

مجلس الإدارة

الدورة 352، جنيف، 28 تشرين الأول/أكتوبر - 7 تشرين الثاني/نوفمبر 2024

PFA

قسم البرنامج والميزانية والإدارة

جزء البرنامج والميزانية والإدارة

التاريخ: ٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٤

الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

الاستعراض التمهيدي لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

غرض الوثيقة

مجلس الإدارة مدعو إلى إبداء تعليقاته على المعلومات الأولية بشأن مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ وتوفير الإرشادات للمكتب من أجل تقديم المقترحات إلى دورته ٣٥٣ (آذار/مارس ٢٠٢٥).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية: جميع النتائج.

الانعكاسات السياسية: من شأن التوجيه المقدم من مجلس الإدارة أن يرشد عملية إعداد مقترحات المدير العام بشأن البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧.

إجراء المتابعة المطلوب: سيبحث مجلس الإدارة في دورته في آذار/مارس ٢٠٢٥، مقترحات المدير العام بشأن البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة البرمجة الاستراتيجية والإدارة.

الوثائق ذات الصلة: البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥؛ الوثيقة GB.350/PFA/1(Rev.1)؛ الوثيقة GB.352/INS/21/1؛ الوثيقة GB.352/INS/3/1؛ الوثيقة GB.352/INS/3/2؛ الوثيقة GB.352/INS/4؛ الوثيقة GB.352/PFA/1؛ الوثيقة GB.352/PFA/3؛ الوثيقة GB.352/PFA/9

المحتويات

الصفحة

٥	أولاً - مقدمة
٦	ثانياً - برنامج من أجل تسريع وتيرة توفير العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق
٨	إعداد النتائج السياسية
٨	الإدماج والتكيف
٨	زيادة التركيز على الرقمنة
٨	إعداد نتائج اتساق السياسات
٩	إعداد النتائج التمكينية
١٠	ثالثاً - النتائج السياسية
١٠	النتيجة ١: إجراءات معيارية مُحكمة ومحدثة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية
١٠	الاستراتيجية
١١	محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧
١٥	النتيجة ٢: هيئات مكونة ثلاثية قوية وتمثيلية ومؤثرة وحوار اجتماعي فعال وإدارة سديدة لأسواق العمل
١٥	الاستراتيجية
١٦	محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧
٢٠	النتيجة ٣: عمالة كاملة ومنتجة بوصفها سبيلاً إلى العدالة الاجتماعية
٢٠	الاستراتيجية
٢١	محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧
٢٥	النتيجة ٤: المنشآت المستدامة والقدرة التنافسية ونمو الإنتاجية من أجل العمل اللائق
٢٥	الاستراتيجية
٢٦	محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧
٣٠	النتيجة ٥: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع
٣٠	الاستراتيجية
٣١	محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧
٣٣	النتيجة ٦: الحماية في العمل للجميع
٣٣	الاستراتيجية
٣٤	محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧
٣٨	النتيجة ٧: الحماية الاجتماعية الشاملة
٣٨	الاستراتيجية
٣٩	محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧
٤١	النتيجة ٨: الرقمنة من أجل العمل اللائق والعدالة الاجتماعية
٤١	الاستراتيجية
٤٢	محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

٤٥	رابعاً - نتائج اتساق السياسات
	النتيجة ٩: الإجراءات المتكاملة والمتسقة لتحقيق العمل اللائق من خلال إضفاء السمة المنظمة
٤٥	والانتقال العادل وسلاسل التوريد والإمداد وإدارة الأزمات
٤٥	الاستراتيجية
٤٦	محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧
٤٩	النتيجة ١٠: تحسين اتساق السياسات ومضاعفة العمل من أجل الوصول إلى العدالة الاجتماعية
٤٩	الاستراتيجية
٥٠	محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧
٥٣	خامساً - النتائج التمكينية
٥٣	النتيجة ألف: زيادة المعارف وتحسين التواصل والشراكات والمنصات بهدف تشجيع الابتكار وتنمية القدرات
٥٣	الاستراتيجية
٥٤	محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧
٥٦	النتيجة باء: تحسين الإدارة السديدة والإشراف
٥٦	الاستراتيجية
٥٧	محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧
٥٨	النتيجة جيم: إدارة فعالة وناجعة وموجهة نحو النتائج ومتسمة بالشفافية
٥٨	الاستراتيجية
٥٩	محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧
٦١	سادساً - الخطوات المقبلة

◀ أولاً - مقدمة

١. جرى تصميم البرنامج المقترح للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ من أجل تسريع وتيرة العمل التحويلي المتعلق بالعدالة الاجتماعية وحفز العمالة المنتجة وضمان العمل اللائق للجميع في عالم يتسم بإحراز تقدم ملحوظ ويواجه تحديات مستمرة في أن معاً. وبالرغم من انتعاش أسواق العمل والعمالة على الصعيد العالمي وعودتها إلى مستويات ما قبل جائحة كوفيد-١٩، لا يزال مليارات الأشخاص - لا سيما في البلدان النامية - يكافحون من أجل الظفر بسبل عيش ملائمة وظروف عمل لائقة.
٢. وتؤدي الأنماط المتغيرة للعولمة والمنافسة الجيوسياسية والتقدم التكنولوجي وتغير المناخ والتحول الديمغرافية إلى إتاحة فرص غير مسبوقة للنمو والابتكار، كما أنها تحمل معها احتمال مقاومة أوجه عدم المساواة. ويمكن لهذه التحولات إما أن تحسّن مستوى المعيشة أو أن تفاقم الفقر والتمييز والاستبعاد. ولا يزال الالتزام العالمي بتحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول عام ٢٠٣٠ التزاماً راسخاً، إلا أن التقدم المحرز في هذا المجال قد تعرّض. وبات تسريع وتيرة العمل حاسماً الآن أكثر من أي وقت مضى. والسعي إلى تحقيق العدالة الاجتماعية هو تطلع عالمي، يناصره التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية ("التحالف")، الذي يوحد البلدان والشركاء ضمن النظام متعدد الأطراف. ولا بدّ من تحقيق هذا الطموح من أجل استعادة الثقة العامة في المؤسسات العالمية والوطنية وضمان التنمية المنصفة والمستدامة للجميع.
٣. وتستند المقترحات إلى الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩ وتهدف إلى تفعيلها^١ وهي خطة ترسم مسار المنظمة في اتجاه تحقيق الإنجاز المحوري في عام ٢٠٣٠. وتستند الخطة الاستراتيجية جذورها من دستور منظمة العمل الدولية ومن الإعلانات الأربعة البارزة الصادرة عنها^٢ وتتوخى الخطة الاستراتيجية أن تكون منظمة العمل الدولية منارة للتجديد من أجل تهيئة عقد اجتماعي قائم على تحقيق العدالة الاجتماعية والعمل اللائق للجميع، من خلال تمكين هيئاتها المكونة وشركائها سعيًا إلى ما يلي:

 - تعزيز المؤسسات من أجل إدارة سديدة شاملة وفعالة في العمل استناداً إلى معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي؛
 - تعزيز الاستراتيجيات من أجل تحقيق عمالة كاملة ومنتجة ومختارة بحرية ومنشآت مستدامة توفر العمل اللائق؛
 - تحسين المساواة والحماية في العمل؛
 - ضمان اتساق السياسات والانتقالات العادلة للمنشآت والعمال أثناء إدارة التحولات الهيكلية في عالم العمل.

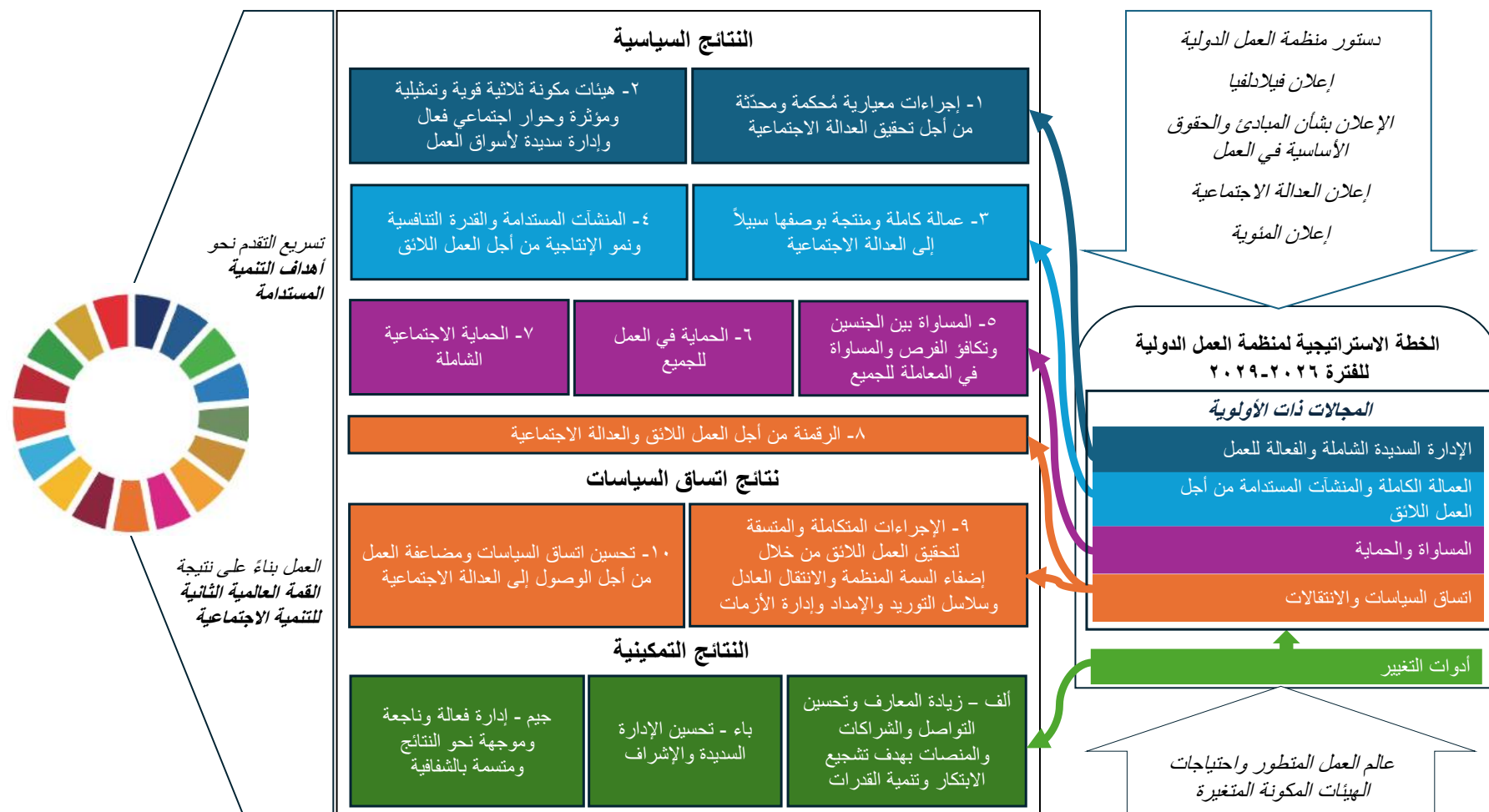
٤. وتسلط الخطة الاستراتيجية الضوء على عوامل التغيير اللازمة لإحراز تقدم في تحقيق هذه الأولويات، بما في ذلك: تعزيز قيادة منظمة العمل الدولية والشراكات في مجال العدالة الاجتماعية والعمل اللائق؛ تعزيز إدارة المعارف والتوعية وتنمية القدرات؛ تحسين إدارة الموارد بغية تحقيق أكبر النتائج.
٥. وتمشياً مع الخطة الاستراتيجية، فإن المقترحات مصاغة في إطار الالتزامات الناشئة عن القرارات والمقررات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة. وهي تضم عمليات وضع المعايير المتعلقة بالأخطار البيولوجية واقتصاد المنصات، التي ستجري في عامي ٢٠٢٦ و٢٠٢٧، وتأخذ في الاعتبار التوصيات المستمدة من التقييمات والدروس المستخلصة من تنفيذ البرامج السابقة، وتجسّد نهجاً مُحكماً في التعاون الإنمائي الذي يمثل جزءاً لا يتجزأ من دعم الهيئات المكونة بناءً على احتياجاتها وأولوياتها. وتهدف المقترحات أيضاً إلى ضمان أن تتمتع منظمة العمل الدولية بالقدرة على الاضطلاع بدور ريادي في متابعة نتائج مؤتمرات القمة العالمية الرئيسية، لا سيما مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية المزمع انعقاده في عام ٢٠٢٥، والعمليات الحكومية الدولية الأخرى ذات الصلة بعالم العمل. ومن خلال التحالف، ترمي هذه الريادة إلى تسريع وتيرة التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة وضمان اتساق السياسات ورفع مستوى الزخم العالمي من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق، وبالتالي تعزيز أواصر التعاون الدولي ودعم الهيئات المكونة الثلاثية.

^١ الوثيقة GB.352/PFA/1

^٢ الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية (١٩٤٤) ("إعلان فيلادلفيا")؛ إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته (١٩٩٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢؛ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢؛ إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (٢٠١٩).

◀ ثانياً - برنامج من أجل تسريع وتيرة توفير العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق

٦. تجسد المجالات الأربعة ذات الأولوية الواردة في الخطة الاستراتيجية رؤية راسخة تتمثل في عقد اجتماعي متجدد. وترسي هذه الأولويات الأسس التي يقوم عليها برنامج شامل مكون من ثماني نتائج سياسية ونتيجتين بشأن اتساق السياسات وثلاث نتائج تمكينية (انظر الشكل).



إعداد النتائج السياسية

٧. في إطار العملية الرامية إلى الموافقة على البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، قدّم مجلس الإدارة توجيهات مستقبلية بشأن تحديد اتجاه النتائج السياسية ونطاقها ومحتواها في فترة السنتين تلك. وستبقى هذه النتائج ذات أهمية في فترة السنتين ٢٠٢٦-٢٠٢٧. وعليه، فإنّ المقترحات تستند إلى التقدم المحرز حتى الآن وتُدخل تكيفات تدفعها الحاجة إلى العمل بعزم وسرعة من أجل المضي قدماً في السعي نحو تحقيق العدالة الاجتماعية والتصدي للتحديات الناشئة وزيادة تأثير منظمة العمل الدولية وتحقيق نتائج أكبر وقّعاً. وعلى وجه الخصوص، تهدف المقترحات إلى تسريع وتيرة الدعم المقدم من منظمة العمل الدولية إلى جميع الدول الأعضاء لتلبية للدعوة الواردة في إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (٢٠١٩) (إعلان المؤوية) إلى اعتماد سياسات "تستجيب للتحديات والفرص المطروحة في عالم العمل وذات الصلة بالتحول الرقمي للعمل".

الإدماج والتكيف

٨. استناداً إلى الزخم الناشئ عن تنفيذ البرنامج للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، صُممت النتائج السياسية من ١ إلى ٧ لدعم الهيئات المكونة في وضع وتكييف سياسات ترمي إلى النهوض بالعدالة الاجتماعية واستحداث العمل اللائق ومواجهة التحديات المستمرة والناشئة المرتبطة ببرنامج العمل اللائق.

٩. والاستراتيجية المتبعة من أجل تحقيق هذه النتائج تدمج متابعة الاستنتاجات التي اعتمدها المؤتمر في دوراته الأخيرة، لا سيما الاستنتاجات المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل واقتصاد الرعاية والانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً والتلمذة الصناعية الجيدة وحماية العمال والعنف والتحرش في العمل. كما أنها تعزز الإجراءات الرامية إلى وضع أطر شاملة للسياسات المؤاتية للعمالة تفضي إلى نمو الإنتاجية والمنشآت المستدامة من أجل تحقيق العمل اللائق. ومن الضروري لتحقيق جميع هذه النتائج اعتماد تدابير هادفة من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين وتلبية الاحتياجات التي تنفرد بها الفئات السكانية التي تعاني من أوضاع استضعاف والتي غالباً ما تواجه الاستبعاد والتمييز لأسباب متعددة ومتداخلة.

زيادة التركيز على الرقمنة

١٠. بات التغيير التكنولوجي، والرقمنة على وجه الخصوص، يعيد رسم معالم عالم العمل وينشئ مشاريع ووظائف جديدة ولكنه يؤثر أيضاً على نوعية الوظائف وعلاقات الاستخدام، مما قد يؤدي إلى تخلف جزء من القوى العاملة عن الركب. وإدراكاً للحاجة الماسة إلى تعزيز عمل منظمة العمل الدولية في هذا المجال الرئيسي، فإنّ المقترحات تتضمن نتيجة سياسية جديدة ٨، تهدف إلى ضمان ألا تكون التحولات الرقمية منصفة وشاملة فحسب، بل أن تكون أيضاً بمثابة قوة فعالة من أجل توليد العمل اللائق للجميع.

١١. وتهدف الاستراتيجية الرامية إلى تحقيق هذه النتيجة إلى تعزيز قاعدة معارف منظمة العمل الدولية المتعلقة بالتحولات الرقمية وتعزيز القدرة الداخلية للمنظمة على تقديم خدمات منسقة ودعم قوي للهيئات المكونة التي تتعامل مع مشهد الرقمنة والتقدم التكنولوجي الأخذ في التطور بخطى متسارعة في عالم العمل. وهي تستند إلى البحوث والمبادرات التي بدأ تنفيذها في فترات السنتين السابقة وتأخذ في الاعتبار العمليات المعيارية والسياسية الجارية، بما في ذلك المناقشات المنعقدة في المؤتمر بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات والميثاق الرقمي العالمي الذي اعتمده مؤتمر القمة المعني بالمستقبل في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٤.

إعداد نتائج اتساق السياسات

١٢. إنّ إحراز تقدم مستدام نحو تحقيق عقد اجتماعي متجدد قائم على العدالة الاجتماعية والعمل اللائق، يتطلب مشاركة العديد من أصحاب المصلحة ووضع نهج سياسات متناغمة ومتسقة. كما أنه يستلزم تعزيز الثقة في تعددية الأطراف وزيادة التضامن من أجل تسريع تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (خطة عام ٢٠٣٠) ومتابعة نتائج مؤتمرات القمم العالمية المتعلقة بعالم العمل متابعة فعالة.

١٣. وتهدف النتيجتان المتعلقتان باتساق السياسات (النتيجتان ٩ و ١٠) في هذه المقترحات إلى تعزيز جهود التنسيق ضمن منظمة العمل الدولية وفي المنظمات الأخرى متعددة الأطراف. وترمي هاتان النتيجتان، عن طريق دعم أوجه التآزر، إلى تحقيق نتائج ذات قدر أعلى من التأثير والاستدامة على المستويات العالمية والإقليمية والقطرية.

١٤. ويتسم نشاط منظمة العمل الدولية في هذا المجال بأهمية بالغة من أجل الدفع قدماً بجميع النتائج السياسية وسيركز على ما يلي:

- تقديم دعم منسق ومتكامل وقائم على الأدلة ومتعدد الأبعاد للهيئات المكونة فيما يتعلق بإضفاء السمة المنظمة والانتقال العادل وسلاسل التوريد والإمداد وإدارة الأزمات، بما في ذلك عن طريق توحيد برامج العمل ذات الأولوية المقررة في فترة السنتين ٢٠٢٤-٢٠٢٥؛

- تعزيز فهم مشترك للدور الحيوي الذي تؤديه العدالة الاجتماعية والعمل اللائق في تجديد العقد الاجتماعي وتحقيق التنمية المستدامة بغية حفز اتساق العمل ضمن النظام متعدد الأطراف وتحسين الدعم المقدم لتحقيق أولويات الهيئات المكونة، من خلال التحالف والتوعية الاستراتيجية في المنتدى العالمية والمبادرات الرئيسية متعددة أصحاب المصلحة مثل المسرع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل ("المسرّع العالمي").

١٥. وتسترشد المقترحات المتعلقة بهاتين النتيجتين بالدروس المستخلصة من تنفيذ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. وهي تشير إلى أن تحقيق اتساق السياسات على المستوى متعدد الأطراف وتحسين التنسيق في مجالات السياسات الشاملة يتطلب استراتيجيات متميزة ومقاييس محددة من أجل قياس النجاح على نحو دقيق. ومن شأن وجود نتيجة تركز بالتحديد على العمل متعدد الأطراف من أجل اتساق السياسات أن يعزز إطلالة جهود منظمة العمل الدولية وتنسيقها وتأثيرها من أجل تسريع وتيرة التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وسيحقق ذلك من خلال تعزيز عقد اجتماعي متجدد والاستفادة من التحالف والدفع قدماً بالمسرّع العالمي، تمثيلاً مع نتائج مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية.

إعداد النتائج التمكينية

١٦. بغية تنفيذ البرنامج بحيث يحدث تغييراً ذا تأثير في السياسات والنتائج، بما يتماشى مع الروافع المبينة في الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩، تهدف النتائج التمكينية الثلاث المقترحة (ألف وباء وجيم) إلى تعزيز ريادة منظمة العمل الدولية في تصدّر الجهود الرامية إلى تحقيق العدالة الاجتماعية بوصفها هدفاً عالمياً. وتضع هذه النتائج منظمة العمل الدولية في مكانة متميزة باعتبارها مركزاً للامتياز في مجال المعارف والتوعية بشأن جميع القضايا المرتبطة بعالم العمل، إلى جانب تعزيز كفاءة وفعالية عمليات وممارسات الإدارة السديدة والإشراف والإدارة. وتستند المقترحات للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ إلى الاستراتيجيات السابقة وتسترشد أيضاً بمبادرة "الأمم المتحدة ٢٠٣٠" وتسعى إلى تحويل منظمة العمل الدولية إلى منظمة أكثر مرونة وتنوعاً واستجابة وتأثيراً. وستدعم هذا التحول الخبرة في البيانات والابتكار والرقمنة والاستشراف الاستراتيجي والعلوم السلوكية.

^٣ مبادرة الأمم المتحدة ٢٠٣٠ هي مبادرة أطلقتها الأمم المتحدة من أجل تعزيز الخبرة والثقافة التنظيميتين في خمسة مجالات رئيسية هي: البيانات والرقمنة والابتكار والاستشراف والعلوم السلوكية ("عوامل التغيير الخمسة").

◀ ثالثاً - النتائج السياسية

النتيجة ١: إجراءات معيارية مُحكمة ومحدثة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية

الاستراتيجية

١٧. لا يزال وضع معايير العمل الدولية وترويجها والتصديق والإشراف عليها أمراً أساسياً لتنفيذ مهمة منظمة العمل الدولية. ويدعم عمل المنظمة المعياري تعزيز العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق باتباع نهج متمحور حول الإنسان، وبالتالي فإنه ركيزة أساسية تستند إليها رؤية العقد الاجتماعي المتجدد.

١٨. وبغية تسريع وتيرة التقدم نحو تحقيق التنمية المستدامة، ستعمل منظمة العمل الدولية على تمكين الهيئات المكونة من السعي إلى الامتثال بشكل كامل لجميع الصكوك التي تعزز حقوق الإنسان في العمل وتحميها. ووفقاً للاستنتاجات المتعلقة بالمناقشة المتكررة الثالثة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التي اعتمدها المؤتمر في دورته ١١٢ (٢٠٢٤)، واستناداً إلى المعلومات القطرية المستقاة من استعراض التقارير السنوية في إطار متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢، ستقدم منظمة العمل الدولية الدعم إلى هيئاتها المكونة في مواجهة التهديدات الماثلة أمام الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والتي تضر بعلاقات العمل السليمة وثقافة مخاطر عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز وظروف العمل الخطرة. وستعمل المنظمة على استثارة الوعي بالدور المحوري الذي تؤديه المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في تحسين الإنتاجية والنمو الشامل واستحداث الوظائف والانتقال إلى السمة المنظمة.

١٩. وتوخياً لضمان أن تظل معايير العمل الدولية مواكبة للظروف المعاصرة التي تواجه الحكومات وأصحاب العمل والعمال، ستواصل منظمة العمل الدولية دعم العمل الجاري الذي يؤديه الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير (الفريق العامل الثلاثي) وستكثف الدعم المقدم إلى هيئاتها المكونة في مجال إدماج جميع قرارات مجلس الإدارة في الاستراتيجيات الوطنية والإقليمية والقطاعية وفي أولويات التنمية المحددة في أطر التعاون.

٢٠. ومن شأن نظام إشراف ذي حجية أن يدعم الامتثال لمعايير العمل الدولية. وستقوم منظمة العمل الدولية بتيسير استكمال خطة عمل مجلس الإدارة بشأن تعزيز نظام الإشراف ووضع ترتيبات مبسطة من أجل تحديث تقديم التقارير. وعلى المستوى القطري، ستقدم منظمة العمل الدولية المساعدة المستمرة من أجل دعم التطبيق الفعال للمعايير وفقاً لتعليقات هيئات الإشراف، بما في ذلك على المستوى القطاعي، وكذلك عن طريق استخدام آليات الحوار الاجتماعي المعززة في معالجة النزاعات المعيارية.

٢١. ومن شأن متابعة القرار المتعلق بالانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع، الذي اعتمده المؤتمر في دورته ١١١ (٢٠٢٣)،^٤ والقرارات المتعلقة بالمناقشة المتكررة الثالثة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وبالعامل اللائق وباقتصاد الرعاية، التي اعتمدها المؤتمر في دورته ١١٢ (٢٠٢٤)،^٥ أن ترشد الإجراءات المعيارية الممكنة بغية دعم التحولات الديمغرافية والبيئية والرقمية المفضية إلى تعزيز العمل اللائق والعدالة الاجتماعية، بما في ذلك عن طريق الإصلاحات الرامية إلى توفير حماية العمل والحماية الاجتماعية للجميع على نحو أكثر فعالية. وسوف يولي اهتمام خاص للمساواة بين الجنسين وتعزيز تطبيق معايير العمل الدولية التقنية من أجل حماية الفئات التي تعاني من أوضاع الاستضعاف والأشخاص الذين يواجهون الاستبعاد والتمييز، لا سيما عمال الاقتصاد غير المنظم والعمال المعرضون لخطر العنف والتحرش والأشخاص المعاقون والعمالون في مجال الرعاية، بما في ذلك العمال المهاجرون والعمال المنزليون والشعوب الأصلية وصيادو الأسماك والبحارة.

٢٢. وفي حال اعتماد معايير جديدة بشأن الحماية من المخاطر البيولوجية وبشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات، فسيجري الترويج لها بصورة نشطة. كما سيتواصل استكشاف الخيارات المعيارية وغير المعيارية بغية تسخير المنافع ومواجهة التحديات المحتمل أن تنشأ عن تطور التكنولوجيا والإدارة السديدة الاقتصادية العالمية، باعتبار ذلك متابعة لنتائج مؤتمر القمة المعني بالمستقبل المزمع عقده في عام ٢٠٢٤ ومؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية المزمع عقده في

^٤ الوثيقة GB.349/INS/3/3

^٥ الوثيقة GB.352/INS/3/1 والوثيقة GB.352/INS/3/2

عام ٢٠٢٥. كذلك، ستواصل منظمة العمل الدولية دعم هيئاتها المكونة في اختيارها بنود وضع المعايير المزمع إدراجها على جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي.

٢٣. وستستفيد منظمة العمل الدولية من "التحالف" في تعزيز التحالفات والإجراءات التي تركز على معايير العمل الدولية. وسيجري الحفاظ على النهج الثلاثي الذي تتبعه منظمة العمل الدولية، بالتوازي مع توسيع نطاق الشراكات مع منظومة الأمم المتحدة الإنمائية وآليات حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة والمنظمات الأخرى متعددة الأطراف والمؤسسات المالية الدولية التي تسعى إلى تعزيز سياسات العمل والضمانات الاجتماعية، ومع الشركاء الإنمائيين الذين يدعمون التجارة من أجل تحقيق التنمية المستدامة (مع التركيز بوجه خاص على الدول الأعضاء التي لم تعد في فئة "أقل البلدان نمواً") ومؤسسات حقوق الإنسان الإقليمية أو الوطنية. كما ستقدم منظمة العمل الدولية الدعم لإدراج حقوق العمال في العمل ضمن سياسات وممارسات العناية الواجبة على مستوى المنشآت.

محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

الحصيلة ١-١ زيادة قدرة الدول الأعضاء على تصديق معايير العمل الدولية

٢٤. ستواصل منظمة العمل الدولية دعم الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء، استناداً إلى مشاورات بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين، من أجل المضي قدماً في التصديق على معايير العمل الدولية بغية حماية العمال، مع مراعاة احتياجات المنشآت المستدامة والاحترام الكامل للقرارات السيادية. وتهدف الاستراتيجية، مراعية أيضاً الظروف الوطنية وأولويات التنمية، إلى زيادة قدرة الهيئات المكونة على التعهد بالالتزامات المتعلقة بالمعايير وتنفيذها بما يتماشى مع الاتجاهات الاستراتيجية والأولويات المؤسسية التي تحددها هيئات الإدارة السديدة في منظمة العمل الدولية. ويشمل ذلك التزام جميع الدول الأعضاء بإحراز تقدم نحو بلوغ التصديق العالمي على الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة وتنفيذها والنظر بشكل دوري، بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، في التصديق على أحدث المعايير التقنية المتعلقة بالأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللانق.

٢٥. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- إحراز تقدم نحو بلوغ التصديق العالمي على جميع الصكوك الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة، بما في ذلك الصكوك الأساسية التي حظيت بأقل عدد من التصديقات (اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) وبروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠) وكذلك نحو التصديق على الاتفاقيات التقنية المحدثة؛
- وضع استراتيجيات معيارية ترمي إلى زيادة التصديقات مع مرور الوقت والاستفادة الكاملة من الأولويات الوطنية المتعلقة بالتنمية المستدامة والحملات العالمية من أجل التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها في ظل الأنماط المتغيرة في عالم العمل والبرنامج التحويلي بشأن المساواة بين الجنسين والتكامل الاقتصادي الإقليمي والأولويات المواضيعية لدى التحالف^٦ والترتيبات التجارية والاستثمارية التفضيلية؛
- إجراء تحليلات للفجوات الموجودة في القوانين والممارسات الوطنية عند طلب الخدمات الاستشارية التقنية (فيما يتعلق بالخدمات الاستشارية التقنية المقدمة في إطار النتائج السياسية الأخرى)؛
- زيادة القدرة المؤسسية على المشاركة في المشاورات الثلاثية بشأن المسائل المتعلقة بالتصديق، لا سيما من خلال تقاسم خبرات الدول الأعضاء الأخرى وتقديم المشورة قبل التصديق فيما يتعلق بمشاريع قوانين ولوائح العمل والضمان الاجتماعي؛
- حشد الموارد لتسهيل التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها.

^٦ الأولويات المواضيعية هي: "١" معالجة انعدام المساواة والتمييز والاستبعاد؛ "٢" إعمال حقوق العمل باعتبارها من حقوق الإنسان وضمان كرامة الإنسان وتلبية الاحتياجات الأساسية؛ "٣" توسيع نطاق الوصول إلى فرص العمل المنتجة والمختارة بحرية والمنشآت المستدامة وزيادة القدرات على ذلك؛ "٤" توفير الحماية وبناء القدرة على الصمود؛ "٥" تعزيز الانتقالات العادلة والبعد الاجتماعي للتنمية المستدامة والتجارة والاستثمار؛ "٦" تعزيز مؤسسات الحوار الاجتماعي.

٢٦. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- الاستمرار في تسهيل مشاركة هيئاتها المكونة في اعتماد وتنفيذ توصيات الفريق العامل الثلاثي على جميع المستويات، رهناً بموافقة مجلس الإدارة؛
- دعم الدول الأعضاء في دراسة خطوات التصديق على معايير العمل الدولية ذات الصلة بالعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد وتطبيقها في القوانين والممارسات الوطنية، مع إيلاء اهتمام خاص للصكوك التي تجسد جميع المبادئ والحقوق الأساسية الخمسة في العمل واتفاقيات الإدارة السديدة؛
- التعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو) من أجل زيادة فرص استخدام تكنولوجيا المعلومات والتعلم عن بُعد لتلبية لاحتياجات الهيئات المكونة، مما يضمن الوصول إلى معلومات عملية وسهلة الاستخدام وبناء القدرات المتعلقة بالتصديق والإبلاغ والتطبيق الفعال؛
- توسيع نطاق الترويج لمعايير العمل الدولية المتعلقة بوجه خاص بالعقد الاجتماعي المتجدد والأولويات المواضيعية لدى التحالف، بما في ذلك اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢).

الحصيلة ٢-١ زيادة قدرة الهيئات المكونة على تحفيز الدول الأعضاء على تطبيق معايير العمل الدولية بصورة فعالة

٢٧. يستند تطبيق معايير العمل الدولية بصورة فعالة إلى قدرة الهيئات المكونة على المشاركة بفعالية في عمليات الإشراف. وبغية أن يكون نظام الإشراف ذا حجية، يجب أن يواصل مواكبة الوقائع والتحديات المجتمعية المتغيرة. وسيستمر تحديث نظام الإشراف في منظمة العمل الدولية بهدف تنفيذ القرارات التي اعتمدها مجلس الإدارة حتى يمكن وضع الالتزامات المعيارية بتحقيق العدالة الاجتماعية والعمل اللائق موضع التنفيذ الفعلي وإحراز تقدم قابل للقياس عن طريق نظام إبلاغ منتظم وحديث والتعاون الإنمائي بالشراكة مع كيانات أخرى في منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. وستواصل منظمة العمل الدولية مساعدة الدول الأعضاء في تحديد الخيارات القابلة للتطبيق من أجل سد الفجوات المعيارية التي حددتها هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية وتسوية النزاعات المتعلقة بتطبيق معايير العمل الدولية.

٢٨. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- متابعة التعليقات الواردة من هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بتطبيق معايير العمل الدولية، بما في ذلك في سياق البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة واستراتيجيات التنمية الوطنية؛
- استعراض مشاريع النصوص التنظيمية، استناداً إلى طلبات المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية، لا سيما تشريعات العمل والضمان الاجتماعي ولوائح العمل البحري والاتفاقات الدولية لهجرة اليد العاملة والضمان الاجتماعي، بهدف مواءمة هذه النصوص مع معايير العمل الدولية، بما في ذلك تعليقات هيئات الإشراف، مع مراعاة قانون العمل المقارن وتوجيهات الأمم المتحدة وضرورة الصياغة المراعية لقضايا الجنسين؛
- تعميم معايير العمل الدولية ومتابعة تعليقات هيئات الإشراف في أطر التنمية الوطنية، مع إيلاء اهتمام خاص للمساواة بين الجنسين والمعايير التي تجسد الفئات الخمس للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك في إطار الأولويات المواضيعية لدى التحالف؛

• المشاركة بفعالية في عملية الإشراف المنتظمة وفي الإجراءات الخاصة، بما في ذلك التوفيق في حال النزاعات باعتبار ذلك جزءاً من تفعيل إجراء الاحتجاجات بموجب المادة ٢٤ من دستور منظمة العمل الدولية، تمثيلاً مع القرارات التي اتخذها مجلس الإدارة من أجل تعزيز منع النزاعات المتعلقة بالمعايير من خلال معالجة أسبابها الجذرية؛

- مراعاة لوائح العمل وإنفاذها في اتفاقات التجارة والاستثمار.

٢٩. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تسهيل عمل هيئات الإشراف وضمان متابعة توصياتها؛
- تيسير مشاركة هيئات الإشراف، عند الطلب، مع آليات حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة؛
- تسهيل قيام هيئات الإشراف بفحص مستمر لطرق عملها، بهدف دعم تحسينها بشكل متواصل؛

- استكمال تنفيذ خطة العمل المتعلقة بتعزيز نظام الإشراف عن طريق تحديث طرائق إعداد التقارير المنتظمة على النحو الذي قرره مجلس الإدارة وإتاحة المعلومات المتعلقة باللوائح والسياسات للجمهور؛
- تحسين وترويج اعتماد نهج قائم على البيانات المصنفة في تنفيذ العمل المعياري والاستمرار في تقديم تقارير سنوية عن المؤشر ٨-٨-٢ في أهداف التنمية المستدامة، المتعلقة بحقوق العمال، بالتوازي مع ضمان تكوين فهم أفضل لدى الهيئات المكونة وموظفي منظمة العمل الدولية على السواء للمنهجية الأساسية لهذا المؤشر وترميزه.

الحصيلة ٣-١ زيادة قدرة الهيئات المكونة والشركاء وأصحاب المصلحة على المشاركة في العمل المعياري

٣٠. إن بناء قدرة الهيئات المكونة الثلاثية على المشاركة بصورة كاملة وفعالة في جميع مراحل الدورة المعيارية، بما في ذلك وضع المعايير، أمر بالغ الأهمية لتحقيق أكبر أثر للمعايير على حياة الناس، بما في ذلك من خلال المتابعة الفعالة لتوصيات الفريق العامل الثلاثي. وبغية تعزيز اتساق السياسات في النظام متعدد الأطراف، يتعين على منظمة العمل الدولية أيضاً تشجيع ملكية معايير العمل الدولية على المستوى الوطني وبناء قدرات الهيئات المكونة والشركاء وأصحاب المصلحة الآخرين بغية استخدامها وتطبيقها في سياق إدارة الأزمات المتعددة والانتقالات المعقدة والسعي في الوقت ذاته نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة، لا سيما من خلال المشورة التقنية والتواصل وتقاسم المعارف واستثارة الوعي.

٣١. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- إجراء مشاورات ثلاثية على نحو منتظم وفعال بشأن جميع المسائل المتعلقة بالمعايير، بما في ذلك متابعة قرارات مجلس الإدارة المتعلقة بآلية استعراض المعايير، وفقاً لاتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)؛
- المشاركة بنشاط في عمليات وضع المعايير، لا سيما فيما يتعلق بتقديم الردود على الاستبيانات بشأن البنود المدرجة في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي والتعليق على النصوص المقترحة التي سيناقشها المؤتمر؛
- تسهيل المشاورات الإقليمية وتقاسم المعارف بشأن جميع المسائل المتعلقة بالمعايير، عند الطلب؛
- المشاركة مع نظام الإشراف بأسلوب فعال وفي الوقت المناسب، بما في ذلك عن طريق تقديم تقارير منتظمة من جانب الحكومات وتقديم الملاحظات من جانب الشركاء الاجتماعيين؛
- إجراء استعراضات شاملة لسجل التصديق بحيث تضمن في التعهدات المتخذة أن: تجسد الالتزام بجميع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، لا سيما الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية؛ تقدم دعماً مناسباً للبرنامج التحويلي من أجل المساواة بين الجنسين؛ تنفذ توصيات مجلس الإدارة فيما يتعلق بآلية استعراض المعايير؛ تشمل الأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق؛ تغطي العمال بالحماية التي يحتاجون إليها، مع مراعاة احتياجات المنشآت المستدامة.

٣٢. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- الدفع قديماً بالفحص الثلاثي الذي يجريه الفريق العامل الثلاثي على مجموعة المعايير الحالية، بغية استكماله بحلول عام ٢٠٢٨؛
- مواصلة تيسير الحوار الثلاثي بشأن سياسة معايير العمل الدولية ووضع خيارات من أجل مبادرات محتملة تكمل مجموعة معايير العمل الدولية كي تواكب عالم العمل المتغير والتحديات الماثلة أمام سلاسل التوريد والإمداد العابرة للحدود والفجوات في التنفيذ والظروف الوطنية، سواء عن طريق اتخاذ تدابير معيارية جديدة أو تنقيح التدابير الحالية، أم عن طريق وضع مبادئ توجيهية وأدوات إضافية؛
- مواصلة تعزيز الشراكات والتحالفات مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى وشركاء التنمية (بما في ذلك التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي) والمؤسسات المالية الدولية بغية دعم الهيئات المكونة في جهودها المبذولة من أجل إنفاذ المعايير، بما في ذلك تعليقات هيئات الإشراف مع إيلاء اهتمام خاص لجميع الفئات الخمس للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، لا سيما في إطار الأولويات المواضيعية لدى التحالف؛
- تيسير تبادل الممارسات الجيدة فيما يتعلق بالآليات التنظيمية وغير التنظيمية التي تستخدمها الهيئات المكونة من أجل تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد وتأثيرها المحتمل، وكذلك التعليقات التي أبدتها هيئات الإشراف في هذا الصدد؛

- مواصلة تنمية قدرات الهيئات المكونة الثلاثية وأعضاء السلطة القضائية وأجهزة تفتيش العمل وهيئات تسوية المنازعات العمالية والمهنيين القانونيين وأصحاب المصلحة الآخرين، مثل الشركاء في التنمية والكيانات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة الإنمائية والمؤسسات المالية الدولية، بهدف المشاركة في النظام المعياري بالتعاون مع مركز تورينو.

الحصيلة ١-٤: زيادة قدرة الهيئات المكونة على الدفع قدماً بتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل واحترامها وتعزيزها بصورة فعالة

٣٣. أكدت استنتاجات المناقشة المتكررة الثالثة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التي اعتمدها المؤتمر في دورته ١١٢ (٢٠٢٤)، على مدى أهمية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في ضمان كرامة الإنسان ورفاهه، وعلى أنها أساس المجتمعات الشاملة والعادلة. وبغية الاستجابة للتحديات المعقدة والمستمرة التي تحول دون النهوض بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، لا سيما التهديدات التي تواجه الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية، ستنفذ منظمة العمل الدولية استراتيجية منقحة تركز على جميع المبادئ الأساسية، نظراً إلى طبيعتها المترابطة والمتداخلة والمتعاضدة. وستعزز الاستراتيجية بفضل خطة العمل بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (٢٠٢٤-٢٠٣٠) التي تركز على: الاقتصادات غير المنظمة والريفية؛ المنشآت وسلاسل التوريد والإمداد؛ أوضاع الأزمات والهشاشة؛ الانتقال العادل نحو اقتصادات مستدامة بيئياً للجميع؛ الاقتصاد الرقمي. وتجمع بين الإجراءات المتعلقة بالمعايير والبحوث وبناء القدرات وتقاسم المعارف وإبرام الشراكات وحشد الموارد والتعاون الإنمائي.

٣٤. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- تنفيذ سياسات واستراتيجيات وبرامج موحدة ومراعية لقضايا الجنسين من أجل معالجة الأسباب الجذرية الكامنة وراء العقوبات الماثلة أمام احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيزها وتحقيقها على نحو فعال، فضلاً عن الفجوات في التنفيذ التي حددتها هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك ما يتعلق باتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)؛
- وضع الاستراتيجيات والسياسات والتشريعات والبرامج والآليات المراعية لقضايا الجنسين وتمويلها وتنفيذها من أجل معالجة عمل الأطفال والعمل الجبري وأسبابهما الجذرية، في إطار البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري وغيره من البرامج الرائدة التي تنفذها منظمة العمل الدولية، ودعمًا للالتزامات التي تعهدت بها الهيئات المكونة والشركاء في التحالف.

٣٥. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إعداد وتجربة الأدوات والمبادئ التوجيهية وتقنيات القياس، باستخدام الذكاء الاصطناعي عند الاقتضاء، من أجل إجراء بحوث نوعية وكمية على جميع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك على طبيعتها المتعاضدة؛
- تعزيز اتساق السياسات العالمية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتقوية الانخراط في الشراكات العالمية والإقليمية، بما في ذلك التحالف ٧-٨ والمبادرة الإقليمية "إنهاء عمل الأطفال في أمريكا اللاتينية والكاريبي" ومبادرة التوظيف العادل وشبكات الأعمال العالمية؛
- دعم تنظيم المؤتمر العالمي السادس للقضاء على عمل الأطفال في عام ٢٠٢٦؛
- إجراء تقديرات عالمية بشأن العمل الجبري والرق المعاصر؛
- دعم حشد الموارد المتعلقة بتحقيق جميع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، رفقاً لجهود حشد الموارد الأخرى المبدولة بشأن مبادئ محددة.

الحصيلة ١-٥: زيادة قدرة الهيئات المكونة على تطبيق معايير العمل الدولية القطاعية ومدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية والأدوات

٣٦. ثمة مجموعة كبيرة من التحديات الخاصة بكل قطاع، وهي تستدعي العمل من الناحية المعيارية والسياسية والبرنامجية على المستوى القطاعي. ولهذا السبب، تظل النهج القطاعية الرامية إلى النهوض بالعمل اللائق والمنشآت المستدامة ركيزة أساسية يستند إليها تحقيق العدالة الاجتماعية. وستساعد منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في تطبيق معايير العمل الدولية القطاعية والأدوات ذات الصلة بقطاعات اقتصادية محددة، بما في ذلك معالجة الآثار التحويلية الناجمة عن التغير الديمغرافي والبيئي والتكنولوجي، وضمان تحقيق أقصى إمكانات العمل اللائق.

٣٧. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- تطبيق معايير العمل الدولية القطاعية وتعزيزها بفعالية، بما في ذلك من خلال مدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية والأدوات، وترويج الاستنتاجات التي اعتمدها الاجتماعات الثلاثية القطاعية وأقرها مجلس الإدارة من أجل وضع السياسات والبرامج والمبادرات الأخرى التي تعالج التحديات والفرص القطاعية الماثلة أمام العمل اللائق والمحددة من خلال الحوار الاجتماعي؛
- تنفيذ سياسات قطاعية تراعي قضايا الجنسين وتسترشد بالأولويات الحكومية ومعايير العمل الدولية المعنية ويشارك فيها الشركاء الاجتماعيون؛
- إدماج المعايير والأدوات الخاصة بالقطاعات في خطط التنمية الوطنية والبرامج القطرية للعمل اللائق وأطر الأمم المتحدة للتعاون ومشاريع التعاون الإنمائي، مع صب تركيز خاص على القطاعات الأكثر خطورة وتعزيز بيانات العمل الآمنة والصحية.

٣٨. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إعداد مدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية والأدوات القطاعية التي تمكّن الهيئات المكونة من معالجة التحولات القطاعية وتعزيز الحوار الاجتماعي القطاعي عن طريق اجتماعات الخبراء والاجتماعات التقنية التي يطلب مجلس الإدارة عقدها؛
- دعم وتنظيم برامج بناء القدرات، بما في ذلك بمشاركة مركز تورينو، بهدف تطبيق معايير العمل الدولية ذات الصلة بالظروف القطاعية، مع مراعاة المساواة بين الجنسين وعدم التمييز؛
- تعزيز اتساق السياسات القطاعية بالتنسيق مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى والمنظمات متعددة الأطراف، بما في ذلك عن طريق التحالف، وعلى وجه الخصوص أي متابعة تتعلق بالمعايير للتوصيات الصادرة عن الفريق الرفيع المستوى للأمين العام للأمم المتحدة المعني بمهنة التدريس، على النحو الذي يقرره مجلس الإدارة؛
- تعزيز قاعدة المعارف القطاعية عن طريق البحوث ومواصلة تطوير واجهة بيانات قطاعية على شبكة الإنترنت من أجل استخدامها في تعزيز قدرات الهيئات المكونة ووضع السياسات القائمة على الأدلة.

النتيجة ٢: هيئات مكونة ثلاثية قوية وتمثيلية ومؤثرة وحوار اجتماعي فعال وإدارة سديدة لأسواق العمل

الاستراتيجية

٣٩. تتطلب الإدارة السديدة لأسواق العمل وجود منظمات قوية ومستقلة وتمثيلية لأصحاب العمل ولقطاع الأعمال وللعمال، إلى جانب نظم إدارة عمل فعالة ووفيرة الموارد، بما في ذلك مفتشيات العمل. وينبغي أن تكون الهيئات المكونة الثلاثية قادرة على قيادة عمليات تشاركية وشاملة من أجل تعزيز الديمقراطية في العمل. ومن شأن ضمان استقلالية الشركاء الاجتماعيين ومشاركتهم على جميع المستويات أن يدعم الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي الفعال والإدارة السديدة لأسواق العمل.

٤٠. وتؤدي منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال دوراً كبيراً في المجتمعات يدعم العمل المنتج واللائق وكذلك النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي. وعلى غرار ذلك، تمثل نظم إدارة العمل، بما في ذلك مفتشيات العمل، ركيزة أساسية تستند إليها التنمية المستدامة لأنها تستجيب للفرص والتحديات الناشئة في عالم العمل الأخذ في التطور من خلال دفع عجلة إصلاح سياسات وقوانين العمل وتعزيز الامتثال في مكان العمل ودعم مؤسسات وعمليات الحوار الاجتماعي. ويفضي الاضطلاع الكامل بهذه الأدوار في نهاية المطاف إلى تهيئة مجتمعات تنعم بقدر أكبر من السلام والقدرة على الصمود والشمولية.

٤١. وبالنظر إلى تسارع وتيرة التغيير في علامات العمل بالاقتران مع حالة عدم اليقين والهشاشة في الاقتصاد العالمي، فإنه من الضروري الاستفادة من نقاط القوة الفريدة التي تتمتع بها الهيئات المكونة الثلاثية بغية ضمان استجابات مستدامة لتحديات عالم العمل عن طريق الحوار الاجتماعي دون ترك أحد خلف الركب. وبالمثل، فإن تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية واستدامته يتطلبان وجود هيكل ثلاثي وحوار اجتماعي مؤثرين وفعالين من أجل ضمان مشاركة الهيئات المكونة بصورة نشطة وتمتعها بالملكية الفعلية بما يكفل تحقيق جميع النتائج.

٤٢. وتركز استراتيجية الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ على تعزيز مؤسسات الهيئات المكونة الثلاثية من أجل تمكينها من تلبية الاحتياجات المتغيرة لأصحاب العمل وللعمال تلبية أكثر فعالية. وعند ضمان مشاركة الشركاء الاجتماعيين، يمكن أن تشارك الهيئات المكونة الثلاثية بصورة فعالة وهادفة في الحوار الاجتماعي بجميع أشكاله، لا سيما عندما يجري دعمها عن طريق التدريب والمنتجات المعرفية. ويشمل ذلك الوصول إلى بيانات ومعلومات شاملة وجيدة النوعية ومحدثة عن سوق العمل والتمتع بالقدرة على استخدامها.

٤٣. وسيجري دعم الشركاء الاجتماعيين، باعتبارهم مؤسسات ديمقراطية تمثيلية، عن طريق مبادرات وأدوات تنمية القدرات المؤسسية من أجل تعزيز دورهم في المجتمع وفي سوق العمل والتكيف بفعالية مع التغيرات التحولية التي تنشأ حولهم والتأثير فيها. كما سيجري تعزيز الدور الريادي الذي تؤديه منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال وقدرتها الاستشرافية من أجل التصدي لتحديات سوق العمل الرئيسية والتمكّن من تنظيم العمل والاستجابة للتحديات التي تواجه الحوار الاجتماعي الفعال والإدارة السديدة لأسواق العمل والديمقراطية في العمل. وستعتمد الجهود المبذولة في هذه المجالات على النتائج المحققة في إطار البرنامج المخصص لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال، الذي جرى تمويله في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ من الحساب التكميلي للميزانية العادية.

٤٤. وسيجري تعزيز القدرة القانونية والمؤسسية لنظم إدارة العمل، بما في ذلك مفتشيات العمل، بغية تطوير أو تقوية الحوار الاجتماعي وتيسير وصول الجميع إلى قضاء العمل، مما يفضي بالتالي إلى تكوين علاقات عمل سليمة ومستدامة. وسيشمل ذلك تقديم الدعم من أجل استخدام البيانات والمعارف المكتسبة من خلال التكنولوجيا أو غيرها من الوسائل أفضل استخدام، بالاسترشاد بالاستنتاجات الناجمة عن الدراسة الاستقصائية العامة التي أجريت في عام ٢٠٢٤ بعنوان *إدارة العمل في عالم عمل آخذ في التغير*. وسيجري توسيع نطاق العمل الرامي إلى تعزيز نظم منع النزاعات وتسويتها وتعزيز وصول الجميع إلى قضاء العمل استناداً إلى نتائج الاجتماع الثلاثي التقني الذي سيعقد في شباط/فبراير ٢٠٢٥.

٤٥. وسيكون الاعتراف بالاحتياجات المحددة للهيئات المكونة ضمن سياقاتها الفردية هو الأساس الذي يستند إليه تحديد الأهداف طويلة الأجل فيما يتعلق بتنمية القدرات المؤسسية. وستوفر منظمة العمل الدولية التوجيه والتدريب في مجال السياسات، فضلاً عن إتاحة الوصول إلى المعارف والأدوات والبحوث القائمة على الأدلة والبحوث الموجهة إلى اتخاذ الإجراءات. وسيستند هذا النهج الأولوية للجوانب التأسيسية اللازمة للقدرة المؤسسية وسوف يركز على معالجة التحديات والفرص الناشئة عن التحولات في عالم العمل والتي يسببها تغير المناخ أو التدهور البيئي أو التحولات الديمغرافية أو التقدم التكنولوجي أو الأزمات الناشئة.

٤٦. وسينصب التركيز أيضاً على تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وجميع معايير العمل الدولية ذات الصلة بها. وبغية تعزيز المساواة بين الجنسين والإدماج، ستدعم منظمة العمل الدولية منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال وإدارات العمل من أجل تعزيز مشاركة المرأة في الإدارة السديدة والمناصب القيادية ومنتديات الحوار الاجتماعي. وسيجري تعزيز قدرة منظمات الشركاء الاجتماعيين على تزويد أعضائها بالأدوات والمعلومات المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والتنوع والإدماج.

٤٧. علاوة على ذلك، سيجري تقديم الدعم بغية تمكين الهيئات المكونة الثلاثية من تأدية دور حاسم في صياغة وتطبيق السياسات المتعلقة بالجوانب الاجتماعية والاقتصادية والبيئية في استراتيجيات التنمية الوطنية وأطر الأمم المتحدة للتعاون والبرامج القطرية للعمل اللائق. وستعمل الشراكات وعمليات التعاون، بما فيها تلك المنفذة مع مركز تورينو، على تعزيز أداء التدخلات التي تقوم بها منظمة العمل الدولية على المستوى القطري.

محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

الحصيلة ١-٢ زيادة القدرة المؤسسية لدى منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال كي تكون قوية ومستقلة وتمثيلية

٤٨. تضطلع منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال التي تمثل منشآت القطاع الخاص بدور حاسم في تحقيق التنمية المستدامة وتحفز العمل اللائق والعمالة المنتجة وخلق فرص العمل وتدعو إلى سياسات تعزز بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة وتحقق الازدهار الاقتصادي المشترك والعدالة الاجتماعية. وتكمن قوة هذه المنظمات في استقلاليتها وصفقتها التمثيلية، وكذلك في قدرتها على تلبية احتياجات أعضائها عن طريق النوعية السياسية والخدمات الفعالة في ظل التغيرات التكنولوجية والديمغرافية والاجتماعية والاقتصادية والسياسية والبيئية. ويستدعي ذلك أن تقوم تلك المنظمات بتعزيز فعاليتها المؤسسية من خلال الإدارة السديدة والإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وزيادة صفقتها التمثيلية بالتوازي مع الحفاظ على استقلاليتها وتنميتها. كما يتعين أن تعزز دورها القيادي ومرونتها وقدرتها على الصمود باستخدام البيانات

باعتبارها أصلاً استراتيجياً من أجل تكوين الرؤى المتعلقة بصنع القرار وتقديم الخدمات وتوصيات السياسات القائمة على الأدلة.

٤٩. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية، بما في ذلك بالتنسيق مع مركز تورينو، منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في النواحي التالية:

- العمل على الدعوة إلى وضع سياسات قائمة على الأدلة من أجل تهيئة بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة وتعزيز ريادة القطاع الخاص في قضايا العمل والقضايا الاجتماعية، مما يجعل منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال جهات فاعلة رئيسية في الاستقرار والازدهار المجتمعي؛
- تعزيز التأثير على السياسات، بما في ذلك عن طريق إقامة تحالفات وشراكات استراتيجية وتحسين التواصل والمشاركة في عمليات التنمية التي تقودها الأمم المتحدة؛
- إعداد خدمات مستدامة ومبتكرة وتوفيرها بصورة أفضل، لا سيما ما يتعلق منها بعلاقات العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز وهجرة اليد العاملة والانتقال العادل والإنتاجية والمهارات والقضايا البيئية والاجتماعية وقضايا الإدارة السديدة؛
- تعزيز الإدارة السديدة والاستدامة المالية عن طريق إدارة الموارد البشرية بصورة استراتيجية وتحسين الصحة التنظيمية والقدرة على الصمود وإسناد الأولوية للتمثيل من خلال الاحتفاظ بالعضوية وزيادة المشاركة والنمو عن طريق التواصل مع القطاعات والمناطق الجغرافية الناشئة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً؛
- زيادة القدرات الكامنة في البيانات من أجل تكوين ثقافة الابتكار التي تعترف بأهمية البيانات استراتيجيات منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال وصنع القرار.

٥٠. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تطوير منتجات معرفية من أجل تعزيز الدور الريادي الذي تؤديه منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في إدارة التحولات في عالم العمل، بما في ذلك الأشكال المتنوعة لترتيبات العمل والتغيرات في مكان العمل الناجمة عن التكنولوجيا والاتجاهات الديمغرافية؛
- تعزيز التعلم وتكوين العلاقات بين هذه المنظمات من خلال البحوث والأدوات المتعلقة بالإدارة السديدة والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز وإدارة الانتقالات والانتعاش المبكر من الأزمات والمراحل التالية لها، مع التركيز على تعزيز الإنتاجية والمهارات وسلوك الأعمال المسؤول؛
- إجراء بحوث حول الظروف المطلوب تهيئتها من أجل تمكين منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال المستقلة من تمثيل أعضائها وتعزيز بيئة أعمال مؤاتية؛
- تطوير البحوث المتعلقة بتأثير التغير التكنولوجي المتسارع على منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال بحد ذاتها، ودعم تلك البحوث بأدوات تكفل النهوض بعمليات التحول الرقمي.

الحصيلة ٢-٢ زيادة القدرات المؤسسية والتقنية والتمثيلية لدى منظمات العمال وتعزيز تأثيرها في السياسات

٥١. إن منظمات العمال القوية والمؤثرة ضرورية لتحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية والبيئية والدفاع عن الديمقراطية والمشاركة في صنع القرار الديمقراطي. وستدعم منظمة العمل الدولية منظمات العمال وتعزيزها في معالجة عدد من المسائل مثل الانتقال العادل والسلامة والصحة المهنية والتغير التكنولوجي. وسوف تولي اهتماماً خاصاً لمعالجة أوجه عدم المساواة في عالم العمل، لا سيما تلك التي تواجه النساء والشباب والعمال في الاقتصادات غير المنظمة والريفية وغيرهم من العمال الذين يعيشون في أوضاع هشة، مع التركيز على تحديد الأجور والحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية، فضلاً عن تنفيذ معايير العمل الدولية المعنية. ومن الضروري زيادة قدرة منظمات العمال على التأثير في أطر السياسات المتكاملة والتفاوض بشأنها على جميع المستويات، بما في ذلك البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر الأمم المتحدة للتعاون، والدعوة إلى قدر أكبر من اتساق السياسات بغية تحقيق التنمية المستدامة. وسيجري تقديم الدعم من خلال توفير المشورة السياسية وتنفيذ مبادرات تنمية القدرات وإعداد المنتجات والأدوات المعرفية، بما في ذلك بمشاركة مركز تورينو.

٥٢. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية منظمات العمال في النواحي التالية:

- وضع استراتيجيات وسياسات من أجل تعزيز تمثيل نقابات العمال وإدارتها السديدة واستدامتها وديمقراطيتها الداخلية، وبالتالي تحسين قدرتها على تمثيل العمال ودعمهم ورغدهم بالخدمات في أشكال متنوعة من ترتيبات العمل، بمن فيهم العمال في الاقتصاد غير المنظم والنساء والشباب؛
- إنشاء منصات نقابات العمال أو تعزيز القائم منها من أجل تنمية التعاون أو توطيده بشأن المواقف والإجراءات السياسية المشتركة؛
- تنفيذ استراتيجيات وسياسات تحويلية من أجل معالجة أوجه عدم المساواة والأجور وسياسات الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة والفجوات في تغطية الحماية الاجتماعية والانتقال العادل والسلامة والصحة المهنيين والتغير التكنولوجي؛
- صياغة مواقف شاملة بشأن الحوار الاجتماعي وعمليات المفاوضة الجماعية؛
- تعزيز مؤسسات وعمليات العمل مثل تنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر الأمم المتحدة للتعاون والمسرّع العالمي وخطة عام ٢٠٣٠ وما يصدر بعدها، والمشاركة في النقاشات السياسية مثل النقاش المتعلق بالعقد الاجتماعي المتجدد والمشاركة في رصد النتائج وتقييمها؛
- زيادة القدرات في التواصل والبيانات من أجل تعزيز الاعتراف بمنظمات العمال وتأثيرها في صنع السياسات والقرارات.

٥٣. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- وضع نموذج تدخل متكامل عن طريق تقييم الاحتياجات والفرص والتحديات وعقد المؤتمرات وفعاليات الأكاديميات والدورات التدريبية من أجل دعم برامج التنمية المبكرة لنقابات العمال؛
- تعزيز منصات وشبكات التعاون بين النقابات بهدف اتخاذ المواقف والإجراءات السياسية المشتركة، بما في ذلك من خلال البحوث وحلقات العمل؛
- إعداد برنامج سياسي متكامل، بما في ذلك عن طريق المنتجات والأدوات المعرفية وتقييمات الاحتياجات وعقد الندوات حول الأولويات السياسية المحددة على المستوى الوطني؛
- وضع برنامج لبناء القدرات، بما في ذلك الموجزات السياسية والمبادئ التوجيهية وحلقات العمل والندوات ودراسات الحالة، بغية تعزيز الحوار الاجتماعي وعمليات المفاوضة الجماعية وزيادة قدرة منظمات العمال على تحسين مؤسسات العمل والتأثير في المرحلة اللاحقة لخطة عام ٢٠٣٠ والنقاشات السياسية؛
- إعداد برنامج حول التواصل الابتكاري والقدرة الكامنة في البيانات من أجل تعزيز الاعتراف بمنظمات العمال وتوسيع نطاق تأثيرها في سياسات التنمية المستدامة.

الحصيلة ٣-٢ زيادة قدرة الدول الأعضاء على جعل الحوار الاجتماعي أكثر تأثيراً وجعل مؤسسات وعمليات علاقات العمل وقضاء العمل أكثر فعالية

٥٤. ستعكف منظمة العمل الدولية على تعزيز ومساعدة هيئاتها المكونة في وضع أطر وإجراءات فعالة وشاملة ومراعية لقضايا الجنسين بغية إدارة العمل إدارة سديدة، بما يعزز الثقة بالمؤسسات ويقلص أوجه انعدام المساواة ويضمن حماية العمال كافة. وسينصب التركيز على أنشطة التوعية العالمية وتوليد المعارف والدعم القطري المباشر، الراسخة في معايير العمل الدولية، بهدف بناء القدرة المؤسسية لدى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لتواجه التحولات الجارية في عالم العمل من خلال الحوار الاجتماعي، كما سينصب أيضاً على تحسين نظم تسوية المنازعات القضائية وغير القضائية، التي تدعم وصول الجميع إلى قضاء العمل. وسيسترشد العمل بشأن المفاوضة الجماعية باستراتيجية منظمة العمل الدولية المتكاملة من أجل تعزيز وتنفيذ الحق في المفاوضة الجماعية، التي اعتمدها مجلس الإدارة في دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣).

٥٥. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- إرساء مؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثية والثنائية الوطنية أو تعزيز شموليتها وفعاليتها باعتبارها منصات رئيسية من أجل صياغة سياسات مستدامة وتسهيل الانتقال العادل وتجديد العقد الاجتماعي وتعزيز العدالة الاجتماعية؛

- تعزيز الحرية النقابية وترسيخ وتعزيز عمليات المفاوضة الجماعية القائمة على الأدلة ونتائجها بهدف تحسين ظروف العمل وضمان الانتقال العادل؛
 - توسيع نطاق الحوار الاجتماعي وعمليات المفاوضة الجماعية ليشمل الفئات المستبعدة أو الممثلة تمثيلاً ناقصاً من أصحاب العمل والعمال، لا سيما العمال في مختلف أشكال ترتيبات العمل، ودعم الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم؛
 - تحسين الأطر التنظيمية والمؤسسية من أجل إرساء نُظم شاملة وفعالة بغية منع نزاعات العمل وتسويتها، لا سيما معالجة الشكاوى لضمان وصول الجميع إلى قضاء العمل؛
 - إرساء الحوار الاجتماعي، لا سيما المفاوضة الجماعية، والتشاور والتعاون في مكان العمل لضمان أماكن عمل آمنة وصحية وشاملة ومنتجة، تمثيلاً مع مبادئ ومعايير منظمة العمل الدولية.
٥٦. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:
- من خلال المشاورات الثلاثية، إعداد مقترح لوضع معيار إحصائي بشأن مؤشرات العلاقات الصناعية ليُبحث في المؤتمر الدولي الثاني والعشرين لخبراء إحصاءات العمل، والارتقاء بالبحوث المتعلقة به بغية ضمان استمرار جمع البيانات ذات الصلة بالحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية بهدف دعم صياغة سياسات قائمة على الأدلة تعزز الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل المتينة، ومنها المفاوضة الجماعية؛
 - وضع إرشاد سياسي وأنشطة التوعية وبناء القدرات في مجال الحوار الاجتماعي على كافة المستويات، وتطوير علاقات عمل تشمل المفاوضة الجماعية وقضاء العمل ونُظم منسقة لمنع نزاعات العمل وتسويتها، بما فيها معالجة الشكاوى؛
 - إصدار طبعة جديدة من التقرير الرائد بشأن الحوار الاجتماعي وإعداد تقرير عن المناقشة المتكررة الثالثة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في الدورة ١١٤ (٢٠٢٦) لمؤتمر العمل الدولي (على أن يخضع لمراجعة مجلس الإدارة خلال الدورة ٣٥٣ (آذار/ مارس ٢٠٢٦) بشأن طرائق المناقشات المتكررة)؛ تنفيذ نتائج الاجتماع التقني الثلاثي حول وصول الجميع إلى قضاء العمل، المقرر انعقاده في ٢٠٢٥ (رهنأ بموافقة مجلس الإدارة)؛
 - إعداد خطة عمل على مستوى المكتب بغية حشد الموارد لدعم المقصد ٨-٨ من أهداف التنمية المستدامة تحقيقاً لحماية حقوق العمال مع التركيز على الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضة الجماعية؛
 - تطوير إجراءات للاتصال والتواصل، تشمل حملات التصديق، بشأن فوائد الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضة الجماعية باعتبارها حقوقاً تمكينية تحقيقاً للعمل اللائق للجميع وتعزيز الشراكات، بما في ذلك داخل منظومة الأمم المتحدة ومع شركاء التمويل، لا سيما من خلال التحالف.

الحصيلة ٢-٤: زيادة القدرة المؤسسية لنُظم إدارة العمل وتفتيش العمل وتعزيز أطر تنظيمية وطنية تحقيقاً للإدارة السديدة في العمل

٥٧. تؤدي نُظم إدارة العمل وتفتيش العمل، بصفتها وظيفة حكومية تهيئ وتعزز إرساء بيئة مؤاتية لقيام حوار اجتماعي فعال وشامل وعلاقات عمل متينة وتنظم ظروف العمل وتضمن إنفاذ قوانين العمل الوطنية، دوراً محورياً في تعزيز الإدارة السديدة في العمل. وستكثف منظمة العمل الدولية جهودها الرامية إلى دعم الدول الأعضاء في تعزيز قدرة نُظم إدارة العمل وتفتيش العمل على صياغة سياسات وقوانين واستراتيجيات وعمليات قائمة على الأدلة وتحسين الأطر التنظيمية الوطنية وتعزيز الامتثال في مكان العمل.
٥٨. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:
- تعزيز القدرة المؤسسية لنُظم إدارة العمل من خلال إجراء تقييمات وتقديم المشورة والتدريب في المجالين السياسي والتقني، بهدف تمكينها من أداء وظائفها ذات الصلة بالإدارة السديدة تمثيلاً مع مبادئ ومنظمة العمل الدولية، بما فيها نتائج مناقشة المؤتمر في دورته ١١٢ (٢٠٢٤) عن الدراسة الاستقصائية العامة بشأن إدارة العمل في عالم عمل متغير ومبادئ الأمم المتحدة للإدارة الفعالة من أجل التنمية المستدامة؛
 - مراجعة قوانين العمل وتوسيع نطاق التغطية القانونية بما يتماشى مع معايير العمل الدولية وأفضل الممارسات المقارنة، عند الطلب وبالاستناد إلى الحوار الاجتماعي، بهدف إرساء أطر تنظيمية مؤاتية ودعم سيادة القانون، بما في ذلك من أجل ضمان التصنيف الصحيح للعمال؛

- تعزيز القدرة المؤسسية لمفتشيات العمل من خلال التخطيط القائم على الأدلة وإدخال التحسينات على العمليات وزيادة التعاون مع الشركاء الاجتماعيين والسلطات العامة المختصة وبرامج التدريب محددة الأهداف ونُهج الامتثال الاستراتيجية، بغية تعزيز الامتثال في مكان العمل مع القوانين واللوائح الوطنية ومع الاتفاقات الجماعية.

٥٩. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- جمع البيانات وتطوير بحوث قائمة على الأدلة وإرشادات وأدوات سياسية بشأن نُظم إدارة العمل بغية دعم العمل الهادف إلى تعزيز دورها وسير أعمالها في صياغة وتنفيذ سياسات العمل الوطنية تمثيلاً مع معايير منظمة العمل الدولية؛
- إجراء البحوث وتطوير الإرشادات والأدوات السياسية بشأن سياسات قانون العمل بغية دعم الإصلاحات في الدول الأعضاء، مستنيرةً بمعايير العمل الدولية والمعلومات المقارنة بشأن القوانين والممارسات؛
- تطوير أدوات الإرشاد السياسي والتوعية والتدريب للارتقاء بدور تفتيش العمل في تحسين الامتثال في مكان العمل وتعزيز أماكن العمل الآمنة والصحية والشاملة والمنتجة؛
- تعزيز التعاون مع المؤسسات الشريكة ودعم الشبكات الإقليمية والعالمية باعتبارها منصات للتعلم المتبادل وبناء قدرات نُظم إدارة العمل وتفتيش العمل، بما في ذلك من خلال التعاون بين بلدان الجنوب.

النتيجة ٣: عمالة كاملة ومنتجة بوصفها سبيلاً إلى العدالة الاجتماعية

الاستراتيجية

٦٠. في ظل المخاطر الجيوسياسية وأوجه انعدام اليقين الاقتصادي، انتعشت العمالة العالمية تدريجياً من أزمة كوفيد-١٩. وعاد نمو الوظائف إلى مساره ما قبل الجائحة في العديد من البلدان وسط مواجهة البعض منها نقصاً حاداً في المهارات واليد العاملة. بيد أنه في العديد من الاقتصادات النامية، لا سيما في البلدان منخفضة الدخل في أفريقيا وآسيا، ما زال الانتعاش بطيئاً ويتسم باستمرار العمالة غير المنظمة وفق العاملين (لا سيما في المناطق الريفية) وانعدام المساواة. وما زال تدني سبل الحصول على فرص تعلم جيدة وعدم تكافؤها بالاقتران مع ضعف استجابة نُظم التعليم والتدريب للطلبات سريعة التغير في سوق العمل على المهارات وطموحات المتعلمين، يشكل عائقاً أمام القابلية للاستخدام والإنتاجية والمشاركة والانتقالات الناجحة في سوق العمل، لا سيما بين النساء والشباب.

٦١. والعمالة الكاملة والمنتجة هي أساسية في تسريع وتيرة التقدم نحو تحقيق العمل اللائق والعدالة الاجتماعية واستدامتهما. وهناك توافق متين وأدلة دامغة على المستوى العالمي مفادها أنه لا بد للسياسات الاقتصادية الكلية والصناعية والقطاعية والتجارية وتلك المتعلقة بالمنشآت المستدامة وتنمية المهارات والتعلم المتواصل وأسواق العمل والحماية الاجتماعية، من أن تكون متسقة بغية تحقيق استحداث العمالة اللائقة كجزء من أطر سياسة العمالة الشاملة. والعمالة اللائقة هي كذلك عنصر أساسي لتحقيق المزيد من التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية المستدامة. غير أن العديد من البلدان ما زالت تكابد لتحويل هذا الطموح إلى إجراءات فعالة، ويعزى السبب الأساسي في ذلك إلى غياب القدرة المؤسسية ومحدودية الحيز المالي.

٦٢. وتوخياً للاستفادة من الفرص ومواجهة التحديات الناجمة عن التحولات البيئية والرقمية والديمقراطية، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في صياغة وتنفيذ أطر شاملة لسياسة تراعي قضايا الجنسين وتكون مؤاتية للعمالة وتدمج تدخلات جانبي العرض والطلب معاً. وتتضمن مثل هذه الأطر السياسات الاقتصادية الكلية والصناعية والقطاعية والبيئية والتجارية والمهارات والاستثمار العام والخاص، التي تسهل التحول الهيكلي الشامل وتعزز إنتاجية المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر بهدف حفز الاستثمارات في البنى التحتية الاقتصادية والاجتماعية والقطاعات الاستراتيجية التي تولد الوظائف اللائقة، لا سيما في الاقتصاد الأخضر والأزرق والرقمي وفي اقتصاد الرعاية، بالإضافة إلى معالجة انعدام المساواة في الدخل.

٦٣. وستدعم حافظة التعاون الإنمائي والخدمات الاستشارية التي تقدمها منظمة العمل الدولية تحسين نتائج العمالة بالنسبة إلى النساء والشباب والأشخاص في ظروف الاستضعاف، بخاصة أولئك المتضررين من الانتقالات والأزمات والصراعات، ممن هم أكثر عرضةً للتخلف عن الركب ما لم يحصلوا على دعم متخصص، لا سيما من خلال الحماية الاجتماعية. وسينصب التركيز على زيادة فرص الحصول على وظائف لائقة للنساء، لا سيما في المناطق الريفية بغية تقليص أوجه انعدام المساواة في العمالة.

٦٤. وستقدم منظمة العمل الدولية المشورة بشأن السياسة القائمة على الطلب والدعم لتنمية القدرات، كما ستعزز بقدر أكبر أنشطة البحث والتحليل العالمية التي تقوم بها بما في ذلك من خلال جمع البيانات بصورة ابتكارية وعمليات تقييم الأثر على العمالة. وعند قيامها بذلك ستعزز أيضاً عملها في مجال إحصاءات العمالة، بما في ذلك التصنيف حسب المناطق الريفية - الحضرية، بهدف تعزيز عمليات الرصد الوطنية وقياس الأثر وتحديد الاتجاهات الناشئة بغية تنوير عملية وضع السياسات.

٦٥. وسينصب تركيز شديد على دعم الهيئات المكونة بغية تعزيز التحول الهيكلي الشامل والروابط الصناعية والإنتاجية نحو العمل اللائق والعدالة الاجتماعية من خلال حوار سياسي مستنير وواسع النطاق يراعي قضايا الجنسين، يضم وزارات المال والصناعة والتجارة والمصارف المركزية بهدف تعزيز تقارب السياسات الاقتصادية والاجتماعية في اتجاه تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة. ويشتمل ذلك على تطبيق نهج قطاعية تهدف إلى تنمية المهارات والتعلم المتواصل مع التركيز على تنمية المهارات في الاقتصاد الأخضر والأزرق والرقمي واقتصاد الرعاية بشكل يتكيف مع الشباب والشرايح المتشعبة وتقييم أثار الإنتاجية على المنشآت بما فيها المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر بالإضافة إلى تحسين الروابط بين المهارات والمنشآت والحماية الاجتماعية.

٦٦. وستسترشد كل الإجراءات المتخذة بموجب هذه النتيجة بالإطار المعياري لمنظمة العمل الدولية، لا سيما تلك المتعلقة بتعزيز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والتلمذة الصناعية الجيدة ونوعية الوظائف ومعالجة انعدام المساواة، مع التشديد على تعزيز اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) واتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢) واتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨ (رقم ٨٨) واتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١) والمعايير ذات الصلة بالمناطق الريفية مثل اتفاقية حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١ (رقم ١١) واتفاقية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥ (رقم ١٤١) واتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤).

٦٧. وستستخدم الشراكات مع الجهات المانحة والمؤسسات المالية الدولية (بخاصة البنك الدولي) وبنوك التنمية والمؤسسات الإقليمية والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني ومؤسسات التدريب والمؤسسات البحثية والأكاديمية ومؤسسات وكيانات الأمم المتحدة الأخرى، وسيجري تعزيزها بهدف الاستجابة إلى احتياجات الهيئات المكونة وضمان اتساق السياسات. كما سيسعى إلى تلقف الفرص الهادفة إلى بناء الشراكات عبر التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي. وسيساهم المسرع العالمي في تطوير سياسات متكاملة بشأن العمالة والحماية الاجتماعية، تدعم سياسات الاقتصاد الكلي وسياسات قطاعية مؤاتية للعمالة وتعزز الحيز المالي وتحسن نتائج الاستثمارات الاجتماعية والاستثمارات في العمالة. وسيدعم التحالف مبادرات محددة تهدف إلى استحداث وظائف لائقة في إطار الأولوية المواضيعية بشأن توسيع سبل وقدرات الوصول إلى فرص العمل المنتجة والمختارة بحرية والمنشآت المستدامة.

محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

الحصيلة ٣-١ زيادة قدرة الدول الأعضاء على تطوير وتنفيذ أطر شاملة لسياسات العمالة وإدراج العمالة في السياسات الاقتصادية والاستثمارية

٦٨. ستقدم منظمة العمل الدولية الدعم في مجال تطوير وتنفيذ أطر شاملة لسياسات العمالة تكون خاصة بكل بلد وشاملة ومتسقة ومراعية لقضايا الجنسين بغية تحقيق عمالة كاملة ومنتجة قائمة على الحوار الاجتماعي. وستحقق ذلك عن طريق سياسات عمالة وطنية وعبر إدماج أهداف العمالة اللائقة في الخطط الاقتصادية الوطنية أو شبه الوطنية وفي سياسات الاستثمار والتنمية والصناعة. وسينصب تركيز الجهود على معالجة أوجه انعدام المساواة في نتائج العمالة وعلى تحسين نوعية العمل، لا سيما من خلال زيادة سبل الوصول إلى الحماية الاجتماعية للجميع، بمن فيهم النساء العاملات والعمال المسنون والعمال الشباب، بما يضمن لهم دخلاً يتجاوز مستويات الفقر ويسهل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم.

٦٩. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- وضع وتنفيذ ومراجعة سياسات عمالة شاملة ومراعية لقضايا الجنسين تأخذ بعين الاعتبار الأثر الاجتماعي والاقتصادي لتغير المناخ والتدهور البيئي والتحول التكنولوجية والتغيرات الديمغرافية وتدمج مبادئ وأهداف العمل اللائق في السياسات والخطط الاقتصادية والاستثمارية والتجارية والاجتماعية وسياسات وخطط التنمية الاجتماعية، لا سيما في المناطق المتأثرة بالأزمات وعلى المستوى شبه الوطني؛
- تعزيز القدرات المؤسسية وتدعيم التنسيق بين الوزارات على المستويين الوطني وشبه الوطني بغية إعداد سياسات تعزز النمو المستدام والشامل والغني بالوظائف بالتوافق مع معالجة الفصل المهني والقطاعي القائم على نوع الجنس؛

- إجراء تقييمات وتشخيصات العمالة الشاملة والمراعية لقضايا الجنسين، بما في ذلك بشأن آثار التحولات التكنولوجية والديمقراطية وتغير المناخ؛
 - تقييم فعالية سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات الاستثمارية والقطاعية بشأن كمية ونوعية الوظائف من خلال تقييم الأثر على العمالة، بما في ذلك في اقتصاد الرعاية، وبوصفها محركات لاستحداث العمالة المنظمة؛
 - إدماج أهداف العمالة في الإنفاق الحكومي، بما في ذلك من خلال الميزانيات المؤاتية للعمالة.
٧٠. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:
- إثراء قاعدة المعارف من خلال إجراء بحوث مستندة إلى الأدلة بشأن أطر سياسة العمالة ووضع بيانات أكثر دقة بشأن البطالة ونقص استخدام اليد العاملة؛
 - تعزيز إرشادات وأدوات السياسة ذات الصلة بكافة مراحل دورة سياسة العمالة؛
 - تنظيم مبادرات التدريب وتعلم الأقران بالتعاون مع مركز تورينو بشأن أطر سياسة العمالة الشاملة الموجهة إلى الهيئات المكونة وغيرها من أصحاب المصلحة الرئيسيين؛
 - دعم وتعزيز المسرّع العالمي والتحالف والعمليات السياسية مثل مجموعة العشرين ومجموعة السبعة وغيرها من الشراكات فوق الوطنية بهدف التوعية في سبيل تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية؛
 - تعزيز التصديق على معايير العمل الدولية ذات الصلة بالعمالة وتنفيذها بصورة فعالة، لا سيما الاتفاقية رقم ١٢٢.

الحصيلة ٢-٣ زيادة قدرة الدول الأعضاء على إرساء نظم للمهارات والتعلم المتواصل تكون شاملة ومستدامة وقادرة على الصمود

٧١. استرشاداً باستراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن المهارات والتعلم المتواصل حتى عام ٢٠٣٠ والتوصية بشأن التلمذة الصناعية الجيدة، ٢٠٢٣ (رقم ٢٠٨)، ستستمر منظمة العمل الدولية في تعزيز سياسات ونظم للمهارات والتعلم المتواصل تكون شاملة وعالية الجودة وقادرة على الصمود وتلبي احتياجات سوق العمل والمنشآت بالإضافة إلى طموحات المتعلمين. وسينصب تركيز العمل في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ على ما يلي: عوامل التمكين الرئيسية بهدف تحسين القابلية للاستخدام؛ الإنتاجية واحتياجات التعلم في المنشآت المحلية، لا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالعلة الصغر، وفي سلاسل التوريد والإمداد؛ تنويع آليات التمويل؛ رقمنة نظم المهارات والتعلم المتواصل الشاملة.
٧٢. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:
- وضع وتنفيذ سياسات ونظم وبرامج وطنية شاملة للمهارات والتعلم المتواصل تتماشى مع استراتيجيات التنمية والسياسات الاجتماعية والاقتصادية وتدعم الانتقال العادل والمساواة بين الجنسين؛
 - تعزيز الحوار الاجتماعي والشراكات بين القطاع العام والقطاع الخاص وتطوير قدرة الهيئات المكونة والمؤسسات في مجال تنمية المهارات؛
 - تنفيذ نهج ابتكارية وشاملة للإدارة السديدة والتمويل والمعلومات عن المهارات والهيئات القطاعية المعنية بتنمية المهارات ونماذج التدريب المزدوج (بما في ذلك التلمذة الصناعية الجيدة) والمؤهلات الصغرى والمهارات الأساسية والتوجيه المهني والوظيفي والاعتراف بالتعلم السابق، وبخاصة لدى النساء والمسنين والأشخاص من ذوي الإعاقة والعمال المهاجرين والعمال في المنشآت المحلية والاقتصاد غير المنظم والبلدان التي تواجه حالات الهشاشة؛
 - دعم نظم وبرامج الانتقال الأخضر والرقمي الشامل للمهارات والتعلم المتواصل مع التركيز بصورة خاصة على الاقتصادات الخضراء والزرقاء والرقمية واقتصاد الرعاية، بما في ذلك من خلال ربط هذه النظم والبرامج بخطط الحماية الاجتماعية لا سيما في سياق المسرّع العالمي.
٧٣. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:
- إجراء بحوث قائمة على الأدلة على المستوى العالمي بشأن عدم تطابق المهارات والإدارة السديدة للمهارات والتمويل والمعلومات عن المهارات والمؤهلات الصغرى وحراك اليد العاملة والرقمنة وآليات اكتساب المهارات والتعلم القائمة على العمل؛

- تعزيز الإرشادات السياسية المقدمة إلى الهيئات المكونة بشأن وضع وتنفيذ سياسات وبرامج المهارات والتعلم المتواصل الفعالة المرتبطة بالحماية الاجتماعية مع التركيز على الاقتصادات الخضراء والزراعة والرقمية واقتصاد الرعاية والانتقال إلى الاقتصاد المنظم؛
- الارتقاء بتقاسم المعارف وجهود تنمية قدرات الهيئات المكونة، بما في ذلك بالتعاون مع مركز تورينو ومركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في مجال التدريب المهني التابع لمنظمة العمل الدولية؛
- تعزيز الشراكات الاستراتيجية مع الوكالات الدولية والمؤسسات المالية والهيئات المانحة وغيرها من كيانات الأمم المتحدة والمنظمات الحكومية الدولية مثل منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) والمنظمة الدولية للهجرة ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) والاتحاد الدولي للاتصالات والبنك الدولي وغيرها، ودعم التوعية لتعزيز نُظم المهارات والتعلم المتواصل ضمن إطار التحالف والعمليات السياسية مثل مجموعة العشرين ومجموعة السبعة ومجموعة بلدان بريكس.^٧

الحصيلة ٣-٣ زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ السياسات والاستراتيجيات بهدف استحداث العمل اللائق في المناطق الريفية

٧٤. يتواجد قرابة ٨٠ في المائة من الفقر المدقع في العالم في المناطق الريفية التي تتسم بالسمة غير المنظمة وفق العاملين ونمو الإنتاجية المتباطئ وانعدام الأمن الغذائي والأثر السلبي لتغير المناخ. وستستفيد منظمة العمل الدولية من ميزتها النسبية بهدف تحسين السياسات والمؤسسات في المناطق الريفية بغية تعزيز المنشآت المستدامة ونمو الإنتاجية واستحداث الوظائف اللائقة والحماية الاجتماعية لا سيما في صفوف النساء والشباب والمهاجرين والشعوب الأصلية في قطاع الأغذية الزراعية، بما في ذلك مصائد الأسماك وتربية المائيات والحراجه وغيرها من القطاعات الريفية. وسيضمن ذلك دعم المبادرات على المستوى الكلي (السياسات) والمستوى المتوسط (المؤسسات) والمستوى الجزئي (المجتمعات المحلية والمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والأشخاص) بهدف تعزيز العمل اللائق في الاقتصاد الريفي وسلاسل التوريد والإمداد، مع التركيز على الاتجاهات الناشئة على غرار استخدام الرقمنة والتكيف مع تغير المناخ بين العمال الريفيين والتركيز أيضاً على الصناعات الناشئة على غرار الطاقة المتجددة.
٧٥. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:
- تعزيز الحوار الاجتماعي تحقيقاً لإدارة سوق العمل الريفي بفعالية، بما في ذلك من خلال تحسين تنظيم وتمثيل منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في المناطق الريفية؛
 - صياغة وتنفيذ سياسات متكاملة وتدخلات على المستوى المحلي لاستحداث الوظائف اللائقة والحماية الاجتماعية وتنمية المهارات والمنشآت المستدامة والسلامة والصحة المهنية وتنمية الإنتاجية وإضفاء السمة المنظمة، في موازاة تعزيز ممارسات التكيف مع تغير المناخ وتقليل انبعاثات غازات الدفيئة في القطاع الزراعي؛
 - دعم وتطبيق الحقوق في العمل من خلال تصديق الاتفاقيات الأساسية ومعايير حماية العمال الريفيين المحدثين وتنفيذها بصورة فعالة، ومن خلال دعم المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن قطاع الأغذية الزراعية وغيرها من الأدوات المعنية؛
 - وضع وتنفيذ نُهج وممارسات الاستثمار كثيف العمالة في برامج الاستثمار في البنى التحتية الريفية بغية تحسين الأصول الريفية والبيئة الطبيعية.
٧٦. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:
- تحسين مبادرات التوعية والتواصل من أجل تعزيز العمل اللائق في الاقتصاد الريفي عبر منظومة الأمم المتحدة وتدعيم غيرها من الشراكات الاستراتيجية والمبادرات التي تقودها منظمة العمل الدولية والتي تتضمن هذا الهدف، مثل المسرع العالمي؛
 - تعزيز قدرات الهيئات المكونة في المناطق الريفية من خلال التدريب وتعلم الأقران بالتعاون مع مركز تورينو، مع التركيز على المبادرات القطاعية؛

^٧ البرازيل، الاتحاد الروسي، الهند، الصين، جنوب أفريقيا.

- إجراء بحوث بشأن الإجراءات الناجحة في تعزيز العمل اللائق في الاقتصاد الريفي وسلاسل التوريد والإمداد المعنية، مع التركيز على محركات التغيير بما في ذلك الانتقالات الديمغرافية وأثار تغير المناخ والتغير البيئي والمهارات وإضفاء السمة المنظمة والإنتاجية وحقوق وظروف العمل.

الحصيلة ٣-٤: زيادة قدرة الدول الأعضاء في وضع وتنفيذ برامج وخدمات فعالة وناجحة لسوق العمل من أجل دعم الانتقالات، بما في ذلك من خلال برامج كثيفة العمالة

٧٧. ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في وضع وتنفيذ برامج سوق العمل النشطة الشاملة وخدمات التوظيف العامة وبرامج الاستثمار كثيف العمالة على أساس الحوار الاجتماعي والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وسينصب تركيز شديد على توفير حزم متكاملة فعالة من برامج سوق العمل النشطة ودعم الدخل للنساء والشباب والعمال المسنين والمجموعات في أوضاع الاستضعاف في سوق العمل، لا سيما الأشخاص من ذوي الإعاقة والمهاجرون واللاجئون والعمال في الاقتصاد غير المنظم. وستعالج هذه الحزم والبرامج مواطن الحرمان المتعددة التي يواجهها الأفراد للاندماج في أسواق العمل، بحيث تعزز تدابير الحماية الاجتماعية بهدف التخفيف من الفقر وأوجه انعدام المساواة، بما في ذلك معالجة خسارة الوظائف الناجمة عن الكوارث والنزاعات.

٧٨. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- بناء القدرات المؤسسية بهدف صياغة وتنفيذ سياسات وبرامج سوق العمل النشطة والمراعية لقضايا الجنسين والمنسقة مع سياسات الحماية الاجتماعية حيثما تكون متوفرة ودعم روح تنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة، بما في ذلك ضمن سياق المسرع العالمي؛

- تحديث وتعزيز قدرة خدمات التوظيف العامة من خلال تعزيز الابتكار والرقمنة والشراقات؛

- دعم الأطر السياسية والقانونية من أجل وكالات الاستخدام الخاصة تمشياً مع الاتفاقية رقم ١٨١؛

- تعزيز آليات تستهدف وتقيم مضمون العمالة في الاستثمارات العامة في البنى التحتية وعقود المشتريات العامة تمشياً مع اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٤)؛

- إعداد وتنفيذ وتعزيز نهج استثمار كثيف العمالة، بما في ذلك في أوضاع الانتعاش من الأزمات، تعزز المساواة بين الجنسين والإدماج الاجتماعي وإدماج اللاجئين والانتقالات العادلة والسلامة والصحة المهنيين وتنمية المهارات.

٧٩. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- وضع وتنفيذ إرشادات وأدوات لبرامج سوق العمل النشطة وخدمات التوظيف وبرامج التوظيف العامة بغية تسهيل الانتقالات الشاملة وتنفيذ النهج الابتكارية، بما في ذلك للعمال المسنين؛

- تحفيز حملة التصديق على الاتفاقيتين رقم ٨٨ ورقم ١٨١؛

- توسيع نطاق بوابة سياسة العمالة لتشمل مستودعاً لبرامج سوق العمل النشطة مع التركيز على البلدان النامية؛

- تعزيز الشراكات من أجل برامج وخدمات عمالة متسقة، بما في ذلك من خلال المؤسسات العالمية والإقليمية ومؤسسات القطاع الخاص وغيرها من كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية؛

- التعاون مع مركز توريينو لتطوير قدرات الشركاء الوطنيين من القطاعين العام والخاص بغية تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم سياسات سوق العمل وخدمات التوظيف العامة وبرامج التوظيف العامة.

الحصيلة ٣-٥: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز العمالة اللائقة لصالح الشباب

٨٠. استرشاداً بخطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن عمالة الشباب للفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠، ستوفر المنظمة الدعم بغية وضع

وتنفيذ سياسات وبرامج متكاملة وهادفة وقابلة للتوسع لصالح الشباب، مع التركيز على الشباب غير الملحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب. ورهنًا بالظروف الوطنية، يمكن أن تشمل مثل هذه الاستراتيجيات المتكاملة سياسات اقتصاد كلي وسياسات قطاعية مؤاتية للعمالة (لا سيما في إطار الاقتصاد الأخضر والاقتصاد الأزرق والاقتصاد الرقمي واقتصاد الرعاية) وتحسين قابلية الاستخدام لدى الشباب عن طريق تنمية مهارات تتسم بالجودة ومراعاة سوق العمل ومبادرات لصالح الشباب المحرومين وانتقال الشباب إلى العمالة المنظمة وتعزيز حقوق الشباب في العمل ومشاركتهم المجدية، بما في ذلك في الحوار الاجتماعي. وسينصب تركيز قوي على المساواة بين الجنسين وتنمية المهارات، مع مراعاة التنوع وعدم التجانس في صفوف الشباب.

٨١. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- وضع برامج وسياسات متكاملة ومراعية لقضايا الجنسين لصالح الشباب وتعزيزها وتنفيذها، بما في ذلك عن طريق المسرّع العالمي، على أن تقوم هذه البرامج والسياسات على الأدلة وتراعي جوانب التضامن بين الأجيال ويدعمها الحوار الاجتماعي؛
- إرساء هيكليات تنسيق بين الوزارات أو تعزيزها من أجل تفعيل تدخلات متكاملة لصالح الشباب وتسهيل مشاركتهم عبر دورات السياسات وفي عمليات صنع القرار؛
- تعزيز نظم الرصد والتقييم من أجل قياس نتائج العمل اللائق للشباب، بما في ذلك مؤشرات أهداف التنمية المستدامة؛
- تعزيز نظم دعم تطوير مسار تعليمي ومهني مراعية لقضايا الجنسين ومواتية لانتقالات أكثر نجاعة لصالح الشباب طوال حياتهم؛
- تفعيل وتكييف استراتيجيات إقليمية وعالمية بغية تعزيز العمل اللائق لصالح الشباب، من قبيل استراتيجية عمالة الشباب المشتركة بين منظمة العمل الدولية والاتحاد الأفريقي في أفريقيا.

٨٢. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تعزيز المعارف عن طريق وضع مبادئ توجيهية بشأن مواضيع ناشئة ذات صلة بعمالة الشباب، خاصة فيما يتعلق بالتقدم التكنولوجي وتغير المناخ والتدهور البيئي والتحويلات الديمغرافية، بما فيها هجرة اليد العاملة؛
- تعزيز قدرة الهيئات المكونة على وضع وتنفيذ برامج وسياسات متكاملة ومراعية لقضايا الجنسين لصالح عمالة الشباب، بما في ذلك بالتعاون مع مركز تورينو؛
- إقامة وتعزيز شراكات لصالح عمالة الشباب في منظومة الأمم المتحدة ومع شركاء استراتيجيين آخرين، بغية زيادة اتساق السياسات العالمي، بما في ذلك عن طريق تعزيز التحالف وقيادة المبادرة العالمية بشأن فرص العمل اللائق للشباب؛
- تعزيز التوعية واستثارة الوعي بشأن العمل اللائق لصالح الشباب ومشاركة الشباب المجدية ضمن عمليات الحوار الاجتماعي وخارجها، خاصة بالشراكة مع مؤسسات الأمم المتحدة والمؤسسات متعددة الأطراف الأخرى.

النتيجة ٤: المنشآت المستدامة والقدرة التنافسية ونمو الإنتاجية من أجل العمل اللائق

الاستراتيجية

٨٣. إن تعزيز استدامة المنشآت والقدرة التنافسية ونمو الإنتاجية من أجل العمل اللائق يستلزم إيلاء الاعتبار للظروف الخاصة بكل بلد، بما في ذلك مستوى تنميته وموارده وقدرته المؤسسية، بالإضافة إلى قدرة النظام المالي على خدمة الاقتصاد الحقيقي والمنشآت بمختلف أنواعها وأحجامها. وتشكل المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر ما يقارب ٩٠ في المائة من مجموع المنشآت وثلاثي العمالة ونصف الناتج المحلي الإجمالي في جميع أنحاء العالم. وتتخطى نسبة المنشآت غير المنظمة ٨٠ في المائة، كما أنها تستخدم تقريباً نصف القوى العاملة في العالم وتوفر سبل عيش ضرورية مع أنها غالباً ما تترافق مع إنتاجية متدنية وظائف ذات نوعية رديئة. أما المنشآت متعددة الجنسية وفروعها فتتمثل تقريباً ثلث الناتج العالمي، بما في ذلك حوالي ثلثي التجارة العالمية وتضطلع بدور مهم في تحديد معالم سلاسل التوريد والإمداد. ويوفر الاقتصاد الاجتماعي والتضامني نماذج أعمال مستدامة وشاملة وراسخة محلياً، إذ تضمّ التعاونيات وحدها أكثر من مليار عضو في جميع أنحاء العالم.

٨٤. وستقوم منظمة العمل الدولية بتعزيز المنشآت المستدامة والقدرة التنافسية ونمو الإنتاجية من أجل العمل اللائق عبر دعم هيئاتها المكونة باتباع نهج متكامل يوطد بيئة مواتية للمنشآت المستدامة عن طريق التركيز على أطر سياسية تمكينية ونظم الدعم المالي والتجاري، فضلاً عن تعزيز نماذج وممارسات أعمال شاملة ومستدامة قائمة على الابتكار وكفاءة استخدام الموارد ومعايير العمل والبيئة. وسيولى اهتمام خاص لانتقال المنشآت غير المنظمة إلى الاقتصاد المنظم، ولأهمية الكيانات في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني وأهمية ضمان انتقال عادل. كما أنّ هذا النهج يستند إلى معايير العمل الدولية ويشدد على أهمية الحوار الاجتماعي على كافة المستويات وبجميع أشكاله، بما في ذلك المفاوضات الجماعية، فضلاً عن التعاون في مكان العمل. ويسلم أيضاً بأن تحقيق القدرة التنافسية المستدامة، أي بعبارة أخرى، القدرة على المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية لصالح الأجيال الحالية والمستقبلية، يتطلب نمواً مستداماً في الإنتاجية بغية الحفاظ على التقدم وضمن تقاسم عادل للمنافع.

٨٥. ومن شأن الدعم أن يعالج مجالات رئيسية، بما في ذلك النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق وإضفاء السمة المنظمة على المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر ونماذج الأعمال الشاملة والمستدامة والتمويل المستدام وسلوك الأعمال المسؤول وتخضير المنشآت. وستستهدف التدخلات: تعزيز الروابط المفيدة للجميع بين المنشآت؛ تحسين الوصول إلى التمويل والأسواق والمعارف والتكنولوجيا؛ تعزيز أوجه التآزر بين الاستدامة الاجتماعية والبيئية والاقتصادية. وسيجرى تصميم الدعم وفقاً لأوضاع أو قطاعات أو سلاسل توريد وإمداد محددة، مع مراعاة الأولويات والظروف الوطنية.

٨٦. كذلك، ستعزز هذه الاستراتيجية المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في الاستخدام والمهنة على مستوى المنشآت، وستراعي أشكال التمييز المتعددة والمتقاطعة. وسيؤلى اهتمام خاص للنساء والشباب والعمال المسنين والأشخاص في أوضاع استضعاف، بمن فيهم الأشخاص ذوو الإعاقة والأشخاص المنتمون إلى الشعوب الأصلية والقبلية والأقليات الإثنية والمهاجرون والأشخاص النازحون قسراً لا سيما في المناطق الريفية والاقتصاد غير المنظم. وسيجري تعزيز عمالتهم وقابلية استخدامهم وروح تنظيم المشاريع لديهم، بما في ذلك في سياق النهوض بانتقال عادل.

٨٧. واسترشاداً بولاية منظمة العمل الدولية، تتماشى هذه الاستراتيجية مع الاستنتاجات والقرارات والمقررات المعنية المعتمدة في مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة وتنفيذها، كالاستنتاجات بشأن تعزيز المنشآت المستدامة، التي اعتمدها المؤتمر في دورته ٩٦ (٢٠٠٧) والاستنتاجات بشأن مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية، التي اعتمدها المؤتمر في دورته ٩٧ (٢٠٠٨) والاستنتاجات المتعلقة بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة واستحداث العمالة اللائقة والمنتجة، التي اعتمدها المؤتمر في دورته ١٠٤ (٢٠١٥) والاستنتاجات بشأن العمل اللائق والاقتصاد الاجتماعي والتضامني، التي اعتمدها المؤتمر في دورته ١١٠ (٢٠٢٢) والقرار الذي اعتمده مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢) بشأن تعزيز النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق. وستستمر منظمة العمل الدولية في تعزيز احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وحقوق الإنسان الأخرى ومعايير العمل الدولية المعنية في المنشآت بكافة أنواعها وأحجامها، مستفيدة بذلك على نحو كامل من إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية).

٨٨. وستعزز منظمة العمل الدولية تقديم المشورة السياسية والمساعدة التقنية والبحوث والإحصاءات وتقاسم المعارف بشأن استدامة المنشآت والقدرة التنافسية ونمو الإنتاجية، كما ستعزز مبادراتها لتنمية قدرات الهيئات المكونة وأصحاب المصلحة الآخرين بالتعاون مع مركز تورينو. بالإضافة إلى ذلك، ستوسع المنظمة حافظة التعاون الإنمائي لديها وتعزز التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث وتجدد التحالفات مع شركاء التنمية والتمويل الثنائيين ومتعددي الأطراف، بما في ذلك القطاع الخاص والجهات الفاعلة غير الحكومية.

٨٩. ويندرج كل من العمل اللائق والعدالة الاجتماعية في المنشآت المستدامة والقدرة التنافسية ونمو الإنتاجية. وبالتالي، يستلزم تحقيق هذه النتيجة إحراز تقدم في عدة مجالات سياسية أخرى والمساهمة فيه، بخاصة العمالة والعمل والحماية الاجتماعية وتحقيق انتقال عادل، نظراً إلى أن المنشآت المستدامة تؤمن الجزء الأكبر من الوظائف في الاقتصاد وتوفر أماكن عمل آمنة ومنتجة وظروف عمل لائقة، كما تعزز نظم الحماية الاجتماعية عن طريق الضرائب والاشتراكات وتطبق ممارسات مراعية للبيئة. وسيستفيد من التحالف والمسرّع العالمي لدعم مبادرات معيّنة استجابة لأولويات والتزامات الهيئات المكونة، بما في ذلك المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والنظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل العمل اللائق والاستثمار المستدام وسلوك الأعمال المسؤول والإدماج الاجتماعي والاقتصادي عن طريق الاقتصاد الاجتماعي والتضامني.

محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

الحصيلة ٤-١ زيادة قدرة الهيئات المكونة على تصميم أطر سياسية متكاملة وتنفيذها ورصدها من أجل بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة

٩٠. عن طريق المساعدة التقنية التي تشجع الحوار الاجتماعي، ستسهّل منظمة العمل الدولية مشاركة الهيئات المكونة في تصميم وتنفيذ ورصد أطر سياسية متكاملة تعزز بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة والقدرة التنافسية ونمو الإنتاجية من أجل عمل لائق. وسيشمل ذلك تعزيز اتساق السياسات وتعميم نهج منظمة العمل الدولية لتعزيز المنشآت المستدامة في الأطر الإنمائية الوطنية والقطاعية والسياسات المعنية، بما في ذلك تلك المتعلقة بالرعاية والعمالة والمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والتنمية الإنتاجية والصناعية والمهارات والحماية الاجتماعية والتمويل المستدام والتكنولوجيا. وسيتمحور التركيز على جهود الهيئات المكونة في النهوض بالتحول الهيكلي الشامل من أجل انتقال عادل، بما في ذلك عن طريق أطر التجارة والاستثمار وسلاسل التوريد والإمداد، في الوقت الذي يعزز فيه قدرة المنشآت والعمال على الصمود بالإضافة إلى قدرتهم على التكيف لمواجهة الانتقالات.

٩١. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- إجراء عمليات استعراض سياسية مراعية لقضايا الجنسين وقائمة على الأدلة عن طريق الحوار الاجتماعي بشأن المنشآت المستدامة، بما في ذلك التمويل المستدام ونمو الإنتاجية من أجل العمل اللائق؛
- تصميم وتفعيل ورصد أطر سياسية متكاملة ومتسقة ومتوازنة لاستحداث بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة؛
- تعزيز التنسيق بين الوزارات ووضع السياسات على المستويين الوطني وشبه الوطني بغية وضع سياسات تعزز بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة.

٩٢. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إجراء بحوث مراعية لقضايا الجنسين ومبادرات للتنمية القدرات وتقاسم المعارف بشأن الأطر السياسية الناجعة من أجل المنشآت المستدامة ونمو الإنتاجية لصالح العمل اللائق وبشأن قياس الإنتاجية؛
- توسيع نطاق تطبيق النظم الإيكولوجية للإنتاجية من أجل برامج العمل اللائق عن طريق وضع نماذج تدخل قائمة على الأدلة ومتكيفة مع البلد؛
- التعاون مع مؤسسات التمويل، بما فيها مصارف التنمية، وشبكتها بغية وضع وتطبيق أطر تمويل مستدام من أجل العمل اللائق؛
- تعزيز الشراكات العالمية بشأن المنشآت المستدامة، بما في ذلك مع سائر كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية وشركاء التمويل والمؤسسات الأكاديمية والمصارف المركزية وشركاء التحالف، بما في ذلك في سياق المسرع العالمي.

الحصيلة ٢-٤ زيادة قدرة الهيئات المكونة على تعزيز ودعم سلوك أعمال مسؤول بغية النهوض بالمنشآت المستدامة والعمل اللائق، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد

٩٣. تشكل المبادرات التي تعزز سلوك الأعمال المسؤول فرصاً وتحديات للمنشآت بكافة أنواعها وأحجامها من أجل اعتماد الاستدامة وتعزيز القدرة التنافسية والإنتاجية واستحداث العمل اللائق. وستقوي منظمة العمل الدولية قدرة الهيئات المكونة على تعزيز سلوك الأعمال المسؤول عن طريق توفير مشورة سياسية وتقنية قائمة على الأدلة ومتجذرة في معايير العمل الدولية وإعلان المنشآت متعددة الجنسية والمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع. ويتضمن ذلك مساعدة المنشآت، بما في ذلك سلاسل التوريد والإمداد، على معالجة آثار التحولات وتحديد الآثار السلبية لعملياتها والتصدي لها والتخفيف منها، مما يساهم في تحقيق نمو شامل وانتقال عادل وعدالة اجتماعية.

٩٤. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- وضع سياسات قائمة على الأدلة وتدابير أخرى تعزز سلوك الأعمال المسؤول من أجل نمو شامل وانتقال عادل وعمل لائق، بالاستناد إلى الإرشادات والأدوات التشغيلية لإعلان المنشآت متعددة الجنسية؛
- إجراء حوارات وطنية وحوارات بين البلد الأصل والبلد المضيف بشأن سلوك الأعمال المسؤول والمساهمة فيها بغية معالجة أوجه العجز في العمل اللائق وتحفيز فرص العمل اللائق، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد؛
- تعزيز قدرتها على الاستفادة من سلوك الأعمال المسؤول في ترتيبات التجارة والاستثمار، عن طريق اتباع نهج حكومي يشمل كافة المستويات وبمشاركة الشركاء الاجتماعيين بغية النهوض بالأولويات الوطنية في مجال التنمية والعمل اللائق.

٩٥. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- استحداث أدوات وتدريبات وأنشطة وموجزات وتسهيل تقاسم المعارف بشأن الممارسات الجيدة التي تنهض بالعمل اللائق عن طريق سلوك الأعمال المسؤول، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد، وتعزز الحوار الاجتماعي الوطني والعابر للحدود والعمل الجماعي؛
- تعزيز الأدوات التشغيلية لإعلان المنشآت متعددة الجنسية وتوسيع نطاق مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال بشأن معايير العمل الدولية عن طريق توفير معلومات مناسبة للمنشآت التي تبذل العناية الواجبة؛

- تقوية الشراكات الدولية والإقليمية بغية تعزيز اتساق السياسات والإرشاد بشأن سلوك الأعمال المسؤول، مسترشدة بإعلان المنشآت متعددة الجنسية والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان؛
- تعزيز البعد الاجتماعي ضمن المعايير الاقتصادية والاجتماعية ومعايير الإدارة السديدة وغيرها من مبادرات وأطر استدامة الشركات.

الحصيلة ٣-٤ زيادة قدرة الهيئات المكونة على تسهيل وصول المنشآت، خاصة المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، إلى خدمات تنمية الأعمال والخدمات المالية، مما يعزز الاستدامة والقدرة التنافسية للعمل اللائق

٩٦. ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في تعزيز خدمات تنمية الأعمال والخدمات المالية التي تضطلع بها، لا سيما من أجل تسهيل سعي المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر إلى اعتماد نماذج أعمال شاملة ومستدامة وتعزيز قدرتها على الصمود والتكيف لإدارة الانتقالات. ومن شأن هذا الدعم أن يسهل نمو هذه المنشآت ووصولها مثلاً إلى المجموعات الصناعية وسلاسل التوريد والإمداد والأسواق والتكنولوجيا والمهارات، فترتفع بذلك مساهمتها في العمل اللائق وتحقيق انتقال عادل. ومن الممكن أن تركز التدخلات المراعية لقضايا الجنسين ومحددة السياق على مناطق جغرافية أو سلاسل توريد وإمداد أو قطاعات معينة، بما في ذلك في اقتصاد الرعاية.

٩٧. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- تحليل ومعالجة القيود الكامنة التي تعيق الوصول إلى التمويل والأسواق وسلاسل التوريد والإمداد، مع إيلاء الاعتبار الواجب إلى الاحتياجات المحددة للمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وعمالها، بمن فيهم الأشخاص في أوضاع الاستضعاف؛
- تقوية قدرتهم على تعزيز الابتكار في خدمات تنمية الأعمال والخدمات المالية، خاصة لصالح المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وكيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، مع إيلاء الاعتبار الواجب إلى النساء والشباب والنازحين قسراً والأشخاص في أوضاع الاستضعاف؛
- تعزيز القدرة التنافسية المستدامة للمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وتعزيز روح تنظيم المشاريع (خاصة لدى النساء) والاستفادة من الفرص الرقمية وتعزيز نمو الإنتاجية والقدرة على الصمود وترويج ممارسات أعمال مراعية للبيئة.

٩٨. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تعزيز خدمات تدعم المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر للتأقلم مع آثار التغيرات الرقمية والبيئية والديمقراطية والتخفيف من تأثيرها، مع التركيز على تعزيز قدرتها على الصمود وتحسين نتائج العمل اللائق؛
- تعزيز النهج المراعية لقضايا الجنسين إزاء القدرة التنافسية ونمو الإنتاجية للعمل اللائق في المنشآت، بما في ذلك عن طريق استخدام المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر الذكاء الاصطناعي والأدوات الرقمية.

الحصيلة ٤-٤ زيادة قدرة الهيئات المكونة على تسهيل انتقال المنشآت إلى الاقتصاد المنظم

٩٩. ستقوم منظمة العمل الدولية، بوصف ذلك عنصراً أساسياً في نشاط المنظمة لتعزيز الاستراتيجيات المتكاملة بغية تسهيل الانتقالات من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم ومن باب متابعة المناقشة العامة بشأن النهج المبتكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز عمليات الانتقال نحو السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق، المزمع إجراؤها في الدورة ١١٣ للمؤتمر (٢٠٢٥)، بتسهيل إضفاء السمة المنظمة على المنشآت غير المنظمة وعمالها عن طريق نهج مبتكرة ومكيفة تدعم القدرة التنافسية المستدامة ونمو الإنتاجية وتعزيز قدرة المنشآت والعمال على الصمود وتساهم في انتقال عادل. وسينصب التركيز على حماية العمال والحماية الاجتماعية وتنمية المهارات والاعتراف بها ونمو الإنتاجية والإلمام بالتكنولوجيا الرقمية والأمور المالية وإدماجها والابتكارات التكنولوجية والاجتماعية، بما في ذلك الدفع الرقمي للأجور. علاوة على ذلك، ستعزز منظمة العمل الدولية الإحصاءات وقاعدة المعارف المتعلقة بالمنشآت غير المنظمة وإضفاء السمة المنظمة عليها.

١٠٠. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- إجراء وإقرار تشخيصات تستند إلى الحوار الاجتماعي بشأن الحواجز والحواجز الماثلة أمام إضفاء السمة المنظمة على المنشآت غير المنظمة وعمالها وتعزيز الإحصاءات المعنية عن طريق اللجوء إلى أحدث المعايير الإحصائية الدولية؛

- تشجيع استراتيجيات وتدابير مراعية لقضايا الجنسين وتصميمها وتطبيقها، بغية تسهيل إضفاء السمة المنظمة على المنشآت غير المنظمة وعمالها، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد والمناطق الريفية وقطاعات محددة، عن طريق تسهيل تسجيلها وامتثالها لمعايير العمل والبيئة، بالإضافة إلى تحفيز نمو الإنتاجية وتحسين ظروف العمل؛
- مساعدة المشغلين غير المنظمين ونظم دعمهم على إنشاء أو توطيد كيانات في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني بغية تسهيل الانتقالات إلى السمة المنظمة، بما في ذلك عن طريق تحسين الوصول إلى التمويل والأسواق وتحسين ظروف العمل والإنتاجية.

١٠١. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تعزيز تبادل الخبرات الدولية ومبادرات التدريب بغية تقوية قدرات الهيئات المكونة وأصحاب المصلحة الرئيسيين، بمن فيهم مزودو الخدمات المالية، لتسهيل إضفاء السمة المنظمة للمراعية لقضايا الجنسين على المنشآت؛
- تعزيز الشراكات وتقاسم المعارف بشأن الممارسات الجيدة والنهج المبتكرة لتسهيل إضفاء السمة المنظمة بطريقة شاملة ومراعية لقضايا الجنسين على المنشآت غير المنظمة وعمالها، بما في ذلك عن طريق التعاون بين بلدان الجنوب وفي سياق المسرع العالمي.

الحصيلة ٤-٥ زيادة قدرة الهيئات المكونة على تعزيز اقتصاد اجتماعي وتضامني متين وقادر على الصمود من أجل تحقيق العمل اللائق

١٠٢. ستستمر منظمة العمل الدولية في تنفيذ الاستنتاجات بشأن العمل اللائق والاقتصاد الاجتماعي والتضامني، التي اعتمدها المؤتمر في دورته ١١٠ (٢٠٢٢) وخطة العمل عن الموضوع، التي وافق عليها مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢) فتعد الهيئات المكونة بالدعم المراعي لقضايا الجنسين ومحدد السياق للاستفادة من إمكانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني من أجل اقتصادات شاملة ومستدامة. وبذلك، ستعزز المنظمة الإدماج الاجتماعي والاقتصادي، لا سيما فيما يتعلق بالنساء والشباب والشعوب الأصلية والقبلية والنازحين قسراً والأشخاص في أوضاع الاستضعاف. وبشكل خاص، ستعزز منظمة العمل الدولية الوصول المنصف إلى الرعاية والعمالة والتمويل والأسواق والحماية الاجتماعية، وستتناول توطيد أهداف التنمية المستدامة وإضفاء السمة المنظمة وتحقيق انتقال عادل، بما في ذلك في أوضاع الأزمات وما بعدها. وستشتمل تدابير الدعم على تعزيز الابتكار الاجتماعي وتنمية المهارات وروح تنظيم المشاريع والإنتاجية والقدرة على الصمود والتعاون. كما ستواصل المنظمة تقوية قاعدة المعارف بشأن الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، بما في ذلك عن طريق وضع إرشادات من أجل قياسها الإحصائي لتتوفر السياسات والبرامج المعنية تنويراً أفضل.

١٠٣. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- وضع وتنفيذ سياسات وبرامج بشأن الاقتصاد الاجتماعي والتضامني وكياناته وإدماج تعزيزه ضمن سياسات وبرامج أخرى، بما في ذلك تلك المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وإضفاء السمة المنظمة والاستجابة إلى الأزمات والاقتصاد الريفي؛
- الانخراط في حوار اجتماعي بشأن الاقتصاد الاجتماعي والتضامني واتاحة التنظيم العمودي والأفقي والعرضي لكياناته وإقامة شراكات مع شبكاته؛
- تعزيز تنمية الكيانات في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، مع التركيز على تحسين الإنتاجية والقدرة على الصمود وتوفير الخدمات والمساهمة الاجتماعية والاقتصادية.

١٠٤. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تعزيز القدرات في إدارة البحوث والإحصاءات والمعارف، بما في ذلك من باب الإعداد لوضع منهجيات من أجل قياس الاقتصاد الاجتماعي والتضامني خلال المؤتمر الدولي الثاني والعشرين لخبراء إحصاءات العمل؛
- تعزيز الشراكات الاستراتيجية للمضي قدماً بالعمل اللائق والتنمية المستدامة في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني ومن خلاله، بما في ذلك مع مجموعة عمل الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات والمعنية بالاقتصاد الاجتماعي والتضامني ولجنة تعزيز التعاونيات والنهوض بها والحلف التعاوني الدولي ورابطة النساء في مجال عولمة وتنظيم العمالة في الاقتصاد غير المنظم وشركاء آخرين معينين؛
- استثارة الوعي بدور الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في تعزيز الاقتصادات الشاملة والمستدامة، خاصة مع شركاء التحالف.

النتيجة ٥: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع

الاستراتيجية

١٠٥. إن مبدأ المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع مبدأ وحق أساسيان وحق عالمي من حقوق الإنسان، متأصلة في العدالة الاجتماعية ومحورية لإرساء عقد اجتماعي متجدد. وحيثما يقع التمييز تنتقد حرية البشر في تنمية قدراتهم والسعي إلى تحقيق تطلعاتهم المهنية والشخصية. نتيجة لذلك، تُهدر المواهب ويغيب الإنصاف في مكافأة العمل مما يؤدي إلى انعدام المساواة في نتائج العمالة بين المجموعات ويزيد أوجه انعدام المساواة العمودية والأفقية. وهذا ما يجعل من القضاء على التمييز الهيكلي والمؤسسي والفردى أمراً لا غنى عنه من أجل الحد من الفقر وتحقيق الإدماج الاجتماعي والنمو الاقتصادي المنصف والمستدام. ولذلك، ستواصل منظمة العمل الدولية تعزيز الأطر القانونية والسياسية للقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة لجميع العمال والقائم على جميع الأسباب التي تحميها معايير العمل الدولية وحقوق الإنسان.

١٠٦. وتتيح الرقمنة والتقدم التكنولوجي والتحول البيئي والديمقراطية فرصاً جديدة أمام استحداث فرص العمل والتصدي لأوجه انعدام المساواة على حد سواء، غير أنها قد تساهم أيضاً في تكرار أو ترسيخ ممارسات التمييز والاستبعاد القائمة مؤثرة بذلك على النساء والمجموعات السكانية المحرومة، وفي تفاقم العنف والتحرش. وتبرز الحاجة إلى زيادة المعارف وتضاهي الجهود بغية التخفيف من المخاطر واستحداث حد أقصى من الفرص الناجمة عن هذه التطورات، كي يستفيد الجميع على قدم المساواة من الإمكانيات التي قد تنطوي عليها.

١٠٧. ومبدأ عدم التمييز والمساواة غير قابل للتفاوض. غير أن مفهوم التمييز ومظاهره وأثاره يتطور بمرور الوقت. ويتطلب وضع حد للتمييز اتخاذ إجراءات تشريعية وسياسية تحويلية مصممة بحسب ظروف البلد، فضلاً عن التغييرات في الأذهان والسلوكيات. ويختلف مسار تحقيقه باختلاف البلدان.

١٠٨. وسيستمر نشاط منظمة العمل الدولية في هذا المجال السياسي بإعلان المئوية والبرنامج التحويلي لتحقيق المساواة بين الجنسين. وسوف يركز على المعايير الدولية وعلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والداعية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين والإدماج وعدم التمييز. ويؤدي التقدم المحرز في هذه المجالات وفي منع ظاهرة العنف والتحرش في العمل والقضاء عليها إلى تحسين المشاركة والنتائج في سوق العمل من جانب النساء والعمال ذوي المسؤوليات العائلية والمعوقين والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والشعوب الأصلية والقبلية وغيرهم من المجموعات السكانية المحرومة بسبب التمييز، بما في ذلك على أسس متعددة ومتقاطعة. وبناء على ذلك، يساهم في تحقيق عمالة كاملة ومنتجة وإضفاء السمة المنظمة واستدامة المنشآت وحماية جميع العمال والحماية الاجتماعية الشاملة.

١٠٩. وستعزز منظمة العمل الدولية قدرات هيئاتها المكونة على تحسين تحديد وتفكيك العوائق المنهجية المطروحة أمام تحقيق المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة، بما في ذلك عن طريق أمور منها، معالجة فرص العمل اللائق وسبل الوصول إليه واستئصال الفصل المهني وتعزيز المساواة في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة وتقليل التوزيع غير المتكافئ لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، التي تؤديها المرأة في الغالب والتصدي للعنف والتحرش وتذليل الحواجز أمام المشاركة في مناصب صنع القرارات والمناصب القيادية. وفي هذا الصدد، تهدف الاستراتيجية إلى تعزيز قدرة مؤسسات سوق العمل، بما في ذلك ما يتعلق منها بالحوار الاجتماعي الثلاثي والمفاوضة الجماعية وتفتيش العمل، بغية المضي قدماً بالمساواة والإدماج وعدم التمييز.

١١٠. وسيعزز التنفيذ قدرة الهيئات المكونة على وضع سياسة وصنع قرارات قائمة على الأدلة عن طريق البحوث المبتكرة والأدوات والمبادئ التوجيهية ومنهجيات القياس الإحصائي التي تستكشف الأبعاد المتداخلة وتمتد أيضاً إلى أبعاد كالاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي. وسيجري جمع ونشر الممارسات الجيدة عما هو ناجع بغية تعزيز المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع، بما في ذلك فيما يتعلق بالتدابير المستهدفة لمجموعات السكان المعرضين للتمييز والاستبعاد.

١١١. وستستفيد منظمة العمل الدولية من التحالف وأولويته المواضيعية بشأن معالجة انعدام المساواة والتمييز والاستبعاد من أجل إرساء شراكات لاتساق السياسات وحشد الموارد بغية توسيع نطاق عمل منظمة العمل الدولية في هذا المجال. كما ستعزز المنظمة الشراكات الاستراتيجية القائمة مثل الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور والمسرّع العالمي. وستعزز التعاون مع الفرق القطرية للأمم المتحدة وكيانات الأمم المتحدة الأخرى، بما في ذلك عبر الشبكات والمنصات المعنية بالمساواة بين الجنسين والتمييز العنصري والمساواة من أجل إدماج الإعاقة والمصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وقضايا الشعوب الأصلية وتغير المناخ والذكاء الاصطناعي وغير ذلك من المواضيع. وسيكون التعاون مع مركز تورينو ومركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في مجال التدريب المهني التابع لمنظمة العمل الدولية، مهماً لوضع مبادرات شاملة لتنمية القدرات، لا سيما فيما يتعلق باقتصاد الرعاية.

محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

الحصيلة ١-٥ زيادة قدرة الدول الأعضاء على تصميم وتنفيذ برنامج تحويلي من أجل المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والإدماج

١١٢. إن إحرار تقدم نحو القضاء على جميع أشكال التمييز في الاستخدام والمهنة وتعزيز المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص للجميع، يتطلب من منظمة العمل الدولية تقديم دعم متكامل لهيئاتها المكونة في مجال تعزيز الأطر التشريعية والسياسية والمؤسسية المعنية. ويجب أن تكفل هذه الأطر وصول ضحايا التمييز إلى العدالة وسبل الانتصاف من خلال إجراءات ميسرة لتقديم الشكاوى. علاوة على ذلك، يجب ألا تقتصر هذه الأطر على منح الأفراد الحماية القانونية من التمييز، بل يجب أن تتصدى أيضاً للتمييز الهيكلي. واستجابة للاحتياجات والأولويات الخاصة بكل بلد، ستدعم منظمة العمل الدولية التدابير محددة الأهداف لصالح النساء والفئات السكانية في أوضاع الاستضعاف والتي تواجه الاستبعاد والتمييز غالباً على أسس متعددة ومتقاطعة.

١١٣. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- تعزيز التصديق على معايير العمل الدولية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز والإدماج وتنفيذها الفعال، والاستفادة من الحوار الاجتماعي؛
- بناء القدرات لتعزيز التشريعات والسياسات والتدابير الأخرى الرامية إلى القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، بما في ذلك انعدام المساواة في الأجور والفصل المهني؛
- جعل مؤسسات سوق العمل ونظم الحماية الاجتماعية وآليات الحوار الاجتماعي أكثر شمولاً للنساء والأشخاص ذوي الإعاقة والمصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والشعوب الأصلية والقبلية والفئات السكانية الأخرى المتضررة من التمييز والاستبعاد، بما في ذلك التمييز على أساس العرق والتوجه الجنسي والهوية الجنسية، استناداً إلى البحوث الكمية والنوعية^٨؛
- تنفيذ تدابير وبرامج موجهة للفئات الأكثر عرضة لمواطن العجز في العمل اللائق، ولا سيما فيما يتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
- زيادة تمثيل النساء والمجموعات المهمشة في مراكز القيادة وعمليات اتخاذ القرار؛
- وضع وتنفيذ تدابير لتعزيز التصديق على اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩) وتنفيذها تنفيذاً فعالاً.

١١٤. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تطوير المعارف والمنهجيات والأدوات اللازمة لقياس مدى انتشار التمييز على أسس مختلفة في الاستخدام والمهنة، وتطوير أدوات عملية للنهوض بالمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، بما في ذلك من خلال معالجة الفصل المهني، وتعزيز الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور؛
- تطوير المعارف بشأن سبل إزالة الحواجز التي تعرقل الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية لفائدة العمال المعرضين أكثر من غيرهم للتمييز وتعزيز إدماجهم في الحوار الاجتماعي؛
- إجراء ونشر البحوث بشأن التدابير الفعالة للنهوض بإدراج مسألة الإعاقة في عالم العمل، بما في ذلك من خلال الشبكة العالمية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالأعمال والإعاقة؛
- إجراء البحوث ونشرها وتنمية المعارف والقدرات بشأن مظاهر التمييز الناشئة في سياق التحولات التكنولوجية وبشأن تعزيز المساواة بين الجنسين والإدماج الاجتماعي من خلال سياسات الانتقال العادل؛
- بوصف منظمة العمل الدولية راعياً مشاركاً لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، ستسعى إلى النهوض بتهج ومعايير منظمة العمل الدولية، بما في ذلك اتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) وتوصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)، وذلك بتنفيذ استراتيجية الإيدز العالمية التي تهدف إلى القضاء على وباء فيروس نقص المناعة البشرية في عالم العمل بحلول عام ٢٠٣٠.

^٨ رهنأ بالمصطلحات التي سيقف عليها من خلال المشاورات الجارية داخل المجموعة الحكومية لمجلس الإدارة.

الحصيلة ٢-٥ زيادة قدرة الهيئات المكونة على النهوض بالعمل اللائق في اقتصاد الرعاية ومن خلاله

١١٥. تتسم طريقة تنظيم تقديم الرعاية بأنها أساسية في تعزيز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والإدماج في عالم العمل. فمن شأن اقتصاد رعاية يعمل بشكل جيد أن يسهم في توفير قوى عاملة تتمتع بالصحة في الحاضر والمستقبل ويستحدث فرص العمل ويدعم المنشآت المستدامة ويعزز الإنتاجية ويبنّي القدرة على الصمود في وجه الأزمات. ويشمل تحقيق العمل اللائق اعتماد سياسات إجازة الرعاية المصممة تصميماً جيداً وتنفيذها تنفيذاً فعالاً، فضلاً عن الوصول إلى الخدمات بصورة منصفة وتعميم الرعاية عن طريق السياسات العامة الملزمة، بما في ذلك العمالة والمهارات والاقتصاد الكلي والحماية الاجتماعية وحماية اليد العاملة والهجرة والسياسات البيئية. وتسهم الرعاية الجيدة أيضاً في توفير العمل اللائق للعاملين في مجال الرعاية. ويرشد إطار العمل "5R" بشأن العمل اللائق في أنشطة الرعاية (الذي يدعو إلى الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والحد منها وإعادة توزيعها ومكافأة أعمال الرعاية وتمثيل عمال الرعاية) تصميم وتنفيذ استراتيجيات متكاملة ومتسقة محدّدة وطنياً لفائدة اقتصاد الرعاية تعزز العمل اللائق وتحسن فرص الحصول على الرعاية. وستسترشد تدخلات منظمة العمل الدولية في هذا المجال بالاستنتاجات بشأن العمل اللائق واقتصاد الرعاية، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته ١١٢ (٢٠٢٤) وستتماشى مع الأنشطة المعنية في إطار نتائج السياسات الأخرى.

١١٦. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- الدعوة إلى تنمية اقتصاد الرعاية وتعزيزه كوسيلة للمضي قدماً بالتصديق على معايير العمل الدولية المعنية وتنفيذها تنفيذاً فعالاً، بما في ذلك جميع الاتفاقيات الأساسية؛
- وضع سياسات ونظم رعاية وطنية من خلال تشجيع الاستثمارات في اقتصاد الرعاية لضمان حصول الجميع على الرعاية وتعزيز إضفاء السمة المهنية والسمة المنظمة على وظائف الرعاية وتحسين معايير الجودة والسلامة والصحة للعاملين في مجال الرعاية، بمن فيهم العمال المنزليون والعمال المهاجرون، كذلك من يتلقون الرعاية؛
- تعزيز تقاسم مسؤوليات الرعاية على نحو أكثر مساواة من خلال قياس أعمال الرعاية مدفوعة وغير مدفوعة الأجر وإنشاء الوعي ومعالجة القوالب النمطية القائمة بين الجنسين، بما في ذلك تلك المتعلقة بدور الرجال في تقديم الرعاية؛
- تجريب حلول مبتكرة للرعاية ودعم نظم مصممة خصيصاً لفائدة اقتصادات على مستويات مختلفة من التنمية، بما في ذلك من أجل الشعوب الأصلية والقبلية والأشخاص ذوي الإعاقة، بمشاركة الأشخاص المعنيين؛
- تشجيع تحسين التوازن بين العمل والحياة الخاصة ووضع السياسات والممارسات المراعية للأسرة في مكان العمل، بما في ذلك عن طريق تعزيز بناء القدرات بالتعاون مع مركز تورينو.

١١٧. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تقييم ما إذا كانت هناك ثغرات في مجموعة معايير العمل الدولية لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بحماية الأبوة والحماية الوالدية وإجازات الرعاية الأخرى وصياغة الإجراءات المعيارية و/أو غير المعيارية المناسبة؛
- تعزيز البحوث وتحسين النشر والتواصل بشأن العمل اللائق واقتصاد الرعاية في الاقتصادات ذات مستويات التنمية المتفاوتة، بما في ذلك من خلال منصة التعاون بين بلدان الجنوب لتعزيز عمل الرعاية اللائق؛
- تطوير المعارف بشأن آثار تغير المناخ والتغير التكنولوجي على الرعاية، بما في ذلك أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، بهدف المساعدة في مراعاة قضايا الرعاية في نطاق مسائل الإدارة السديدة الناشئة لسوق العمل وسياسات وإجراءات التكيف مع تغير المناخ والتخفيف من آثاره؛
- قيادة مشاورة عالمية لوضع معايير إحصائية دولية جديدة من أجل قياس أعمال الرعاية مدفوعة وغير مدفوعة الأجر وفقاً للتكليف الصادر عن المؤتمر الدولي الحادي والعشرين لخبراء إحصاءات العمل.

الحصيلة ٣-٥ زيادة قدرة الهيئات المكونة على منع العنف والتحرش في العمل والتصدي لهما

١١٨. سيستند عمل منظمة العمل الدولية إلى الزخم الناجم عن العدد الكبير من التصديقات على اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) وإلى الخبرات والدروس المستفادة من وضع وتنفيذ التدابير الرامية إلى جعل عالم العمل خالياً من العنف والتحرش واقعاً ملموساً للجميع. ولا يزال العنف والتحرش في العمل يؤثران بشكل غير متناسب على النساء والفئات التي تعاني من أوضاع الاستضعاف. ويمثل العنف والتحرش في العمل شكلاً متأسلاً من أشكال التمييز وعاملاً هيكلياً محدداً لانعدام المساواة والفقر والاستبعاد الاجتماعي والاقتصادي، إذ يقوض كرامة الناس وسلامتهم وفرصهم واستقلاليتهم، فضلاً عن حرمانهم من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، بما في ذلك الحق في بيئة عمل آمنة وصحية.

كما أنه يؤثر على استدامة المنشآت. وستعزز تدخلات منظمة العمل الدولية قدرة هيئاتها المكونة على منع العنف والتحرش القائمين على أساس نوع الجنس وغير ذلك من أشكال العنف والتحرش القائمة على التمييز والتصدي لهما، بما في ذلك في الاقتصاد غير المنظم، مستفيدةً من أوجه التآزر مع التدخلات المعنية في إطار النتائج السياسية الأخرى ومع مراعاة أصوات ووجهات نظر المتضررين بشكل خاص من العنف والتحرش.

١١٩. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- وضع وتنفيذ تدابير لتعزيز التصديق على الاتفاقية رقم ١٩٠ وتنفيذها تنفيذاً فعالاً؛
 - بناء القدرات من أجل تعزيز الأطر القانونية والسياسية والمؤسسية بشأن القضاء على العنف والتحرش في العمل، بما في ذلك آليات الحوار الاجتماعي وتفتيش العمل، وغير ذلك من آليات الإنفاذ؛
 - إدماج ومعالجة العنف والتحرش في أطر المساواة وعدم التمييز والسلامة والصحة المهنيين؛
 - تعزيز أماكن عمل ومنشآت وقطاعات تكون خالية من العنف والتحرش، بما في ذلك من خلال وضع السياسات ومدونات قواعد السلوك واتفاقات المفاوضة الجماعية والتدابير الوقائية وآليات الإبلاغ وتسوية المنازعات الفعالة؛
 - رصد التقدم المحرز في تنفيذ التدابير الموجودة لمنع العنف والتحرش القائمين على التمييز في العمل والتصدي لهما والقضاء عليهما، ومعالجة الثغرات في السياسات والتنفيذ.
١٢٠. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إجراء بحوث بشأن التجارب المقارنة والدروس السياسية المستفادة فيما يتعلق بالوسائل الناجحة لمنع العنف والتحرش في العمل والتصدي لهما، بما في ذلك عن طريق الاستفادة من العلوم السلوكية؛
- تعزيز التصديق على الاتفاقية رقم ١٩٠ وتنفيذها تنفيذاً فعالاً من خلال التواصل والتوعية وتطوير الأدوات الداعمة لتنفيذها، بما في ذلك على مستوى مكان العمل والمستوى القطاعي؛
- تطوير المعارف والنهج لمعالجة العنف والتحرش في سياق العمل غير المنظم وسلاسل التوريد والإمداد والاستجابة للأزمات، مع مراعاة التطورات التكنولوجية؛
- توسيع قاعدة الأدلة والمعارف المتعلقة بانتشار العنف والتحرش وأشكالهما وآثارهما، بما في ذلك تلك التي تواجه الأشخاص المعرضين لأشكال متداخلة من التمييز؛
- الدفع قدماً بالعمل المنهجي نحو وضع معايير إحصائية دولية وإرشادات تشغيلية لقياس العنف والتحرش في العمل.

النتيجة ٦: الحماية في العمل للجميع

الاستراتيجية

١٢١. إن حماية اليد العاملة الشاملة والكافية والفعالة من الأهمية بمكان لضمان حصة عادلة من ثمار التقدم ونمو الإنتاجية للجميع وللمحد من أوجه عدم المساواة ومنعها وبناء القدرة على الصمود. علاوة على ذلك، فإن حماية اليد العاملة، من خلال تحقيق فرص متكافئة، تسهم في استدامة المنشآت والتنمية الاقتصادية والاجتماعية.

١٢٢. وفي السنوات الأخيرة، ظهر اتجاه نحو الانخفاض في معدل الوفيات والأمراض المرتبطة بالعمل، على الرغم من أن الأرقام لا تزال عالية. وفي الوقت نفسه، تُفاقم التحولات البيئية والتكنولوجية المخاوف المتعلقة بالسلامة والصحة، بما في ذلك مخاطر الإجهاد الحراري والمخاطر النفسية والمخاطر بالنسبة إلى الصحة الذهنية. وفي حين أن التقدم التكنولوجي يعزز أشكال العمل من قبيل عمل المنصات الذي يمكن أن يعزز استحداث فرص العمل وأشكال متنوعة من ترتيبات العمل مثل العمل عن بُعد الذي يمكن أن يحسن التوازن بين العمل والحياة الخاصة، لا يزال ثلث العمال على مستوى العالم يعملون لساعات طويلة، كما تظهر فجوات في إدارة سوق العمل. وعلى الرغم من أن الأجور قد زادت في المتوسط خلال العقود الأخيرة، فإن حالات عدم المساواة في الأجور والفجوات في الأجور بين الجنسين وعدد العمال ذوي الأجور المنخفضة، لا تزال مرتفعة في العديد من البلدان. ويؤدي الافتقار إلى فرص العمل اللائق وعدم كفاية مسارات هجرة اليد العاملة المستندة إلى الحقوق والصراعات والتغيرات المناخية والبيئية والتحولات الديمغرافية، إلى تفاقم الهجرة غير الآمنة والنزوح القسري.

١٢٣. وفي هذا السياق وبالاسترشاد بالاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن حماية العمال، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته ١١١ (٢٠٢٣) ومتابعتها، وبالارتكاز على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، ستدعم منظمة العمل

الدولية وضع نُهج سياسية متكاملة للحماية في العمل من خلال الحوار الاجتماعي المدعوم من منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال الحرة والمستقلة والقوية والممثلة لأعضائها. وسينصب التركيز على العمال الأكثر عرضة لخطر الاستبعاد من حماية اليد العاملة، بما في ذلك نتيجةً لقصور الأطر القانونية. وسينصب تركيز خاص على المهاجرين واللاجئين، بمن فيهم: النازحون داخلياً؛ الأشخاص ذوو الإعاقة؛ العمال في الاقتصاد غير المنظم؛ العمال في المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر؛ العمال من فئات وقطاعات مهنية محددة، بما في ذلك العمال المنزليون والعاملون في مجال الصحة والرعاية المجتمعية والعاملون في المنزل؛ العمال في مختلف أشكال ترتيبات العمل.

١٢٤. وستشجع منظمة العمل الدولية التصديق على معايير العمل الدولية المعنية وتنفيذها تنفيذاً فعالاً بوصفها إطاراً توجيهياً لتوفير الحماية الفعالة لجميع العمال. واستناداً إلى الأنشطة السابقة والإرشاد الثلاثي القائم، ستقدم المنظمة المشورة السياسية وتطور قدرات الهيئات المكونة الثلاثية بما في ذلك بالتعاون مع مركز تورينو. وسيجري إعداد منتجات معرفية ملائمة محدثة ومكيفة لتكون أساساً للمبادرات السياسية. ويشمل ذلك تقرير الأجور في العالم الذي يصدر كل سنتين، وقواعد البيانات والأدوات والورقات البحثية التحليلية بشأن بيئات العمل الآمنة والصحية والأجور العادلة والمناسبة بما في ذلك الأجور المعيشية وترتيبات وقت العمل المتوازن والحماية الكافية لمجموعات العمال في المهن الأشد عرضة لخطر الاستبعاد في ترتيبات عمل محددة وفي الاقتصاد غير المنظم، وكذلك بشأن الهجرة العادلة لليد العاملة. وسيلعب البرنامج الرائد بشأن السلامة + الصحة للجميع وصندوق الرؤية صفر التابع له ومبادرة التوظيف العادل ومشاريع التعاون الإنمائي بشأن سياسات الأجور وهجرة اليد العاملة، دوراً حاسماً في دعم تحقيق النتائج في البلدان.

١٢٥. وستركز الاستراتيجية بشكل متزايد على تحديث مؤسسات سوق العمل لضمان الحماية للجميع في خضم الأزمات المتعددة وعالم العمل المتطور، ولا سيما:

- حفز العمل المعني بالأجور المعيشية، كمسار عمل جديد ضمن الإطار الأوسع لسياسات الأجور بما يتماشى مع توجيهات مجلس الإدارة؛
- تكييف الأطر الوطنية للسلامة والصحة المهنية لمعالجة المخاطر الناشئة والمخاطر التي تظهر من جديد، بما في ذلك المخاطر البيولوجية والكيميائية والنفسية الاجتماعية، وآثار التغيرات المناخية والبيئية والتكنولوجية على السلامة والصحة في العمل، بما في ذلك عن طريق تعميم مسائل السلامة والصحة المهنية في السياسات العامة الأخرى المعنية؛
- تكييف المشورة السياسية والمساعدة التقنية لتعكس واقع الهجرة المتغير في العديد من البلدان وتدفعات المهاجرين واللاجئين الآخذة في التعقيد، مع الاعتراف بالتحديات المشتركة التي تواجهها هذه الفئات في مجال حقوق العمال؛
- تعزيز دعم السياسات والتشريعات المتعلقة بترتيبات أوقات العمل المرنة مثل العمل عن بُعد، بالنظر إلى آثارها على حماية اليد العاملة.

١٢٦. ويتطلب تحقيق هذه النتيجة التآزر القوي مع المبادرات في جميع مجالات السياسة الأخرى وتعزيز التحالفات مع سائر كيانات الأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية والمؤسسات المالية الدولية، لا سيما تحت رعاية التحالف. ويشمل ذلك الشراكات لتعزيز ثقافة وقائية للسلامة والصحة في العمل ومبادرة بشأن سياسات الأجور بما في ذلك الأجور المعيشية، وتحالفات بشأن حماية العمال المنزليين. بالإضافة إلى ذلك، سيجري تعزيز النهج القائمة على الحقوق في التعامل مع هجرة اليد العاملة من خلال الاتفاقات الثنائية ومتعددة الأطراف والحوار الأقاليمي ومن خلال أنشطة التوعية التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية في شبكة الأمم المتحدة للهجرة.

محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

الحصيلة ١-٦ زيادة قدرة الهيئات المكونة على أن توفر بفعالية بيانات عمل آمنة وصحية

١٢٧. ستعمل منظمة العمل الدولية بنشاط على الاستفادة من الفرص التي يتيحها الارتقاء ببيئة عمل آمنة وصحية إلى مصاف مبدأ وحق من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيز قدرة المكتب على التأثير، بما في ذلك من خلال التحالف، في الجهود العالمية المتضافرة لمواجهة التحديات التقليدية والناشئة والتي تظهر من جديد في مجال السلامة والصحة المهنية، بما في ذلك التحديات التي تطرحها التكنولوجيا والتغيرات المناخية والبيئية. وستشتمل الاستراتيجية، مسترشدة بالاستراتيجية العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٣٠ وخطة العمل المتعلقة بتنفيذها، على الجهود الرامية إلى تعزيز المعارف والمساعدة المقدمة إلى الهيئات المكونة بشأن الإدارة الوطنية السديدة

للسلامة والصحة المهنيين وإدارة المخاطر في مكان العمل، وستيسر التعاون بين مؤسسات وشبكات السلامة والصحة المهنية.

١٢٨. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- تقييم ومعالجة الثغرات في الأطر الوطنية للسلامة والصحة المهنية إعداداً للتصديق على الاتفاقيتين الأساسيتين المتعلقةتين بالسلامة والصحة المهنية وتنفيذهما تنفيذاً فعالاً، وهما الاتفاقية رقم ١٥٥ والاتفاقية رقم ١٨٧، وإدماج هذين المعيارين في عمل سائر كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والشركاء الآخرين المعنيين؛
- وضع سياسات للسلامة والصحة المهنية تكون منسقة وشاملة وتستند إلى الأدلة وتراعي قضايا الجنسين ويدعمها الحوار الاجتماعي وتتماشى مع السياسات العامة الأخرى وتعززها، بما في ذلك تلك المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية الأخرى في العمل والصحة والبيئة؛
- إنشاء نُظم وطنية متينة للسلامة والصحة المهنية ضمن أطر قانونية وسياسات وبرامج ملائمة تتناول عناصر تشمل احتياجات التأهيل والحاجة إلى البيانات المحدثة والشاملة عن الإصابات والأمراض وخيارات التمويل المستدام؛
- تعزيز قرارات مؤسسات السلامة والصحة المهنية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال والهيئات الاستشارية الثلاثية لمعالجة خصوصيات مختلف فئات المخاطر والأخطار مع التركيز على الوقاية من المخاطر البيولوجية والكيميائية والنفسية الاجتماعية؛
- تكييف التدخلات لتلبية احتياجات مهن ومجموعات عمال وقطاعات ومنشآت محددة، مع إيلاء اهتمام خاص لخصوصيات المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والكيانات في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني وسلاسل التوريد والإمداد والإدارة العامة والاقتصاد غير المنظم.

١٢٩. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تطوير المعارف والسياسات والأدوات التقنية تعزيزاً لاتفاقيات السلامة والصحة المهنية وتنفيذها الفعال؛
- إعداد التقارير وتنظيم المشاورات الثلاثية من أجل المضي قدماً بالأنشطة المتعلقة بوضع المعايير بشأن المخاطر الكيميائية وتنظيم المناقشة الأولى للبند في المؤتمر وإجراء الدراسات التحضيرية بشأن الأرغونوميات وسلامة الآلات؛
- نشر تقرير عالمي كل ثلاث سنوات يتضمن تقديرات واتجاهات محدثة بشأن إصابات العمل والأمراض المهنية المميتة وغير المميتة والتطورات في الأطر الوطنية للسلامة والصحة المهنية والمخاطر الناشئة والأخذة في الظهور من جديد؛
- وضع استراتيجية للمبادئ التوجيهية الإحصائية الدولية وأدوات بناء القدرات والإرشادات المتعلقة ببيانات السلامة والصحة المهنية استعداداً للمؤتمر الدولي الثاني والعشرين لخبراء إحصاءات العمل؛
- تيسير وقيادة عمليات التبادل بين الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والمؤسسات المتخصصة والخبراء في مسائل السلامة والصحة المهنية، بما في ذلك من خلال منصة عالمية للمعارف، وتنظيم اجتماعات بشأن الجوانب العلمية والتقنية للسلامة والصحة المهنية وأنشطة وحملات توعية عالمية وإقليمية، بما في ذلك اليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل والمؤتمر العالمي بشأن السلامة والصحة في العمل، الذي يُعقد كل ثلاث سنوات.

الحصيلة ٦-٢ زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحديد أجور مناسبة وتعزيز وقت العمل اللائق

١٣٠. لا يزال الملايين من العمال في الاقتصادين المنظم وغير المنظم في جميع أنحاء العالم يحصلون على أجور منخفضة للغاية ويعملون لساعات طويلة بشكل مفرط. وستكثف منظمة العمل الدولية جهودها لدعم هيئاتها المكونة في تحديد الأجور المناسبة والحد من انعدام المساواة في الأجور (بما في ذلك فجوات الأجور بين الجنسين، استناداً إلى استنتاجات اجتماع الخبراء بشأن سياسات الأجور، بما في ذلك الأجور المعيشية، التي اعتمدها مجلس الإدارة في دورته ٣٥٠ (آذار/ مارس ٢٠٢٤))، وفي تعزيز وقت العمل وترتيبات تنظيم العمل اللائقة. وستدعم المنظمة كذلك هيئاتها المكونة في جهودها الرامية إلى خفض ساعات العمل المفرطة واعتماد ترتيبات مرنة ومتوازنة في وقت العمل وتنظيم العمل، من شأنها المساعدة على تحسين التوازن بين العمل والحياة الخاصة والرفاه، إلى جانب المساواة بين الجنسين والإنتاجية.

١٣١. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- تحسين تناسب الأجور ونظم تحديد الأجور من خلال الحوار الاجتماعي، بما في ذلك الحد الأدنى للأجور القانونية أو المتفاوض عليها والتفاوض الجماعي على الأجور وتقليص الفجوات في الأجور، مع مراعاة احتياجات العمال وأسره فضلاً عن مراعاة العوامل الاقتصادية، بما في ذلك الإنتاجية؛
- تقدير وتفعيل مفهوم الأجر المعيشي بما يتماشى مع مبادئ منظمة العمل الدولية؛
- وضع وتعديل القوانين والسياسات والتدابير الوطنية الأخرى وعند التفاوض الجماعي للحد من ساعات العمل، بما في ذلك ساعات العمل الإضافية، وضمان فترات راحة كافية؛
- من خلال القوانين والاتفاقات الجماعية وغيرها من التدابير، تطبيق ترتيبات متوازنة لوقت العمل وتنظيم العمل، بما في ذلك العمل عن بُعد، حماية للعمال وتحفيزاً للإنتاجية.

١٣٢. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- وضع إطار تقييمي لتحديد الأجور وإنشاء مستودع للسياسات المتعلقة بالأجور؛
- تعزيز وتنفيذ استنتاجات اجتماع الخبراء بشأن سياسات الأجور، بما في ذلك الأجور المعيشية؛
- نشر التقرير العالمي الجديد بشأن الأجور؛
- توسيع قاعدة المعارف بشأن الترتيبات المرنة للعمل ووقت العمل، بما في ذلك العمل عن بُعد، وتأثيرها على حماية اليد العاملة، لا سيما فيما يتعلق بصحة العمال والتوازن بين العمل والحياة الخاصة والمساواة بين الجنسين وحقوق العمال في قطع الاتصال والإنتاجية.

الحصيلة ٦-٣ زيادة قدرة الدول الأعضاء على توسيع نطاق حماية اليد العاملة لتشمل العمال المعرضين بشدة لخطر الاستبعاد من الحماية المناسبة

١٣٣. يتعرض العمال من مجموعات مهنية بعينها، بما في ذلك العمال المنزليون والعاملون في المجتمعات المحلية والرعاية الصحية، وفي قطاعات معينة وترتيبات عمل محددة والعاملون في المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، لخطر استبعادهم من حماية اليد العاملة أكثر من غيرهم، لا سيما في الحالات التي يسود فيها قصور الحماية القانونية وضعف الإدارة السديدة. ولا تزال السمة غير المنظمة، بما في ذلك في المنشآت المنظمة والأسر المعيشية، تشكل عقبة رئيسية تحول دون تحقيق الحماية المناسبة لليد العاملة. وستعمل منظمة العمل الدولية على المستوى العالمي والوطني والقطاعي لتعزيز قدرة هيئاتها المكونة على تصميم وتنفيذ تدابير مصممة خصيصاً وشاملة ومراعية لقضايا الجنسين، ضماناً لتمكن جميع العمال بحماية اليد العاملة المناسبة والفعالة، مع إيلاء اهتمام خاص لمن هم أكثر عرضة لخطر الاستبعاد بسبب خصائص عملهم، أو هم في حالات الأزمات أو ما بعد الأزمات.

١٣٤. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- إجراء تشخيصات تراعي قضايا الجنسين من أجل فهم أفضل للأسباب الجذرية للاستبعاد من حماية اليد العاملة، وتحديد المواطن القابلة للتحسين وإرشاد السياسات والإجراءات التنظيمية المعنية تيسيراً لإدماج جميع العمال؛
- وضع وتنفيذ سياسات وتدابير تشريعية وتدابير الامتثال تحسناً لحماية العمال، ولا سيما العمال الأكثر عرضة لخطر الاستبعاد؛
- وضع نهج مبتكرة لمعالجة السمة غير المنظمة في المنشآت المنظمة والأسر المعيشية ومنع إضفاء السمة غير المنظمة على الوظائف المنظمة؛
- تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين على مراعاة أوضاع وآراء العمال الأكثر عرضة لخطر الاستبعاد في إطار الحوار الاجتماعي بشأن حماية اليد العاملة.

١٣٥. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إجراء البحوث بشأن كيفية حماية العمال الأكثر عرضة للاستبعاد، مع مراعاة الترابط بين حماية اليد العاملة والأهداف الاستراتيجية لبرنامج العمل اللائق؛

- توسيع نطاق المعارف بشأن الوصول إلى حماية اليد العاملة من خلال استراتيجيات لتيسير الانتقال الناجح من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم ومن العمل غير الآمن إلى العمل الآمن؛
- تطوير منتجات التوعية والمعرفة بشأن الطريقة التي تعزز بها الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، فضلاً عن أدوات أخرى مثل التعاون في مكان العمل، حماية اليد العاملة؛
- استحداث وتوثيق نُهج لتغيير المعايير الاجتماعية وتحسين حماية العمال المنزليين، بما في ذلك من خلال العلوم السلوكية، وزيادة الاعتراف بالعمال المجتمعيين وعمال الرعاية الصحية وحمايتهم بما يتماشى مع الإرشادات الواردة في الاستنتاجات بشأن العمل اللائق واقتصاد الرعاية، التي اعتمدها المؤتمر في دورته ١١٢ (٢٠٢٤).

الحصيلة ٦-٤: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز وتنفيذ أطر عادلة وفعالة لتنظيم هجرة اليد العاملة

١٣٦. على الرغم من أن هجرة اليد العاملة لا تزال الشكل الرئيسي للحراك في العالم، فإن التحولات الديمغرافية والتكنولوجية، فضلاً عن العوامل المناخية والبيئية والسياسية، تسهم في استمرار زيادة تدفقات الهجرة المختلطة. وستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في التكيف مع هذه الديناميات الجديدة، معززة بذلك الاستجابات الفعالة والمتسقة لضمان شمولية أسواق العمل وحسن سيرها. ويتطلب الاهتمام المتزايد بتوسيع المسارات نحو هجرة اليد العاملة النظامية لتلبية الطلب في القطاعات الحيوية، تعزيز إدارة هجرة اليد العاملة القائمة على الحقوق والمراعية لقضايا الجنسين من أجل حماية العمال المهاجرين واللاجئين وزيادة فوائد الهجرة إلى أقصى حد وتقاسم منافعها.

١٣٧. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- الاستعداد للتصديق على معايير العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين وتنفيذها وتعزيز المبادئ التوجيهية المعنية بما في ذلك المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية الصادرة عن منظمة العمل الدولية من أجل التوظيف العادل. والمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن سبل وصول اللاجئين وغيرهم من النازحين قسراً إلى سوق العمل، بغية معالجة السمة غير المنظمة والهجرة غير النظامية من خلال النهج القطاعية المستهدفة والخدمات والحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، مع مراعاة آراء العمال المهاجرين واللاجئين؛
- تعزيز المساواة في المعاملة وعدم التمييز وتوفير بيئة عمل آمنة وصحية وحماية الأجور والوصول إلى آليات قضاء العمل وسبل الانتصاف وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل المهاجرين واللاجئين وأسرهم؛
- تعزيز تنمية مهارات ومؤهلات العمال المهاجرين واللاجئين والاعتراف بها ومطابقتها وتعزيز وتنفيذ برامج موجهة للإدماج في سوق العمل وإعادة الإدماج وتنظيم المشاريع؛
- تكييف وتنفيذ الإرشادات العالمية بشأن التوظيف العادل في المنشآت والسياقات المحلية والقطاعية، مع مراعاة تأثير الرقمنة على ممارسات التوظيف؛
- تعزيز استراتيجيات التكيف من أجل هجرة اليد العاملة والنزوح الناجم عن تغير المناخ والبيئة والنزاعات والكوارث.

١٣٨. وعلى المستوى الإقليمي والإقليمي والعالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تعزيز معايير العمل الدولية المعنية والارتقاء بالدور الهام للشركاء الاجتماعيين داخل شبكة الأمم المتحدة للهجرة وفي غيرها من المنتدىات، بما في ذلك في سياق الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية والميثاق العالمي بشأن اللاجئين؛
- دعم إصدار إحصاءات هجرة اليد العاملة وتوسيع قاعدة بيانات إحصاءات هجرة اليد العاملة التابعة لمنظمة العمل الدولية وتحديث التقديرات المتعلقة بالعمال المهاجرين وإجراء تحليلات بشأن هجرة اليد العاملة والعمال اللاجئين وما لذلك من روابط مع الاتجاهات الناشئة؛
- تعزيز أنشطة التوعية والشراكات وتعبئة الموارد من أجل اتباع نهج قائمة على الحقوق إزاء هجرة اليد العاملة وحراكها، بما في ذلك من خلال اتفاقات ثنائية ومتعددة الأطراف في مجال العمل والضمان الاجتماعي والحوار الإقليمي ومبادرات المنشآت والبرامج والمشاريع الجارية المتعلقة بالهجرة والتدفقات المختلطة، بما في ذلك المتعلقة بالنازحين قسراً، ونشر أدوات منظمة العمل الدولية وإرشاداتها.

النتيجة ٧: الحماية الاجتماعية الشاملة

الاستراتيجية

١٣٩. تمنع الحماية الاجتماعية الفقر وعدم المساواة وتحد منهما، كما تسهم في بناء مجتمعات أكثر عدلاً وإنصافاً. وتعمل نظم الحماية الاجتماعية بأقصى قدر من الفعالية عندما تدمج في سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات الصناعية وسياسات العمالة والسياسات الاجتماعية التي توسع نطاق توافر فرص العمل اللائق والخدمات الجيدة. وتفضي زيادة الاستثمارات في الحماية الاجتماعية إلى إتاحة بيئة مؤاتية لإعادة الهيكلة الاقتصادية واستحداث العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق وإضفاء السمة المنظمة ونمو الإنتاجية واستدامة المنشآت، مما يوسع بدوره قاعدة الضرائب والاشتراكات الاجتماعية. علاوة على ذلك، تسهم التدابير الرامية إلى تحسين شفافية وجودة خدمات الحماية الاجتماعية وإلى تعزيز الحوار الاجتماعي، في تعزيز الثقة في مؤسسات الدولة.

١٤٠. وعلى الرغم من التقدم المحرز في السنوات الأخيرة، لا يزال أكثر من ٤٧ في المائة من سكان العالم محرومين من جميع أشكال الحماية الاجتماعية. وتبلغ الفجوة التمويلية لتحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل ٣,٣ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي سنوياً، في المتوسط. وتتفاقم التحديات القائمة منذ أمد طويل أمام توسيع نطاق التغطية، بما في ذلك القبول المالي واستمرار السمة غير المنظمة، بفعل التحولات الديمغرافية بما في ذلك تشيخ السكان ومواطن العجز في العمل اللائق في صفوف النساء والشباب وأزمة المناخ المستمرة وأوجه التقدم التكنولوجي الجديدة الأخذ في تحويل عالم العمل.

١٤١. وستواصل منظمة العمل الدولية دعم الهيئات المكونة الثلاثية في تسريع إنشاء وتقوية نظم حماية اجتماعية شاملة تعزز العمل اللائق وتوسع نطاق التغطية لتشمل العمال في جميع أنواع الاستخدام وفي المنشآت بمختلف أحجامها، وتكون مستدامة وقادرة على الصمود والتكيف في أوقات الأزمات دعماً لأولئك المعرضين لخطر المعاناة المتزايد، وتسهّل بالتالي انتقال عادلاً إلى اقتصادات ومجتمعات أكثر استدامة وشمولاً.

١٤٢. وستركز الإجراءات، مسترشدة بمعايير العمل الدولية المعنية ومستندة إلى الحوار الاجتماعي الفعال، على توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية لتشمل الفئات التي تواجه عوائق معينة تحول دون الوصول إلى الحماية، بما في ذلك: العمال في الاقتصادات غير المنظمة والريفية واقتصادات الرعاية؛ العاملون لحسابهم الخاص والعمال المنزليون والعاملون المؤقتون والعاملون بدوام جزئي؛ المهاجرون واللاجئون وأسره؛ النساء والشباب والأشخاص ذوو الإعاقة.

١٤٣. وستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في بناء وتعزيز نظم حماية اجتماعية مستدامة وشاملة وملائمة، تكون قادرة على التكيف مع السياقات والظروف الوطنية، بالتنسيق مع السياسات الأخرى. وستعزز نظم الحماية الاجتماعية التي تعالج أوجه الاستضعاف وتيسر التكيف وتحمي السكان وتبني القدرة على الصمود في مواجهة الآثار المرتبطة بتغير المناخ، مثل ارتفاع مخاطر الاعتلال الصحي أو فقدان الدخل. ويشمل ذلك الدعم في توفير الحماية من البطالة والمساعدة الاجتماعية للتعويض عن فقدان الوظائف وسبل العيش بسبب سياسات الحد من تغير المناخ. وستشجع منظمة العمل الدولية أيضاً على اعتماد الحماية الاجتماعية القائمة على الحقوق في سياقات الأزمات، بهدف تعزيز نظم الوطنية كأساس للانتعاش المستدام.

١٤٤. ومع تزايد عدد البلدان التي تواجه تحدي تشيخ السكان، سيولى اهتمام خاص أيضاً لمعالجة الثغرات في الحماية الصحية الاجتماعية وتوسيع نطاق الحصول على الرعاية طويلة الأجل لكل من يحتاجها وضمان أمن الدخل في سنّ الشيخوخة. وسيمنح دعم السياسات الأولية لتوسيع نطاق التغطية لتشمل من ليس لهم القدرة الكافية على دفع الاشتراكات للحصول على التأمين الاجتماعي، لا سيما العاملات المعرضات عادة إلى فترات انقطاع عن العمل أطول وأكثر تواتراً بسبب التوزيع غير المتكافئ لمسؤوليات الرعاية غير مدفوعة الأجر. وستركز الأنشطة أيضاً على دعم استدامة نظم المعاشات التقاعدية وتعزيز سياسات متسقة ومتكاملة في مجالات العمالة وسوق العمل والسياسات الاجتماعية وسياسات الرعاية، بما في ذلك لفائدة الشباب.

١٤٥. وستقدم منظمة العمل الدولية المشورة في مجال وضع المعايير والسياسات من أجل تحسين الأطر الوطنية القانونية والسياسية والمؤسسية للحماية الاجتماعية. وستعزز قدرات واضعي السياسات والإداريين في مجال الحماية الاجتماعية وممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال، بما في ذلك بالتعاون مع مركز تورينو، من أجل تصميم نظم الحماية الاجتماعية وتمويلها وتنفيذها ورصدها بالترافق مع تعزيز الحوار الاجتماعي في نفس الوقت. كذلك، ستدعم منظمة العمل الدولية صياغة وتنفيذ سياسات مشتركة بين القطاعات وغيرها من التدابير المتكاملة الرامية إلى سد الثغرات المستمرة في التغطية والملاءمة وتيسير انتقال عادل إلى اقتصادات ومجتمعات أكثر استدامة. وسيواصل البرنامج الرائد للحماية الاجتماعية بشأن إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية للجميع، الاضطلاع بدور رئيسي في دعم تقديم الخدمات التقنية إلى الهيئات المكونة بما في ذلك في سياق المسرع العالمي.

١٤٦. وستجري الاستفادة من الشراكات الاستراتيجية لتوسيع نطاق وتأثير عمل منظمة العمل الدولية وتعزيز دورها القيادي في ضمان اتساق السياسات المتعلقة بالحماية الاجتماعية بما يتماشى مع معايير العمل الدولية في النظام متعدد الأطراف، بما في ذلك من خلال المسرع العالمي والتحالف والشراكة العالمية من أجل الحماية الاجتماعية الشاملة الرامية إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول عام ٢٠٣٠ ومجلس التعاون المشترك بين الوكالات بشأن الحماية الاجتماعية. وستسهم منظمة العمل الدولية في النقاشات الجارية بشأن السياسات المتعلقة بتمويل الحماية الاجتماعية وستدعم تنفيذ النتائج المعنية الصادرة عن المؤتمر الدولي الرابع لتمويل التنمية ومؤتمر القمة العالمي الثاني بشأن التنمية الاجتماعية. واستناداً إلى الدروس المستفادة من التعاون مع صندوق النقد الدولي، ستسعى منظمة العمل الدولية إلى تعزيز المشاركة مع المؤسسات المالية الدولية لإنشاء حيز مالي ومع الشركاء الآخرين في النظام متعدد الأطراف لزيادة التضامن العالمي في تمويل الحماية الاجتماعية.

محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

الحصيلة ١-٧ زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع سياسات واستراتيجيات وأطر قانونية للحماية الاجتماعية تكون مستدامة وفعالة وشاملة ومراعية لقضايا الجنسين

١٤٧. ستدعم منظمة العمل الدولية وضع استراتيجيات وسياسات وأنظمة وطنية شاملة للحماية الاجتماعية قائمة على الحقوق، تتماشى مع معايير العمل الدولية إلى جانب الجهود الرامية إلى استحداث فرص عمل لائقة وتعزيز المنشآت المستدامة. وينطوي ذلك على تعزيز الاستراتيجيات المبتكرة القائمة على الأدلة لتوسيع نطاق التغطية لتشمل المنشآت والعمال والأفراد الذين يواجهون حواجز تحول دون حصولهم على الحماية. وستركز الجهود أيضاً على تعزيز التنسيق بين النظم الاكتتابية وغير الاكتتابية لضمان توفير حماية اجتماعية مستدامة وشاملة ومناسبة للجميع. وفي قلب هذا النهج تكمن مبادئ الإنصاف والتضامن من خلال تجميع المخاطر بهدف درء الأعباء المالية غير الضرورية عنفرادى أصحاب العمل والعمال. وستعزز منظمة العمل الدولية التحسينات السياسية والإدارية التي تضمن نقل حقوق العمال ومستحقاتهم عبر مختلف أشكال الاستخدام لضمان حصولهم على الحماية الاجتماعية طوال دورة الحياة وتعزيز الحراك داخل سوق العمل.

١٤٨. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- تنمية وتعزيز القدرات على تصميم وتنفيذ نظم حماية اجتماعية مستدامة وشاملة ومناسبة تراعي قضايا الجنسين وتشمل مسائل الإعاقة وتستند إلى الحوار الاجتماعي وترتكز على أطر قانونية تسترشد بأحدث المعايير الدولية للضمان الاجتماعي، بما في ذلك الاتفاقية رقم ١٠٢ وتوصية أراضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢)؛
- تصميم وتنفيذ استراتيجيات مبتكرة لتوفير الحماية الاجتماعية الشاملة مع التركيز بشكل خاص على توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية لتشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم وفي جميع أشكال الاستخدام، بمن فيهم العاملون لحسابهم الخاص والعاملون على المنصات الرقمية والعمال الريفيون فضلاً عن أسرهم وعبر مختلف أنواع وأحجام المنشآت؛
- تصميم وتنفيذ سياسات وآليات تمويل للتغطية الصحية الشاملة وتأمين الدخل من خلال مخططات الأمومة والمرض والمعاشات التقاعدية والبطالة وإصابات العمل والإعاقة وغير ذلك من مخططات الحماية الاجتماعية، مع مراعاة التحولات الديمغرافية والاسترشاد بمعايير الضمان الاجتماعي الحديثة لضمان ملائمة الإعانات وإمكانية التنبؤ بها.

١٤٩. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تشجيع التصديق على الاتفاقية رقم ١٠٢ وتنفيذها بالإضافة إلى معايير الضمان الاجتماعي المحدثة الأخرى؛
- إجراء البحوث وإعداد إرشادات سياسية بشأن العلاقة بين الحماية الاجتماعية والعمالة، تجمع بين الطرق القائمة على الاكتتاب وتلك القائمة على التمويل الضريبي بغية تكوين نظام متعدد المستويات يحمي العمال في جميع أشكال الاستخدام؛
- الاستفادة من الشراكات الاستراتيجية، بما في ذلك مجلس التعاون المشترك بين الوكالات بشأن الحماية الاجتماعية والشراكة العالمية من أجل الحماية الاجتماعية الشاملة الرامية إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول عام ٢٠٣٠ وشبكة حماية الصحة الاجتماعية، لمتابعة نتائج مؤتمر القمة العالمي الثاني بشأن التنمية الاجتماعية.

الحصيلة ٧-٢ زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز نظم الحماية الاجتماعية وضمان التمويل المناسب والمستدام وتوطيد الإدارة السديدة

١٥٠. يتطلب تحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة وجود نظم مصممة تصميمًا جيدًا، تُدار بفعالية وتمول على نحو مستدام بما يتماشى مع معايير العمل الدولية. وتحقيقاً لهذه الغاية، ستساعد منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة على تحسين الإدارة السديدة وإدارة نظم الحماية الاجتماعية مع التركيز على تحديث الإدارة العامة ورقمنتها من أجل الاستخدام الأمثل للموارد وتعزيز فعالية تقديم الإعانات. وستركز الجهود على تعزيز استدامة نظم الحماية الاجتماعية من خلال إجراء استعراضات اقتصارية منتظمة وعمليات تقدير التكاليف من أجل استحداث خيارات للإصلاح وتحديد مصادر التمويل المحلية للتوسع، مع استكمالها عند الاقتضاء بالتمويل الدولي. وسيجري تقديم الدعم، بما في ذلك من خلال المسرع العالمي والبرنامج الرائد للحماية الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، سيُشمل هذا الدعم استحداث وتعزيز الأدوات الإحصائية وأدوات الرصد المستخدمة لتتبع التقدم المحرز نحو تحقيق أهداف الحماية الاجتماعية الوطنية والعالمية.

١٥١. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- وضع استراتيجيات تمويل متينة ومنصفة ومستدامة من أجل الحماية الاجتماعية بما يتماشى مع الأهداف الوطنية ومعايير العمل الدولية وبالتشاور مع وزارات المالية والمؤسسات المالية الدولية، لضمان وجود حيز مالي كافٍ للحماية الاجتماعية؛
- تعزيز قدرات السلطات الإحصائية الوطنية على جمع وتحليل بيانات الحماية الاجتماعية المعنية من أجل تحسين إدارة النظم والبرامج وأثرها وإرشاد المناقشات المتعلقة بالسياسات ورصد التقدم المحرز نحو تحقيق الأهداف الوطنية والعالمية والإبلاغ عنه؛
- تحسين الإدارة السديدة والتنسيق المؤسسي وإدارة مؤسسات الحماية الاجتماعية، بما في ذلك من خلال التقييمات الاكتوارية المتماشية مع معايير العمل الدولية، ورقمنة نظم الحماية الاجتماعية وقابليتها للتشغيل البيئي.

١٥٢. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- دعم القدرات على جمع وتحليل الإحصاءات المعقدة على المستوى القطري بشأن مختلف أبعاد نظم الحماية الاجتماعية، بما في ذلك رصد أهداف التنمية المستدامة، بوصفها الوكالة المسؤولة عن المؤشر ١-٣-١ ونشر تقرير الحماية الاجتماعية في العالم لإرشاد الإجراءات السياسية؛
- دعم تطوير المعايير الرقمية التي تضطلع بها مبادرة التقارب الرقمي فيما يتعلق بإمكانية التشغيل البيئي لنظم الحماية الاجتماعية بهدف تعزيز فعالية ونتائج نظم الحماية الاجتماعية الوطنية؛
- جمع الأدلة ووضع الإرشادات والممارسات الجيدة لتعزيز آليات تفتيش الضمان الاجتماعي وتحسين الامتثال في جميع أنواع الاستخدام؛
- توسيع قاعدة الأدلة وتنسيق السياسات بشأن تمويل سياسات الحماية الاجتماعية، بما في ذلك متابعة حصائل المؤتمر الدولي الرابع لتمويل التنمية؛
- إجراء البحوث ووضع الإرشادات المتعلقة بالسياسات لتحسين الإدارة المالية والاستدامة المالية والاقتصادية لنظم الضمان الاجتماعي، بما في ذلك من خلال الإصلاحات المتعلقة بالمعاشات التقاعدية، في سياق تشيخ السكان وغير ذلك من الاتجاهات الكبرى.

الحصيلة ٧-٣ زيادة قدرة الدول الأعضاء على استخدام سياسات متكاملة لتسخير الحماية الاجتماعية لصالح الانتقالات الشاملة بين الحياة والعمل والتحويلات الهيكلية

١٥٣. في عالم عمل سريع التطور، ستدعم منظمة العمل الدولية تعزيز سياسات ونظم الحماية الاجتماعية بالاقتران مع غيرها من التدابير الاجتماعية والمالية والاقتصادية والمتعلقة بالعمالة، بما في ذلك حماية العمال، لتسهيل الانتقالات الفردية بين الحياة والعمل ومعالجة التحويلات الهيكلية مثل التحويلات الديموغرافية وتغير المناخ والرقمنة وغيرها من الاتجاهات الكبرى والأزمات الإنسانية. واستجابة لتشخيص السكان، سوف تركز الجهود على النهج المتكاملة التي ترمي إلى توسيع نطاق الحصول على خدمات الصحة والرعاية طويلة الأجل، فضلاً عن توفير العمل اللائق للشباب وللعمال في مجال الرعاية، وبالتالي توسيع قاعدة الاشتراكات في نظم المعاشات التقاعدية للقطاع العام. وسوف تركز الجهود أيضاً على ربط سياسات الحماية الاجتماعية وتنفيذها بالسياسات الأخرى (بما في ذلك مجالات الصحة والرعاية الاجتماعية والعمالة والمنشآت والسياسات الضريبية) للمساهمة في إضفاء السمة المنظمة على العمالة والمنشآت وتسهيل الانتقال العادل.

١٥٤. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- اتباع نهج متكاملة في مجالات العمالة والحماية الاجتماعية والصحة والرعاية الاجتماعية والسياسات البيئية، بما في ذلك كجزء من استراتيجيات إضفاء السمة المنظمة، بما يتماشى مع توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، بما في ذلك من خلال المسرع العالمي؛
- تعزيز تغطية حماية الصحة الاجتماعية بما يتماشى مع الاتفاقية رقم ١٠٢ والتوصيات المعنية والاستجابة للطلب على خدمات الرعاية طويلة الأجل ومواءمة الحماية الاجتماعية مع سياسات الرعاية لتوفير الحماية المناسبة للعاملين في مجال الرعاية في جميع أنواع الاستخدام والاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، بما في ذلك من خلال اعتمادات الرعاية في التأمين الاجتماعي، بما يتماشى مع الاستنتاجات المتعلقة بالعمل اللائق واقتصاد الرعاية، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته ١١٢ (٢٠٢٤)؛
- توسيع نطاق تغطية الحماية من البطالة مع تسهيل الوصول إلى برامج العمل اللائق والتعلم المتواصل والارتقاء بالمهارات وإعادة اكتسابها وربط تنفيذ برامج الحماية الاجتماعية وخدمات التوظيف، بما في ذلك في سياق تدابير التكيف والتخفيف المتعلقة بالمناخ؛
- تعزيز نظم الحماية الاجتماعية القائمة على الحقوق بما يتماشى مع معايير العمل الدولية، وخاصة توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)، في سياقات الأزمات كأساس لتحقيق الانتعاش وبناء السلام والتنمية المستدامة.

١٥٥. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إجراء البحوث وإعداد الإرشادات لحماية السكان من التأثيرات السلبية لأزمات المناخ والحد من الاستضعاف وتعزيز القدرة على الصمود لتسهيل الانتقال العادل من خلال الحماية الاجتماعية؛
- إجراء البحوث ودعم جمع البيانات وتحديث ونشر وتنفيذ الإرشادات بشأن توسيع نطاق الحماية الاجتماعية وقابلية نقلها لتشمل العمال المهاجرين واللاجئين وأسرهم، بما يتماشى مع معايير العمل الدولية؛
- إجراء البحوث وإعداد الإرشادات المتعلقة بحماية الصحة الاجتماعية والاستجابة للحاجة المتزايدة إلى خدمات جيدة في مجال الرعاية طويلة الأجل وتحسين ظروف العمل في اقتصاد الرعاية؛
- التعاون مع كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية الأخرى والشركاء الآخرين، بما في ذلك صناديق المناخ متعددة الأطراف، بشأن دور الحماية الاجتماعية في تعزيز تحقيق انتقال عادل.

النتيجة ٨: الرقمنة من أجل العمل اللائق والعدالة الاجتماعية

الاستراتيجية

١٥٦. يتأثر عالم العمل بموجة من التكنولوجيات الرقمية الجديدة، بما يشمل الذكاء الاصطناعي. وتؤدي الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال دوراً حاسماً في ضمان أن تكون هذه التكنولوجيات متمحورة حول الإنسان وتساهم في تحقيق العمل اللائق والعدالة الاجتماعية. وبالنظر إلى القيود المحددة في البلدان النامية، من الضروري أيضاً بذل الجهود لضمان ألا تسبب هذه التكنولوجيات تفاقم الفجوة الرقمية بل أن تساهم في الحد من أوجه انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها وأن تدعم في الوقت نفسه التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

١٥٧. وتتطلب فرص استحداث وظائف لائقة جديدة قادرة على استيعاب العمال النازحين وضع سياسات مناسبة، في حين تستلزم المخاوف الأخلاقية والمخاوف المتعلقة بالخصوصية المحيطة بالذكاء الاصطناعي توفير أطر متينة للإدارة السديدة لضمان أن يظل نشره مراعيًا للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، علاوة على الحق في الخصوصية عندما يتعلق الأمر بالبيانات الشخصية للعمال. ويمكن للمنصات الرقمية أن تتيح إمكانية الوصول إلى الأسواق العالمية وتبسيط العمليات وتوفير المرونة في إدارة القوى العاملة. بيد أنه من الأهمية بمكان ضمان أن توفر الفرص التي تتيحها هذه المنصات عملاً لائقاً، بصرف النظر عن مكان هذا العمل في العالم.

١٥٨. وسوف يسترشد العمل من أجل تحقيق هذه النتيجة بإعلان المؤمية وسوف يستنير بنتائج مناقشات الفريق العامل المعني بالبعد الاجتماعي للعولمة خلال أعمال القسم رفيع المستوى للدورة ٣٥٠ (أذار/ مارس ٢٠٢٤) لمجلس الإدارة وبناتج مناقشة مؤتمر العمل الدولي في دورته ١١٣ (٢٠٢٥) و ١١٤ (٢٠٢٦) المتعلقة بوضع المعايير بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات، كما سيستنير بالمناقشة العامة للمؤتمر بشأن تسخير أقصى طاقات التكنولوجيا. وتوفر معايير العمل

الدولية القائمة نقاطاً مرجعية مهمة للعمل الجديد في مجال التكنولوجيا والعمل اللائق. ويشمل ذلك على سبيل المثال، الجزء الرابع من توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩).

١٥٩. ومن خلال إجراءات متكاملة، سوف تضطلع منظمة العمل الدولية بتطوير ونشر المعارف وتعزيز قدرة هيئاتها المكونة على الاستفادة من التكنولوجيات الرقمية، بما يشمل الذكاء الاصطناعي، من أجل تحقيق العمل اللائق. ومن شأن أدوات التشخيص وعمليات التقييم المحددة أن تدعم العمليات السياسية والتنظيمية على المستوى القطري، في حين سيجري تعزيز الحوار الاجتماعي لضمان تحقيق نتائج مستدامة وشاملة. وستركز منظمة العمل الدولية بشكل خاص على مساعدة هيئاتها المكونة في تلبية احتياجات الفئات الأكثر تعرضاً للفجوة الرقمية، بما يشمل العمال من النساء والشباب وكبار السن والعمال الريفيين والمهاجرين واللاجئين والعمال في المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر في الاقتصاد غير المنظم.

١٦٠. وسوف تُعزز منظمة العمل الدولية أيضاً قدرة هيئاتها المكونة على إدارة عالم العمل الرقمي الآخذ في التزايد من خلال وضع سياسات ولوائح شاملة وفعالة، بما يتماشى مع معايير العمل الدولية. بالإضافة إلى ذلك، ستنفذ منظمة العمل الدولية مبادرات تنمية القدرات المؤسسية بالتعاون مع مركز تورينو للاستفادة من التكنولوجيات الرقمية بهدف تحسين إدارة العمل والخدمات، مثل خدمات التوظيف وخدمات تنمية الأعمال والحماية الاجتماعية وإدارات تفتيش العمل وزيادة فعالية النتائج وشموليتها. وسيكون مرصد منظمة العمل الدولية للذكاء الاصطناعي والعمل في الاقتصاد الرقمي بمثابة منصة عالمية رئيسية لنقاسم المعارف والتعلم والتعاون مع الهيئات المكونة والشركاء الآخرين.

١٦١. وسوف تُعزز الشركات الاستراتيجية على المستويات العالمية والإقليمية والقطرية للاستفادة من الخبرات وأوجه التآزر، بما في ذلك مع مبعوث الأمين العام للأمم المتحدة المعني بالتكنولوجيا والاتحاد الدولي للاتصالات واليونسكو وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وغيرها من كيانات الأمم المتحدة، إلى جانب المؤسسات المالية الدولية والمنظمات الإقليمية والمؤسسات الأكاديمية وفرق التفكير، حسب مقتضى الحال. وسيؤدي تعزيز التعاون الإنمائي دوراً أساسياً في تنفيذ الاستراتيجية بنجاح. وسوف يقدم الدعم في المسرع العالمي للبلدان الرائدة التي أعطت الأولوية للانتقال الرقمي.

١٦٢. وستوفر حصائل مؤتمر القمة المعني بالمستقبل في عام ٢٠٢٤، بما في ذلك الميثاق الرقمي العالمي ومؤتمر القمة العالمية الثاني للتنمية الاجتماعية في عام ٢٠٢٥ معايير عالمية لرسم أطر استراتيجية منظمة العمل الدولية في هذا المجال. كما ستؤخذ في الاعتبار الأطر الإقليمية المعنية (مثل الميثاق الرقمي لأفريقيا التابع للاتحاد الأفريقي).

محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

الحصيلة ٨-١ زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع سياسات واستراتيجيات متكاملة لخلق فرص عمل لائق في الاقتصاد الرقمي

١٦٣. يحمل التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي تحديات وفرصاً إلى سوق العمل، مما يؤدي إلى استحداث وظائف جديدة وتقدم وظائف أخرى، فضلاً عن تغييرات في تكوين المهن القائمة والطلب على المهارات. ومن المحتمل أن تؤثر هذه التحولات على ملايين المنشآت والعمال، مما يجعل الارتقاء بالمهارات وإعادة اكتسابها أمراً ضرورياً للتكيف مع القدرات الرقمية أو الانتقال إلى وظائف جديدة. ويمكن أن تؤدي الوتيرة السريعة للتغيير أيضاً إلى عدم مواءمة المهارات، في حين أنّ الفجوات في الوصول إلى الهياكل الأساسية وعدم كفاية المهارات الرقمية ونقص التمويل، تعني أنّ المنشآت وخاصة المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، تواجه قيوداً أكبر فيما يتعلق بإدماج الذكاء الاصطناعي وغيره من التكنولوجيات الجديدة في عملياتها، لا سيما في البلدان النامية حيث تسود السمة غير المنظمة.

١٦٤. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- إجراء عمليات التشخيص والتقييم، بما يشمل النمذجة، بشأن تأثير الرقمنة والذكاء الاصطناعي على مختلف القطاعات والوظائف (من حيث الكمية والنوعية) والمنشآت والمتطلبات من المهارات؛
- إدماج العمالة وخلق فرص العمل اللائق، بما يشمل متطلبات المهارات والمتطلبات المسبقة للمنشآت المستدامة، في صياغة وتنفيذ السياسات والاستراتيجيات الوطنية والقطاعية المعنية بالرقمنة والذكاء الاصطناعي؛
- المشاركة في الحوار الاجتماعي بشأن سياسات واستراتيجيات التحول الرقمي على المستويين الوطني والقطاعي للاستفادة من إمكاناته إلى أقصى حد في مجال العمالة وخلق فرص العمل اللائق، بما في ذلك من خلال إنشاء وتعزيز آليات تنسيق بين وزارات العمل والوزارات المسؤولة عن التحول الرقمي، فضلاً عن أصحاب المصلحة الآخرين.

١٦٥. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تعزيز البحوث وإعداد إرشادات سياسية بشأن تأثيرات سياسات واستراتيجيات الرقمنة والذكاء الاصطناعي على مختلف القطاعات والوظائف والمهارات وأنواع المنشآت، فضلاً عن نهج لمعالجة الفجوة الرقمية والآثار المختلفة على منشآت الأعمال والعمال، بما في ذلك من خلال مرصد منظمة العمل الدولية للذكاء الاصطناعي والعمل في الاقتصاد الرقمي؛
- بناء قدرات الهيئات المكونة بالتعاون مع مركز تورينو لتقييم تأثير الرقمنة والذكاء الاصطناعي على عالم العمل، فضلاً عن الانعكاسات المترتبة على السياسات والاستراتيجيات المتكاملة للرقمنة والذكاء الاصطناعي؛
- تطوير نظام يعمل بالذكاء الاصطناعي لتحديث مراجعة التصنيف الدولي الموحد للمهن من خلال تحليل بيانات الوظائف الشاغرة في البوابات الإلكترونية وتحديد الوظائف الجديدة على أساس المعايير الحديثة للمهن وتتبع اتجاهات الوظائف.

الحصيلة ٨-٢ زيادة قدرة الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين على تعزيز الإدارة السديدة الشاملة والفعالة للاقتصاد الرقمي

١٦٦. يُستشف من التحولات الرقمية في جميع أنحاء العالم أنه يلزم بذل الجهود لضمان إدارة سديدة شاملة وفعالة للعمل والاستفادة من الفرص الجديدة التي تكفلها. ويمكن أن تطرح الرقمنة واستخدام الذكاء الاصطناعي في العمل تحديات مثل مخاطر جديدة تتعلق بالسلامة والصحة المهنيين أو نتائج تمييزية محتملة ناتجة عن استخدام الخوارزميات. وفي الوقت نفسه، قد تقدم الرقمنة فرصاً جديدة لإدماج العمال ضمن نطاق أوجه حماية العمل القائمة (تسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم) وتحسين الامتثال للقوانين واللوائح (مثل تحسين حماية الأجور). وقد يلزم تعزيز أوجه حماية العمال والحماية الاجتماعية، كما هو الأمر بالنسبة إلى حماية البيانات الشخصية للعمال وضمان الشفافية فيما يتصل باستخدام الخوارزميات ووضع مبادئ تنظيمية جديدة (مثل الحاجة إلى الإشراف البشري على القرارات التي تؤثر على الأمن الوظيفي وظروف العمل). ويظل الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية الأدوات الرئيسيتين لضمان الإدارة السديدة الشاملة والفعالة لأسواق العمل في الزمن الرقمي.

١٦٧. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- رصد تأثير الرقمنة والذكاء الاصطناعي واللوائح المعنية على جودة العمل وتقييم الثغرات التنظيمية المحتملة وتقديم الإرشادات الرامية إلى تعزيز العمل اللائق لجميع العمال المتأثرين؛
- ضمان الإدارة السديدة الشاملة والفعالة في العمل للاستفادة من الفرص ومواجهة أية تحديات قد تثيرها الرقمنة والذكاء الاصطناعي أمام عالم العمل؛
- تشجيع التصديق على معيار أو معايير العمل الدولية المحتملة بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات وتعزيز تطبيقها، في حال الموافقة عليها؛
- المشاركة في الحوار الاجتماعي وتعزيز المفاوضة الجماعية بشأن اعتماد ونشر التكنولوجيات الرقمية في القطاعات وأماكن العمل بطريقة تتمحور حول الإنسان وتعزز العمل اللائق.

١٦٨. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إجراء البحوث بشأن تأثيرات الرقمنة والذكاء الاصطناعي على الإدارة السديدة للعمل وتجميع ونشر ممارسات الإدارة السديدة القائمة التي تعزز العمل اللائق، بما في ذلك في إطار مرصد منظمة العمل الدولية للذكاء الاصطناعي والعمل في الاقتصاد الرقمي؛
- دعم المناقشة الثانية بشأن العمل اللائق في اقتصاد المنصات في المؤتمر في دورته ١١٤ (٢٠٢٦)؛
- تقديم الدعم التقني للاجتماع الثلاثي للخبراء بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال في الزمن الرقمي؛
- تعزيز الاتساق متعدد الأطراف وإيلاء الأولوية لأبعاد العمل اللائق في المبادرات العالمية المتعلقة بالإدارة السديدة للرقمنة والذكاء الاصطناعي، بما في ذلك من خلال دعم تنفيذ الالتزامات المتفق عليها بموجب الميثاق الرقمي العالمي.

الحصيلة ٨-٣ زيادة قدرة الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين على الاستفادة من رقمنة الخدمات من أجل تحقيق العمل اللائق

١٦٩. أصبحت التكنولوجيات الرقمية، بما يشمل الذكاء الاصطناعي، مدرجة بشكل متزايد في مؤسسات العمل مثل نظم إدارة العمل وتفتيش العمل وإدارات التوظيف العامة وإدارات الضمان الاجتماعي. ومن شأن التكنولوجيات الرقمية والبيانات المعنية أن تساعد هذه المؤسسات على تحسين نجاعة وفعالية خدماتها وأن تدعم في الوقت نفسه الإدماج من خلال تذليل العقبات التي تعيق الوصول إليها. ومن شأن الرقمنة أن تدعم الانتقال إلى السمة المنظمة، لا سيما من خلال تقديم أدوات مصممة خصيصاً لمعالجة الأسباب المتعددة للسمة غير المنظمة، بما يشمل الحواجز أمام تسجيل المنشآت أو العمال أو ضعف الامتثال. بالإضافة إلى ذلك، تستخدم منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال الرقمنة لتعزيز خدماتها وتواصلها مع الأعضاء وتحسين جمع البيانات ونشرها.

١٧٠. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في النواحي التالية:

- توثيق ونشر الاستخدامات الابتكارية للتكنولوجيات الرقمية والذكاء الاصطناعي لتحسين فعالية الخدمات من أجل تحقيق العمل اللائق، بما في ذلك على سبيل المثال، في نظم إدارة العمل وإدارات الضمان الاجتماعي وإدارات التوظيف العامة؛
- تمكين المؤسسات من دعم المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر لمعالجة الفجوة الرقمية والاستفادة من الفرص الجديدة، بما في ذلك من خلال تقديم خدمات تنمية الأعمال والخدمات المالية؛
- ترويج وتصميم وتنفيذ الخدمات والأدوات الرقمية، مثل دفع الأجور رقمياً والنظم الإلكترونية لإدارة الملفات لدعم إدارات تفتيش العمل، بما في ذلك بالتعاون مع مركز تورينو ومنظمات أخرى.

١٧١. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تعزيز المعارف والشراكات بشأن الممارسات الجيدة والنهج الابتكارية ونشرها فيما يتعلق بتطبيق التكنولوجيات الرقمية التي تدعم الانتقال إلى السمة المنظمة، بما في ذلك التكنولوجيات الرقمية المالية ودفع الأجور رقمياً والمنصات الحكومية الإلكترونية؛
- تعزيز المعارف والبيانات العالمية بشأن تقليص الفجوة الرقمية من خلال رقمنة الخدمات، بما في ذلك من خلال نشر الممارسات الجيدة عبر مرصد منظمة العمل الدولية للذكاء الاصطناعي والعمل في الاقتصاد الرقمي؛
- توفير الإرشادات وبناء القدرات فيما يتعلق بإدماج بيانات سوق العمل متعددة الوكالات والتشغيل البيئي لنظم البيانات والمعلومات، بما في ذلك تعزيز المعلومات عن سوق العمل والوساطة في سوق العمل وتقديم الحماية الاجتماعية ورصد إدارات تفتيش العمل للامتثال الفعال.

◀ رابعاً - نتائج اتساق السياسات

النتيجة ٩: الإجراءات المتكاملة والمتسقة لتحقيق العمل اللائق من خلال إضفاء السمة المنظمة والانتقال العادل وسلاسل التوريد والإمداد وإدارة الأزمات

الاستراتيجية

١٧٢. يدفع التغير المناخي والبيئي وتعدد الأزمات وديناميات التجارة بعجلة تحولات سريعة في المجتمعات وأسواق العمل والاقتصادات. ويتطلب التصدي للتحديات المرتبطة بهذه التحولات، تعزيز التعاون على مستوى المكتب لدعم نهج متكاملة ومتسقة في تصميم وتنفيذ سياسات تتقاطع مع مختلف النتائج السياسية والمؤسسات. وسوف يؤدي مثل هذا النهج إلى اتخاذ إجراءات مطردة ومنسقة من أجل زيادة التأثير على المستوى القطري وتعزيز مكانة منظمة العمل الدولية على الصعيد العالمي في المجالات المواضيعية الأربعة التالية: "١" الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم؛ "٢" تحقيق انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً؛ "٣" العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد والاستثمار والتجارة؛ "٤" العمل اللائق في أوضاع الأزمات وما بعدها.

١٧٣. ومن خلال برامج العمل ذات الأولوية المنصوص عليها في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، سوف تواصل منظمة العمل الدولية حفز التنسيق وتعزيز العمل المتكامل على مستوى المكتب في هذه المجالات المواضيعية الأربعة وفيما بينها وتوسيع نطاق التأثيرات وزيادة فعالية الدعم التقني المقدم للهيئات المكونة وتعزيز الشراكات الاستراتيجية القائمة والجديدة وضمان تبادل المعارف والبيئات. وسيطلب ذلك تنسيق المشورة التقنية ودعم تصميم سياسات وتدابير متكاملة تعزز الابتكار والقدرة على التكيف، بما في ذلك من خلال نهج قطاعي. وسوف يستنير اتخاذ القرارات المتعلقة بالترتيبات المستقبلية باستعراض منتصف المدة لتنفيذ برامج العمل ذات الأولوية في عام ٢٠٢٦.

١٧٤. وتهدف الاستراتيجية إلى تعزيز توليد المعارف والتبادل الفعال للنتائج التجريبية في المجالات المواضيعية الأربعة من خلال منصات ابتكارية وحوار مع الهيئات المكونة والشركاء في منظومة الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية، بما في ذلك من خلال الشبكات بين بلدان الجنوب، مع الالتزام المستمر بالتدخل القائم على البيئات وتصميم السياسات وتنفيذها على المستوى القطري.

١٧٥. وسوف تضطلع منظمة العمل الدولية أيضاً بإعداد عرض شامل لتنمية القدرات مصمم خصيصاً لتلبية احتياجاتها المكونة والموظفين في المجالات المواضيعية الأربعة، فضلاً عن ارتباطاتها بالنتائج السياسية بهدف تعزيز التنفيذ المتكامل وتوسيع الخبرات والمعارف، لا سيما على المستويين القطري والإقليمي. وسيشمل ذلك تعزيز ادماج الابتكارات التكنولوجية وغيرها من الابتكارات في المبادرات الرامية إلى تحسين فعالية التنمية والاستفادة من البيانات والخبرات الرقمية الحديثة ومواصلة إرسائها وتدعيم القدرات الابتكارية بالتعاون مع مركز تورينو.

١٧٦. وسوف تستحدث منظمة العمل الدولية نموذج تدخل يدمج المجالات المواضيعية الأربعة وتنفذه في بلدان رائدة مختارة تُحدد على أساس الاحتياجات التي تعرب عنها هيئاتها المكونة. وسوف يدعم هذا النهج اعتماد برامج وطنية متكاملة مثل خطط المناخ والبيئة ومزيج شمولي من السياسات لتسخير اتفاقات التجارة والاستثمار بهدف تعزيز إضفاء السمة المنظمة والعمل اللائق. وفي البلدان الرائدة، سيهدف النموذج أيضاً إلى ترسيخ مبادئ التوظيف والعمل اللائق في الجهود الرامية إلى تحقيق الانتعاش المبكر وإعادة الإعمار وبناء السلام في إطار الرابط بين العمل الإنساني والتنمية والسلام.

١٧٧. وسيولى اهتمام خاص لتعزيز اتساق السياسات ضمن المجالات المواضيعية الأربعة وفيما بينها على المستويين القطري والعالمي وحشد الموارد من خلال الشراكات ضمن النظام متعدد الأطراف والمؤسسات المالية الدولية، بما في ذلك في سياق التحالف والمسرع العالمي. ومن شأن العمل الساعي إلى تحقيق هذه النتيجة أن يضع منظمة العمل الدولية في مكانة تسمح لها بالتأثير في الأطر والسياسات الإنمائية الرئيسية في المجالات ذات الأولوية، بما في ذلك في إطار متابعة الخطة الجديدة للأمين العام للأمم المتحدة من أجل السلام ومؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية والعمليات البيئية متعددة الأطراف.

محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

الحصيلة ٩-١ تحسين الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم

١٧٨. إن تسريع وتيرة التقدم في الانتقال إلى السمة المنظمة، بما يتماشى مع التوصية رقم ٢٠٤، أمر أساسي لمعالجة الأسباب الجذرية لمواطن عجز العمل اللائق والفقر وانعدام المساواة والاستجابة للتطلعات في مجال العدالة الاجتماعية. ومن خلال التنسيق والتكامل الفعّالين في السياسات وتقديم الدعم من أجل دفع عجلة الانتقال إلى السمة المنظمة، ستساهم منظمة العمل الدولية في تحقيق العمل اللائق عن طريق: "١" بناء فهم مشترك قائم على البيانات بين الهيئات المكونة وضمن النظام متعدد الأطراف بشأن معالجة السمة غير المنظمة وأسبابها الجذرية؛ "٢" تعزيز قدرة الهيئات المكونة على تصميم وتنفيذ ورصد استراتيجيات شاملة ومتكاملة تستند إلى حوار اجتماعي وآليات تنسيق فعالة؛ "٣" إقامة شراكات استراتيجية داخل النظام متعدد الأطراف.

١٧٩. ولزيادة التنسيق واتساق السياسات في هذا المجال على المستويين القطري والعالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تطوير قاعدة البيانات بشأن السمة غير المنظمة، بما في ذلك من خلال دعم تنفيذ معايير المؤتمر الدولي الحادي والعشرين لخبراء إحصاءات العمل بشأن الاقتصاد غير المنظم، لاستثارة الوعي في صفوف الهيئات المكونة والنظام متعدد الأطراف وأصحاب المصلحة الرئيسيين الآخرين بشأن المسارات الفعّالة للسمة المنظمة ومنع إضفاء السمة غير المنظمة وتقديم الدعم من خلال الحوار الاجتماعي في تحديد وتنفيذ هذه المسارات والتدابير؛
- تصميم وتنسيق تنفيذ أنشطة تنمية القدرات بشأن استراتيجيات السمة المنظمة المتكاملة والمراعية لقضايا الجنسين ودعم الاتساق وأوجه التآزر بين التدخلات السياسية المختلفة على المستويين الوطني والقطاعي، مع الاهتمام بشكل خاص بدور الشركاء الاجتماعيين في تفعيل التوصية رقم ٢٠٤؛
- تنسيق تنفيذ الاستراتيجية المنبثقة عن استنتاجات المناقشة العامة في المؤتمر في دورته ١١٣ (٢٠٢٥) بشأن النهج المبتكرة للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز عمليات الانتقال نحو السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق؛
- زيادة ونشر المعارف بشأن النهج المتكاملة الفعّالة لتسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة من خلال إقامة البيانات على أساس التجارب الناجحة؛
- تطوير الأساليب والأدوات ونماذج التدخل الابتكارية، بما في ذلك من خلال التكنولوجيات الرقمية والعلوم السلوكية، لدعم الانتقال إلى السمة المنظمة عن طريق الحد من مواطن العجز في العمل اللائق وزيادة الإنتاجية في الاقتصاد غير المنظم؛
- تعزيز نهج متكاملة للانتقال إلى السمة المنظمة ضمن النظام متعدد الأطراف، بما في ذلك في الأفرقة القطرية للأمم المتحدة، من خلال تبادل الخبرات والتجارب بين البلدان والأقاليم ونماذج التدخل التعاوني التي تشمل المجالات ذات الأولوية، عند الاقتضاء؛
- تسهيل الشراكات مع سائر كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية بهدف وضع مبادرات سياسية مشتركة وإجراء البحوث بشأن الانتقال إلى السمة المنظمة وتعزيز دور منظمة العمل الدولية في النقاشات السياسية وحشد الموارد وتقوية التعاون الإنمائي في هذا المجال.

الحصيلة ٩-٢ تحسين الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى تسهيل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع

١٨٠. لا بدّ من اتخاذ إجراءات رامية إلى مواجهة تغير المناخ والتلوث وفقدان التنوع البيولوجي بغية إتاحة انتقال عادل للجميع، من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والعمل اللائق. ومن الضروري وضع سياسات متكاملة تتقاطع مع مختلف المجالات والقطاعات وتوفير التمويل من أجل مواجهة التحديات البيئية والاستفادة من الفرص الاقتصادية والاجتماعية. وسيجري ضمان التنسيق على نطاق المكتب بغية تنفيذ الاستراتيجية وخطة العمل من أجل تنفيذ القرار بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع، الذي اعتمدته المؤتمر في دورته ١١١ (٢٠٢٣)، وبغية جعل المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل مرجعاً أساسياً لصنع السياسات. وستجري مراعاة المستجدات مثل تلك المتعلقة بالإجهاد الحراري في مكان العمل والحاجة إلى تسخير المعادن اللازمة للانتقال في مجال الطاقة من أجل استحداث تكنولوجيات في مجال الطاقة المتجددة ومكافحة التلوث البلاستيكي والاقتصادات الخضراء

والزرقاء والدائرية وإصلاح الأراضي والنظم الإيكولوجية وإدماج الانتقال العادل في المساهمات المحددة وطنياً بموجب اتفاق باريس وغير ذلك من الاستراتيجيات المناخية.

١٨١. وبغية زيادة التنسيق واتساق السياسات في هذا المجال على المستويين القطري والعالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تعزيز قاعدة البيانات والمعارف من أجل تحقيق انتقال عادل وإجراء تقييمات تراعي قضايا الجنسين على مستوى القطاعات وسلاسل التوريد والإمداد والاستخدام وقياس الآثار الاقتصادية والاجتماعية الناجمة عن تغير المناخ والبيئة، فضلاً عن آثار الاستجابات السياسية على استحداث فرص العمل؛
- دعم السياسات المتكاملة وإدراج الانتقال العادل في الاستراتيجيات المناخية عن طريق الحوار الاجتماعي والتنسيق بين الوزارات، استناداً إلى المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل الانتقال العادل، مع إيلاء الاهتمام لاحتياجات المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالأغلة الصغر والعمال في أوضاع الاستضعاف أو الأزمات والعمال في الاقتصاد غير المنظم والشعوب الأصلية والقبلية، لا سيما العمال والوحدات الاقتصادية في أقل البلدان نمواً والدول الجزرية الصغيرة النامية؛
- تصميم أنشطة تنمية القدرات في مجال السياسات والبرامج المتعلقة بالانتقال العادل وتنسيق تنفيذها، مع الاهتمام بمسائل المساواة بين الجنسين وعمالة الشباب وإدماج الإعاقة والهجرة؛
- إعداد بحوث متكاملة حول قضايا الانتقال العادل الملزمة للهيئات المكونة؛
- دعم النهج المتسقة والمتكاملة الرامية إلى تحقيق انتقال عادل في جميع النتائج السياسية وتوفير مدخلات للتحالف والمسرّع العالمي ومبادرة العمل المناخي من أجل الوظائف والبرامج الأخرى التي تنفذها الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية والاستفادة منها؛
- تعزيز مشاركة الهيئات المكونة في العمليات والمنصات البيئية الإقليمية ومتعددة الأطراف، بما في ذلك جمعية الأمم المتحدة للبيئة ومؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ ومجموعة السبعة ومجموعة العشرين ومجموعة بريكس ومنتدى مخاطر تغير المناخ واتلافات الأمم المتحدة القائمة على قضايا محددة؛
- تعزيز حشد الموارد والشراكات، بما في ذلك مع بنوك التنمية متعددة الأطراف وصناديق المناخ، من أجل إدماج الانتقال العادل في تمويل المناخ والتنوع البيولوجي والمسائل الأخرى المتعلقة بالبيئة.

الحصيلة ٩-٣ تحسين الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى النهوض بنتائج العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد

١٨٢. تمثل سلاسل التوريد والإمداد روافع حاسمة في النهوض بالعدالة الاجتماعية والعمل اللائق والتنمية الاجتماعية والاقتصادية. وباعتماد مزيج مناسب من السياسات واللوائح التنظيمية، يمكن للهيئات المكونة أن تعالج الأسباب الجذرية والعوامل المؤدية إلى أوجه العجز في العمل اللائق ضمن سلاسل التوريد والإمداد، بما في ذلك ما يتعلق بالامتثال للقوانين الوطنية واحترام معايير العمل الدولية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وستركز منظمة العمل الدولية، تمثيلاً مع استراتيجيتها بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد (للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٧)، على دعم هيئاتها المكونة باستخدام جميع وسائل عملها المتاحة من أجل تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد؛ كما ستركز على اتساق السياسات في هذا الصدد ضمن منظومة الأمم المتحدة والمنظمات الأخرى متعددة الأطراف والمؤسسات المالية الدولية والشركاء المعنيين الآخرين، بمن فيهم الشركاء ضمن الهيكل التجاري الدولي.

١٨٣. وبغية زيادة التنسيق واتساق السياسات في هذا المجال على المستويين القطري والعالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تنفيذ مبادرات على المستوى القطري تكفل الاستفادة من سلاسل التوريد والإمداد في تعزيز المنشآت المستدامة وزيادة فرص العمل والإنتاجية ونقل المهارات وإضفاء السمة المنظمة والانتقال العادل والحصول على الحماية الاجتماعية والمساواة في المعاملة وإدماج العمال في أوضاع الاستضعاف؛
- توليد المعارف بشأن تطبيق معايير العمل الدولية ذات الصلة بسلاسل التوريد والإمداد تطبيقاً فعالاً، لا سيما المعايير الأساسية، وبشأن معالجة تعليقات آليات الإشراف؛

- تصميم وتنسيق تنفيذ أنشطة تنمية القدرات من أجل زيادة الامتثال للتشريعات الوطنية ودعم العناية الواجبة من أجل العمل اللائق في ظل تطور المشهد التنظيمي والسياسي المتعلق بسلاسل التوريد والإمداد وإتاحة الوصول إلى سبل الانتصاف الفعالة لصالح العمال الذين انتهكت حقوقهم في أنشطتهم المهنية؛
- تصميم وتنسيق تنفيذ أنشطة تنمية القدرات بشأن دور سياسات التجارة والاستثمار، بما في ذلك أحكام العمل التي تنص عليها ترتيبات التجارة والاستثمار، في تحقيق نمو مستدام واستحداث فرص عمل لائقة؛
- إعداد ونشر بحوث قائمة على البيانات بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد بالترافق مع توصيات قابلة للتنفيذ؛
- تعزيز الشراكات، بما في ذلك من خلال التحالف، بغية النهوض بالتعاون متعدد الأطراف واتساق السياسات وحشد الموارد من أجل تنفيذ استراتيجية سلاسل التوريد والإمداد؛
- تحفيز الجهود الرامية إلى ضمان قدرة سلاسل التوريد والإمداد وسياسات التجارة والاستثمار على دعم التنمية الاجتماعية والاقتصادية وإضفاء السمة المنظمة والمنشآت المستدامة والانتقال العادل وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية.

الحصيلة ٩-٤: تحسين الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى توطيد مجتمعات تنعم بالشمولية والسلام والاستقرار والقدرة على الصمود عن طريق العمل اللائق والعدالة الاجتماعية في سياقات الأزمات ومراحل ما بعد الأزمات والأوضاع الهشة

١٨٤. تحول النزاعات والكوارث والهشاشة دون تحقيق العمل اللائق والعدالة الاجتماعية. وتكّبت منظمة العمل الدولية، بموجب التوصية رقم ٢٠٥، على تعزيز الاتساق وترسيخ الإدماج والاستفادة من الموارد الداخلية والخارجية في جميع مراحل إدارة الأزمات من أجل دعم هيئاتها المكونة في تعزيز السلام والقدرة على الصمود ومبادئ العمل اللائق عبر الرابط بين العمل الإنساني والتنمية والسلام. وسيجري توسيع نطاق جمع البيانات باستخدام مصادر البيانات الابتكارية والقدرات التحليلية بغية سد الفجوات المعرفية ومواجهة الآثار التي تخلفها الأزمات على أسواق العمل والحماية الاجتماعية. وسوف تُبذل جهود التوعية وتبادل المعارف والتواصل في عملية إدارة الأزمات من أجل دعم حشد الموارد وإدارة المخاطر المتعلقة بالسمعة وزيادة الوعي في صفوف الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وشركائها.

١٨٥. وبغية زيادة التنسيق واتساق السياسات في هذا المجال على المستويين القطري والعالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- ضمان مشاركة الهيئات المكونة على نحو مبكر في آليات منع الأزمات والتأهب والاستجابة لها، عن طريق تحسين التوعية وتبادل المعارف وإبرام شراكات مع الجهات الفاعلة الوطنية والثنائية ومتعددة الأطراف بما في ذلك المؤسسات المالية الدولية والمنظمات الإنسانية؛
- تفسير تطبيق مبادئ العمل اللائق أثناء الأزمات، بما في ذلك تعزيز معايير العمل الدولية وحماية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، من خلال اتباع نهج استراتيجية تتماشى مع التوصية رقم ٢٠٥؛
- تعميم مراعاة تأثير النزاعات وقضايا الجنسين وإدماج الإعاقة والتجاوب مع السلام والحد من مخاطر الكوارث وتخطيط التأهب لها، في البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر التنمية الوطنية المعنية؛
- إعداد أدوات وتحليلات مراعية لقضايا الجنسين عن طريق مصادر بيانات موثوقة وابتكارية من أجل تسهيل تقييم الأثر الذي تخلفه الأزمات على العمل اللائق، بهدف تصميم تدابير استجابة محددة الأهداف من أجل منعها والتخفيف من حدتها والانتعاش منها في مختلف المجالات السياسية؛
- تعزيز قدرات منظمة العمل الدولية على الاستجابة للأزمات من خلال التصدي للتحديات الأمنية والتشغيلية والتنفيذية وعن طريق اعتماد بروتوكولات فعالة في إدارة الأزمات بالتنسيق الوثيق مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى، بما فيها الممولة عن طريق صندوق بناء السلام التابع للأمم المتحدة؛
- تعزيز قدرات منظمة العمل الدولية على الاستجابة للأزمات بغية معالجة الأزمات ذات المواضيع المشتركة، مثل الكوارث البيئية وعودة ظهور السمة غير المنظمة بسبب النزوح القسري وتدفقات الهجرة والتداعيات التي يشهدها سوق العمل بسبب اضطرابات سلاسل التوريد والإمداد؛
- تكثيف مبادرات تنمية المعارف والقدرات استناداً إلى مناقشة الدراسة الاستقصائية العامة بشأن التوصية رقم ٢٠٥، التي سيعقدتها المؤتمر في دورته ١١٤ (٢٠٢٦).

النتيجة ١٠: تحسين اتساق السياسات ومضاعفة العمل من أجل الوصول إلى العدالة الاجتماعية

الاستراتيجية

١٨٦. إن ولاية منظمة العمل الدولية المتمثلة في تعزيز العدالة الاجتماعية والعمل اللائق، وهيكلها الثلاثي ونهجها وعملها في مجال المعايير، هي أمور تجعل المنظمة تتفرد في قيادة الجهود متعددة الأطراف وتنشيطها وتحديد معالمها من أجل دعم البلدان في معالجة المقايضات بين السياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية المتنافسة. وفي سياق عالمي سريع التطور تسوده الأزمات المتشابكة - من الانكماش الاقتصادي إلى تغير المناخ وأوجه التفاوت الاجتماعي والتحول الديمغرافية - تبرز حاجة ملحة وحاسمة إلى تعزيز اتساق السياسات ومضاعفة العمل من أجل تسريع وتيرة التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة ووضع الأسس لخطة عالمية متجددة بعد عام ٢٠٣٠. وينبغي أن تستفيد منظمة العمل الدولية من هذه الفرصة السانحة ليس في معالجة الآثار الاجتماعية والاقتصادية المباشرة الناجمة عن الأزمات العالمية الأخيرة فقط، بل في حفز التغييرات التحويلية الضرورية لتحقيق التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية على نطاق عالمي كذلك.

١٨٧. بيد أن تحقيق تقدم ملموس في مجال اتساق السياسات لا يتطلب مجرد وضع صكوك قانونية دولية وأطر سياسية سليمة وقائمة على الأدلة فحسب، بل لا بد من إدماجها في جدول الأعمال العالمي وفي خطط عمل المنظمات متعددة الأطراف وفي خطط التنمية الوطنية. ويضمن هذا الإدماج مراعاة السياسات الاجتماعية وسياسات العمالة إلى جانب الأطر الاقتصادية والبيئية، مما يعزز نهجاً متوازناً وشاملاً في التنمية العالمية، ويؤدي إلى تقوية الشراكات وزيادة الاستثمارات في المبادرات التي تنهض بالعمل اللائق والعدالة الاجتماعية.

١٨٨. وبغية تحقيق هذا الهدف، ستستفيد منظمة العمل الدولية بشكل استراتيجي من المبادرات الرئيسية مثل التحالف والمسرّع العالمي باعتبارها أدوات من أجل دعم هيئاتها المكونة في مواجهة التحديات العالمية وبوصف تلك المبادرات وسائل حاسمة لتوسيع نطاق عمل منظمة العمل الدولية، بغية ضمان أن يتجلى نهج المنظمة المتمحور حول الإنسان في البرامج السياسية العالمية وأن ينفذ بفعالية على المستويين الوطني والمحلي. والهدف الذي يجمع هذه المبادرات هو تحقيق رؤية إرساء عقد اجتماعي متجدد يجعل العدالة الاجتماعية أساس السلام الدائم والازدهار المشترك وتكافؤ الفرص والانتقال العادل. وما يؤكد على الحاجة الملحة إلى هذه الرؤية هو ضرورة الاستجابة للضغوط العالمية المتزايدة وتسريع وتيرة التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة بالاستناد إلى زخم الالتزامات السياسية رفيعة المستوى التي جرى التعهد بها مؤخراً وتجهيز إطار لمرحلة ما بعد عام ٢٠٣٠ يسند الأولوية للعدالة الاجتماعية.

١٨٩. وعلى وجه الخصوص، سيكون التحالف محورياً بالنسبة إلى جهود منظمة العمل الدولية الرامية إلى تعزيز اتساق السياسات وتوسيع نطاق العمل في جميع النتائج السياسية. وسيكون بمثابة منصة دينامية من أجل حشد الالتزام السياسي وتعزيز الشراكات الاستراتيجية واستقطاب الاستثمارات الضرورية للنهوض بالعدالة الاجتماعية والعمل اللائق على المستويين العالمي والإقليمي وعلى المستوى القطري. وستؤدي منظمة العمل الدولية دوراً رائداً في توجيه التطور المواضيعي لدى التحالف، بما يضمن تماشي جهوده مع قيم المنظمة وولايتها المعيارية وأولوياتها الاستراتيجية. كما ستستفيد منظمة العمل الدولية من مكانتها بوصفها جهة داعية لإنشاء التحالف ومستضيفة لأمانته، مما يعزز دورها الريادي في النظام متعدد الأطراف بغية زيادة اتساق دعم المجتمع الدولي للاستجابات السياسية المتكاملة وضمن مواءمة استراتيجيات التنمية العالمية مع مبادئ العدالة الاجتماعية والعمل اللائق.

١٩٠. وسيتولى المسرّع العالمي، وهو إحدى مبادرات الأمم المتحدة عالية التأثير الهادفة إلى تسريع وتيرة تحقيق أهداف التنمية المستدامة، زمام قيادة التعاون متعدد الأطراف واتساق السياسات من أجل استحداث فرص عمل لائقة وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية والمساهمة في الوقت نفسه في إضفاء السمة المنظمة على العمالة والمنشآت وتيسير الانتقالات الرئيسية الأخرى (الرقمية والخضراء والديمغرافية والانتقالات في مجال الطاقة). ومن خلال توسيع نطاق التعاون مع النظام متعدد الأطراف والشركاء في التنمية ومؤسسات التمويل والمجتمع المدني، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في البلدان الرائدة من أجل الاستفادة من فرص الالتزام السياسي رفيع المستوى واتباع نهج حكومي يشمل جميع المستويات بغية ضمان أن تكون خرائط الطريق الوطنية واستراتيجيات التمويل المرتبطة بها، مترسخة بثبات في معايير العمل الدولية والعمليات الثلاثية، وتحفز الاستثمارات ذات المكاسب الاجتماعية وتولد مضاعفات اجتماعية واقتصادية قوية وتلتزم بمبادئ العمل اللائق. وسيقوم الفريق التوجيهي التابع للمسرّع العالمي بدعم جهود التوعية المشتركة والحوار السياسي على المستويين العالمي والإقليمي.

١٩١. وفي الوقت نفسه، ستتخذ منظمة العمل الدولية موقعاً استراتيجياً يكفل التأثير على السياسات العالمية، تضمن من خلاله أن تكون العدالة الاجتماعية محورية في رسم معالم مرحلة ما بعد خطة عام ٢٠٣٠ وتدعم هيئاتها المكونة وكيانات الأمم المتحدة الأخرى والجهات الفاعلة المعنية الأخرى في تنفيذ نتائج مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية والمؤتمر

الدولي الرابع لتمويل التنمية في عام ٢٠٢٥. كما سيجري تسخير محافل أخرى متعددة الأطراف، مثل مجموعة السبعة ومجموعة العشرين ومجموعة بريكس، من أجل زيادة الزخم السياسي في سبيل تحقيق أهداف العدالة الاجتماعية والعمل اللائق وتعزيز عقد اجتماعي متجدد.

محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

الحصيلة ١-١٠ تعزيز اتساق السياسات والإجراءات الرامية إلى النهوض بالعدالة الاجتماعية والعمل اللائق، دعماً للأولويات الوطنية، عن طريق التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية

١٩٢. سيكون التحالف بمثابة منصة استراتيجية تعمل على دعم ولاية منظمة العمل الدولية المتمثلة في تعزيز العدالة الاجتماعية والعمل اللائق عن طريق حفز قدر أكبر من الالتزامات السياسية والاستثمارات. وسيمكّن شركاءه من اتخاذ إجراءات ملموسة تدعم الأولويات الوطنية وسيوسع نطاق تأثير هذه الإجراءات من خلال تنسيق التعاون متعدد الأطراف، مما يعزز المكانة المركزية التي تحتلها العدالة الاجتماعية والعمل اللائق في الأطر السياسية العالمية والإقليمية والوطنية. كما ستتعاون منظمة العمل الدولية مع شركائها في التحالف من أجل تنفيذ نتائج مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية، مما يعزز إدماج أهداف العدالة الاجتماعية والعمالة في البرامج السياسية.

١٩٣. وبمثل التحالف وسيلة لتسريع وتيرة عمل منظمة العمل الدولية وتوسيع نطاقه من خلال تعزيز إجراءاتها وإجراءات هيئاتها المكونة في جميع النتائج السياسية. وستؤدي منظمة العمل الدولية دوراً رائداً في توجيه التطور المواضيعي لدى التحالف على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي في المجالات السياسية الرئيسية التي أقرها مجلس الإدارة والتي تتماشى بشكل وثيق مع النتائج السياسية، مما يكفل التأزر وتجنب ازدواجية الجهود.

١٩٤. ومن خلال التحالف، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- دعم هيئاتها المكونة من أجل المشاركة في مبادرات محددة يروج لها الشركاء وترمي إلى النهوض بالعدالة الاجتماعية والعمل اللائق بما يتماشى مع أولوياتها، على النحو الوارد في الخطط الوطنية والبرامج القطرية للعمل اللائق وأطر الأمم المتحدة للتعاون وغيرها، وتلبية احتياجاتها وطلباتها؛
- دعم تنفيذ المبادرات والأنشطة المصممة لتلبية احتياجات هيئاتها المكونة ضمن المجالات السياسية التي حددها مجلس الإدارة على أنها من الأولويات، باعتبار ذلك مساهمة في النتائج السياسية؛
- تشجيع زيادة الاتساق في المبادرات والإجراءات التي ينفذها الشركاء من أجل تحقيق النتائج في المجالات السياسية؛
- تعزيز القيمة المضافة للحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية وإطارها المعياري في المبادرات والإجراءات التي يراها الشركاء؛
- تقوية الشراكات وأواصر التعاون مع الشركاء الدوليين والإقليميين، بما في ذلك من خلال التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث، بغية الدفع قدماً بالأهداف المشتركة والمجالات المواضيعية؛
- تيسير تبادل البحوث والبيانات والأدوات والممارسات الجيدة المتعلقة بالنهوض بالعدالة الاجتماعية ونشر المنتجات المعرفية الصادرة عن منظمة العمل الدولية.

الحصيلة ٢-١٠ تعزيز اتساق السياسات والعمل من أجل تسريع وتيرة التقدم المحرز في استحداث وظائف لائقة وحماية اجتماعية شاملة من أجل انتقال عادل، عن طريق المسرّع العالمي

١٩٥. سيعزز المسرّع العالمي نتائج منظمة العمل الدولية وتأثيرها ضمن النتائج السياسية الأخرى من خلال مساعدة الهيئات المكونة على وضع سياسات وبرامج متكاملة وقائمة على الحقوق وتراعي قضايا الجنسين في مجال العمالة والحماية الاجتماعية، يجري تنفيذها عن طريق التمويل المستدام والتعاون متعدد الأطراف بما يحقق مضاعفات كبيرة ومكاسب اجتماعية عظيمة. وسيقوم مرفق الدعم التقني الذي تفوقه منظمة العمل الدولية ويمثل مركز خبراتها، بالتعاون مع مكتب تنسيق التنمية التابع للأمم المتحدة وصندوق الأمم المتحدة المشترك لأهداف التنمية المستدامة، بمواصلة تقديم الخدمات الاستشارية وتعزيز فرص التمويل وتوفير القدرات للجان التوجيهية الوطنية والأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة من أجل تحقيق أهداف خرائط الطريق الوطنية عن طريق الحوار الاجتماعي.

١٩٦. وستتزايد الاستفادة من القوة الجامعة التي يتمتع بها الفريق التوجيهي التابع للمسرّع العالمي، الذي تيسر أعماله منظمة العمل الدولية، من أجل توسيع نطاق التعاون متعدد الأطراف مع الحكومات وكيانات الأمم المتحدة الأخرى والشركاء في التنمية والمؤسسات المالية الدولية ومؤسسات التمويل والشركاء الاجتماعيين والمجتمع المدني، بهدف تحقيق أقصى

النتائج على أرض الواقع والتأثير على برنامج السياسة الإنمائية العالمية، بما في ذلك من خلال التحالف. وسيبدأ العمل من أجل الاستناد إلى المعارف والأدلة والأدوات والتوجيهات الصادرة عن مرفق الدعم التقني، كما سيجري رصد التقدم المحرز على المستوى الوطني من خلال نظام لقياس النتائج. وعلى وجه الخصوص، ستستفيد من المسرع العالمي البلدان التي أسندت الأولوية للوظائف والحماية الاجتماعية، باعتبارها أحد مسارات الاستثمار الستة المفضية إلى تسريع وتيرة تحقيق أهداف التنمية المستدامة ضمن أطر الأمم المتحدة للتعاون المنفذة لديها.

١٩٧. ومن خلال المسرع العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تنسيق إعداد خرائط الطريق الوطنية وتنفيذها وتمويلها وتعزيز سياسات وبرامج متكاملة ومتسقة ومراعية لقضايا الجنسين في مجال العمالة والمنشآت والحماية الاجتماعية وتنفيذ استثمارات في القطاعات عالية التأثير وأطر تمويل وطنية ملائمة ومستدامة؛
- تعزيز توفر مجموعات البيانات التمثيلية والمصنفة حسب نوع الجنس وتحسين موثوقيتها وتحليلها، بما في ذلك على المستوى القطاعي، من أجل تنوير صياغة السياسات وتقييمها وإجراء تقييم للفجوات القائمة في الإنفاق والتمويل وقياس النتائج والأثر؛
- تعزيز قدرة الهيئات المكونة على تنفيذ خرائط الطريق الوطنية من خلال تقديم المساعدة التقنية والمنهجيات الابتكارية والأدوات والدورات التدريبية المتوافقة مع احتياجاتها في تصميم وتنفيذ سياسات متكاملة في مجال العمالة والمنشآت والحماية الاجتماعية من أجل دعم الانتقالات العادلة،^٩ استناداً إلى معايير العمل الدولية المعنية؛
- تعزيز التعاون المشترك بين الوزارات والحوار الاجتماعي والتبادل مع المجتمع المدني، ومضاعفة أوجه التآزر مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى والمؤسسات المالية الدولية والشركاء الآخرين في التنمية ودعم إدراج الاستراتيجيات المتكاملة المتعلقة بالوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقالات عادلة في البرامج القطرية للعمل اللانق وأطر الأمم المتحدة للتعاون والسياسات والخطط الوطنية؛
- إعداد أدلة عن التأثير الناتج وتوثيق أفضل الممارسات وإجراء البحوث ورصد التقدم المحرز في تحقيق النتائج؛
- إعداد وتطبيق أدوات ومنهجيات قائمة على الحقوق ومراعية لقضايا الجنسين بشأن السياسات والبرامج المتكاملة في مجال العمالة والمنشآت والحماية الاجتماعية من أجل تحقيق انتقالات عادلة وإضفاء السمة المنظمة ووضع أطر التمويل والتخفيف من حدة الأزمات والتعاون متعدد الأطراف ودعم تطبيقها في البلدان الرائدة وغيرها؛
- بناء القدرات المؤسسية لدى الهيئات المكونة والمجتمع المدني من خلال تنفيذ دورات تدريبية عالمية ومركز مخصص للخبرات والتبادلات بين بلدان الجنوب والتعلم المتبادل؛
- تعزيز الشراكات الاستراتيجية مع الشركاء في التنمية، مثل البنك الدولي وبنوك التنمية والتمويل ضمن الشبكة المشتركة والصناديق الرأسية والقطاع الخاص.

الحصيلة ١٠-٣ تعزيز اتساق السياسات والعمل من أجل تحقيق رؤية إرساء عقد اجتماعي متجدد، مسترشدة بالمساهمة الثلاثية في مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية وبنائنها

١٩٨. استناداً إلى خطة عام ٢٠٣٠، سيركز مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية في عام ٢٠٢٥ على الدعائم الثلاث للتنمية الاجتماعية، وهي: القضاء على الفقر؛ العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللانق؛ الإدماج الاجتماعي. وسوف تسترشد المناقشات المتعلقة بمرحلة ما بعد خطة عام ٢٠٣٠ المقرر انعقادها في عام ٢٠٢٧، بنتائج هذه القمة وغيرها من الأحداث العالمية الرئيسية، مثل مؤتمر القمة المعني بأهداف التنمية المستدامة في عام ٢٠٢٣ ومؤتمر القمة المعني بالمستقبل في عام ٢٠٢٤ والمؤتمر الدولي الرابع المعني بتمويل التنمية في عام ٢٠٢٥.

١٩٩. وستعمل منظمة العمل الدولية مع هيئاتها المكونة من أجل تحقيق رؤية العقد الاجتماعي المتجدد، مسترشدة بالمساهمة الثلاثية في مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية وبنائنها، ومستفيدة من النتائج التي تحققت في إطار جميع النتائج السياسية. ويتطلب ذلك تعزيز التوعية وتنمية القدرات بشأن الأبعاد السياسية للعقد الاجتماعي المتجدد وبشأن الآثار التي ستركها نتائج مؤتمر القمة على عمل منظمة العمل الدولية.

^٩ يستخدم المسرع العالمي مصطلح "الانتقالات العادلة" للإشارة إلى الانتقالات المتعددة التي تتجاوز الانتقالات البيئية فقط، مثل الانتقالات بين العمل والحياة الخاصة والانتقالات من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم والانتقالات في الاقتصاد الرقمي وانتقالات الأشخاص في سياقات الأزمات وحالات الطوارئ.

٢٠٠. وستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- توطيد الحوار بين هيئاتها المكونة الثلاثية ومع الأفرقة القطرية للأمم المتحدة بشأن المساهمة الثلاثية في مؤتمر القمة العالمي الثاني من أجل التنمية الاجتماعية ونتائجه، بغية تنوير المناقشات المنعقدة بشأن البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر الأمم المتحدة للتعاون وحسب مقتضى الحال، بشأن تنفيذها؛
- دعوة الهيئات المكونة الثلاثية إلى متابعة النتائج وتعزيز قدرتها على تطبيق عناصر النتائج التي تدرج ضمن ولاية منظمة العمل الدولية والتي انبثقت عن مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية ومؤتمر القمة المعني بالمستقبل والمؤتمر الدولي الرابع المعني بتمويل التنمية ومجموعة السبعة ومجموعة العشرين ومجموعة بريكس؛
- جمع المعلومات المتعلقة بتلك العمليات وتحليلها ونشرها بغية رصد التقدم المحرز وبناء الخبرات بشأن المسائل المعنية؛
- تحضير وتنسيق الموقف المبدئي لمنظمة العمل الدولية من أجل تنوير المناقشات التي سترسم معالم مرحلة ما بعد خطة عام ٢٠٣٠؛
- دعم الشراكات الجديدة المتعلقة بمؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية، بما في ذلك من خلال التحالف، والانخراط مع الشركاء الجدد والتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث.

◀ خامساً - النتائج التمكينية

النتيجة ألف: زيادة المعارف وتحسين التواصل والشراكات والمنصات بهدف تشجيع الابتكار وتنمية القدرات

الاستراتيجية

٢٠١. ستستند منظمة العمل الدولية إلى الدروس المستخلصة من تنفيذ استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن المعارف والابتكار، التي وافق عليها مجلس الإدارة في دورته ٣٤٧ (آذار/ مارس ٢٠٢٣)، في مواصلة تعزيز قدرتها على توليد المعارف ونشرها، عن طريق أمور منها جمع وإعداد إحصاءات دقيقة وفي الوقت المناسب وإجراء البحوث المتطورة وتحسين التواصل من أجل النهوض بالعدالة الاجتماعية في عالم العمل. كما سينكب المكتب على تعزيز الشراكات مستنداً إلى نتائج التقييم المستقل رفيع المستوى لعام ٢٠٢٤ لاستراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥، وسيعزز الابتكارات في مجال تنمية القدرات وتقديم الخدمات بدعم من مركز تورينو. وتمشياً مع المبادئ التوجيهية التي تسير عليها "عوامل التغيير الخمسة" الواردة في مبادرة الأمم المتحدة ٢٠٠، ستعتمد المنتجات والخدمات الناتجة عن إدارة المعارف في منظمة العمل الدولية اعتماداً متزايداً على البيانات والابتكار وسيجري تعزيزها من الناحية الرقمية، وسوف تسخر طرق الاستشراف الاستراتيجي والعلوم السلوكية، حسب مقتضى الحال.

٢٠٢. وسيكون العمل في مجال الإحصاءات في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ متماشياً مع الأولويات المحددة في القرارات والمبادئ التوجيهية التي اعتمدها المؤتمر الدولي الحادي والعشرون لخبراء إحصاءات العمل (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٣) والتي أقرها مجلس الإدارة في دورته ٣٥٠ (آذار/ مارس ٢٠٢٤)؛ وسيضمن نتائج وتوصيات التقييم المستقل رفيع المستوى لعام ٢٠٢٤ لاستراتيجيات ونهج منظمة العمل الدولية بشأن تطوير واستخدام إحصاءات العمل (٢٠١٨-٢٠٢٣). وقد حدد المؤتمر الدولي الحادي والعشرون لخبراء إحصاءات العمل خارطة طريق طموحة بشأن عمل المكتب في المستقبل في مجال إحصاءات العمل الرئيسية، مع التركيز على تطوير وصقل التعاريف والمنهجيات والمبادئ التوجيهية الإحصائية بمشاركة الهيئات المكونة ومساعدة الدول الأعضاء على تحسين المعايير وتطبيقها من أجل جمع البيانات وتوليدها على نحو أفضل.

٢٠٣. وبغية تلبية الاحتياجات المعرفية لدى الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على نحو أكثر فاعلية وتعزيز تأثير الهيئات المكونة على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية، ستواصل منظمة العمل الدولية إتاحة المعارف الحالية وإجراء بحوث شاملة ومراعية لقضايا الجنسين بشأن مسائل العمل اللائق من أجل تقديم توصيات سياسية واضحة وعملية. وستكون الجهود مركزة على ضمان استفادة الهيئات المكونة من التقارير الرائدة وموجزات البحوث والمنتجات المعرفية الصادرة عن منظمة العمل الدولية، في إجراء البحوث العالمية وفي المجتمعات الأكاديمية. وستؤدي نتائج وتوصيات التقييم المستقل رفيع المستوى لعام ٢٠٢٠ لاستراتيجيات ونهج إدارة البحوث والمعارف لدى منظمة العمل الدولية إلى إدخال تحسينات في هذا المجال.

٢٠٤. وسيستفيد المكتب من أحدث تقنيات التواصل والأدوات الابتكارية من أجل المساعدة على تعزيز سمعة منظمة العمل الدولية باعتبارها مرجعاً عالمياً في مجال عالم العمل ورائدة في مجال المعارف وشريكة نشطة في التنمية. كما سينكب المكتب على إنشاء ونشر محتوى مؤثر وشامل ومتوازن بين الجنسين يسلط الضوء على بحوث منظمة العمل الدولية وبياناتها وأنشطتها المتعلقة بالتوعية والمشورة السياسية وتأثيرها العالمي على العمل اللائق والعدالة الاجتماعية. ويشمل ذلك تعزيز ولاية منظمة العمل الدولية وهيكلها الثلاثي ومعايير العمل الدولية والشراكات الإنمائية والنتائج التي حققتها الهيئات المكونة والشركاء، بما في ذلك من خلال التحالف، وفي متابعة مؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية.

٢٠٥. ومن أجل توسيع نطاق التعاون الإنمائي وتوطيده وضمان أهميته، سيعزز المكتب الشراكات التمويلية وغير التمويلية محددة الأهداف واتفاقات التعاون مسترشداً بالأولويات العالمية والإقليمية والوطنية لمنظمة العمل الدولية واحتياجات هيئاتها المكونة ومراعياً نتائج وتوصيات التقييم المستقل رفيع المستوى لعام ٢٠٢٤ لاستراتيجية منظمة العمل الدولية من أجل التعاون الإنمائي للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥. وسيكون من بين الشركاء الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وكيانات الأمم المتحدة الأخرى والمؤسسات المالية الدولية وشركاء التنمية الآخرين والمؤسسات الخاصة والمنشآت والأوساط الأكاديمية ووسائل الإعلام والحكومات المحلية والإقليمية ومنظمات المجتمع المدني. وسيكون التحالف بمثابة منصة بالغة الأهمية من أجل تعزيز أواصر التعاون والشراكات.

محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

الحصيلة ألف - ١ تعزيز إحصاءات العمل المدعومة بالمعايير الإحصائية الدولية ونظم معلومات سوق العمل الموثوقة

٢٠٦. سيدعم المكتب تطبيق معايير إحصاءات العمل الرئيسية التي اعتمدها المؤتمر الدولي التاسع عشر والعشرون والحادي والعشرون لخبراء إحصاءات العمل، من خلال تقديم المساعدة التقنية المباشرة على المستويين الوطني والإقليمي وتنفيذ برامج تدريب عالمية. وسيدعم المكتب الهيئات المكونة في تعزيز قدرتها على إعداد واستخدام إحصاءات سوق العمل عالية النوعية من أجل صياغة السياسات باستخدام أحدث المعايير الإحصائية الدولية. وستواصل منظمة العمل الدولية جمع البيانات من أجل تعزيز قاعدة بياناتها بشأن إحصاءات العمل ILOSTAT، بما في ذلك البيانات المتعلقة بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة التي تُعتبر المنظمة الجهة الراعية لها، وستدعم البلدان في تحسين نظم معلومات سوق العمل لديها بدمج مصادر بيانات جديدة وتطبيق أساليب تحليل ابتكارية. كما ستعزز الابتكار في جمع البيانات وصياغة التقديرات عن طريق إدماج البيانات الضخمة والذكاء الاصطناعي والبيانات الإدارية وغيرها من المصادر حيثما أمكن ذلك، إلى جانب المصادر التقليدية من أجل تعزيز موثوقية البيانات وتوفيرها في الوقت المناسب.

٢٠٧. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- وضع معايير إحصائية، بالتشاور مع الهيئات المكونة، بغية تقديمها للمؤتمر الدولي الثاني والعشرين لخبراء إحصاءات العمل، بحيث تشمل تنقيح التصنيف الدولي الموحد للمهن وستتناول قياس موضوعات رئيسية مثل عمل الرعاية والعمل في المنصات الرقمية وهجرة اليد العاملة والعلاقات الصناعية والعنف والتحرش المرتبطين بالعمل؛
- إعداد استراتيجية ترمي إلى تعزيز إحصاءات العمل التي تحسّن آليات التنسيق ضمن عملية إصدار التقديرات الوطنية والإقليمية والعالمية والمنشورات والنماذج الرائدة والرئيسية الأخرى التي يصدرها المكتب؛
- توسيع مستودع البيانات الجزئية المنسقة ورفده بمصادر إضافية، بما في ذلك الدراسات الاستقصائية المجرة على المنشآت والدراسات الاستقصائية المجرة على دخل الأسر المعيشية ونفقاتها، فضلاً عن الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالقوى العاملة؛
- تحسين نشر إحصاءات العمل عبر قاعدة البيانات الإحصائية ILOSTAT، مدعومة بمدونات وأدوات ذكاء اصطناعي وموجزات إحصائية وتحديثات يسهل الوصول إليها وتتيح تصنيف البيانات حسب نوع الجنس والعمر والإعاقة وأبعاد أخرى؛
- إعداد أدوات من أجل تعزيز نظم معلومات سوق العمل من خلال استخدام البيانات الإدارية الوطنية ومصادر أخرى.

الحصيلة ألف - ٢ بحوث شاملة ورائدة تعزز النهوض بالعدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق والمنتج

٢٠٨. سيواصل المكتب إجراء بحوث متطورة قائمة على البيانات، مستفيداً من خبرات الهيئات المكونة. وسيركز على ما يلي: العوامل المؤثرة على العدالة الاجتماعية؛ ديناميات العمالة وتحديات نوعية العمل في الاقتصاد الرقمي؛ تأثير الأتمتة والذكاء الاصطناعي على الوظائف؛ سبل تكيف الإدارة مع هذه التغيرات. وستتناول البحوث عدم المساواة على المستوى العالمي والفقر ودور مؤسسات العمل الفعالة وأثر النمو الاقتصادي الشامل على الحد من الفقر في العمل والمهارات والتعلم المتواصل والحوار الاجتماعي وأثار نظم الحماية الاجتماعية على المساواة. بالإضافة إلى ذلك، فإنها ستستعرض أوجه التقاطع بين العمل اللائق والتنمية المستدامة وتأثير تغير المناخ، مع التشديد على إدماج العمل اللائق في السياسات المناخية من أجل انتقال عادل. وستقوم المنشورات البحثية باستخدام مجموعة متطورة من تحليلات البيانات والأدوات الرقمية من أجل توفير رؤى آنية وسيناريوهات استشرافية، مما يساعد صانعي السياسات في توقع الاتجاهات الناشئة. وستكون واضحة وموجزة بغية تحقيق أقصى الاستفادة منها وسهولة الوصول إليها.

٢٠٩. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- إجراء بحوث عالمية وإقليمية متوائمة مع احتياجات الهيئات المكونة ونشرها في الوقت المناسب باستخدام صيغ وقنوات يسهل الوصول إليها، بما في ذلك التقارير الرائدة والرئيسية الأخرى وأوراق العمل والموجزات البحثية وغيرها من الموجزات المتعلقة بالعدالة الاجتماعية ومستقبل العمل؛
- تنفيذ مشاريع بحثية عالمية وإقليمية وقطاعية وقطرية شاملة ومراعية لقضايا الجنسين وتعالج شواغل الهيئات المكونة، مع التركيز على مجالات مثل الاقتصاد الرقمي والتنمية المستدامة والعمل المناخي وأوجه عدم المساواة في العالم والانتقالات الدينامية في الوظائف؛

- إعداد مجموعة ابتكارية من الأدوات ومنتجات الوسائط المتعددة، مثل محتوى وسائل التواصل الاجتماعي ومقاطع الفيديو والرسوم البيانية والمدونات، من أجل تسهيل نشر البحوث وتمكين الهيئات المكونة والشبكات الخارجية المعنية والشركاء في التنمية من الاستفادة منها؛
- تعزيز تدريب الهيئات المكونة وبناء قدراتها في مجال صنع السياسات القائمة على الأدلة عن طريق مبادرات مثل أكاديمية البحوث والتعاون بين بلدان الجنوب والدعم المقدم للبرامج القطرية للعمل اللائق.

الحصيلة ألف - ٣ زيادة تأثير التواصل من أجل قدر أكبر من العدالة الاجتماعية

٢١٠. سيواصل المكتب تقييم أدوات ومنصات التواصل الابتكارية وزيادة تطويرها، بما في ذلك وسائل التواصل الاجتماعي والموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية وشبكاتها الداخلية وقناة منظمة العمل الدولية الخاصة بالبحث المباشر، بغية توسيع نطاق الوصول والتأثير إلى أقصى حد ممكن. وستستشرش عملية اتخاذ القرارات الاستراتيجية بالتحليلات وبيانات الجمهور وسيجري استخدام مجموعة مختارة من أدوات الذكاء الاصطناعي بشكل مسؤول بغية تعزيز العمل في مجال التواصل. ويهدف هذا النهج إلى إيصال محتوى محدد الأهداف إلى الهيئات المكونة والجمهور الرئيسية الأخرى على نحو فعال، وتحسين العلاقات الإعلامية وزيادة إطلاقة الشركاء في التنمية. بالإضافة إلى ذلك، سينصب تركيز قوي على التواصل الداخلي، حرصاً على أن يكون الموظفون على دراية بمهمة منظمة العمل الدولية وأن يشاركوا فيها ويعملوا بموجبها. وستشمل الجهود المبذولة تعزيز قدرات التواصل والتخطيط الاستراتيجي والتنسيق بين المقر الرئيسي والمكاتب الميدانية، مع التركيز على التواصل الرقمي والتواصل بصفة "منظمة عمل دولية واحدة".
٢١١. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- محتوى وحزم وحملات تواصل إبداعية ومؤثرة وشاملة ومتمحورة حول الإنسان ومتوازنة بين الجنسين تتصل بنتائج سياسية وتمكينية تعزز سمعة منظمة العمل الدولية بين الجماهير ذات الأولوية باعتبارها الوكالة الرائدة في عالم العمل؛
- تحسينات على المنصات الرقمية الداخلية والخارجية، تستجيب للتعقيبات وتحسن تجربة المستخدم وتقدم عمل المنظمة بطريقة مؤثرة لضمان استهداف الجماهير الرئيسية بأكثر الطرق فعالية، بما يشمل الموقع الإلكتروني وقناة البحث المباشر لمنظمة العمل الدولية والشبكة الداخلية إنترانت التابعة للمنظمة؛
- مجموعة من الإرشادات وبيانات الاتصالات ومختبرات بناء المهارات بشأن طرق الاتصال القائمة والجديدة، بما في ذلك الاستخدام المسؤول للذكاء الاصطناعي التوليدي لغرض الاتصالات، بهدف ضمان أن يكون جميع موظفي منظمة العمل الدولية على دراية بمسؤوليتهم كجهات اتصال وامتلاكهم المهارات اللازمة للتواصل الفعال؛
- شراكة اتصال استراتيجية مع منظمة منتقاة تدافع عن قضايا عالم العمل أو مع شركة إعلامية عالمية مختارة، لمواصلة تعزيز وتوسيع نطاق وصول منظمة العمل الدولية إلى الجمهور.

الحصيلة ألف - ٤ التعاون متعدد الأطراف والشراكات وحشد الموارد من أجل تعزيز العدالة الاجتماعية

٢١٢. سيعزز المكتب مشاركته الاستراتيجية في العمليات الرئيسية متعددة الأطراف على المستويات العالمية والإقليمية والإقليمية الفرعية والوطنية من أجل بناء اتساق السياسات وتعزيز مشاركة الهيئات المكونة في الحوار السياسي والمساعدة التقنية والوصول إلى الموارد التي تدعم تحقيق النتائج السياسية ونتائج اتساق السياسات، وفي الوقت نفسه تحسين أوجه التآزر إلى الحد الأمثل بشأن مساهمة منظمة العمل الدولية في برنامج عام ٢٠٣٠. وسوف تستمر الجهود الرامية إلى تعزيز التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث. وسوف يظل من الأولويات تعزيز المساءلة والتخطيط والرصد وإعداد التقارير والشفافية فيما يتصل باستخدام الموارد والنتائج المحققة.
٢١٣. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- الاستمرار في حشد الموارد المالية الخارجية، بما في ذلك الصناديق الاستثنائية المحلية، من أجل أولويات منظمة العمل الدولية من خلال التعاون الإنمائي ومراعاة تطور المساعدة الإنمائية الرسمية؛
- التنسيق الفعال لجهود حشد الموارد بين جميع النتائج على أساس أولويات الهيئات المكونة واحتياجات التمويل وتسهيل تبادل المعارف بين النتائج لتحقيق نتائج أفضل؛
- الشراكات المعززة والابتكارية لتكثيف العمل وحشد التمويل من أجل تحقيق العمل اللائق والعدالة الاجتماعية؛

- الدعم المعزز والمصمم خصيصاً لموظفي منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة من أجل مشاركتهم النشطة في الشراكات مع كيانات الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الحكومية الدولية والمؤسسات المالية الدولية والمنصات والتحالفات متعددة أصحاب المصلحة، مع التركيز بشكل خاص على الجهات الفاعلة في التحالف والتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث والقطاع الخاص والمؤسسات والمنظمات غير الحكومية، وكذلك مع المؤسسات الأكاديمية والبحثية والتدريبية.

الحصيلة ألف - ٥- النهج الابتكارية لتنمية القدرات من أجل تسريع التغيير الإيجابي

٢١٤. بناءً على استراتيجية المعارف والابتكار لمنظمة العمل الدولية لعام ٢٠٢٣، سيركز المكتب على تصميم وتعزيز عمليات وأدوات لتنمية القدرات الابتكارية. وسوف ينصب التركيز على أربعة مجالات: "١" تقوية قدرات إدارة الابتكارات الداخلية؛ "٢" استحداث حلول ابتكارية للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية؛ "٣" تعزيز ثقافة ابتكار تنظيمية أكثر متانة؛ "٤" ضمان تحسين إدماج منظمة العمل الدولية في النظام الإيكولوجي العالمي للابتكار.

٢١٥. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- تعزيز قدرات الابتكار الداخلية، بما في ذلك مبادرات تحسين القدرات الداخلية لتمكين المكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية من تقديم الخدمات الاستشارية للهيئات المكونة في مجال الرقمنة والذكاء الاصطناعي وتحديد الحلول الابتكارية وتوسيع نطاقها؛
- تقديم حلول ابتكارية تتيح للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية أن تبني قدراتها من خلال سباقات التصميم وتحديات الابتكار وأنشطة استشراف المستقبل المصممة كمساحات آمنة لاستكشاف كيفية الاستفادة من التكنولوجيات الأساسية مثل الذكاء الاصطناعي والحوسبة الكمية والبيولوجيا الاصطناعية لتعزيز العمل اللائق والعدالة الاجتماعية؛ وسيشمل هذا أيضاً تعزيز نُسق التعلم الابتكارية الأخرى مثل مبادرة جامعة بلدان الجنوب لقادة المستقبل في عالم العمل؛
- تنظيم أيام الابتكار السنوية وحملات التواصل والتوعية على مستوى المكتب لاستثارة الوعي وحشد دعم الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وشركائها بشأن الأنشطة الابتكارية، وبالتالي تعزيز ثقافة تنظيمية تعتنق الابتكار والتغيير والنمو؛
- تعزيز إطلالة منظمة العمل الدولية باعتبارها رائدة في مجال الابتكار من خلال مشاركة مركز تورينو في شبكات الابتكار العالمية، بما في ذلك شبكة الابتكار على نطاق منظومة الأمم المتحدة، ومن خلال تنظيم أحداث لأصحاب المصلحة على نطاق منظومة الأمم المتحدة بشأن التأثير المحتمل للتكنولوجيات الأساسية على عالم العمل.

النتيجة باء: تحسين الإدارة السديدة والإشراف

الاستراتيجية

٢١٦. تتسم الإدارة السديدة والإشراف بأهمية أساسية في ضمان اضطلاع منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة بدور ريادي في صياغة السياسات والمعايير التي تنهض بالعدالة الاجتماعية وتعزز العمالة المنتجة والعمل اللائق للجميع، فضلاً عن ضمان أعلى مستويات المساءلة والشفافية بوصفها وسيلة لتعزيز الثقة في المنظمة.

٢١٧. وبغية تهيئة السبيل لتحقيق الإدارة السديدة الفعالة، سيواصل المكتب تقديم الدعم لعملية وضع جدول الأعمال وتوفير الخدمات القانونية المستقلة وعالية الجودة والمقدمة في الوقت المناسب للهيئات المكونة. وسيواصل ترسيخ وتعزيز الحلول الابتكارية المستدامة في خدمات الاجتماعات وإنتاج الوثائق لدعم سير أعمال هيئاتها الإدارية وسوف يعزز الإدارة السديدة الرقمية من خلال احتضان التطورات التكنولوجية وإدماجها بسلاسة في عمليات تسيير العمل. وسيواصل المكتب توفير الضمانات بأن المنظمة تحقق أهدافها بفعالية ونجاعة من خلال تعزيز وظائف الإشراف والتقييم مع التركيز على المساءلة والتعلم.

٢١٨. وسيواصل المكتب التعاون مع سائر الكيانات والعمليات التابعة للأمم المتحدة على المستويات القطرية والإقليمية والعالمية، بما في ذلك مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق ووحدة التفتيش المشتركة وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. ومن خلال ذلك، ستستفيد منظمة العمل الدولية من الممارسات الجيدة في الريادة والإدارة السديدة والإشراف والتقييم. وبشكل توفر ثقافة متينة وقائمة على البيانات للتعلم والمساءلة، فرصة لتعزيز الجوانب الفريدة لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك معايير العمل الدولية والهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي داخل منظومة الأمم المتحدة الأوسع.

محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

الحصيلة باء- ١ تعزيز الريادة والتوجه الاستراتيجي بغية ضمان التأثير التنظيمي

٢١٩. سيدعم المكتب مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة ولجانها الفرعية لتوفير التوجه الاستراتيجي لعمل المنظمة وسيضمن التنفيذ في الوقت المناسب للقرارات التي تتخذها الهيئات الإدارية. وستواصل منظمة العمل الدولية تحقيق أفضل استفادة من هيكلها الثلاثي وسلطة التنظيم لقيادة ورسم معالم تجديد العقد الاجتماعي العالمي عن طريق عملية صنع قرار ثلاثية فعالة وتحسين المشاركة السياسية. وسوف تركز جهود خاصة لتعزيز الدور الريادي لمنظمة العمل الدولية على المستوى القطري بالمهارات والموارد المناسبة. وسوف يتحقق ذلك من خلال تزويد موظفي منظمة العمل الدولية بالقدرات اللازمة لتمييز الاتجاهات الناشئة وتوقع التحولات المحتملة والاستجابة لها بشكل استباقي. وسوف يدعم المكتب الالتزام لمنظومة الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً بزرع ثقافة الاستشراف لتعزيز التفكير طويل الأمد والتخطيط الاستراتيجي والجهوزية من أجل طيف واسع من صور المستقبل المحتملة.

٢٢٠. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- اعتماد المؤتمر نتائج وصكوك سياسية ومعيارية ذات حجية تمكّن منظمة العمل الدولية من الاضطلاع بدور قيادي في وضع جدول أعمال مشترك للتحالف وفي تحقيق برنامج عام ٢٠٣٠، بما في ذلك كمتابعة لنتائج مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية؛ وسيجري السعي إلى تحقيق ذلك من خلال المشاركة السياسية المعززة والشاملة والحوار السياسي في المنتديات العالمية والإقليمية والوطنية ومن خلال المشاركة البناءة لممثلي المنظمات الدولية والمنظمات الدولية غير الحكومية الأخرى ضمن إطار المؤتمر وفي الاجتماعات الإقليمية بنسقتها الجديدة؛
- تحسين سير المناقشات المتكررة في إطار متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨) بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢، في ضوء القرار الذي اتخذه مجلس الإدارة لاستعراض طرائق المناقشات المتكررة من أجل تعزيز عملية تحديد الأولويات الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية بالاستئناس بالبيئات التقييمية؛
- اعتماد منصات البرمجة الاستراتيجية المتكيفة القائمة على الطلب والبيانات ومبادرات تنمية القدرات لدعم مشاركة الهيئات المكونة في التخطيط والرصد وإعداد التقارير وتقييم البرامج القطرية، لا سيما البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر الأمم المتحدة للتعاون والاستفادة من التكنولوجيات الرقمية.

الحصيلة باء- ٢ دعم فعال وناجع لعملية صنع القرار في الهيئات الإدارية

٢٢١. سيتواصل الدعم المقدم من المكتب إلى الهيئات الإدارية بهدف إضفاء المزيد من التحسينات على عملياتها وزيادة شموليتها وشفافيتها ونجاعتها. وسوف يستنير بالمناقشات الجارية في مجلس الإدارة بشأن استعراض سير عمله وقيام المكتب بتحديد المجالات الأخرى المحتملة التي تستلزم التحسين من أجل دعم برنامج العمل وتحقيق النتائج السياسية. وسيواصل المكتب دعم المناقشات المتعلقة بالمشاركة الكاملة والمتساوية والديمقراطية في الإدارة السديدة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك، حسب الاقتضاء، من خلال تدابير مطردة وملموسة لتسريع دخول صك تعديل دستور المنظمة لعام ١٩٨٦ حيز النفاذ. وسينصب التركيز على تعزيز المشاركة الثلاثية والانخراط في عمليات صنع القرار ورسم السياسات بواسطة وسائل وأدوات إلكترونية والاستفادة من التكنولوجيات الجديدة.

٢٢٢. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- مواصلة تقديم الدعم، حسب مقتضى الحال، لمناقشات الهيئات المكونة بشأن مشاركتها الكاملة والمتساوية والديمقراطية في الإدارة السديدة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية، بالاستناد إلى القرارات والإرشادات المناسبة الصادرة عن هيئات الإدارة السديدة؛
- حافظة بنود استراتيجية في جدول أعمال المؤتمر، يجري تقاسمها وتحديثها بشكل دوري بهدف دعم مشاركة الهيئات المكونة في العمليات المعنية، وتستند إلى بحوث ومنتجات معرفية ملائمة وقائمة على البيانات ومعدّة في الوقت المناسب، فضلاً عن عقد أربعة اجتماعات لفريق التنسيق خلال فترة السنتين؛
- تحسين تجربة المندوبين من خلال تنفيذ نظام جديد لإدارة المؤتمرات هو نظام إدارة الاجتماعات الذي يهدف إلى تحديث عمليات إدارة المؤتمرات والهيئات المكونة لدعم مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية واللجنة الثلاثية الخاصة لاتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، بصيغتها المعدلة؛

- الاستخدام الأوسع لأدوات الترجمة والمصطلحات بمساعدة الحاسوب المتحقق منها مهنيًا، في إنتاج الوثائق وتحقيق التوازن بين الحاجة إلى الجودة العالية وضرورة تسليم الوثائق في الوقت المحدد؛
- الاستخدام الفعال والمحسن للمرافق التي تم تجديدها حديثاً لغرض الاجتماعات في المقر مما يسمح بتوسيع نطاق التواصل والشمولية؛
- تقديم خدمات قانونية مستقلة وعالية الجودة ومقدمة في الوقت المناسب تركز على تحسين اليقين القانوني وسهولة استخدام القواعد الإجرائية للهيئات الإدارية.

الحصيلة باء - ٣ تعزيز الإشراف والتقييم وإدارة المخاطر بغية ضمان الشفافية والمساءلة والتعلم

٢٢٣. ستواصل منظمة العمل الدولية تطبيق "نموذج الخطوط الثلاثة" في إدارة المخاطر والمراقبة الداخلية، الذي اعتمدته لجنة الأمم المتحدة رفيعة المستوى المعنية بالإدارة. ويشمل الخط الأول وظائف الإدارة التشغيلية التي تمتلك وتدير المخاطر والضوابط؛ ويشمل الخط الثاني وظائف تيسير الأعمال التي تشرف على المخاطر والضوابط؛ ويشمل الخط الثالث الوظائف التي تقدم إلى مجلس الإدارة والإدارة العليا تلميحات مستقلة بشأن نجاعة وفعالية نظام المراقبة الداخلية وتستخدم نتائج عمليتي الإشراف والتقييم من أجل التحسين التنظيمي والتعلم.

٢٢٤. وفي منظمة العمل الدولية، يتولى رعاية الخطين الأولين إطار مراقبة داخلية متين يستند إلى النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد. وهناك سلطة مفوضة قائمة على المخاطر وخاضعة لرصد الإدارة، تطبق على نطاق المكتب وفقاً للاحتياجات التشغيلية. وفي الخط الثالث، يوفر مكتب المراجعة الداخلية والإشراف ومكتب التقييم واللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف لمحة عامة عن إجمالي الأداء والامتثال والتعلم وتقدم تقاريرها بصورة مستقلة ومباشرة إلى مجلس الإدارة. بالإضافة إلى ذلك، يقدم مراجع الحسابات الخارجي رأياً عن مراجعة الحسابات بشأن البيانات المالية السنوية لمنظمة العمل الدولية وتقريراً إلى مجلس الإدارة عن الأداء العام للمكتب، فضلاً عن أدائه في مجالات محددة استناداً إلى نهج لتقييم المخاطر. علاوة على ذلك، سيواصل المكتب التركيز على تحديث وتنفيذ إطار منظمة العمل الدولية للاستدامة البيئية والاجتماعية في جميع مجالات عمل المنظمة وضمان تعزيز مساهمتها أمام المستفيدين بما يتماشى مع الممارسات المتبعة في كيانات الأمم المتحدة الأخرى.

٢٢٥. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- عمليات تقييم المخاطر وخطط مراجعة الحسابات المعدة لضمان تغطية جميع المجالات المهمة لعمليات منظمة العمل الدولية؛
- إجراء عمليات مراجعة في إطار المتابعة للتحقق من أن الإدارة تنفذ التوصيات في الأطر الزمنية المتفق عليها؛
- تنفيذ أساليب تقييم محدثة بالترافق مع زيادة مشاركة الهيئات المكونة والمستفيدين وتمويل مرّن لعمليات التقييم الاستدلالية وتقنيات التجميع لتتماشى مع المنتجات المعرفية الأخرى القائمة على البيانات، وتوفير نتائج عالية الجودة وتوصيات قابلة للتنفيذ؛
- الارتقاء بالنظام i-eval Discovery ليعمل بكامل طاقته مع تحسين التتبع الرقمي لعملية التقييم وتحليل متقدم للبيانات وتحسين سبل الوصول إليها، مما يسهل استخدام البيانات التقييمية من خلال النشر الهادف والأساليب القائمة على الذكاء الاصطناعي؛
- صيغة محدثة لإطار الاستدامة البيئية والاجتماعية لمنظمة العمل الدولية وتنفيذ الضمانات من خلال إعادة إنشاء وظيفة تنسيق ثابتة لدعم مجموعة عمل على مستوى المكتب وعمليات سير الأعمال.

النتيجة جيم: إدارة فعالة وناجعة وموجهة نحو النتائج ومتسمة بالشفافية

الاستراتيجية

٢٢٦. يتطلب تنفيذ برنامج العمل للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ وجود نُظم مُحكمة لإدارة الموارد تكون سريعة الاستجابة لمختلف البيانات التشغيلية وقابلة للتكيف معها. وبناءً على التقدم المحرز والدروس المستخلصة خلال فترات السنتين الماضية، سيبدل المكتب جهوداً كبيرة لتعزيز الشفافية والمساءلة ودعم تبسيط العمليات الإدارية وتنسيقها. وتهدف هذه المبادرات إلى تحسين النجاعة والاستدامة في استخدام الموارد وضمان قدرة منظمة العمل الدولية على تحقيق نتائج ملموسة وتعزيز تأثيرها الإجمالي. وستبذل جهود مهمة للحفاظ على استثمارات رؤوس الأموال الكبيرة التي نُفذت خلال السنوات الأخيرة بغية الحفاظ على الأصول المادية والرقمية التي تتسم بأهمية أساسية في دعم العمليات الفعالة.

٢٢٧. وتنطبق مبادئ الأمم المتحدة من الجيل ٢٠٠٠ بشكل خاص على مبادرات منظمة العمل الدولية الرامية إلى زيادة المرونة والتنوع والاستجابة والتأثير. وسيخصص المكتب المزيد من جهوده لتحديث جمع البيانات وإدارتها السديدة وإدماجها ومشاطرتها وتحليلها واستخدامها لإتاحة إمكانيات اتخاذ قرارات أفضل وريادة فكرية أقوى ونجاعة أشد وشفافية أكبر وتوفير دعم أفضل للهيئات المكونة. ومن خلال الاستفادة من الخبرة في مجال البيانات وقدرات الابتكار والرقمنة والذكاء الاصطناعي والاستشراف الاستراتيجي والعلوم السلوكية، ستجعل منظمة العمل الدولية عملياتها متمشية مع الإدارة الحديثة القائمة على النتائج. ومن شأن "عوامل التغيير الخمسة" هذه، إلى جانب نتائج عملية تخطيط مهارات موظفي منظمة العمل الدولية، أن تحدد الأولويات من أجل استراتيجيات تنمية قدرات الموظفين وتعلمهم المستمر، بالاستناد إلى السلوك القائم على عقلية النمو التي ما فتئ المكتب يعززها على مدى السنوات الأخيرة.

٢٢٨. وسوف يظل تعزيز التنوع والإنصاف والإدماج وتوفير بيئة تمكينية محترمة وصحية، يحتل صميم برنامج الموارد البشرية بالاقتران مع المبادرات المتعلقة بوضع السياسات والتواصل وتغيير السلوك بما يتماشى مع استراتيجيات والتزامات منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة بشأن التنوع الجغرافي والمساواة بين الجنسين وإدماج الإعاقة والصحة العقلية والرفاه ومنع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لهما ولأي شكل من أشكال العنف والتحرش في مكان العمل.

محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

الحصيلة جيم - ١ تحسين البيئة الرقمية والمادية من أجل دعم تنفيذ عمليات فعالة وناجعة وتهيئة أماكن عمل آمنة ومستدامة

٢٢٩. باتباع النهج المرن اللازم الذي يتيح إرساء ثقافة تفكير استشرافي، سوف يستحدث المكتب حلولاً ومهارات رقمية جديدة لتحسين التعاون بين أصحاب المصلحة وتحسين اتخاذ القرارات وخلق أوجه كفاءة في معالجة التعديلات ذات الأهمية الزمنية، وبالتالي تعزيز فعالية العمل المهم المضطلع به خلال دورات مؤتمر العمل الدولي. وسيزداد توليد أوجه الكفاءة من خلال إدماج أدوات الذكاء الاصطناعي في مكان العمل لتسهيل صياغة وتلخيص الوثائق ورسائل البريد الإلكتروني ومحاضر الاجتماعات والعروض، بالإضافة إلى إنتاج المنشورات ومواد التواصل.

٢٣٠. وسيوصل المكتب تحويل مكان العمل من خلال توفير مساحات مكتبية آمنة ومستدامة تتيح العمل الابتكاري والتعاوني. واستجابة لبيئة أمنية غير مستقرة بشكل متزايد، سيعمل المكتب على تعزيز تنفيذ وتنسيق سياسته الأمنية في المقر وفي المواقع الميدانية. وإدراكاً للأهمية الملحة للعمل المناخي، سيقصص المكتب بصمته البيئية ويعزز الممارسات المستدامة ويتعاون مع أصحاب المصلحة المحليين لإدماج الاستدامة في نسيجه التنظيمي.

٢٣١. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- حل محدث للمعلومات والتحليلات المؤسسية بالاقتران مع تركيز الاهتمام على تنفيذ نظام إيكولوجي سحابي يسهل تقاسم البيانات عبر مصادر البيانات المتنوعة وإعداد نموذج للإدارة السديدة يمكن الموظفين من تحليل البيانات في الوقت الفعلي وإنتاج التقارير حسب الحاجة؛
- الاستعاضة عن البرامج القديمة المتعلقة بالتعديلات بتكنولوجيا حديثة مناسبة للغرض، مما يتيح للفرق العمل بالتوازي وإزالة نقاط الاختناقات فيما يتعلق بالمعالجة وتقليل الحاجة إلى الدعم التقني المكثف؛
- نشر أدوات الذكاء الاصطناعي لتحقيق أوجه الكفاءة وتعزيز الإنتاجية في صفوف القوى العاملة؛
- تحسين الاتساق في إدارة البيانات والإدارة السديدة لتكوين قيمة أكبر من أصول البيانات الخاصة بالمنظمة؛
- تعزيز عملية إعداد التقارير والتحليلات لتحسين استخدام المساحات المكتبية وشفافية إدارتها وتحقيق أوجه الكفاءة في مراقبة الأصول المادية في مكاتب المشاريع؛
- مواصلة تطوير وتنفيذ نظم متكاملة لدعم إنتاج المعلومات والعمليات المتعلقة بالمطبوعات والحفاظ عليها ونشرها؛
- تعزيز تنفيذ وتنسيق السياسة الأمنية في منظمة العمل الدولية، خاصة في المواقع الميدانية، من خلال تعزيز قدرات إدارة الأمن الميداني وتقريبها من الميدان وتحسين أدوات الاتصال ورصد الامتثال وتدريب الموظفين وتوعيتهم.

الخصيلة جيم- ٢ تحسين السياسات والآليات والنهج من أجل تسهيل إدارة متكاملة للموارد بغية تحقيق النتائج

٢٣٢. ستواصل منظمة العمل الدولية وضع وتحسين السياسات والإجراءات والنظم الداخلية لدعم التخطيط والبرمجة والإدارة الاستراتيجية. ويشمل ذلك تعزيز الميزة القائمة على النتائج والاستفادة من الأدوات الرقمية واستكشاف خيارات استخدام الذكاء الاصطناعي لتعزيز وتسهيل الإدارة واتخاذ القرار طوال دورة البرنامج، من تخطيط العمل إلى الرصد وإعداد التقارير.

٢٣٣. وتهدف هذه الجهود إلى تحسين الشفافية وتقاسم المعلومات مع الهيئات المكونة والشركاء، خاصة كيانات الأمم المتحدة الأخرى، وفي الوقت نفسه ضمان أساليب عمل أكثر فعالية ونجاعة. وباعتماد منهجيات وإجراءات تشغيلية متقدمة، ستعزز منظمة العمل الدولية قدرتها على تحقيق نتائج مؤثرة وتوطيد بيئة عمل أكثر تعاوناً واستنارة.

٢٣٤. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- زيادة إدماج المعلومات المتعلقة بالتقدم المحرز نحو تحقيق النتائج على المستويات العالمية والقطرية وعلى مستوى المشاريع لتسهيل تقديم الدعم الفعال والناجع للهيئات المكونة وتحسين إعداد التقارير داخلياً وخارجياً؛
- ترشيد ومراجعة الوثائق المتعلقة بسياسة الإدارة السديدة المالية الداخلية وأدلة المستخدم المعنية، بهدف تحقيق المزيد من التنسيق وتبسيط العمليات والأدوات الإدارية؛
- مبادرة بشأن إدارة التغيير وتنمية القدرات لتمكين مديري وموظفي منظمة العمل الدولية من الاستفادة الكاملة من إطار الإدارة الاستراتيجية المحسن للمكتب والأدوات المعنية والعمليات والوثائق الإدارية المبسطة للمكتب واستخدام البيانات وأدوات الذكاء الاصطناعي التوليدية في التحليل الاستراتيجي؛
- تحسين آليات الميزة الاستراتيجية وتخصيص الموارد القائمة على النتائج، وإسنادها إلى المستويات المناسبة لزيادة تعزيز الاستخدام المتكامل للموارد من الميزانية العادية والاشتراكات الطوعية، بهدف تسريع التقدم نحو تحقيق النتائج والتأثير؛
- توحيد النظم ولوحات المتابعة والقدرات من أجل إنتاج ونشر معلومات عالية الجودة في الوقت المناسب بشأن النتائج والموارد، بما يتماشى مع الاشتراطات التي وضعتها لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمبادرة الدولية للشفافية في المعونة ومنصة UNINFO^{١٠} ومعايير مكعب البيانات للأمم المتحدة.

الخصيلة جيم- ٣ مبادرات تحويلية لتدعيم قوى عاملة تفاعلية ومتنوعة ومؤثرة وقائمة على مهارات طليعية وتحقق ما يتوخى منها في بيئة عمل شاملة ومحترمة

٢٣٥. سوف يعزز المكتب قدرات قادة منظمة العمل الدولية على التخطيط بشكل أفضل واتخاذ القرارات الرئيسية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية. واستناداً إلى حلول المعلومات والتحليلات المؤسسية الجديدة وأدوات الذكاء الاصطناعي، سيواصل المكتب التركيز على تخطيط القوى العاملة وتحسين دعم القرارات المستنيرة في مجال الموارد البشرية من خلال الاستشارات والإرشادات والمشورة القائمة على البيانات. وسوف ينصب التركيز على ضمان تزويد المديرين على نحو أفضل بمهارات إدارة الأفراد، التي يحتاجون إليها لمعالجة المسائل اليومية التي تنشأ في بيئة عمل سريعة التغيير. وستعزز منظمة العمل الدولية اعتماد أساليب العمل الجديدة كما ستنشط ترويج وعرض قيمة موظفيها لاجتذاب موظفين أكثر تنوعاً وتوظيفهم واستبقائهم وتعزيز ثقافة تنظيمية متجددة واستشرافية ودعم التكامل بين العمل والحياة الخاصة.

٢٣٦. وتعتمد الإدارة الفعالة للأفراد اعتماداً شديداً على سياسات وعمليات قوية في التوظيف وإدارة الأداء وتطوير المسار المهني. وسيواصل المكتب استعراض وتحسين النجاعة والفعالية على السواء في مجالي التوظيف وإدارة الأداء. ويشكل تنفيذ سياسة الحراك المنقحة والدعم المتزايد للمهام المهنية المؤقتة عناصر إضافية تساهم في تكوين قوى عاملة تفاعلية ومتنوعة ومناسبة للغرض.

^{١٠} UNINFO هي منصة رقمية تستخدمها الأفرقة القطرية للأمم المتحدة لتعزيز الشفافية والمساءلة في تنسيق الأنشطة الإنمائية، ويديرها مكتب الأمم المتحدة لتنسيق الأنشطة الإنمائية.

٢٣٧. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- مجموعة متنسقة من المبادرات تتماشى مع خطط العمل المعنية على مستوى منظمة العمل الدولية وعلى مستوى المنظومة، لدعم ثقافة متجددة تعزز التنوع والإنصاف والإدماج في بيئة عمل آمنة وصحية ومحترمة، بما يجعل منظمة العمل الدولية صاحب عمل من الخيار الأول؛
- استراتيجيات موجهة نحو المستقبل في تنمية قدرات الموظفين وتعلمهم المستمر لمعالجة أي فجوات تُحدد في المهارات وتزويد الموظفين بالمهارات الطليعية بما يشمل مهارات "عوامل التغيير الخمسة" (الخبرة في مجال البيانات وقدرات الابتكار والرقمنة والاستشراف الاستراتيجي والعلوم السلوكية)؛
- رؤى وإرشادات استراتيجية موجهة للمديرين، مدعومة بأنشطة تخطيط القوى العاملة وتحليلات البيانات والمقاييس التي يولدها الذكاء الاصطناعي لبناء قدرات قيادية تمكن المنظمة من الوفاء بولايتها وأولوياتها؛
- الاستمرار في إجراء التحسينات على سياسات وعمليات التوظيف وإدارة الأداء لزيادة النجاعة والفعالية في قيادة قوى عاملة تفاعلية ومتنقلة ومناسبة للغرض.

◀ سادساً - الخطوات المقبلة

٢٣٨. بناءً على مناقشة هذا الاستعراض التمهيدي في الدورة ٣٥٢ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٤) لمجلس الإدارة، سيقوم المدير العام بإعداد مقترحات البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٢٦-٢٠٢٧. وسينظر مجلس الإدارة في هذه المقترحات في دورته ٣٥٣ (آذار/ مارس ٢٠٢٥) وستقدم في حال الموافقة عليها إلى المؤتمر لاعتمادها في دورته ١١٣ (حزيران/ يونيو ٢٠٢٥).

٢٣٩. وستتضمن المقترحات برنامج العمل الكامل للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، بما في ذلك إطار نتائج يضم مؤشرات على مستويات التأثير والنتائج والحصائل ومعلومات خط الأساس والغايات، فضلاً عن تخطيط مفصل للمساهمة المتوقعة من منظمة العمل الدولية في أهداف التنمية المستدامة. علاوة على ذلك، ستشمل مقترحات المدير العام للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ أيضاً المستوى الإجمالي للميزانية المقترحة لفترة السنتين ومخصصات الميزانية لكل سياسة وكل نتيجة ضمن اتساق السياسات ونظرة عامة على عمل منظمة العمل الدولية في الأقاليم وسجلاً كاملاً للمخاطر على مستوى المنشآت والنتائج مقروناً بتدابير التخفيف وملاحق تحتوي على معلومات مالية وبرنامجية إضافية.