الحاجة الملحة لبناء حماية اجتماعية شاملة للأطفال**. ويتمويل من حكومة بلجيكا وبالتعاون مع أكاديمية أهداف التنمية المستدامة والمدرسة الوطنية للضمان الاجتماعي في فرنسا، استحدثت منظمة العمل الدولية واستهلت دورة مفتوحة للجميع على الإنترنت بعنوان **"تحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة"**، اجتذبت بحلول آب/ أغسطس ٢٠٢٣ أكثر من ٢٠٠ مشارك.

٢١٢. وأجرى ما مجموعه ٣٨ دولة عضواً، نصفها تقريباً في أفريقيا، تحسينات على تمويل الحماية الاجتماعية وإدارتها **السديدة**. وساعدت منظمة العمل الدولية على تعزيز إدارة الحماية الاجتماعية استناداً إلى أفضل الممارسات ومن خلال استخدام أحدث البيانات الإحصائية (الإطار ٢٦). وساهم الدعم الذي قدمته المنظمة في تحسين تقديم الخدمات في ١٦ بلداً ودعم الإدارة المالية السديدة في ١٩ دولة عضواً. ففي الكويت على سبيل المثال، أسفر تقييم أجرته منظمة العمل الدولية لنظم المعاشات التقاعدية عن تحويل الحكومة أكثر من ٨ مليارات دولار أمريكي لسد العجز الاكتواري. وجربت حكومة جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية خدمة للتسجيل والسداد بالأجهزة المحمولة تغطي العمال في الاقتصاد الريفي وسبوع نطاقها في عام ٢٠٢٤. وفي إطار شراكة مع صندوق النقد الدولي، أجرت المنظمة أيضاً على أساس تجريبي تدخلاً لتقييم فجوات التمويل في الحماية الاجتماعية ومعالجتها في أربعة بلدان.

◀ الإطار ٢٦: تعزيز النظم الإحصائية لرصد الحماية الاجتماعية

أولت منظمة العمل الدولية، بصفتها الجهة المؤتمنة على مؤشر الغاية ١-٣-١ من أهداف التنمية المستدامة، الأولوية لتعزيز النظم الإحصائية الوطنية للحماية الاجتماعية، بما في ذلك من خلال دورات تدريبية نُظِّمت على المستويين الإقليمي والقطري، إلى جانب تدريبين شمل ٣٠ بلداً في أفريقيا. وتم تحديث الاستبيان الاستقصائي بشأن الضمان الاجتماعي (المتاح على منصة الحماية الاجتماعية لمنظمة العمل الدولية) على أساس بيانات عن ١٧٥ بلداً بشأن رصد تغطية الحماية الاجتماعية. ونتيجة لذلك، أدرجت عدة بلدان مؤشرات الحماية الاجتماعية في أطرها الإحصائية الوطنية وأنشأت فرقاً عاملة مشتركة بين المؤسسات المعنية بإحصاءات الحماية الاجتماعية كما أعدت نشرات إحصائية وطنية سنوية. واستحدثت حزم تدريبية ذاتية التوجيه ونشرت بالتعاون مع مركز تورينو، بالإضافة إلى دليل بشأن إرساء نظم إحصائية وطنية للحماية الاجتماعية يجري حالياً تجريبه في مصر وإسواتيني.

٢١٣. وبغية تعزيز فهم **أوجه التآزر بين الحماية الاجتماعية وإدارة المالية العامة**، استحدثت منظمة العمل الدولية نهجاً وأدوات ومنتجات معرفية جديدة. وفي إطار برنامج يموله الاتحاد الأوروبي وتشترك في تنفيذه منظمة العمل الدولية واليونسيف والائتلاف العالمي من أجل أرضيات الحماية الاجتماعية، قامت منظمة العمل الدولية بإعداد ونشر أداة لاستعراض إدارة المالية العامة وتحسينها. وشمل ذلك منهجية جديدة لتقييم الحيز المالي للحماية الاجتماعية (كما هو مطبق في أنغولا وملاوي) ومقترحات ابتكارية لاستخدام البيانات الضخمة بهدف تحسين استجابة الحماية الاجتماعية لمواجهة الصدمات الاقتصادية. بالإضافة إلى ذلك، نُفِّذت المنظمة دورات تدريبية إقليمية بشأن الإدارة المالية والميزنة القائمة على النتائج في أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية.

٢١٤. وساهمت منظمة العمل الدولية في زيادة قدرة الدول الأعضاء على **إدماج الحماية الاجتماعية في الاستجابات السياسية لدعم العمال وأصحاب العمل خلال انتقالاتهم بين الحياة والعمل**، وتحققت النتائج في تسع دول أعضاء في جميع الأقاليم. وركزت معظم هذه النتائج بشكل عام على العاملين في الاقتصاد غير المنظم وفي أشكال العمل المتنوعة الأخرى. وفي الأردن وعُمان وفيتنام، أجريت تحسينات على تشريعات الحماية الاجتماعية من أجل توفير حماية أفضل للعمال المهاجرين. وحسنت إندونيسيا تنسيق نظامها للتأمين ضد البطالة بالاقتران مع سياسات سوق العمل النشطة وخدمات التوظيف من أجل دعم الانتقالات البيئية العادلة.

٢١٥. وتؤدي التحولات في عالم العمل، مثل ظهور ترتيبات عمل متنوعة، إلى تغيير النهج التقليدية لتوفير الحماية الاجتماعية. وساهمت وثيقة تقنية مشتركة بين منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي و**الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي** في إعلان نيودلهي لمجموعة العشرين في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٣، الذي يلزم قادة مجموعة العشرين بتوفير الحماية الاجتماعية المناسبة والمستدامة للعاملين في الأعمال الصغيرة والمنصات. وسوف يوفر استعراض للجوانب القانونية المتعلقة بالعاملين في الاقتصاد الرقمي استشرافات بهدف مواجهة هذا التحدي. وساعدت المعلومات المتعلقة بالتغطية القانونية لغير المواطنين في حالات الطوارئ، التي جمعت في ٢٦ بلداً من البلدان التي تستضيف عدداً كبيراً من المهاجرين، على تحديد الحواجز التي تحول دون تغطية هذه الفئة. وقدم استعراض عالمي للاتجاهات السياسية

والإحصاءات والاستراتيجيات بشأن توسيع نطاق التغطية، نُشر في عام ٢٠٢٢، بيانات وتوصيات لمعالجة أوجه عجز الحماية الاجتماعية لفائدة العمال المنزليين. وتؤدي هذه المنتجات وغيرها، لا سيما المنشور المعنون **١٠٠ عام من الحماية الاجتماعية: نحو نظم وأرضيات حماية اجتماعية شاملة - المجلد الثاني: ٥٢ دراسة قطرية**، إلى تسليط الضوء على نهج منظمة العمل الدولية لتعزيز الحماية الاجتماعية عبر دورة الحياة بحيث تتكيف بسرعة مع عالم العمل المتغير.

الميزانية والإنفاق

أهم خمسة شركاء إثمانيين فيما يتعلق بالنتيجة ٨ (مجموع الميزانية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣)	
الاتحاد الأوروبي	22.1 مليون دولار أمريكي
جهات مانحة متعددة	14.0 مليون دولار أمريكي
مكتب الصناديق الاستثمارية متعددة الشركاء/ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	7.0 مليون دولار أمريكي
القطاع الخاص	4.8 مليون دولار أمريكي
اليونيسف	4.3 مليون دولار أمريكي

٢١٦. بلغ إجمالي الإنفاق في النتيجة ٨ خلال الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ ١٠٧,٧ مليون دولار أمريكي، أي بنسبة ٤١ في المائة من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية و ٥٧ في المائة من مساهمات التعاون الإنمائي من خارج الميزانية و ٢ في المائة من الحساب التكميلي للميزانية العادية. وأدت المساهمات الطوعية بصفة خاصة إلى وضع سياسات وتشريعات للحماية الاجتماعية بهدف توسيع نطاق التغطية وتعزيز ملائمة الإعانات. وساهم الحساب التكميلي للميزانية العادية المخصص لهذه النتيجة في تحقيق سبع نتائج في ست دول أعضاء.

◀ الجدول ١٤: النتيجة ٨: الميزانية الاستراتيجية والإنفاق

المصدر	الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية)	الإنفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية)
الميزانية العادية	46.0	43.9
التعاون الإنمائي من خارج الميزانية	52.0	61.8
الحساب التكميلي للميزانية العادية	غير متوفرة	2.0
المجموع	98.0	107.7

النتائج التمكينية

٢١٧. شمل برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ ثلاث نتائج محددة تتعلق بسير أعمال المنظمة على نحو أمثل وتدعم تحقيق النتائج السياسية. وخلال فترة السنتين، اتسم سير أعمال المنظمة وإدارة المكتب بالعودة إلى الاجتماعات والعمليات الحضورية بالاقتران مع الإدماج التدريجي لممارسات العمل عن بُعد الأكثر مرونة التي كانت سائدة خلال جائحة كوفيد-١٩. وفي عام ٢٠٢٢، انتخبت المنظمة مديراً عاماً جديداً وكتفت الجهود لإقامة تحالف عالمي من أجل العدالة الاجتماعية في إطار الهدف الجامع المتمثل في ضمان إبلاء الأولوية للعدالة الاجتماعية في وضع السياسات الوطنية والعالمية وفي التعاون الإنمائي والاتفاقات المالية والتجارية والاستثمارية. ويلخص هذا القسم المعالم الرئيسية والحصائل المحققة في إطار النتائج التمكينية الثلاث.^{٢٢}

النتيجة ألف: تحسين المعارف والتأثير من أجل تعزيز العمل اللائق

٢١٨. تضافرت جهود منظمة العمل الدولية لنشر البحوث والبيانات المتعلقة بقضايا سوق العمل وإتاحة الاطلاع عليها في الوقت المناسب باعتبار ذلك إسهاماً في وضع السياسات وتوطيد الشراكات مع المنظمات ذات التفكير المماثل. وخلال الجزء الأول من فترة السنتين، كان تركيز المنظمة لا يزال منصّباً على آثار كوفيد-١٩ في عالم العمل والتعافي غير المؤكد. وفي الجزء الأخير، تحول التركيز إلى الأزمتين المتفاقمتين الناتجتين عن الحربين في أوكرانيا وغزة وإلى المناقشات حول الترتيبات المواضيعية والترتيبات المتعلقة بالإدارة السديدة التي اتخذها التحالف العالمي من أجل العدالة

^{٢٢} يتضمن الملحق الرابع جدولاً وردت فيه الأهداف المحددة والنتائج المحققة فيما يتعلق بجميع مؤشرات الحصائل المرتبطة بكل نتيجة من النتائج التمكينية الثلاث.

الاجتماعية. وبشكل عام، حققت منظمة العمل الدولية خلال هذه الفترة معظم الأهداف المحددة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

إحصاءات العمل اللائق والمصادر الابتكارية والمعايير

٢١٩. طلب العديد من البلدان المساعدة من منظمة العمل الدولية لتحسين وإجراء الدراسات الاستقصائية وفقاً لأحدث المعايير الإحصائية ولإنشاء نُظم معلومات بشأن سوق العمل. وتحققت نتائج محدّدة في هذا الصدد في ٢٨ دولة عضواً، نصفها في أفريقيا. وعلى مستوى العالم، انصب التركيز على وضع معايير إحصائية وتنظيم المؤتمر الدولي الحادي والعشرين لخبراء إحصاءات العمل (الإطار ٢٧).

◀ الإطار ٢٧: ١٠٠ عام من السعي إلى استحداث معايير إحصائية من أجل عالم العمل

المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل هو الهيئة العالمية المعنية بوضع معايير إحصاءات سوق العمل. وقد انعقد المؤتمر، بعد مرور قرن منذ اجتماعه الأول، في جنيف في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٣، وضمّ ٥٣٤ مشاركاً من ١٣٤ بلداً. وتضمن المؤتمر عدة مناقشات مواضيعية وحلقتي نقاش خاصتين بشأن كيفية تعزيز قياس العدالة الاجتماعية وقياس العمالة في المنصات الرقمية.

واعتمد المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل قراراً بشأن الإحصاءات المتعلقة بالاقتصاد غير المنظم سيمكّن البلدان من جمع البيانات ووضع سياسات أفضل قائمة على البيانات لفائدة ملياري شخص يعملون في الاقتصاد غير المنظم. بالإضافة إلى ذلك، عمد المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل إلى تعديل قرارات موجودة بشأن قياس الدخل المرتبط بالعمالة والإحصاءات عن دخل الأسر المعيشية وإنفاقها والإحصاءات عن العمل والعمالة ونقص استخدام اليد العاملة. كما اتفق المؤتمر على تحديث تصنيف المهن وعلى مواصلة العمل بشأن معايير إحصائية تتعلق بهجرة اليد العاملة وعمل المنصات الرقمية والمهارات وعمل الرعاية والعلاقات الصناعية والعنف والتحرش في العمل.

٢٢٠. بالإضافة إلى ذلك، سُجّلت زيادة بنسبة ٣٠ في المائة تقريباً في البيانات التي تُصدرها البلدان وتقدم تقارير سنوية عنها إلى الأمم المتحدة، بشأن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المرتبطة بالعمل اللائق التي ترعاها منظمة العمل الدولية. واستُخدمت هذه المعلومات لإعداد تقارير الأمين العام للأمم المتحدة عن أهداف التنمية المستدامة في عامي ٢٠٢٢ و٢٠٢٣. ونُفّج مؤشر أهداف التنمية المستدامة ٨-٨-٢ بشأن حقوق العمال وُضع في صيغته النهائية من خلال مشاورات ثلاثية، مما مكّن منظمة العمل الدولية من الإبلاغ عن التقدم المحرز في هذا المجال بالنسبة إلى جميع بلدان العالم. وتُنشر البيانات على منصة ILOSTAT التي أُجريت عليها تحسينات كبيرة في المحتوى والأداء الوظيفي على السواء. وازداد عدد المؤشرات من حوالي ٦٠٠ مؤشر إلى أكثر من ١٠٠٠ مؤشر وزاد حجم التخزين في قواعد البيانات بأكثر من الضعف، حيث ارتفع من حوالي ١٠٠ مليون قيمة من قيم البيانات قرب نهاية عام ٢٠٢١ إلى ٢٦٨ مليون قيمة في نهاية عام ٢٠٢٣.

٢٢١. وتواصلت الشراكة مع هيئة الإحصاء الكورية والاتحاد الأفريقي في مجال جمع البيانات بشأن هجرة اليد العاملة ووقّعت شراكة جديدة مع وزارة القوى العاملة في سنغافورة بشأن قياس العمالة في المنصات الرقمية. وأصدرت منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمكتب الإحصائي للاتحاد الأوروبي **دليلاً بشأن قياس العمالة والعمل في المنصات الرقمية**. وسجّل برنامج بناء القدرات في مجال إحصاءات العمل، الذي أنجز بالتعاون مع مركز تورينو، مشاركة أكثر من ١٠٠٠ شخص.

إجراء بحوث طليعية وتحسين إدارة المعارف

٢٢٢. واصلت منظمة العمل الدولية استحداث مشاريع بحثية تستجيب لقضايا الجنسين بالاستناد إلى احتياجات الهيئات المكونة من المعارف وبلاسترشاد بتوصيات سياسية واضحة وتشغيلية. وشملت مجالات التركيز خلال فترة السنتين، فيما شملت: تأثير كوفيد-١٩ في عالم العمل؛ آثار التغيرات البيئية والتكنولوجية والديمقراطية في أسواق العمل؛ الاقتصاد السياسي الدولي المتغيّر؛ انعدام المساواة. وعالجت بحوث منظمة العمل الدولية الطريقة التي يمكن بها للتكنولوجيات الرقمية أن تتيح عمليات الانتقال إلى العمل اللائق، بما في ذلك سبل إضفاء السمة المنظمة، وآثار الأتمتة والذكاء الاصطناعي على الوظائف والاحتياجات من المهارات.

٢٢٣. ونشرت منظمة العمل الدولية أربعة تقارير رائدة خلال فترة السنتين. بالإضافة إلى ذلك، أصدرت المنظمة وثائق عمل وموجزات سياسية وكتباً وواصلت إصدار مجلة العمل الدولية. وتشمل أهم المطبوعات في فترة السنتين ما يلي: منشور بعنوان **تخصيص المنشآت: تحويل العمليات وأماكن العمل والتغيير التحويلي والهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة: الدور الحاسم للقدرات الجماعية والتعلم المجتمعي** ومنشور معنون **نحو تحقيق العمل اللائق للعمال المنزليين**. وبالتعاون

مع كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية والأوساط الأكاديمية، استحدثت منظمة العمل الدولية ونشرت ١٨٦ منتجاً معرفياً طليعياً. وقدمت منظمة العمل الدولية عشر دورات تدريبية بشأن طريقة استخدام البحوث في صنع سياسات قائمة على البيانات من أجل العمل اللائق، نفذ العديد منها في الأقاليم وشملت ٣٠٠ ممثل عن الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وكيانات أخرى من ١٠٠ بلد. كما قامت منظمة العمل الدولية بتنظيم المؤتمر الثامن الناظم للعمل اللائق وشاركت في تنظيم أحداث دولية أخرى، من قبيل المؤتمر العالمي للرابطة الدولية لعلاقات الاستخدام والعمل في عامي ٢٠٢٢ و٢٠٢٣ والشبكة الدولية بشأن العمل الرقمي (INDL-6).

التواصل من أجل زيادة استخدام وإطلالة قاعدة معارف منظمة العمل الدولية

٢٢٤. نوّعت منظمة العمل الدولية منتجات التواصل وأنشأت قنوات جديدة، بما في ذلك منصة منظمة العمل الدولية الخاصة بالبحث المباشر، التي تنقل أحداث المنظمة في بث مباشر. وتم إنتاج محتوى مخصّص لقنوات التواصل الاجتماعي الجديدة، بما في ذلك TikTok. وتقدم الأدلة الرقمية الجديدة ملخصاً موجزاً وتفاعلياً على الإنترنت لتقارير منظمة العمل الدولية الرائدة. وأنشئت منصة ILO Voices لاستضافة القصص الإنسانية عبر الوسائط المتعددة وإبراز نتائج عمل منظمة العمل الدولية، كما انصب التركيز بشكل أكبر على إنتاج المدونات الصوتية. وبعد تسجيل ذروة اهتمام استثنائية ناشئة عن آثار كوفيد-١٩ في عالم العمل، تراجع عدد مشاهدات غرفة أخبار منظمة العمل الدولية إلى المستوى السابق للجائحة.

٢٢٥. وتركّز استراتيجية تواصل منظمة العمل الدولية تركيزاً أكبر كذلك على قنوات التواصل الاجتماعي حيث تستهلك نسبة كبيرة من الجماهير المعلومات والبيانات يومياً. كما انصب التركيز بشكل أكبر على إنشاء محتوى يُستهلك مباشرة على المنصات المختلفة ويستجيب لخصوصياتها. وسُجّل نمو في عدد الجماهير المستخدمة لكل وسيلة من وسائل التواصل الاجتماعي تقريباً، بما في ذلك LinkedIn وTikTok وFacebook وInstagram وX (Twitter سابقاً). وسجل متابعو حساب المدير العام على منصة X زيادة بنسبة ٤٧٠ في المائة من تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٢ إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٣.

تعزيز الشراكات من أجل اتساق السياسات والتعاون

٢٢٦. ظلت الشراكات وأنشطة التعاون الإنمائي ضرورية لتنفيذ برنامج عمل منظمة العمل الدولية. وفي عام ٢٠٢٣، ناقش مجلس الإدارة استعراض منتصف المدة لاستراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن التعاون الإنمائي للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥ وخطة تنفيذها. وبشكل عام، أحرز المكتب تقدماً كبيراً في الدعائم الأربع للاستراتيجية، وهي: الخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة؛ الشراكات من أجل اتساق السياسات؛ الشراكات من أجل توفير التمويل؛ الكفاءة ونتائج العمل اللائق والشفافية. وشملت المجالات التي تطلّبت تسريع الإجراءات، فيما شملت، ما يلي: "١" تقديم الإرشادات لموظفي المنظمة بشأن تنمية قدرات الهيئات المكونة؛ "٢" إدماج العمل اللائق في أطر التمويل الوطنية وأطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة؛ "٣" تنويع مصادر التمويل الطوعي؛ "٤" تعزيز إطار الاستدامة البيئية والاجتماعية لمنظمة العمل الدولية، مع التركيز بشكل خاص على تدابير مكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين.

٢٢٧. واكتسبت منظمة العمل الدولية ومسألة العمل اللائق إطلالة خلال أزمة كوفيد-١٩. وفي أعقاب الجائحة، وقر التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية زخماً لتعزيز التحالفات مع المنظمات الأخرى. وتمت إقامة أو تجديد إحدى عشرة شراكة خلال فترة السنتين، بما في ذلك مع البنك الإسلامي للتنمية ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) ومع الصين لتعزيز المهارات في الدول الأعضاء من رابطة أمم جنوب شرق آسيا. وواصلت منظمة العمل الدولية دعمها لفريق العمل المعني بالعمالة التابع لمجموعة بريكس واجتماع وزراء العمل والعمالة في إطار المجموعة ذاتها. واستهل العديد من الشراكات الجديدة لتعزيز التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث وتُعزّز تطوير منصة التعاون بين بلدان الجنوب من خلال صحائف الوقائع المحدثة ونتائج المبادرات التي تمولها بلدان الجنوب.

٢٢٨. وازدادت مشاركة الشركاء الاجتماعيين في أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة خلال فترة السنتين. وفي ٣٤ دولة عضواً، شاركت الهيئات المكونة بنشاط في تصميم أو وضع البرامج القطرية للعمل اللائق بعد أن استفادت من مبادرات منظمة العمل الدولية بشأن بناء القدرات، بالتعاون مع مركز تورينو.

٢٢٩. ونجحت منظمة العمل الدولية في تثبيت موضع عملها في سياق المعونة الخارجية المتسمة بزيادة عامة في الأموال بسبب تدفق اللاجئين، في البلدان المانحة وتقديم الدعم لأوكرانيا. وفي الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، سجّلت المنظمة رقماً قياسياً بلغ ٩٩٢ مليون دولار أمريكي فيما يتعلق بالموافقات على مساهمات التمويل الطوعية، لا سيما بفضل زيادات كبيرة في المساهمات من هولندا والولايات المتحدة الأمريكية وألمانيا وكولومبيا. ويشمل هذا المبلغ ٣١,٦ مليون دولار أمريكي من التمويل الأساسي الطوعي للحساب التكميلي للميزانية العادية. وازدادت المساهمات غير المرصودة والمرصودة على نحو طفيف من أجل الأولويات المواضيعية، مقارنة مع فترات السنتين السابقتين.

٢٣٠. وُحْصِنَ جزء كبير من تمويل التعاون الإنمائي خلال فترة السنتين لتحسين فرص العمل اللائق لفائدة الأشخاص النازحين قسراً والمجتمعات المضيفة وتنمية المهارات والحماية الاجتماعية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وفي حين أن زيادة التمويل المقدم من الأمم المتحدة كانت أقل من المتوقع، شاركت منظمة العمل الدولية في العديد من البرامج المشتركة للأمم المتحدة، بما في ذلك البرامج التي تمولها المفوضية الأوروبية وكذلك صندوق الأمين العام للأمم المتحدة لبناء السلام. وفي الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، وسَّعت منظمة العمل الدولية نطاق عملها عن طريق تنفيذ مشاريع تعاون إنمائي في ١٤٤ بلداً ومنطقة في جميع الأقاليم بدعم من ١٤٠ شريكاً تمويلياً من القطاعين العام والخاص. وُحْصِنَت عمليات التقييم إلى أنه في حين أن الكفاءة تستلزم اهتماماً خاصاً، فإن مشاريع التعاون الإنمائي تتسم بالأهمية والاتساق من الناحية الاستراتيجية كما أنها تحقّق نتائج جيدة من حيث الاستدامة والأثر.

النتيجة بـ: تحسين الريادة والإدارة السديدة

٢٣١. واصلت منظمة العمل الدولية تقديم الدعم إلى الهيئات المكونة وإجراء تحسينات في سير أعمال أجهزة إدارتها. وعزّزت المنظمة جهودها من أجل تدعيم نفوذها وتأثيرها داخل منظومة الأمم المتحدة. وأدى مؤتمر قمة عالم العمل في الدورة ١١١ لمؤتمر العمل الدولي إلى إحداث زخم من أجل وضع العدالة الاجتماعية في صميم برنامج الأمم المتحدة للتنمية المستدامة. وكان الهدف من تشكيل التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية هو تكثيف إجراءات منظمة العمل الدولية وتوسيع نطاقها.

٢٣٢. وكفل المكتب توفير الوثائق والجلسات الإعلامية القائمة على البيانات بشأن المسائل السياسية والخدمات القانونية عالية الجودة والمستقلة والمقدمة في الوقت المناسب لدعم القرارات التي تتخذها أجهزة الإدارة السديدة. وبفضل اعتماد أفضل الممارسات وزيادة التعاون مع هيئات منظومة الأمم المتحدة وتحسين العمليات والأدوات على النحو الأمثل، واصل المكتب ضمان فعالية وكفاءة الريادة والإدارة السديدة والإشراف والتقييم وتوفير الضمانات للهيئات المكونة وزيادة الشفافية.

تعزيز الريادة والتوجّه الاستراتيجي والدعم المقدم إلى أجهزة الإدارة

٢٣٣. أثبتت الخبرة المكتسبة خلال الجائحة فائدتها في تحسين سير عمل وشمولية مجلس إدارة مكتب العمل الدولي ومؤتمر العمل الدولي. وفي حين أن اجتماعات هذين الجهازين عادت إلى نسق المشاركة حضورياً بالكامل، أتيحت إمكانية المشاركة عن بُعد في بعض الدورات والجلسات. وقبلت منظمة العمل الدولية أيضاً البيانات المسجلة مسبقاً عبر الفيديو من أجل الجلسة العامة للمؤتمر ونقّدت نهجاً سريعاً لمعالجة البنود غير المثيرة للجدل. وسهّلت الاجتماعات الحضورية لمجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي في عامي ٢٠٢٢ و ٢٠٢٣ مناقشة المسائل السياسية والتنظيمية بالغة التعقيد، بما في ذلك: "١" متابعة الطلبات المقدمة من هيئات الإشراف في عدة بلدان؛ "٢" استجابة منظمة العمل الدولية لمواجهة الأزمة في أوكرانيا؛ "٣" استجابة منظمة العمل الدولية لمواجهة الأزمات في الأراضي العربية المحتلة؛ "٤" إحالة النزاع المتعلق بتفسير اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) إلى محكمة العدل الدولية.

٢٣٤. وأطلقت عملية إصلاح الاجتماعات الإقليمية بهدف مواصلة تعزيز الاستراتيجية العالمية لمنظمة العمل الدولية على المستوى الإقليمي بالاقتتران مع تعزيز الكفاءة في استخدام الموارد، استناداً إلى مشاورات الهيئات المكونة الثلاثية والإرشادات الصادرة عنها. وبفضل اعتماد نظم جديدة للترجمة التحريرية والمصطلحات بمساعدة الحاسوب، اضطلعت المنظمة بتحسين إنتاج الوثائق بلغات عملها السبع، مما ييسر عمل أجهزة الإدارة.

٢٣٥. وواصلت منظمة العمل الدولية تحسين عملياتها الاستراتيجية في التخطيط والبرمجة من خلال إقامة روابط واضحة بين الأهداف العالمية والقطرية وإطار النتائج. كما واصلت المنظمة دعم هيئاتها المكونة للمشاركة في وضع أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة والبرامج القطرية للعمل اللائق وضمان مواعيد أدوات التخطيط هذه مع أولوياتها والبرنامج والميزانية وبرنامج عام ٢٠٣٠. وتمت الموافقة على برامج قطرية جديدة للعمل اللائق في ١٩ دولة عضواً ومنطقة واحدة خلال فترة السنتين.

تعزيز الإشراف والتقييم وإدارة المخاطر

٢٣٦. أكد التقييم المستقل لوظيفة التقييم في منظمة العمل الدولية، الذي أجري في عام ٢٠٢٢، تأكيداً جديداً على أن المنظمة مجهزة جيداً لتقييم أدائها على نحو منتظم وضمان المساءلة. وأشار التقييم أيضاً إلى ضرورة تعزيز الاستفادة من التوصيات وتحسين التعلم وبناء على هذه الاستشرافات، صاغ مكتب التقييم في منظمة العمل الدولية استراتيجية للتقييم للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٥ تشمل نظاماً لتخطيط التقييم يستند إلى المعايير بهدف تعزيز إمكانات التعلم فيما يتعلق بنتائج التقييم. وتم تجديد وتحديث مستودع تقييم التقارير i-eval Discovery. واستُكمل ما مجموعه خمسة تقييمات رفيعة المستوى

وقُدمت إلى مجلس الإدارة خلال فترة السنتين. بالإضافة إلى ذلك، تم إصدار سبع عمليات استعراض توليفية مواضيعية وثلاث دراسات جامعة وخمس "وثائق لحفز الأفكار" بهدف نشر نتائج التقييم. وتحققت أيضاً نتائج مستهدفة في متابعة استجابات الإدارة لتوصيات التقييم وفي برنامج تأهيل مديري التقييم، الذي أبرز ما تحقق من نجاح في بناء شبكة ذات خبرة في مجال التقييم.

٢٣٧. وواصل مكتب المراجعة الداخلية والإشراف استخدام موارده في المجالات عالية الخطورة سواء تعلق الأمر بحافظة المكتب الإدارية أو حافظة المشاريع وأصدر ما مجموعه ٢٣ تقريراً عن مراجعة الحسابات، منها ٥ تقارير عن مركز تورينو. وأصدر مراجع الحسابات الخارجي آراء مستوفاة لمراجعة الحسابات بشأن البيانات المالية الموحدة للسنتين الماليتين ٢٠٢١ و ٢٠٢٢ وقدم تقاريره إلى مجلس الإدارة مرفقة بتوصيات بشأن مختلف العمليات والوظائف.

٢٣٨. واضطلع المكتب بتحديث نظامه في مجال إدارة المخاطر ورصدها كما استحدث نموذجاً لسجل المخاطر بهدف توفير رؤية أكثر اكتمالاً إزاء المخاطر التي تواجهها المكاتب القطرية من خلال إدراج التحديات المشتركة التي حددها مكتب التقييم في المنظمة ومكتب المراجعة الداخلية والإشراف لمراعاتها في إدارة العمليات الميدانية. وترد في هذا النظام السياسات والإرشادات الملائمة المتاحة لإدارة المخاطر ويقترح الاستجابات المناسبة. وأنجز تقييم لمخاطر الاحتيال المؤسسي كما أجري تحديث خطط استمرارية أنشطة جميع المكاتب الميدانية.

النتيجة جيم: الاستفادة من الموارد إلى أقصى حد

٢٣٩. للاستفادة من موارد منظمة العمل الدولية إلى أقصى حد وضمان تحقيقها نتائج مستدامة، استحدث المكتب نُظم إدارة وعمليات سير أعمال مدعومة ببنية تحتية رقمية ومادية محدثة تتكيف مع بيئة تشغيلية متغيرة وتكفل الشفافية والمساءلة والقيمة مقابل المال. وتمكنت المنظمة أيضاً من اجتذاب واستبقاء موظفين مؤهلين تأهيلاً عالياً ويتمتعون بالحماس والنجاعة والمهارات المناسبة وأعلى المعايير الأخلاقية، مما عزز ثقافة تنظيمية تشجع على اتباع نهج متمحور حول الإنسان في مواصلة التحسينات.

تحسين الاستراتيجيات والنظم التشغيلية وتعزيز الشفافية

٢٤٠. جرى تحسين وتكيف العديد من النظم والممارسات التي اعتمدت لإدارة أصول المكتب والأنشطة التشغيلية خلال جائحة كوفيد-١٩ لتحقيق الفعالية في فترة ما بعد الجائحة. ويشمل ذلك على سبيل المثال، المشاركة عن بُعد في فرق الأمم المتحدة القطرية مشاركة متكررة ومؤثرة، حتى في الأماكن التي لا يوجد فيها مكتب دائم أو موظفون لمنظمة العمل الدولية، ودمج موظفي مشاريع التعاون الإنمائي على نحو أفضل في أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة والبرامج القطرية للعمل اللائق. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢، حدثت منظمة العمل الدولية سياستها بشأن السفر لضمان الفعالية من حيث التكلفة في تنفيذ البعثات الأساسية دون التسبب في إرهاق أو إجهاد لا داعي له في صفوف الموظفين.

٢٤١. بالإضافة إلى ذلك، عززت منظمة العمل الدولية الشفافية من خلال نشر البيانات المالية وبيانات النتائج وفقاً لمعيار المبادرة الدولية للشفافية في المعونة. كما واصلت المنظمة تحقيق مستوى عالٍ من الامتثال لمعايير الشفافية التي وضعتها لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومجلس الرؤساء التنفيذيين للأمم المتحدة المعني بالتنسيق. ويدعم تحسين سبل الوصول إلى بيانات منظمة العمل الدولية الإدارة المتكيفة وبتنسيق للهيئات المكونة والشركاء والمستفيدين والجمهور عموماً استخدام هذه المعلومات لأغراض التنسيق والتعلم والتواصل والمساءلة.

تحسين موثوقية وقدرة البنية التحتية الرقمية والمادية

٢٤٢. وسّع المكتب نطاق إمكانية الوصول إلى منتجاته وخدماته في مجال تكنولوجيا المعلومات وتوافرها، وعزز قدرات العمل عن بُعد كما عزز الكفاءة التشغيلية وخفض النفقات الإدارية، وذلك إلى جانب مواصلة الالتزام باستخدام الموارد في منظمة العمل الدولية استخداماً مستداماً. وجرى تحسين عمليات إدارة تكنولوجيا المعلومات لضمان التقييم الفعال وتحديد أولويات الطلب المتزايد ومواءمة قرارات التمويل مع الأهمية الحيوية للمشاريع. وتم تنفيذ تحسينات على نطاق منصات وخدمات تكنولوجيا المعلومات لتعزيز العمل ضمن فرق والتواصل والشفافية في إعداد التقارير. وأدت زيادة النشر الرقمي إلى ضمان إمكانية الوصول إلى المنشورات.

٢٤٣. وواصلت منظمة العمل الدولية تنفيذ نظامها المتكامل لإدارة مكان العمل لكي يحل محل تطبيقات البرمجيات المصممة حسب الطلب والتي عفا عليها الزمن. وفي عام ٢٠٢٣، نُقلت ٨ تطبيقات من أصل ١٢ تطبيقاً قديماً تعتبر ذات أولوية قصوى، إلى نظام جديد وعُممت على المكاتب المعنية. وتحسباً للمخاطر المتزايدة بشأن وقوع حدث كبير في مجال الأمن السيبراني يهدد توافر نُظم ومعلومات المنظمة وسلامتها وسريتها، عزز المكتب الضوابط وأعدّ دورات تدريبية

ومواد تواصلية للتوعية بشؤون الأمن. علاوة على ذلك، نُفذ نظام جديد قائم على الحوسبة السحابية واستُخدم في جميع عمليات التصويت التي أُجريت خلال مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٢٣، استجابة لتقييم بشأن المخاطر الأمنية أشار إلى أن البنية التحتية لنظام التصويت الإلكتروني للمنظمة لم تعد مناسبة للغرض.

٢٤٤. واستمرت خلال فترة السنتين أعمال تجديد مباني منظمة العمل الدولية في عدة أنحاء من العالم وفي مبنى المقر، مع التركيز على الأداء الوظيفي والأمن والاستدامة البيئية. واعتمدت سلسلة من التدابير لتعزيز الكفاءة من حيث استخدام المياه في إطار تجديد مبنى المقر، فضلاً عن استثارة وعي موظفي المنظمة بالممارسات الكفيلة بتحقيق الكفاءة في استخدام المياه. ومن المتوقع أن تحقق هذه المبادرات نتائج في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. وسجلت انبعاثات غاز الدفيئة الناتجة عن السفر الجوي في عام ٢٠٢٢ مستوى أقل من المستوى المسجل قبل الجائحة، مما أدى إلى انخفاض البصمة الكربونية لعمليات منظمة العمل الدولية، وهو مؤشر رئيسي لسياسة الاستدامة البيئية التي تتبناها المنظمة.

قوة عاملة عالية الأداء ومتحمسة ومتنوعة

٢٤٥. واصل المكتب وضع سياسات واستحداث أدوات لتعزيز قوة عاملة متنوعة وشاملة ومتحركة تتمتع بالمهارات اللازمة لتنفيذ ولاية منظمة العمل الدولية تنفيذاً فعالاً. وتم تصميم السياسات الرئيسية وتنفيذها بهدف دعم تحقيق أهداف استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن الموارد البشرية. وبعد اعتماد لجنة الخدمة المدنية الدولية طرائق جديدة بشأن الإجازة الوالدية في تموز/يوليه ٢٠٢٢، جرى تحديث اللوائح والإجراءات الخاصة بموظفي منظمة العمل الدولية، اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٣، كما جرى التفاوض بشأن اتفاق جماعي جديد يتناول **حماية الأمومة والإجازة الوالدية** في منظمة العمل الدولية بين المكتب ونقابة الموظفين. واعتمدت سياسة بشأن ترتيبات العمل المرنة في تموز/يوليه ٢٠٢٣، مدعومة بحملة تواصل شاملة وحلقات عمل لفائدة المديرين والموظفين. علاوة على ذلك، شرع المكتب في وضع سياسات والتفاوض بشأنها فيما يتعلق بالحراك والعمالة الشاملة لمسائل الإعاقة وترتيبات الإقامة المعقولة.

٢٤٦. وتهدف جميع هذه السياسات إلى ضمان أن تكون منظمة العمل الدولية صاحب العمل المفضل لدى مختلف مقدمي طلبات العمل وموظفي المنظمة. وبغية اجتذاب المواهب، شارك المكتب في عام ٢٠٢٣ في مجموعة من أنشطة التوعية التي ركزت على فئات متنوعة، بما في ذلك الأشخاص ذوو الإعاقة والنساء من الرتب الوظيفية العليا. وزادت نسبة التوازن بين الجنسين لفائدة النساء في الوظائف الممولة من الميزانية العادية من الفئة المهنية P5 وما فوقها لتصل إلى ٤٢ في المائة، أي بنسبة أعلى من الهدف المحدد لفترة السنتين. واستحدث برنامج محدد لإعداد الموظفين الوطنيين من البلدان الممثلة تمثيلاً ناقصاً أو غير الممثلة من أجل تقديم ترشيحات لوظائف مهنية دولية بهدف زيادة الحراك والتمثيل الجغرافي. كما بُذلت جهود للتواصل مع مقدمي الطلبات من ذوي الخبرة من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وعُمت مجموعة أدوات شاملة بشأن التوظيف للتعجيل في شغل الوظائف الرئيسية من أجل تنفيذ مشاريع التعاون الإنمائي.

٢٤٧. واستحدث المكتب تصنيفاً شاملاً للكفاءات الأساسية والمهارات التقنية اللازمة لتحقيق النتائج السياسية المحددة للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ وما بعدها، وجمع معلومات عن المهارات الحالية للموظفين في مختلف الوظائف والفئات المهنية. وسيكون هذا هو الأساس لتحليل الفجوات في المهارات وتنفيذ أنشطة تنمية قدرات الموظفين بهدف معالجتها.

٢٤٨. وعزز المكتب أيضاً تركيزه على ضمان أن تظل منظمة العمل الدولية تتمتع ببيئة تمكينية يسود فيها الاحترام. وجرى تعزيز مبادرات محددة لدعم الصحة العقلية والرفاه على أساس التزام المكتب بتطبيق **استراتيجية الأمم المتحدة للصحة العقلية والرفاه في مكان العمل**. ونُظمت حلقات عمل ركزت على الإدارة الفعالة للأداء لفائدة الموظفين والمديرين على مستوى العالم واستحدثت وحدة جديدة للتعليم الإلكتروني بشأن إدارة الأداء. واعتمد إطار منقح للعقوبات التأديبية التدريجية في ٣١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٣ كما أنشئت لجنة تأديبية. واعتمد التعلم الإلكتروني الإلزامي الجديد في عام ٢٠٢٣ بشأن منع إساءة استخدام السلطة والمضايقة والتحرش الجنسي والتمييز لاستكمال التعلم الإلكتروني الإلزامي الحالي بشأن منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين، الذي بدأ العمل به في عام ٢٠٢١.

القدرة على التغيير والابتكار والتحسين المستمر

٢٤٩. في عام ٢٠٢٢، قرّر المكتب عدم إنشاء وحدة مخصصة لتعزيز المعارف والابتكار على نطاق المكتب وصمّم استراتيجية متكاملة جديدة بشأن المعارف والابتكار وافق عليها مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠٢٣. ولم يؤثر هذا التحول على الأنشطة أو البرامج الابتكارية التي وضعتها فرق ووحدات تنظيمية مختلفة كما لم يؤثر على مشاركة منظمة العمل الدولية في أنشطة وشبكات الابتكار على نطاق الأمم المتحدة. وأنشأ مركز تورينو مختبراً للابتكار في مجال التعلم وواصل تعزيز استخدام التكنولوجيا في أنشطة تنمية القدرات، بما يشمل الواقع الافتراضي والذكاء الاصطناعي. وأطلق مرفق الابتكار في مجال المهارات أربع دعوات إلى الابتكار خلال فترة السنتين، بما في ذلك مبادرة مشتركة مع البنك الإسلامي للتنمية بشأن المهارات الخضراء للشباب، ودعوات أخرى تتعلق بالتحديات الوطنية في الهند وماليزيا وجنوب إفريقيا ركزت على الانتقالات العادلة والمساواة بين الجنسين والرقمنة.

◀ الجزء الثالث - الدروس المستخلصة والتحديات وآفاق المستقبل

٢٥٠. يعلّق المكتب أهمية كبيرة على التعلم مما ثبتت نجاعته وما ثبت فشله في تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية. ويستند في سعيه إلى استخلاص الدروس الشاملة، إلى التقييمات المستقلة والخارجية والداخلية، فضلاً عن خبرته الخاصة وتحليله للأداء. بالإضافة إلى ذلك، تُقدّم التعقيبات الواردة من الهيئات المكونة بشأن ملائمة وجودة خدمات منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين استشرافات قيمة حول الممارسات الفعالة وفرص التحسين. ويهدف المكتب إلى الاستفادة من الدروس الرئيسية التالية المستخلصة في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ لتعزيز أداء منظمة العمل الدولية وفعاليتها في المضي قدماً.

تحفيز العمل لتحقيق العدالة الاجتماعية والعمل اللائق

٢٥١. جرى تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ في سياق يشوبه التباطؤ الاقتصادي العالمي وركود نمو العمالة مع تزايد أوجه انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها والأزمات المتفاقمة التي تلاصق وتعطل الحياة العملية لملايين الأشخاص في جميع أنحاء العالم. واتسع نطاق هذه الأزمات - من تغير المناخ إلى تزايد انعدام الثقة في المؤسسات العامة - بالاقتران مع الفرص الناشئة بسبب الرقمنة المتزايدة للاقتصاد والتحويلات في تنظيم العمل. وأثر هذا الأمر تأثيراً عميقاً على أسواق العمل. وتجسد كل أزمة من هذه الأزمات أوجه القصور في النظم والسياسات القائمة وتسلب الضوء على أوجه انعدام المساواة الهيكلية التي تمحو التقدم وتعكس اتجاه ما أحرز منه طوال العقود الأخيرة.

٢٥٢. وفي هذا السياق، اكتسب سعي منظمة العمل الدولية إلى تحقيق العدالة الاجتماعية زخماً جديداً في فترة السنتين باعتباره عنصراً أساسياً من عناصر الحلول طويلة الأجل بحيث يلبي الاحتياجات المتغيرة للهيئات المكونة ويصل إلى مَنْ هم في أمس الحاجة إليه. وفي إطار هذه العملية، أفضى مؤتمر قمة عالم العمل، الذي استضافته منظمة العمل الدولية تحت شعار "العدالة الاجتماعية للجميع" خلال الدورة ١١١ لمؤتمر العمل الدولي (حزيران/يونيه ٢٠٢٣)، إلى إرساء توافق واسع ودعم قوي لتشكيل تحالف عالمي من أجل العدالة الاجتماعية نحو إقامة السلام الدائم وتحقيق الرخاء المشترك للبشرية.

إنّ منظمة العمل الدولية في طليعة مَنْ وضع خارطة طريق لإدارة الانتقال إلى مستقبل مستدام وعادل للعمل. ولا بدّ من أن تكون العدالة الاجتماعية أساس هذا الطريق. [...] أرى أنّ هذا التحالف قوة حاسمة للمساعدة على الدفع قدماً بأهداف التنمية المستدامة ومواجهة تحديات اليوم وتحديات الغد. ويتعلق هذا الجهد، في جوهره، بإعادة بناء العقد الاجتماعي من خلال سياسات متمحورة حول الناس تقوم على العدالة الاجتماعية وتسترشد بها. ويتعين أن يضع العقد الاجتماعي النساء والشباب في صميمه وأن ينطوي على تكافؤ الفرص للجميع: الحصول على الخدمات الأساسية؛ التعليم والتدريب المتواصلان؛ الوظائف اللائقة؛ الحماية الاجتماعية.

المصدر: منظمة العمل الدولية، الكلمة التي ألقاها الأمين العام للأمم المتحدة أنطونيو غوتيريس في مؤتمر قمة عالم العمل، حزيران/يونيه ٢٠٢٣.

٢٥٣. وعلى المستوى الدولي، بمنح التحالف العالمي منظمة العمل الدولية فرصاً جديدة لممارسة سلطتها الثلاثية الجامعة بحيث تقوم - ضمن ولايتها - بقيادة ورسم معالم نقاش عالمي تمهيداً لانعقاد أحداث مهمة مثل مؤتمر القمة المعني بالمستقبل في عام ٢٠٢٤ ومؤتمر القمة العالمية الاجتماعية في عام ٢٠٢٥. ويشمل هذا الأمر الاستفادة من "الفريق العامل المعني بالعقد الاجتماعي الجديد من أجل خطتنا المشتركة"، الذي أنشئ في الدورة ٣٤٩ لمجلس الإدارة، من أجل حشد حكمة الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية وخبرتها وبناء توافق في الآراء بشأن النتائج المتوخاة من مؤتمرات القمة ومتابعتها.

٢٥٤. ومن المهم الإشارة إلى أنّ التحالف العالمي سيكون بمثابة منصة لحفز الالتزامات السياسية والاستثمارات في السعي إلى تحقيق العدالة الاجتماعية والعمل اللائق من خلال تعبئة التعاون متعدد الأطراف والإجراءات المتضافرة على المستوى العالمي والإقليمي والوطني. وفي هذا الصدد، أظهرت التجربة في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ أنّ الإجراءات المنسقة والمتسقة اللازمة لدعم العدالة الاجتماعية تبقى تحدياً كبيراً في المنظومة الإنمائية الدولية. وسيظل ترسيخ الشراكات بموازاة التركيز على المزايا النسبية أمراً أساسياً لإثبات فعالية النظام متعدد الأطراف في جعل المجتمعات والاقتصادات أكثر تماسكاً وإنتاجية وشمولاً.

٢٥٥. وعلى المستوى القطري، يتيح التركيز المتجدد على العدالة الاجتماعية فرصاً لتعزيز إحراز تقدم في المجالات السياسية التي يشملها عمل منظمة العمل الدولية وتستلزم مزيداً من التنسيق والاتساق مع الشركاء الآخرين. وهو قادر أيضاً على إتاحة إدراج أولويات الهيئات المكونة بشكل أفضل في أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة. وفي هذا الصدد، لوحظ إحراز تقدم واضح في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ مقارنة مع السنوات السابقة. وتبيّن البيانات التي جمعتها منظمة العمل الدولية أنه بحلول منتصف أيار/ مايو ٢٠٢٣، كان ٢٠ بلداً من أصل ٦٤ بلداً تنفذ فيه برامج قطرية للعمل اللائق أو هي في طور الصياغة (٣١ في المائة)، قد أدرج أولوية واحدة على الأقل من أولويات البرامج القطرية للعمل اللائق بدون تغيير في إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة. وخلال فترة السنتين، واصلت المكاتب الميدانية التابعة لمنظمة العمل الدولية العمل بنشاط مع المنسقين المقيمين وأفرقة الأمم المتحدة القطرية لضمان أن تشقّ الاتفاقات الثلاثية المبرمة في إطار البرامج القطرية للعمل اللائق طريقها إلى أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة. ويشير مصدر المعلومات نفسه إلى أنه من أصل ١٣٤ بلداً جرى أو يجري فيها وضع أطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة، يُسهم الشركاء الاجتماعيون أو سبق أن ساهموا في عمليات وضع هذه الأطر في ٨٩ بلداً (٦٦ في المائة). وعلى الرغم من التنوع الإقليمي، يعني هذا الأمر أنّ الشركاء الاجتماعيين في ثلثي البلدان المعنية شاركوا إلى حد ما في عملية وضع الأطر.

يمنحنا المزيد من العدالة الاجتماعية سبباً للالتفاف حولها. ولكن الأمر أكثر من ذلك بكثير. فهي قوة دفع يمكن أن تقودنا نحو مستقبل أكثر إنصافاً واستدامة. وبصفتها هذه، يجب أن تصبح مبدأاً التوجيهي للسياسات والإجراءات على حد سواء. وتحقيقاً لهذه القضية، يجب ألا ننتقص من أهمية إعادة تنشيط تعددية الأطراف، وهو أمر ضروري إذا أردنا أن نتصدى بفعالية للآزمات المترابطة في عصرنا وإعادة بناء الثقة في الإدارة السديدة وإعادة بناء الثقة في منظومة الأمم المتحدة. وإذا أردنا إنشاء عقد اجتماعي متجدد، فلا بد أن يكون مدفوعاً بالتضامن والإنصاف، وقبل كل شيء، بالعدالة الاجتماعية.

المصدر: منظمة العمل الدولية، الكلمة الافتتاحية للمدير العام لمنظمة العمل الدولية، جيلبرت ف. هونغو، في مؤتمر قمة عالم العمل، حزيران/ يونيو ٢٠٢٣.

٢٥٦. وفي الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، سبتعين على منظمة العمل الدولية مضاعفة جهودها للمشاركة في تنسيق منظومة الأمم المتحدة على المستوى القطري، بهدف ضمان مزيد من المواءمة والاتساق على أرض الواقع. والمسرع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل هو إحدى المبادرات الرئيسية في إطار التحالف العالمي، المصممة لمعالجة مواطن العجز في العدالة الاجتماعية على المستوى القطري. ويملك القدرة على توليد أوجه تآزر قوية وتقديم حلول مستدامة ومتكاملة لخلق دورة إنمائية حميدة. ومع ذلك، سيتوقف أثره على وجود شراكات قوية بين كافة أصحاب المصلحة وسيستلزم تمويلاً كبيراً.

٢٥٧. وتشير الخبرة المكتسبة في فترة السنتين إلى أنه كي تنجح منظمة العمل الدولية في الوفاء بولايتها المتعلقة بالعدالة الاجتماعية وتعزيز دورها الريادي في هذا المجال، من الضروري تعزيز الاتساق والتنسيق الداخليين ضمن المكتب. وعلى الرغم من التقدم الكبير الذي أحرز على مر السنين، ينبغي أن يواصل المكتب إضفاء الطابع المؤسسي على الحلول والنهج السياسية المتكاملة التي تشمل مجالات مواضيعية مختلفة لعمل منظمة العمل الدولية وتجمع بين شتى أساليب عمل المنظمة وتستند إلى كتلة حرجية من الخبرات على مستوى الهيكلية الإدارية.

تفوقت منظمة العمل الدولية في إجراء البحوث وتقاسم المعارف حول المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتكيفت جيداً خلال جائحة كوفيد-١٩، إذ ساعدت الهيئات المكونة الثلاثية في معالجة قضايا حقوق العمال. غير أنها أضاعت فرصاً لإدماج استراتيجيتها المتكاملة للفترة ٢٠١٧-٢٠٢٣ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل إدماجاً كاملاً في مختلفة أقسام المكتب. وبقي التقاطع بين هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية وأنشطة التعاون الإنمائي ضعيفاً، مع استجابات شمولية محدودة لأوجه العجز المحددة في المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وزاد الاعتماد على أولويات الجهات المانحة من التعقيد في مواءمة الجهود في سبيل تحقيق هدف معالجة هذا العجز.

المصدر: منظمة العمل الدولية، التقييم المستقل رفيع المستوى لاستراتيجيات وإجراءات منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الفترة ٢٠١٨-٢٠٢٣، ٢٠٢٣، الصفحة ١٢.

٢٥٨. وقد أعدت برامج العمل الأربعة ذات الأولوية المحددة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ لتعزيز العمل المتكامل على مستوى المكتب وطرائق العمل التعاونية في الإدارات في المقر الرئيسي وفي المكاتب الميدانية. وهذه البرامج هي: "١" الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم؛ "٢" الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً؛ "٣" العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد؛ "٤" العمل اللائق من أجل مواجهة الأزمات. ومن المتوقع أن تدعم اتساق السياسات وتوطيد وتوسيع الخبرة والمعرفة الداخلية ومشاركة الهيئات المكونة في مجالات السياسة الرئيسية التي تتقاطع مع النتائج السياسية والتي تمثل تحديات وفرصاً كبيرة لتعزيز العدالة الاجتماعية. وستساهم برامج العمل هذه المنفذة بتعاون وثيق مع الهيئات المكونة الثلاثية، في زيادة الأثر على المستوى القطري وتعزيز مكانة منظمة العمل الدولية على الصعيد العالمي عن طريق التعاون مع النظام متعدد الأطراف والشركاء الإنمائيين.

٢٥٩. ويتمثل التحدي في ضمان أن يبدأ اتساق السياسات والتنسيق والتآزر من داخل برامج العمل ذات الأولوية وعبرها، وأن يكون سير عملها وأساليب عملها مسائل محورية في تحقيق هذا الغرض. ويدعو هذا الأمر إلى كسر حواجز التقوقع والعمل على أساس "منظمة عمل دولية واحدة" من أجل ضمان ألا تؤدي برامج العمل ذات الأولوية إلى طبقة أخرى من البيروقراطية أو إلى منافسة داخلية إضافية أو زيادة في "تكاليف التنسيق"، بل إلى توفير إطار تمكيني لتحقيق الفعالية في تنسيق وإدماج السياسات والأنشطة عبر مختلف مجالات العمل، بما يضمن تقديم دعم متسق ومتكامل إلى الهيئات المكونة.

ترسيخ مكانة منظمة العمل الدولية باعتبارها رائدة الفكر في مجال العمل اللائق من خلال المعارف الطليعية والتوعية

٢٦٠. خلال الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، وسّعت منظمة العمل الدولية وعمّقت جهودها الرامية إلى توليد ونشر المعارف القائمة على البيانات بشأن مسائل عالم العمل، بما في ذلك من خلال زيادة التعاون مع كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والأوساط الأكاديمية. وانتقل التركيز من الانتعاش من كوفيد-١٩ إلى آثار النزاعات الجيوسياسية المترابطة وتشعباتها على عالم العمل. وكان من شأن منشورات رائدة لمنظمة العمل الدولية، مثل التقرير الموضوعي بعنوان *لمحة عامة عن اتجاهات العمالة والشؤون الاجتماعية لعام ٢٠٢٣*، و*تقرير الأجور في العالم للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣*، أن قدّمت بيانات واستشرافات جديدة حول أثر الأزمات المتعددة على أسواق العمل والعمال. وأتاح *تقرير الحوار الاجتماعي لعام ٢٠٢٢* لأول مرة نظرة شاملة عن تنوع المفاوضة الجماعية وأهميتها في جميع أنحاء العالم واسترعى اهتمام وسائل الإعلام في أرجاء العالم كافة.

٢٦١. وأكدت الخبرة المكتسبة أثناء فترة السنتين مرة أخرى أنه يتعين على منظمة العمل الدولية، كي تظل مجدية بالنسبة إلى هيئاتها المكونة والمجتمع الدولي، أن تقدم أدلة تجريبية متينة في الوقت المناسب وتحليلاً سليماً لها دعماً لإرشاداتها ومشورتها السياسية. وأثبتت المنتجات المعرفية أنها تكون أكثر قدرة على إحداث التغيير عندما تقوم على الحوار مع الهيئات المكونة وصناع القرار. وبالنظر إلى المستقبل، يلزم بذل جهود متواصلة لزيادة تبسيط وتوطيد وتنسيق المنتجات المعرفية لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك المجموعة الحالية من المنشورات الرائدة، لتحقيق إطلالة أبرز وأثر أكبر. ومن شأن التقرير الرائد الدوري حول العدالة الاجتماعية المقرر إصداره لأول مرة في عام ٢٠٢٥، أن يفتح فرصة للاستفادة من الخبرة وقاعدة المعارف الفريدة الخاصة بمنظمة العمل الدولية ويعرض صورة مستجدة عن وضع العدالة الاجتماعية في العالم، مع تسليط الضوء بشكل خاص على نهج سياسية تحويلية ومبتكرة تهدف إلى معالجة المسائل المعلقة في عالم العمل.

دعمت الدراسات الاستقصائية وعمليات التشخيص والتقارير التحليلية التي أصدرتها منظمة العمل الدولية بشأن مواضيع كثيرة، توصيات خبراء المنظمة وساعدت على إرشاد عملية تحديد الأولويات والسياسات الوطنية. بالإضافة إلى ذلك، ساهمت المساعدة التقنية التي تقدمها منظمة العمل الدولية والاستعانة بالخبراء المحليين في تعزيز قدرات النظراء الوطنيين في مجال البحوث، وإن كان ذلك إلى مدى محدود بعض الشيء.

المصدر: منظمة العمل الدولية، *التقييم المستقل رفيع المستوى للبرنامج القطري للعمل اللائق التابع لمنظمة العمل الدولية في آسيا الوسطى، الفترة ٢٠١٨-٢٠٢٢*، ٢٠٢٢، الصفحة ٤.

٢٦٢. كذلك، أكدت الخبرة المكتسبة في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ من جديد على أهمية المعايير الإحصائية الراسخة لتوفير صنع السياسات الوطنية والعالمية ورسم معالمها. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٣، أحييت الدورة الحادية والعشرون للمؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل الذكرى المئوية لوضع المعايير في مجال إحصاءات العمل منذ انعقاد المؤتمر الأول في عام ١٩٢٣. وضم المؤتمر ٥٤٢ مشاركاً من ١٣٤ دولة عضواً واعتمد قرارات كثيرة من شأنها أن تمكن البلدان من جمع البيانات ورسم سياسات أفضل تقوم على البيانات لمليارات العاملين، ومنهم العاملون في الاقتصاد غير المنظم. واستناداً إلى التعقيبات الواردة خلال المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل، سيتعين على منظمة العمل الدولية تكثيف الدعم والإرشاد بلغات غير اللغة الإنكليزية وفي المجالات الرئيسية التي تستلزمها الضرورة، مثل نشر الإحصاءات على أساس المعايير والأساليب المحدثة.

إذا أردنا تحسين عالم العمل، تلزمنا البيانات. وسواء كان الأمر يتعلق بالتصدي لعمل الأطفال أو العمل الجبري أو إن كنا نريد تعزيز المساواة بين الجنسين أو فهم أحدث اتجاهات سوق العمل، فإن إحصاءات العمل هي في صميم هذه المسألة. فهي تخبرنا أين نحن وأين يجب أن نكون وكيف نبلغ مقصدنا، بواسطة وضع المعايير في إحصاءات العمل. وما فتئت منظمة العمل الدولية تعدّ منذ ١٠٠ عام معايير إحصائية بشأن العمل اللائق. [...] ونحتاج الآن أكثر من أي وقت مضى إلى أساليب شفافة ودقيقة لقياس التقدم المحرز في سبيل تحقيق العدالة الاجتماعية. ويعني تحسين القياس والبيانات وضع سياسات أفضل للمواطنين والعمل اللائق.

المصدر: منظمة العمل الدولية، المدير العام لمنظمة العمل الدولية، جيلبرت ف. هونغو، ٢٠٢٣.

٢٦٣. وأبرزت الخبرة المكتسبة في فترة السنتين بعض العوائق والتحديات الهامة، ومنها تحقيق الهدف المتمثل في تنفيذ المعايير الإحصائية الدولية على نطاق أوسع وإرساء ممارسات قياس جيدة استناداً إلى إرشادات منظمة العمل الدولية وأدواتها. وبالنظر إلى آثار جائحة كوفيد-١٩، تأخرت الدراسات الاستقصائية في بلدان كثيرة أو ألغيت نتيجة مجموعة من العوائق المتعلقة بالموارد والقيود المفروضة على القدرة على إجراء المقابلات وجهاً لوجه، وهي الطريقة الأكثر شيوعاً لجمع البيانات على الصعيد العالمي. وساهمت هذه الظروف، إلى جانب العوائق الأخرى مثل القيود المفروضة على القدرات والخبرات، في خلق ثغرات في البيانات أو تفاقمها. وعلى العموم، في حين أثبتت أدوات منظمة العمل الدولية ودعمها لإصدار إحصاءات العمل فعاليتها، يفيد أحد الدروس الرئيسية المستخلصة بأنّ التوعية والاتصالات يمكن أن تشكل تحدياً في أغلب الأحيان وقد تحدّ من أثر العمل المنجز. ومن أجل معالجة هذا القصور، اتخذ المكتب بالفعل إجراءات لتحسين الطريقة التي ينشر بها المواد المنهجية والإرشادية، إذ اقترح قنوات جديدة ومحتوى جديداً لتحسين إمكانية النفاذ والاستفادة من جهود التواصل التي تبذلها منظمة العمل الدولية على نطاق أوسع.

٢٦٤. وعلى الرغم من التقدم المحرز في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، لم يتحقق الالتزام بتعزيز وظيفة إدارة المعارف في منظمة العمل الدولية على النحو المتوقع في البرنامج والميزانية لفترة السنتين. ولم تنشأ الوحدة المسؤولة عن تعزيز المعارف والابتكار على مستوى المكتب. وعلى النحو المشار إليه سابقاً في هذا التقرير، لم يؤثر هذا القرار على أنشطة أو برامج ابتكارية محددة أعدتها فرق ووحدات تنظيمية مختلفة. ومع ذلك، كانت النتيجة عدم بلوغ المكتب المستوى المتوقع من الجهود الطموحة الرامية إلى تعزيز وسائل تعاونية أوثق للعمل دعماً للنهج السياسية المتكاملة. وسيبقى نشر النظم اللازمة على مستوى المكتب لتحسين إدارة البيانات والمضامين وتحسين تقاسم المعارف - داخلياً وخارجياً على السواء - من أولويات الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية على الصمود ومرونة تحركها

٢٦٥. في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، في سياق اتسم بأزمات يفاقم بعضها بعضاً وبانعدام اليقين، تمكنت منظمة العمل الدولية، مسترشدة بالتوصية رقم ٢٠٥، من تحقيق التوازن بين اغتنام فرص الابتكار واتباع نهج حذر إزاء مواجهة المخاطر. وقد أتاح هذا الأمر أن يواصل المكتب اتباع الأولويات الناشئة بموازاة بقائه متجذراً في ولايته المتمثلة في تحقيق العدالة الاجتماعية وفي برنامج العمل المتفق عليه. ومن خلال نهج الإدارة التكيفي الذي ساعد على استيعاب التكيفات المستمرة بناءً على تحليل البيانات والمعلومات المجمعة من الميدان، تمكنت منظمة العمل الدولية من مواصلة تلبية احتياجات الهيئات المكونة، بما في ذلك في أوضاع الأزمات وما بعدها.

شاركت منظمة العمل الدولية بفعالية في سياقات الانتعاش ما بعد النزاعات من خلال التصدي للمساائل المتعلقة بالبطالة والحماية الاجتماعية وتردي معايير العمل. وحتى في السياقات المثيرة للتحديات، هناك أمثلة على نجاح المشاركة في السياسات وبرامج بناء القدرات وتوليد فرص العمل. [...] غير أن الحواجز التشغيلية واللوجستية تعيق الفعالية في مناطق النزاعات. [...] وبالإضافة إلى الإجراءات الداخلية، يتمثل التحدي الأكبر الذي يواجه نموذج منظمة العمل الدولية لضمان الفعالية في التشرذم السياسي بين الهيئات المكونة الثلاثية.

المصدر: منظمة العمل الدولية، التقييم المستقل رفيع المستوى لعمل منظمة العمل الدولية في مراحل ما بعد النزاعات والانتعاش في منطقة الدول العربية، مع التركيز على العراق واليمن (٢٠١٩-٢٠٢٣)، ٢٠٢٣، الصفحة ١٠.

٢٦٦. وسلطت التقييمات التي أجريت خلال فترة السنتين الضوء على أهمية نموذج منظمة العمل الدولية عندما تقوم حالات الطوارئ الإنسانية واسعة النطاق بإفساح المجال أمام فترات التنمية المستدامة. ومع ذلك، كثيراً ما أعاققت القيود المتعلقة بالإجراءات التشغيلية والموارد والاختناقات المؤسسية فعالية منظمة العمل الدولية. وفي جميع المجالات، هناك حاجة إلى استجابة أسرع وأبسط إذا كانت منظمة العمل الدولية تود أن تكون لاعباً رئيسياً في سياقات الانتعاش ضمن الرابط بين العمل الإنساني والتنمية والسلام. ويمكن لمنظمة العمل الدولية، بما يتماشى مع ولايتها، أن تقدم حلولاً ملموسة من خلال تدخلات سريعة وفعالة. وستتطلب هذا الأمر أن تُكَيَّف المنظمة استجابتها وفقاً لنوع الأزمات والتدابير الواجب اتخاذها، إلى جانب الموارد المخصصة لتلك الأزمات.

٢٦٧. وتدعو الحاجة أيضاً إلى مزيد من الفكر الاستراتيجي حول كيفية مواجهة التشظي والخلاف بين الهيئات المكونة الثلاثية ودورها في الرابط بين العمل الإنساني والتنمية والسلام. وتتكب منظمة العمل الدولية الآن على وضع استراتيجية متسقة بشأن كيفية العمل مع الهيئات المكونة الثلاثية في مواقع الأزمات وسياقات سياسية تشوبها الشدّة. وفي الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، سيقوم برنامج العمل ذو الأولوية بشأن العمل اللائق في أوضاع الأزمات وما بعدها بتنسيق العمل على مستوى المكتب وتولي زمام القيادة في إجراء التحسينات في هذا المجال من خلال مهامه التمكينية. وسينصب التركيز على ضمان مشاركة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية مشاركة مبكرة في الأوضاع الهشة وزيادة التحرك السريع في استجابة منظمة العمل الدولية. وتوخياً للعمل بفعالية في سياق متقلب ولا يمكن التنبؤ به على نحو متزايد، قد يكون من الضروري أن تنتظر المنظمة في إنشاء صندوق للإغاثة في حالات الطوارئ.

٢٦٨. وكانت جائحة كوفيد-١٩ بمثابة اختبار ضغط في الوقت الحقيقي بالنسبة إلى إدارة استمرارية الأعمال وسرّعت وتيرة رقمنة تقديم خدمات منظمة العمل الدولية إلى الهيئات المكونة. ومع تزايد اعتماد عمل منظمة العمل الدولية على تكنولوجيا المعلومات، أصبح الأمن السيبراني عنصراً حاسماً من عناصر قدرة المنظمة على الصمود. وبناءً على توصية وحدة التفتيش المشتركة، كلف المكتب مركز الأمم المتحدة الدولي للحوسبة بإجراء تقييم لمدى نضج القدرة السيبرانية على الصمود في منظمة العمل الدولية. وأسفر التقييم عن تصنيف نضج القدرة السيبرانية على الصمود بنتيجة ٣,٥٨ من أصل ٥، مما يضع عمليات الأمن السيبراني لمنظمة العمل الدولية في النصف الأعلى في مستوى النضج الثالث للنموذج. وأظهر أن مجموعة متعددة من ضوابط الأمن السيبراني المتعلقة بالمعيار ISO 27001 منفذة أصلاً وأنها تتماشى مع التوصيات الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة. كما حدد التقييم فرصاً لزيادة تعزيز ضوابط الأمن السيبراني.

إنّ ضوابط الأمن السيبراني [في منظمة العمل الدولية] المُقيّمة على أنها "ممتثلة" تتماشى مع المعيار ISO 27001 بشأن أفضل ممارسات القطاع. وتتماشى الضوابط المُقيّمة على أنها "ممتثلة جزئياً" إلى حد ما مع المعيار ISO 27001، ولكن ثمة مشكلة يمكن اعتبارها بمثابة عدم امتثال بسيط أثناء التدقيق في شهادة هذا المعيار. ويجب وضع خطة تخفيف من أجل نيل الشهادة والحفاظ عليها.

المصدر: منظمة العمل الدولية، استعراض إطار منظمة العمل الدولية بشأن الأمن السيبراني، الوثيقة GB.346/PFA/3، الصفحة ٥.

٢٦٩. وفي الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، سيواصل المكتب الاستثمار في البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وتعزيز القدرة السيبرانية على الصمود بما يتماشى مع استراتيجية تكنولوجيا المعلومات في منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥. وسُيُبذل جهود إضافية في سبيل ما يلي: "١" إدماج المعلومات المتعلقة بإدارة المخاطر في نظام إدارة المخاطر في المنشأة؛ "٢" تعزيز رصد المخاطر وإجراء تقييمات للمخاطر واختبار أمان شبكة إنترنت الأشياء الخاصة بها؛ "٣" تعزيز الإدارة السديدة لأمن المعلومات؛ "٤" زيادة ثقافة أمن المعلومات؛ "٥" وضع إرشادات وقوائم مرجعية تستند إلى المخاطر الأمنية لمساعدة المديرين والموظفين.

٢٧٠. وعلى الرغم من أنه لا يزال من الصعب التنبؤ بمستقبل مكان العمل المختلط وآثار التكنولوجيات الناشئة على أساليب عمل منظمة العمل الدولية، طُبّق المكتب الدروس المستخلصة أثناء الجائحة بهدف ضمان استمرارية خدمات منظمة العمل الدولية وصحة موظفيها وسلامتهم. وبناءً على تجربة العمل الافتراضي أثناء جائحة كوفيد-١٩، أطلق المكتب سياسة تجريبية مدتها ١٨ شهراً بشأن ترتيبات العمل المرنة الجديدة اعتباراً من ١ تموز/ يوليو ٢٠٢٣. وتنص السياسة على أنه يمكن للموظفين العمل بانتظام عن بُعد من المنزل لمدة تصل إلى ثلاثة أيام في الأسبوع.

[...] أجبرت الجائحة منظمة العمل الدولية على استحداث استجابات سريعة ومبتكرة في تقديم خدماتها. وباتت المنظمة الآن في وضع أفضل لتشجيع ثقافة لتحسين مستمر تتبع هذا النهج. وأظهرت مواجهة الأزمة أنّ القيادة وإرساء الهياكل التعاونية الصحيحة يمكن أن يحسنا الاتساق التنظيمي وإزالة حواجز التقوقع. وبوسع القفزات التي تحققت في القدرات التكنولوجية لمنظمة العمل الدولية أن تسهل ذلك. ويتيح التقديم الرقمي لخدمات منظمة العمل الدولية فرصة لتوسيع النطاق والحجم، ولكن هناك فجوة رقمية لا سيما في البلدان منخفضة الدخل، ولا بد من مراعاة إمكانية النفاذ إلى هذه الخدمات. [...] وسوف تخلف الجائحة أثراً دائماً على نهج تقديم الخدمات الذي تتبعه منظمة العمل الدولية، بما يقلل السفر ويتيح التواصل مع الهيئات المكونة بشكل أكثر انتظاماً ومباشرةً عبر الإنترنت. ومع ذلك، ستواصل البعثات الحضورية تحقيق فوائد كثيرة إضافة إلى الفوائد التي تحققها الاتصالات عبر الإنترنت. وقبل الجائحة، كانت السلامة والصحة المهنيّتان مرتبطتين أساساً بالسلامة والصحة الصناعيتين مثل الوقاية من الحوادث المهنية. أما الجائحة فقد سلّطت الضوء على أبعاد إضافية، مثل الصحة العقلية في مكان العمل، لم تكن قد حظيت بالاهتمام الكافي.

المصدر: منظمة العمل الدولية، التقييم المستقل رفيع المستوى لاستجابة منظمة العمل الدولية لكوفيد-١٩ في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٢، الصفحة ١٧٠.

٢٧١. وما فتئ مكان العمل المختلط هذا يتبلور وسيستمر في رسم معالم نموذج منظمة العمل الدولية للتنفيذ عبر أبعاد متعددة، ألا وهي:

- من الاستثمار في البنية التحتية الرقمية والمادية إلى ضمان ظروف عمل آمنة وصحية؛
- من توسيع نطاق تنوع موظفي منظمة العمل الدولية ومهاراتهم وقدراتهم إلى إتاحة الخبرة خارج الحدود الجغرافية؛
- من إدارة الحيز المكتبي إلى مكاسب الكفاءة في الأنشطة التقنية؛
- من تبسيط الإجراءات الإدارية إلى تشجيع الثقافة التنظيمية.

٢٧٢. ويتعين على المكتب أن ينفذ هذه السياسة على نحو سليم وأن يرصد آثارها الشاملة على المنظمة. وسيتعين إجراء تقييم شامل وفي الوقت المناسب لتطبيقها من أجل تنوير التحسينات المستقبلية في طريقة تقديم الخدمات في منظمة العمل الدولية.

الاستخدام الأمثل للموارد من أجل تحقيق النتائج وإحداث الأثر

٢٧٣. في سياق تشوبه قيود مالية كبيرة واشتداد حدة انعدام الاستقرار بالاقتران مع الطلبات المتزايدة على خدمات منظمة العمل الدولية، يتعين على المنظمة أن تكفل الاستخدام الأكثر فعالية ونجاعة لجميع مواردها بهدف تحقيق الحد الأمثل من النتائج والآثار المرجوة.

٢٧٤. وفي الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، اتبع المكتب مساراً يتمثل في الاستمرار في إدخال تحسينات على الإدارة المتكاملة للموارد بما يتماشى مع أولويات البرنامج والميزانية. وعملاً بنتائج وتوصيات مراجعي الحسابات الخارجيين لمنظمة العمل الدولية، أعدت تقارير تقدم معلومات محدثة عن حالة تخطيط وتوزيع مصادر التمويل المختلفة بحسب النتيجة والإقليم، إعداداً دورياً باعتبارها إسهاماً في استعراض التقدم المحرز في تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية. وأثبت هذا الإعداد فائدته في تمكين اتخاذ القرارات في الوقت المناسب بشأن البرمجة الفورية وإعادة توجيه استخدام الموارد، استناداً إلى معلومات دقيقة عن الالتزامات والاحتياجات المتغيرة وأنماط الإنفاق. وفي موازاة ذلك، اتخذت أيضاً تدابير لإرشاد التنفيذ الفعال وفي الوقت المناسب لموارد التعاون التقني في الميزانية العادية طوال فترة السنتين.

أوصينا بأنه ينبغي لمنظمة العمل الدولية تعزيز رصد تخصيص الموارد واستخدامها سعياً إلى تحقيق توزيع الموارد على النحو الأمثل من خلال تضمين استعراض خطة العمل القائمة على النتائج تحليلاً عن طريقة تخطيط الموارد (التعاون التقني من خارج الميزانية والتعاون التقني في الميزانية العادية والحساب التكميلي للميزانية العادية) وتخصيصها وتوزيعها، ومن ثمّ التحديد الفوري للثغرات في الموارد في توزيع أموال المنظمة على كل نتيجة سياسية.

المصدر: منظمة العمل الدولية، التقرير المالي والبيانات المالية الموحدة المراجعة للسنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ وتقرير مراجع الحسابات الخارجي، ٢٠٢٢، الصفحة ١١٢.

٢٧٥. وخلال فترة السنتين، وفّت منظمة العمل الدولية أيضاً بالتزامها بزيادة الاستفادة الاستراتيجية من تمويل الحساب التكميلي للميزانية العادية من خلال تخصيص الموارد المتاحة دعماً للهدف الجامع المنشود من توطيد واستدامة مؤازرة جهود الهيئات المكونة الرامية إلى الانتعاش من أزمة كوفيد-١٩. وانصب التركيز على مجموعة من التدخلات على المستوى القطري في مجالات مواضيعية محددة ذات أولوية - وهي المساواة بين الجنسين وعدم التمييز وإضفاء السمة المنظمة والانتقالات العادلة في سياق تغير المناخ ورقمنة الاقتصادات. ولئن كان من المستحيل استخلاص دروس قاطعة بشأن تدخلات لا تزال قيد التنفيذ في وقت كتابة هذا التقرير، فإنّ المعلومات التقييمية المُجمّعة في فترة السنتين قدّمت أدلة دامغة على الأثر الإيجابي للتدخلات الممولة من الحساب التكميلي للميزانية العادية وفعاليتها في بلوغ أهدافها وتحقيق نتائج مُجدية. بالإضافة إلى ذلك، أكدت هذه المعلومات من جديد القيمة المضافة لطريقة تمويل الحساب التكميلي للميزانية العادية في الوفاء بولاية منظمة العمل الدولية. ومن أجل المضي قدماً، ستستند منظمة العمل الدولية إلى هذه النتائج من خلال التركيز على المجالات التي تبيّن أنّ الأداء فيها أقلّ إيجابية وعلى أية مواطن ضعف متبقية، على سبيل المثال في الممارسات والإجراءات المتعلقة برصد المبادرات الممولة من الحساب التكميلي للميزانية العادية والإبلاغ عنها.

أظهر صندوق الحساب التكميلي للميزانية العادية مواطن قوة كبيرة. وأثبتت مرونته وسرعة استجابته أنها شديدة النجاعة والفعالية من حيث التكلفة مقارنة بمصادر التمويل الأخرى، مما يتيح إعادة توزيع الموارد بشكل فعال وتلبية الاحتياجات الناشئة في الوقت المناسب. وأعربت الجهات المانحة التي أُجريت معها مقابلات عن مستوى راسخ من الثقة في قدرة منظمة العمل الدولية على استخدام الأموال غير المرصودة، مما سلط الضوء على ثقتها في قدرة المنظمة على تحقيق نتائج أكثر تأثيراً.

المصدر: منظمة العمل الدولية، تحليل مواطن القوة والتحديات للتدخلات الممولة من الحساب التكميلي للميزانية العادية: دراسة تحليلية جامعة بشأن التدخلات الممولة من الحساب التكميلي للميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية، ٢٠٢٢-٢٠٢١، i-eval THINK Piece، رقم ٢٤، حزيران/يونيه ٢٠٢٣، الصفحة ١٦.

٢٧٦. واستمرت برامج ومشاريع التعاون الإنمائي في تأدية دور أساسي في دعم تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية. وأظهرت أدلة مستمدة من تقييمات أداء التعاون الإنمائي أنه بالنظر إلى الاتجاهات مع مرور الوقت، كانت النتائج لعام ٢٠٢٢ أقوى مما كانت عليه في السنوات السابقة من حيث مجمل الأهمية والاتساق الاستراتيجيين وتعزيز مجالات السياسات المشتركة والاستدامة والآثار. وكان الاستهداف المؤاتي للفقراء وإدماج فئات ضعيفة محددة في إعداد المشروع وتنفيذه مجالاً لإحراز تقدم كبير في عام ٢٠٢٢، مثلما كان الحال في إعداد وتعزيز العمل المعياري ومعايير العمل الدولية. وارتبطت مواطن القوة الرئيسية ببناء القدرات وتطوير المعارف وإقامة علاقات استراتيجية، في حين لوحظت تحديات بشأن إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة والاستدامة البيئية. وارتبطت مواطن الضعف الملحوظة بتوجيه الأهداف والرصد والإبلاغ، مما يبرز مجالات لا تزال بحاجة إلى مزيد من العمل. وفي الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، ستتواصل الجهود في سبيل ضمان اتساق أفضل بين تدخلات التعاون الإنمائي وأولويات البرنامج والميزانية وتعزيز المساءلة بشأن النتائج من خلال تحسين نُظم الرصد. وسيولى اهتمام خاص لتعزيز التركيز على المستفيدين النهائيين والمساءلة أمامهم، على النحو الموصى به في تقييم منظمة العمل الدولية، الذي اضطلعت به شبكة تقييم أداء المنظمات متعددة الأطراف، الذي أُجري في عام ٢٠٢١. وبالاتناد إلى الأدلة المستمدة من تقارير التقييم لعام ٢٠٢٢ والتحليل الجامع، حدد تقرير مكتب التقييم جملة أمور منها الاستشراف التالي لتوطيد أداء منظمة العمل الدولية وتحسينه.

تعزيز الفهم على نطاق المكتب لسبب اعتبار تطوير واستخدام الإدارة القائمة على النتائج وأطر الرصد والإبلاغ وتخصيص موارد محددة لدعمها، مسائل هامة بالاقتران مع الحفاظ على مرونة هذه الأطر وقابليتها للتكيف مع سياقات مختلفة، لا سيما في المبادرات متعددة الأقطار.

المصدر: منظمة العمل الدولية، نتائج العمل اللائق وفعالية عمليات منظمة العمل الدولية: تحليل فعلي وجامع لتقييمات التعاون الإنمائي ٢٠٢٢، ٢٠٢٣، الصفحة ٧٠.

٢٧٧. وفي إطار الجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية للوفاء بمعايير الجودة اللازمة من حيث الشفافية والمساءلة بشأن استخدام الموارد والنتائج المحققة، واصلت المنظمة في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ تعزيز معلوماتها بشأن بيانات الأداء ورصدها والإبلاغ عنها من خلال منصات مثل **المبادرة الدولية للشفافية في المعونة**. وفي عام ٢٠٢٢، أدرج ما يقرب من ٥٢ في المائة من البيانات المالية لمنظمة العمل الدولية في منشورات المبادرة الدولية للشفافية في المعونة وتم توسيع التغطية لتشمل بيانات التعاون التقني في الميزانية العادية إضافةً إلى بيانات الحساب التكميلي للميزانية العادية والتعاون التقني من خارج الميزانية المنشورة سابقاً. وفي عام ٢٠٢٣، استهلّت منظمة العمل الدولية نشر تحديثات شهرية عن البيانات في المبادرة الدولية للشفافية في المعونة. وسيظل تحقيق مزيد من التقدم في هذا المجال أولوية في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

◀ مشروع القرار

٢٧٨. أحاط مجلس الإدارة علماً بالتقرير وطلب من المكتب أن يأخذ في الاعتبار الملاحظات التي أبديت أثناء المناقشة.

◀ الملحق الأول

التصديق على معايير العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣

الصك	عدد التصديقات	الدول الأعضاء
الاتفاقيات الأساسية		
	24	
اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)	2	بروني دار السلام، الصين
بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠	4	أستراليا، بنغلاديش، ماليزيا، المكسيك
اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)	1	غينيا - بيساو
اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)	1	ليبيريا
اتفاقية إلغاء العمل الجبري، ١٩٥٧ (رقم ١٠٥)	2	الصين، اليابان
اتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)	3	أستراليا، بنغلاديش، ليبيريا
اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)	6	أذربيجان، الكونغو، جمهورية إيران الإسلامية، إيطاليا، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، مدغشقر
اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)	5	إيطاليا، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، ليسوتو، مدغشقر، نيجيريا
اتفاقيات الإدارة الجديدة		
	6	
اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)	2	بوتسوانا، بابوا غينيا الجديدة
اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)	3	بوتسوانا، الكونغو، بنما
اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)	1	بابوا غينيا الجديدة
الاتفاقيات التقنية		
	67	
اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)	1	الكونغو
اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)	5	جزر القمر، كوت ديفوار، السلفادور، العراق، سيراليون
اتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)	2	الكونغو، نيجيريا
اتفاقية بيئة العمل (تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات)، ١٩٧٧ (رقم ١٤٨)	2	السلفادور، أوزبكستان
اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥١)	2	الكونغو، ليسوتو
اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤)	2	الكونغو، السلفادور
اتفاقية الحفاظ على الحقوق في مجال الضمان الاجتماعي، ١٩٨٢ (رقم ١٥٧)	1	الكونغو
اتفاقية التأهيل المهني والعمالة (المعوقون)، ١٩٨٣ (رقم ١٥٩)	1	جزر البهاما
اتفاقية إحصاءات العمل، ١٩٨٥ (رقم ١٦٠)	2	جمهورية مقدونية الشمالية، سيراليون
اتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١)	1	مدغشقر
اتفاقية السلامة والصحة في البناء، ١٩٨٨ (رقم ١٦٧)	1	أوزبكستان
اتفاقية المواد الكيميائية، ١٩٩٠ (رقم ١٧٠)	2	سويسرا، أوكرانيا
اتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣ (رقم ١٧٤)	1	سويسرا

الصك	عدد التصديقات	الدول الأعضاء
اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥)	1	كازاخستان
اتفاقية العمل في المنزل، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧)	1	اسبانيا
اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١)	1	نيجيريا
اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)	3	أنتيغوا وبربودا، السلفادور، بنما
اتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)، بصيغتها المعدلة	1	كينيا
بروتوكول عام ٢٠٠٢ التابع لاتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١	2	جمهورية إيران الإسلامية، إيطاليا
اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ بصيغتها المعدلة	6	العراق، مدغشقر، عُمان، سان مارينو، سيراليون، الجمهورية العربية السورية
اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨)	2	كينيا، اسبانيا
اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)	1	اسبانيا
اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)	26	ألبانيا، أنتيغوا وبربودا، أستراليا، جزر البهاما، بربادوس، بلجيكا، كندا، جمهورية أفريقيا الوسطى، شيلي، السلفادور، فرنسا، ألمانيا، أيرلندا، ليسوتو، المكسيك، نيجيريا، النرويج، جمهورية مقدونية الشمالية، بنما، بابوا غينيا الجديدة، بيرو، رواندا، سان مارينو، اسبانيا، أوغندا، المملكة المتحدة

الملاحق الثاني

النتائج السياسية والحصائل والمؤشرات: الأهداف والنتائج المحققة

النتائج السياسية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة					
				المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
١ - هيئات مكونة ثلاثية قوية وحوار اجتماعي مؤثر وشامل.	١-١: زيادة القدرة المؤسسية لدى منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال.	١-١: عدد منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال المجهزة بنظم إدارة سديدة مطورة واستراتيجيات لتوسيع نطاق التمثيل و/أو تحسين تقديم الخدمات.	24	36	13	10	4	6	3
		٢-١-١: عدد منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال التي تجري تحليلات بخصوص التغير في بيئة العمل وتضطلع بأنشطة توعية للتأثير في عملية وضع السياسات.	21	23	7	6	-	6	4
٢-١: زيادة القدرة المؤسسية لمنظمات العمال.	١-٢-١: عدد منظمات العمال الوطنية المجهزة باستراتيجيات مبتكرة لجذب مجموعات جديدة من العمال و/أو تحسين خدماتهم.		37	35	14	6	4	9	2
		٢-٢-١: عدد منظمات العمال العاملة على وضع مقترحات ليتم النظر فيها خلال آليات الحوار الاجتماعي من أجل عملية وضع السياسات.	36	35	12	10	4	6	3
٣-١: زيادة القدرة المؤسسية لإدارات العمل وقدرتها على الصمود.	١-٣-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بأطر مؤسسية لإدارة العمل، تواجه التحديات الراهنة والمقبلة في عالم العمل.		25	24	7	8	2	4	3

النتائج السياسية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة					
				المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
		١-٣-٢: عدد الدول الأعضاء المجهزة بخطط امتثال استراتيجية وهادفة، وضعتها بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين .	13	21	12	1	2	4	2
	١-٤-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز الحوار الاجتماعي وقوانين وعمليات ومؤسسات علاقات العمل.	١-٤-١: عدد الدول الأعضاء التي قامت حديثاً بإنشاء أو تعزيز مؤسسات أو آليات أو أطر عمل تنظيمية خاصة بالحوار الاجتماعي أو علاقات العمل أو منع/ تسوية النزاعات، تواجه التحديات الحالية والمقبلة في عالم العمل.	29	37	12	5	3	8	9
		١-٤-١: عدد الدول الأعضاء التي قامت بتحسين السياسات لتشجيع المفاوضة الجماعية و/أو التعاون في مكان العمل.	19	18	7	1	-	9	1
		(ملاحظة: حققت ثلاث دول أعضاء في آسيا نتائج بشأن المفاوضة الجماعية والتعاون في مكان العمل)		11	6	-	-	4	1
				10	1	1	-	8	0
	٢- معايير عمل دولية وإشراف فعال وذو حجية.	١-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على التصديق على معايير العمل الدولية (لأغراض قياس هذا المؤشر، تُعتبر الاتفاقيتان رقم ١٥٥ ورقم ١٨٧ اتفاقيتين تقنيتين).	25	19	6	2	-	11	-
		٢-١-٢: عدد التصديقات على اتفاقيات تقنية محدثة، بما فيها الاتفاقيات التي أوصى بها مجلس الإدارة في سياق آلية استعراض المعايير.	80	78	27	16	4	6	25

النتائج السياسية	الخصائص	مؤشرات الخصائص	الأهداف	النتائج المحققة					
				المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
	٢-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تطبيق معايير العمل الدولية.	٢-٢-١: عدد حالات التقدم المحرز في تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها والتي تشير إليها برضا هيئات الإشراف.		45	12	7	-	10	12
		٢-٢-٢: نسبة أطر عمل التعاون الجديدة في الأمم المتحدة بما فيها التدابير المتخذة لمعالجة القضايا التي تثيرها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية.		10%	غير متوفرة	غير متوفرة	غير متوفرة	غير متوفرة	غير متوفرة
	٣-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على المشاركة في سياسة استشرافية لمعايير العمل الدولية.	٢-٣-١: النسبة المئوية من التقارير عن تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها والمطلوبة بحلول الأول من أيلول/سبتمبر والمستلمة في الوقت المناسب، بما فيها الردود على تعليقات هيئات الإشراف.		40%	51%	45%	21%	38%	41%
		٢-٣-٢: عدد الدول الأعضاء المجهزة بآليات ثلاثية تمكن الهيئات المكونة من المشاركة بفعالية في تنفيذ معايير العمل الدولية على المستوى الوطني، بما في ذلك تقديم التقارير إلى هيئات الإشراف.		20	5	3	1	4	1
	٢-٤: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تطبيق معايير العمل الدولية القطاعية ومدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية.	٢-٤-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بمبادرات جديدة أو محسنة لتطبيق المعايير القطاعية لمنظمة العمل الدولية ومدونات الممارسات القطاعية والمبادئ التوجيهية التي أقرها مجلس الإدارة.		15	8	-	2	5	-
٣- التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من أجل تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتوفير العمل اللائق للجميع.	٣-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ سياسات العمالة الوطنية لمواجهة أزمة كوفيد-١٩.	٣-١-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بجيل جديد من سياسات العمالة الوطنية لمواجهة تحديات مستقبل العمل الخاصة بكل بلد.		32	10	5	4	5	2

٣- التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من أجل تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتوفير العمل اللائق للجميع.

النتائج السياسية	الحاصلات	مؤشرات الحاصلات	الأهداف	النتائج المحققة					
				المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
		٣-١-٢: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستراتيجية وطنية لتوفير العمالة للشباب، سواء كانت استراتيجية مستقلة أو جزءاً من استراتيجية وطنية للعمالة (استناداً إلى المؤشر ٨-ب-١ من أهداف التنمية المستدامة).	17	12	3	1	2	1	5
		٣-١-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستراتيجية متكاملة نحو إضفاء السمة المنظمة تمثيلاً مع التوصية رقم ٢٠٤.	10	3	1	1	1	-	-
	٢-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ السياسات والاستراتيجيات من أجل استحداث فرص العمل اللائق في الاقتصاد الريفي.	٣-١-٢: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدابير لتوفير العمل اللائق في المناطق الريفية.	15	26	10	6	3	5	2
	٣-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ السياسات من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً.	١-٣-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدابير سياسية من أجل تسهيل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً من خلال العمل اللائق.	18	19	10	4	1	4	-
	٤-٣: زيادة قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على تعزيز المجتمعات الآمنة والمستقرة والقادرة على الصمود من خلال العمل اللائق.	١-٤-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة ببرامج لترويج مجتمعات مسالمة ومستقرة وقادرة على الصمود من خلال العمل اللائق.	18	20	8	2	5	4	1
	٥-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ برامج سوق العمل وخدمات التوظيف من أجل الانتقال إلى العمل اللائق في مختلف مراحل الحياة، مع التركيز بشكل خاص على العمال من الشباب وكبار السن.	١-٥-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة بخدمات توظيف وبرامج سوق عمل معززة تعالج الانتقال إلى العمل اللائق، بما في ذلك لصالح الشباب والمسنين.	22	21	8	7	1	2	3

النتائج السياسية					الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة					
								المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
٤- المنشآت المستدامة بوصفها مؤلدة للعمالة ومشجعة للابتكار والعمل اللائق.					١-٤: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تهيئة بيئة مؤاتية لروح تنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة.	١-٤: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستراتيجية و/أو خطة عمل تهدف إلى تحسين البيئة المؤاتية من أجل خلق ونمو المنشآت المستدامة.	14	14	7	-	2	4	1
٢-٤: تعزيز قدرة المنشآت ونظم الدعم لديها لتعزيز الإنتاجية والاستدامة.					١-٢-٤: عدد الدول الأعضاء المجهزة بخطة تدخّل فعالة من أجل دعم الإنتاجية وتنظيم المشاريع والابتكار واستدامة المنشآت.	28	28	20	7	3	10	3	
٣-٤: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع السياسات والتشريعات وتدابير أخرى تهدف بالتحديد إلى تيسير انتقال المنشآت إلى السمة المنظمة.					١-٣-٤: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت تدابير تهدف إلى تسهيل انتقال المنشآت والعمال المستخدمين فيها إلى السمة المنظمة.	17	17	7	4	1	4	1	
٤-٤: زيادة قدرة الدول الأعضاء والمنشآت على وضع سياسات وتدابير تعزز اتساق ممارسات قطاع الأعمال مع العمل اللائق ونهج متمحور حول الإنسان إزاء مستقبل العمل.					١-٤-٤: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات أو تدابير ترمي إلى تعزيز اتساق ممارسات قطاع الأعمال مع أولويات العمل اللائق واتباع نهج متمحور حول الإنسان إزاء مستقبل العمل.	13	13	5	7	1	3	1	
٥- المهارات والتعلم المتواصل من أجل تسهيل النفاذ إلى سوق العمل والتنقل فيه.					١-٥: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحديد حالات عدم تطابق المهارات الحالية واستباق الاحتياجات المستقبلية من المهارات.	10	10	12	2	1	6	-	
٢-١-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة بآليات مؤسسية على المستوى الوطني أو القطاعي من أجل قياس حالات عدم تطابق المهارات واستباق الاحتياجات المستقبلية من المهارات.					8	8	5	-	1	3	-		

النتائج السياسية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة					
				المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
	٢-٥: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز سياسات المهارات والتعلم المتواصل ونماذج الإدارة السديدة ونُظم التمويل.	١-٢-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستراتيجيات شاملة بشأن المهارات والتعلم المتواصل.	10	6	1	-	1	3	1
		٢-٢-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة بنماذج إدارة سديدة شاملة بشأن المهارات والتعلم المتواصل.	6	5	2	-	2	1	-
		٣-٢-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة بنُظم تمويل تمكن تنفيذ سياسات شاملة بشأن المهارات والتعلم المتواصل.	5	1	-	-	-	1	-
	٣-٥: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تصميم وتقديم خيارات تعليمية ابتكارية ومرنة وشاملة، بما في ذلك التعلم أثناء العمل والتلمذة الصناعية الجيدة.	١-٣-٥: عدد الدول الأعضاء التي طبقت نُهج منظمة العمل الدولية على التعلم أثناء العمل والتلمذة الصناعية الجيدة.	10	17	5	1	3	6	2
		٢-٣-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة ببرامج مهارات ابتكارية ومرنة وشاملة وخدمات موجهة نحو النساء أو الشباب أو الأشخاص في أوضاع استضعاف.	10	22	15	2	2	3	-
		٣-٣-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة بآليات شاملة للاعتراف بالمهارات.	10	8	5	-	1	2	-
	٤-٥: زيادة قدرة الدول الأعضاء على دعم الانتقال الرقمي لنُظم تنمية المهارات وتنمية المهارات الرقمية.	١-٤-٥: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت استراتيجيات أو سياسة أو برنامجاً للمهارات لتحسين البنية التحتية الرقمية والقدرة على تقديم برامج وخدمات رقمية مختلطة وعبر الإنترنت ومعالجة الثغرة الرقمية.	5	4	-	-	1	2	1
		٢-٤-٥: عدد الدول الأعضاء التي راجعت أو طورت تدابير تدريب جديدة لتلبية احتياجات المهارات الرقمية للمجموعات المستهدفة الرئيسية.	5	4	3	-	-	1	-

النتائج السياسية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة					
				المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
٦- المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع في عالم العمل.	١-٦: زيادة قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على تعزيز الاستثمارات في اقتصاد الرعاية وتقاسم المسؤوليات العائلية تقاسماً أكثر توازناً.	١-٦: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات أو استراتيجيات اقتصاد كلي تشمل الجنسين لتمويل التوسع في البنية التحتية الخاصة بالرعاية وخدمات الحماية الاجتماعية أو الرعاية العامة الداعمة لتوفير عمالة لائقة.	١-٦: عدد البلدان المجهزة بسياسات لتحسين حقوق العمال وظروف العمل في قطاع رعاية أو أكثر.	9	8	2	1	1	3
				11	12	1	5	3	1
				7	11	2	3	1	1
٢-٦: زيادة قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على تعزيز السياسات والاستراتيجيات الرامية إلى تشجيع وضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المشاركة والمعاملة بين النساء والرجال، بما في ذلك المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.	٢-٦: زيادة قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على تعزيز السياسات والاستراتيجيات الرامية إلى تشجيع وضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المشاركة والمعاملة بين النساء والرجال، بما في ذلك المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.	١-٢-٦: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات لتعزيز تكافؤ جوهري للفرص والمساواة في المعاملة بين النساء والرجال في عالم العمل، واستراتيجيات لتنفيذ تلك السياسات.	٢-٢-٦: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات لتعزيز تحقيق فعلي لحق المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية بين النساء والرجال، واستراتيجيات لتنفيذ تلك السياسات.	12	13	2	3	4	1
				4	9	3	4	-	-
				18	29	10	6	2	5
٣-٦: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع تشريعات وسياسات وتدابير تراعي قضايا الجنسين من أجل عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش.	٣-٦: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع تشريعات وسياسات وتدابير تراعي قضايا الجنسين من أجل عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش.	١-٣-٦: عدد الدول الأعضاء التي اتخذت تدابير إزاء التصديق على الاتفاقية رقم ١٩٠ والتوصية رقم ٢٠٦ لمنظمة العمل الدولية وتنفيذهما.	٣-٦: عدد الدول الأعضاء التي اتخذت تدابير إزاء التصديق على الاتفاقية رقم ١٩٠ والتوصية رقم ٢٠٦ لمنظمة العمل الدولية وتنفيذهما.	18	29	10	6	2	5

النتائج السياسية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة					
				المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
	٤-٦: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز التشريعات والسياسات والتدابير الرامية إلى ضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في عالم العمل لصالح الأشخاص المعوقين وغيرهم من الأشخاص في أوضاع هشة.	٦-٤-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدابير لضمان تكافؤ الفرص والمساواة في معاملة الأشخاص ذوي الإعاقة أو مجموعة واحدة على الأقل من المجموعات التالية: الشعوب الأصلية أو القبلية؛ الأقليات الإثنية؛ الأشخاص المصابون بمرض نقص المناعة البشرية؛ المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الهوية الجنسية وحاملو سمات الجنسين.	14	23	13	4	1	4	1
		٦-٤-٢: عدد البلدان المجهزة باستراتيجيات لتعزيز جمع وتحليل بيانات سوق العمل المصنفة حسب فئة على الأقل من الفئات التالية: حالة الإعاقة؛ الوضع من حيث الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية؛ الإثنية؛ هوية الشعوب الأصلية أو القبلية.	6	2	1	-	-	1	-
٧- حماية مناسبة وفعالة للجميع في العمل.	٧-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على ضمان احترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.	٧-١-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة ببرامج متكاملة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.	9	4	2	-	-	2	-
		٧-١-٢: عدد الدول الأعضاء التي اكتسبت صفة بلد رائد، التحالف ٧-٨.	7	5	2	1	0	1	1
		٧-١-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستراتيجيات وخطط عمل معتمدة حديثاً أو محدثة للتصدي لعمل الأطفال بكافة أشكاله.	21	28	10	8	1	8	1
	٧-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على ضمان ظروف عمل آمنة وصحية.	٧-٢-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات أو برامج وطنية للسلامة والصحة المهنيين، مصحوبة بأطر عمل مؤسسية، لمواجهة مخاطر محددة.	39	30	14	8	4	3	1

النتائج السياسية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة					
				المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
		٢-٧: عدد الدول الأعضاء المجهزة بنظم تسجيل وإشعار وطنية تسمح بإصدار تقارير منتظمة بشأن المؤشر ٨-٨-١ من أهداف التنمية المستدامة.	12	3	-	1	2	-	-
	٣-٧: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحديد أجور ملائمة وتعزيز وقت العمل اللائق.	١-٣-٧: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت فيها الهيئات المكونة سياسات أو تدابير قائمة على بيانات بشأن الأجور، بما في ذلك الحد الأدنى القانوني أو المتفاوض بشأنه للأجور.	14	14	7	-	1	4	2
		٢-٣-٧: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت فيها الهيئات المكونة سياسة أو لائحة أو تدابير أخرى بشأن ساعات العمل أو ترتيبات وقت العمل أو ترتيبات تنظيم العمل لتلبية احتياجات كل من العمال وأصحاب العمل.	8	14	4	3	-	3	4
	٤-٧: زيادة قدرة الهيئات المكونة على توفير حماية عمل مناسبة للعمال في ترتيبات العمل بأشكالها المتنوعة، بما في ذلك منصات العمل الرقمية وفي العمالة غير المنظمة.	١-٤-٧: عدد الدول الأعضاء التي ثبتت لديها أشكال متنوعة من ترتيبات العمل، بما فيها المنصات الإلكترونية، و/أو تلك المجهزة بتدابير سياسية تضمن حماية فعالة للعمال المعنيين.	7	9	5	1	-	-	3
		٢-٤-٧: عدد الدول الأعضاء التي ثبت لديها وجود الاقتصاد غير المنظم و/أو سياسات أو لوائح أو آليات امتثال بغية دعم انتقال العمال غير المنظمين إلى السمة المنظمة في المنشآت المنظمة أو في الأسر المعيشية.	14	20	3	4	3	2	8
	٥-٧: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع أطر ومؤسسات وخدمات عادلة وفعالة لهجرة اليد العاملة بغية حماية العمال المهاجرين.	١-٥-٧: عدد الدول الأعضاء المجهزة بأطر عمل أو آليات مؤسسية لهجرة اليد العاملة بغية حماية حقوق العمال المهاجرين واللاجئين وتعزيز الاتساق مع سياسات العمالة والمهارات والحماية الاجتماعية وغيرها من السياسات ذات الصلة.	19	19	3	4	1	11	-

النتائج السياسية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة						
				المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى	
٨- حماية اجتماعية شاملة ومستدامة للجميع.	٨-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على استحداث أو إصلاح الاستراتيجيات أو السياسات أو الأطر القانونية الوطنية المستدامة للحماية الاجتماعية لتوسيع نطاق تغطية الإعانات وتحسين ملاءمتها.	٨-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحسين إدارة نظم الحماية الاجتماعية واستدامتها.	٨-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على إدماج الحماية الاجتماعية في استجابات سياسية شاملة بغية دعم وحماية العمال وأصحاب العمل خلال الفترات الانتقالية في حياتهم وعملهم.	٧-٥-٢: عدد البلدان المجهزة بخدمات جديدة أو محسنة لحماية حقوق العمال المهاجرين.	22	5	10	2	10	1
				٧-٥-٣: عدد أطر العمل الثنائية أو الإقليمية المطبقة على هجرة اليد العاملة والمزودة بآليات مراقبة واستعراض بغية حماية حقوق العمال المهاجرين واللاجئين.	9	5	-	1	3	-
				٨-١-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات وطنية جديدة أو منقحة للحماية الاجتماعية بهدف زيادة وتعزيز الشمولية و/أو زيادة ملائمة الإعانات.	33	10	5	3	9	5
				٨-٢-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدابير سياسية جديدة أو منقحة بغية تمكين استدامة نظم الحماية الاجتماعية وتقديم إعانات ملائمة.	26	17	7	4	7	3
				٨-٣-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستجابات سياسية جديدة أو منقحة بما فيها الحماية الاجتماعية، بغية دعم وحماية العمال وأصحاب العمل خلال الفترات الانتقالية في حياتهم وعملهم.	12	1	1	2	3	2

المصدر: لوحة نتائج العمل اللائق وقاعدة بيانات NORMLEX.

المصدر: لوحة نتائج العمل اللائق وقاعدة بيانات NORMLEX.

◀ الملحق الثالث

النتائج المحققة حسب الأولوية في بيان سنغافورة

الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	مجال ذو أولوية
15	35	الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي
4	12	• القدرة المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاعات الأعمال
8	15	• القدرة المؤسسية لمنظمات العمال
3	8	• الحوار الاجتماعي ومؤسسات علاقات الاستخدام
7	37	حقوق العمال والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية
4	17	• التصديقات
1	4	• آليات ثلاثية من أجل تطبيق المعايير
2	5	• تطبيق المعايير والأدوات القطاعية
-	9	• المفاوضة الجماعية والتعاون في مكان العمل
-	2	• برامج متكاملة بشأن المبادئ الأساسية
11	11	المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
5	5	• اقتصاد الرعاية
4	1	• تكافؤ الفرص والمساواة في الأجر
2	5	• العنف والتحرش في عالم العمل
19	36	برامج سوق عمل شاملة من أجل دعم الانتقال
6	6	• سياسات العمالة الوطنية وبرامج عمالة الشباب
1	2	• خدمات التوظيف وسياسات سوق العمل النشطة
12	28	• تنمية المهارات والتعلم المتواصل
8	11	الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم
1	-	• النهج المتكاملة بشأن إضفاء السمة المنظمة
1	4	• إضفاء السمة المنظمة على المنشآت
3	2	• حماية العمل من أجل العمال غير المنظمين
3	5	• العمل اللائق في الاقتصاد الريفي
4	24	هجرة اليد العاملة
5	4	العمل اللائق في أوضاع الأزمات
4	10	الانتقال العادل نحو الاستدامة البيئية
1	4	• تدابير سياسية بشأن الانتقال العادل
1	3	• اتساق ممارسات قطاعات الأعمال
2	3	• إدماج الحماية الاجتماعية في الاستجابات السياسية

الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	مجال ذو أولوية
25	62	الحماية الاجتماعية وحماية العمالة والإنتاجية والقدرة على الصمود
1	5	• تكافؤ الفرص وعدم التمييز
7	16	• توسيع نطاق نظم الحماية الاجتماعية واستدامتها
4	8	• قدرة مؤسسات إدارة العمل وتفتيش العمل
6	3	• بيئة عمل آمنة وصحية
1	7	• الأجور المناسبة والوقت المخصص للعمل اللائق
1	9	• القضاء على عمل الأطفال
5	14	• إنتاجية المنشآت واستدامتها وقدرتها على الصمود

الملاحق الرابع

النتائج التمكينية والحاصلات والمؤشرات: الأهداف والنتائج المحققة

النتائج التمكينية	الحاصلات	مؤشرات الحاصلات	الأهداف	النتائج المحققة
ألف: تحسين المعارف والتأثير من أجل تعزيز العمل اللائق.	ألف - ١: تعزيز إحصاءات العمل اللائق باستخدام مصادر ومعايير إحصائية ابتكارية.	ألف - ١: عدد الدول الأعضاء التي تعزز إحصاءات سوق العمل لديها وتُظم المعايير والمعلومات في سوق العمل بالاستناد إلى المسوح الإحصائية المحسنة واستخدام المصادر الإحصائية الأخرى.	١٥ - دولة عضواً	منجزة: ٢٨ دولة عضواً أفريقيا: بوتسوانا، كابو فيردي، جزر القمر، مصر، غامبيا، ليسوتو، مدغشقر، ناميبيا، السنغال، سيشل، جنوب أفريقيا، أوغندا، زامبيا، زمبابوي الأمريكتان: البرازيل، شيلي، كولومبيا، المكسيك، بيرو، أوروغواي الدول العربية: لبنان، المملكة العربية السعودية آسيا والمحيط الهادئ: بروني دار السلام، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، جزر مارشال، ساموا، تيمور - ليشتي، فينتام.
		ألف - ٢: النسبة المئوية للزيادة في البيانات السنوية المقدمة إلى الأمم المتحدة فيما يتعلق بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة والتي تعتبر منظمة العمل الدولية هي الجهة الراعية لها.	زيادة بنسبة ٥٪ عن خط الأساس (١١ ٦٦٣ من قيم البيانات في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١).	منجزة: زيادة بنسبة ٢٩٪ عن خط الأساس.
ألف - ٢: إجراء بحوث طليعية وتحسين إدارة المعارف لتعزيز العمل اللائق.		ألف - ٢: عدد مخرجات البحوث التعاونية مع كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والمؤسسات الأكاديمية الرائدة التي تركز على النهج المتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل والانتعاش من جائحة كوفيد-١٩.	زيادة بنسبة ١٠٪ عن خط الأساس (١١٠ في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١).	منجزة: زيادة بنسبة ٢٩٪ عن خط الأساس (١٨٦ مخرجاً للبحوث التعاونية).
		ألف - ٢: مراجع المنتجات البحثية والمعرفية لمنظمة العمل الدولية في: (أ) الإعلانات والوثائق الختامية للمنتديات العالمية، بما في ذلك الجمعية العامة للأمم المتحدة ومجموعة العشرين ومجموعة السبع ومجموعة BRICS؛ (ب) كيانات الأمم المتحدة وتقارير المؤسسات المالية الدولية؛ (ج) المجالات الأكاديمية المراجعة من الأقران؛ (د) المنظمات المكونة؛ (هـ) وسائل الإعلام.	زيادة بنسبة ٥٪ عن خط الأساس في كل فئة.	منجزة جزئياً: (أ): -١١٪ (ب): -٢٦٪ (ج): +٩٪ (د): -٣٢٪ (هـ): +٥٧٪

النتائج التكميلية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة
ألف - ٣-٢: عدد التحويلات الفريدة لمنتجات منظمة العمل الدولية البحثية، حسب الإقليم.		ألف - ٣-٢: عدد التحويلات الفريدة لمنتجات منظمة العمل الدولية البحثية، حسب الإقليم.	زيادة بنسبة ٥٪ عن خط الأساس في كل إقليم.	منجزة جزئياً: العالم: + ٣٪ أفريقيا: + ٩٪ الأمريكتان: - ٥٪ آسيا: + ٦٪ أوروبا: + ٢٪ أوقيانوسيا: - ٤٪
ألف - ٣: التواصل من أجل زيادة استيعاب وتأثير قاعدة المعارف.		ألف - ٣-١: عدد مستخدمي المنصات الالكترونية الرئيسية لمنظمة العمل الدولية على المستويين العالمي والإقليمي.	زيادة بنسبة ١٠٪ عن خط الأساس على المستوى العالمي وفي كل إقليم.	منجزة جزئياً: الرسائل الإخبارية: + ١١٪ المتابعون على تويتر/X: + ١٣٪ LinkedIn: + ٦١٪ Facebook: + ١٦٪ ILO Newsroom: - ١٧٪ (المعلومات حتى تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٣)
ألف - ٤: تعزيز الشراكات من أجل اتساق السياسات والتعاون لتحقيق نتائج العمل اللائق والتنمية المستدامة.		ألف - ٤-١: حصة وتشكيل المساهمات الطوعية.	المساهمات الطوعية: ٤٥٪	منجزة: ٤٨,٩٪
			المساهمات الطوعية غير المرصودة (الحساب التكميلي للميزانية العادية) والمساهمات الطوعية المرصودة الخفيفة: ١٥٪	منجزة: ١٩,٧٪
			تمويل الأمم المتحدة (الصندوق الاستئماني متعدد الشركاء والتمويل من كيانات الأمم المتحدة): ١٥٪	غير منجزة: ٦,٤٪
		ألف - ٤-٢: عدد الشراكات مع كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والمؤسسات متعددة الأطراف أو تحالفات مع شراكات متعددة القطاعات، بما في ذلك الاتفاقات بين بلدان الجنوب، المنشأة أو المجددة.	٥ شراكات.	منجزة: ١١ شراكة.

النتائج التكميلية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة
باء: تحسين الريادة والإدارة السديدة.	باء ١- تحسين الريادة والتوجه الاستراتيجي بغية ضمان الأثر التنظيمي.	ألف ٤-٣: عدد الدول الأعضاء، حيث شاركت الهيئات المكونة الثلاثية في مبادرات تنمية القدرات التي أطلقتها منظمة العمل الدولية من أجل المساهمة في تطوير إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة.	١٥ دولة عضواً.	منجزة: ٣٤ دولة عضواً.
		باء ١-١: إرشادات سياسية ذات حجية من جانب هيئات الإدارة السديدة في منظمة العمل الدولية لضمان الريادة التنظيمية في تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، بناءً على إعلان منوية منظمة العمل الدولية.	جميع الوثائق الختامية المتعلقة بالسياسات العامة التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية حسب جدول الأعمال. الدعم الذي توفره الأمم المتحدة والمنظمات متعددة الأطراف وشركاء التنمية إلى الوثائق الختامية المتعلقة بالسياسات العامة التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية، باعتبارها خط الأساس أو أعلى منه.	منجزة: وافق مؤتمر العمل الدولي في دورته ١١٠ (٢٠٢٢) على صك واحد واعتمد أربعة قرارات بشأن قضايا السياسات العامة وفقاً لجدول الأعمال. وتمثلت إحدى القرارات في إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في إطار منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ووافق المؤتمر في دورته ١١١ (٢٠٢٣) على أربعة صكوك، بما في ذلك توصية التلمذة الصناعية الجيدة، ٢٠٢٣ (رقم ٢٠٨) وستة قرارات، من بينها اعتماد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. واختتم الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ (٢٠٢٢) باعتماد بيان سنغافورة، مع التزامات ثلاثية لمعالجة أوجه العجز في العمل اللائق في الإقليم. وخلال فترة السنتين، اعترفت مجموعة السبع ومجموعة العشرين ومجموعة BRICS بالإرشادات السياسية الصادرة عن هيئات الإدارة السديدة في منظمة العمل الدولية، مع إشارات خاصة إلى المهارات والانتقالات العادلة.
		باء ١-٢: النسبة المئوية من البرامج القطرية للعمل اللائق التي جرى تطويرها خلال فترة السنتين والتي تتماشى مع الأهداف العالمية وإطار النتائج لمنظمة العمل الدولية، بإشراف من لجنة توجيهية ثلاثية ومستمدة من إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة.	٪١٠٠	منجزة: ١٠٠٪، أي ما يعادل ١٩ برنامجاً قوطرياً للعمل اللائق جرت الموافقة عليها خلال فترة السنتين. وفي أربعة من البلدان، كان من المقرر إنشاء اللجنة التوجيهية الثلاثية ولكن لم تكن قد وضعت في صيغتها النهائية وقت إعداد التقرير.

النتائج التكمينية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة
باء ٢- دعم فعال وناجع لعملية صنع القرار في هيئات الإدارة السديدة.	باء ٢-١: النسبة المئوية من الوثائق الرسمية المنشورة إلكترونياً ضمن المهل الزمنية القانونية.	نشر ١٠٠٪ في المائة من الوثائق الرسمية إلكترونياً في الوقت المحدد.	منجزة جزئياً: تم نشر ١٠٠٪ من تقارير المؤتمر إلكترونياً (في الوقت المحدد). وتم نشر ٩٠٪ من وثائق مجلس الإدارة في الوقت المحدد، ويرجع ذلك جزئياً إلى فعاليات أو مشاورات أجريت في وقت قريب من انعقاد الدورات وكان لا بد من أن تنعكس في الوثائق، ويرجع ذلك جزئياً إلى زيادة طول بعض الوثائق.	
باء ٣- تعزيز الإشراف والتقييم وإدارة المخاطر لضمان الشفافية والامتثال.	باء ٣-١: مستوى رضا مدقق الحسابات الخارجي عن البيانات المالية الموحدة والتصريحات والعمليات المرتبطة بها.	الإبقاء على الرأي غير المتحفظ لمدقق الحسابات الخارجي.	منجزة: رأي غير متحفظ لمدقق الحسابات الخارجي والامتثال الكامل للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام عن السنة المالية المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢١ والسنة المالية المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٢.	
باء ٣-٢: التنفيذ الفعال وفي وقته للتوصيات المتعلقة بتدقيق الحسابات.	تقدم جميع الوحدات المسؤولة عن تنفيذ التوصيات المتعلقة بتدقيق الحسابات خطط عملها في غضون ثلاثة أشهر من إصدار تقرير التدقيق.	بلغ متوسط الوقت اللازم لتقديم خطط العمل من خلال تقارير التنفيذ للتقارير الفردية لمدقق الحسابات الداخلي والمذكرات الاستشارية ٣,٦ أشهر خلال فترة السنتين (حتى أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٣).	في طور التنفيذ:	
باء ٣-٣: النسبة المئوية من الوحدات والوظائف المسموح بها والتي قامت بتحديث سجلات المخاطر التي تحتوي على مخاطر ذات صلة، وفقاً لمتطلبات المنظمة.	٩٥٪ من توصيات التدقيق التي وافقت عليها الإدارة تعالج بشكل مرضٍ في غضون ستة أشهر من تاريخ تقديم التقرير.	من بين جميع التوصيات التي وافقت عليها الإدارة في التقارير الستة عشر لمدقق الحسابات الداخلي والمذكرات الاستشارية التي عولجت، ٩٩,٢٪ منها عولج بشكل مرضٍ في غضون ستة أشهر من تاريخ تقديم التقرير، ومنها ٦٥,٦٪ منفذ بالكامل و٣٣,٦٪ في طور التنفيذ مع خطة عمل واضحة وتاريخ محدد.	منجزة:	
١٠٠٪	١٠٠٪	١٠٠٪	منجزة:	١٠٠٪

النتائج التكمينية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة
		باء ٣-٤: النسبة المئوية للتقييمات الإلزامية والمؤسسية المنجزة في الوقت المناسب، وفقاً لخطة التقييم المتكاملة.	٩٥٪	منجزة: إنجاز ٩٧٪ من كل التقييمات الإلزامية والمؤسسية في الوقت المناسب.
		باء ٣-٥: النسبة المئوية للتقييمات الإلزامية والمؤسسية التي تفي بمعايير منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وتلتزم بالولاية المحددة لمنظمة العمل الدولية واحتياجات التعلم التنظيمية.	٩٥٪	منجزة: استناداً إلى تقييمات النوعية المستقلة، حصل ٨٧٪ من التقييمات الإلزامية على درجة متوسطة "مرضية". ومن خلال الجمع بين النتائج "المرضية" والنتائج "المرضية إلى حد ما"، كانت النتيجة ٩٨,٥٪ من تقارير التقييم التي تستوفي معايير منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.
		باء ٣-٦: النسبة المئوية من التوصيات القابلة للتنفيذ والتي نُفذت كلياً أو جزئياً في غضون ١٢ شهراً من الانتهاء من التقييم.	٩٥٪	منجزة جزئياً: استكمال ٧١٪ من التوصيات كلياً أو جزئياً خلال ١٢ شهراً من انتهاء التقييم بمعدل إكمال ١٠٠٪ لاستجابات الإدارة لتوصيات التقييم.
جيم: تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد.	جيم ١-١: تحسين الاستراتيجيات والنظم والنهج التشغيلية لزيادة القيمة مقابل المال.	جيم ١-١: مستوى امتثال بيانات منظمة العمل الدولية لمعايير لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومبادرة شفافية المساعدة الدولية وللمعايير المصدر المرجعي الوحيد للأمم المتحدة.	النشر الشهري لبيانات تمثل لمبادرة شفافية المساعدة الدولية والتقارير السنوية المقدمة إلى لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والأمم المتحدة.	منجزة: منذ عام ٢٠٢٣، تنشر منظمة العمل الدولية تحديثات البيانات الشهرية في مبادرة شفافية المساعدة الدولية. وواصلت منظمة العمل الدولية تقديم التقارير السنوية إلى لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والأمم المتحدة.
			تغطي منشورات منظمة العمل الدولية بشأن مبادرة شفافية المساعدة الدولية ٩٠٪ من البيانات المالية للمنظمة	في طور التنفيذ: في عام ٢٠٢٢، أُدرج ما يقرب من ٥٢٪ من البيانات المالية لمنظمة العمل الدولية في منشور مبادرة شفافية المساعدة الدولية. وقامت منظمة العمل الدولية بتوسيع نطاق تغطية بياناتها من خلال إدراج البيانات المتعلقة بالتعاون التقني في الميزانية العادية بالإضافة إلى البيانات المتعلقة بالحساب التكميلي للميزانية العادية والبيانات المتعلقة

النتائج التكميلية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة
				بالتعاون الإنمائي من خارج الميزانية المنشورة مسبقاً. وجرى إرساء العمليات لإدراج الميزانية العادية في المنشورات في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. في طور التنفيذ: وضع قائمة مرجعية ومذكرة توجيهية لموظفي منظمة العمل الدولية بشأن معالجة المخاطر الاجتماعية والبيئية والاستدامة في تصميم المشاريع. نشر المبادئ التوجيهية للضمانات البيئية والاجتماعية للمشاريع التي تشجع الاستثمار كثيف العمالة.
		جيم ١-٢: النسبة المئوية من العمليات التجارية والمجالات التقنية المحددة لمنظمة العمل الدولية التي طورت أدوات لتطبيق إطار الاستدامة البيئية والاجتماعية لمنظمة العمل الدولية.	٥٠٪	غير منجزة: ١٧ ٥٨٢ م ٣ (٢٠٢٢).
		جيم ١-٣: استهلاك المياه في مقر منظمة العمل الدولية.	انخفاض بنسبة ٥ ٪ عن خط الأساس (٣١٧,٥٤٠ م ٣ في عام ٢٠١٩)	
		جيم ١-٤: بصمة كربون منظمة العمل الدولية الناجمة عن السفر جواً.	انخفاض بنسبة ١٠ ٪ عن خط الأساس (١٩,٠٥٧ طن من غاز الكربون في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩).	منجزة: انبعاثات غازات الدفيئة في عام ٢٠٢٢ بلغت ٨٩٨ ٤ طن من غاز الكربون.
	جيم ٢: تحسين موثوقية وقدرة البنية التحتية الرقمية والمادية على دعم طرائق العمل الجديدة واستمرارية سير الأعمال.	جيم ٢-١: التنفيذ الفعال لاستراتيجية تكنولوجيا المعلومات للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥.	تحقيق أو تجاوز المعالم المحددة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣.	في طور التنفيذ: تحقيق أو تجاوز المعالم المحددة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ في ١٠ مؤشرات من أصل ١٢ مؤشراً في الاستراتيجية. والتقدم الجيد جارٍ فيما يخص المؤشرين المتبقيين.
	جيم ٢-٢: عدد التطبيقات الحالية المنقولة إلى نظام إدارة مكان العمل المتكامل الجديد.		٥٠ ٪ من التطبيقات المنقولة.	منجزة: نقل ٨ من أصل ١٢ تطبيقاً قديماً (الأولوية القصوى) إلى النظام الجديد في عام ٢٠٢٣.
	جيم ٢-٣: عدد أنواع المنشورات التي تُنتج من خلال منصات الإنتاج الرقمي للوثائق.		تحويل ٣٠ ٪ من المنشورات المحددة للانتقال إلى النشر الرقمي.	منجزة: نقل ما مجموعه ١١٤ وثيقة عمل إلى أربع لغات.

النتائج التكميلية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة
جيم -٣: تعزيز السياسات والنظم لتطوير قوة عاملة عالية الأداء ومتحمسة ومتنوعة.	جيم -٣: تعزيز السياسات والنظم لتطوير قوة عاملة عالية الأداء ومتحمسة ومتنوعة.	جيم -٣: ١- التنفيذ الفعال لاستراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥.	جيم -٢: ٤- تنفيذ الحد الأدنى من معايير إمكانية الوصول إلى التقارير الرئيسية الصادرة عن المقر.	١٠٠ ٪ من التقارير الرائدة تمتثل على الأقل للحد الأدنى من معايير إمكانية الوصول. منجزة: استوفت جميع التقارير الحد الأدنى من المعايير، وتجاوزت ثلاثة من التقارير الخمسة المعايير الدنيا (المستوى AA).
جيم -٤: تعزيز القدرة التنظيمية من أجل التغيير والابتكار والتحسين المستمر.	جيم -٤: تعزيز القدرة التنظيمية من أجل التغيير والابتكار والتحسين المستمر.	جيم -٤: ١- عدد طرائق العمل الجديدة أو المحسنة المقدمة من خلال الابتكار عبر الأبعاد التالية: النوعية وتركيز المستخدم والشفافية والكفاءة ودينامية الفريق.	جيم -٤: ١- زيادة بنسبة ١٠ ٪ عن خط الأساس لكل بُعد.	غير مرصودة: نظراً لإيقاف وحدة ابتكار الأعمال في حزيران/يونيه ٢٠٢٢ واعتماد استراتيجية جديدة بشأن المعارف والابتكار في آذار/مارس ٢٠٢٣، لم ترصد منظمة العمل الدولية التقدم المحرز بشأن هذه المؤشرات.
جيم -٤: ٢- عدد الموظفين الذين يشاركون في مبادرات الابتكار خلال فترة السنتين (ثقافة الابتكار).	جيم -٤: ٢- عدد الموظفين الذين يشاركون في مبادرات الابتكار خلال فترة السنتين (ثقافة الابتكار).	جيم -٤: ٢- عدد الموظفين الذين يشاركون في مبادرات الابتكار خلال فترة السنتين (ثقافة الابتكار).	جيم -٤: ٢- زيادة بنسبة ١٠ ٪ عن خط الأساس.	جيم -٤: ٣- تصورات الموظفين للابتكار في منظمة العمل الدولية.
جيم -٤: ٣- تصورات الموظفين للابتكار في منظمة العمل الدولية.	جيم -٤: ٣- تصورات الموظفين للابتكار في منظمة العمل الدولية.	جيم -٤: ٣- تصورات الموظفين للابتكار في منظمة العمل الدولية.	جيم -٤: ٣- زيادة ربع واحد مقابل المعيار المرجعي للقطاع العام.	جيم -٤: ٣- تصورات الموظفين للابتكار في منظمة العمل الدولية.

مصادر النتيجة ألف: لوحة نتائج العمل اللائق؛ قاعدة البيانات ILOSTAT؛ صفحات الويب لمنظمة العمل الدولية؛ التقارير الرائدة الصادرة عن منظمات متعددة الأطراف؛ لوحة معلومات اتصالات منظمة العمل الدولية؛ مذكرات التفاهم مع الشركاء الخارجيين والتقارير من مبادرات التدريب.

مصادر النتيجة باء: قرارات مجلس الإدارة؛ نظام إدارة الاجتماعات الرسمية؛ التقارير المالية والبيانات المالية الموحدة المدققة؛ تقرير رئيس مراجعي الحسابات الداخليين؛ إطار إدارة مخاطر المنشآت؛ تقرير بشأن التقييم السنوي لمنظمة العمل الدولية.

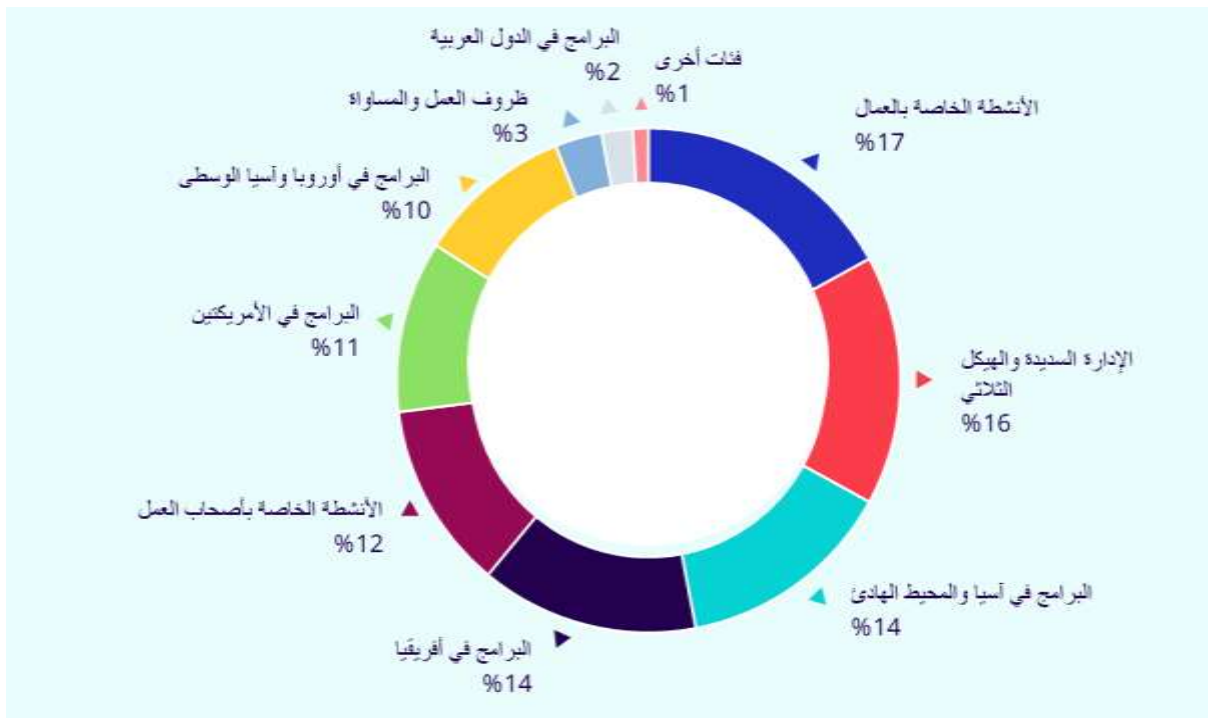
مصادر النتيجة جيم: مخزون المعلومات بشأن البرامج القطرية للعمل اللائق؛ تقارير المكاتب القطرية لمنظمة العمل الدولية؛ تقارير مالية؛ مقاييس وتحليلات الموارد البشرية لمنظمة العمل الدولية؛ جرد غازات الدفينة لمنظمة العمل الدولية؛ تقرير عن مشروع تجديد المبنى.

◀ الملحق الخامس

بيانات مالية مفصلة

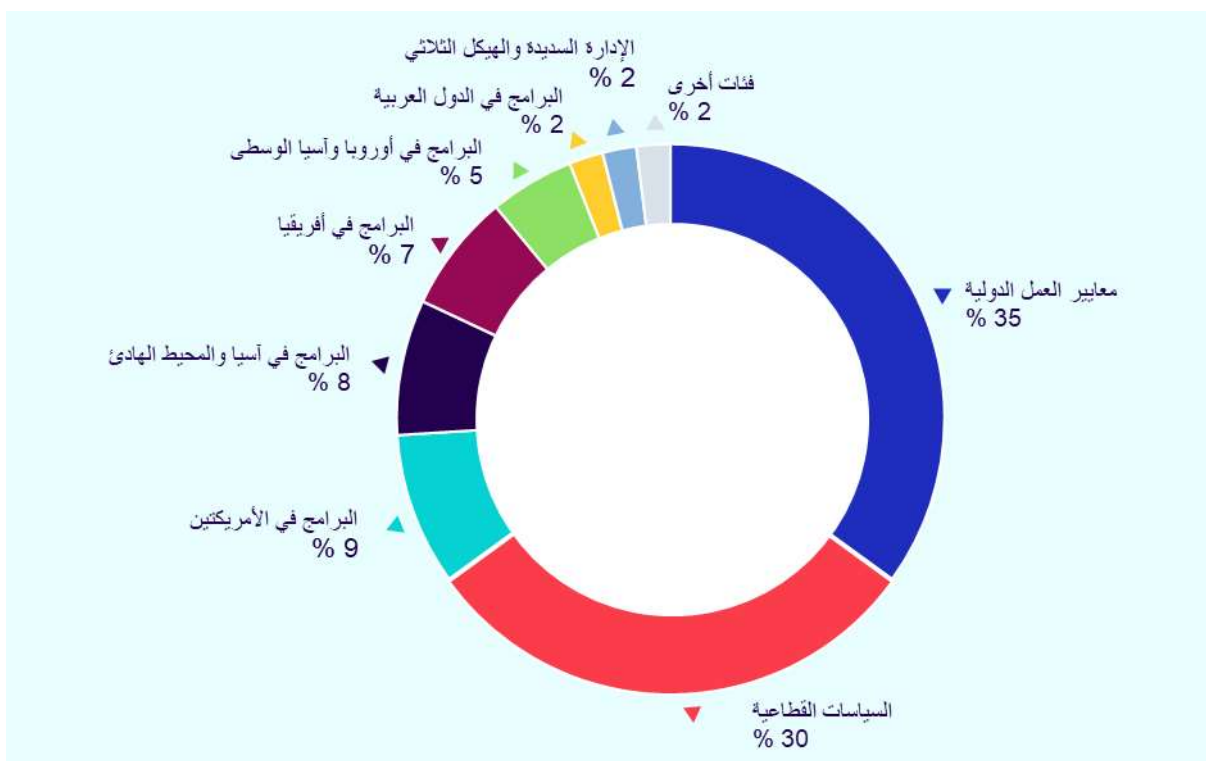
تبين الأشكال التالية، بحسب النتيجة السياسية، نسبة المساهمة في مجموع إنفاق إدارات منظمة العمل الدولية في المقر والبرامج في الأقاليم الخمسة لمنظمة العمل الدولية، مقيسة بالوقت الذي أنفقه كل موظف في الميزانية العادية في الفئة المهنية الدولية على العمل التقني والتحليلي والخدمات المتصلة بكل نتيجة من النتائج السياسية الثماني^١. وهذا قياس مهم للمساهمة في الإنفاق نظراً إلى أن تكاليف الموظفين تمثل ٧٠ في المائة من مجموع موارد الميزانية العادية.

◀ الشكل خامساً - ١: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ١

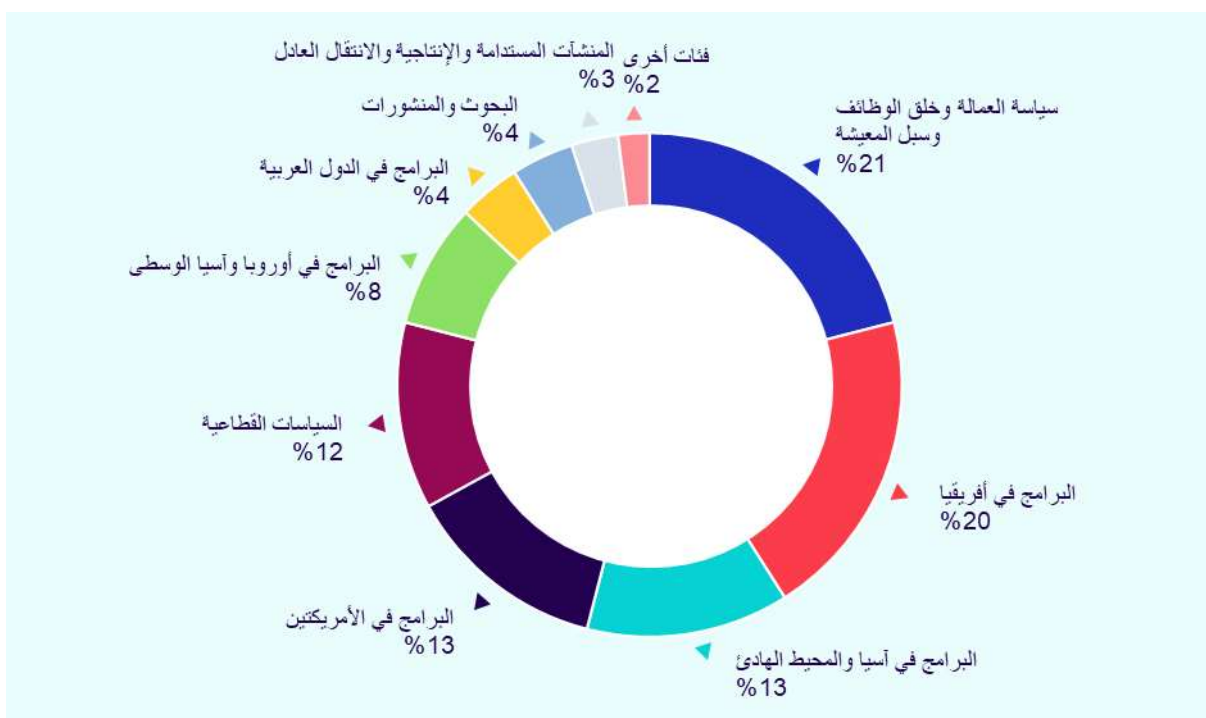


^١ تضم فئة "فئات أخرى" الإدارات والبرامج الإقليمية التي تساهم بأقل من ٢ في المائة من إجمالي الإنفاق حسب النتيجة.

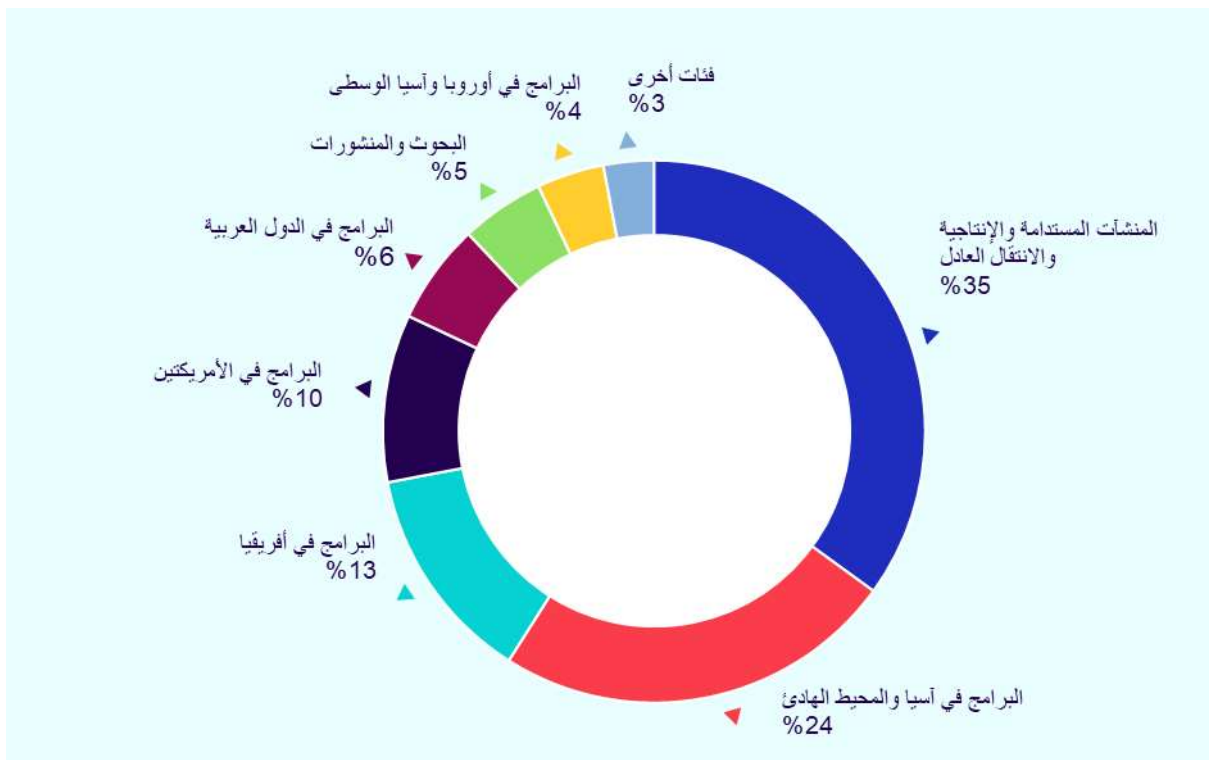
الشكل خامساً - ٢: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٢



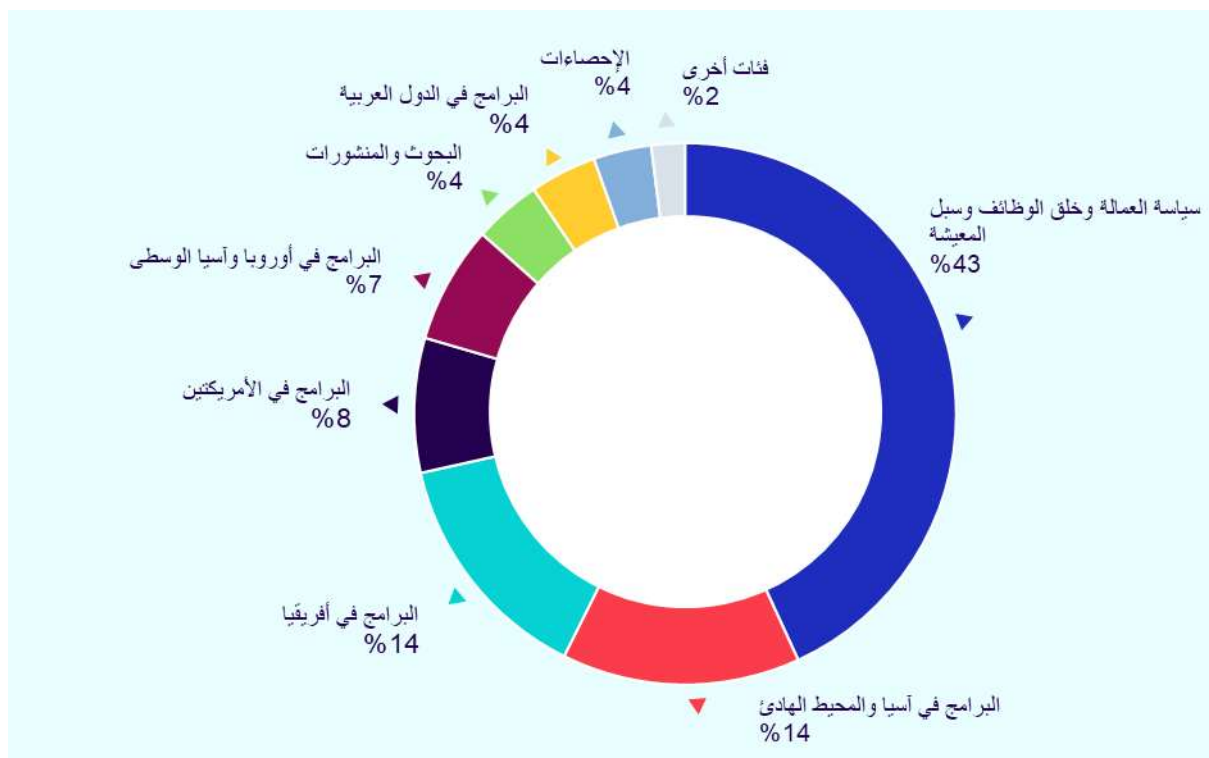
الشكل خامساً - ٣: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٣



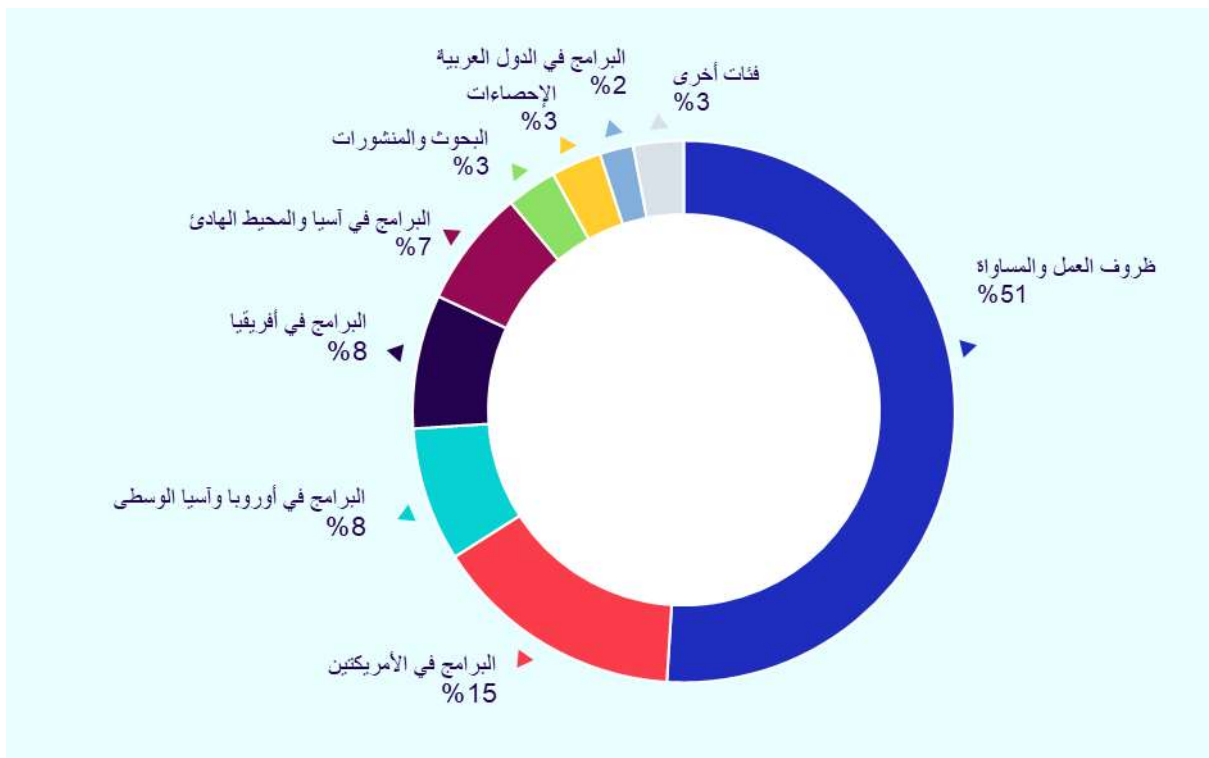
الشكل خامساً - ٤: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٤



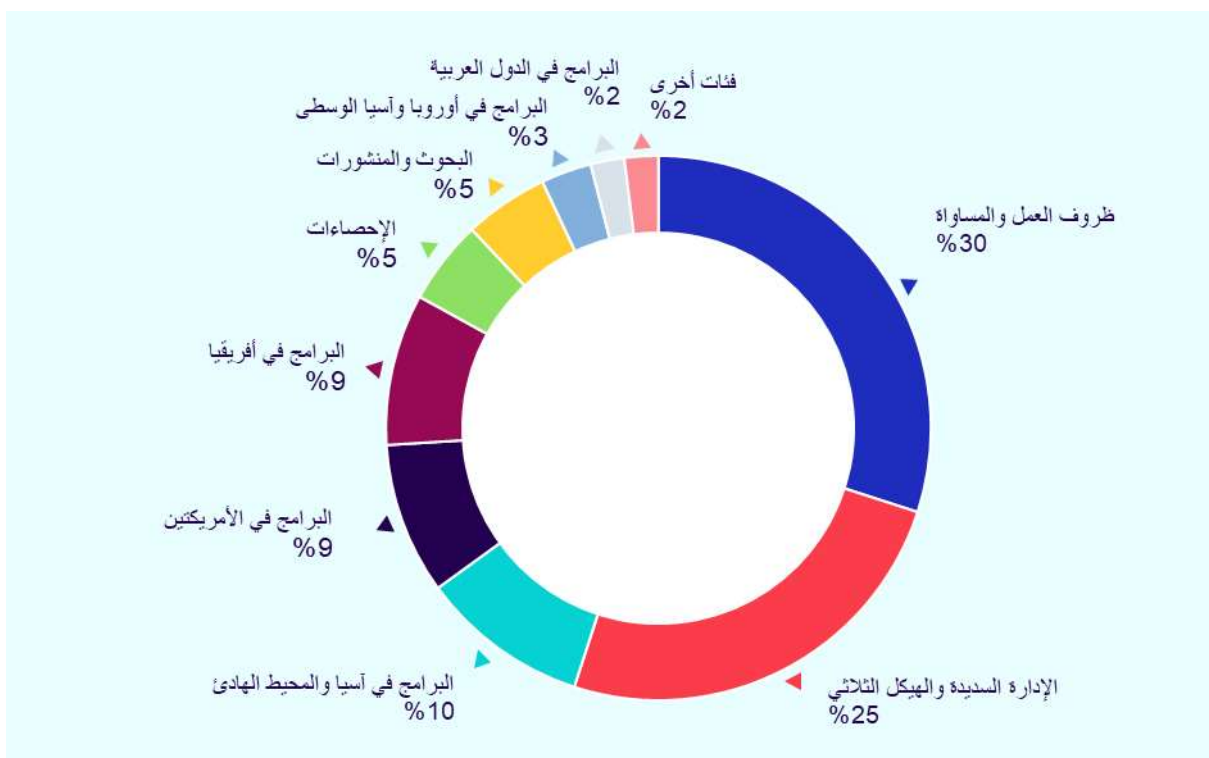
الشكل خامساً - ٥: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٥



الشكل خامساً - ٦: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٦



الشكل خامساً - ٧: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٧



الشكل خامساً - ٨: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٨

