



البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧



◀ البرنامج والميزانية
للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧



هذا العمل مرخص بموجب ترخيص المشاع الإبداعي نسب المصنف ٤.٠ دولي. انظر الموقع التالي creativecommons.org/licenses/by/4.0 ويمكن للمستخدم إعادة استعمال أو مشاركة (نسخ وإعادة توزيع) وتكييف (إعادة مزج وتحويل والاستناد إلى العمل الأصلي) كما هو مفصل في الترخيص. ويجب على المستخدم أن يذكر منظمة العمل الدولية بوضوح باعتبارها مالكة العمل الأصلي وأن يشير إلى ما إذا تم إجراء تغييرات عليه. لا يُسمح باستخدام رمز واسم وشعار منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالترجمات أو التعديلات أو غيرها من الأعمال المشتقة.

الإسناد - يجب على المستخدم الإشارة إلى ما إذا كان قد تم إجراء تغييرات ويجب أن يستشهد بالعمل على النحو التالي: البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، جنيف: مكتب العمل الدولي، ٢٠٢٦. © منظمة العمل الدولية.

الترجمات - في حالة ترجمة هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذه ترجمة لحقوق الطبع والنشر الخاصة بمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذه الترجمة أو مراجعتها أو المصادقة عليها من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتبارها ترجمة رسمية لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواها ودقتها. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) الترجمة فقط.

التعديلات - في حالة تعديل هذا العمل، يجب إضافة نص إخلاء المسؤولية التالي إلى الإسناد: هذا تعديل لعمل محمي بحقوق الطبع والنشر لمنظمة العمل الدولية. ولم يتم إعداد هذا التعديل أو مراجعته أو المصادقة عليه من جانب منظمة العمل الدولية ولا ينبغي اعتباره تعديلاً رسمياً لمنظمة العمل الدولية. وتخلي منظمة العمل الدولية مسؤوليتها الكاملة عن محتواه ودقته. وتقع المسؤولية على عاتق صاحب (أصحاب) التعديل فقط.

مواد صادرة عن طرف ثالث - لا ينطبق ترخيص المشاع الإبداعي هذا على المواد المحمية بحقوق الطبع والنشر غير التابعة لمنظمة العمل الدولية والواردة في هذا المنشور. إذا كانت المادة مسندة إلى طرف ثالث، فإنّ مستخدم هذه المواد هو المسؤول الوحيد عن الحصول على الأذونات اللازمة من صاحب الحقوق وسيكون وحده المسؤول عن أي انتهاك مزعوم.

أي نزاع ينشأ بموجب هذا الترخيص ولا يمكن تسويته ودياً يحال إلى التحكيم وفقاً لقواعد التحكيم الخاصة بلجنة الأمم المتحدة للقانون التجاري الدولي (الأونسيترال). ويلتزم الطرفان بأي حكم يصدر نتيجة لهذا التحكيم باعتباره الحكم النهائي لمثل هذا النزاع.

لمزيد من التفاصيل بشأن الحقوق والترخيص يرجى التواصل عبر البريد الإلكتروني: rights@ilo.org. وللحصول على مزيد من التفاصيل حول منشورات منظمة العمل الدولية والمنتجات الرقمية، يرجى زيارة الموقع التالي: www.ilo.org/publns

ISBN 978-92-2-043253-2 (print)
ISBN 978-92-2-043254-9 (web PDF)

يتوفر كذلك باللغات التالية:

الإنكليزية: ISBN 978-92-2-043251-8 (print), ISBN 978-92-2-043252-5 (web PDF)
الفرنسية: ISBN 978-92-2-043259-4 (print), ISBN 978-92-2-043260-0 (web PDF)
الاسبانية: ISBN 978-92-2-043257-0 (print), ISBN 978-92-2-043258-7 (web PDF)
الألمانية: ISBN 978-92-2-043255-6 (print), ISBN 978-92-2-043256-3 (web PDF)
الروسية: ISBN 978-92-2-043263-1 (print), ISBN 978-92-2-043264-8 (web PDF)
الصينية: ISBN 978-92-2-043261-7 (print), ISBN 978-92-2-043262-4 (web PDF)

إنّ التسميات المستخدمة في منشورات منظمة العمل الدولية وقواعد بياناتها، التي تتفق مع ممارسات الأمم المتحدة، وعرض البيانات الوارد فيها، لا تنطوي على أي رأي من جانب منظمة العمل الدولية بشأن الوضع القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. انظر الموقع التالي: www.ilo.org/disclaimer

الآراء وجهات النظر المعرب عنها في هذا المنشور هي مسؤولية مؤلفيها وحدهم، ولا تمثل بالضرورة آراء منظمة العمل الدولية أو وجهات نظرها أو السياسات التي تتبعها.

الإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة منظمة العمل الدولية عليها، كما أنّ إغفال ذكر شركات أو منتجات أو عمليات تجارية معينة ليس علامة على عدم إقرارها.

التمهيد الأصلي

والوطني. ويتجلى هذا بشكل خاص في النتيجة المتعلقة باتساق السياسات. ومن خلال تعزيز أوجه التآزر الداخلي والخارجي عن طريق التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية وبرامج العمل ذات الأولوية والمسرّع العالمي للوظائف والحماية الاجتماعية من أجل التحولات العادلة، تهدف المقترحات إلى معالجة التحديات النظامية وزيادة تأثير نشاط منظمة العمل الدولية.

وأود أن أؤكد على أن مقترحات البرنامج والميزانية هذه قد تم إعدادها مع العلم التام بالقيود المفروضة على المالية العامة في العديد من الدول الأعضاء، في وقت تواجه فيه منظمة العمل الدولية طلباً مرتفعاً ومتزايداً، مما يجعل من واجب المكتب إيلاء اهتمام كبير للتكاليف وتحديد مستوى الميزانية وفقاً لذلك. ومن المقترح إعادة توزيع ١٦,٦ مليون دولار أمريكي، وهو ما أصبح ممكناً بفضل الجهود المتواصلة لتحديد مكاسب الكفاءة ونقل الموارد من الخدمات الإدارية المكتبية إلى الأنشطة التحليلية والتقنية في الخطوط الأمامية. ويشمل هذا المبلغ الموارد اللازمة لتعزيز القدرات في الأقاليم، بما في ذلك إنشاء مكتبين قطريين جديدين (أحدهما في أفريقيا والآخر في الدول العربية) وعقد اجتماعين إقليميين، فضلاً عن تعزيز الخدمات التي تقدمها الإدارات التقنية والإدارية في المقر. وسيتم تحديد فرص إضافية لإعادة توزيع الموارد من المقر الرئيسي إلى الأقاليم، بما في ذلك الوظائف الممولة من الميزانية العادية ومشاريع التعاون الإنمائي، كلما أمكن ذلك، أثناء تنفيذ البرنامج.

ويبلغ إجمالي الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ نحو ٨٨٣ ٢٩٦ ٨٠٠ دولار أمريكي، وهو ما يمثل زيادة متواضعة قدرها ٠,٤ في المائة بالقيمة الثابتة للدولار الأمريكي مقارنة بميزانية الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. وهذه الزيادة ضرورية لتعزيز القدرة على الإشراف وتوحيد الكتلة الحرجة من المهارات لتلبية احتياجات برامج العمل ذات الأولوية. بالإضافة إلى ذلك، هناك حاجة إلى زيادة إسمية قدرها ١٥,٢ مليون دولار أمريكي (١,٧ في المائة خلال فترة السنتين) للحفاظ على المستوى الفعلي للميزانية العادية.

وأخيراً، تتضمن الميزانية الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ أيضاً زيادة بنسبة ٤ في المائة في المبلغ المقدر للموارد من خارج الميزانية التي سيجري تخصيصها لتحقيق النتائج السياسية. وهذا يدل على الثقة المستمرة التي ما زال شركاؤنا في التنمية يضعونها في المنظمة، فضلاً عن الآثار المتوقعة لزيادة الجهود الرامية إلى حشد الموارد من أجل التعاون الإنمائي، ولا سيما في إطار التحالف.

وأنا على قناعة بأن هذه الميزانية مبررة وضرورية إذا كانت منظمة العمل الدولية تريد الحفاظ على قدرتها وتوسيع نطاقها لجعل الطموح الجماعي إلى العدالة الاجتماعية والعمل اللائق للجميع حقيقة واقعة.

وأقدم مقترحات البرنامج والميزانية التالية إلى مجلس الإدارة للموافقة عليها.

إن مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ الواردة في هذه الوثيقة لينظر فيها مجلس الإدارة ويوافق عليها، هي ثاني مقترحات البرنامج والميزانية التي جرى إعدادها تحت إشرافي، والأولى التي تم وضعها بموجب الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩ التي اعتمدها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٤. وهذه المقترحات التي استفادت بشكل كبير من مناقشة مجلس الإدارة للنظر فيها والمشاورات غير الرسمية التي تلتها، تجسد وتنفذ التزام منظمة العمل الدولية بتسريع العمل بعزم ثابت على تعزيز العدالة الاجتماعية والعمل اللائق للجميع.

إننا في فترة محورية، فالعالم يحتاج إلى العدالة الاجتماعية أكثر من أي وقت مضى لتحقيق السلام الدائم والرخاء المشترك وتكافؤ الفرص والانتقال العادل. ويؤكد السياق العالمي اليوم على الطبيعة الملحة لمهمتنا. وترسم الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩ طريقاً للمضي قدماً أمام منظمة العمل الدولية للوفاء بولايتها الدستورية المتمثلة في تحقيق العدالة الاجتماعية في السنوات القادمة، من خلال عقد اجتماعي متجدد يركز على برنامج العمل اللائق ويدعمه التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية. وتدعونا الخطة إلى تصور نموذج جديد للتنمية المستدامة القائمة على نهج محوره الإنسان.

وفي هذا السياق، استرشدت في تصميم مقترحاتي بشأن البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ بالخطة الاستراتيجية مع الهدف العام المتمثل في توفير الدعم الفعال للهيئات المكونة بغية التصدي للتحديات الجمة التي تواجهها، مع الأخذ بعين الاعتبار ليس فقط الفرص الجديدة المتاحة أمامها ولكن أيضاً أوجه القصور في العمل اللائق القديمة والجديدة التي يتعرضون لها، لاسيما في ضوء تأثير التكنولوجيا والتغير الديمغرافي وتغير المناخ على عالم العمل. وتشكل هذه المقترحات جزءاً من استمرارية الالتزام الذي تعهدت به المنظمة بتعزيز التقدم في المجالات الاستراتيجية التي تقع في صميم ولايتها، من خلال التركيز على الترقب والابتكار والتكيف فضلاً عن التحسين المستمر في أساليب عملنا. وهي تتمحور حول ثماني نتائج سياسية ونتيجة واحدة تتعلق باتساق السياسات وثلاث نتائج تمكينية.

والجدير بالذكر أن المقترحات المعروضة على مجلس الإدارة تتضمن نتيجة سياسية جديدة تشمل المبادرات التي اتخذتها منظمة العمل الدولية لدعم الهيئات المكونة في ضمان أن تكون التحولات الرقمية في جميع أنحاء العالم عادلة وشاملة وتولد فرص عمل لائق للجميع. ومن خلال تكثيف عملها في هذا المجال، ستقدم منظمة العمل الدولية أيضاً مساهمة كبيرة في تنفيذ الميثاق الرقمي العالمي المعتمد في قمة الأمم المتحدة للمستقبل في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٤.

وتعكس المقترحات أيضاً التزام منظمة العمل الدولية الثابت بأن تكون لاعباً مؤثراً في السعي إلى تحقيق اتساق السياسات من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية على المستوى العالمي والإقليمي.

المحتويات

الصفحة

٣	التمهيد الأصلي
٧	اعتماد الميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧
٨	أولاً- لمحة عامة تنفيذية
٨	رؤية عقد اجتماعي متجدد
٨	برنامج يهدف إلى تسريع التقدم نحو تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق
١٢	إدارة المعارف والابتكار وتنمية القدرات
١٢	تصميم البرنامج وفقاً للأولويات الإقليمية والوطنية
١٥	تخصيص الموارد
٢١	ثانياً- النتائج السياسية
٢١	النتيجة ١: إجراءات معيارية مُحكمة ومحدثة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية
٢٥	النتيجة ٢: هيئات مكونة ثلاثية قوية وتمثيلية ومؤثرة وحوار اجتماعي فعال وإدارة سديدة لأسواق العمل
٢٨	النتيجة ٣: عمالة كاملة ومنتجة بوصفها سبيلاً إلى العدالة الاجتماعية
٣٢	النتيجة ٤: المنشآت المستدامة والقدرة التنافسية ونمو الإنتاجية من أجل العمل اللائق
٣٦	النتيجة ٥: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع
٣٩	النتيجة ٦: الحماية في العمل للجميع
٤٢	النتيجة ٧: الحماية الاجتماعية الشاملة
٤٥	النتيجة ٨: الرقمنة من أجل العمل اللائق والعدالة الاجتماعية
٤٨	ثالثاً- نتيجة اتساق السياسات
٤٨	النتيجة ٩: تعزيز اتساق السياسات وتوسيع نطاق العمل من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق
٥٢	رابعاً- النتائج التمكينية
٥٢	النتيجة ألف: زيادة المعارف وتحسين التواصل والشراكات والمنصات بهدف تشجيع الابتكار وتنمية القدرات
٥٥	النتيجة باء: تحسين الإدارة السديدة والإشراف
٥٦	النتيجة جيم: إدارة فعالة وناجعة وموجهة نحو النتائج ومتّسمة بالشفافية

الملاحق

٥٩	الملاحق الأول - سجل المخاطر الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧
٦٢	الملاحق الثاني - إطار النتائج للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧
٨٠	الملاحق الثالث - مساهمة النتائج السياسية ونتيجة اتساق السياسات في تحقيق مقاصد أهداف التنمية المستدامة

ملاحق المعلومات

- ١- الميزانية التشغيلية..... ٨٧
- ٢- تفاصيل الزيادات في التكاليف..... ٩٤
- ٣- موجز عن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية..... ١٠١
- ٤- الميزانية العادية بالنسبة للنتائج السياسية ونتيجة اتساق السياسات حسب الحصيلة..... ١٠٢

◀ اعتماد الميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

يؤكد أنّ المساعدة التقنية التي يوفرها المكتب على المستوى القطري تقدّم عند الطلب مع مراعاة الظروف والأوضاع الوطنية؛ يعتمد، بمقتضى اللائحة المالية، للفترة المالية الثمانين، المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٧، ميزانية مصروفات منظمة العمل الدولية البالغة ٩٣٠ ٥٠٠ ٠٠٠ دولاراً أمريكياً وميزانية للإيرادات تبلغ ٩٣٠ ٥٠٠ ٠٠٠ دولاراً أمريكياً، أي ٧٦٣ ٠١٠ ٠٠٠ فرنكاً سويسرياً، على أساس سعر صرف يبلغ ٠,٨٢ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي، ويقرر أن يتم توزيع ميزانية الإيرادات، المحددة بالفرنك السويسري، على الدول الأعضاء وفقاً لجدول الاشتراكات الذي أوصت به اللجنة المالية.

إنّ المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية، يُذكر بالتزام منظمة العمل الدولية وتعهدها بمكافحة أي شكل من أشكال التمييز والاستبعاد لأي سبب كان؛ يُقرّ باختلاف الآراء في مجلس الإدارة بشأن استخدام مصطلحي التوجه الجنسي والهوية الجنسية؛ يُقرّ بالقرار الذي اتخذته مجلس الإدارة في دورته ٣٥٣ (آذار/ مارس ٢٠٢٥) أن يدرج في جدول أعمال دورته ٣٥٥ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥) بنداً للمناقشة في قسم وضع السياسات بشأن تحديد التحديات المتعلقة بتطبيق مبدأ عدم التمييز في عالم العمل، بما في ذلك اختلاف الآراء، وكيفية معالجتها؛

◀ ميزانية المصروفات والإيرادات للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

الإيرادات				المصروفات	
ميزانية ٢٠٢٥-٢٠٢٦				ميزانية ٢٠٢٥-٢٠٢٦	تقديرات ٢٠٢٧-٢٠٢٦
بالدولار الأمريكي	بالفرنك السويسري	بالدولار الأمريكي	بالفرنك السويسري	بالدولار الأمريكي	بالفرنك السويسري
الجزء الأول					
الميزانية العادية					
865 764 878	915 296 548	879 800 000	800 618 000	930 500 000	763 010 000
الجزء الثاني					
المصروفات الطارئة					
875 000	875 000				
الجزء الثالث					
صندوق رأس المال العامل					
-	-				
الجزء الرابع					
الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية					
13 160 122	14 328 452				
مجموع الميزانية	930 500 000	879 800 000	800 618 000	930 500 000	763 010 000

◀ أولاً - لمحة عامة تنفيذية

رؤية عقد اجتماعي متجدد

١. جرى تصميم البرنامج والميزانية 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 آن 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 للعمالة والمنافسة الجيوسياسية والتقدم التكنولوجي وتغير المناخ والتحديات الديمغرافية إلى إتاحة فرص غير مسبوقة للنمو والابتكار، كما أنها تطرح احتمال مفاقمة أوجه عدم المساواة. ويمكن لهذه التحولات إما أن تحسن 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 تعثر. 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. ويستند البرنامج والميزانية إلى الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩ ويهدف إلى تفعيلها وهي خطة اعتمدها مجلس الإدارة في دورته ٣٥٢ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٤). وتستمدّ الخطة الاستراتيجية جذورها من دستور منظمة العمل الدولية ومن الإعلانات الأربعة البارزة الصادرة عنها^٢. وهي ترسم مسار المنظمة نحو تحقيق الاستحقاق المحوري لعام ٢٠٣٠ وتحمل رؤية عقد اجتماعي متجدد يقوم على برنامج العمل اللائق ويدعمه التحالف، ممّا من شأنه أن يمكن الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وشركاءها على القيام بما يلي:

- تعزيز المؤسسات من أجل تحقيق 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 والانتقال العادل في ظل التحولات الهيكلية في عالم العمل.

٤. وتسلّط الخطة الاستراتيجية الضوء على عوامل التغيير اللازمة لإحراز تقدّم في تحقيق هذه الأولويات، بما في ذلك: تعزيز قيادة منظمة العمل الدولية والنهوض بالشراكات في مجال العدالة الاجتماعية والعمل اللائق؛ تعزيز إدارة المعارف والتوعية وتنمية القدرات؛ تحسين إدارة الموارد بغية تحقيق أكبر النتائج.

٥. وتماشياً مع الخطة الاستراتيجية، جرت صياغة البرنامج والميزانية في إطار الالتزامات الناشئة عن القرارات والمقررات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة. وهي تضم عمليات وضع المعايير بشأن المخاطر البيولوجية واقتصاد المنصات التي سوف تجري في فترة السنتين ٢٠٢٦-٢٠٢٧، وتأخذ في الحسبان التوصيات المستمدة من التقييمات والدروس المستخلصة من تنفيذ البرامج السابقة. كما أنها تجسّد نهجاً مُحكماً في التعاون الإنمائي الذي يمثل جزءاً لا يتجزأ من دعم الهيئات المكونة بناءً على احتياجاتها وأولوياتها.

٦. ويهدف البرنامج والميزانية 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 عقده في عام ٢٠٢٥، والمبادرات الحكومية الدولية الأخرى ذات الصلة بعالم العمل. وتهدف منظمة العمل الدولية، من خلال التحالف، إلى إظهار هذه الريادة بهدف تسريع التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة وضمان اتساق السياسات وبناء الزخم العالمي من أجل إرساء العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، وبالتالي تعزيز التعاون الدولي ودعم الهيئات المكونة الثلاثية.

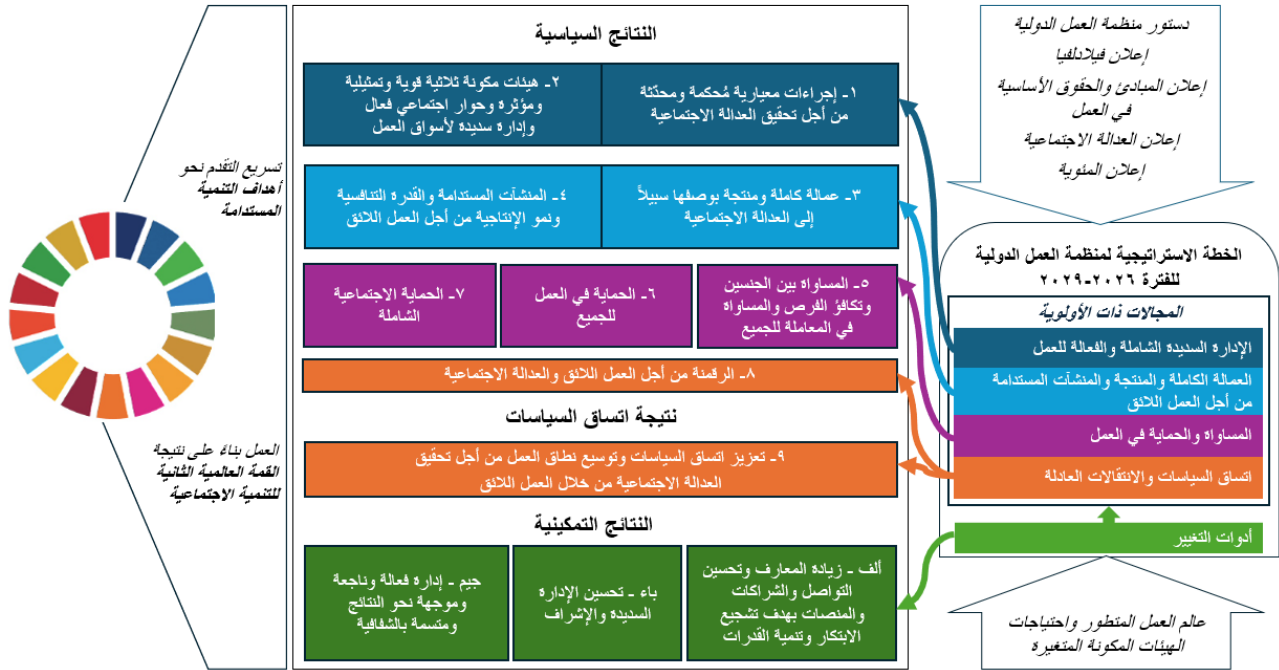
برنامج يهدف إلى تسريع التقدم نحو تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق

٧. تجسّد المجالات الأربعة ذات الأولوية الواردة في الخطة الاستراتيجية رؤيةً صلبة لعقد اجتماعي متجدد. وترسي هذه الأولويات الأسس التي يقوم عليها برنامج شامل يتضمّن ثماني نتائج سياسية ونتيجة واحدة بشأن اتساق السياسات وثلاث نتائج تمكينية (انظر الشكل ١).

^١ الوثيقة GB.352/PFA/1.

^٢ الإعلان الخاص بأهداف ومقاصد منظمة العمل الدولية (١٩٤٤) (إعلان فيلادلفيا)؛ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (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).

الشكل ١: إطار البرنامج للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧



لتحقيق جميع هذه النتائج اعتماد تدابير هادفة من أجل النهوض بالمساواة بين الجنسين وتلبية الاحتياجات التي تتفرد بها الفئات السكانية التي تعاني من أوضاع استضعاف والتي غالباً ما تواجه الاستبعاد والتمييز لأسباب متعددة ومتداخلة.

زيادة التركيز على الرقمنة

١١. 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، فإن البرنامج والميزانية يتضمنان نتيجة سياسية جديدة هي النتيجة ٨ التي تهدف إلى ضمان ألا تكون التحولات الرقمية منصفةً وشاملةً فحسب، بل أن تكون أيضاً بمثابة قوة فعالة من أجل توليد العمل اللائق للجميع.

١٢. وتهدف الاستراتيجية الرامية إلى تحقيق هذه النتيجة إلى تعزيز قاعدة معارف منظمة العمل الدولية الخاصة بالتحولات الرقمية والقدرة 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. ومن شأن المبادرات الهادفة في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل أن تعالج الفجوة الرقمية من خلال ضمان حصول الجميع، بغض النظر عن وضعهم الاجتماعي والاقتصادي، على الفرص التي يتيحها الاقتصاد الرقمي. وتستند الاستراتيجية إلى البحوث والمبادرات التي بدأ تنفيذها في فترات السنتين السابقتين وتأخذ في الحسبان العمليات المعيارية والسياسية الجاري تنفيذها، بما في ذلك المناقشات في المؤتمر فيما يخص العمل اللائق في اقتصاد المنصات. كما ستعمل الاستراتيجية على تعزيز وإبراز عمل منظمة العمل الدولية في هذا

الإدماج والتكيف

٨. في إطار العملية الرامية إلى الموافقة على البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، قدّم مجلس الإدارة توجيهات مستفيضة بشأن تحديد اتجاه النتائج السياسية ونطاقها ومحتواها لفترة السنتين تلك. وستبقى هذه النتائج ذات أهمية في فترة السنتين ٢٠٢٦-٢٠٢٧. وعليه، فإن هذا البرنامج والميزانية يستندان إلى التقدم المحرز حتى الآن ويُدخلان تكييفات 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 وقماً. وعلى وجه الخصوص، يهدفان إلى تسريع وتيرة الدعم المقدم من منظمة العمل الدولية إلى جميع الدول الأعضاء تلبيةً 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".

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

١٠. وتتضمن الاستراتيجية المتبعة من أجل تحقيق هذه النتائج 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 تعزّز الإجراءات الرامية إلى وضع أطر شاملة للسياسات المؤوية للعمالة تفضي إلى نمو الإنتاجية والمنشآت المستدامة من أجل تحقيق العمل اللائق. ومن الضروري

• 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 المنتديات العالمية أو من خلال المبادرات الرئيسية متعددة أصحاب المصلحة مثل المسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقالٍ عادل ("المسرّع العالمي")؛

• تقديم دعم منسق ومتكامل وقائم على الأدلة ومتعدد الأبعاد للهيئات المكونة بشأن إضفاء السمة المنظمة والانتقال العادل وسلاسل التوريد والإمداد وإدارة الأزمات، بما في ذلك من خلال توحيد برامج العمل ذات الأولوية المقررة في فترة السنتين ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

١٦. وتتضمن الاستراتيجية المحددة لهذه النتيجة، التي تستند إلى الدروس المستفادة من تنفيذ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، نواتج محددة من شأنها زيادة إبراز جهود منظمة العمل الدولية الهادفة إلى تسريع التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة وتعزيز تنسيقها وتأثيرها وذلك من خلال الدفع بعقد اجتماعي متجدد والاستفادة من التحالف (انظر الإطار أدناه) وحفز المسرّع العالمي، بما يتماشى مع نتائج مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية.

المجال وتحفيز الشراكات، لا سيما في إطار الميثاق الرقمي العالمي الذي اعتمدته مؤتمر القمة المعني بالمستقبل في أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٤.

تعزيز اتساق السياسات من أجل تحقيق النتائج

١٣. يتطلّب إحراز تقدم مستدام نحو عقد اجتماعي متجدد قائم على العدالة الاجتماعية والعمل اللائق تعزيز الثقة في تعددية الأطراف وتحسين التضامن من أجل تسريع تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (خطة عام ٢٠٣٠) والمتابعة الفعالة لنتائج مؤتمرات القمة العالمية ذات الصلة بعالم العمل. وهو يتطلّب أيضاً وضع نهج سياسية متماسكة ومتسقة تهدف إلى التصدي للتحديات الرئيسية في عالم العمل.

١٤. وقد صُممت النتيجة السياسية الخاصة باتساق السياسات (النتيجة ٩) بغية تعزيز اتساق السياسات في كافة المنظمات متعددة الأطراف وداخل منظمة العمل الدولية بهدف تحسين التنسيق والتآزر وزيادة تأثير النتائج واستدامتها على المستوى العالمي والإقليمي والقطري.

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

الاستفادة من التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية لتعزيز اتساق السياسات وتحقيق نتائج العمل اللائق

إنّ الأداء السليم للتحالف أمرٌ ضروري لضمان إدراج العدالة الاجتماعية والعمل اللائق في النقاش السياسي العالمي وفي جدول أعمال المنظمات الدولية الرئيسية، بما في ذلك المؤسسات المالية، فضلاً عن دعم التغييرات السياسية والمؤسسية بما يتماشى مع الأولويات المواضيعية التالية: "١" التصدي لعدم المساواة والتمييز والاستبعاد؛ "٢" إعمال حقوق العمل بصفتها من حقوق الإنسان وضمان كرامة الإنسان وتلبية الاحتياجات الأساسية؛ "٣" توسيع نطاق الوصول إلى فرص العمل المنتجة والمختارة بحرية وإلى المنشآت المستدامة والقرارات المتاحة لها؛ "٤" توفير الحماية وبناء القدرة على الصمود؛ "٥" تعزيز الانتقالات العادلة والبعد الاجتماعي للتنمية المستدامة والتجارة والاستثمار؛ "٦" تعزيز مؤسسات الحوار الاجتماعي.

ومن شأن المبادرات الملموسة التي يتخذها الشركاء ويمولونها وفقاً لهذه الأولويات أن تسهم في تحقيق الأهداف الواردة في إطار النتائج السياسية لمنظمة العمل الدولية، ولا سيما فيما يتعلق بتطبيق معايير العمل الدولية وتعزيز جميع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وهي: استحداث فرص عمل لائقة - خاصة للشباب - وتطوير المهارات ذات الصلة ونظم التعلم المتواصل؛ تعزيز المنشآت المستدامة والنظم الإيكولوجية للإنتاجية والسلوك المسؤول للشركات؛ القضاء على انعدام المساواة والتمييز في عالم العمل؛ تعزيز نظم الحماية الاجتماعية المستدامة والشاملة. وفي هذا الإطار، سوف يعمل التحالف أيضاً على حشد الموارد من أجل دعم مبادرات منظمة العمل الدولية.

تعزيز القيادة والتعاون الإنمائي والإدارة السديدة والإشراف والإدارة

١٧. سوف تواصل منظمة العمل الدولية بذل الجهود الساعية إلى ترسيخ قيادتها لجعل العدالة الاجتماعية هدفاً عالمياً وتوسيع نطاق سلطتها ونفوذها على المستويين العالمي والقطري وتعزيز قدرتها على خدمة هيئاتها المكونة بفعالية. وسوف ينصبّ التركيز على جعل منظمة العمل الدولية مركزاً للتميّز في مجال المعارف والتوعية بجميع القضايا المرتبطة بعالم العمل، مع تعزيز كفاءة وفعالية إجراءاتها وممارساتها في مجال التعاون الإنمائي والإدارة السديدة والإشراف والتنظيم. وبناءً على الاستراتيجيات السابقة

واسترشاداً بمبادرة "الأمم المتحدة ٢٠٢٠"،^٣ يكمن الهدف في جعل منظمة العمل الدولية منظمة أكثر مرونة وتنوعاً واستجابة وتأثيراً. وترد مبادرات محددة في هذه المجالات في إطار النتائج التمكينية ألف وباء وجيم.

١٨. وتؤكد النتيجة التمكينية ألف على أهمية الاستفادة من أحدث البحوث والبيانات الإحصائية والابتكارات من أجل إنتاج رؤى قابلة للتنفيذ وتعزيز الشراكات بهدف النهوض بالعدالة الاجتماعية والعمل اللائق. وبغية دعم النتائج السياسية، سوف يركّز المكتب على تطوير منتجات بحثية مراعية للمنظور الجنساني وتحسين إمكانية الوصول إلى التقارير الرائدة لمنظمة العمل الدولية وتعزيز تأثيرها ووضع

^٣ في إطار "خطينا المشتركة" التي أطلقها الأمين العام للأمم المتحدة في عام ٢٠٢١، تهدف مبادرة الأمم المتحدة ٢٠٢٠ إلى تحديث وتجديد منظومة الأمم المتحدة من خلال اعتماد ثقافة تطلّعية وتطوير قدرات الموظفين من خلال تزويدهم بمهارات متقدمة تواكب متطلبات القرن الحادي والعشرين. وقد وُصفت هذه المهارات بأنها "عوامل التغيير الخمسة" وهي تشمل الخبرة في مجال البيانات والقدرة على الابتكار والخبرة الرقمية والاستشراف الاستراتيجي والعلوم السلوكية.

الاستفادة من الفرص التي يتيحها العمل عن بُعد. وفي مراكز العمل التي تمتلك فيها منظمة العمل الدولية المبنى الذي يضم مكاتبها، ولا سيما في المقر، سوف تُبذل الجهود للعثور على مستأجرين مناسبين يتقاسمون المكاتب مع منظمة العمل الدولية. وستكون أي مبادرة لمراجعة وتحسين الإجراءات مصحوبة بأنشطة بناء قدرات الموظفين المعنيين.

٢٤. ومن خلال البيانات الرقمية والمادية التي جرى تحديثها والمدعومة باستراتيجية جديدة للموارد البشرية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩، سوف يعمل المكتب على رفع كفاءة واستدامة مكان العمل وتعزيز التنوع والإنصاف والشمول. وستُعطي الأولوية للتدابير الشاملة الرامية إلى منع الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي والتصدي له، مما من شأنه أن ينشئ بيئة عمل آمنة ومحترمة وشاملة. وسيستفيد المكتب من الذكاء الاصطناعي والرؤى المستندة إلى البيانات لتبسيط إدارة الموارد وتحسين قدرات القوى العاملة وتعزيز ثقافة الابتكار والشمولية.

٢٥. وسوف تواصل منظمة العمل الدولية بذل جهود حثيثة من أجل تعزيز قدراتها في الميدان. ويشمل ذلك، في جملة تدابير أخرى، تقييماً لجدوى نقل الوظائف الشاغرة الممولة من الميزانية العادية من المقر إلى المكاتب القطرية قبل نشر الإعلانات عن الوظائف الشاغرة. وستحدد الاستراتيجية الجديدة للموارد البشرية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩ تدابير وأهدافاً ملموسة في هذا المجال.

تحسين قياس النتائج والمساهمة في أهداف التنمية المستدامة

٢٦. من أجل ضمان الإدارة الفعالة القائمة على النتائج، يتضمن البرنامج والميزانية إطاراً كاملاً للنتائج لفترة السنتين، مصحوباً بمؤشرات لقياس الأداء على مستويات الحصائل والنتائج والتأثيرات. وكما ورد في الملحق الثاني، يتضمن إطار الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ ثلاثة مؤشرات جديدة للنتائج و١٢ مؤشراً جديداً للحصائل مقارنة بإطار الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. وهذا من شأنه أن يمكّن المكتب من رصد التقدم المحرز في الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي بشكل أفضل وأثار الرقمنة في عالم العمل واتساق السياسات. وفي بداية عام ٢٠٢٦، سوف ينشر المكتب نسخة محدثة من هذا الإطار، بما في ذلك خط أساس وأرقام مستهدفة جديدة للمؤشرات، إلى جانب مذكرات تقنية ومنهجية تحدد المعايير النوعية التي تميّن النتائج التي ينبغي تحقيقها بدعم من منظمة العمل الدولية. وسيواصل المكتب تحسين هذا الإطار من خلال وضع نظام لقياس المستفيدين المباشرين وغير المباشرين من عمل منظمة العمل الدولية وفقاً للنتائج السياسية كافة، وذلك بغية تحسين التبليغ عن أثر منظمة العمل الدولية على حياة الأفراد.

٢٧. وتسهم النتائج المتوقعة في إطار النتائج السياسية والنتيجة الخاصة باتساق السياسات بشكل مباشر في تحقيق مقاصد مختارة من أهداف التنمية المستدامة، على النحو الوارد في الملحق الثالث. وتستجيب هذه المساهمة للدعوة التي وجهتها الجمعية العامة للأمم المتحدة إلى جميع كيانات المنظومة على مواصلة تعميم أهداف التنمية المستدامة في وثائق التخطيط الاستراتيجي الخاصة بها مع مراعاة ولايتها ودورها والمزايا النسبية التي تتمتع بها.^٤

منصات رقمية مبتكرة تهدف إلى بناء القدرات وتسهيل التواصل وتعزيز الشراكات من أجل التعاون الإنمائي.

١٩. ولا ينفك التعاون الإنمائي يضطلع بدور مهم في الاستجابة لاحتياجات الهيئات المكونة في سعيها إلى تحقيق أهداف العمل اللائق، وكوسيلة أساسية لتحقيق نتائج ملموسة في هذا الصدد. وسيعمل المكتب على تكثيف جهوده الهادفة إلى دعم الهيئات المكونة في وضع أطر تمويل وطنية كافية ومستدامة للعمل اللائق، وتعزيز الشراكات بغية حشد الموارد. وسيتم التركيز على التنفيذ الفعال لاستنتاجات وتوصيات التقييم المستقل رفيع المستوى لاستراتيجية منظمة العمل الدولية للتعاون الإنمائي للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥، لا سيما تعزيز النتائج واتساق برامج ومشاريع التعاون الإنمائي مع أولويات البرنامج والميزانية وذلك من خلال تحسين الإجراءات والإرشادات بشأن القضايا المتعلقة بتصميم التقارير وتقييمها ورصدها وتقديمها.

٢٠. وبالتوازي مع ذلك، سوف يواصل المكتب تطبيق التطبيق المركزي على الموارد المخصصة للتعاون الإنمائي، بما في ذلك الموظفون، في الأقاليم من أجل تقريب خبراته من الهيئات المكونة. وتحقيقاً لهذه الغاية، سوف ينظر في خيارات نقل الوظائف الموجودة حالياً في المقر إلى المكاتب القطرية وإلى فرق الدعم التقني للعمل اللائق، وسيقوم بدمج سياسة اللامركزية الحالية في برامج ومشاريع التعاون الإنمائي الجديدة. وستشمل استراتيجية منظمة العمل الدولية الخاصة بالتعاون الإنمائي والشراكات للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩ تدابير وأهدافاً محددة لتفعيل هذا الهدف.

٢١. وتهدف النتيجة التمكينية بآء إلى تحسين الإدارة السديدة والإشراف وضمان الشفافية والمساءلة وفعالية عملية اتخاذ القرارات. وسيواصل المكتب دعم الجهود الرامية إلى ضمان المشاركة الكاملة والمتساوية والديمقراطية في الإدارة السديدة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية وفي الأداء الفعال للهيئات الإدارية. ومن شأن تعزيز آليات الإشراف وزيادة إدماجها في أنشطة منظومة الأمم المتحدة أن يعززا من الدور القيادي لمنظمة العمل الدولية في رسم معالم سياسات العمل العالمية. وسوف تعزز ممارسات تقييم المخاطر وإدارتها، المدعومة بالأدوات الرقمية والذكاء الاصطناعي، في دمج التعلم المؤسسي والتحسين المستمر في النهج القائم على البيانات.

٢٢. ويعتمد التنفيذ الفعال لبرنامج منظمة العمل الدولية وتحقيق النتائج المنشودة على قدرة المكتب على توقع التهديدات المحتملة وإدارتها. ويُعد الاستقطاب الجيوسياسي وعدم الاستقرار في بعض البلدان والتوترات التجارية وعدم دعم التعددية من بين عوامل الخطر الرئيسية التي قد تعترض طريق تحقيق العدالة الاجتماعية والعمل اللائق للجميع في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧. ويوجز الملحق الأول الأخطار الرئيسية التي تواجه المنظمة والتدابير التي سوف يتخذها المكتب للتصدي لها.

٢٣. وكما هو مفصل في النتيجة التمكينية جيم، سيواصل المكتب بذل الجهود الرامية إلى تعزيز كفاءة عملياته وفعاليتها ومرونتها، بما في ذلك من خلال تبسيط الإجراءات الإدارية وتوحيدها وضمان المساءلة والشفافية والاستفادة القصوى من الموارد. ويشمل ذلك اتخاذ تدابير لتنقيح سياسات إدارة المباني وتحقيق الوفورات والحدّ من البصمة البيئية الشاملة لمكاتب منظمة العمل الدولية عن طريق

^٤ انظر الجمعية العامة للأمم المتحدة، القرار ٧٩/٢٢٦، الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية، القرار A/RES/79/226، (٢٠٢٤).

إدارة المعارف والابتكار وتنمية القدرات

٢٨. يتطلب تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق السعي بشكل متواصل من أجل تعزيز قاعدة معارف منظمة العمل الدولية على المستويين العالمي والقطري. وفي هذا الإطار، سيواصل المكتب اتباع نهج استراتيجي ومنظم في إدارة المعارف والابتكار وتنمية القدرات بهدف تمكين الهيئات المكونة الثلاثية من معالجة القضايا الجديدة التي تقوم بتحويل عالم العمل، واغتنام الفرص المتاحة والتصدي للتحديات المستمرة التي تواجهها. وتحقيقاً لهذه الغاية، سوف يقوم المكتب بتطوير البحوث والمنتجات المعرفية وإنتاج إحصاءات عمل عالية الجودة لأغراض وضع السياسات وتحديد الحلول المبتكرة وتوسيع نطاقها ونشر المعارف بطريقة تدعم وتبني قدرات الهيئات المكونة الثلاثية.

٢٩. ويعتمد هذا النهج في جوهره على التطوير المستمر للبحوث المتقدمة بهدف بناء قاعدة المعارف وبلورة استشرافات جديدة بشأن النتائج السياسية والمسائل الناشئة، مثل تأثير تغير المناخ والتكنولوجيات الرقمية، بما في ذلك الذكاء الاصطناعي، على عالم العمل. ومن شأن هذه البحوث أن تنتج أدلة تسمح بالنهوض بالعدالة الاجتماعية بأبعادها كافة. وسوف يسترشد التنفيذ باستنتاجات وتوصيات التقييم المستقل رفيع المستوى لعام ٢٠٢٠ لاستراتيجيات ونهج منظمة العمل الدولية في مجال البحوث وإدارة المعارف. وسيجري التركيز بشكل خاص على تعزيز نشر المعارف من خلال تسويق ومنتجات يسهل الوصول إليها. وسيكثف المكتب تعاونه مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو) منذ بداية عملية تطوير المعارف، مما يضمن الاستفادة من القدرات المعرفية إلى أقصى حد ممكن على المستوى العالمي.

٣٠. وبهدف تعزيز بروز منشورات منظمة العمل الدولية وتأثيرها على السياسات، سيعمل المكتب على تحسين التخطيط لتقاريره الرائدة وتوقيت نشرها وإنتاجها وعرضها. وستستكمل التقارير بمنتجات معرفية أكثر استهدافاً، على غرار الإحاطات ولوحات المعلومات وغيرها من المنصات الرقمية. ومن شأن هذا النهج الذي سيدمج الاحتياجات المعرفية وأولويات الهيئات المكونة، أن يسهم في الاستخدام الأمثل لقدرات المكتب وموارده.

٣١. وسوف تركز البحوث والمعارف والمنشورات على إحصاءات عالية الجودة خاصة بالعمل، الأمر الذي سيتطلب استمرار الاستثمار في تعزيز قدرة الهيئات المكونة على إنتاج إحصاءات خاصة بالعمل تُستخدم في وضع السياسات. وسيركز النهج على وضع وصقل التعاريف والمنهجيات والمبادئ التوجيهية الإحصائية وعلى مساعدة الدول الأعضاء على تطبيق المعايير بشكل أفضل من أجل تحسين عملية جمع البيانات وإنتاجها. ويعكس النهج الأولويات الواردة في القرارات والمبادئ التوجيهية التي اعتمدها المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل في دورته الإحدى والعشرين في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٣ والتي أقرها مجلس الإدارة في دورته ٣٥٠ (أذار/مارس ٢٠٢٤) بالإضافة إلى استنتاجات وتوصيات التقييم المستقل رفيع المستوى لعام ٢٠٢٤ لاستراتيجيات منظمة العمل الدولية ونهجها في مجال إعداد واستخدام إحصاءات العمل (٢٠١٨-٢٠٢٣).

٣٢. وتماشياً مع استراتيجية منظمة العمل الدولية المحدثة بشأن المعارف والابتكار والتوجهات التي قدمها في هذا الصدد مجلس الإدارة في دورته ٣٥٢ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٤)، ومع مراعاة استعراض تنفيذ هذه الاستراتيجية المزمع إجراؤه بحلول نهاية عام ٢٠٢٥، سيعزز المكتب قدرته على

إنتاج وتحديد حلول مبتكرة لصالح الهيئات المكونة وتوسيع نطاقها، بما في ذلك في إطار الأنشطة التي ينفذها مركز تورينو. وتماشياً مع المبادئ التوجيهية "لعوامل التغيير الخمسة" الواردة في مبادرة الأمم المتحدة ٢٠٠، سيجري نشر أحدث الأدوات والمنهجيات والنهج وستستفيد من الأساليب الرقمية وطرق الاستشراف الاستراتيجي والعلوم السلوكية، حسب مقتضى الحال. وسوف تزيد منظمة العمل الدولية من بروزها كجهة قائدة للابتكار من خلال مشاركتها في شبكات الابتكار العالمية، بما في ذلك شبكة الأمم المتحدة للابتكار وتعزيز الشراكات الهادفة إلى الدفع بالتعلم من الأقران وتبادل المعارف بشأن المسائل المستحدثة.

٣٣. وسوف تركز استراتيجية تنمية القدرات المؤسسية على مستوى منظمة العمل الدولية على المجالات المواضيعية ذات الأولوية في كل نتيجة من النتائج السياسية. وستشمل مبادرات محددة تنفذ بالتعاون مع مركز تورينو للاستفادة من التكنولوجيات الرقمية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والعمل اللائق. وسوف يجري التركيز بشكل خاص على بناء القدرة المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال وذلك من أجل زيادة تأثيرها على السياسات وتحسين ما تقدمه من خدمات وتعزيز أدائها التنظيمي واستدامته وتطوير قدراتها التحليلية للمشاركة في وضع السياسات القائمة على البيانات. وبالإضافة إلى التدريب المنتظم، سوف تشمل عملية تنمية القدرات تيسير مبادرات التعلم من الأقران. وسوف يقوم المكتب، حيثما أمكن، بالاستفادة من تكنولوجيات المعلومات من أجل دعم التعلم عن بُعد الذي يلبي احتياجات الهيئات المكونة، مما يتيح الوصول إلى معلومات عملية وسهلة الاستخدام، بما في ذلك لأغراض التصديق على معايير العمل الدولية والتبليغ عنها وتطبيقها تطبيقاً فعالاً.

تصميم البرنامج وفقاً لأولويات الإقليمية والوطنية

٣٤. سوف يصمم برنامج العمل العالمي بغية الاستجابة لأولويات الإقليمية والوطنية. وسوف تنفذ البرامج الإقليمية بما يراعي احتياجات الهيئات المكونة الثلاثية وأرائها، كما وردت في الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية وغيرها من المنتديات ذات الصلة. وعلى المستوى الوطني، سوف تستند الإجراءات المتخذة إلى الأولويات المتفق عليها والنتائج المتوقعة المدرجة في أدوات التخطيط القطرية، ولا سيما البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة (أطر الأمم المتحدة للتعاون). وستقوم منظمة العمل الدولية بتكييف استراتيجية الدعم وفقاً للظروف الوطنية، مع مراعاة الاحتياجات المحددة للبلدان الأقل نمواً والدول الجزرية الصغيرة النامية والسياسات التي تعاني من الهشاشة. وفي جميع الأقاليم، سيضطلع التحالف بدور أساسي في تعزيز الشراكات والتحالفات مع المنظمات الدولية والإقليمية والوطنية الرئيسية، بما في ذلك المؤسسات المالية الدولية، التي تدعم التقدم نحو تحقيق العدالة الاجتماعية والعمل اللائق.

أفريقيا

٣٥. على الرغم من تعافي الاقتصاد الأفريقي بشكل عام من أزمة كوفيد-١٩، إلا أن النمو الاقتصادي لم يترجم بعد إلى استحداث فرص عمل كبيرة، بسبب التحديات الهيكلية المستمرة. فلا يزال معدل البطالة وعدد الشباب غير الملتحقين بالتعليم أو العمل أو التدريب عالياً. كما سيؤدي النمو المتوقع للقوى العاملة بحلول عام ٢٠٥٠ إلى زيادة الضغط على سوق العمل. وفي الوقت نفسه، لا يزال أكثر من ٨٠ في المائة من القوى العاملة - ولا سيما النساء

الدخل. ولا تزال بطالة الشباب مرتفعة وبواجه العمال المهاجرون، الذين يشكلون شريحة كبيرة من القوى العاملة، أوجه قصور كبيرة في تحقيق العمل اللائق، بما في ذلك مخاطر التعرّض للاستغلال. ولا تنطبق معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي بشكل كافٍ.

٣٩. وسوف تنسق أنشطة منظمة العمل الدولية في الإقليم مع بيان سنغافورة الذي اعتمدته الاجتماع الإقليمي السابع عشر لآسيا والمحيط الهادئ في عام ٢٠٢٢ وسوف تسعى إلى تلبية الاحتياجات المختلفة لأعضاء مجلس التعاون لدول الخليج العربية وتلك الخاصة بالبلدان الهشة أو المتأثرة بالنزاعات. وستشمل أولويات منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ النقاط التالية:

- تعزيز معايير العمل الدولية كمكونات لخطط التنمية الإقليمية والوطنية، لا سيما في قطاعات مثل البناء والزراعة؛
- تمكين وحماية النساء والشباب والمهاجرين في عالم العمل وغيرهم من العاملين الذين يعانون من الاستضعاف من خلال الدعوة إلى اعتماد سياسات تعزز العدالة الاجتماعية والعمل اللائق، بالشراكة مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى والمنظمات الدولية؛
- استحداث فرص عمل لائقة في القطاعات الناشئة، مع التركيز على تنمية المهارات في الاقتصاد الرقمي واقتصاد الرعاية والاقتصاد الأخضر ودعم استراتيجيات الانتقال العادل وتعزيز نظم معلومات سوق العمل لدعم وضع السياسات الفعالة؛
- تعزيز العمالة والعمل اللائق لأغراض الوقاية والتعافي والقدرة على الصمود والسلام في السياقات التي تعاني من أزمات ناشئة عن النزاعات والكوارث؛
- توسيع نطاق تغطية نظم الحماية الاجتماعية المستدامة وتشجيع الانتقال من برامج المساعدة النقدية إلى نظم الحماية الاجتماعية الشاملة في السياقات الهشة وإدماج العمال المهاجرين في أطر الحماية الاجتماعية.

٤٠. وسوف تعزز منظمة العمل الدولية تعاونها مع المؤسسات الإقليمية وأصحاب المصلحة، مثل منظمة العمل العربية والمكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل ومجلس وزراء الشؤون الاجتماعية في مجلس التعاون الخليجي للاستفادة من الخبرات ونشر الموارد والأدوات باللغة العربية على نطاق أوسع. وبالإضافة إلى ذلك، ستقيم تحالفات استراتيجية داخل منظومة الأمم المتحدة ومع المؤسسات المالية الدولية وأصحاب المصلحة الإقليميين، بما في ذلك البنك الإسلامي للتنمية ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا. ومن خلال تعزيز الدعوة على المستويين الوطني والإقليمي، سوف تقوم منظمة العمل الدولية بتحسين مشاركة الدول الأعضاء في المبادرات العالمية والشبكات الإقليمية للعدالة الاجتماعية والعمل اللائق.

آسيا والمحيط الهادئ

٤١. على مدى العقد المنصرم، طُوّر إقليم آسيا والمحيط الهادئ قدراته التكنولوجية وبنيتها التحتية وعُمّقها. ومع ذلك، تتباين التوقعات الاقتصادية تبايناً كبيراً بين إقليم فرعي وآخر وبين بلد وآخر. ففي حين يسجل الإقليم الفرعي لجنوب آسيا والمحيط الهادئ نمواً قوياً، يشهد إقليم شرق آسيا تباطؤاً اقتصادياً بسبب تشيخ السكان والقيود المفروضة على الإنتاجية. وفي جميع أنحاء الإقليم، لا تزال الدول تعاني من أوجه قصور في العمل اللائق، مثل ارتفاع مستويات العمالة غير المنظمة وانخفاض الأجور وعدم المساواة بين الجنسين.

وسكان الريف - يعملون في الاقتصاد غير المنظم. ولا تزال أوجه عدم تطابق المهارات وعدم المساواة بين الجنسين قائمة. ويؤدي تغيّر المناخ إلى نشوء أخطار تهدد النمو الاقتصادي والوظائف والسلامة والصحة المهنتين والإنتاجية. ولا تزال تغطية الحماية الاجتماعية منخفضة. وهناك حاجة أيضاً إلى اتخاذ تدابير عاجلة من أجل معالجة الزيادة الأخيرة في عمل الأطفال.

٣٦. وبناءً على إعلان أبديجان الذي اعتمدته الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر في عام ٢٠١٩ وفي انتظار نتائج الاجتماع الإقليمي الأفريقي الخامس عشر المزمع عقده في عام ٢٠٢٦، ستضمّن أولويات منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ النقاط التالية:

- استحداث فرص عمل لائقة في الاقتصاد المنظم، لا سيما للنساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، من خلال سياسات شاملة مؤاتية للعمالة تدفع التحوّل الاقتصادي والهيكلية، وبيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة وتنمية المهارات ودعم المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والاقتصاد الاجتماعي والتضامني والاستثمارات كثيفة العمالة وتعزيز نظم معلومات سوق العمل والمبادرات الرامية إلى سد الفجوة الرقمية؛
- توسيع نطاق الحماية الاجتماعية وتحسين ظروف العمل، مع التركيز على الاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي وإيلاء اهتمام خاص بالسلامة والصحة المهنتين؛
- تعزيز القدرة المؤسسية للهيئات المكونة الثلاثية وتحسين الحوار الاجتماعي وحقوق العمال، مع التركيز على الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضات الجماعية والوصول إلى قضاء العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز والقضاء على العنف والتحرش في العمل وحماية العمال المهاجرين؛
- دعم السياسات من أجل التحوّل الأخضر الرقمي ومعالجة الأثر الاجتماعي والاقتصادي لتغيّر المناخ والتدهور البيئي والتغيّر التكنولوجي والتحوّلات الديمغرافية، بما في ذلك من خلال تعزيز تطبيق المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع ("المبادئ التوجيهية للانتقال العادل") وإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، بصيغته المعدلة عام ٢٠٢٢ (إعلان المنشآت متعددة الجنسية).

٣٧. وسوف تعمل منظمة العمل الدولية على تعزيز شراكاتها مع الاتحاد الأفريقي وبنك التنمية الأفريقي ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأفريقيا بهدف تقوية نفوذها وتأثيرها في الإقليم. وسوف تستفيد من منطقة التجارة الحرة القارية الأفريقية من أجل زيادة فرص الاستثمار وتحفيز النمو الاقتصادي الغني بالوظائف. وسوف يجري تعزيز الشراكات التمويلية الرئيسية بهدف دعم الأولويات الوطنية والإقليمية وتوسيع حافظة برامج التعاون الإنمائي.

الدول العربية

٣٨. تشمل الدول العربية على حد سواء بلداناً مرتفعة الدخل تتمتع ببرامج إنمائية متقدمة وبلداناً ذات اقتصاد هش تعتمد بشكل كبير على المعونة الدولية وتعاني من ندرة الموارد ومحدودية التنوع الاقتصادي. وتتأثر البلدان التي تعاني من أوضاع هشة بشكل خاص بالنزاعات المسلحة وتغيّر المناخ والكوارث الطبيعية. وتعاني أسواق العمل من استمرار انتشار أوجه عدم المساواة بين الجنسين وانخفاض مشاركة المرأة في القوى العاملة وعدم المساواة في

والنزاعات المسلحة والكوارث الطبيعية، مما أدى إلى زيادة الهجرة داخل الإقليم وفاقم أزمة تكاليف المعيشة والآثار السلبية لتغير المناخ. والتحديات التي يواجهها الإقليم متنوعة. ففي حين أن عدد السكان في أوروبا الشرقية أخذ في التناقص والانخفاض، فإن هذا العدد أخذ في الازدياد في آسيا الوسطى. علاوة على ذلك، تُعتبر الفجوة الرقمية صارخة في جميع أنحاء الإقليم حيث يعيش ٦٠ في المائة من السكان في آسيا الوسطى و ٤٠ في المائة من السكان في القوقاز من دون إمكانية الوصول إلى الإنترنت. وتصنف آسيا الوسطى من ضمن أكثر أقاليم العالم تأثراً بالمناخ، وتضم العديد من البلدان المدرجة في قائمة الدول العشرين الأكثر إنتاجاً لانبعاثات غازات الدفيئة.

٤٥. وفي انتظار نتائج الاجتماع الإقليمي الأوروبي الحادي عشر المزمع عقده في عام ٢٠٢٧، ستشمل أولويات منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ النقاط التالية:

- تعزيز الإدارة السديدة للعمل وإصلاحات قانون العمل وتطبيق معايير العمل الدولية، مع التركيز على السلامة والصحة المهنية والحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية، فضلاً عن العنف والتحرش في العمل، مع تقديم دعم هادف للدول الأعضاء في طور الانضمام إلى الاتحاد الأوروبي؛
- وضع سياسات عمل وعمالة شاملة ومراعية لنوع الجنس لمعالجة مسألة تشيخ السكان وتعزيز الانتقال العادل إلى الاقتصادات منخفضة الكربون، مع التركيز على استحداث فرص العمل وتنمية المهارات والتكنولوجيات الخضراء والقدرة على التكيف مع تغير المناخ؛
- مساعدة الهيئات المكونة على إدارة التحولات الرقمية والقائمة على الذكاء الاصطناعي، لاسيما فيما يتعلق بآثارها على القوى العاملة ومتطلبات المهارات والإدماج الرقمي وسدّ الفجوة الرقمية في جميع أنحاء الإقليم؛
- توسيع نطاق الحماية الاجتماعية وإضفاء السمة المنظمة عليها والتصدي لأشكال التمييز المتعددة والمتقاطعة، مع التركيز بشكل خاص على المساواة بين الجنسين وإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة؛
- دعم تطوير سلاسل التوريد والإمداد المستدامة والشاملة وبلورة مبادرات تسعى إلى تعزيز الإنتاجية وبناء منشآت قادرة على الصمود، لاسيما في السياقات المتأثرة بالزراع.

٤٦. وستعزز منظمة العمل الدولية استراتيجيتها الإقليمية بشأن التوعية بغية تعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، وذلك استناداً إلى تعليقات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية. وستعمل على تحسين البحوث والمنتجات المعرفية ومبادرات التواصل والتدريب بشكل يراعي احتياجات كل إقليم وبلد. وسوف يجري التركيز بشكل خاص على تعزيز الشراكات مع لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا ومجلس أوروبا والمؤسسات المالية الإقليمية مثل البنك الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية وبنك الاستثمار الأوروبي وبنك التنمية التابع لمجلس أوروبا، فضلاً عن تعزيز وجود منظمة العمل الدولية على المستوى القطري.

أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي

٤٧. لا يزال النمو الاقتصادي في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي محدوداً وغير كاف لمواجهة التحديات الهيكلية في سوق العمل والفقر وعدم المساواة. وما زال نحو نصف القوى العاملة يعمل في الاقتصاد غير المنظم وهذه ظاهرة ترتبط بانخفاض

ويواجه العاملون في الاقتصاد غير المنظم، خاصة النساء والشباب، ظروف عمل سيئة وتكافح العديد من المنشآت الصغيرة والمتوسطة من أجل البقاء. ويخضع اقتصاد المنصات الأخذ في التوسع لرقابة تنظيمية غير كافية. ويضع تغير المناخ والتوترات الجيوسياسية والكوارث الطبيعية المتكررة ضغطاً إضافياً على العمالة والقدرة على الصمود. بالإضافة إلى ذلك، يؤدي عدم كفاية الحماية الاجتماعية والبنية التحتية للرعاية ونظم الدعم للعمال في القطاع غير المنظم والعمال المنزليين إلى تفاقم التحديات الديمغرافية والاقتصادية.

٤٨. وتماشياً مع بيان سنغافورة، ستشمل أولويات منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ النقاط التالية:

- التشجيع على التصديق على معايير العمل الدولية وتقديم المساعدة التقنية من أجل تطبيقها، لا سيما فيما يتعلق بالحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي والسلامة والصحة المهنية، مع التركيز على المعايير ذات الصلة بتعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد وتعزيز آليات تفتيش العمل وتسوية النزاعات من أجل ضمان الامتثال وحماية العمال؛
- تعزيز أطر السياسات المؤاتية للعمالة والمنشآت المستدامة، مع التركيز على الاقتصاد الرقمي والاقتصاد الأخضر وإضفاء السمة المنظمة وتوفير العمل اللائق للشباب ومشاركة المرأة وروح تنظيم المشاريع والتعافي بعد الأزمات وتعزيز التعلم المتواصل والتدريب المهني وتنمية المهارات في القطاعات ذات النمو المرتفع؛
- تعزيز المساواة بين الجنسين وحماية العمال المعرضين لخطر الاستبعاد بشكل كبير، بما في ذلك في اقتصاد المنصات، والتركيز بشكل خاص على الهجرة العادلة وظروف العمل ووصول العمال المهاجرين أو النازحين قسراً إلى قضاء العمل؛
- إرساء نظم للحماية الاجتماعية تتمتع بتمويل وإدارة سديدة مستدامين وتعالج التحديات الديمغرافية والاقتصادية، مع التركيز على الدخل الأساسي والحماية الصحية، لا سيما للعاملين في الاقتصاد غير المنظم والعمال المهاجرين والعاملين في اقتصاد المنصات.

٤٩. وستعزز منظمة العمل الدولية تحالفاتها مع المنظمات متعددة الأطراف وشركاء التعاون الإنمائي ثنائيي الأطراف والكيانات الإقليمية، على غرار لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ وأمانة منتدى جزر المحيط الهادئ وأمانة رابطة أمم جنوب شرق آسيا، من أجل الدفع قدماً بأهداف التنمية المستدامة وتأمين التمويل الهادف إلى تحقيق العدالة الاجتماعية. ومن خلال تحسين القدرة على إنتاج البيانات والتحليلات على المستوى الإقليمي، ستعتمد منظمة العمل الدولية إلى دعم الحكومات في تطوير أبحاث سوق العمل بشأن تأثير التكنولوجيا وتغير المناخ على العمالة. وسيقود التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي تبادل المعارف والابتكار، ويدعم الجهود المبذولة لصالح العدالة الاجتماعية في جميع أنحاء الإقليم.

أوروبا وآسيا الوسطى

٥٠. في حين أنه من المتوقع أن تنمو اقتصادات أوروبا وآسيا الوسطى بشكل عام، لا تزال التنمية الاجتماعية - الاقتصادية وأسواق العمل في هذه البلدان تتأثر بالصدمات الاقتصادية

٤٩. وستعزز منظمة العمل الدولية تعاونها مع الشركاء الإقليميين ودون الإقليميين، من قبيل منظمة الدول الأمريكية والأمانة العامة الأيبيرية - الأمريكية ومصرف التنمية لأمريكا اللاتينية والكاريبي ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي ومنظومة التكامل لأمريكا الوسطى والجماعة الكاريبية. وسوف تنفذ استراتيجية لحشد الموارد تركز على العدالة الاجتماعية وستواصل قيادة الشراكات متعددة أصحاب المصلحة، مثل المبادرة الإقليمية للقضاء على عمل الأطفال في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي وخارطة الطريق من أجل تحسين الرعاية والعمل المنزلي. وسوف تواصل منظمة العمل الدولية تنفيذ استراتيجية تعزيز إضفاء السمة المنظمة في أمريكا اللاتينية والكاريبي للفترة ٢٠٢٤-٢٠٣٠ (فورلاك ٢٠٠) والاستراتيجيات الإقليمية بشأن هجرة اليد العاملة وتنقل الأشخاص وبشأن الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل للتصدي للتحديات التي طال أمدها من خلال تبادل المعارف وتنمية القدرات والابتكار.

تخصيص الموارد

٥٠. صُممت الميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ بهدف دعم تنفيذ الأولويات المشار إليها أعلاه ومراعاة الزيادة المتوقعة في الطلب على خدمات منظمة العمل الدولية والقيود المفروضة على الأموال العامة التي لا تزال ترخي بثقلها على عدد كبير من الدول الأعضاء. وقد بُذلت جهود جمة لتحقيق أقصى حد من استخدام الموارد المخصصة من خلال استيعاب النفقات ضمن حدود مستوى الميزانية الحالي وإعادة توزيع الموارد على المجالات ذات الأولوية والوظائف التقنية والتحليلية المباشرة. وقد انصب التركيز بشكل خاص على تعزيز قدرات منظمة العمل الدولية في الميدان، بغية مواصلة أنشطة المكتب مع احتياجات الهيئات المكونة على المستوى القطري.

الميزانية العادية

٥١. تبلغ الميزانية العادية الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ بالسعر الثابت للدولار الأمريكي، كما هو مبين في الجدول ١، ١١ ٠٢٧ ٨٧٦ دولار أمريكي، وهو انخفاض قدره ٩٨٩ ٣٧٧٢ دولار أمريكي أو ما نسبته ٠,٤ في المائة بالقيم الحقيقية، مقارنة بالميزانية المعتمدة للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ بالسعر الثابت للدولار الأمريكي. ويتضمن ملحق المعلومات رقم ١ المزيد من التفاصيل بشأن الميزانية التشغيلية والموارد المخصصة لكل وحدة تنظيمية.

الإنتاجية - خاصة في المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر - وضعف إنفاذ القوانين. ويشكل توسيع نطاق الحماية الاجتماعية تحدياً بارزاً وذلك بسبب ارتفاع مستويات العمالة غير المنظمة والضغوط الديمغرافية بما فيه تزايد عدد السكان المسنين الذين يحتاجون إلى معاشات تقاعدية ورعاية صحية متزايدة ولكنهم لا يحصلون عليها. ولا بدّ من إصلاح قوانين العمل من أجل معالجة أنماط العمل المتغيرة، مثل العمل عن بُعد والاستعانة بمصادر خارجية، وتوسيع اقتصاد المنصات. ويطرح تغيير المناخ مخاطر كبيرة على الدول الجزرية الصغيرة النامية في منطقة البحر الكاريبي التي تواجه ضغوطاً بفعل الظواهر المناخية الشديدة والهجرة.

٤٨. وبناءً على نتائج الاجتماع الإقليمي العشرين لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي المزمع عقده في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٥، ستشمل أولويات منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ النقاط التالية:

- دعم الهيئات المكونة في جهودها الرامية إلى تيسير الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم مع التركيز على تعزيز المنشآت المستدامة والإنتاجية والتحول الرقمي والتحول الأخضر والاقتصاد الاجتماعي والتضامني، فضلاً عن تنمية المهارات والتعلم المتواصل، وبدعم من مركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في مجال التدريب المهني التابع لمنظمة العمل الدولية؛
- تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي وتحسين إدارة العمل السديدة من خلال إرساء نظم فعالة لمنع نزاعات العمل وتسويتها والامتثال لمعايير العمل الدولية - مع التركيز بشكل خاص على الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضة الجماعية - وتعزيز الدعم لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من أجل تمكينها من المشاركة في الأطر الوطنية لأهداف التنمية المستدامة؛
- توسيع نظم وأرضيات الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المعرضين لخطر استبعاد كبير، كعمال المنصات، وتعزيز نظم وبروتوكولات السلامة والصحة المهنية، خاصة في القطاعات ذات المخاطر البيولوجية، وتشجيع الاستثمارات في اقتصاد الرعاية بما في ذلك بهدف حماية العاملين في مجال الرعاية؛
- تشجيع التوظيف العادل ودعم إدماج العمال المهاجرين واللاجئين في أسواق العمل وبناء أطر تهدف إلى إشراك الشعوب الأصلية في وضع السياسات، من أجل ضمان شمولية مبادرات التنمية والانتقال العادل والتصدي للعنف والتحرش في عالم العمل.

الجدول ١: الميزانية الاستراتيجية حسب باب الاعتماد

الميزانية الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ ^١ (بالدولار الأمريكي)	الميزانية الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ (بالدولار الأمريكي)	الميزانية الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ (بالسعر الثابت بالدولار الأمريكي) للفترة ٢٠٢٤- (٢٠٢٥)	الميزانية الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ (بالدولار الأمريكي)	الميزانية الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ (بالدولار الأمريكي)
الجزء الأول - الميزانية العادية				
٥٦ ٠٦١ ٠٨٨	٥٠ ٦٦٢ ١١١	٥١ ٥٠٢ ٣٠٥	٥٥ ٩١٣ ٠٧١	ألف - أجهزة رسم السياسات ^٢
٦٩٩ ٧٤٣ ٦١٧	٧٠٥ ٤٧١ ٨٢٨	٧١١ ٨٩٦ ٨٥٦	٧٥٠ ٣٢٠ ٤٤٠	باء - النتائج السياسية
٦٨ ٦٣٤ ٨٣٤	٦٩ ١٩٩ ٢٠١	٦٩ ٨٤١ ٩٤٣	٧٤ ٩٩١ ٠١٩	جيم - خدمات الإدارة
٤٨ ٤٣٦ ٨٢٢	٤٨ ٤٣٦ ٠٢١	٤٤ ٣٢٣ ٤١١	٤٦ ٨٧٧ ٢١٠	دال - اعتمادات الميزانية الأخرى
-٧ ١١١ ٤٨٣	-١١ ٧٧٧ ٢٧٢	-١١ ٩٣٢ ١٩٢	-١٢ ٨٠٥ ١٩٢	تسوية تجدد الموظفين
٨٦٥ ٧٦٤ ٨٧٨	٨٦١ ٩٩١ ٨٨٩	٨٦٥ ٦٣٢ ٣٢٣	٩١٥ ٢٩٦ ٥٤٨	مجموع (الجزء الأول)
الجزء الثاني - المصروفات الطارئة				
٨٧٥ ٠٠٠	٨٧٥ ٠٠٠	٨٧٥ ٠٠٠	٨٧٥ ٠٠٠	المصروفات الطارئة
الجزء الثالث - صندوق رأس المال العامل				
صندوق رأس المال العامل				
٨٦٦ ٦٣٩ ٨٧٨	٨٦٢ ٨٦٦ ٨٨٩	٨٦٦ ٥٠٧ ٣٢٣	٩١٦ ١٧١ ٥٤٨	مجموع (الأجزاء الأول إلى الثالث)
الجزء الرابع - الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية				
١٣ ١٦٠ ١٢٢	١٣ ١٦٠ ١٢٢	١٣ ٢٩٢ ٦٧٧	١٤ ٣٢٨ ٤٥٢	الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية
٨٧٩ ٨٠٠ ٠٠٠	٨٧٦ ٠٢٧ ٠١١	٨٧٩ ٨٠٠ ٠٠٠	٩٣٠ ٥٠٠ ٠٠٠	مجموع (الأجزاء الأول إلى الرابع)

^١ لتسهيل المقارنة مع أرقام الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، جرى تنقيح ميزانية الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ بحيث تتجلى موازنة التكاليف الموحدة المتميزة حسب الدرجات في المقر وفي المكاتب الميدانية بعد إعادة تقدير قيمة الميزانية المعاد تقدير تكلفتها بسعر صرف للميزانية قدره ٠,٩١ فرنكاً سويسرياً لكل دولار أمريكي.

^٢ تشمل الميزانية الاستراتيجية لأجهزة رسم السياسات موارد من إدارة العلاقات والاجتماعات الرسمية والخدمات اللغوية وإدارة الخدمات الداخلية والتنظيم، تدعم أنشطة الإدارة السديدة بشكل مباشر.

المكاسب من حيث الفعالية وإعادة التوزيع للموارد

٥٢. عند إعداد مقترحات الميزانية العادية، طُلب إلى الوحدات التنظيمية في المقر وفي الأقاليم أن تبذل قصارى جهدها بغية تحديد الفرص التي يمكن من خلالها إعادة توجيه استخدام الموارد نحو أولويات البرنامج للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧. واستناداً إلى هذا التمرين، جرى توزيع مبلغ إجمالي قدره ١٦,٦ مليون دولار أمريكي، أي ما يعادل ١,٩ في المائة من الميزانية العادية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، نتيجة لما يلي:

• خفض تكاليف السفر والتكاليف المرتبطة بالاجتماعات والمنديات ونفقات التشغيل العامة من خلال زيادة استخدام التكنولوجيا الرقمية؛

- استخدام حالات التقاعد المخطط لها حتى نهاية عام ٢٠٢٧ من أجل تعزيز الخدمات التحليلية والتقنية المقدمة إلى الهيئات المكونة؛
- إعادة توجيه البرامج وأساليب العمل من خلال تحديد البنود أو المنتجات التي تحظى بأهمية أقل أو التي يمكن تقديمها بشكل مختلف؛
- استخدام أكثر فعالية ونجاعة للموارد غير المتعلقة بالموظفين والمرتبطة بمعاونين خارجيين وخدمات تعاقدية؛
- اتخاذ تدابير جديدة بشأن إدارة المساحة في مقر منظمة العمل الدولية.

في المائة من قيمة تأمين مباني منظمة العمل الدولية. علاوة على ذلك، تشمل الميزانية موارد لتمويل المشاريع الحيوية للبنى الأساسية التالية بكلفة إجمالية تصل إلى حوالي ٥ ملايين دولار أمريكي، كما يلي:

- تحديث نظم المؤتمرات والاجتماعات بهدف إدارة المعالجة الفورية للتعديلات الواردة والتي تمت مناقشتها خلال دورات مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة وعرض اقتراحات المتحدثين بشأن التعديلات في الوقت الفعلي وإدارة طاقم المؤتمر والساعات الإضافية؛
- استبدال وتحديث الإطار المؤسسي الحالي الخاص بالمعلومات والتحليلات. وتوفر هذه التكنولوجيا النظم الأساسية اللازمة لتسهيل إصدار التقارير في الوقت الفعلي لمجموعات البيانات الرئيسية المستخدمة في صنع القرار والتحليل المقارن والتنبؤ وإدارة المخاطر وتمكين نهج علوم البيانات؛
- نشر أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي وتكوين الهيكلية الأساسية لحلول جديدة في مجال الذكاء الاصطناعي؛
- إصلاح واستبدال شبكة الصرف الصحي الخارجية لمبنى المقر؛
- تجديد الأرضيات في مواقف السيارات في مبنى المقر؛
- استبدال أجهزة الكشف عن الدخان في مبنى المقر تماشياً مع القانون السويسري.

الزيادة في التكاليف

٥٧. جرى تحديد مستوى الميزانية مع مراعاة أثر التضخم وتقلبات أسعار الصرف وغيرها من العوامل، بهدف ضمان قدرة المنظمة على تنفيذ برنامج عملها. وتضمنت هذه العملية تحليلاً محدداً لاتجاهات التكاليف في المكاتب الميدانية، إذ إن التضخم يتباين بشكل كبير بين الأقاليم والبلدان. وبلاستناد إلى هذا التحليل، من المطلوب زيادة قدرها ٣,٨ مليون دولار أمريكي بالقيمة الإسمية، أي ما يمثل زيادة بنسبة ٠,٤ في المائة خلال فترة السنتين. وبغية الإبقاء على ميزانية ٢٠٢٦-٢٠٢٧ عند مستوى ميزانية ٢٠٢٤-٢٠٢٥ من حيث القيمة الإسمية، جرى تخفيض قيمة ميزانية ٢٠٢٦-٢٠٢٧ بالسعر الثابت للدولار الأمريكي في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. ويرد وصف عوامل التكلفة هذه بمزيد من التفصيل في ملحق المعلومات رقم ٢.

الميزنة المتكاملة القائمة على النتائج

٥٨. سيجري تمويل تنفيذ برنامج العمل من الموارد المتاحة في الميزانية العادية والمساهمات الطوعية الموجهة من خلال مشاريع التعاون الإنمائي والحساب التكميلي للميزانية العادية. وتجري إدارة هذه الموارد بطريقة متكاملة لزيادة الفعالية والنجاعة والتأثير. وخلال فترة السنتين، يتوقع المكتب أن ينفق ما يزيد مجموعه عن ١,٣ مليار دولار على النتائج السياسية ونتيجة اتساق السياسات، وسوف يتم تمويل ٥٢ في المائة من هذا المبلغ من الميزانية العادية و ٤٨ في المائة من المساهمات الطوعية (الجدول ٢).

٥٩. وجرى إعادة توزيع مبلغ ١٦,٦ مليون دولار أمريكي كما يلي:

- ٦ ملايين دولار أمريكي من أجل تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية على تقديم خدمات فعالة وذات صلة ومشورة سياسية للهيئات المكونة في الأقاليم، عن طريق تعزيز الخبرة التقنية من خلال إعادة توصيف وظائف من الفئة المهنية واستحداثها. وهذا يشمل تعزيز وجود منظمة العمل الدولية في أنغولا وقطر،^٥ وعقد اجتماعين إقليميين خارج جنيف؛
- ١,١ مليون دولار أمريكي لإنشاء أمانة التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية، لمواصلة تنسيق الجهود الجماعية وتعزيزها وزيادة إبراز الإجراءات والمبادرات الرامية إلى تعزيز العدالة الاجتماعية على المستوى العالمي وعلى مستوى الأقاليم؛
- ٤,٤ مليون دولار أمريكي لتعزيز الخدمات التقنية التي تقدمها الإدارات السياسية في المقر، بما في ذلك فيما يخص الحوار الاجتماعي؛ علاقات العمل والإدارة السديدة؛ الحماية الاجتماعية؛ الإحصاءات؛ المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالأغلة الصغر.
- ٥,١ مليون دولار أمريكي لزيادة قدرة المكتب في مجالات الخدمات القانونية والاجتماعات الرسمية وإدارة المرافق والموارد البشرية من خلال إعادة توصيف الوظائف واستحداث وظائف جديدة من الفئة المهنية وتخصيص الموارد من أجل تمويل تحسين العمليات.

٥٤. وبشكل عام، تعكس الميزانية تحركات أخرى للموارد من الخدمات الإدارية وخدمات الدعم إلى الخدمات التقنية والتحليلية المباشرة، مع إعادة توزيع مبلغ إجمالي قدره ٣ ملايين دولار أمريكي على تسع وظائف من الفئة المهنية في المقر. وعلى المنوال ذاته، ١٠ وظائف من أصل ١٥ وظيفة من الفئة المهنية ممولة من الحساب التكميلي للميزانية العادية في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ بما فيها جميع الوظائف السبع الموجودة في الأقاليم، أدرجت إما في الميزانية العادية أو في الموارد المتوقعة من خارج الميزانية.

٥٥. بالإضافة إلى ذلك، بعد مناقشة مجلس الإدارة لمقترحات الميزانية في آذار/مارس ٢٠٢٥، أعيد تخصيص الموارد من أجل:

- تعزيز قدرة مكتب المراجعة الداخلية والإشراف من خلال استحداث وظيفة جديدة من الفئة المهنية في مجال الاستدلال الجنائي والتحقيقات (التكلفة المقدرة: ٤٠٥ ٦٠٠ دولار أمريكي)؛

- تعزيز قدرة المكتب على منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لهما من خلال استحداث وظيفة جديدة من الفئة المهنية (التكلفة المقدرة: ٤٨٧ ٢٠٠ دولار أمريكي).

الاستثمار المؤسسي

٥٦. وفقاً للاستراتيجية طويلة الأجل التي وافق عليها مجلس الإدارة في دورته ٣١٠ (آذار/مارس ٢٠١١) بشأن تمويل إعادة التأثيث والتجديد المستقبلية الدورية لمباني منظمة العمل الدولية، جرى تخصيص اعتماد قدره حوالي ٨,٢ مليون دولار أمريكي من أجل تمويل صندوق المبنى والمرافق الأساسية. ويمثل هذا الاعتماد ١

^٥ الوثيقة GB.352/PFA/INF/4.

◀ الجدول ٢: الإطار الاستراتيجي: مجموع الموارد في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ والفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، بحسب النتيجة (بملايين الدولارات الأمريكية)

النتيجة	الميزانية العادية المنقحة للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥	الميزانية العادية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧
النتيجة السياسية ١: إجراءات معيارية محكمة ومحدثة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية	98.5	127.1	1.5	99.1	131.6	
النتيجة السياسية ٢: هيئات مكونة ثلاثية قوية وتمثيلية ومؤثرة وحوار اجتماعي فعال وإدارة سديدة لأسواق العمل	113.3	27.0	2.0	113.5	29.6	
النتيجة السياسية ٣: عمالة كاملة ومنتجة بوصفها سبيلاً إلى العدالة الاجتماعية	107.1	177.7		104.3	186.5	
النتيجة السياسية ٤: المنشآت المستدامة والقدرة التنافسية ونمو الإنتاجية من أجل العمل اللائق	51.6	61.6		52.3	75.0	
النتيجة السياسية ٥: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع	45.1	35.9	0.5	45.4	20.3	
النتيجة السياسية ٦: الحماية في العمل للجميع	61.7	83.9	0.9	62.6	88.2	
النتيجة السياسية ٧: الحماية الاجتماعية الشاملة	48.1	62.5	0.4	48.4	63.0	
النتيجة السياسية ٨: الرقمنة من أجل العمل اللائق والعدالة الاجتماعية	13.5	7.3		16.5	11.5	
نتيجة اتساق السياسات ٩: تعزيز اتساق السياسات وتوسيع نطاق العمل من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق	14.3	17.0	4.0	12.6	17.3	
لم تخصص بعد			25.7			35.0
المجموع الفرعي للنتائج السياسية ونتيجة اتساق السياسات	553.2	600.0	35.0	554.7	623.0	35.0
خدمات الدعم ^٢	146.5			150.8		
المجموع	699.7	600.0	35.0	705.5	623.0	35.0

^١ لتسهيل المقارنة مع أرقام الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، جرى ربط ميزانية الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ حسب النتيجة بإطار النتائج الجديد وجرى مراجعتها بحيث يتجلى فيها مواءمة التكاليف الموحدة المتميزة حسب الدرجات في المقر وفي المكاتب الميدانية، بعد إعادة تقدير قيمة الميزانية المعاد تقدير تكلفتها بسعر صرف للميزانية قدره ٠,٩١ فرنكاً سويسرياً مقابل كل دولار أمريكي.

^٢ تشمل الميزانية الاستراتيجية لخدمات الدعم موارد من إدارة الخدمات الداخلية والتنظيم وإدارة تنظيم المعلومات والتكنولوجيا وإدارة العلاقات والاجتماعات الرسمية والخدمات اللغوية وإدارة الاتصالات والمعلومات العامة ومكتب المشتريات، تسهم في تحقيق النتائج السياسية.

تقدير الإنفاق من خارج الميزانية، بما في ذلك الحساب التكميلي للميزانية العادية

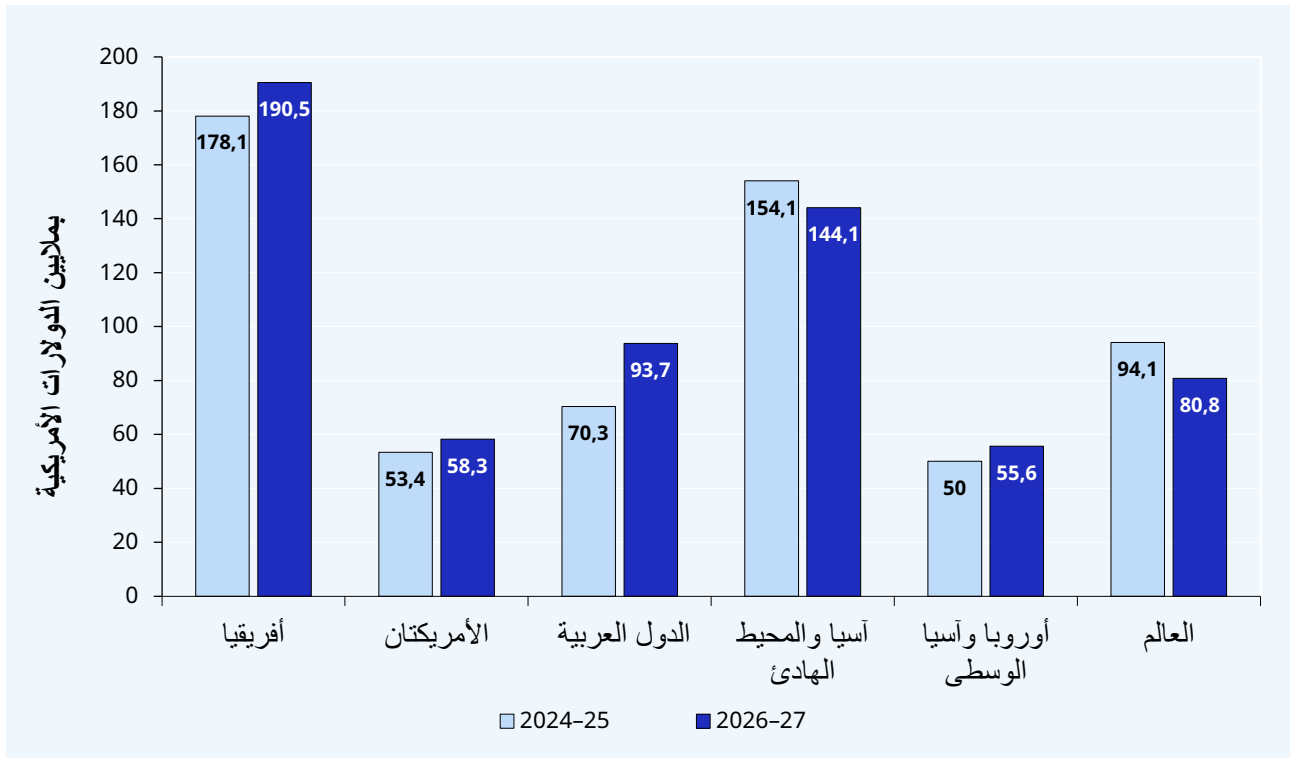
٦١. تستند المستويات المقدرة للنفقات من خارج الميزانية الواردة في الجدول ٢ إلى المسار الذي اتبعه المكتب في فترات السنتين الأخيرة وطموحه إلى مواصلة حشد الموارد لدعم النتائج السياسية ونتيجة اتساق السياسات، بما في ذلك من خلال التحالف. واستناداً إلى الاتجاهات والتوقعات، يتوقع المكتب أن يشهد زيادة في إنفاق المساهمات الطوعية لجميع النتائج، باستثناء النتيجة ٥ المرتبطة بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز. إذ تشير التقديرات إلى أن جهود تعبئة الموارد المبذولة بشأنها مؤخراً لم تحقق إلا نجاحاً محدوداً. ومع ذلك، يظل المكتب ملتزماً باتخاذ مبادرات من المرجح أن تجتذب الدعم من شركاء التنمية.

٦٢. ويبين الشكل ٢ أن غالبية الموارد من خارج الميزانية سوف تُستخدم لتمويل البرامج والمشاريع في أفريقيا وفي آسيا والمحيط الهادئ. ويتوقع المكتب زيادة في الأموال المخصصة للتعاون الإنمائي لجميع الأقاليم، باستثناء آسيا والمحيط الهادئ. وفي حين من المتوقع حدوث زيادات كبيرة، وخاصة بالنسبة إلى أفريقيا والدول العربية، فإنَّ تعبئة الموارد في آسيا والمحيط الهادئ تبقى أكثر إثارة للتحديات، إذ ينضم المزيد من البلدان في الإقليم إلى فئة البلدان متوسطة الدخل، مما يجعلها غير مؤهلة للحصول على أنواع معينة من المعونة الإنمائية. ونظراً للمساعي الجارية لزيادة الدعم المباشر للهيئات المكونة على المستوى القطري وإضفاء اللامركزية على إدارة التعاون الإنمائي في الأقاليم، فمن المتوقع أيضاً حدوث انخفاض في الموارد المخصصة للمشاريع العالمية.

٥٩. وفي الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، زادت مخصصات الميزانية العادية للنتائج السياسية ونتيجة اتساق السياسات بمقدار ١,٥ مليون دولار أمريكي مقارنة بالسعر الثابت للدولار الأمريكي في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. وجرى تخصيص المزيد من الموارد لجميع النتائج، باستثناء النتيجة ٣. ويرجع هذا إلى إعادة توجيه الموارد لتعزيز عمل منظمة العمل الدولية بشأن الاقتصاد الرقمي، وخاصة فيما يتعلق بالمهارات والتعلم المتواصل وخدمات التوظيف في إطار النتيجة الجديدة ٨. وتهدف مخصصات الميزانية العادية للنتيجة ٩ المرتبطة باتساق السياسات إلى تنسيق برامج العمل ذات الأولوية والتحالف والمبادرات الأخرى الرئيسية لاتساق السياسات. وجرى إدراج الموارد المخصصة لتمويل الأنشطة في المجالات المواضيعية التي تغطيها هذه المبادرات في إطار النتائج السياسية.

٦٠. وتشمل الميزانية العادية المخصصة لكل نتيجة مدخلات من جميع الوحدات التنظيمية المعنية في المقر والأقاليم وتستند إلى ميزانيتها التشغيلية الإجمالية، كما هو وارد في ملحق المعلومات رقم ١، بما في ذلك موارد التعاون التقني في الميزانية العادية. وبالتالي، فإنَّ حجم الموارد المخصصة لنتيجة معينة على النحو المبين في الميزانية الاستراتيجية أكبر من حجم الموارد المرصودة للوحدات التقنية الرائدة المعنية في الميزانية التشغيلية. ويرد توزيع موارد التعاون التقني في الميزانية العادية في ملحق المعلومات رقم ٣، كما أدرجت معلومات أكثر تفصيلاً حول تخصيص موارد الميزانية العادية بين حصائل النتائج السياسية وحصائل نتيجة اتساق السياسات، في ملحق المعلومات رقم ٤.

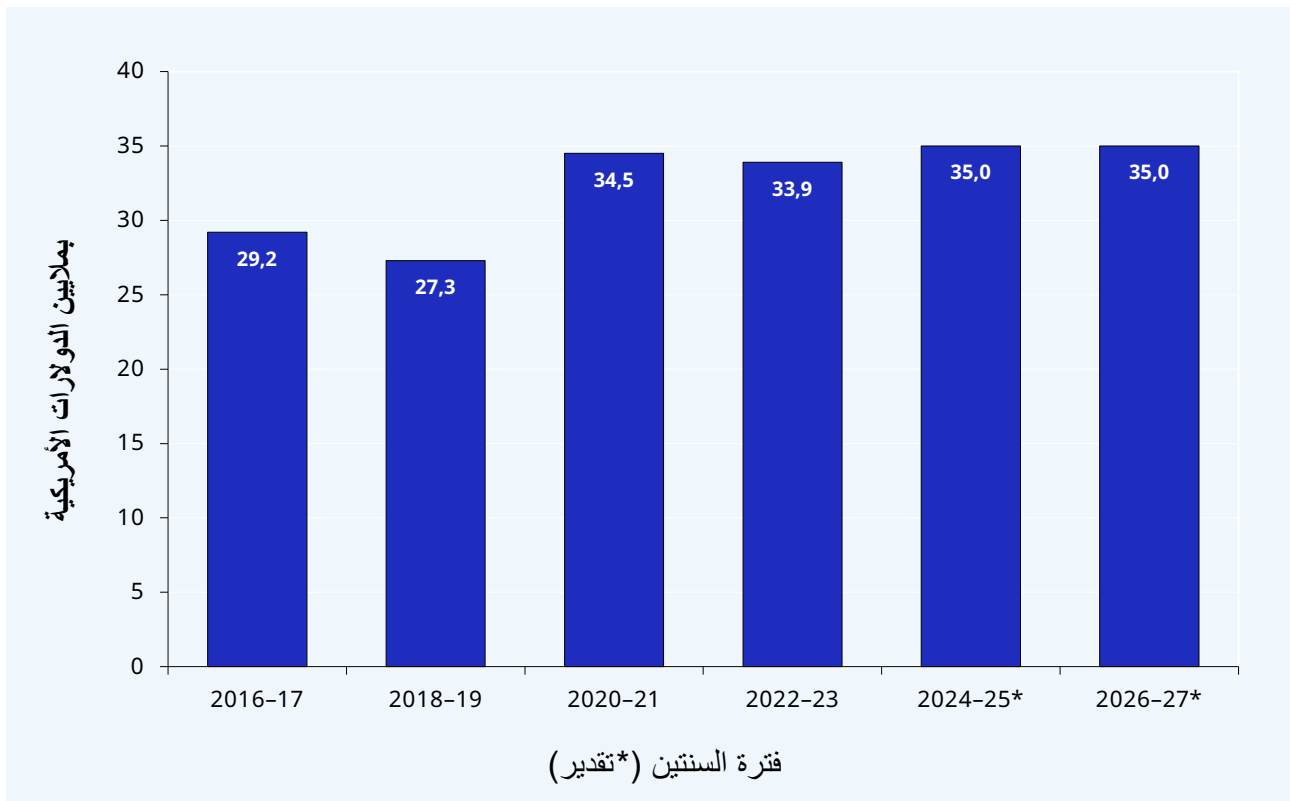
الشكل ٢: تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠٢٥-٢٠٢٦ والفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، بحسب الإقليم (بملايين الدولارات الأمريكية)



تتطلب تدخلات متكاملة، مما يساهم في تعزيز التأزر والتنسيق واتساق السياسات على جميع المستويات. ويظهر الشكل رقم ٣ تطور موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية المتاحة لمنظمة العمل الدولية في فترات السنتين الماضية والتقديرات للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ والفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧.

٦٣. ومن المتوقع أن تبلغ نفقات الحساب التكميلي للميزانية العادية ٣٥ مليون دولار أمريكي، وهو المبلغ ذاته في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. وسيواصل المكتب استخدام موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية بشكل استراتيجي لتمويل الأولويات المحددة في البرنامج والميزانية والاستفادة من الموارد الأخرى بغية تحقيق نتائج قطرية أكثر تأثيراً. وسيستمر التركيز على المجالات المتقاطعة التي

الشكل ٣: موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية المتاحة على أساس فترة السنتين (بملايين الدولارات الأمريكية)



ثانياً - النتائج السياسية

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

الاستراتيجية

٦٤. لا يزال وضع معايير العمل الدولية وترويجها والتصديق والإشراف عليها أمراً أساسياً لتنفيذ مهمة منظمة العمل الدولية. وبدعم 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.

٦٥. 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.

٦٦. 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.

٦٧. 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.

٦٨. ومن شأن متابعة القرار المتعلق بالانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة ببنياً للجميع، الذي اعتمده المؤتمر في دورته ١١١ (٢٠٢٣)،^٦ والقرارات المتعلقة بالمناقشة المتكررة الثالثة عن

المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وبالعامل اللائق وباقتصاد الرعاية، التي اعتمدها المؤتمر في دورته ١١٢ (٢٠٢٤)،^٧ أن ترشد الإجراءات المعيارية الممكنة بغية دعم التحولات الديمغرافية والبيئية والرقمية المفصلة 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 يولى 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 ذوو الإعاقة والعمالون في مجال الرعاية، بما في ذلك العمال المهاجرون والعمال المنزليون والشعوب الأصلية وصيادو الأسماك والبحارة.

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

٧٠. 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. وسيجري استخدام التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث لدعم الهيئات المكونة في جهودها الرامية إلى إنفاذ المعايير، بما في ذلك وفقاً لتعليقات هيئات الإشراف مع إيلاء اهتمام خاص للفئات الخمس للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، لا سيما في إطار الأولويات المواضيعية للتحالف. واستناداً إلى المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان وإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، ستقدم منظمة العمل الدولية أيضاً الدعم لإدماج حقوق العمل ضمن سياسات وممارسات العناية الواجبة على مستوى المنشآت.

^٦ الوثيقة GB.349/INS/3/3.

^٧ الوثيقة GB.352/INS/3/1 والوثيقة GB.352/INS/3/2.

محور تركيز منظمة العمل الدولية

في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

الخصيلة ١-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تصديق معايير العمل الدولية

٧١. 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 اللائق.

٧٢. 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 والترتيبات التجارية والاستثمارية التنضيلية؛

- 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.

٧٣. 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؛

- الاضطلاع بأنشطة ترويجية هادفة بغية 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 تتعلق بجميع 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).

الخصيلة ٢-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة على تحفيز

الدول الأعضاء على تطبيق معايير العمل الدولية

بصورة فعالة

٧٤. 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 منظم 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.

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

- متابعة التعليقات الواردة من هيئات الإشراف 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؛

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 لسجلات 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 التحولي بشأن 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.

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

الدفع قدماً 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؛

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

٨٠. 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

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؛

المشاركة بفعالية في عملية الإشراف المنتظمة وفي جميع الإجراءات الخاصة، بما في ذلك التوفيق الطوعي، عندما تتفق عليه الأطراف، باعتباره جزءاً من تفعيل إجراء الاحتجاجات بموجب المادة ٢٤ من دستور منظمة العمل الدولية، تماشياً مع القرارات التي اتخذها مجلس الإدارة من أجل تعزيز منع النزاعات المتعلقة بالمعايير من خلال معالجة أسبابها الجذرية؛

مراعاة الأحكام المتعلقة بالعمل وإنفاذها في اتفاقات التجارة والاستثمار.

٧٦. 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، المتعلق بحقوق العمال، بالتوازي مع ضمان تكوين فهم أفضل لدى الهيئات المكونة وموظفي منظمة العمل الدولية على السواء للمنهجية الأساسية لهذا المؤشر وترميزه.

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

٧٧. 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، وبغية تعزيز اتساق السياسات في النظام متعدد الأطراف، 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.

٧٨. 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

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

٨٣. ثمة مجموعة كبيرة من التحديات الخاصة بكل قطاع، وهي تستدعي العمل من الناحية المعيارية والسياسية والبرنامجية على المستوى القطاعي. ولهذا السبب، تظل الشُج 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.

٨٤. 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 اعتمدتها 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.
- ٨٥. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:
 - إعداد مدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية والأدوات القطاعية التي تمكن 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، 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؛

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 بالحقوق في المفاوضات 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)^٨ التي تجمع بين الإجراءات المتعلقة بالمعايير والبحوث وبناء القدرات وتفاقم المعارف وإبرام الشراكات وحشد الموارد والتعاون الإنمائي في مجالات التركيز الأربعة التالية: تعزيز الإدارة السديدة؛ الحرية النقابية والحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضات الجماعية؛ إضفاء السمة المنظمة والمنشآت المستدامة؛ المساواة والإدماج.

٨١. 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 العقبات الماثلة أمام احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيزها وتحقيقها على نحو فعال، فضلاً عن الفجوات في التنفيذ التي حدتها 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.
- ٨٢. 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 المبذولة بشأن مبادئ محددة.

^٨ الوثيقة GB.352/INS/3/1.

استخدامها في تعزيز قدرات الهيئات المكونة ووضع السياسات القائمة على الأدلة.

• تعزيز قاعدة المعارف القطاعية عن طريق البحوث ومواصلة تطوير واجهة بيانات قطاعية على شبكة الإنترنت من أجل

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

الاستراتيجية

٨٦. تتطلب الإدارة السديدة لأسواق العمل وجود منظمات قوية ومستقلة وتمثيلية لأصحاب العمل ولقطاع الأعمال، 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.

٨٧. وتؤدي منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال دوراً كبيراً في المجتمعات بدعم 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 تتعمق بقدر أكبر من السلام والقدرة على الصمود والشمولية.

٨٨. 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.

٨٩. 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.

٩٠. 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 التحويلية 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

والتمكن من تنظيم العمل والاستجابة للتهديدات 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.

٩١. 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 التغيير*. 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.

٩٢. 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 للقوة 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.

٩٣. 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.

٩٤. 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

٩٥. 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 التوعية السياسية والخدمات الفعالة في ظل التغيرات التكنولوجية والديمقراطية 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 وتميمتها. 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.

٩٦. 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 لاستراتيجيات منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال وصنع القرار.

٩٧. 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

٩٨. إنّ منظمات العمال القوية والمؤثرة ضرورية لتحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية والبيئية والدفاع عن الديمقراطية والمشاركة في صنع القرار الديمقراطي. وستدعم منظمة العمل الدولية منظمات العمال وتعززها في معالجة عدد من المسائل مثل الانتقال العادل والسلامة والصحة المهنيين 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 والرفيعة وغيرهم من العمال الذين يعيشون في أوضاع هشّة، 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.

٩٩. 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 ورفعهم 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؛

دورته ٣٤٩ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٣).

١٠٢. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هياكلها 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 دعم الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم ومعالجة احتياجات الفئات الممثلة تمثيلاً ناقصاً من أصحاب العمل والعمال؛

• تحسين الأطر التنظيمية والمؤسسية من أجل إرساء نظم 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.

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

• من خلال المشاورات الثلاثية، إعداد مقترح لوضع معيار إحصائي بشأن مؤشرات العلاقات الصناعية للبحث 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 متكامل وتعزيز أنشطة التوعية وبناء القدرات في مجال الحوار الاجتماعي على كافة المستويات، وتطوير علاقات عمل تشمل المفاوضة الجماعية وقضاء العمل ونظم 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 (أذار/ مارس ٢٠٢٥) 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 بالحق في المفاوضة الجماعية؛

• 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.

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

١٠١. ستعكف منظمة العمل الدولية على تعزيز ومساعدة هياكلها المكونة في وضع أطر وإجراءات فعالة وشاملة ومراعية لقضايا الجنسين بغية إدارة العمل إدارةً 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. وسيستمر الحوار بشأن المفاوضة الجماعية باستراتيجية منظمة العمل الدولية المتكاملة من أجل تعزيز وتنفيذ الحق في المفاوضة الجماعية، التي اعتمدها مجلس الإدارة في

مؤاتية ودعم سيادة القانون، بما في ذلك من أجل ضمان التصنيف الصحيح للعمل؛

• 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 ونهج الامتثال الاستراتيجية، بغية تعزيز الامتثال في مكان العمل مع القوانين واللوائح الوطنية ومع الاتفاقات الجماعية.

١٠٦. 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 وغيرها من الأدوات بغية تعزيز تنفيذ المبادئ التوجيهية بشأن المبادئ العامة لتفتيش العمل، الصادرة عن منظمة العمل الدولية للارتقاء بدور تفتيش العمل في تحسين الامتثال لقانون العمل وتعزيز أماكن عمل آمنة وصحية وشاملة ومنمتجة؛

• 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.

• تطوير إجراءات للاتصال والتواصل، تشمل حملات التصديق، بشأن فوائد الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضات الجماعية باعتبارها حقوقاً تمكينية تحقيقاً للعمل اللائق.

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

١٠٤. تؤدي نُظم إدارة العمل وتفتيش العمل، بصفتها وظيفة حكومية تهيئ وتعزز إرساء بيئة مؤاتية لقيام حوار اجتماعي فعال وشامل وعلاقات عمل مثبته 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.

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

• تعزيز القدرة المؤسسية لنظم إدارة العمل من خلال إجراء تقييمات وتقديم المشورة والتدريب في المجالين السياسي والتقني، بهدف تمكينها من أداء وظائفها ذات الصلة بالإدارة السديدة تمثيلاً مع معايير ومبادئ منظمة 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 والممارسات المقارنة، عند الطلب وبلاستناد إلى الحوار الاجتماعي، بهدف إرساء أطر تنظيمية

النتيجة ٣: عمالة كاملة ومنتجة بوصفها سبيلاً إلى العدالة الاجتماعية

الاستراتيجية

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.

١٠٩. وتوخياً للاستفادة من الفرص ومواجهة التحديات الناجمة عن التحولات البيئية والرقمية والديمقراطية، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة، من خلال الحوار الاجتماعي، 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 تولّد الوظائف اللائقة،

١٠٧. 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 تكافئها 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.

١٠٨. 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

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

١١٥. 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 الشباب والعمال المسنون، بما يضمن لهم دخلاً يتجاوز مستويات الفقر ويسهل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم.

١١٦. 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 التكنولوجي والتغيرات الديمغرافية وتدمج مبادئ وأهداف العمل اللائق في السياسات والخطط الاقتصادية والاستثمارية والتجارية والاجتماعية وسياسات وخطط التنمية الاجتماعية، لا سيما في المناطق المتأثرة بالآزمات 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 والديمغرافية 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.

١١٧. 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؛

لا سيما في الاقتصاد الأخضر والأزرق والرقمي وفي اقتصاد الرعاية، بالإضافة إلى معالجة انعدام المساواة في الدخل. وتشكل أطر العمل الشاملة للعمالة عنصراً أساسياً للبرنامج الملموس من أجل الحد من أوجه انعدام المساواة المنصوص عليها في الاستنتاجات بشأن أوجه انعدام المساواة وعالم العمل، التي اعتمدها المؤتمر في دورته ١٠٩ (٢٠٢١).

١١٠. 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 عرضة 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 بين الجنسين في العمالة.

١١١. 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.

١١٢. وسينصب تركيز شديد على دعم الهيئات المكونة بغية تعزيز التحول الهيكلي الشامل والروابط الصناعية والإنتاجية نحو العمل اللائق والعدالة الاجتماعية من خلال حوار سياسي مستدير 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 والشرائح المتشعبة وتقييم آثار الإنتاجية على المنشآت بما فيها المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر بالإضافة إلى تحسين الروابط بين المهارات والمنشآت والحماية الاجتماعية.

١١٣. 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).

١١٤. وسيسعى 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

الأخضر والاقتصاد الأزرق والاقتصاد الرقمي واقتصاد الرعاية، بما في ذلك من خلال تعزيز مسارات مرنة بشأن الارتقاء بالمهارات وإعادة اكتسابها مع مراعاة الاحتياجات من المهارات الجديدة المرتبطة بخطة الانتقال الرقمي والبيئي وربط هذه النظم والبرامج بخطة الحماية الاجتماعية لا سيما في سياق الممرع العالمي.

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

- إجراء بحوث قائمة على الأدلة على المستوى العالمي بشأن الاحتياجات الحالية والمستقبلية من المهارات وحالات عدم تطابقها والإدارة السديدة للمهارات والدعم المالي وغير المالي للتعليم المتواصل والمؤهلات الصغرى وحراك اليد العاملة والمهارات والرقمنة والتعليم المتواصل الشامل والمعزز للإنتاجية في المنشآت والتعليم القائم على العمل وآليات اكتساب المهارات؛

- تعزيز الإرشادات السياسية المقدمة إلى الهيئات المكونة بشأن وضع وتنفيذ سياسات وبرامج المهارات والتعليم المتواصل الفعالة المرتبطة بالحماية الاجتماعية مع التركيز على الاقتصادات الخضراء والزراعة والرقمية واقتصاد الرعاية والانتقال إلى الاقتصاد المنظم؛

- الارتقاء بنقاسم 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 بشأن المهارات والتعليم المتواصل، لا سيما مع المنظمة الدولية للهجرة والاتحاد الدولي للاتصالات ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) ومصارف التنمية الإقليمية والبنك الدولي.

الحصيلة ٣-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة

وتنفيذ السياسات والاستراتيجيات بهدف استحداث

العمل اللائق في المناطق الريفية

١٢١. 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 والحراة 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.

- 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؛

- تعزيز التصديق على معايير العمل الدولية ذات الصلة بالعمالة وتنفيذها بصورة فعالة، لا سيما الاتفاقية رقم ١٢٢.

الحصيلة ٣-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على إرساء

نظم للمهارات والتعليم المتواصل تكون شاملة

ومستدامة وقادرة على الصمود

١١٨. استرشاداً باستراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن المهارات والتعليم المتواصل حتى عام ٢٠٣٠ والتوصية بشأن التلمذة الصناعية الجيدة، ٢٠٢٣ (رقم ٢٠٨)، ستستمر منظمة العمل الدولية في تعزيز سياسات ونظم للمهارات والتعليم 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 وبالغة الصغر، وفي سلاسل التوريد والإمداد؛ تنويع آليات التمويل؛ رقمنة نظم المهارات والتعليم المتواصل الشاملة.

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

- وضع وتنفيذ سياسات ونظم وبرامج وطنية شاملة للمهارات والتعليم المتواصل تتماشى مع استراتيجيات التنمية والسياسات الاجتماعية والاقتصادية وتدعم الانتقال العادل والمساواة بين الجنسين؛

- تحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية من المهارات وحالات عدم تطابقها والتطلعات استناداً إلى الحوار الاجتماعي والمعلومات بشأن سوق العمل؛

- تعزيز الحوار الاجتماعي والإدارة السديدة الثلاثية في تطوير سياسات وبرامج تنمية المهارات وتنفيذها؛

- تعزيز الشراكات بين القطاع العام والقطاع الخاص في تطوير البنية التحتية والسياسات والبرامج لتنمية المهارات والتعليم المتواصل، بما في ذلك من خلال الرقمنة؛

- تنفيذ نهج ابتكارية وشاملة للإدارة السديدة والتمويل والمعلومات عن المهارات والهيئات القطاعية المعنية بتنمية المهارات والتعليم القائم على العمل (بما في ذلك التلمذة الصناعية الجيدة) والمؤهلات الصغرى والمهارات الأساسية والتوجيه المهني والاعتراف بالتعلم السابق، وبخاصة لدى النساء (بما في ذلك ما يتعلق بالوصول إلى المهن في مجال العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات) والمسنين والأشخاص ذوي الإعاقة والعمال المهاجرين والعمال في المنشآت المحلية والاقتصاد غير المنظم والبلدان التي تواجه حالات الهشاشة؛

- دعم نظم وبرامج الانتقال الأخضر والرقمي الشامل للمهارات والتعليم المتواصل مع التركيز بصورة خاصة على الاقتصاد

بهدف التخفيف من الفقر وأوجه انعدام المساواة، بما في ذلك معالجة خسارة الوظائف الناجمة عن الكوارث والنزاعات.

١٢٥. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هياكلها 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 المسرّع العالمي؛
- تحديث وتعزيز قدرة خدمات التوظيف العامة من خلال تعزيز الابتكار والرقمنة والشراكات؛
- دعم الأطر السياسية والقانونية من أجل وكالات الاستخدام الخاصة تماشياً مع الاتفاقية رقم ١٨١؛
- تعزيز آليات تستهدف وتقيم مضمون العمالة في الاستثمارات العامة في البنى التحتية وعقود المشتريات العامة تماشياً مع اتفاقية شروط العمل (العقود العامة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٤)؛
- إعداد وتنفيذ وتعزيز نُهج استثمار كثيفة العمالة، بما في ذلك في أوضاع الانتعاش من الأزمات، تعزز المساواة بين الجنسين والإدماج الاجتماعي وإدماج اللاجئين والانتقالات العادلة والسلامة والصحة المهنية وتنمية المهارات.
- ١٢٦. 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 تورينو لتطوير قدرات الشركاء الوطنيين من القطاعين العام والخاص بغية تصميم وتنفيذ ورصد وتقييم سياسات سوق العمل وخدمات التوظيف العامة وبرامج التوظيف العامة.

الخصيلة ٣-٥: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز العمل اللائق لصالح الشباب

١٢٧. استرشاداً بخطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن عمالة الشباب للفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠، ستوفر المنظمة الدعم بغية وضع وتنفيذ سياسات وبرامج متكاملة وهادفة وقابلة للتوسيع لصالح الشباب، مع التركيز على الشباب غير الملحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب. ورهناً بالظروف الوطنية، يمكن أن تشمل مثل هذه الاستراتيجيات المتكاملة سياسات اقتصاد كلي وسياسات قطاعية

١٢٢. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هياكلها 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 وتقليص انبعاثات غازات الدفيئة في القطاع الزراعي؛
- دعم وتطبيق الحقوق في العمل من خلال تصديق الاتفاقيات الأساسية ومعايير حماية العمال الريفيين المحدثة 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.
- ١٢٣. 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 المسرّع العالمي؛
 - تعزيز قدرات الهيئات المكونة في المناطق الريفية من خلال التدريب وتعلم الأقران بالتعاون مع مركز تورينو، مع التركيز على المبادرات القطاعية؛
 - 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 وآثار تغير المناخ والتغير البيئي والمهارات وإضفاء السمة المنظمة والإنتاجية وحقوق وظروف العمل.

الخصيلة ٣-٤: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع وتنفيذ برامج وخدمات فعالة وناجعة لسوق العمل من أجل دعم الانتقالات، بما في ذلك من خلال برامج الاستثمار كثيف العمالة

١٢٤. ستدعم منظمة العمل الدولية هياكلها 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 وفعالة من برامج سوق العمل النشطة ودعم الدخل للنساء والشباب والعمال المسنين والمجموعات في أوضاع الاستضعاف في سوق العمل، لا سيما الأشخاص ذوو 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

- تعزيز نُظم 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، بما في ذلك استراتيجية عمالة الشباب المشتركة بين منظمة العمل الدولية والاتحاد الأفريقي في أفريقيا.
- ١٢٩. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:
 - تعزيز المعارف عن طريق وضع أدوات ومبادئ توجيهية وتحديثها بغية التطرق إلى مواضيع ناشئة ذات صلة بعمالة الشباب، خاصة فيما يتعلق بمشاركة الشباب والتقدم التكنولوجي وتغير المناخ والتدهور البيئي والتحول الديمغرافي، بما فيها هجرة اليد العاملة والنزوح القسري والانتقال إلى السمة المنظمة وتعزيز الوظائف اللائقة لصالح الشباب في الاقتصاد الريفي والانتقال من عمل الأطفال إلى عمالة الشباب اللائقة؛
 - 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 قيادة 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 بالشاركة مع مؤسسات الأمم المتحدة والمؤسسات متعددة الأطراف الأخرى.

مؤاتية للعمالة (لا سيما في إطار الاقتصاد الأخضر والاقتصاد الأزرق والاقتصاد الرقمي واقتصاد الرعاية) وتحسين قابلية الاستخدام لدى الشباب عن طريق مبادرات تلبي احتياجات سوق العمل ومبادرات تنمية مهارات تنسم بالجودة لصالح الشباب المحرومين (بما في ذلك التلمذة الصناعية) وانتقال العمال الشباب إلى العمالة المنظمة وتعزيز حقوق الشباب في العمل وتحسين جودة العمل (بما في ذلك الأجور) ومشاركة الشباب المجدية، بما في ذلك في الحوار الاجتماعي. وسينصب تركيز قوي على المساواة بين الجنسين وتنمية المهارات، مع مراعاة التنوع وعدم التجانس في صفوف الشباب.

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

- وضع برامج وسياسات مراعية لقضايا الجنسين لصالح الشباب وتعزيزها وتنفيذها، بما في ذلك عن طريق المسرع العالمي، على أن تقوم هذه البرامج والسياسات على الأدلة وتراعي جوانب التضامن بين الأجيال ويدعمها الحوار الاجتماعي وتتطرق إلى التحديات والفرص الناشئة عن الانتقال الرقمي والانتقال الديمغرافي والانتقال الأخضر؛
- وضع خطط عمل وتحسينها وتنفيذها بغية تعزيز عمالة الشباب؛
- إرساء هيكليات تنسيق بين الوزارات أو تعزيزها من أجل تفعيل تدخلات لصالح الشباب وتسهيل مشاركتهم عبر دورات السياسات وفي عمليات صنع القرار؛
- تعزيز نُظم الإبلاغ والرصد والتقييم من أجل قياس نتائج عمالة الشباب، بما في ذلك مؤشرات أهداف التنمية المستدامة بشأن عمالة الشباب؛

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

الاستراتيجية

١٣٠. إن تعزيز استدامة المنشآت والقدرة التنافسية ونمو الإنتاجية من أجل العمل اللائق يستلزم التنسيق عبر السياسات الاجتماعية والبيئية والاقتصادية والصناعية. كما 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 سواء كانت عامة أو خاصة كلياً أو جزئياً. وتعمل الحكومات كمنظم وميسر ومشجع للمنشآت المستدامة، بما في ذلك من خلال تشغيلها بنفسها، لا سيما كأصحاب عمل وكقدمين للسلع والخدمات. وتشكل المنشآت في القطاع الخاص ما يزيد على عُشر العمالة العالمية. وتشكل المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالأغلة الصغر ما يقارب ٩٠ في المائة من مجموع المنشآت وثُلثي 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 ووظائف ذات نوعية رديئة. أما المنشآت متعددة الجنسية وفروعها فتمثل تقريباً ثلث الناتج العالمي، بما في ذلك حوالي ثُلثي 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.

١٣١. وستقوم منظمة العمل الدولية بتعزيز المنشآت المستدامة والقدرة التنافسية ونمو الإنتاجية من أجل العمل اللائق عبر دعم هيئاتها المكونة باتباع نهج متكامل ينهض بحقوق العمال واحتياجات جميع الناس وطموحاتهم وحقوقهم. وسيوطد هذا النهج بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة عن طريق التركيز على أطر سياسية تمكينية ونُظم 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 أن 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.

الوظائف في الاقتصاد وتوفر أماكن عمل آمنة ومنتجة وظروف عمل لائقة، كما تعزز نظم الحماية الاجتماعية عن طريق الضرائب والاشتراكات وتطبق ممارسات مراعية للبيئة.

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**

١٣٧. عن طريق المساعدة التقنية التي تشجع الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية والتعاون في مكان العمل، ستسهل 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 استناداً إلى الاحترام الكامل للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعايير العمل الدولية، في الأطر الإنمائية الوطنية والقطاعية والسياسات المعنية. وستتناول هذه الأطر والسياسات مجالات رئيسية من قبيل الرعاية والعمالة والتنمية الاقتصادية المحلية والمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والتنمية الإنتاجية والصناعية والمهارات والحماية الاجتماعية والتمويل المستدام والتكنولوجيا والأجور وعمالة الشباب. 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.

١٣٨. 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.
- ١٣٩. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:
- إجراء بحوث مراعية لقضايا الجنسين ومبادرات لتنمية القدرات وتقاسم المعارف بشأن الأطر السياسية الناجمة 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؛

١٣٢. 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؛ تحسين نُهج القياس. وسيجري تصميم الدعم وفقاً لأوضاع أو قطاعات أو سلاسل توريد وإمداد محددة، مع مراعاة الأولويات والظروف الوطنية.

١٣٣. 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 عمالهم وقابلية استخدامهم وروح تنظيم المشاريع لديهم، بما في ذلك في سياق النهوض بانتقال عادل.

١٣٤. 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 المنشآت متعددة الجنسية.

١٣٥. 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 توريو. 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.

١٣٦. ويندرج كل من العمل اللائق والعدالة الاجتماعية في استدامة المنشآت 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 أنّ المنشآت المستدامة تؤمن الجزء الأكبر من

- التعاون مع المؤسسات المالية، بما فيها مصارف التنمية العامة وشبكاتها بغية وضع وتطبيق أطر تمويل مستدامة من أجل العمل اللائق.

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

١٤٠. 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 ومتجددة في معايير العمل الدولية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وإعلان المنشآت متعددة الجنسية والمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل. 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.

١٤١. 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 الاستثمار والتجارة، عن طريق اتباع نهج يشمل السلطات العامة بأكملها وبمشاركة الشركاء الاجتماعيين، بغية النهوض بالأولويات الوطنية في مجال التنمية والعمل اللائق.

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

- استحداث أدوات وأنشطة تدريبية 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.

الخصيلة ٤-٣: زيادة قدرة الهيئات المكونة على تسهيل وصول المنشآت إلى خدمات تنمية الأعمال والخدمات المالية، مما يعزز استدامتها وقدرتها التنافسية من أجل العمل اللائق

١٤٣. ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في تعزيز العمل اللائق وانتقال عادل من خلال إقامة هيكلية أساسية فعالة لتقديم الخدمات من أجل المنشآت وعملها بما في ذلك مقدمو خدمات الأعمال في القطاعين العام والخاص ومقدمو الخدمات المالية. وسيسهل هذا الدعم روح تنظيم المشاريع والسعي إلى اعتماد نماذج أعمال شاملة ومستدامة، مما يعزز قدرة المنشآت على الصمود والتكيف لإدارة الانتقالات. ومن شأن هذا الدعم أن يسهل نمو المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر ووصولها مثلاً إلى المجموعات الصناعية وسلاسل التوريد والإمداد والأسواق والتكنولوجيا والمهارات. 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.

١٤٤. 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 وعملها، بمن فيهم الأشخاص في أوضاع الاستضعاف؛
- تقوية القدرة على تعزيز نماذج خدمات تنمية الأعمال والخدمات المالية المبتكرة، مع إيلاء الاعتبار الواجب إلى النساء والشباب والنازحين قسراً وغيرهم من الأشخاص في أوضاع الاستضعاف؛

- تعزيز القدرة التنافسية المستدامة للمنشآت وتعزيز روح تنظيم المشاريع (خاصة لدى النساء) والاستفادة من الفرص الرقمية وتعزيز نمو الإنتاجية والقدرة على الصمود وترويج ممارسات أعمال مراعية للبيئة.

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

- تعزيز خدمات تدعم المنشآت 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 الذكاء الاصطناعي والأدوات الرقمية.

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

١٤٦. 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

المؤتمر في دورته ١١٠ (٢٠٢٢) وخطة العمل عن الموضوع، التي وافق عليها مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٢)، فتمت الهيئات المكونة بالدعم القائم على الحقوق والمراعي 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 وغيرهم من الأشخاص 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 لتتوير السياسات والبرامج المعنية تنويراً أفضل.

١٥٠. 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 والتمويل المستدام وإضفاء السمة المنظمة والاستجابة إلى الأزمات والاقتصاد الريفي؛

- الانخراط في حوار اجتماعي بشأن الاقتصاد الاجتماعي والتضامني وإتاحة 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.

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

- تعزيز القدرات في إدارة البحوث والإحصاءات والمعارف، بما في ذلك بشأن تمويل الاقتصاد الاجتماعي والتضامني ومن 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؛

- استثارة الوعي بدور الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في تعزيز الاقتصادات الشاملة والمستدامة، خاصة مع شركاء التحالف.

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 تعالج أوجه العجز في العمل اللائق وتدعم القدرة التنافسية المستدامة ونمو الإنتاجية وتعزز 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.

١٤٧. 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 إضفاء السمة المنظمة على المنشآت غير المنظمة وعمالها، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد والمناطق الريفية وقطاعات محددة، عن طريق تسهيل تسجيلها وحصولها على التمويل وامتنالها للقوانين واللوائح ذات الصلة، 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.

١٤٨. 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 المراعية 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.

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

١٤٩. ستستمر منظمة العمل الدولية في تنفيذ الاستنتاجات بشأن العمل اللائق والاقتصاد الاجتماعي والتضامني، التي اعتمدها

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

الاستراتيجية

١٥٢. إن مبدأ المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع مبدأً وحقاً أساسيان وحق عالمي من حقوق الإنسان، متّصل في العدالة الاجتماعية ومحوري لإرساء عقد اجتماعي متجدد. وحيثما يقع التمييز تنتقد حرية البشر في تنمية قدراتهم والسعي إلى تحقيق تطلعاتهم المهنية والشخصية. نتيجة لذلك، تُهدّر المواهب ويغيب الإنصاف في مكافأة العمل مما يولد 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 القائم على جميع الأسباب التي تحميها معايير العمل الدولية وحقوق الإنسان.

١٥٣. ونتيجة الرقمنة والتقدم التكنولوجي والتحول البيئي والديمقراطية فرصاً جديدة أمام استحداث فرص العمل والتصدي لأوجه انعدام المساواة على حد سواء، غير أنّها 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 وتضافر 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.

١٥٤. ومبدأ عدم التمييز والمساواة غير قابل للتفاوض. غير أن مفهوم التمييز ومظاهره وآثاره 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.

١٥٥. وسيستمر نشاط منظمة العمل الدولية في هذا المجال السياسي بإعلان المؤمية والبرنامج التحويلي لتحقيق المساواة بين الجنسين. وسوف يركز على المعايير الدولية وعلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والداعية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والإدماج. 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 والأشخاص ذوي الإعاقة 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.

١٥٦. 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 معالجة فرص العمل اللائق وسبل الوصول إليه واستئصال الفصل المهني وتعزيز المساواة في الأجر عن العمل

المتساوي في القيمة، بما في ذلك تقليص الثغرات في المعاشات التقاعدية بين الجنسين وتقليص التوزيع غير المتكافئ لأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر، التي تؤديها المرأة في الغالب والتصدي للعنف والتحرش. وستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في تذليل الحواجز أمام مشاركة النساء في مناصب صنع القرارات والحوار الاجتماعي والمناصب القيادية وتمثيلهنّ فيها وتعزيز التقدم في المسار المهني وإدماج النساء في وظائف في مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات وضمن أطر السلامة والصحة المهنية وغيرها. 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.

١٥٧. وسيعزز التنفيذ قدرة الهيئات المكونة على وضع السياسات وصنع قرارات قائمة على الأدلة عن طريق البحوث المبتكرة والأدوات والمبادئ التوجيهية ومنهجيات القياس الإحصائي التي تستكشف الأبعاد المتداخلة وتمتد أيضاً إلى أبعاد أخرى كالاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي. وتضطلع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بدور أساسي في النهوض بالمساواة بين الجنسين والتتوّع والإدماج في مكان العمل. وسيجري جمع ونشر الممارسات الجيدة عما هو ناجع بغية تعزيز المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع، مع الاهتمام بالتدابير المستهدفة لمجموعات السكان، لا سيما تلك المعرضة للتمييز والاستبعاد.

١٥٨. وستستفيد منظمة العمل الدولية من التحالف وأولوياته 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 ٥-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تصميم وتنفيذ برنامج تحويلي بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والإدماج

١٥٩. إنّ إحراز 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

- بوصف منظمة العمل الدولية راعياً مشاركاً لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، ستسعى إلى النهوض بثُج 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.

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

- ١٦٢. 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 ويبني القدرة على الصمود في وجه الأزمات. ويشمل تحقيق العمل اللائق اعتماد سياسات إجازة الرعاية المصممة تصميمًا 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) وستماشى مع الأنشطة المعنية في إطار نتائج السياسات الأخرى.

- ١٦٣. 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 وتنمية المهارات وإضفاء 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 وإذكاء 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

العدالة وسبل الانتصاف من خلال إجراءات مُيسرة 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 ومنقطعة.

- ١٦٠. 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 وانعدام المساواة في الأجور والفصل المهني، بما في ذلك، من خلال إدماج بنود خاصة بالجنسين في اتفاقات المفاوضة الجماعية؛
- 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؛
- تنفيذ تدابير وبرامج موجهة للفئات الأكثر عرضة لمواطني العجز في العمل اللائق، لا 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.
- ١٦١. 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 الفرص التي توفرها التحولات التكنولوجية ومظاهر التمييز الناشئة في هذا السياق، فضلاً عن تعزيز المساواة بين الجنسين والإدماج الاجتماعي من خلال سياسات الانتقال العادل؛

والتحرش القائمة على التمييز والتصدي لهما، بما في ذلك في الاقتصاد غير المنظم، مستفيدة من أوجه التآزر مع التدخلات المعنية في إطار النتائج السياسية الأخرى ومع مراعاة أصوات ووجهات نظر المتضررين بشكل خاص من العنف والتحرش.

١٦٦. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هياكلها 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 المهنية؛
- 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.
- ١٦٧. 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 للآزمات، 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.

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.
- ١٦٤. 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 الأيوو 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 مشاورات 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.

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

١٦٥. 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 الخالي 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 في استدامة المنشآت. وستعزز تدخلات منظمة العمل الدولية قدرة هيئاتها المكونة على منع العنف والتحرش القائمين على أساس نوع الجنس وغير ذلك من أشكال العنف

النتيجة ٦: الحماية في العمل للجميع

الاستراتيجية

١٦٨. إن حماية اليد العاملة الكافية والفعالة من الأهمية بمكان لضمان حصة عادلة من ثمار التقدم ونمو الإنتاجية للجميع وللحد 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.

١٦٩. 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 الاجتماعية 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 ثغرات في إدارة سوق العمل. وعلى الرغم من أن الأجور قد زادت في المتوسط خلال العقود الأخيرة، فإن حالات عدم المساواة في الأجور والثغرات في الأجور بين الجنسين وعدد العمال ذوي الأجور المنخفضة، لا تزال مرتفعة، كما أن حصة الدخل من العمل آخذة في الانخفاض 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.

١٧٠. وفي هذا السياق وبلاسترشاد 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 نهج سياسية متكاملة للحماية في العمل من خلال الحوار الاجتماعي المدعوم من منظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال الحرة والمستقلة والقوية والممثلة لأعضائها. وسينصب التركيز على العمال الأكثر عرضة لخطر الاستبعاد من حماية اليد العاملة، بما في ذلك نتيجة لقصور الأطر القانونية، من قبيل المهاجرين، اللاجئين، 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، بمن في ذلك العمال المنزليون والعاملون في مجال الصحة والرعاية المجتمعية والعاملون في المنزل؛ العمال الذين يمارسون عملاً مؤقتاً؛ العمال في مختلف أشكال ترتيبات العمل.

١٧١. 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 والبحوث بشأن حصص الدخل من العمل والأدوات والورقات البحثية التحليلية بشأن بيانات العمل الآمنة والصحية والأجور العادلة والمناسبة بما في ذلك الأجور المعيشية وترتيبات مرنة ومتوازنة في وقت العمل وتنظيم العمل 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.

١٧٢. 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 المهنيين لمعالجة المخاطر الناشئة والمخاطر التي تظهر من جديد، بما في ذلك المخاطر البيولوجية والكيميائية والنفسية الاجتماعية، وأثار التغيرات المناخية والبيئية والتكنولوجية على السلامة والصحة في العمل، بما في ذلك عن طريق تعميم مسائل السلامة والصحة المهنيين في السياسات العامة الأخرى المعنية؛
- تكييف المشورة السياسية والمساعدة التقنية لتعكس واقع الهجرة المتغير في العديد من البلدان وتدفقات المهاجرين واللاجئين الآخذة في التعقيد، مع الاعتراف بالتحديات المشتركة التي تواجهها هذه الفئات في مجال حقوق العمال فضلاً عن خصائصها؛
- تعزيز دعم السياسات والتشريعات المتعلقة بترتيبات أوقات العمل المرنة مثل العمل عن بُعد، بالنظر إلى آثارها على حماية اليد العاملة.
- ١٧٣. ويتطلب تحقيق هذه النتيجة التأزر 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 الإقليمي 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 ٦-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة على أن توفر بفعالية بيانات عمل آمنة وصحية

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

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

- تقديم 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 نظم 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 قدرات 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.

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

- تطوير المعارف والسياسات والأدوات التقنية تعزيزاً لاتفاقيات السلامة والصحة المهنية وتنفيذها الفعال؛

- إعداد التقارير وتنظيم اجتماع للخبراء حول السلامة والصحة المهنية والظواهر المناخية المتطرفة، بالإضافة إلى تنظيم مشاورات ثلاثية بشأن مواضيع أخرى استجابة لطلب مجلس الإدارة، وتنظيم مناقشة بهدف وضع معايير بشأن المخاطر الكيميائية بدءاً من عام ٢٠٢٧، وإجراء دراسات تحضيرية 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

١٧٧. 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. 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. وسيعمل المكتب أيضاً على تنفيذ استنتاجات اجتماع الخبراء بشأن سياسات الأجور، بما في ذلك الأجور المعيشية، التي اعتمدها مجلس الإدارة في دورته ٣٥٠ (أذار/مارس ٢٠٢٤).

١٧٨. 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 والأجور في القطاع العام والتفاوض الجماعي على الأجور وتقليص الفجوات في الأجور، مع مراعاة احتياجات العمال وأسره فضلاً عن مراعاة العوامل الاقتصادية، بما في ذلك الإنتاجية؛

- 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.
- ١٨٢. 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 نهج لتغيير المعايير الاجتماعية وتحسين حماية العمال المنزليين، بما في ذلك من خلال العلوم السلوكية، وزيادة الاعتراف بالعمالين في مجال الصحة المجتمعية والرعاية الاجتماعية 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

- ١٨٣. 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 هيائتها المكونة في التكيف مع هذه الديناميات الجديدة، معززة بذلك الاستجابات الفعالة والمتسقة لضمان شمولية أسواق العمل وحسن سيرها، بالإضافة إلى تكييف التدخلات مع الاحتياجات والظروف الخاصة لمختلف مجموعات المهاجرين. 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 والملاجئين وزيادة فوائد الهجرة إلى أقصى حد وتقاسم منافعها ومعالجة آثار هجرة الأدمغة في بلدان المنشأ.

- ١٨٤. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيائتها 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

- 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 ومرنة لوقت العمل وتنظيم العمل، بما في ذلك العمل عن بُعد، حماية للعمال وتحفيزاً للإنتاجية.
- ١٧٩. 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 والمتوازنة لوقت العمل وتنظيم 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

- ١٨٠. يتعرض العمال من مجموعات مهنية بعينها، بما في ذلك العمال المنزليون والعمالون في مجال الصحة المجتمعية والرعاية الاجتماعية، وفي قطاعات معينة وترتيبات عمل محددة والعمالون 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 تشكل عقبة رئيسية تحول دون تحقيق الحماية المناسبة لليد العاملة. وستعمل منظمة العمل الدولية على المستوى العالمي والوطني والقطاعي لتعزيز قدرة هيائتها المكونة على تصميم وتنفيذ تدابير مصممة خصيصاً وشاملة ومراعية لقضايا الجنسين، ضماناً لمتعة 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. وستتناول المداخلات السمة غير المنظمة في المنشآت المنظمة وفي الأسر المعيشية، مكملة الجهود المبذولة في الإطار الناتج ٤-٤ بشأن إضفاء السمة المنظمة على المنشآت غير المنظمة، ومتماشية مع التوصية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤).

- ١٨١. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيائتها 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؛

١٨٥. وعلى المستوى الإقليمي والأقليمي 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 المنتديات، 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 الأقليمي ومبادرات المنشآت والبرامج والمشاريع الجارية المتعلقة بالهجرة والتدفقات المختلطة، بما في ذلك المتعلقة بالنازحين قسراً، ونشر أدوات منظمة العمل الدولية وإرشاداتها.

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 التهج 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.

النتيجة ٧: الحماية الاجتماعية الشاملة

الاستراتيجية

١٨٨. وستواصل منظمة العمل الدولية دعم الهيئات المكونة الثلاثية في تسريع إنشاء وتقوية نظم حماية اجتماعية شاملة، بما في ذلك أوضاع الحماية الاجتماعية، تعزز العمل اللائق وتوسع نطاق التغطية لتشمل العمال في مختلف أنواع العمل الذي يؤدونه وفي المنشآت بمختلف أحجامها، وتكون مستدامة وقادرة على الصمود والتكيف في أوقات الأزمات دعماً لأولئك المعرضين لخطر المعاناة المتزايد، وتسهل بالتالي انتقال عادلاً إلى اقتصادات ومجتمعات أكثر استدامة وشمولاً.

١٨٩. وستتكرر 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 والرفيعة واقتصادات الرعاية؛ العاملون لحسابهم الخاص والعمال المنزليون والعاملون المؤقتون والعاملون بدوام جزئي؛ المهاجرون واللاجئون وأسرهم؛ النساء والشباب والأشخاص ذوو الإعاقة.

١٩٠. 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 المرتبطة بسياسات سوق العمل النشطة للتعويض عن فقدان الوظائف وسبل العيش بسبب سياسات الحد من تغير المناخ. وفي حين توفر تدابير الحماية الاجتماعية، مثل الحماية من البطالة، الأمن الضروري للدخل، تُسهم

١٨٦. تمنع الحماية الاجتماعية الفقر وعدم المساواة وتحد منهما، كما تسهم في بناء مجتمعات أكثر عدلاً وإنصافاً. وتعمل نظم الحماية الاجتماعية الشاملة والمستدامة 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. ووجود استراتيجية متوازنة تهدف إلى تحقيق النمو الاقتصادي والعمالة الكاملة والمنتجة والحماية الاجتماعية الشاملة أمر ضروري لضمان حصول الجميع على عمل لائق، وهو عامل أساسي ليس فقط في انتشار الأفراد من الفقر، بل أيضاً في منع الفقر والاستبعاد. 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.

١٨٧. 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 القيود المالية واستمرار السمة غير المنظمة، بفعل التحولات الديمغرافية بما في ذلك تشيخ السكان ومواطني العجز في العمل اللائق في صفوف النساء والشباب وأزمة المناخ المستمرة وأوجه التقدم التكنولوجي الجديدة الأخذ في تحويل عالم العمل.

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

١٩٤. 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 خلق فرص عمل 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 عن فرادى 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.

١٩٥. 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، بما في ذلك أرضيات الحماية الاجتماعية، وتستند إلى الحوار الاجتماعي وترتكز على أطر قانونية تسترشد بأحدث المعايير الدولية للضمان الاجتماعي، بما في ذلك الاتفاقية رقم ١٠٢ وتوصية أرضيات 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.

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

- تشجيع التصديق على الاتفاقية رقم ١٠٢ وتنفيذها بالإضافة إلى معايير الضمان الاجتماعي المحدثة الأخرى؛

السياسات النشطة لسوق العمل - مثل خدمات التوظيف والتدريب وتنمية المهارات وإعادة التأهيل، وغيرها من التدخلات في سوق العمل - في تعزيز قابلية العمال المتضررين للاستخدام، إلى جانب فوائد أخرى. وستشجع منظمة العمل الدولية أيضاً على اعتماد الحماية الاجتماعية القائمة على الحقوق في سياقات الأزمات، بهدف تعزيز النظم الوطنية كأساس للانتعاش المستدام.

١٩١. 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 سن الشيخوخة. وسيمنح دعم السياسات الأولية لتوسيع نطاق التغطية لتشمل من ليس لهم القدرة الكافية على دفع الاشتراكات للحصول على التأمين الاجتماعي، لا سيما العملات المعرضة 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.

١٩٢. 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 بالتآفق 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. كما ستعمل على تعزيز تطوير استراتيجيات تمويل مستدامة لنظم الحماية الاجتماعية، تستند إلى الحيز المالي السليم وتحليلات التكلفة وسبواصل 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.

١٩٣. 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 على المستوى العالمي والإقليمي والقطري. 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.

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.

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

٢٠٠. 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 الديمغرافية وتغير المناخ والرقمنة وغيرها من الاتجاهات الكبرى والأزمات الإنسانية. واستجابة لتشيخ 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 وضمان استدامة نظم الحماية الاجتماعية. وسوف تركز الجهود أيضاً على ربط سياسات الحماية الاجتماعية وتنفيذها بالسياسات الأخرى (بما في ذلك مجالات الصحة والرعاية الاجتماعية والعمالة وسياسات سوق العمل النشطة والمنشآت والضرورية) للمساهمة في إضفاء السمة المنظمة على العمالة والمنشآت وتسهيل الانتقال العادل.

٢٠١. 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 يتمشى مع التوصية رقم ٢٠٤، بما في ذلك من خلال المسرع العالمي؛

• تعزيز تغطية حماية الصحة الاجتماعية بما يتمشى 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

• 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، لدمج الحماية الاجتماعية على المستويين الدولي والوطني، بما يتمشى مع معايير العمل الدولية.

الخصيلة ٢-٧: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز نظم الحماية الاجتماعية وضمان التمويل المناسب والمستدام والإدارة السديدة الجيدة

١٩٧. يتطلب تحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة وجود نظم مصممة تصميمياً جيداً، تُدار بفعالية وتمول على نحو مستدام بما يتمشى 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 ائكوارية منتظمة وعمليات تقدير التكاليف وتحليلات هامش الميزانية 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، سيشمل هذا الدعم استحداث وتعزيز الأدوات الإحصائية وأدوات الرصد المستخدمة لتتبع التقدم المحرز نحو تحقيق أهداف الحماية الاجتماعية الوطنية والعالمية.

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

• وضع استراتيجيات تمويل متينة ومنصفة ومستدامة من أجل الحماية الاجتماعية بما يتمشى 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 ائكوارية المتماشية مع معايير العمل الدولية، ورقمنة نظم الحماية الاجتماعية وقابليتها للتشغيل البيئي.

١٩٩. 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

- 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.

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 سياسات سوق العمل النشطة والعمل اللائق والتعلم المتواصل وبرامج الارتقاء 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 سياق الأزمات كأساس لتحقيق الانتعاش وبناء السلام والتنمية المستدامة.

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

النتيجة ٨: الرقمنة من أجل العمل اللائق والعدالة الاجتماعية

الاستراتيجية

في مجال التكنولوجيا والعمل اللائق. ويشمل ذلك على سبيل المثال، الجزء الرابع من توصية سياسة العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩).

٢٠٦. 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 والعاملين في المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر في الاقتصاد غير المنظم.

٢٠٧. 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 لتقاسم المعارف والتعلم والتعاون مع الهيئات المكونة والشركاء الآخرين.

٢٠٨. وسوف تُعزز الشراكات 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

٢٠٣. يتأثر عالم العمل بموجة من التكنولوجيات الرقمية الجديدة، بما يشمل الذكاء الاصطناعي وإنترنت الأشياء والروبوتات وسلسلة السجلات وغير ذلك. 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.

٢٠٤. ويتطلب خلق فرص عمل لائق جديدة قادرة على استيعاب العمال النازحين وضع سياسات مناسبة، وُضعت في إطار الحوار الاجتماعي، 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.

٢٠٥. وسوف يسترشد العمل من أجل تحقيق هذه النتيجة بإعلان المؤمية وسوف يستنير بنتائج مناقشات الفريق العامل المعني بالتباعد الاجتماعي للعلامة خلال أعمال القسم رفيع المستوى للدورة ٣٥٠ (آذار/ 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

القطاعات والوظائف والمهارات وأنواع المنشآت، فضلاً عن تُهَج لمعالجة الفجوة الرقمية والآثار المختلفة على منشآت الأعمال والعمال، بما في ذلك من خلال الاستفادة من خبرة الهيئات المكونة الثلاثية ومرصد 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.

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

٢١٣. 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 التكنولوجيات الرقمية تحديات مثل مخاطر جديدة تتعلق بالسلامة والصحة المهنية 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، بما في ذلك المفاوضات الجماعية، هو الأداة الرئيسية لضمان الإدارة السديدة الشاملة والفعالة لأسواق العمل في الزمن الرقمي.

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

- رصد تأثير التكنولوجيات الرقمية واللوائح المعنية على حماية العمال وجودة 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 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 المفاوضات الجماعية بشأن اعتماد ونشر التكنولوجيات الرقمية في القطاعات وأماكن العمل بطريقة تتمحور حول الإنسان وتعزز العمل اللائق.
- ٢١٥. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

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.

٢٠٩. 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

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

٢١٠. يحمل التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي تحديات وفرصاً إلى سوق العمل، مما يؤدي إلى استحداث وظائف جديدة وتقادم 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 موازنة المهارات، في حين أن الفجوات في الوصول إلى الهياكل الأساسية وعدم كفاية المهارات الرقمية ونقص التمويل، تعني أن 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.

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

- إجراء عمليات التشخيص والتقييم، بما يشمل النمذجة، بشأن تأثير التكنولوجيات الرقمية 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 والشركاء الاجتماعيين وتهينة السبل لمشاركتهم الفعالة.
- ٢١٢. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:
- تعزيز البحوث وإعداد إرشادات سياسية بشأن تأثيرات سياسات واستراتيجيات الرقمنة والذكاء الاصطناعي على مختلف

٢١٧. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هياكلها 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 وبالعلة 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.

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

- تعزيز المعارف والشرارات بشأن الممارسات الجيدة والتهج 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.

- إجراء البحوث بشأن تأثيرات الرقمنة 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 وأطر أخرى ذات صلة.

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

٢١٦. 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.

◀ ثالثاً - نتيجة اتساق السياسات

النتيجة ٩: تعزيز اتساق السياسات وتوسيع نطاق العمل من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق

الاستراتيجية

٢٢٢. وسيتولى المسرع العالمي، وهو إحدى مبادرات الأمم المتحدة عالية التأثير الهادفة إلى تسريع وتيرة تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وإحدى التدخلات الرئيسية للتحالف، تعزيز التعاون واتساق السياسات من أجل استحداث فرص عمل لائقة وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية. وسيعزز النتائج ضمن النتائج السياسية الأخرى من خلال مساعدة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على وضع وتمويل سياسات وبرامج متكاملة وقائمة على الحقوق وتراعي قضايا الجنسين في مجال العمالة والحماية الاجتماعية. ومن خلال توسيع نطاق التعاون بين كيانات الأمم المتحدة والشركاء في التنمية والمؤسسات المالية، سيدعم المسرع العالمي الهيئات المكونة في البلدان الرائدة من أجل الاستفادة من فرص الالتزام السياسي رفيع المستوى واتباع نهج حكومي يشمل جميع المستويات بغية زيادة الموارد المحلية لسياسات وبرامج التوظيف والحماية الاجتماعية وتحفيز الاستثمارات ذات المكاسب الاجتماعية وتوليد مضاعفات اجتماعية واقتصادية قوية والالتزام بمبادئ العمل اللائق. وسيقوم الفريق التوجيهي التابع للمسرّع العالمي بدعم جهود التوعية المشتركة والحوار السياسي على المستويين العالمي والإقليمي وسيواصل مرفق الدعم التقني الذي تقوده منظمة العمل الدولية تقديم الخدمات الاستشارية وتعزيز فرص التمويل وتوفير القدرات للجان التوجيهية الوطنية والأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة من أجل تحقيق أهداف خرائط الطريق الوطنية من خلال الحوار الاجتماعي.

٢٢٣. والتصدي للتحديات المرتبطة بالتحويلات العالمية يتطلب أيضاً تعزيز التعاون على مستوى المكتب لدعم نهج متكاملة ومتسقة في تصميم وتنفيذ سياسات تتقاطع مع مختلف النتائج السياسية. وسوف يؤدي هذا النهج إلى اتخاذ إجراءات مطردة ومنسقة من أجل زيادة التأثير على المستوى القطري وتعزيز مكانة منظمة العمل الدولية على المستوى 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. وستواصل منظمة العمل الدولية حفز التنسيق وتعزيز العمل المتكامل على مستوى المكتب في هذه المجالات المواضيعية الأربعة وفيما بينها من خلال برامج العمل ذات الأولوية المنصوص عليها في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. 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.

٢١٩. إن ولاية منظمة العمل الدولية المتمثلة في تعزيز العدالة الاجتماعية والعمل اللائق، وهيكلها الثلاثي ونهجها وعملها في مجال المعايير، هي أمور تجعل المنظمة تنفرد 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 والتحويلات المتشابكة - من الانكماش الاقتصادي إلى تغير المناخ وأوجه التفوت الاجتماعي والتحويلات 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، استناداً إلى عقد اجتماعي متجدد.

٢٢٠. ويجب أن تؤدي هذه المكانة القيادية إلى تعاون أعمق وأكثر تأثيراً داخل منظومة الأمم المتحدة ومع المؤسسات المالية الدولية وغيرها من المنظمات العالمية والإقليمية والوطنية. ونتائج مؤتمر القمة المعني بالمستقبل ومؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية والمؤتمر الدولي الرابع لتمويل التنمية تفسح المجال لمعالجة الآثار الاجتماعية والاقتصادية والعمالية المباشرة للآزمات العالمية الأخيرة، مع دفع تغييرات تحويلية ضرورية لتحقيق التنمية المستدامة. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تواصل الدفاع عن هذه الأهداف في المنتدىات متعددة الأطراف ذات الصلة، مثل مجموعة السبعة ومجموعة العشرين ومجموعة بلدان البريكس^٩ ومؤتمر الأمم المتحدة لتغير المناخ، بهدف ترجمة الالتزامات الدولية إلى إجراءات فعالة تُنتج عملاً لائقاً وتعزز العدالة الاجتماعية.

٢٢١. وسيكون 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، سواء على المستويين العالمي والإقليمي أو على المستوى القطري. وسيمكّن شركاءه من اتخاذ إجراءات ملموسة تدعم الأولويات الوطنية وسيوسع نطاق تأثير هذه الإجراءات من خلال تنسيق التعاون متعدد الأطراف. وستستفيد منظمة العمل الدولية من مكانتها بوصفها جهة داعية لإنشاء التحالف ومستضيفة لأمانته لتؤدي دوراً رائداً في توجيه التطور المواضيعي للتحالف، بما يضمن تماشي جهوده مع قيم المنظمة وأولوياتها الاستراتيجية. 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 والعمالية في البرامج السياسية.

^٩ البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا.

محور تركيز منظمة العمل الدولية

في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

الحصيلة ٩-١: تحسين الاتساق في الدعم متعدد الأطراف من أجل وضع استجابات سياسية متكاملة وتمويلها بغية تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق

٢٢٤. يتطلب تحقيق رؤية إرساء عقد اجتماعي متجدد يجعل العدالة الاجتماعية أساس السلام الدائم والازدهار المشترك وتكافؤ الفرص نهجاً شاملاً ومنسقاً يشمل استجابات سياسية ومؤسسية أقوى على جميع المستويات. 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 التي جرى التعهد بها مؤخراً وتجهيز إطار لمرحلة ما بعد عام ٢٠٣٠ يسند الأولوية للعدالة الاجتماعية.

٢٢٥. وستستفيد منظمة العمل الدولية بشكل استراتيجي من موقعها ومشاركتها في المنتدى السياسية رفيعة المستوى لدعم هياكلها المكونة في مواجهة التحديات العالمية وتوسيع نطاق عملها وتضخيمه، مما يضمن انعكاس نهج المنظمة الذي يركز على الإنسان في جداول أعمال السياسات العالمية وتنفيذها بشكل فعال. وسيكون التحالف هو الأداة الرئيسية للعمل والدعوة وإدارة المعرفة وحشد الالتزامات السياسية والتعاون والاستثمارات من أجل العدالة الاجتماعية على جميع المستويات. وفي هذا الإطار، سيلعب المسرع العالمي دوراً رئيسياً في دفع التعاون والدعم لتطوير وتمويل استجابات السياسات المتكاملة لخلق فرص عمل لائق وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية.

٢٢٦. وستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- دعم جهود الهيئات المكونة على مختلف المستويات في تشكيل العقد الاجتماعي المتجدد من خلال تطوير المنتجات المعرفية ومبادرات بناء القدرات التي تساهم في تنفيذ النتائج المتعلقة بالعمل اللائق لمؤتمرات القمة التي نظمتها الأمم المتحدة وفي تطوير خطة ما بعد عام ٢٠٣٠؛
- تعزيز المشاركة مع مجموعة السبع ومجموعة العشرين ومجموعة بريكس ومؤسسات وشبكات التمويل الدولية والإقليمية، مثل شبكة التمويل المشترك والعمليات الحكومية الدولية الأخرى سعياً لتحقيق اتساق السياسات من أجل العدالة الاجتماعية والعمل اللائق وتوفير تقييمات الأثر المسبقة واللاحقة والمداخلات المعيارية والسياسية والتقنية رفيعة المستوى؛
- دعم هياكلها المكونة في جهودها الرامية إلى إدماج برنامج العمل اللائق في أطر الأمم المتحدة للتعاون واستراتيجيات التنمية الوطنية، من أجل المشاركة في تنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق والمشاركة في مبادرات محددة يقودها شركاء التحالف لتعزيز العدالة الاجتماعية والعمل اللائق؛
- مواصلة تطوير التحالف مع التركيز على تنفيذ التدخلات الرئيسية التي تستجيب لاحتياجات الهيئات المكونة وحشد الجهود الجماعية للعمل والدعوة ونشر المعارف بغية دعم النتائج السياسية لمنظمة العمل الدولية؛
- تشجيع فرص التعاون الجديدة مع شركاء التحالف وتعزيز الفرص القائمة لتحقيق نتائج ملموسة ومادية على أرض الواقع

تدعم الأولويات المواضيعية وتدمج الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي والإطار المعياري لمنظمة العمل الدولية؛

- الاستمرار في قيادة المسرع العالمي بهدف تسهيل تنفيذ سياسات وبرامج متكاملة ومتسقة ومراعية لقضايا الجنسين في مجال العمالة والمنشآت والحماية الاجتماعية وتنفيذ استثمارات في القطاعات عالية التأثير وأطر تمويل وطنية ملائمة ومستدامة وحشد الموارد المحلية؛

- تعزيز قدرة الهيئات المكونة على تنفيذ خرائط الطريق الوطنية وزيادة التمويل وتحقيق نتائج مستدامة تتماشى مع أهداف التنمية المستدامة، 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، استناداً إلى معايير العمل الدولية المعنية؛

- إعداد أدلة عن تأثير التحالف والمسرع العالمي وتوثيق أفضل الممارسات وإجراء البحوث ورصد التقدم المحرز في تحقيق النتائج المنشودة.

الحصيلة ٩-٢: تحسين الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم

٢٢٧. إنَّ 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 للجميع 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.

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

- تطوير قاعدة البيانات بشأن السمة غير المنظمة على المستوى القطري، بما في ذلك من خلال دعم تنفيذ معايير المؤتمر الدولي الحادي والعشرين لخبراء إحصاءات العمل بشأن الاقتصاد غير المنظم، لاستئثار 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؛

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 ومشاركة الشركاء الاجتماعيين على نحو نشط، استناداً إلى المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل الانتقال العادل، مع إيلاء الاهتمام للآثار الاقتصادية والاجتماعية واحتياجات المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالأغلة الصغر والعمال في أوضاع الاستضعاف أو الأزمات والعاملين 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 والمجالات التي تشملها برامج العمل ذات الأولوية وتوفير مدخلات لمبادرة العمل المناخي من أجل الوظائف والبرامج الأخرى التي تنفذها الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية والاستفادة منها التي تعزز الانتقال العادل؛

• 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 العشرين لوزراء المالية في منتدى مخاطر تغير المناخ وانتلافات الأمم المتحدة القائمة على قضايا محددة؛

• تعزيز حشد الموارد والشرائط، بما في ذلك مع بنوك التنمية متعددة الأطراف وصناديق المناخ، من أجل إدماج الانتقال العادل في تمويل المناخ والتنوع البيولوجي والمسائل الأخرى المتعلقة بالبيئة.

الخصيلة ٩-٤: تحسين الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى النهوض بنتائج العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد

٢٣١. 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. ستركز 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

• تنسيق، من خلال التعاون والعمل على مستوى المكتب، 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 الفعالة لتسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة من خلال إقامة البينات على أساس التجارب الناجحة؛

• تطوير الأساليب والأدوات ونماذج التدخل الابتكارية، بما في ذلك من خلال التكنولوجيات الرقمية والعلوم السلوكية، من أجل الحد من مواطن العجز في العمل اللائق وزيادة الإنتاجية في الاقتصاد غير المنظم ودعم الانتقال إلى السمة المنظمة؛

• تعزيز نهج متكاملة بشأن الانتقال إلى السمة المنظمة على المستوى القطري، بما في ذلك من خلال الأفرقة القطرية للأمم المتحدة وضمن النظام متعدد الأطراف عبر تبادل الخبرات بين البلدان والأقاليم ونماذج التدخل التعاوني التي تشمل، عند الاقتضاء، المجالات الأربعة التي تغطيها برامج العمل ذات الأولوية؛

• تطوير مبادرات سياسية مشتركة وإجراء البحوث بشأن الانتقال إلى السمة المنظمة مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى والمؤسسات الدولية بهدف تعزيز دور منظمة العمل الدولية في النقاشات السياسية وتقوية التعاون الإنمائي في هذا المجال.

الخصيلة ٩-٣: تحسين الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى تسهيل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع

٢٢٩. 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، بمشاركة نشطة من الشركاء الاجتماعيين ومن خلال الحوار الاجتماعي، 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 والزراعة والدائرية وإصلاح الأراضي والنظم الإيكولوجية وإدماج الانتقال العادل في المساهمات المحددة وطنياً بموجب اتفاق باريس وغير ذلك من الاستراتيجيات المناخية.

٢٣٠. 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

من أجل إشراك ودعم هيئاتها المكونة في تعزيز السلام والقدرة على الصمود ومبادئ العمل اللائق عبر الرابط بين العمل الإنساني والتنمية والسلام، واستكمال الاستجابة التي تقدمها الجهات الفاعلة الإنسانية من منظور متوسط وطويل الأجل. 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 الاستجابة للآزمات من أجل دعم حشد الموارد وإدارة المخاطر المتعلقة بالسمعة وزيادة الوعي في صفوف الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وشركائها.

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

- ضمان مشاركة الهيئات المكونة على نحو مكر 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 حماية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيز معايير العمل الدولية ضمن الرابط بين العمل الإنساني والتنمية والسلام من خلال اتباع نهج استراتيجية تتماشى مع التوصية رقم ٢٠٥؛
- تعميم مراعاة تأثير النزاعات وقضايا الجنسين وإدماج الإعاقة والتجارب 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 للآزمات 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؛
- تصميم وتنسيق تنفيذ أنشطة تنمية القدرات بغية معالجة الأزمات المترابطة، 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 سيعقدها المؤتمر في دورته ١١٤ (٢٠٢٦).

الأطراف والمؤسسات المالية الدولية والشركاء المعنيين الآخرين، بمن فيهم الشركاء ضمن الهيكل التجاري الدولي.

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

- تنفيذ مبادرات متكاملة على مستوى المكتب والمستوى 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، مع إيلاء اهتمام خاص لجميع الفئات الخمس للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعالجة 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 بغية النهوض بالتعاون متعدد الأطراف واتساق السياسات على المستويين العالمي والقطري 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.
- الخصيلة ٩-٥: 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**
٢٣٣. تحول النزاعات والكوارث والهشاشة دون تحقيق العمل اللائق والعدالة الاجتماعية. وتتكب منظمة العمل الدولية، بموجب التوصية رقم ٢٠٥، على تعزيز الاتساق وترسيخ الإدماج والاستفادة من الموارد الداخلية والخارجية في جميع مراحل الاستجابة للآزمات

رابعاً - النتائج التمكينية

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

الاستراتيجية

٢٣٥. ستستند منظمة العمل الدولية إلى الدروس المستخلصة من تنفيذ استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن المعارف والابتكار، التي وافق عليها مجلس الإدارة في دورته ٣٤٧ (أذار/ مارس ٢٠٢٣)، في مواصلة المكتب في تعزيز قدرته 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 نهجه في الشراكة من أجل التعاون الإنمائي 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 في مبادرات تنمية القدرات وفي تقديم المشورة في مجال السياسات، حسب مقتضى الحال.

٢٣٦. 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 (أذار/ مارس ٢٠٢٤)؛ وستتضمن 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 وصل التعاريف والمنهجيات والمبادئ التوجيهية الإحصائية بمشاركة الهيئات المكونة ومساعدة الدول الأعضاء على تحسين المعايير وتطبيقها من أجل جمع البيانات وتوليدها على نحو أفضل.

٢٣٧. وبغية تلبية الاحتياجات المعرفية لدى الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على نحو أكثر فاعلية وتعزيز تأثيرها على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية، ستواصل منظمة العمل الدولية إتاحة المعارف الحالية وإجراء بحوث شاملة ومراعية لقضايا الجنسين بشأن مسائل العمل اللانق 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.

٢٣٨. 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 بالتنوع والمثورة السياسية وتأثيرها العالمي على العمل اللانق والعدالة الاجتماعية. ويشمل ذلك تعزيز ولاية منظمة العمل الدولية وهيكلها الثلاثي ومعايير العمل الدولية والشراكات الإنمائية والنتائج التي حققتها الهيئات المكونة والشركاء.

٢٣٩. 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.

محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

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

٢٤٠. 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 تعتبر 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.

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.

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

٢٤٤. 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. وستستمر 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 إطلالة الشركاء في التنمية. بالإضافة إلى ذلك، سينصب تركيز قوي على التواصل الداخلي، حرصاً على أن يكون الموظفون على دراية بمهمة منظمة العمل الدولية وأن يشاركون 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".

٢٤٥. 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 إنترنت التابعة للمنظمة؛

٢٤٦. 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 والعمالة في المنصات الرقمية وهجرة اليد العاملة والعلاقات الصناعية والعنف والتحرش المرتبطين بالعمل؛
- إعداد استراتيجية ترمي إلى تعزيز إحصاءات العمل التي تحسن 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.

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

٢٤٧. سيواصل المكتب إجراء بحوث متطورة قائمة على البيانات، مستفيداً من خبرات الهيئات المكونة مع مراعاة احتياجاتها واستنتاجات مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الثلاثية. وستركز البحوث 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.

٢٤٨. 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

والمؤسسات المالية الدولية والمنصات والتحالفات متعددة أصحاب المصلحة، مع التركيز بشكل خاص على الجهات الفاعلة في التحالف والمسرّع العالمي 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

٢٤٨. 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.

٢٤٩. 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، مع الإدماج الرقمي كهدف شامل؛ 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.

• مجموعة من الإرشادات وبيانات الاتصالات ومختبرات بناء المهارات بشأن طرق الاتصال القائمة والجديدة، بما في ذلك الاستخدام المسؤول للذكاء الاصطناعي التوليدي لغرض الاتصالات مع الإشراف التحريري، 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: تعزيز الشراكات والتحالفات من أجل التعاون الإنمائي

٢٤٦. سيعمل المكتب على تعزيز الشراكات والتحالفات من أجل التعاون الإنمائي بهدف تعزيز قدرة الهيئات المكونة على تطوير مبادرات فعالة وكفوءة تتماشى مع نتائج سياسات منظمة العمل الدولية والأولويات الوطنية ومصممة بما يتناسب مع السياقات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية المحددة. وستيسر الاستراتيجية حشد الموارد التقنية والمالية وتعزيز مشاركة الهيئات المكونة في تصميم برامج ومشاريع التعاون الإنمائي التي تستجيب لاحتياجاتها وتنفيذها وتقييمها وبالتالي زيادة الملكية الوطنية. وسوف تستمر الجهود الرامية إلى توسيع نطاق البرامج الناجحة وتعزيز التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث. وسوف يظل من الأولويات تعزيز المساءلة والتخطيط والرصد وإعداد التقارير والشفافية فيما يتصل باستخدام الموارد والنتائج المحققة.

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

- الاستمرار في حشد الموارد التقنية والمعرفية والمالية، بما في ذلك الصناديق الاستثمارية المحلية، من أجل أولويات منظمة العمل الدولية من خلال التعاون الإنمائي ومراعاة تطور المساعدة الإنمائية الرسمية والحفاظ على استقلالية المكتب في متابعة أولوياته الاستراتيجية؛
- 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

النتيجة باء: تحسين الإدارة السديدة والإشراف

الاستراتيجية

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

- اعتماد المؤتمر نتائج وصكوك سياسية ومعارية 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 الجديد؛
- 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 اتخذته مجلس الإدارة لاستعراض طرائق المناقشات المتكررة من أجل تعزيز عملية تحديد الأولويات الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية بالاستئارة بالبيانات 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

٢٥٥. سيتواصل الدعم المقدم من المكتب إلى الهيئات الإدارية بهدف إضفاء المزيد من التحسينات على عملياتها وزيادة شموليتها وشفافيتها ونجاعته. 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 مطّردة وملموسة لتسريع دخول صك تعديل دستور المنظمة لعام ١٩٨٦ حيز النفاذ. وسيصب التركيز على تعزيز المشاركة الثلاثية والانخراط في عمليات صنع القرار ورسم السياسات بواسطة وسائل وأدوات إلكترونية والاستفادة من التكنولوجيات الجديدة.

٢٥٦. 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؛

٢٥٠. 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.

٢٥١. 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.

٢٥٢. 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 التفويض المشتركة وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. ومن خلال ذلك، ستستفيد منظمة العمل الدولية من الممارسات الجيدة في الريادة والإدارة السديدة والإشراف والتقييم. ويشكل 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

٢٥٣. 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 بالقدرة 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.

٢٥٨. وفي منظمة العمل الدولية، يتولى رعاية الخططين 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 مساءلتها أمام المستفيدين بما يتماشى مع الممارسات المتبعة في كيانات الأمم المتحدة الأخرى.

٢٥٩. 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 بالتوافق 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.

• 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 ومقدّمة في الوقت المناسب تركز على تحسين اليقين القانوني وسهولة استخدام القواعد الإجرائية للهيئات الإدارية.

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

٢٥٧. 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 تلميّنات مستقلة بشأن نجاعة وفعالية نظام المراقبة الداخلية وتستخدم نتائج عمليتي الإشراف والتقييم من أجل التحسين التنظيمي والتعلم.

النتيجة جيم: إدارة فعالة وناجعة وموجهة نحو النتائج ومتّسمة بالشفافية

الاستراتيجية

٢٦١. وتطبق 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 ومشاورتها 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 متماسكة 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

٢٦٠. 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، سيبذل 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.

- 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.

الحصيلة جيم ٢: تحسين السياسات والآليات والنهج من أجل تسهيل إدارة متكاملة للموارد بغية تحقيق النتائج

- ٢٦٦. ستواصل منظمة العمل الدولية وضع وتحسين السياسات والإجراءات والنظم الداخلية لدعم التخطيط والبرمجة والإدارة الاستراتيجية. ويشمل ذلك تعزيز الميزنة 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.
- ٢٦٧. 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.
- ٢٦٨. 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 الميزنة 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؛

تنمية قدرات الموظفين وتعلمهم المستمر، بالاستناد إلى السلوك القائم على عقلية النمو التي ما فتى المكتب يعززها على مدى السنوات الأخيرة.

٢٦٢. 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

٢٦٣. 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.

٢٦٤. وسيواصل المكتب تحويل مكان العمل من خلال توفير مساحات مكتبية آمنة ومستدامة تتيح العمل الابتكاري والتعاوني. ومن خلال الاستفادة من الفرص التي يتيحها العمل عن بُعد، اتخذت تدابير لمراجعة سياسات إدارة المساحة وتحقيق وفورات في المساحة وتقليل البصمة الإجمالية لمكاتب منظمة العمل الدولية. 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.

٢٦٥. 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؛

الحراك المنقحة والدعم المتزايد لمهام التطوير المهني وتبادل الوظائف عناصر إضافية تسهم في تكوين قوى عاملة تفاعلية ومتنقلة ومناسبة للغرض.

٢٧١. 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؛
- تنفيذ التدابير الرامية إلى تعزيز التزام ومساءلة الإدارة والموظفين في مجال منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لهما؛
- تنفيذ وتقييم نتائج خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن الصحة العقلية والرفاه في العمل للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٦ والمبادرات الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين وإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة، بهدف تحسين الأنشطة المستقبلية في هذه المجالات؛
- استراتيجيات موجهة نحو المستقبل في تنمية قدرات الموظفين وتعلمهم المستمر لمعالجة أي فجوات في المهارات ذات الأولوية وتزويد الموظفين بالمهارات المطلوبة بما يشمل مهارات "عوامل التغيير الخمسة" (الخبرة في مجال البيانات والقدرة على الابتكار والرقمنة والاستشراف الاستراتيجي والعلوم السلوكية)؛
- رؤية وإرشادات استراتيجية مقدمة للمديرين، مدعومة بأنشطة تخطيط القوى العاملة وتحليلات البيانات والمقاييس التي يولدها الذكاء الاصطناعي لبناء قدرات قيادية تمكن المنظمة من الوفاء بولايتها وأولوياتها، خاصة في المكاتب الميدانية؛
- الاستمرار في إجراء التحسينات على سياسات وعمليات التوظيف وإدارة الأداء لزيادة النجاعة والفعالية في قيادة قوى عاملة تفاعلية ومتنقلة ومناسبة للغرض.

• 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.

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

٢٦٩. 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 مع الاهتمام المستمر بتوقع الفجوات في المهارات والاحتياجات من المهارات وتحديد الفرص لإعادة توزيع الموارد في المقر، بمن في ذلك الموظفين لدعم القدرات التحليلية والتقنية في الخطوط الأمامية في المكاتب الميدانية. وسيجري تحسين دعم القرارات المستنيرة في مجال الموارد البشرية من خلال الاستشرافات 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 التغير. 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.

٢٧٠. 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. وبشكل تنفيذ سياسة

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

◀ الملحق الأول

سجل المخاطر الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

حدث محفوف بالمخاطر	تبعات محتملة	تعليق	استجابة يقترحها المكتب
١. لا يتوصل مجلس الإدارة أو مؤتمر العمل الدولي إلى اتفاق بشأن مسألة رئيسية.	تعليق أنشطة منظمة العمل الدولية وعدم فعالية عمل الهيئات الإدارية في منظمة العمل الدولية. يفقد الشركاء المؤثرون الثقة في النموذج التشغيلي لمنظمة العمل الدولية، مما يؤثر على مستويات الدعم السياسي والمالي.	توفر القاعدة العريضة للهيكلية الإدارية لمنظمة العمل الدولية قوة فريدة للمنظمة، ولكنها تتطلب توافقاً في الآراء للعمل بفعالية. وهذا الإجماع ضعيف أمام الضغوط الممارسة على النظام متعدد الأطراف، الناجمة عن مراكز قوة معقدة ومتعددة الأقطاب ومتعددة المفاهيم. كما أنّ النزعة الحمائية والقومية والقلق بشأن الآثار غير المتكافئة للعولمة تشجع البلدان على البحث عن حلول ثنائية وليست متعددة الأطراف.	ستواصل منظمة العمل الدولية التواصل مع الهيئات المكونة وإجراء الحوارات المنتظمة والشفافة معها بشأن المسائل الناشئة. وستتخذ إجراءات وقائية لتحديد و/أو كبح و/أو نزع فتيل الخلافات المؤسسية المحتملة والاستعانة بوظائفها المعيارية ودراسات الحالة والبيانات التجريبية لنزع الطابع السياسي عن القضايا إلى أقصى حد ممكن.
٢. الهيئات المكونة والجهات المانحة تُعدّل التزامها إزاء العدالة الاجتماعية والعمل اللائق.	تراجع التقدم المحرز في النهوض بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق أو انخفاض مستوى التبرعات من خارج الميزانية وتراجع معدل تحقيق المخرجات والنتائج المتفق عليها. وتسحب الدول الأعضاء أو الجهات الشريكة الخارجية الفاعلة دعمها لمنظمة العمل الدولية.	يتطلب تقديم تحسينات مستدامة للعمل اللائق على المستوى القطري جهوداً متضافرة ورأس مال سياسياً ومالياً على مدى سنوات وبيئة تمكينية تدعم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحرية النقابية. ومع ذلك، فإن التهديدات الروتينية لمثل هذا الالتزام المستمر (على سبيل المثال دوران الوزراء والمسؤولين الآخرين) تتفاقم بسبب أولويات السياسة الجديدة التي أوجدتها التوترات الجيوسياسية والتضخم وارتفاع الديونية والمخاوف من الركود والتوترات الاجتماعية وعدم المساواة وزيادة التعرض للخدمات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والصحية والتكنولوجية.	إنّ البرنامج والميزانية والبرمجة على الصعيد القطري مصممة لمراعاة هذه الضغوط والتكيف معها. ومع ذلك، فإنّ منظمة العمل الدولية ستترصد التطورات وتتخذ الإجراءات المناسبة، من خلال: "١" استخدام أدواتها وشبكاتها الإحصائية والمعنية برصد السياسات لتتنبه الحكومات والشركاء الاجتماعيين إلى الظروف المتغيرة؛ "٢" العمل بسرعة لتوجيه البرنامج وفقاً للاحتياجات بغية تلبية المتطلبات الجديدة وإثبات أنّ الموارد تستخدم بفعالية من خلال النتائج والآثار المحققة؛ "٣" نشر البحوث وتنفيذ أنشطة التوعية من أجل إثبات جدوى الاستثمارات المضطلع بها في دعم العمل اللائق والعائد الاجتماعي والاقتصادي منها؛ "٤" بناء شراكات استراتيجية جديدة وتعزيز الشراكات القائمة، لا سيما من خلال منتديات السياسة الدولية والوطنية؛ "٥" استخدام أموال التعاون الإنمائي مع تقنيات إدارة المشاريع القابلة للتطوير لتكييف استراتيجيات تنفيذ المشاريع لتعكس الأولويات المتغيرة.
		وفي الوقت نفسه، يوفر مؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية في عام ٢٠٢٥ ووثاقه الختامية فرصاً أكبر لمنظمة العمل الدولية للنهوض بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق.	ستبذل منظمة العمل الدولية قصارى جهدها لتنفيذ إجراءات المتابعة المنصوص عليها في الوثائق الختامية لمؤتمر القمة العالمي الثاني للتنمية الاجتماعية من خلال التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية والمسّرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل، لتحقيق اتساق السياسات والشراكات مع ضمان إعطاء الأولوية للعدالة الاجتماعية والعمل اللائق في صنع السياسات الوطنية والعالمية.

حدث محفوف بالمخاطر	تبعات محتملة	تطبيق	استجابة يقترحها المكتب
٣. زيادة الطلب على دعم منظمة العمل الدولية بما يتجاوز الموارد المتاحة.	عدم رضا أصحاب المصلحة عن دعم منظمة العمل الدولية بضر بمصداقيتها وتأثيرها وقدرتها على بناء تحالفات استراتيجية وقدرتها على الوصول إلى الأموال.	تواجه منظمة العمل الدولية، شأنها شأن العديد من الوكالات المتخصصة، دعوات لتوسيع نطاق عملها استجابة للأولويات المتغيرة، ولكن دون تقليل أولويات عملها في المجالات الأخرى. ويشكل هذا تحدياً على وجه الخصوص في الميدان حيث تترك نماذج تمويل الميزانية العادية وممارسات ميزانية التعاون الإنمائي للمكاتب الخارجية قدرة محدودة على مواجهة التحديات الجديدة.	ستعمل منظمة العمل الدولية على تعزيز سياستها وممارستها بشأن الإدارة القائمة على النتائج من خلال تحسين مواءمة استخدام موارد التعاون الإنمائي من خارج الميزانية مع الأولويات المحددة في البرنامج والميزانية. وستواصل إعادة توزيع المزيد من موارد الميزانية العادية وموارد التعاون الإنمائي من خارج الميزانية من المقر إلى الميدان، وستعزز نموذجها الخاص بالتنفيذ لمنح المكاتب الخارجية قدر أكبر من المرونة والسرعة من أجل الاستخدام المتكامل للموارد مع تعزيز المساءلة.
٤. معلومات وبيانات إدارة منظمة العمل الدولية بشأن عملياتها وبشأن تحقيق النتائج المؤثرة والدائمة والمستدامة، غير كافية أو غير مقنعة.	تستند القرارات إلى افتراضات خاطئة، مما يفضي إلى الاستخدام غير الفعال للأموال أو الإخفاق في تحقيق المخرجات والنتائج المتفق عليها في البرنامج والميزانية أو في المشاريع الممولة من خارج الميزانية، مما يؤثر على ثقة جهات المصلحة وتدفقات الأموال في الميزانية العادية والأموال من خارج الميزانية.	يوفر إعلان مئوية منظمة العمل الدولية والخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩ والاستراتيجية القادمة بشأن الشراكات والتعاون الإنمائي للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩ توجهات استراتيجية في هذا الصدد. وقدمت منظمة العمل الدولية إطاراً مبتكراً للنتائج في عام ٢٠١٩ مع مؤشرات النتائج على مستوى التأثير والنواتج والمخرجات. وقد جرى تطوير ذلك بشكل أكبر استجابة لكوفيد-١٩ والدروس المستفادة من عمليات التقييم، لا سيما فيما يتعلق بعمليات الإدارة القائمة على النتائج مع تخصيص المتكامل للموارد على المستوى القطري.	ستبحث منظمة العمل الدولية عن فرص لتعزيز نهجها المتعلق بالإدارة القائمة على النتائج والشفافية والمساءلة، مما يؤدي إلى تحسين البرمجة والرصد والاستخدام المتكامل لجميع الموارد. ووضعت منظمة العمل الدولية أربعة برامج عمل ذات أولوية كنقاط دخول لضمان اتساق السياسات والتنسيق والتأزر والعمل الجماعي.
٥. المشاريع أو البرامج تعاني من أعمال احتيال وفساد كبيرة.	ينعكس فقدان الثقة في إدارة منظمة العمل الدولية على مشاركة الشركاء الاستراتيجيين وتدفقات موارد الميزانية العادية والموارد من خارج الميزانية.	أنجزت منظمة العمل الدولية تقييماً لمخاطر الاحتيال على مستوى المنظمة في عام ٢٠٢٤، أشار إلى فرص تعزيز ضوابط مكافحة الاحتيال والتوعية في هذا المجال. وقد بدأ تعميم التحسينات المترتبة على ذلك خلال عام ٢٠٢٤.	ستواصل منظمة العمل الدولية رصد تعرضها للاحتيال والفساد وستتخذ الإجراءات اللازمة، لا سيما فيما يتعلق بالعمليات التي تجري في المناطق الجغرافية وفي المجالات الوظيفية الحساسة بشكل خاص (من قبيل اتفاقيات التنفيذ والمشتريات).
٦. يتعرض موظفو منظمة العمل الدولية أو المستفيدون من مساعدة منظمة العمل الدولية للاستغلال الجنسي أو الاعتداء الجنسي على يد موظفي منظمة العمل الدولية أو أطراف ثالثة متعاقدة مع منظمة العمل الدولية.	أضرار جسدية ونفسية جسيمة وأضرار اجتماعية وتمت بالسمعة تنكيدتها الضحايا. تقويض الثقة في منظمة العمل الدولية بشكل حاد، مما يؤدي إلى الإحجام عن إقامة شراكة مع منظمة العمل الدولية، من الناحية المالية أو البرمجية.	يشكل الاستغلال والاعتداء الجنسيان مصدر قلق شديد داخل منظومة الأمم المتحدة. وعلى الرغم من أن عدد الادعاءات في منظمة العمل الدولية منخفض للغاية، فإن سجلات المخاطر على مستوى المكاتب القطرية تظهر وعياً متزايداً بمواطن الاستضعاف المحتملة في هذا المجال. ولمواجهة هذا التحدي، أنشأت المنظمة فريق عمل مشترك بين الإدارات ووظيفة مخصصة لمنع ومكافحة الاستغلال والاعتداء الجنسيين برفع شأغلها تقاريره مباشرة إلى المدير العام. ويتولى المسؤول عن الاستغلال والاعتداء الجنسيين وفريق العمل توجيه جهود منظمة العمل الدولية في تعزيز وتعميم تدابير الوقاية والاستجابة المعنية على مستوى مكاتب منظمة العمل الدولية ومشاريعها وأنشطتها.	ستنشئ منظمة العمل الدولية منصب مسؤول الوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين. وخلال الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، سيواصل المكتب التركيز على رفع مستوى الوعي وتعزيز ثقافة عدم السكوت عن الخطأ وتحسين آليات الإبلاغ والعناية الواجبة وتنسيق أنشطة الوقاية عبر جميع مكاتب منظمة العمل الدولية، بما في ذلك من خلال تحديد وتطوير وتقديم تدابير إضافية لتعزيز الوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين ومكافحتهم.

حدث محفوف بالمخاطر	تبعات محتملة	تعليق	استجابة يقترحها المكتب
٧. الهجمات السيبرانية على نُظم منظمة العمل الدولية تعطل العمليات أو تشوّه/ تكشف المعلومات السرية.	التأخير في تنفيذ النتائج المتفق عليها؛ خسائر مالية؛ إلحاق الضرر بالأفراد؛ إلحاق الضرر بسمعة منظمة العمل الدولية.	وجد الاستعراض أنّ إطار الأمن السيبراني لمنظمة العمل الدولية (الوثيقة GB.346/PFA/3) أقوى من إطار منظمات الأمم المتحدة الأخرى. ومع ذلك، تتزايد الهجمات السيبرانية من حيث تواترها وتأثيراتها التشغيلية.	تقوم منظمة العمل الدولية باستعراض مستمر للتهديدات الناشئة وتحّد من مواطن الضعف المحتملة وتتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة. وخلال فترة السنتين، ستقوم منظمة العمل الدولية بتحديث برامج الفدية وبرتوكولات الاستجابة ذات الصلة لتضمن أفضل الممارسات الحالية.
٨. حوادث القوة القاهرة (مثل الكوارث الطبيعية أو الناجمة عن فعل الإنسان) تتسبب في إصابات في صفوف الموظفين أو تلحق أضراراً بمباني وأصول منظمة العمل الدولية.	تعطيل العمليات؛ خسائر مالية؛ فقدان الروح المعنوية والالتزام من جانب الموظفين.	إنّ عمليات منظمة العمل الدولية معرضة باستمرار للنزاعات المسلحة والاجتماعية السياسية والظواهر الجوية المتطرفة، التي تتزايد في عددها وشدتها، فضلاً عن احتمال تفشي جائحة جديدة. ومع توسع منظمة العمل الدولية في وجودها في الدول الهشة، من المرجح أن تزداد هذه القابلية للتضرر.	توفر هيكلية إدارة الأزمات وبرتوكولات استمرارية الأعمال التابعة لمنظمة العمل الدولية، آليات الاستعداد والاستجابة للحوادث الكبيرة. وسيتم تعزيزها وتحديثها بشكل أكبر خلال الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ فيما يجري إدراج الهيكلية التي تضمن استمرارية الأعمال في النهج الأكثر شمولاً لإدارة الحوادث والأزمات، الذي وضعه نظام إدارة قدرة المنظمة على الصمود.

◀ الملحق الثاني

إطار النتائج للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

١. يعرض هذا الملحق إطار نتائج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧. وهو يحتوي على النتائج المتوقعة فيما يتعلق بالتأثير المنشود على المدى الطويل والنتائج السياسية الثماني ونتيجة اتساق السياسات والعوامل التمكينية الثلاثة، جنباً إلى جنب مع الحصائل المقابلة، بالإضافة إلى المؤشرات على المستويات الثلاثة.

٢. ويتضمن الإطار أربعة مؤشرات تأثير، مستمدة جميعها من إطار المؤشرات العالمي لأهداف التنمية المستدامة وأهداف برنامج عام ٢٠٣٠، والتي تتبع التغييرات الأطول أجلاً فيما يتعلق ببرنامج العمل اللائق. ومصادر المعلومات والمنهجية المستخدمة لهذه المؤشرات تقع تحت مسؤولية منظمة العمل الدولية. ويتم تحديث البيانات بانتظام في قاعدة بيانات إحصاءات منظمة العمل الدولية، مما يسهل الرصد والإبلاغ. ويتم تحديد خط الأساس لهذه المؤشرات على أساس الإحصاءات المعنية المتاحة ويتم تقديم الهدف كبيان طموح يتوافق مع غاية هدف التنمية المستدامة.

٣. ويقدم الإطار أيضاً ١٨ مؤشراً للنتائج السياسية الثماني ونتيجة اتساق السياسات، منها ١٣ مرتبطة بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة، لقياس تأثير السياسات والمؤسسات المحسنة على أسواق العمل وحياة الناس. وثلاثة من هذه المؤشرات جديدة مقارنة بإطار النتائج للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥:

- بالنسبة للنتيجة السياسية ٢ بشأن وجود هيئات مكونة ثلاثية قوية وتمثيلية ومؤثرة وحوار اجتماعي فعال وإدارة سديدة لأسواق العمل، فإن المؤشرات المقترحة هي عدد الدول الأعضاء التي أحرزت تقدماً في مجال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (تقدم مقاس بالدول التي سجلت تحسناً في النتيجة المحسوبة بالنسبة للمؤشر ٨-٨-٢ من أهداف التنمية المستدامة) ونسبة السكان الذين يعتقدون أن صنع القرار شامل ومستجيب (المؤشر ١٦-٧-٢ من أهداف التنمية المستدامة)^{١١}

- بالنسبة للنتيجة السياسية ٨ بشأن الرقمنة من أجل العمل اللائق والعدالة الاجتماعية، فإن المؤشر المقترح هو نسبة الشباب والبالغين الذين يتمتعون بمهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (المؤشر ٤-٤-١ من أهداف التنمية المستدامة).

٤. وبالإضافة إلى ذلك، يضم الإطار ٩١ مؤشراً للنتائج، منها ٥٢ تقيس التأثيرات الفورية لدعم منظمة العمل الدولية للهيئات المكونة في المجالات المواضيعية (النتائج السياسية) و ١١ تقيس التأثيرات الفورية للعمل على تحسين اتساق السياسات والتنسيق الداخلي في مجالات العمل الرئيسية المتقاطعة وفي صميم النظام متعدد

الأطراف (نتيجة اتساق السياسات) و ٢٨ تقيس التحسينات والتقدم المحرز فيما يتعلق بالمعارف والتواصل والشرائط؛ الإدارة السديدة والإشراف؛ إدارة منظمة العمل الدولية (النتائج التمكينية). ولكل مؤشر من مؤشرات الحصائل، يشمل الإطار خط الأساس^{١٢} والهدف، ويتوافق الأخير مع النتيجة المتوقعة الواجب تحقيقها بحلول نهاية عام ٢٠٢٧.

٥. وبالمقارنة مع إطار النتائج للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، هناك خمسة مؤشرات جديدة ضمن النتيجة السياسية ٨ وسبعة مؤشرات جديدة ضمن النتيجة المعنية باتساق السياسات. بالإضافة إلى ذلك، تمت مراجعة أو دمج ١٦ مؤشراً من مؤشرات النتائج لتكييفها مع التغييرات في الاستراتيجية وزيادة وضوح النتائج المراد قياسها.

٦. وفي الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، سينفذ المكتب نظاماً مبتكراً لرصد البيانات والإبلاغ عنها بشأن المستفيدين المباشرين وغير المباشرين من مبادرات منظمة العمل الدولية، في إطار جميع النتائج السياسية. ويستند هذا النظام إلى الممارسات الجيدة للكيانات الأخرى التابعة للأمم المتحدة وإلى الدروس المستفادة من تطبيق مؤشرين يقيسان عدد المستفيدين المباشرين من مبادرات تنمية المهارات والرعاية، على التوالي، والتي جرى تقديمها في إطار النتائج للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. ويستجيب هذا الابتكار للاستنتاجات والتوصيات المنبثقة عن عمليات التقييم، بما في ذلك تقييم منظمة العمل الدولية، الذي اضطلعت به شبكة تقييم أداء المنظمات متعددة الأطراف في عام ٢٠٢١، وسيستكمل المعلومات المتعلقة بالنتائج السياسية والمؤسسية التي تقيسها معظم مؤشرات النتائج، وسيعزز نوعية ووضوح النتائج التي تنشرها منظمة العمل الدولية في التقارير التي تعدها بالاشتراك مع الأمم المتحدة حول النتائج المحققة على المستويين القطري والعالمي.

٧. وفي آذار/ مارس ٢٠٢٦، سينشر المكتب إطاراً محدثاً للنتائج والقياس للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧، والذي سيوفر الأساس لرصد النتائج المحققة خلال فترة السنتين والإبلاغ عنها. وستتضمن هذه الوثيقة ما يلي:

- تحديث خط الأساس والأهداف المقابلة لمؤشرات الحصائل على أساس النتائج المحققة في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ وعلى أساس التقديرات المحدثة للموارد من خارج الميزانية التي من المتوقع أن تكون متاحة للتنفيذ في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧؛
- ملاحظات منهجية مفصلة بشأن مؤشرات الحصائل بالنسبة للنتائج السياسية ونتيجة اتساق السياسات، مع معايير نوعية تحدد النتائج المتوقعة التي يتعين تحقيقها بدعم من منظمة العمل الدولية.

^{١١} يقترح استخدام مؤشرات النتائج هذه كإجراء انتقالي في انتظار نتائج العمل الذي سيقوم به المكتب، بناءً على طلب المؤتمر الدولي الحادي والعشرين لخبراء إحصاءات العمل في عام ٢٠٢٣، فيما يتعلق بإمكانية اعتماد معيار إحصائي دولي بشأن بيانات العلاقات الصناعية لينظر فيه المؤتمر الدولي الثاني والعشرون لخبراء إحصاءات العمل في عام ٢٠٢٨.

^{١٢} يتوافق خط الأساس مع النتيجة المقرر تحقيقها بحلول نهاية عام ٢٠٢٥ لكل مؤشر (مقصد)، على النحو الوارد في منظمة العمل الدولية.

◀ الجدول ثانياً - ١: الأثر طويل الأجل

عقد اجتماعي متجدد يضمن مستقبل عمل عادل وشامل وآمن تترافق معه العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والعمل اللائق للجميع			
المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	المقصد
نسبة السكان العاملين دون خط الفقر الدولي حسب الجنس والسن والموقع الجغرافي (حضري/ ريفي) (معدل فقر العاملين، مكون فرعي للمؤشر ١-١ من أهداف التنمية المستدامة).	إحصاءات منظمة العمل الدولية	٦,٩ في المائة (٢٠١٩) ٧,٥ في المائة (٢٠٢١) ٦,٩ في المائة (٢٠٢٤)	القضاء على الفقر المدقع للناس أجمعين أينما كانوا (المقصد ١-١ من أهداف التنمية المستدامة).
النمو السنوي في معدل العائدات الشهرية الحقيقية للعاملين (مرتبط بالمؤشر ٨-٥-١ من أهداف التنمية المستدامة).	إحصاءات منظمة العمل الدولية	١,٩ في المائة (٢٠١٩) ١,٨ في المائة (٢٠٢١) ٢,٧ في المائة (٢٠٢٤)	تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية (المقصد ٨-٥ من أهداف التنمية المستدامة).
معدل البطالة حسب الجنس والسن والأشخاص ذوي الإعاقة (المؤشر ٨-٥-٢ من أهداف التنمية المستدامة).	إحصاءات منظمة العمل الدولية	٥,٦ في المائة (٢٠١٩) ٦,١ في المائة (٢٠٢١) ٥,٠ في المائة (٢٠٢٤)	اعتماد سياسات، ولا سيما السياسات المالية وسياسات الأجور والحماية الاجتماعية، وتحقيق قدر أكبر من المساواة تدريجياً (المقصد ١٠-٤ من أهداف التنمية المستدامة).
حصة العمل من الناتج المحلي الإجمالي (المؤشر ١٠-٤-١ من أهداف التنمية المستدامة).	إحصاءات منظمة العمل الدولية	٥٢,٩ في المائة (٢٠١٩) ٥٢,٨ في المائة (٢٠٢١) ٥٢,٣ في المائة (٢٠٢٤)	اعتماد سياسات، ولا سيما السياسات المالية وسياسات الأجور والحماية الاجتماعية، وتحقيق قدر أكبر من المساواة تدريجياً (المقصد ١٠-٤ من أهداف التنمية المستدامة).

◀ الجدول ثانياً - ٢: نتائج سياسية ونتيجة بشأن اتساق السياسات

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	المقصد
النتيجة السياسية ١: إجراءات معيارية محكمة ومحدثة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية			
مستوى الامتثال الوطني لحقوق العمل (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية) استناداً إلى المصادر النصية لمنظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية حسب الجنس ووضع المهاجر (المؤشر ٨-٢-٢ من أهداف التنمية المستدامة).	إحصاءات منظمة العمل الدولية.	النتيجة الإجمالية العالمية هي ٤,٨ على مقياس من صفر إلى ١٠ (باعتبار الصفر هو الأفضل و ١٠ هو الأسوأ) لعام ٢٠٢٢ و ٤,٥ لعام ٢٠٢١.	حماية حقوق العمل وتعزيز بيئات عمل سليمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة (المقصد ٨-٨ من أهداف التنمية المستدامة).
نسبة وعدد الأطفال الذين يتراوح عمرهم بين ٥-١٧ عاماً، الضالعين في عمل الأطفال، حسب الجنس والسن (المؤشر ٨-٧-١ من أهداف التنمية المستدامة).	التقديرات العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن عمل الأطفال.	٩,٦ في المائة، بما يعادل ١٦٠ مليون طفل، ٦٣ مليون منهم من الفتيات (٢٠٢٠).	اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على العمل الجبري وإنهاء الرق المعاصر والاتجار بالبشر وضمان حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها، بما في ذلك تعيبتهم واستخدامهم كجنود أطفال، وإنهاء عمل الأطفال في كافة أشكاله (المقصد ٨-٧ من أهداف التنمية المستدامة).
معدل العمل الجبري.	التقديرات العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري.	٣,٥ لكل ١٠٠٠ نسمة، بما يعادل ٢٧,٦ مليون شخص، ١١,٨ مليون منهم من النساء والفتيات (٢٠٢١).	

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

١-١-١: عدد التصديقات على: (أ) الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة/ البروتوكولات؛ (ب) الاتفاقيات التقنية المحدثة.	نظام معلومات منظمة العمل الدولية بشأن معايير العمل الدولية (NORMLEX) (أ) ٢٠٧٨ (كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣) (ب) ٢٣٨٩ (كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٣).	(أ) ٤٠ تصديقاً إضافياً (١٢ في أفريقيا و ٤ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ١٤ في آسيا والمحيط الهادئ و ٨ في أوروبا وآسيا الوسطى). (ب) ٧٠ تصديقاً إضافياً (١٩ في أفريقيا و ١٢ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ١٩ في آسيا والمحيط الهادئ و ١٧ في أوروبا وآسيا الوسطى).
--	---	--

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	المقصد
----------	------------	-----------	--------

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

١-٢-١: عدد حالات التقدم المحرز في تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها والتي تشير إليها برضا هيئات الإشراف.	تقارير صادرة عن هيئات الإشراف مجمعة في قاعدة بيانات NORMLEX	٥٠ حالة تقدم.	٥٠ حالة تقدم.
٢-٢-١: عدد أطر الأمم المتحدة الجديدة للتعاون، التي تتضمن تدابير لمعالجة القضايا التي تثيرها هيئات الإشراف.	الوثائق ذات الصلة بإطار الأمم المتحدة للتعاون؛ مكتب تنسيق الأنشطة الإنمائية التابع للأمم المتحدة.	١١ إطاراً للتعاون في الأمم المتحدة (٢٠٢٢-٢٠٢٣).	١٤ إطاراً للتعاون في الأمم المتحدة (٤) في أفريقيا و ٣ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٤ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى).

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

١-٣-١: النسبة المئوية من التقارير عن تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها والمطلوبة بحلول الأول من أيلول/سبتمبر والمستلمة في الوقت المناسب، بما فيها الردود على تعليقات هيئات الإشراف.	قاعدة بيانات NORMLEX	٤٠ في المائة.	٤٠ في المائة في عام ٢٠٢٦ و ٤٠ في المائة في عام ٢٠٢٧.
٢-٣-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بآليات ثلاثية تمكن الهيئات المكونة من المشاركة بفعالية في تنفيذ معايير العمل الدولية على المستوى الوطني، بما في ذلك تقديم التقارير إلى هيئات الإشراف.	وثائق وطنية رسمية وتقارير هيئات الإشراف.	١٤ دولة عضواً (٥ في أفريقيا و ٣ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ٤ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى).	٢٤ دولة عضواً (٨ في أفريقيا و ٥ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ٧ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى).

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

١-٤-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات وبرامج جديدة أو محسنة، تعالج الطبيعة المتعاضدة بين اثنين أو أكثر من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٢٠ دولة عضواً (٥ في أفريقيا و ٨ في الأمريكتين و ٦ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى).	١٨ دولة عضواً (٤ في أفريقيا و ٣ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ٤ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى).
٢-٤-١: عدد البلدان التي اتخذت إجراءات بشأن عمل الأطفال أو العمل الجبري أو الاتجار بالأشخاص.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	١٧ دولة عضواً (٧ في أفريقيا و ٤ في الأمريكتين و ٥ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى).	٣٤ دولة عضواً (١٠ في أفريقيا و ١١ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ١٠ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى).

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

١-٥-١: عدد الدول الأعضاء التي نهضت بنهج قطاعي للعمل اللائق من خلال تطبيق المعايير القطاعية لمنظمة العمل الدولية ومدونات الممارسات القطاعية والمبادئ التوجيهية والأدوات.	وثائق وتقارير وطنية، بما فيها تلك الصادرة عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وتقارير صادرة عن هيئات الإشراف.	١٣ دولة عضواً (٤ في أفريقيا و ٣ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ٥ في آسيا والمحيط الهادئ).	١١ دولة عضواً (٤ في أفريقيا و ٢ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى).
---	--	---	---

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

عدد الدول الأعضاء التي أحرزت تقدماً في مجال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (مقاس بالبلدان التي سجلت تحسناً في النتيجة المحسوبة بالنسبة للمؤشر ٨-٨-٢ من أهداف التنمية المستدامة).	إحصاءات منظمة العمل الدولية. من المقرر تحديده لاحقاً.	تحسن في الامتثال للاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨.
--	---	--

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	المقصد
نسبة السكان الذين يعتقدون أن صنع القرار عملية شاملة للجميع ومليئة للاحتياجات، بحسب الجنس والعمر والإعاقة والفئة السكانية (المؤشر ١٦-٧-٢ من أهداف التنمية المستدامة).	قاعدة البيانات العالمية لمؤشرات أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة.	من المقرر تحديده لاحقاً.	ضمان اتخاذ القرارات على نحو مستجيب للاحتياجات وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي على جميع المستويات (المقصد ١٦-٧ من أهداف التنمية المستدامة).

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

١-١-٢: عدد منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال المجهزة بنظم إدارة سديدة مطورة واستراتيجيات لتوسيع نطاق التمثيل و/أو تحسين تقديم الخدمات.	تقارير ووثائق ومحاضر وسجلات الخدمات/ التدريب وأدلة إرشادية/ كتيبات وخطط/ استراتيجيات الأعمال الخاصة بمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال؛ اتفاقات الشراكة؛ التغطية الإعلامية؛ أو أي وثائق رسمية أخرى.	٣٦ منظمة (١٠ في أفريقيا و ١٣ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ٨ في آسيا والمحيط الهادئ و ٤ في أوروبا وآسيا الوسطى).	٣٦ منظمة (١٠ في أفريقيا و ١٣ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ٨ في آسيا والمحيط الهادئ و ٤ في أوروبا وآسيا الوسطى).
٢-١-٢: عدد منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال التي أجرت تحليلات بخصوص التغير في بيئة العمل والتي تضطلع بأنشطة توعية للتأثير في عملية وضع السياسات.		٢٤ منظمة (٩ في أفريقيا و ٦ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ٥ في آسيا والمحيط الهادئ و ٣ في أوروبا وآسيا الوسطى).	٢٤ منظمة (٩ في أفريقيا و ٦ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ٥ في آسيا والمحيط الهادئ و ٣ في أوروبا وآسيا الوسطى).

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

١-٢-٢: عدد الدول الأعضاء التي طوّرت منظمات العمال فيها استراتيجيات نقابية ناجحة ومبتكرة لجذب مجموعات جديدة من العمال و/أو تحسين خدماتها.	اجتماعات أو تقارير سنوية لمنظمات العمال؛ اتفاقات المفاوضة الجماعية؛ تقارير ومنشورات رسمية؛ وسائل الإعلام؛ سياسات وقوانين ولوائح وطنية وإقليمية ومتعددة الأطراف؛ اتفاقات تجارية؛ تعليقات وتقارير من هيئات الإشراف.	٣٨ منظمة (١٣ في أفريقيا و ٨ في الأمريكتين و ٤ في الدول العربية و ١٠ في آسيا والمحيط الهادئ و ٣ في أوروبا وآسيا الوسطى).	٢٠ دولة عضواً (٧ في أفريقيا و ٥ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٤ في آسيا والمحيط الهادئ و ٢ في أوروبا وآسيا الوسطى).
٢-٢-٢: عدد الدول الأعضاء التي طوّرت منظمات العمال فيها مقترحات لسياسات نقابية ناجحة ومبتكرة، يُنظر فيها خلال آليات الحوار الاجتماعي من أجل عملية وضع السياسات.		٣٨ منظمة (١٥ في أفريقيا و ٨ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ١٠ في آسيا والمحيط الهادئ و ٢ في أوروبا وآسيا الوسطى).	٢٠ دولة عضواً (٧ في أفريقيا و ٥ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٤ في آسيا والمحيط الهادئ و ٢ في أوروبا وآسيا الوسطى).

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

١-٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي قامت حديثاً بإنشاء أو تعزيز المؤسسات والعمليات الخاصة بالحوار الاجتماعي.	وثائق وتقارير وطنية رسمية، بما فيها تلك الصادرة عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وتقارير صادرة عن هيئات الإشراف.	٣٤ دولة عضواً (١٣ في أفريقيا و ٤ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ١٠ في آسيا والمحيط الهادئ و ٤ في أوروبا وآسيا الوسطى).	٣٦ دولة عضواً (١٣ في أفريقيا و ٨ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ و ٣ في أوروبا وآسيا الوسطى).
٢-٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي قامت حديثاً بوضع أو تعزيز السياسات أو الممارسات من أجل تشجيع:	وثائق وتقارير وطنية رسمية، بما فيها تلك الصادرة عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وتقارير صادرة عن هيئات الإشراف.	(أ) المفاوضة الجماعية: ١٩ دولة عضواً (٨ في أفريقيا و ١ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٥ في آسيا والمحيط الهادئ و ٣ في أوروبا وآسيا الوسطى).	(أ) المفاوضة الجماعية: ١٨ دولة عضواً (٦ في أفريقيا و ٢ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ٨ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى).
(ب) التعاون في مكان العمل.		(ب) التعاون في مكان العمل: ٨ دول أعضاء (٣ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ).	(ب) التعاون في مكان العمل: ٦ دول أعضاء (١ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ٤ في آسيا والمحيط الهادئ).

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	المقصد
٣-٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي قامت حديثاً بإرساء أو إصلاح الأطر التنظيمية أو المؤسسية من أجل منع نزاعات العمل وتسويتها بشكل فعال.	وثائق وتقارير وطنية رسمية، بما فيها تلك الصادرة عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وتقارير صادرة عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية.	١٩ دولة عضواً (٦ في أفريقيا و٣ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٦ في آسيا والمحيط الهادئ و٣ في أوروبا وآسيا الوسطى).	١٥ دولة عضواً (٣ في أفريقيا و٤ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٥ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا وآسيا الوسطى).

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

١-٤-٢: عدد الدول الأعضاء التي تحسنت فيها سياسات وأطر إدارات العمل، بما في ذلك من خلال إصلاح قوانين العمل.	وثائق وتقارير وطنية رسمية، بما فيها تلك الصادرة عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وتقارير صادرة عن هيئات الإشراف.	٢٠ دولة عضواً (٦ في أفريقيا و٦ في الأمريكتين و١ في آسيا والمحيط الهادئ و٢ في أوروبا وآسيا الوسطى).	٣٠ دولة عضواً (١٠ في أفريقيا و٥ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٨ في آسيا والمحيط الهادئ و٥ في أوروبا وآسيا الوسطى).
٢-٤-٢: عدد الدول الأعضاء التي تعززت فيها السياسات والاستراتيجيات ومقتنيات العمل من أجل تحسين الامتثال لتشريعات العمل الوطنية.	وثائق وتقارير وطنية رسمية، بما فيها تلك الصادرة عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وتقارير صادرة عن هيئات الإشراف.	٣٦ دولة عضواً (١٣ في أفريقيا و٨ في الأمريكتين و٤ في الدول العربية و٨ في آسيا والمحيط الهادئ و٣ في أوروبا وآسيا الوسطى).	٢٩ دولة عضواً (٨ في أفريقيا و٩ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٦ في آسيا والمحيط الهادئ و٥ في أوروبا وآسيا الوسطى).

النتيجة السياسية ٣: عمالة كاملة ومنتجة بوصفها سبيلاً إلى العدالة الاجتماعية

نسبة العمالة غير المنظمة من إجمالي العمالة، حسب الجنس (المؤشر ٨-٣-١ من أهداف التنمية المستدامة).	إحصاءات منظمة العمل الدولية. إناث: ٥٤,٩ في المائة (٢٠١٩) ٥٥,٦ في المائة (٢٠٢١) ٥٥,٢ في المائة (٢٠٢٤) ذكور: ٥٩,٦ في المائة (٢٠١٩) ٦٠,٨ في المائة (٢٠٢١) ٥٩,٦ في المائة (٢٠٢٤) المجموع: ٥٧,٨ في المائة (٢٠١٩) ٥٨,٧ في المائة (٢٠٢١) ٥٧,٨ في المائة (٢٠٢٤)	تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية وفرص العمل اللائق وتنظيم المشاريع والقدرة على الإبداع والابتكار، والتشجيع على إضفاء السمة المنظمة على المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وعلى نموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية (المقصد ٨-٣ من أهداف التنمية المستدامة).
نسبة العمالة إلى السكان (البالغين ١٥ سنة وما فوق).	إحصاءات منظمة العمل الدولية. إناث: ٤٥,٦ في المائة (٢٠١٩) ٤٥,١ في المائة (٢٠٢١) ٤٦,٤ في المائة (٢٠٢٤) ذكور: ٦٩,٧ في المائة (٢٠١٩) ٦٨,٦ في المائة (٢٠٢١) ٦٩,٥ في المائة (٢٠٢٤) المجموع: ٥٧,٧ في المائة (٢٠١٩)	تحقيق نسبة أعلى من السكان في سن العمل في التوظيف وتقليص الفجوات بين الجنسين في معدلات التوظيف في جميع الأقاليم.

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	المقصد
نسبة الشباب (تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ سنة) غير الملحقين بالتعليم أو العمالة أو التدريب (المؤشر ٨-١٠ من أهداف التنمية المستدامة).	إحصاءات منظمة العمل الدولية.	المجموع: ٢١,٤ في المائة (٢٠١٩) ٢١,٨ في المائة (٢٠٢١) ٢٠,٤ في المائة (٢٠٢٤)	الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملحقين بالتعليم أو العمالة أو التدريب (المقصد ٨-٦ من أهداف التنمية المستدامة).
عدد الدول الأعضاء المجهزة باستراتيجية وطنية متطورة ومفعلة لتوفير العمالة للشباب، سواء كانت استراتيجية مستقلة أو جزءاً من استراتيجية وطنية للعمالة (استناداً إلى المؤشر ٨-ب ١ من أهداف التنمية المستدامة).	وثائق وتقارير وطنية رسمية.	٤٣ دولة عضواً مجهزة باستراتيجية متطورة ومفعلة من أجل عمالة الشباب (٢٠٢١).	
الحصيلة ٣-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تطوير وتنفيذ أطر شاملة لسياسات العمالة وإدراج العمالة في السياسات الاقتصادية والاستثمارية			
١-٣-١: عدد الدول الأعضاء التي تتمتع بأطر شاملة حالية وفعالة لسياسة العمالة.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٢٩ دولة عضواً (١٣ في أفريقيا و ٣ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ١٠ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى).	٢٧ دولة عضواً (١٢ في أفريقيا و ٢ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٤ في أوروبا وآسيا الوسطى).
١-٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي استندت قراراتها وسياساتها الاستثمارية لاستحداث وظائف أكثر وأفضل إلى عمليات تقييم الأثر على العمالة التي تدعمها منظمة العمل الدولية.	تقارير ووثائق أخرى رسمية وطنية أو إقليمية أو قطاعية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية والوثائق والتقارير الرسمية الخاصة بمنظمة العمل الدولية والهيئات المكونة.	٩ دول أعضاء (٦ في أفريقيا و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ).	١٦ دولة عضواً (٩ في أفريقيا و ١ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ).
الحصيلة ٣-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على إرساء نُظم للمهارات والتعلم المتواصل تكون شاملة ومستدامة وقادرة على الصمود			
١-٢-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات واستراتيجيات وُنظم إدارة سديدة أكثر شمولاً بشأن المهارات والتعلم المتواصل.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	١٦ دولة عضواً (٤ في أفريقيا و ٤ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ٥ في آسيا والمحيط الهادئ).	١٦ دولة عضواً (٧ في أفريقيا و ١ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ٢ في أوروبا وآسيا الوسطى).
٢-٢-٣: عدد الدول الأعضاء التي تتمتع بقدرة مؤسسية محسنة في مجال: (أ) استباق الاحتياجات من المهارات ومطابقتها؛ (ب) الإدارة السديدة للمهارات والتعلم المتواصل.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٢٣ دولة عضواً (٨ في أفريقيا و ٥ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ٦ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى).	٢٥ دولة عضواً (١٣ في أفريقيا و ٤ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ٢ في أوروبا وآسيا الوسطى).
٣-٢-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة ببرامج مهارات ابتكارية ومرنة وشاملة والاعتراف بالمهارات والتلمذة الصناعية والتعلم القائم على العمل.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٢٤ دولة عضواً (٨ في أفريقيا و ١ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ٩ في آسيا والمحيط الهادئ و ٣ في أوروبا وآسيا الوسطى).	٣٠ دولة عضواً (١٥ في أفريقيا و ٦ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٥ في أوروبا وآسيا الوسطى).

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	المقصد
----------	------------	-----------	--------

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

١-٣-٣: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت تدابير لتوفير العمل اللائق في المناطق الريفية.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٢١ دولة عضواً (٧ في أفريقيا و ٦ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ٥ في آسيا والمحيط الهادئ و ٢ في أوروبا وآسيا الوسطى).	٢٥ دولة عضواً (٩ في أفريقيا و ٦ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ٥ في آسيا والمحيط الهادئ و ٢ في أوروبا وآسيا الوسطى).
---	--	--	--

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

١-٤-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة بخدمات استخدام وبرامج سوق عمل معززة وفعالة تعالج الانتقال إلى العمل اللائق، بما في ذلك لصالح النساء والشباب والمسنين.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	١٨ دولة عضواً (٤ في أفريقيا و ٦ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ و ٤ في أوروبا وآسيا الوسطى).	٢٧ دولة عضواً (٦ في أفريقيا و ٣ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ٨ في آسيا والمحيط الهادئ و ٧ في أوروبا وآسيا الوسطى).
--	--	--	--

٢-٤-٣: عدد الدول الأعضاء التي وضعت أو نفذت أو قيمت برامج استثمار شاملة وكثيفة العمالة من أجل استحداث وظائف أكثر وأفضل وتحسين سبل العيش، بما في ذلك في سياقات الأزمات.	تقارير ووثائق وطنية رسمية من برامج استثمار شاملة وكثيفة العمالة، مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية؛ التغطية الإعلامية؛ وثائق المشاريع في منظمة العمل الدولية؛ التقارير المرحلية؛ اتفاقات وعقود التنفيذ.	لا ينطبق.	٢٢ دولة عضواً (١٠ في أفريقيا و ١ في الأمريكتين و ٤ في الدول العربية و ٥ في آسيا والمحيط الهادئ و ٢ في أوروبا وآسيا الوسطى).
---	---	-----------	---

الحصيلة ٥-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز العمل اللائق لصالح الشباب

١-٥-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستراتيجيات عمالة الشباب أو بخطط عمل مصممة و/أو منفذة.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	١٠ دول أعضاء (٤ في أفريقيا و ٢ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ٢ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى).	٢٣ دولة عضواً (٩ في أفريقيا و ٢ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ٦ في آسيا والمحيط الهادئ و ٣ في أوروبا وآسيا الوسطى).
--	--	---	--

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

معدل النمو السنوي للنتائج المحلي الإجمالي بالقيم الحقيقية للفرد الواحد العامل (المؤشر ١-٢-٨ من أهداف التنمية المستدامة).	إحصاءات منظمة العمل الدولية.	١,٥ في المائة (٢٠١٩) ٣,٣ في المائة (٢٠٢١) ١,٩ في المائة (٢٠٢٤).	تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنوع والارتقاء بمستوى التكنولوجيا والابتكار، بما في ذلك من خلال التركيز على القطاعات المتنامية بالقيمة المضافة العالية والقطاعات كثيفة العمالة (المقصد ٢-٨ من أهداف التنمية المستدامة).
--	------------------------------	---	--

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

١-١-٤: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت تدابير من أجل تعزيز أطر سياسية مؤاتية للمنشآت المستدامة والقدرة التنافسية ونمو الإنتاجية من أجل العمل اللائق.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	١١ دولة عضواً (٥ في أفريقيا و ٢ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٢ في آسيا والمحيط الهادئ).	٢٠ دولة عضواً (٧ في أفريقيا و ٢ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٩ في آسيا والمحيط الهادئ).
--	--	---	---

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	المقصد
----------	------------	-----------	--------

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

١-٢-٤: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات أو تدابير أخرى ترمي إلى تعزيز سلوك الأعمال المسؤول من أجل العمل اللائق، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد، استناداً إلى الإرشادات المنصوص عليها في إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٢٢ دولة عضواً (٦ في أفريقيا و٧ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٧ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا وآسيا الوسطى).	١٨ دولة عضواً (٢ في أفريقيا و٩ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٤ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا وآسيا الوسطى).
--	--	--	--

الحصيلة ٣-٤: زيادة قدرة الهيئات المكونة على تسهيل وصول المنشآت إلى خدمات تنمية الأعمال والخدمات المالية، مما يعزز استدامتها وقدرتها التنافسية من أجل العمل اللائق

١-٣-٤: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدخلات فعالة دعماً لخدمات تنمية الأعمال والخدمات المالية من أجل نماذج أعمال ابتكارية وشاملة والإنتاجية والقدرة التنافسية وروح تنظيم المشاريع وانتقال عادل مع التركيز على المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٣٦ دولة عضواً (١٧ في أفريقيا و٧ في الأمريكتين و٣ في الدول العربية و٧ في آسيا والمحيط الهادئ و٢ في أوروبا وآسيا الوسطى).	٣٦ دولة عضواً (١٨ في أفريقيا و٦ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٩ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا وآسيا الوسطى).
--	--	---	---

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

١-٤-٤: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت تدابير تهدف إلى تسهيل انتقال المنشآت والعمال المستخدمين فيها إلى السمة المنظمة.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	١٧ دولة عضواً (٨ في أفريقيا و٤ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٤ في آسيا والمحيط الهادئ).	٢٤ دولة عضواً (٨ في أفريقيا و٦ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٥ في آسيا والمحيط الهادئ و٤ في أوروبا وآسيا الوسطى).
--	--	--	--

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

١-٥-٤: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت تدابير لتعزيز المنشآت والمنظمات وكيانات أخرى في الاقتصاد الاجتماعي والتضامني.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٦ دول أعضاء (١ في أفريقيا و٣ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و١ في آسيا والمحيط الهادئ).	١٦ دولة عضواً (٣ في أفريقيا و٨ في الأمريكتين و٤ في الدول العربية و١ في آسيا والمحيط الهادئ).
--	--	--	--

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

نسبة النساء في مناصب إدارية (المؤشر ٥-٥ من أهداف التنمية المستدامة).	إحصاءات منظمة العمل الدولية.	٣٢,٢ في المائة (٢٠١٩) و٣٤,٢ في المائة (٢٠٢١) و٣٥,٤ في المائة (٢٠٢٣).	كفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامية (المقصد ٥-٥ من أهداف التنمية المستدامة).
حصة العمالة غير المنظمة في صفوف النساء.	إحصاءات منظمة العمل الدولية.	٥٤,٩ في المائة (٢٠١٩) و٥٥,٦ في المائة (٢٠٢١) و٥٥,٢ في المائة (٢٠٢٤).	زيادة كبيرة في عدد النساء في العمالة المنظمة.

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

١-١-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات أو تشريعات جديدة أو محسنة تتضمن تدابير لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين النساء والرجال في عالم العمل.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٢١ دولة عضواً (٥ في أفريقيا و٤ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٥ في آسيا والمحيط الهادئ و٥ في أوروبا وآسيا الوسطى).	٢٠ دولة عضواً (٧ في أفريقيا و٤ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٣ في أوروبا وآسيا الوسطى).
--	--	--	--

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	المقصد
١-٢-٥: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت تدابير لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة لصالح الأشخاص ذوي الإعاقة أو إحدى الفئات التالية على الأقل: الشعوب الأصلية والقبلية، الأشخاص المصابون بنقص المناعة البشرية أو الأشخاص الذين يواجهون التمييز على أساس العرق أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٢٢ دولة عضواً (٩ في أفريقيا و٤ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٦ في آسيا والمحيط الهادئ و٢ في أوروبا وآسيا الوسطى).	١٩ دولة عضواً (٩ في أفريقيا و٥ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٤ في آسيا والمحيط الهادئ).

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

١-٢-٥: عدد الدول الأعضاء التي وضعت سياسات و/أو برامج وطنية للرعاية الصحية، متكاملة ومتسقة وتستند إلى معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	١٠ دول أعضاء (١ في أفريقيا و١ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٥ في آسيا والمحيط الهادئ و٢ في أوروبا وآسيا الوسطى).	٢٢ دولة عضواً (٣ في أفريقيا و١ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٦ في أوروبا وآسيا الوسطى).
٢-٢-٥: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت تدابير تهدف إلى تحقيق تقاسم أكثر توازناً للمسؤوليات العائلية بين النساء والرجال.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٦ دول أعضاء (١ في أفريقيا و١ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و١ في آسيا والمحيط الهادئ و٢ في أوروبا وآسيا الوسطى).	١٣ دولة عضواً (٤ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٥ في أوروبا وآسيا الوسطى).

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

١-٣-٥: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت تدابير إزاء التصديق على الاتفاقية رقم ١٩٠ والتوصية رقم ٢٠٦ وتنفيذهما.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٢٩ دولة عضواً (١٠ في أفريقيا و٣ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و١٠ في آسيا والمحيط الهادئ و٥ في أوروبا وآسيا الوسطى).	٢٦ دولة عضواً (٨ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٧ في أوروبا وآسيا الوسطى).
--	--	--	--

النتيجة السياسية ٦: الحماية في العمل للجميع

تواتر معدلات التعرض لإصابات مهنية مميتة أو غير مميتة، حسب الجنس ووضع المهاجر (المؤشر ٨-٨ من أهداف التنمية المستدامة).	إحصاءات منظمة العمل الدولية.	المعلومات متوفرة عن حوالي ٩٩ بلداً (بدءاً من عام ٢٠١٥).	حماية حقوق العمل وتعزيز بيئات عمل سليمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة (المقصد ٨-٨ من أهداف التنمية المستدامة).
حصة العمال الخاضعين لساعات عمل مفرطة.	إحصاءات منظمة العمل الدولية.	المعلومات متوفرة عن حوالي ١٤٤ بلداً (بدءاً من عام ٢٠١٥).	خفض حصة العمال الخاضعين لساعات عمل مفرطة.
تكاليف التوظيف الواقعة على عاتق المستخدم كنسبة من الدخل الشهري المكتسب في بلد المقصد (المؤشر ١٠-٧ من أهداف التنمية المستدامة).	من المقرر تحديده لاحقاً.	من المقرر تحديده لاحقاً.	تيسير الهجرة وتنقل الأشخاص على نحو منظم وأمن ومنظم ومتسم بالمسؤولية، بما في ذلك من خلال تنفيذ سياسات الهجرة المخطط لها والتي تتسم بحسن الإدارة (المقصد ١٠-٧ من أهداف التنمية المستدامة).

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

١-١-٦: عدد الدول الأعضاء المجهزة بأطر وطنية للسلامة والصحة المهنية.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٣٨ دولة عضواً (١٩ في أفريقيا و٥ في الأمريكتين و٣ في الدول العربية و٩ في آسيا والمحيط الهادئ و٢ في أوروبا وآسيا الوسطى).	٤١ دولة عضواً (١٣ في أفريقيا و٤ في الأمريكتين و٣ في الدول العربية و٦ في أوروبا وآسيا الوسطى).
---	--	---	---

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	المقصد
٦-١-٢: عدد الدول الأعضاء المجهرة بنظم معززة للتسجيل والإشعار وبخدمات الصحة المهنية.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٨ دول أعضاء (٢ في أفريقيا و١ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٣ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا وآسيا الوسطى).	١٦ دولة عضواً (٥ في أفريقيا و١ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٦ في آسيا والمحيط الهادئ و٣ في أوروبا وآسيا الوسطى).
الحصيلة ٦-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحديد أجور مناسبة وتعزيز وقت العمل اللائق			
٦-٢-١: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت فيها الهيئات المكونة سياسات أو تدابير قائمة على بيانات بشأن الأجور، بما في ذلك الحد الأدنى القانوني أو المتفاوض بشأنه للأجور.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	١٥ دولة عضواً (٥ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٥ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا وآسيا الوسطى).	١٤ دولة عضواً (٤ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٢ في أوروبا وآسيا الوسطى).
٦-٢-٢: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت فيها الهيئات المكونة سياسة أو لائحة أو تدابير أخرى بشأن ساعات العمل أو ترتيبات وقت العمل أو ترتيبات تنظيم العمل لتلبية احتياجات كل من العمال وأصحاب العمل.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٦ دول أعضاء (١ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و٢ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا وآسيا الوسطى).	٦ دول أعضاء (١ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و١ في أوروبا وآسيا الوسطى).
الحصيلة ٦-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على توسيع نطاق حماية اليد العاملة لتشمل العمال المعرضين بشدة لخطر الاستبعاد من الحماية المناسبة			
٦-٣-١: عدد الدول الأعضاء التي لديها تشخيص مثبت و/أو لوائح أو سياسات أو آليات امتثال بغية توسيع نطاق الحماية لتشمل العمال المعرضين بشدة لخطر الاستبعاد من الحماية الملائمة وبغية دعم انتقال العمال غير المنظمين إلى السمة المنظمة في المنشآت المنظمة أو في الأسر المعيشية.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	١٠ دول أعضاء (٢ في أفريقيا و٤ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٢ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا وآسيا الوسطى).	١٣ دولة عضواً (٤ في أفريقيا و٤ في الأمريكتين و٢ في آسيا والمحيط الهادئ و٣ في أوروبا وآسيا الوسطى).
الحصيلة ٦-٤: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز وتنفيذ أطر عادلة وفعالة لتنظيم هجرة اليد العاملة			
٦-٤-١: عدد الدول الأعضاء المجهرة بأطر عمل أو آليات مؤسسية لهجرة اليد العاملة بغية حماية حقوق العمال المهاجرين واللاجئين وتعزيز الاتساق مع سياسات العمالة والمهارات والحماية الاجتماعية وغيرها من السياسات ذات الصلة.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٢٣ دولة عضواً (٧ في أفريقيا و٨ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٧ في آسيا والمحيط الهادئ).	٢٣ دولة عضواً (٥ في أفريقيا و٧ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٩ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا وآسيا الوسطى).
٦-٤-٢: عدد الدول الأعضاء المجهرة بخدمات جديدة أو محسنة لحماية حقوق العمال المهاجرين واللاجئين.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٢٣ دولة عضواً (٧ في أفريقيا و٨ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٧ في آسيا والمحيط الهادئ).	٢٤ دولة عضواً (٥ في أفريقيا و٨ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٩ في آسيا والمحيط الهادئ).
٦-٤-٣: عدد أطر العمل الثنائية أو الإقليمية المطبقة على هجرة اليد العاملة والمزودة بآليات مراقبة واستعراض بغية حماية حقوق العمال المهاجرين واللاجئين.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	١٢ إطاراً (٤ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و٥ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا وآسيا الوسطى).	١٤ إطاراً (٦ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و٥ في الدول العربية و٥ في آسيا والمحيط الهادئ).

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	المقصد
النتيجة السياسية ٧: الحماية الاجتماعية الشاملة			

نسبة السكان الذين تشملهم أراضيات ونظم الحماية الاجتماعية حسب الجنس مع تمييز الأطفال والعاطلين عن العمل والمسنين وذوي الإعاقة والحوامل والموليد الجدد وضحايا حوادث العمل والفقراء والمستضعفين (المؤشر ١-٣-١ من أهداف التنمية المستدامة).	منظمة العمل الدولية، تقرير الحماية الاجتماعية في العالم.	٤٨,١ في المائة (٢٠٢٠) ٥٢,٤ في المائة (٢٠٢٣).	تنفيذ نظم وتدابير حماية اجتماعية مناسبة للجميع على الصعيد الوطني، بما في ذلك أراضيات الحماية الاجتماعية، وتحقيق تغطية يعتد بها للفقراء والمستضعفين، (المقصد ٣-١ من أهداف التنمية المستدامة).
---	--	---	--

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

١-١-٧: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات حماية اجتماعية وطنية جديدة أو منقحة بهدف زيادة التغطية وتعزيز الشمولية و/أو زيادة ملائمة الإعانات.	أداة منظمة العمل الدولية لرصد نتائج الحماية الاجتماعية وتقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٣٦ دولة عضواً (١٢ في أفريقيا و ٩ في الأمريكتين و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ و ٣ في أوروبا وآسيا الوسطى).	٣٤ دولة عضواً (١٣ في أفريقيا و ٣ في الأمريكتين و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ و ٤ في أوروبا وآسيا الوسطى).
---	--	--	--

الحصيلة ٢-٧: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز نظم الحماية الاجتماعية وضمان التمويل المناسب والمستدام والإدارة السديدة الجيدة

١-٢-٧: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدابير سياسية جديدة أو منقحة بغية تعزيز الإدارة السديدة لنظم الحماية الاجتماعية و/أو تمويلها لتمكين استدامتها وتقديم إعانات ملائمة.	أداة منظمة العمل الدولية لرصد نتائج الحماية الاجتماعية وتقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٣١ دولة عضواً (١٦ في أفريقيا و ٣ في الأمريكتين و ٢ في آسيا والمحيط الهادئ و ٤ في أوروبا وآسيا الوسطى).	٢٣ دولة عضواً (٩ في أفريقيا و ٣ في الأمريكتين و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ و ٣ في أوروبا وآسيا الوسطى).
---	--	--	---

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

١-٣-٧: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستجابات سياسية جديدة أو منقحة بما فيها الحماية الاجتماعية، بغية دعم وحماية العمال وأصحاب العمل على مدى حياتهم وانتقالهم في العمل.	أداة منظمة العمل الدولية لرصد نتائج الحماية الاجتماعية وتقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	١٣ دولة عضواً (٤ في أفريقيا و ١ في الأمريكتين و ٤ في آسيا والمحيط الهادئ و ٢ في أوروبا وآسيا الوسطى).	١٠ دول أعضاء (٣ في أفريقيا و ١ في الأمريكتين و ١ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى).
--	--	---	--

النتيجة السياسية ٨: الرقمنة من أجل العمل اللائق والعدالة الاجتماعية

نسبة الشباب والكبار الذين يتمتعون بمهارات تكنولوجيا المعلومات والاتصا (المؤشر ٤-٤-١ من أهداف التنمية المستدامة).	قاعدة البيانات العالمية لمؤشرات أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة.	من المقرر تحديده لاحقاً.	الزيادة بنسبة كبيرة في عدد الشباب والكبار الذين تتوافر لديهم المهارات المناسبة، بما في ذلك المهارات التقنية والمهنية، للعمل وشغل وظائف لائقة ولمباشرة المشاريع (المقصد ٤-٤ من أهداف التنمية المستدامة).
--	--	--------------------------	---

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

١-١-٨: عدد الدول الأعضاء التي قدمت تقييماً لأثر الرقمنة على الوظائف و/أو المنشآت و/أو المهارات، ووافقت عليه الهيئات المكونة الثلاثية.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	لا ينطبق.	١٢ دولة عضواً (٣ في أفريقيا و ٢ في الأمريكتين و ٢ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى).
٢-١-٨: عدد الدول الأعضاء التي أدمجت العمالة والمهارات وخلق فرص العمل اللائق في السياسات الوطنية أو القطاعية المرتبطة بالاقتصاد الرقمي.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	لا ينطبق.	٩ دول أعضاء (٤ في أفريقيا و ٢ في الأمريكتين و ١ في آسيا والمحيط الهادئ).

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	المقصد
الحصيلة ٨-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين على تعزيز الإدارة السديدة الشاملة والفعالة للاقتصاد الرقمي			
٨-٢-١: عدد الدول الأعضاء التي حددت الثغرات السياسية والتنظيمية فيما يتعلق بأثر التكنولوجيا على حماية العمال أو نوعية العمل واعتمدت تدابير لمعالجتها.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	لا ينطبق.	٨ دول أعضاء (٢ في أفريقيا و ٢ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ٢ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى).
الحصيلة ٨-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين على الاستفادة من رقمنة الخدمات من أجل تحقيق العمل اللائق			
٨-٣-١: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت و/أو وثقت و/أو تقاسمت الممارسات الجيدة والابتكارات المتعلقة باستخدام التكنولوجيات الرقمية بغية تقديم الخدمات من أجل العمل اللائق.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	لا ينطبق.	٩ دول أعضاء (١ في أفريقيا و ٤ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ٢ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى).
نتيجة اتساق السياسات ٩: تعزيز اتساق السياسات وتوسيع نطاق العمل من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق			
حصة التدفقات المالية الدولية المخصصة للعمل اللائق.	لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة الثقافة والتنمية في الميدان الاقتصادي، نظام الإبلاغ عن البلدان الدائنة.	١,١ في المائة من المساعدة الإنمائية الرسمية وغيرها من التدفقات الرسمية إلى البلدان النامية من البلدان المانحة لأغراض تتصل بالعمل اللائق (٢٠٢٢).	حشد موارد مالية إضافية لصالح البلدان النامية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق.
		٥,٠ في المائة من المساعدة الإنمائية الرسمية وغيرها من التدفقات الرسمية إلى البلدان النامية من الوكالات متعددة الأطراف لأغراض تتصل بالعمل اللائق (٢٠٢٢).	
الحصيلة ٩-١: تحسين الاتساق في الدعم متعدد الأطراف من أجل وضع استجابات سياسية متكاملة وتمويلها بغية تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق			
٩-١-١: عدد المبادرات المشتركة التي ينفذها أو يمولها شركاء التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية بهدف النهوض بالعدالة الاجتماعية والعمل اللائق.	تقارير التحالف.	لا ينطبق.	من المقرر تحديده لاحقاً.
٩-١-٢: عدد خرائط الطريق لتنفيذ المسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل، التي تدمج تدخلات التوظيف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل، والتي جرى وضعها وتفعيلها على المستوى القطري بمشاركة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وشركائها.	نظام الرصد وتقارير المسرّع العالمي.	لا ينطبق.	من المقرر تحديده لاحقاً.
٩-١-٣: حجم التمويل الذي جُمع من أجل دعم تنفيذ خرائط طريق المسرّع العالمي.	نظام الرصد وتقارير المسرّع العالمي.	لا ينطبق.	من المقرر تحديده لاحقاً.

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	المقصد
الخصيلة ٩-٢: تحسين الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم			
١-٢-٩: عدد المبادرات التي نفذتها منظمة العمل الدولية على مستوى المكتب وأسفرت عن إجراءات متكاملة ومتسقة بغية تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، على المستوى العالمي أو الإقليمي أو الوطني.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	لا ينطبق.	من المقرر تحديده لاحقاً.
٢-٢-٩: عدد الدول الأعضاء التي نفذت استراتيجية متكاملة/ نهجاً متكاملًا بشأن إضفاء السمة المنظمة.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	١٠ دول أعضاء (٣ في أفريقيا و ٤ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى).	١٦ دولة عضواً (٥ في أفريقيا و ٩ في الأمريكتين و ٩ في أوروبا وآسيا الوسطى).
الخصيلة ٩-٣: تحسين الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى تسهيل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع			
١-٣-٩: عدد المبادرات التي نفذتها منظمة العمل الدولية على مستوى المكتب وأسفرت عن إجراءات متكاملة ومتسقة بشأن الانتقال العادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع، على المستوى العالمي أو الإقليمي أو الوطني.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	لا ينطبق.	من المقرر تحديده لاحقاً.
٢-٣-٩: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدابير سياسية متكاملة من أجل تسهيل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً من خلال العمل اللائق.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	١٨ دولة عضواً (٨ في أفريقيا و ٦ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ٢ في أوروبا وآسيا الوسطى).	٢٧ دولة عضواً (١١ في أفريقيا و ٦ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٢ في أوروبا وآسيا الوسطى).
الخصيلة ٩-٤: تحسين الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى النهوض بنتائج العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد			
١-٤-٩: عدد المبادرات التي نفذتها منظمة العمل الدولية على مستوى المكتب وأسفرت عن إجراءات متكاملة ومتسقة رامية إلى النهوض بنتائج العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، على المستوى العالمي أو الإقليمي أو الوطني.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	لا ينطبق.	من المقرر تحديده لاحقاً.
٢-٤-٩: عدد الدول الأعضاء المجهزة بنهج متكامل إزاء العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، تماشياً مع استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد (٢٠٢٣-٢٠٢٧).	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	١١ دولة عضواً (٢ في أفريقيا و ٣ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى).	١١ دولة عضواً (٣ في أفريقيا و ١ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ٤ في أوروبا وآسيا الوسطى).

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	المقصد
الحصيلة ٩-٥: 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			
٩-٥-١: عدد المبادرات التي نفذتها منظمة العمل الدولية على مستوى المكتب والتي أسفرت عن إجراءات متكاملة ومتسقة رامية 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، على المستوى العالمي أو الإقليمي أو الوطني.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	لا ينطبق.	من المقرر تحديده لاحقاً.
٩-٥-٢: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات أو برامج للعمل اللائق تعزز قدرة الجهات الفاعلة الوطنية على منع الأزمات والاستعداد لها ومواجهتها والانتعاش منها.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٢٠ دولة عضواً (٥ في أفريقيا و ٤ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ٦ في آسيا والمحيط الهادئ و ٢ في أوروبا وآسيا الوسطى).	١٣ دولة عضواً (٤ في أفريقيا و ١ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ٤ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا وآسيا الوسطى).

الجدول ثانياً ٣: العوامل التمكينية

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	المقصد
ألف - زيادة المعارف وتحسين التواصل والشراكات والمنصات بهدف تشجيع الابتكار وتنمية القدرات			
الحصيلة ألف ١-١: تعزيز إحصاءات العمل المدعومة بالمعايير الإحصائية الدولية ونظم معلومات سوق العمل الموثوقة			
ألف ١-١: عدد الدول الأعضاء التي تعزز إحصاءات سوق العمل لديها ونظم المعايير والمعلومات بالاستناد إلى المسوح الإحصائية المحسنة واستخدام المصادر الإحصائية الأخرى.	إحصاءات منظمة العمل الدولية وملفات البيانات الجزئية واستبيانات الدراسات الاستقصائية والمواقع الإلكترونية للشركاء الوطنيين.	٢٨ دولة عضواً.	٢٥ دولة عضواً.
ألف ١-٢: النسبة المئوية للزيادة في البيانات السنوية المقدمة إلى الأمم المتحدة فيما يتعلق بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة والتي تعتبر منظمة العمل الدولية هي الجهة الراعية لها.	إحصاءات منظمة العمل الدولية، البيانات المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة المقدمة سنوياً إلى الأمم المتحدة.	تم الإبلاغ عن نقاط البيانات لعامي ٢٠٢٢ و ٢٠٢٣ إلى قاعدة البيانات العالمية لمؤشرات أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة في عام ٢٠٢٥.	زيادة بنسبة ٥ في المائة عن خط الأساس.

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

ألف ٢-١: عدد مخرجات البحوث التعاونية مع كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والمؤسسات الأكاديمية الرائدة التي تركز على النهج المتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل.	المنشورات والمنصات وقواعد البيانات وصفحات الويب الخاصة بمنظمة العمل الدولية والمؤسسات الشريكة.	بيانات مبلّغ عنها للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥.	زيادة بنسبة ١٠ في المائة عن خط الأساس.
---	--	-------------------------------------	--

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	المقصد
ألف-٢: مراجع المنتجات البحثية والمعرفية لمنظمة العمل الدولية في: (أ) الإعلانات والوثائق الختامية للمننديات العالمية، بما في ذلك الجمعية العامة للأمم المتحدة؛ مجموعة العشرين ومجموعة السبع ومجموعة BRICS؛ (ب) تقارير كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية؛ (ج) المجلات الأكاديمية المراجعة من الأقران؛ (د) الوثائق التي تعدها منظمات الهيئات المكونة؛ (هـ) وسائل الإعلام.	صفحات الويب والمنشورات الخاصة بالمننديات العالمية وكيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية؛ نظام تتبع الاقتباسات لمنظمة العمل الدولية؛ نظام تتبع وسائل الإعلام وتحليلات صفحات منظمة العمل الدولية، بما فيها عدد المرات التي يجري تحميلها.	بيانات مبلّغ عنها للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥.	زيادة بنسبة ٥ في المائة عن خط الأساس في كل فئة.

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

ألف-٣:١: حجم الجمهور على قنوات التواصل الاجتماعي العالمية والموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية.	البيانات المجمعة من قنوات التواصل الاجتماعي العالمية والموقع الإلكتروني.	بيانات مبلّغ عنها للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥.	زيادة بنسبة ١٠ في المائة على إجمالي حجم جمهور منظمة العمل الدولية.
ألف-٣:٢: عدد الشراكات في مجال التواصل بما يمكن منظمة العمل الدولية من الوصول إلى جمهور أعم.	بيانات عن الشراكات وعدد مستخدمي منصات المنظمة عبر قنوات الشركاء.	بيانات مبلّغ عنها للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥.	شراكة واحدة على الأقل مع منظمة عالمية.

الحصيلة ألف -٤: تعزيز الشراكات والتحالفات من أجل التعاون الإنمائي

ألف-٤:١: حصة وتشكيل المساهمات الطوعية.	البيانات المالية لمنظمة العمل الدولية.	تمثل المساهمات الطوعية ٥٠ في المائة. ٤٨,٩ في المائة من الموارد المتاحة (٢٠٢٢-٢٠٢٣).
		تمثل المساهمات الطوعية ٢٠ في المائة. غير المخصصة (الحساب التكميلي للميزانية العادية) والمساهمات المخصصة الخفيفة ١٩,٧ في المائة من المساهمات الطوعية (٢٠٢٢-٢٠٢٣).
		يمثل تمويل الأمم المتحدة ١٠ في المائة. (الصندوق الاستئماني متعدد الشركاء والتمويل من كيانات الأمم المتحدة) ٦,٤ في المائة من المساهمات الطوعية (٢٠٢٢-٢٠٢٣).
ألف-٤:٢: عدد الشراكات مع كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والمؤسسات متعددة الأطراف أو تحالفات مع شراكات متعددة القطاعات، بما في ذلك الاتفاقات المبرمة أو المجددة بين بلدان الجنوب.	مذكرات التفاهم وخطابات النوايا وخرائط الطريق أو الاتفاقات الرسمية الأخرى.	٥ شراكات. ٦ شراكات جديدة.

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	المقصد
----------	------------	-----------	--------

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

ألف-١: عدد شبكات مجتمعات الممارسين الناشطة في مجال إدارة المعارف والابتكار.	تقارير عن التقدم المحرز في تنفيذ استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن المعارف والابتكار.	بيانات مبلّغ عنها للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥.	ما لا يقل عن ٥.
---	---	-------------------------------------	-----------------

باء - تحسين الإدارة السليمة والإشراف

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

باء-١-١: إرشادات سياسية ذات حجية من جانب هيئات الإدارة السليمة في منظمة العمل الدولية لضمان الريادة التنظيمية في دفع عجلة النهج المتمحور حول الإنسان تحقيقاً للعدالة الاجتماعية والعمل اللائق، بناءً على إعلان المؤمية.	السجلات الرسمية لهيئات الإدارة السليمة في منظمة العمل الدولية؛ الجمعية العامة للأمم المتحدة؛ مجالس الأمم المتحدة وغيرها من الكيانات متعددة الأطراف؛ مذكرات التفاهم؛ الاتفاقات مع الشركاء.	من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢٥.	جميع الوثائق الختامية المتعلقة بالسياسات العامة التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي حسب جدول الأعمال. الدعم الذي توفره الأمم المتحدة والمنظمات متعددة الأطراف وشركاء التنمية إلى الوثائق الختامية المتعلقة بالسياسات العامة التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي، باعتبارها خط الأساس أو أعلى منه.
باء-١-٢: النسبة المئوية من البرامج القطرية للعمل اللائق التي تم تطويرها خلال فترة السنتين والتي تتماشى مع الأهداف العالمية وإطار النتائج لمنظمة العمل الدولية، بإشراف من لجنة توجيهية ثلاثية ومستمدة من إطار الأمم المتحدة للتعاون.	وثائق البرامج القطرية للعمل اللائق وتقارير مكاتب المنسقين المقيمين وسجلات اجتماعات اللجان التوجيهية للبرامج القطرية للعمل اللائق.	من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢٥.	١٠٠ في المائة.

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

باء-٢-١: النسبة المئوية من الوثائق الرسمية المنشورة ضمن المهل الزمنية.	التقارير المنشورة على صفحات الويب الخاصة بالاجتماعات الرسمية المعنية.	نشر ١٠٠ في المائة من الوثائق الرسمية إلكترونياً في الوقت المحدد.	نشر ١٠٠ في المائة من الوثائق الرسمية في الوقت المحدد.
باء-٢-٢: حجم التقارير التي تتضمن محاضر أعمال لجان المؤتمر.	التقارير المنشورة على صفحة الويب الخاصة بمؤتمر العمل الدولي.	من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢٥.	انخفاض بنسبة ٢٠ في المائة.
باء-٢-٣: حجم الوثائق المعدة لدورات مجلس الإدارة.	الوثائق على صفحة مجلس الإدارة على الإنترنت.	من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢٥.	انخفاض بنسبة ٥ في المائة.

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

باء-٣-١: مستوى رضا المدقق الخارجي عن البيانات المالية الموحدة والتصريحات والعمليات المرتبطة بها.	رأي مدقق الحسابات الخارجي.	رأي غير معدل على مر السنين.	الإبقاء على الرأي غير المعدل لمدقق الحسابات الخارجي.
باء-٣-٢: التنفيذ الفعال وفي وقته للتوصيات المتعلقة بتدقيق الحسابات.	قاعدة بيانات المكتب على الإنترنت لمتابعة توصيات التدقيق.	بلغ متوسط الوقت اللازم لتقديم خطط العمل من خلال تقارير التنفيذ للتقارير الفردية لمدقق الحسابات الداخلي والمذكرات الاستشارية ٣,٦ أشهر (٢٠٢٢-٢٠٢٣).	تقدم جميع الوحدات المسؤولة عن تنفيذ التوصيات المتعلقة بتدقيق الحسابات خطط عملها في غضون ثلاثة أشهر من إصدار تقرير التدقيق.

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	المقصد
باء-٣: النسبة المئوية من التقييمات الإلزامية والمؤسسية التي أنجزت في الوقت المحدد، وتماشياً مع معايير الجودة التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم ومع احتياجات التعلم المحددة لمنظمة العمل الدولية.	بيانات المنصة i-eval Discovery.	٩٩,٢ في المائة من توصيات التدقيق التي قبلتها الإدارة تمت معالجتها بشكل مرضٍ في غضون ستة أشهر من تاريخ التقرير (٢٠٢٢-٢٠٢٣)	١٠٠ في المائة من توصيات التدقيق التي قبلتها الإدارة تتم معالجتها بشكل مرضٍ في غضون ستة أشهر من تاريخ التقرير.
باء-٣: النسبة المئوية من التوصيات الملموسة المطبقة كلياً أو جزئياً في غضون ١٢ شهراً من الانتهاء من التقييم.	النظام الآلي للاستجابة الإدارية.	٩٧ في المائة من التقييمات المستقلة تم إنجازها في الوقت المحدد (٢٠٢٢-٢٠٢٣). صنف جودته ٩٨,٥ في المائة من التقييمات الإلزامية على أنها نتائج "مرضية" أو نتائج "مرضية إلى حد ما" (٢٠٢٢-٢٠٢٣).	تم الحفاظ على النتائج أو تجاوزها.
باء-٣: النسبة المئوية من التوصيات الملموسة المطبقة كلياً أو جزئياً في غضون ١٢ شهراً من الانتهاء من التقييم.	منصة المخاطر لمنظمة العمل الدولية.	٧١ في المائة من التوصيات تم تنفيذها جزئياً أو كلياً (٢٠٢٢-٢٠٢٣).	٨٠ في المائة.
باء-٣: النسبة المئوية من الوحدات والوظائف المسموح بها والتي قامت بتحديث سجلات المخاطر التي تشير إلى المخاطر الواجب أخذها بعين الاعتبار، وفقاً لمتطلبات المنظمة.	محتوى صفحات الويب لأصحاب قطاع الأعمال والأقسام التقنية المعنية.	١٠٠ في المائة (٢٠٢٢-٢٠٢٣).	١٠٠ في المائة.
باء-٣: النسبة المئوية من العمليات التجارية والمجالات التقنية المحددة لمنظمة العمل الدولية التي طورت أدوات لتطبيق إطار الاستدامة البيئية والاجتماعية لمنظمة العمل الدولية.	وضع قائمة مرجعية ومذكرة توجيهية لموظفي منظمة العمل الدولية بشأن معالجة المخاطر الاجتماعية والبيئية والاستدامة في تصميم المشاريع. نشر المبادئ التوجيهية بشأن الضمانات البيئية والاجتماعية للمشاريع التي تشجع الاستثمارات كثيفة العمالة.	٥٠ في المائة.	

جيم - إدارة فعالة وناجعة وموجهة نحو النتائج ومتسمة بالشفافية

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

جيم-١: بصمة كربون منظمة العمل الدولية الناجمة عن السفر جواً.	الجرد البيئي السنوي.	٣٨٦ طن من غاز الكربون (٢٠٢٣).	انخفاض إضافي بنسبة ١٠ في المائة.
جيم-١: عدد المكاتب المزودة بنظام مراقبة الامتثال بشأن تنفيذ تدابير إدارة المخاطر الأمنية.	أداة إدارة الامتثال لتعزيز إدارة المخاطر الأمنية.	من المقرر تحديده لاحقاً.	١٠٠ في المائة من مكاتب منظمة العمل الدولية مزودة بنظام مراقبة الامتثال.
جيم-١: عدد المنشورات المعدة والمراعية للحد الأدنى من معايير إمكانية الوصول.	تقارير الأداء من الإدارة المكلفة بإنتاج المنشورات في المقر.	٧ تقارير رائدة (٢٠٢٤).	١٠٠ في المائة من التقارير الرائدة والمنشورات الرئيسية و ٥٠ في المائة من جميع المنشورات الأخرى.

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	المقصد
جيم-١: النسبة المئوية من الموظفين الذين يستفيدون من أدوات الذكاء الاصطناعي الموثوقة بغية أداء مهامهم اليومية بكفاءة أكبر.	تقارير الأداء من إدارة تنظيم المعلومات والتكنولوجيا.	غير متوفرة.	٢٥ في المائة من الموظفين.
الحصيلة جيم -٢: تحسين السياسات والآليات والنهج من أجل تسهيل إدارة متكاملة للموارد بغية تحقيق النتائج			
جيم-١: مستوى امتثال بيانات منظمة العمل الدولية لمعايير لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ولمبادرة شفافية المعونة الدولية ولمعايير المصدر المرجعي الوحيد للأمم المتحدة.	بوابة مبادرة شفافية المعونة الدولية والتقارير الصادرة عن لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وتقارير الأمم المتحدة.	منذ عام ٢٠٢٣، تنشر منظمة العمل الدولية تحديثات البيانات الشهرية في مبادرة شفافية المعونة الدولية. وواصلت منظمة العمل الدولية تقديم التقارير السنوية إلى لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والأمم المتحدة.	٩٠ في المائة من البيانات المالية للمنظمة منشورة وفقاً لمعيار مبادرة شفافية المعونة الدولية.
جيم-٢: النسبة المئوية من النتائج المحققة بفضل الاستخدام المتكامل للتمويل.	تقرير تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية ولوحة متابعة نتائج العمل اللائق.	٧٤ في المائة (٢٠٢٢-٢٠٢٣).	٨٠ في المائة على الأقل في جميع الأقاليم.
الحصيلة جيم -٣: مبادرات تحويلية لتدعيم قوى عاملة تفاعلية ومنتوعة ومؤثرة وقائمة على مهارات طليعية وتحقق ما يتوخى منها في بيئة عمل شاملة ومحترمة			
جيم-١: النسبة المئوية من الموظفين الذين يشغلون وظائف مدرجة في الميزانية العادية، والذين غيروا وظيفتهم أو مقر عملهم لسنة واحدة أو أكثر.	بيانات الموظفين الواردة في النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في منظمة العمل الدولية.	من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢٥.	من المقرر تحديده لاحقاً.
جيم-٢: النسبة المئوية من الموظفين الذين أشاروا إلى أن مديرهم يعزز بيئة عمل آمنة وتحقيق توازن صحي بين العمل والحياة ورفاه الأشخاص.	نموذج إدارة الأداء لموظفي منظمة العمل الدولية في نظام ILO People.	من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢٥.	من المقرر تحديده لاحقاً.

◀ الملحق الثالث

مساهمة النتائج السياسية ونتيجة اتساق السياسات في تحقيق مقاصد أهداف التنمية المستدامة

١. إن السعي إلى تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق وخطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ مرتبطان ارتباطاً وثيقاً. والتقدم المحرز بشأن العمالة والحقوق في العمل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي هو أمر أساسي بالنسبة للتنمية المستدامة، ويمكن رؤية العناصر المتعلقة بالعمل اللائق في جميع أهداف التنمية المستدامة وفي معظم مقاصدها.

◀ الجدول ثالثاً - ١: الصلات بين أهداف التنمية المستدامة ونتائج منظمة العمل الدولية

هدف التنمية المستدامة	مقاصد أهداف التنمية المستدامة	مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المدرجة في إطار نتائج منظمة العمل الدولية	نتائج منظمة العمل الدولية
	١-١ بحلول عام ٢٠٣٠، القضاء على الفقر المدقع للناس أجمعين أينما كانوا وهو يُقاس حالياً بعدد الأشخاص الذين يعيشون بأقل من ١,٢٥ دولار في اليوم.	١-١-١ نسبة السكان دون خط الفقر الدولي حسب الجنس والسن والوضع في الاستخدام والموقع الجغرافي (حضري/ ريفي).	النتائج جميعها
	٣-١ استحداث نظم وتدابير حماية اجتماعية ملائمة للجميع على الصعيد الوطني ووضع حدود دنيا لها، وتحقيق تغطية صحية واسعة للفقراء والمستضعفين بحلول عام ٢٠٣٠.	١-٣-١ نسبة السكان الذين تشملهم أراضيات/ نظم الحماية الاجتماعية بحسب الجنس مع تمييز الأطفال والعاطلين عن العمل والمسنين والأشخاص ذوي الإعاقة والحوامل والمواليد الجدد وضحايا حوادث العمل والفقراء والمستضعفين.	النتيجة ٥ النتيجة ٧ النتيجة ٩
	٣-٨ تحقيق التغطية الصحية الشاملة، بما في ذلك الحماية من المخاطر المالية، وإمكانية الحصول على خدمات الرعاية الصحية الأساسية الجيدة وإمكانية حصول الجميع على الأدوية واللقاحات الأساسية المأمونة والجيدة والفعالة وميسورة التكلفة.		النتيجة ٧ النتيجة ٩
	٣-٤ بحلول عام ٢٠٣٠، ضمان تكافؤ فرص جميع النساء والرجال في الحصول على التعليم التقني والمهني والتعليم العالي الجيد وميسور التكلفة، بما في ذلك التعليم الجامعي.		النتيجة ٣ النتيجة ٥ النتيجة ٨
	٤-٤ بحلول عام ٢٠٣٠، زيادة بنسبة كبيرة في عدد الشباب والكبار الذين تتوافر لديهم المهارات المناسبة، بما في ذلك المهارات التقنية والمهنية، للعمل وشغل وظائف لائقة ولمباشرة المشاريع.		النتيجة ٣ النتيجة ٤
	٥-٤ بحلول عام ٢٠٣٠، القضاء على التفاوت بين الجنسين في التعليم وضمان تكافؤ فرص الوصول إلى جميع مستويات التعليم والتدريب المهني للفئات المستضعفة، بما في ذلك للأشخاص ذوي الإعاقة والشعوب الأصلية والأطفال الذين يعيشون في ظل أوضاع هشة.		النتيجة ٣ النتيجة ٥ النتيجة ٦

هدف التنمية المستدامة	مقاصد أهداف التنمية المستدامة	مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المدرجة في إطار نتائج منظمة العمل الدولية	نتائج منظمة العمل الدولية
 0 المساواة بين الجنسين	١-٥ القضاء على جميع أشكال التمييز ضد النساء والفتيات في كل مكان.	النتائج جميعها	
	٢-٥ القضاء على جميع أشكال العنف ضد جميع النساء والفتيات في المجالين العام والخاص، بما في ذلك الاتجار بالبشر والاستغلال الجنسي وغير ذلك من أنواع الاستغلال.	النتيجة ١ النتيجة ٥	
	٤-٥ الاعتراف بأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير مدفوعة الأجر وتقديرها من خلال توفير الخدمات العامة والبنى التحتية ووضع سياسات الحماية الاجتماعية وتعزيز تقاسم المسؤولية داخل الأسرة المعيشية والعائلة، حسبما يكون ذلك مناسباً على الصعيد الوطني.	النتيجة ٥ النتيجة ٦ النتيجة ٧	
	٥-٥ كفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة.	النتيجة ٢ النتيجة ٤ النتيجة ٥	٢-٥-٥ نسبة النساء في المناصب الإدارية.
	٥-ج اعتماد سياسات سليمة وتشريعات قابلة للإنفاذ وتعزيز السياسات والتشريعات القائمة من هذا القبيل للنهوض بالمساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات على جميع المستويات.	النتيجة ٥	
 ٨ العمل اللائق ونمو الاقتصاد	٢-٨ تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنوع والارتقاء بمستوى التكنولوجيا والابتكار، بما في ذلك من خلال التركيز على القطاعات المتسمة بالقيمة المضافة العالية والقطاعات كثيفة اليد العاملة.	النتيجة ٣ النتيجة ٨	١-٢-٨ معدل النمو السنوي للنتائج المحلي الإجمالي بالقيم الحقيقية للفرد الواحد العامل.
	٣-٨ تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية وفرص العمل اللائق ومباشرة المشاريع والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء السمة المنظمة على المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالعلة الصغر ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية.	النتيجة ٢ النتيجة ٣ النتيجة ٤ النتيجة ٨ النتيجة ٩	١-٣-٨ نسبة العمالة غير المنظمة في العمالة غير الزراعية، حسب الجنس.
	٤-٨ تحسين الكفاءة في استخدام الموارد العالمية في مجال الاستهلاك والإنتاج، تحسيناً تدريجياً حتى عام ٢٠٣٠، والسعي إلى فصل النمو الاقتصادي عن التدهور البيئي، وفقاً للإطار عشري السنوات للبرامج بشأن الاستهلاك والإنتاج المستدامين، مع اضطلاع البلدان متقدمة النمو بدور الريادة.	النتيجة ٤ النتيجة ٩	
	٥-٨ بحلول عام ٢٠٣٠، تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.	النتائج جميعها	١-٥-٨ متوسط الدخل عن كل ساعة للنساء والرجال المستخدمين، حسب الوظيفة والسن والأشخاص ذوي الإعاقة.
	٦-٨ بحلول عام ٢٠٢٠، الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب.	النتيجة ٣	١-٦-٨ نسبة الشباب (تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عاماً) غير الملتحقين بالتعليم أو العمالة أو التدريب.

هدف التنمية المستدامة	مقاصد أهداف التنمية المستدامة	مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المدرجة في إطار نتائج منظمة العمل الدولية	نتائج منظمة العمل الدولية
	٧-٨ اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على العمل الجبري وإنهاء الرق المعاصر والاتجار بالبشر وضمان حظر واستئصال أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك تجنيدهم واستخدامهم كجنود، وإنهاء عمل الأطفال بجميع أشكاله بحلول عام ٢٠٢٥.	١-٧-٨ نسبة وعدد الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٥ و ١٧ عاماً، الضالعين في عمل الأطفال، حسب الجنس والسن.	النتيجة ١
	٨-٨ حماية حقوق العمل وتشجيع بيئات عمل سليمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.	١-٨-٨ تواتر معدلات التعرض لحوادث مهنية مميتة أو غير مميتة، حسب الجنس ووضع المهاجر.	النتيجة ١ النتيجة ٢ النتيجة ٦
	٨-٨-٢ مستوى الامتثال الوطني لحقوق العمل (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية) استناداً إلى المصادر النصية لمنظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية، حسب الجنس ووضع المهاجر.	٢-٨-٨ مستوى الامتثال الوطني لحقوق العمل (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية) استناداً إلى المصادر النصية لمنظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية، حسب الجنس ووضع المهاجر.	
	٨-ب بحلول عام ٢٠٢٠، وضع وتفعيل استراتيجية عالمية لعمالة الشباب وتنفيذ الميثاق العالمي لتوفير فرص العمل الصادرة عن منظمة العمل الدولية.	٨-ب ١ وجود استراتيجية وطنية متطورة وتشغيلها من أجل عمالة الشباب، كاستراتيجية مستقلة أو في إطار استراتيجية وطنية للعمالة.	النتيجة ٣
	٩-٣ زيادة فرص حصول المنشآت الصناعية الصغيرة وسائر المنشآت، ولا سيما في البلدان النامية، على الخدمات المالية، بما في ذلك الائتمانات ميسورة التكلفة، وإدماجها في سلاسل القيم والأسواق.		النتيجة ٤ النتيجة ٩
	١٠-٢ بحلول عام ٢٠٣٠، تمكين وتعزيز الإدماج الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للجميع، بغض النظر عن السن أو الجنس أو الإعاقة أو العرق أو الانتماء الإثني أو الأصل أو الدين أو الوضع الاقتصادي أو غير ذلك.		النتائج جميعها
	١٠-٣ ضمان تكافؤ الفرص والحد من أوجه انعدام المساواة في النتائج، بما في ذلك من خلال إزالة القوانين والسياسات والممارسات التمييزية، وتعزيز التشريعات والسياسات والإجراءات الملائمة في هذا الصدد.		النتيجة ١ النتيجة ٥
	١٠-٤ اعتماد السياسات، ولا سيما السياسات المالية وسياسات الأجور والحماية الاجتماعية، وتحقيق قدر أكبر من المساواة تدريجياً.	١٠-٤-١ نسبة العمل من الناتج المحلي الإجمالي، التي تتضمن الأجور وتحويلات الحماية الاجتماعية.	النتائج جميعها
	١٠-٧ تيسير الهجرة وتنقل الأشخاص على نحو منظم وآمن ومنتظم ومتسم بالمسؤولية، بما في ذلك من خلال تنفيذ سياسات الهجرة المخطط لها والتي تتسم بحسن الإدارة.	١٠-٧-١ تكاليف التوظيف الواقعة على عاتق المستخدم كنسبة من الدخل الشهري المكتسب في بلد المقصد.	النتيجة ٦
	١٢-٦ تشجيع الشركات، ولا سيما الشركات الكبيرة وعبر الوطنية، على اعتماد ممارسات مستدامة، وإدراج معلومات الاستدامة في دورة تقديم تقاريرها.		النتيجة ٤
	١٦-٣ تعزيز سيادة القانون على الصعيدين الوطني والدولي وضمان تكافؤ فرص وصول الجميع إلى العدالة.		النتيجة ١ النتيجة ٢
	١٦-٦ إنشاء مؤسسات فعالة وشفافة وخاضعة للمساءلة على جميع المستويات.		النتيجة ١ النتيجة ٢



هدف التنمية المستدامة	مقاصد أهداف التنمية المستدامة	مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المدرجة في إطار نتائج منظمة العمل الدولية	نتائج منظمة العمل الدولية
	٧-١٦ ضمان اتخاذ القرارات على نحو مستجيب للاحتياجات وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي على جميع المستويات.	النتيجة ٢	
	١٧-١٦ تعزيز تعبئة الموارد المحلية، بوسائل تشمل تقديم الدعم الدولي إلى البلدان النامية، لتحسين القدرات المحلية في مجال تحصيل الضرائب وغيرها من الإيرادات.	النتيجة ٩	
	١٧-١٤ تعزيز اتساق السياسات لأغراض التنمية المستدامة.	النتيجة ٩	
	١٧-١٨ بحلول عام ٢٠٢٠، تعزيز تقديم الدعم لبناء قدرات البلدان النامية، بما في ذلك أقل البلدان نمواً والدول الجزرية الصغيرة النامية، لتحقيق زيادة كبيرة في توافر بيانات عالية الجودة ومناسبة التوقيت وموثوقة ومفصلة حسب الدخل والجنس والسن والعرق والانتماء الإثني والوضع كمهاجر والإعاقة والموقع الجغرافي وغيرها من الخصائص ذات الصلة في السياقات الوطنية.	النتائج جميعها	

◀ ملاحق المعلومات

- ١- الميزانية التشغيلية
- ٢- تفاصيل الزيادات في التكاليف
- ٣- موجز عن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية
- ٤- الميزانية العادية بالنسبة للنتائج السياسية ونتيجة انساق السياسات حسب الحصيلة

١- الميزانية التشغيلية

١. يقدم ملحق المعلومات هذا معلومات إضافية عن الميزانية التشغيلية لمنظمة العمل الدولية، وهو مؤلف من الأجزاء الأربعة التالية: الجزء الأول "الميزانية العادية" بشأن الوظائف والموارد الأساسية لبرامج منظمة العمل الدولية وبشأن اعتمادات الميزانية

الأخرى؛ الجزء الثاني "المصروفات الطارئة"؛ الجزء الثالث "صندوق رأس المال العامل"؛ الجزء الرابع "الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية".

الجزء الأول: الميزانية العادية

أجهزة الإدارة السديدة

٢. تبين موارد أجهزة الإدارة السديدة التكاليف المباشرة (مثل الترجمة الفورية وإعداد التقارير وطباعتها واستئجار المرافق وتكاليف سفر أعضاء مجلس الإدارة وبعض تكاليف الموظفين) المتعلقة بتنظيم دورتين للمؤتمر وست دورات لمجلس الإدارة، فضلاً عن اجتماعين إقليميين في فترة السنتين: الاجتماع الإقليمي الأفريقي الخامس عشر خلال عام ٢٠٢٦ والاجتماع الإقليمي الأوروبي الحادي عشر خلال عام ٢٠٢٧. وبعض التكاليف ذات الصلة بال دعم الذي تقدمه إدارة العلاقات والاجتماعات الرسمية والخدمات اللغوية وإدارة الخدمات الداخلية والتنظيم إلى أجهزة الإدارة السديدة، مبينة أيضاً تحت هذا البند بهدف تقديم تقدير أكثر شمولاً لتكلفة تلك

الاجتماعات. وخلال فترة السنتين ٢٠٢٤-٢٠٢٥ استفادت الإدارتان من تقاعد الموظفين لإضفاء الطابع المهني على بعض الوظائف وتبسيط عملياتهما وتقديم الخدمات بكفاءة أكبر. ويؤدي ذلك إلى انخفاض في التكاليف تنسبه هاتان الإدارتان إلى أجهزة الإدارة السديدة.

٣. ويتولى مكتب المستشار القانوني تقديم المشورة القانونية وغيرها من الخدمات القانونية للمنظمة، بما في ذلك الآراء القانونية فيما يتعلق بدستور منظمة العمل الدولية وعضويتها وقواعدها وأنشطتها. ويقدم أيضاً الخبرة القانونية بشأن المسائل المتعلقة بشؤون الموظفين والمسائل التجارية أو التقنية والعقود.

الميزانية التشغيلية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

مجموع الموارد	التكاليف غير المتعلقة بالموظفين	تكاليف الموظفين	فئة الخدمة العامة	الفئة المهنية	
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	(شهر/ سنة عمل)		
الجزء الأول					
أجهزة الإدارة السديدة					
27 940 132	5 744 002	22 196 130	10 / 20	0 / 25	مؤتمر العمل الدولي
20 318 167	3 217 346	17 100 821	3 / 30	7 / 33	مجلس الإدارة
3 258 516	312 024	2 946 492	10 / 4	9 / 6	الاجتماعات الإقليمية
4 396 256	96 959	4 299 297	0 / 0	11 / 14	مكتب المستشار القانوني
55 913 071	9 370 331	46 542 740	11 / 55	3 / 80	
برامج العمل ذات الأولوية والبحوث والإحصاءات					
1 536 286	259 150	1 277 136	0 / 2	0 / 2	مكتب نائب المدير العام
5 872 461	537 117	5 335 344	0 / 0	0 / 18	برامج العمل ذات الأولوية
24 002 535	1 169 703	22 832 832	0 / 16	10 / 74	البحوث والمنشورات
17 236 185	1 337 719	15 898 466	0 / 10	0 / 54	الإحصاءات
9 709 919	9 709 919	-	0 / 0	0 / 0	المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية
1 706 005	1 092 575	613 430	0 / 0	0 / 0	احتياطي الاجتماعات التقنية
60 063 391	14 106 183	45 957 208	0 / 28	10 / 148	

مجموع الموارد	التكاليف غير المتعلقة بالموظفين	تكاليف الموظفين	فئة الخدمة العامة	الفئة المهنية	
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	(شهر/ سنة عمل)		
الإدارة السديدة والحقوق والحوار					
1 994 136	171 927	1 822 209	0 / 2	0 / 4	مكتب مساعد المدير العام
32 037 308	3 297 206	28 740 102	7 / 25	0 / 85	معايير العمل الدولية
33 639 600	4 331 591	29 308 009	0 / 18	0 / 96	الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي
26 386 383	3 595 390	22 790 993	7 / 19	6 / 69	ظروف العمل والمساواة
16 179 429	3 395 686	12 783 743	0 / 11	0 / 38	السياسات القطاعية
110 236 856	14 791 800	95 445 056	2 / 76	6 / 292	
الوظائف والحماية الاجتماعية					
1 994 062	171 854	1 822 208	0 / 2	0 / 4	مكتب مساعد المدير العام
25 526 526	3 532 852	21 993 674	0 / 19	6 / 64	سياسة العمالة وخلق الوظائف وسبل المعيشة
14 780 456	1 406 697	13 373 759	0 / 7	0 / 46	الحماية الاجتماعية الشاملة
18 620 631	3 633 004	14 987 627	0 / 15	0 / 44	المنشآت المستدامة والإنتاجية والانتقال العادل
60 921 675	8 744 407	52 177 268	0 / 43	6 / 158	
العمليات الميدانية					
89 544 814	27 220 924	62 323 890	1 / 264	0 / 245	البرامج في أفريقيا
70 788 788	19 212 543	51 576 245	6 / 150	11 / 189	البرامج في الأمريكتين
22 180 732	5 087 243	17 093 489	6 / 32	6 / 53	البرامج في الدول العربية
78 748 261	19 681 118	59 067 143	6 / 235	4 / 249	البرامج في آسيا والمحيط الهادئ
29 590 548	5 331 510	24 259 038	0 / 59	8 / 104	البرامج في أوروبا وآسيا الوسطى
8 712 339	8 712 339	-	0 / 0	0 / 0	نظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة
1 958 333	1 958 333	-	0 / 0	0 / 0	التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي
301 523 815	87 204 010	214 319 805	7 / 741	5 / 842	
منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال					
12 010 513	3 623 218	8 387 295	11 / 4	0 / 26	الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل
24 381 865	9 018 656	15 363 209	0 / 12	0 / 46	الأنشطة الخاصة بالعمال
36 392 378	12 641 874	23 750 504	11 / 16	0 / 72	
العلاقات الخارجية والمؤسسية					
1 997 992	175 783	1 822 209	0 / 2	0 / 4	مكتب مساعد المدير العام
1 874 856	221 689	1 653 167	0 / 2	0 / 4	أمانة التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية
13 531 975	1 756 486	11 775 489	0 / 8	0 / 41	الاتصالات والمعلومات العامة
13 502 973	2 227 659	11 275 314	10 / 9	5 / 35	الشراكات متعددة الأطراف والتعاون الإنمائي

مجموع الموارد	التكاليف غير المتعلقة بالموظفين	تكاليف الموظفين	فئة الخدمة العامة	الفئة المهنية	
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	(شهر/ سنة عمل)		
21 039 321	3 195 234	17 844 087	6 / 22	0 / 22	العلاقات والاجتماعات الرسمية والخدمات اللغوية
51 947 117	7 576 851	44 370 266	4 / 44	5 / 106	
الخدمات المؤسسية					
1 990 331	168 123	1 822 208	0 / 2	0 / 4	مكتب مساعد المدير العام
18 953 839	392 593	18 561 246	12 / 32	9 / 45	الإدارة المالية
28 664 049	5 233 792	23 430 257	1 / 51	11 / 50	تنمية الموارد البشرية
63 522 047	30 243 540	33 278 507	8 / 108	0 / 49	الخدمات والشؤون الإدارية الداخلية
5 288 385	121 371	5 167 014	0 / 4	0 / 15	البرمجة الاستراتيجية والإدارة
3 446 291	62 366	3 383 925	5 / 0	0 / 13	المشتريات
62 266 870	20 857 283	41 409 587	1 / 56	2 / 123	إدارة المعلومات والتكنولوجيا
184 131 812	57 079 068	127 052 744	3 / 255	10 / 300	
8 353 530	1 618 363	6 735 167	5 / 14	0 / 10	مكتب المدير العام
الإشراف والتقييم					
786 376	148 553	637 823	3 / 0	0 / 2	الوظيفة المعنية بالأخلاقيات
527 665	5 232	522 433	0 / 0	0 / 2	الوقاية من الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لهما
3 554 580	867 083	2 687 497	0 / 2	0 / 8	التقييم
739 639	338 650	400 989	2 / 0	0 / 1	اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف
5 084 759	364 319	4 720 440	9 / 3	10 / 13	التدقيق الداخلي للحسابات والإشراف
1 047 866	1 047 866	-	0 / 0	0 / 0	تكاليف التدقيق الخارجي للحسابات
11 740 885	2 771 703	8 969 182	2 / 6	10 / 26	
46 877 210	42 224 798	4 652 412	10 / 9	0 / 9	اعتمادات الميزانية الأخرى
-12 805 192	-	-12 805 192	0 / 0	0 / 0	تسوية تجدد الموظفين
915 296 548	258 129 388	657 167 160	7 / 1 291	7 / 2 047	مجموع الجزء الأول
875 000	875 000	-	0 / 0	0 / 0	الجزء الثاني: المصروفات الطارئة
-	-	-	0 / 0	0 / 0	الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل
14 328 452	14 328 452	-	0 / 0	0 / 0	الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية
930 500 000	273 332 840	657 167 160	7 / 1 291	7 / 2 047	المجموع (الأجزاء من الأول إلى الرابع)

١٤. الحماية الاجتماعية الشاملة: التحليلات والمشورة السياسية بشأن إرساء أراضيات الحماية الاجتماعية وسياسات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها.

١٥. المنشآت المستدامة والإنتاجية والانتقال العادل: التحليلات والمشورة السياسية لتعزيز المنشآت المستدامة، بما فيها التعاونيات والمنشآت متعددة الجنسية.

العمليات الميدانية

١٦. من شأن الموارد المخصصة للبرامج الإقليمية الخمسة أن تعزز نجاعة وفعالية وأثر الأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية في الأقاليم وأن تنهض بقدرات الهيئات المكونة الثلاثية للمنظمة وأن تدعم الدول الأعضاء فيها في تنفيذ خطة عام ٢٠٣٠ وأن ترسي وتدعم الشراكات الخارجية وتدير العلاقات مع الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف.

١٧. نظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة: مساهمة منظمة العمل الدولية في ترتيبات تقاسم التكاليف على مستوى المنظومة لدعم نظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة. ويضمن هذا النظام تنسيق جميع منظمات الأمم المتحدة التي تضطلع بالأنشطة التشغيلية من أجل التنمية، بغض النظر عن وجودها الرسمي في البلد، بهدف تحسين فعالية ونجاعة الأنشطة التشغيلية على المستوى القطري.

١٨. التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي: الموارد التي تسمح للهيئات المكونة في بلدان الجنوب بتبادل المعارف والتجارب بين الأقران والدراية والممارسات الجيدة فيما بينها بغية تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق وأحياناً بمشاركة الدول المتقدمة.

منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال

١٩. يضطلع مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال بتنسيق جميع العلاقات التي يقيمها المكتب مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، على التوالي في المقر وفي الميدان على حد سواء. والمكتبان مسؤولان أيضاً عن تعزيز مشاركة هذه المنظمات في أنشطة منظمة العمل الدولية. وهما يضمنان أن تتطرق استراتيجيات وبرامج منظمة العمل الدولية إلى شواغل وأولويات تلك المنظمات وأعضائها، وأن يُدرج الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي في الأنشطة التقنية التي تقوم بها المنظمة.

العلاقات الخارجية والمؤسسية

٢٠. أمانة التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية: مسؤولية عن تطوير برنامج أنشطة التحالف ودعم المنظمة في تنظيم الفعاليات الرئيسية، مثل اجتماعات فريق التنسيق والمنتدى؛ تسهيل مشاركة الشركاء؛ ضمان التواصل والتوعية؛ إنشاء مستودع للممارسات الجيدة؛ الإبلاغ عن التقدم المحرز.

٢١. الاتصالات والمعلومات العامة: العلاقات مع وسائل الإعلام وتطوير المبادرات في مجال المعلومات العامة وإدارة المواقع الإلكترونية العامة والداخلية لمنظمة العمل الدولية.

٢٢. الشراكات متعددة الأطراف والتعاون الإنمائي: تعزيز وتنسيق التعاون بين منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية وغيرها من المنظمات متعددة الأطراف والإدارة الشاملة

برامج العمل ذات الأولوية والبحوث والإحصاءات

٤. برامج العمل ذات الأولوية: تهدف إلى التنسيق على مستوى المكتب وإرساء الشراكات والتعاون في أربعة مجالات عمل ذات أولوية: الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم؛ انتقالات عادلة نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً؛ العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد؛ العمل اللائق للاستجابة للآزمات.

٥. البحوث والمنشورات: وضع برنامج بحثي لمنظمة العمل الدولية لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية في عالم العمل والتي يتعين على المنظمة أن تتخذ بشأنها مواقف موثوقة وذات حجية وتقوم على البيانات.

٦. الإحصاءات: إدارة وتنسيق مركزيان لجمع المعلومات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق والتحقق من نوعيتها ونشرها، بما في ذلك فيما يتعلق بمقاصد أهداف التنمية المستدامة المعنية.

٧. يضع مركز تورينو ويقدم برامج تدريبية تستجيب لأولويات المنظمة والهيئات المكونة. وتُقدّم هذه البرامج في المركز وفي الأقاليم ومن خلال التعلم عن بُعد. ويُحافظ على اتساق وثيق بين برامج منظمة العمل الدولية والبرامج التدريبية التي يقدمها المركز. ويمثل التخصيص مساهمة مباشرة في التكاليف التشغيلية للمركز.

٨. يشمل احتياطي الاجتماعات التقنية موارد لتمويل الاجتماع السادس للجنة الثلاثية الخاصة المنشأة بموجب اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ بصيغتها المعدلة واجتماعين للفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير.

الإدارة السديدة والحقوق والحوار

٩. معايير العمل الدولية: وظائف وضع المعايير والإشراف واستعراض سياسة المعايير.

١٠. الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي: التحليلات والمشورة السياسية بشأن قانون العمل وإنفاذ حقوق العمل الأساسية والحوار الاجتماعي وعلاقات العمل والدعم التقني وبناء قدرات وزارات العمل ومفتشيات العمل، بما في ذلك في مجال السلامة والصحة المهنية والامتثال في مكان العمل.

١١. ظروف العمل والمساواة: التحليلات والمشورة السياسية بشأن الأجور؛ وقت العمل؛ الأمن الوظيفي؛ ظروف العمل؛ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز؛ هجرة وحراك اليد العاملة على المستوى الدولي؛ فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز؛ الإعاقة؛ الشعوب الأصلية.

١٢. السياسات القطاعية: تحليل الاتجاهات الناشئة في الاستخدام والعمل ضمن مجموعة من القطاعات الاقتصادية والحوارات على المستويين الوطني والعالمي بشأن المبادئ التوجيهية والسياسات والاستراتيجيات القطاعية.

الوظائف والحماية الاجتماعية

١٣. سياسة العمالة وخلق الوظائف وسبل المعيشة: التحليلات والمشورة السياسية بشأن السياسات المتكاملة للعمالة والتنمية والمهارات، التي تحقق أقصى حد من تأثير النمو الاقتصادي والاستثمار على العمالة، بغية تعزيز التنمية الشاملة والمستدامة.

٣٤. مراجعة الحسابات الداخلية والإشراف: مسؤول عن وظيفة مراجعة الحسابات الداخلية تماشياً مع الفصل الرابع عشر من اللائحة المالية للمكتب. وهو مرتبط مباشرة بالمدير العام.

٣٥. مراجعة الحسابات الخارجية: تغطية تكاليف مراجعة جميع الصناديق المعهود بها إلى المدير العام (الميزانية العادية، مشاريع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الصناديق الاستثمارية، الحسابات من خارج الميزانية وغيرها من الحسابات). ويتضمن أيضاً التكاليف المرتبطة بالتقييمات المستقلة للأراضي والمباني وتلك الواجب دفعها بشأن الالتزامات المرتبطة بالتأمين الصحي بعد التوقف عن العمل، وذلك لضمان الامتثال للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام.

اعتمادات الميزانية الأخرى

٣٦. يشمل هذا البند اعتمادات الميزانية المقابلة للمساهمات في مختلف صناديق منظمة العمل الدولية والنظام الموحد للأمم المتحدة والهيئات المشتركة بين الوكالات، فضلاً عن الاعتمادات التي لا تندرج تماماً تحت أي باب آخر من البرنامج والميزانية.

٣٧. صندوق المدفوعات الخاصة: الغرض من هذا الصندوق هو تقديم مدفوعات دورية على سبيل الهبة إلى الموظفين السابقين أو إلى زوجاتهم وفقاً للمعايير التي يقرها مجلس الإدارة. وجرى الحفاظ على المساهمة المقدمة من الميزانية العادية لهذا الصندوق والبالغة ٢٣٢.٠٠٠ فرنك سويسري (قرابة ٢٨٣.٠٠٠ دولار أمريكي) على المستوى ذاته الذي كانت عليه في فترة السنتين السابقة بالقيم الحقيقية.

٣٨. صندوق التأمين الصحي للموظفين: المساهمة في تأمين الموظفين المتقاعدين: يغطي هذا الاعتماد الذي يبلغ زهاء ٣٧,٩ مليون دولار أمريكي مساهمة منظمة العمل الدولية في صندوق التأمين الصحي للموظفين فيما يتعلق بتأمين الموظفين المتقاعدين والمحاليين على المعاش بسبب العجز وورثتهم من الزوجات/الأزواج والأيتام. ويبقى المبلغ المخصص للموظفين المتقاعدين للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ على ما كان عليه في فترة السنتين السابقة بالقيم الحقيقية.

٣٩. المساهمة في صندوق المبنى والمرافق الأساسية: يبلغ اعتماد الميزانية العادية تحت هذا البند ٤٢٢.٠٠٠ فرنك سويسري لفترة السنتين (قرابة ٥١٥.٠٠٠ دولار أمريكي). وفي الجزء الرابع من البرنامج والميزانية بعنوان "الاستثمارات المؤسسية"، جرى تخصيص اعتماد قدره ٩,٢ مليون دولار أمريكي لتمويل الصندوق من أجل إعادة التأثيث والتجديد المستقبلية الدورية لمباني منظمة العمل الدولية.

٤٠. المساهمة في مختلف هيئات النظام الموحد للأمم المتحدة واللجان المشتركة بين الوكالات: يبلغ الاعتماد الإجمالي قرابة ١,٤ مليون دولار أمريكي وهو بالمستوى ذاته الذي كان عليه في فترة السنتين السابقة بالقيم الحقيقية. ويغطي مساهمات منظمة العمل الدولية في مختلف الكيانات التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة، بما في ذلك وحدة التفتيش المشتركة ومجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق والفريق المشترك المعني بأنشطة المشتريات ولجنة الخدمة المدنية الدولية وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة وأنشطة الدراسات الاستقصائية للرواتب.

٤١. وحدة الخدمات الطبية: تدير منظمة العمل الدولية وحدة السلامة والصحة المهنية كجزء لا يتجزأ من المكتب من أجل توفير مجموعة من الخدمات والمشورة الطبية. ويخصص المبلغ ذاته بالقيم

لبرنامج التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية فضلاً عن الشراكات القائمة مع مجموعة واسعة من المنظمات والمؤسسات، بما في ذلك الشراكات بين القطاعين العام والخاص وبرامج التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث.

٢٣. العلاقات والاجتماعات الرسمية والخدمات اللغوية: دعم أجهزة الإدارة السديدة وغيرها من الاجتماعات الرسمية للمنظمة؛ العلاقات الرسمية مع الهيئات المكونة؛ الوثائق الرسمية (خدمات الترجمة والمراجعة والتحرير والإخراج الطباعي) وخدمات الاجتماعات (بما في ذلك خدمات الترجمة الفورية والتخطيط والبرمجة والدعم التكنولوجي).

الخدمات المؤسسية

٢٤. الإدارة المالية: الإدارة السديدة المالية وضمان أن تُنفذ الواجبات والالتزامات المالية بفعالية ونجاعة وأن تكون متماشية مع اللائحة والقواعد المالية.

٢٥. تنمية الموارد البشرية: تنفيذ سياسة وعمليات الموارد البشرية وتطوير الموظفين وإدارة التأمين الصحي إلى جانب تولي العلاقات مع ممثلي الموظفين.

٢٦. الخدمات والشؤون الإدارية الداخلية: الإدارة العامة للمرافق والممتلكات والجرد؛ السلامة والأمن؛ الطباعة والنشر والتوزيع؛ الامتيازات الدبلوماسية؛ السفر والتنقل؛ استخدام الأماكن العامة؛ الخدمات الداخلية العامة.

٢٧. البرمجة الاستراتيجية والإدارة: مسؤول عن تزويد مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي بالتحليلات والمقترحات الضرورية لتحديد برنامج عمل منظمة العمل الدولية وتقديم التقارير بشأن تنفيذه.

٢٨. المشتريات: إدارة إجراءات المشتريات وشراء التجهيزات والخدمات والتعاقد من الباطن.

٢٩. إدارة المعلومات والتكنولوجيا: إدارة كل ما يرتبط بالمعلومات وتكنولوجيا المعلومات ووضع استراتيجية لإدارة المعلومات وتنفيذها.

الإشراف والتقييم

٣٠. الوظيفة المعنية بالأخلاقيات: تضمن الدعم والامتثال لمعايير السلوك الأخلاقية وتطبيق النزاهة من جانب جميع الموظفين في المنظمة.

٣١. منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لهما: سياسة تهدف إلى تعزيز أعلى معايير السلوك الأخلاقية لدى موظفي منظمة العمل الدولية وأطراف ثالثة بغية منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لهما. وتعكس المخصصات توزيع الموارد الإضافية من أجل تمويل وظيفة مسؤول عن منع الاستغلال والاعتداء الجنسيين والتصدي لهما.

٣٢. التقييم: مسؤول عن تقديم خدمات تقييم مستقلة وعالية النوعية إلى منظمة العمل الدولية وهو مرتبط مباشرة بالمدير العام.

٣٣. اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف: توفير المشورة إلى مجلس الإدارة والمدير العام بشأن فعالية الرقابة الداخلية والإدارة المالية وتقديم التقارير وإدارة المخاطر وحصائل مراجعة الحسابات الداخلية والخارجية.

تمثيل موظفي المكتب بشأن المسائل المتعلقة بظروف العمل وشروط الاستخدام. وكما هي الحال في فترات السنتين السابقة، جرى تخصيص اعتماد قدره ٠٠/٤ سنوات عمل للفئة المهنية و٠٠/١ سنة عمل لفئة الخدمة العامة من أجل التمويل الجزئي لاستبدال أعضاء لجنة نقابة الموظفين بآخرين في الوحدات التي يعملون فيها عادةً. وجرى تخصيص اعتماد إضافي قدره ٠٠/٢ سنة عمل لفئة الخدمة العامة من أجل تمويل وظيفة أمين لنقابة الموظفين. ويبلغ الاعتماد الإجمالي المخصص لتمثيل الموظفين زهاء ١,٧ مليون دولار أمريكي.

٤٤. **مرافق رعاية الأطفال:** يبلغ الاعتماد الإجمالي ٦٠٧ ٠٠٠ فرنك سويسري (أي زهاء ٧٤٠ ٠٠٠ دولار أمريكي)، ويبقى على حاله بالقيم الحقيقية كما في فترة السنتين السابقة.

٤٥. **الديون المستحقة:** خُصص مبلغ قدره ٢٠٠٠ دولار أمريكي، وفقاً للمادة ١٧ من اللائحة المالية، من أجل تسديد العمليات في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ بموجب ميزانية السنوات السابقة، والتي لا يمكن تحميلها على أي بند آخر من بنود الميزانية.

الحقيقية (قريبة ٢,٥ مليون دولار أمريكي) الذي كان مخصصاً في فترة السنتين السابقة.

٤٦. **المحكمة الإدارية:** تغطي الموارد المدرجة تحت هذا البند التكاليف المتعلقة برئيس قلم المحكمة الإدارية وخدمات الأمانة بدوام جزئي وجزءاً من التكاليف التشغيلية الأخرى. وتشمل التكاليف التشغيلية الأخرى التكاليف المتصلة بمساعد رئيس القلم والمساعدة المكتبية واعتمادات المهام الرسمية وأعمال الترجمة وصيانة قاعدة البيانات الحاسوبية للسوابق القضائية للمحكمة وأتعاب القضاة ونفقات السفر الخاصة بهم. وتوزع هذه التكاليف على أساس عدد موظفي منظمة العمل الدولية بالنسبة إلى إجمالي عدد موظفي المنظمات التي تقبل باختصاص المحكمة وعدد القضايا التي تكون منظمة العمل الدولية طرفاً فيها بالنسبة إلى العدد الإجمالي للقضايا المعروضة على المحكمة خلال فترة السنتين. ويظل المبلغ المرصود بالقيم الحقيقية (قريبة ١,٥ مليون دولار أمريكي) على ما كان عليه في فترة السنتين السابقة.

٤٧. **تمثيل الموظفين:** تماشياً مع المادة ١٠-١ من لوائح الموظفين، يُمنح أعضاء لجنة نقابة الموظفين وقت مستقطع من العمل بغرض

الجزء الثاني: المصروفات الطارئة

بالدولار الأمريكي	الفترة المالية
1 796 400	٢٠١٣-٢٠١٢
1 895 200	٢٠١٥-٢٠١٤
3 381 250	٢٠١٧-٢٠١٦
5 216 301	٢٠١٩-٢٠١٨
0	٢٠٢١-٢٠٢٠
966 984	٢٠٢٣-٢٠٢٢

٤٩. وفي العادة، تشمل هذه الأذون شرطاً يقضي بتمويلها في المقام الأول وإلى الحد الممكن من وفورات الميزانية؛ وفي حال تعذر ذلك، تُموّل من الائتمانات المدرجة في هذا البند. وبعد استنفاد هذه الائتمانات، تُموّل من خلال السحب من صندوق رأس المال العامل.

٤٦. يُرصد اعتماد تحت هذا البند لتغطية النفقات الطارئة والاستثنائية، أي النفقات التي قد تنشأ عندما يصبح الاعتماد الموافق عليه في الميزانية غير كافٍ لتغطية تكاليف الغرض المتوخى أو عندما يوافق مجلس الإدارة على بند عمل أو نشاط لم يُخصص له اعتماد في الميزانية، وذلك كنتيجة لقرارات يتخذها مجلس الإدارة بعد اعتماد الميزانية أو لأي سبب آخر.

٤٧. ووفقاً للمادة ١٥ من اللائحة المالية، لا يجوز استخدام أي جزء من الموارد المخصصة تحت هذا البند لأي غرض آخر بدون إذن مسبق محدد من مجلس الإدارة.

٤٨. وبلغ إجمالي المصروفات التكميلية التي أقرها مجلس الإدارة بالنسبة للفترات المالية الأخيرة المبالغ التالية:

الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل

العامل بمبلغ قدره ٣٥ مليون فرنك سويسري في ١ كانون الثاني/يناير ١٩٩٣.

٥٢. **استرداد المبالغ المسحوبة:** بموجب أحكام المادة ٢١-٢ من اللائحة المالية، إن أية مبالغ تُسحب من صندوق رأس المال العامل بغية تمويل مصروفات الميزانية في انتظار استلام الاشتراكات، تُسدد من متأخرات الاشتراكات المتلقاة. ومع ذلك، فإن المبالغ المسحوبة لتمويل النفقات المُتكبدة من أجل مواجهة النفقات الطارئة أو غير المتوقعة، بإذن مسبق من مجلس الإدارة، تُسدد عن طريق فرض اشتراك إضافي على الدول الأعضاء. ولا ضرورة لتخصيص اعتمادات تحت هذا الجزء من الميزانية في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧.

٥٠. أنشئ صندوق رأس المال العامل للغرضين التاليين، على نحو ما هو محدد في المادة ١٩(١) من اللائحة المالية:

(أ) تمويل مصروفات الميزانية في انتظار استلام الاشتراكات أو غيرها من الإيرادات؛

(ب) توفير السلفيات اللازمة لمواجهة نفقات طارئة أو غير متوقعة في ظروف استثنائية وبشرط الحصول على إذن مسبق من مجلس الإدارة.

٥١. **حجم صندوق رأس المال العامل:** حدد مؤتمر العمل الدولي في دورته ٨٠ (حزيران/يونيه ١٩٩٣) حجم صندوق رأس المال

الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية

بشأن التعديلات في الوقت الفعلي؛ إدارة طاقم المؤتمر وساعات العمل الإضافية؛

(ب) استبدال وتحديث الإطار الحالي للمعلومات التجارية والتحليلات؛ فهذه التكنولوجيا توفر النظم الأساسية اللازمة لتسهيل إعداد التقارير في الوقت الفعلي من أجل مجموعات بيانات رئيسية تُستخدم في اتخاذ القرار والتحليل المقارن والتننبؤ وإدارة المخاطر وتمكين مناهج علوم البيانات؛

(ج) نشر الذكاء الاصطناعي التوليدي وتكوين الهيكليات الأساسية لحلول الذكاء الاصطناعي الجديدة؛

(د) إصلاح واستبدال شبكة الصرف الصحي الخارجية لمبنى المقر؛

(هـ) تجديد أرضية موقف السيارات في مبنى المقر؛

(و) استبدال رؤوس أجهزة الكشف عن الدخان في مبنى المقر تماشياً مع القانون السويسري.

٥٣. يُخصص اعتماد تحت هذا البند لتغطية الاستثمارات المؤسسية التي لم تخصص لها موارد في الجزء الأول من الميزانية.

٥٤. ووفقاً للاستراتيجية طويلة الأجل بشأن تمويل إعادة التأثيث والتجديد المستقبلية الدورية لمباني منظمة العمل الدولية، التي وافق عليها مجلس الإدارة في دورته ٣١٠ (أذار/ مارس ٢٠١١)، جرى تخصيص اعتماد قدره حوالي ٩,٢ مليون دولار أمريكي لتمويل صندوق المبنى والمرافق الأساسية من أجل إعادة التأثيث والتجديد المستقبلية الدورية لمباني منظمة العمل الدولية. ويمثل هذا الاعتماد ١ في المائة من قيمة تأمين مباني منظمة العمل الدولية.

٥٥. وبالإضافة إلى ذلك، يُقترح تمويل المشاريع الحيوية التالية بكلفة إجمالية تصل إلى حوالي ٥,١ مليون دولار أمريكي، كما يلي:

(أ) تحديث نظم المؤتمرات والاجتماعات، بغية إدارة المعالجة الفورية للتعديلات المتلقاة والمناقشة خلال دورات مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة؛ عرض اقتراحات المتحدثين

٢- تفاصيل الزيادات في التكاليف

النسبة المئوية لمجموع الميزانية	٢٠٢٦-٢٠٢٧		سعر الصرف المعدل ٠,٩١ فرنك سويسري مقابل ٠,٨٢ دولار أمريكي		الزيادات في التكاليف (التخفيضات)		تقديرات ٢٠٢٦-٢٠٢٧ بالسعر الثابت للدولار الأمريكي ٢٠٢٤-٢٠٢٥	
	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	%
الجزء الأول - الميزانية العادية								
أجهزة الإدارة السديدة								
							مؤتمر العمل الدولي	
3.0	27 940 132	9.4	2 409 200	1.0	251 749	1.0	25 279 183	
2.2	20 318 167	8.1	1 525 333	2.7	500 342	2.7	18 292 492	
							مجلس الإدارة	
0.4	3 258 516	6.8	208 221	1.6	47 545	1.6	3 002 750	
							الاجتماعات الإقليمية	
0.5	4 396 256	6.5	268 012	1.0	40 558	1.0	4 087 686	
							مكتب المستشار القانوني	
6.0	55 913 071	8.6	4 410 766	1.7	840 194	1.7	50 662 111	
برامج العمل ذات الأولوية والبحوث والإحصاءات								
							مكتب نائب المدير العام	
0.2	1 536 286	7.4	105 680	-2.3	-33 764	-2.3	1 464 370	
0.6	5 872 461	6.0	333 211	0.1	3 553	0.1	5 535 697	
							برامج العمل ذات الأولوية	
2.6	24 002 535	6.7	1 513 869	1.4	310 401	1.4	22 178 265	
							البحوث والمنشورات	
1.9	17 236 185	6.8	1 096 457	1.6	248 624	1.6	15 891 104	
							الإحصاءات	
1.0	9 709 919	5.5	505 140	-3.7	-349 668	-3.7	9 554 447	
							المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية	
0.2	1 706 005	4.3	71 109	4.4	69 236	4.4	1 565 660	
							احتياطي الاجتماعات التقنية	
6.5	60 063 391	6.4	3 625 466	0.4	248 382	0.4	56 189 543	
الإدارة السديدة والحقوق والحوار								
							مكتب مساعد المدير العام	
0.2	1 994 136	7.1	132 918	-2.5	-46 893	-2.5	1 908 111	
3.4	32 037 308	6.5	1 955 437	1.8	532 035	1.8	29 549 836	
							معايير العمل الدولية	

النسبة المئوية لمجموع الميزانية	٢٠٢٦-٢٠٢٧	سعر الصرف المعدل ٠,٩١ فرنك سويسري مقابل ٠,٨٢ دولار أمريكي	الزيادات في التكاليف (التخفيضات)	تقديرات ٢٠٢٦-٢٠٢٧ بالسعر الثابت للدولار الأمريكي ٢٠٢٤-٢٠٢٥		
%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	
3.6	33 639 600	6.4	2 011 043	1.2	365 671	31 262 886
2.8	26 386 383	6.4	1 595 470	0.9	233 007	24 557 906
1.7	16 179 429	6.0	919 506	1.9	291 328	14 968 595
11.8	110 236 856	6.4	6 614 374	1.3	1 375 148	102 247 334
الوظائف والحماية الاجتماعية						
0.2	1 994 062	7.1	132 924	-2.5	-46 973	1 908 111
2.7	25 526 526	6.4	1 540 747	0.5	114 110	23 871 669
1.6	14 780 456	6.2	865 140	2.0	274 117	13 641 199
2.0	18 620 631	6.3	1 103 495	1.5	259 668	17 257 468
6.5	60 921 675	6.4	3 642 306	1.1	600 922	56 678 447
العمليات الميدانية						
9.6	89 544 814	3.2	2 810 190	1.2	1 018 802	85 715 822
7.6	70 788 788	3.4	2 296 108	1.0	692 947	67 799 733
2.4	22 180 732	3.7	793 162	3.4	699 274	20 688 296
8.5	78 748 261	3.3	2 500 706	1.1	809 112	75 438 443
3.2	29 590 548	3.8	1 086 242	-0.8	-223 617	28 727 923
0.9	8 712 339	0.0	-	0.0	-	8 712 339
0.2	1 958 333	0.7	12 812	1.9	36 666	1 908 855
32.4	301 523 815	3.3	9 499 220	1.0	3 033 184	288 991 411
منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال						
1.3	12 010 513	5.1	583 327	1.0	112 599	11 314 587

الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي

ظروف العمل والمساواة

السياسات القطاعية

الوظائف والحماية الاجتماعية

مكتب مساعد المدير العام

سياسة العمالة وخلق الوظائف وسبل المعيشة

الحماية الاجتماعية الشاملة

المنشآت المستدامة والإنتاجية والانتقال العادل

العمليات الميدانية

البرامج في أفريقيا

البرامج في الأمريكتين

البرامج في الدول العربية

البرامج في آسيا والمحيط الهادئ

البرامج في أوروبا وآسيا الوسطى

نظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة

التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي

منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال

الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل

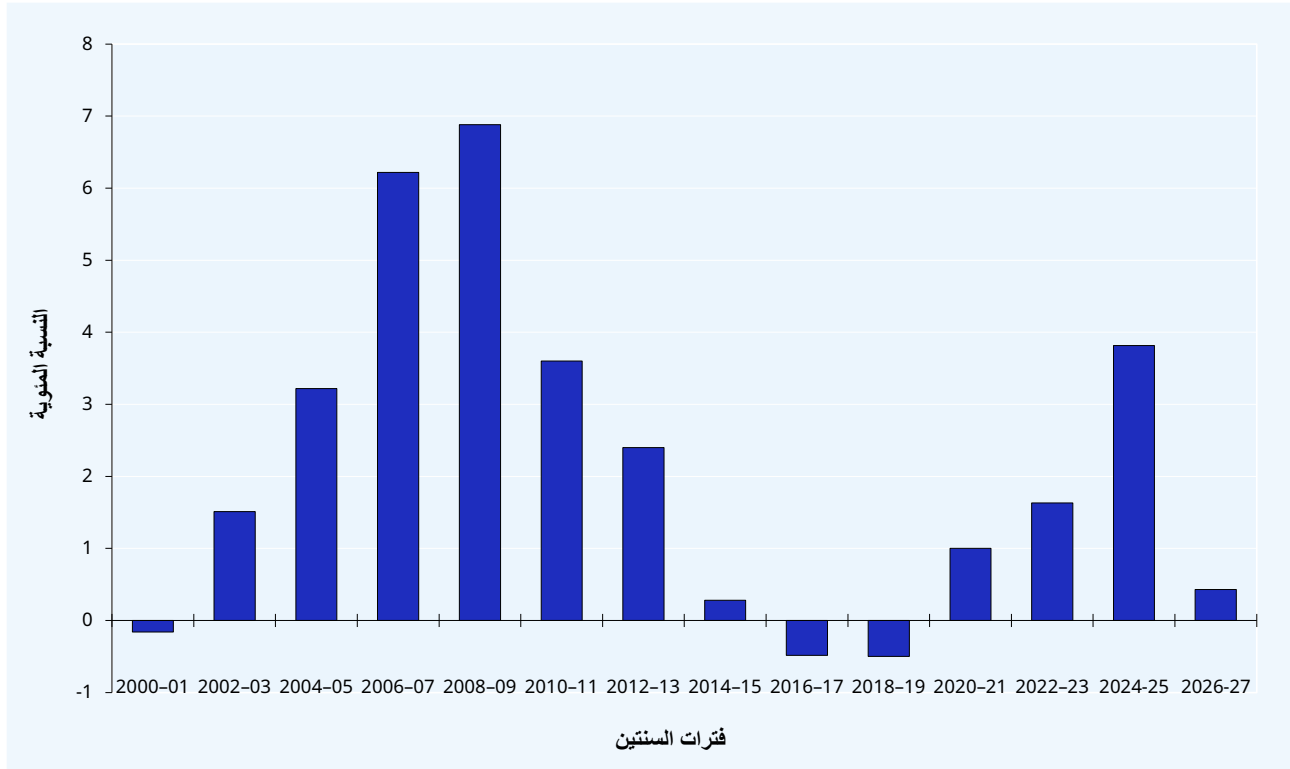
النسبة المئوية لمجموع الميزانية	٢٠٢٦-٢٠٢٧	سعر الصرف المعدل ٠,٩١ فرنك سويسري مقابل ٠,٨٢ دولار أمريكي		الزيادات في التكاليف (التخفيضات)		تقديرات ٢٠٢٦-٢٠٢٧ بالسعر الثابت للدولار الأمريكي ٢٠٢٤-٢٠٢٥	
		%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي		
							الأنشطة الخاصة بالعمال
	2.6	24 381 865	4.7	1 098 043	0.7	157 664	23 126 158
	3.9	36 392 378	4.8	1 681 370	0.8	270 263	34 440 745
							العلاقات الخارجية والمؤسسية
	0.2	1 997 992	7.2	134 923	-2.4	-45 041	1 908 110
	0.2	1 874 856	6.8	119 502	0.1	2 010	1 753 344
	1.5	13 531 975	6.6	834 462	2.2	274 545	12 422 968
	1.5	13 502 973	5.9	747 694	2.2	275 793	12 479 486
	2.3	21 039 321	8.0	1 566 865	1.3	245 714	19 226 742
	5.6	51 947 117	7.0	3 403 446	1.6	753 021	47 790 650
							الخدمات المؤسسية
	0.2	1 990 331	7.1	131 457	-2.5	-48 135	1 907 009
	2.0	18 953 839	7.7	1 358 499	1.2	201 321	17 394 019
	3.1	28 664 049	7.6	2 031 612	1.5	397 909	26 234 528
	6.8	63 522 047	9.7	5 609 666	-2.3	-1 354 030	59 266 411
	0.6	5 288 385	7.1	350 362	0.6	31 292	4 906 731
	0.4	3 446 291	6.3	205 451	2.6	81 744	3 159 096
	6.7	62 266 870	7.1	4 142 285	2.5	1 416 394	56 708 191
	19.8	184 131 812	8.1	13 829 332	0.4	726 495	169 575 985

النسبة المئوية لمجموع الميزانية	٢٠٢٦-٢٠٢٧	سعر الصرف المعدل ٠,٩١ فرنك سويسري مقابل ٠,٨٢ دولار أمريكي		الزيادات في التكاليف (التخفيضات)		تقديرات ٢٠٢٦-٢٠٢٧ بالسعر الثابت للدولار الأمريكي ٢٠٢٤-٢٠٢٥
		%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	
						مكتب المدير العام
	8 353 530	8.0	620 218	0.4	33 894	7 699 418
						الإشراف والتقييم
	786 376	5.9	43 646	-0.8	-5 920	748 650
	527 665	6.2	30 698	1.0	4 786	492 181
	3 554 580	6.1	203 456	0.5	15 539	3 335 585
	739 639	7.2	49 560	1.5	10 207	679 872
	5 084 759	6.9	329 568	1.1	52 690	4 702 501
	1 047 866	0.0	0	-4.6	-50 841	1 098 707
	11 740 885	5.9	656 928	0.2	26 461	11 057 496
						اعتمادات الميزانية الأخرى
	46 877 210	5.8	2 553 799	-8.5	-4 112 610	48 436 021
	-12 805 192	7.3	-873 000	1.3	-154 920	-11 777 272
						تسوية تجدد الموظفين
	915 296 548	5.7	49 664 225	0.4	3 640 434	861 991 889
						مجموع الجزء الأول
	875 000	0.0	0	0.0	0	875 000
	0	0.0	0	0.0	0	0
	14 328 452	7.8	1 035 775	1.0	132 555	13 160 122
						الجزء الثاني: المصروفات الطارئة
						الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل
						الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية
	930 500 000	5.8	50 700 000	0.4	3 772 989	876 027 011
						المجموع (الأجزاء من الأول إلى الرابع)
	100.0					

الثابتة بالدولار بهدف ضمان إتاحة التمويل الكافي للمحافظة على المستوى المنشود للخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة. ويقدم الشكل ألف ٢-١ موجزاً عن النسب المئوية للزيادات في التكاليف المعتمدة لفترات السنتين الأخيرة.

٥٦. يقدم ملحق المعلومات هذا تفاصيل عن المنهجية المستخدمة في حساب الزيادات في التكاليف للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧. وبموافقة مؤتمر العمل الدولي على الميزانيات والبرامج المتوالية، فإنه يقر بضرورة إدراج تكسيقات (زيادات وتخفيضات على حد سواء) في الميزانية

الشكل ألف ٢-١: النسبة المئوية للزيادات في التكاليف المدرجة في ميزانيات فترات السنتين



مثل لجنة الخدمة المدنية الدولية وصندوق النقد الدولي والمصارف المركزية. وعندما لا تغطي توقعات التضخم المتوفرة فترة الميزانية بكاملها، يجري استقراء هذه التوقعات بالنسبة لفترة السنتين ٢٠٢٦-٢٠٢٧، استناداً إلى آخر البيانات المتاحة والاتجاهات المتوقعة التي تتيحها المؤسسات الاقتصادية. كما تجري عملية استعراض لتحديد المقابل بالدولار لحركة التكاليف والأسعار بالعملة المحلية منذ اعتماد الميزانية الأخيرة.

٦٠. بالنسبة إلى بنود المصروفات في سويسرا، استخدمت منظمة العمل الدولية متوسط توقعات التضخم السنوي الصادرة عن المصرف الوطني السويسري للأعوام ٢٠٢٥ و٢٠٢٦ و٢٠٢٧، وتبلغ المعدلات على التوالي ٠,٦ في المائة و٠,٧ في المائة و٠,٦ في المائة. وما لم يُذكر خلاف ذلك، استُخدم متوسط معدلات التضخم السنوي لحساب الزيادات في التكاليف للفترة ٢٠٢٥-٢٠٢٧.

٦١. وتشكل بيانات صندوق النقد الدولي المصدر الرئيسي لتقديرات التضخم بالنسبة إلى المكاتب الميدانية. وبالنسبة لهذه المكاتب، يجري تكيف آخر تكاليف عام ٢٠٢٤ بالنسبة لمعدل التضخم المقدّر للأعوام ٢٠٢٥ و٢٠٢٦ و٢٠٢٧، مع مراعاة الاختلافات في سعر الصرف بين العملة المحلية والدولار الأمريكي. وتختلف المعدلات السنوية للزيادات في التكاليف اختلافاً كبيراً داخل الأقاليم وفيما بينها. ويبين الجدول ألف ٢-١ متوسط معدل التضخم السنوي المتوقع في كل إقليم، بالدولار الأمريكي.

أساس حساب الزيادات في التكاليف

٥٧. تضع منظمة العمل الدولية قاعدة صفرية للميزانية في كل دورة للميزانية لتحديد خط الأساس لكافة التكاليف التشغيلية المتوقعة في فترة السنتين المقبلة. وتوضع مقترحات الميزانية الاستراتيجية والميزانية التشغيلية أصلاً على أساس معدلات التكلفة الثابتة بما يتيح إمكانية مقارنة الميزانية المعتمدة للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ بالميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧.

٥٨. ويجري تحليل بحسب مكون التكلفة للمصروفات المتكبدة خلال فترة السنتين الحالية، بما في ذلك استعراض الزيادات المتوقعة في التكاليف سابقاً، ولهيكليات التكلفة وأية تغييرات متوقعة في محركات التكاليف. إلى جانب ذلك، يجري تحليل التوزيع الجغرافي على السواء للمصروفات الحالية والمصروفات المخطط لها في المستقبل، بالنظر إلى أن معدل التضخم يتباين تبايناً كبيراً داخل الأقاليم التي تعمل فيها منظمة العمل الدولية وفيما بينها. وتطبق الزيادات المتوقعة بالنسب المئوية على ميزانية الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ على كل وجه من وجوه المصروفات المقابلة ولكل مركز من مراكز العمل.

٥٩. ولدى وضع الميزانيات المتوقعة، يستعان بصورة مستفيضة ببيانات التوقعات المستقلة والقابلة للتحقق بشأن مؤشرات أسعار الاستهلاك، بالإضافة إلى البيانات التي تنشرها هيئات موثوقة بها

الجدول ألف ٢-١: متوسط معدلات التضخم السنوي المتوقعة حسب الإقليم للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧

الإقليم	الزيادة بالنسبة المئوية
أفريقيا	3.5
الأمريكتان	2.3
الدول العربية	9.4
آسيا والمحيط الهادئ	2.9
أوروبا	3.2

٦٢. ويقوم تطبيق الميزنة على أساس الصفر على الزيادات في التكاليف بمقارنة الزيادات في التكاليف المتوقعة سابقاً مع المصروفات الفعلية من أجل إعادة اتساق ميزانية كل مركز من مراكز العمل وكل نوع من أنواع المصروفات للفترة الجديدة. وحيثما أمكن، جرى تعويض قسم كبير من التضخم المتوقع للأعوام ٢٠٢٥ و ٢٠٢٦ و ٢٠٢٧، بتضخم فعلي أدنى مما كان متوقعاً في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

٦٣. ويلخص الجدول ألف ٢-٢ التكاليف المقترحة في التكاليف للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ حسب وجه الإنفاق على مستوى المكتب. وتمثل هذه التكاليف زيادة صافية تبلغ قرابة ٣,٧ مليون دولار أمريكي وتساوي معدلاً متوسطاً قدره ٠,٤ في المائة لفترة السنتين ٢٠٢٦-٢٠٢٧.

الجدول ألف ٢-٢: التكاليف في التكاليف حسب وجه الإنفاق للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ (بملايين الدولارات الأمريكية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥)

وجه الإنفاق	الميزانية (بالسعر الثابت للدولار الأمريكي)	التكاليف في التكاليف	التكليف المئوي كل سنتين
تكاليف الموظفين	609 900 552	7 158 457	1.2
السفر في مهام رسمية	12 295 527	907 680	7.4
الخدمات التعاقدية	38 913 638	394 791	1.0
مصروفات التشغيل العامة	65 507 283	-1 710 699	-2.6
اللوازم والمواد	2 624 475	-115 935	-4.4
الأثاث والمعدات	4 516 382	60 270	1.3
سداد القرض المتعلق بمبنى المقر	8 136 923	-8 136 923	-
الزمالات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	89 649 544	1 246 267	1.4
تكاليف أخرى	44 482 687	3 969 081	8.9
المجموع	876 027 011	3 772 989	0.4

تكاليف الموظفين المحسوبة على أساس التكاليف الموحدة

٦٦. تستند التغيرات في عناصر التكاليف الموحدة إلى آخر السياسات والقرارات المتصلة بالأجور والصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بناءً على توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية.

٦٧. وتستند التكاليف الموحدة للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ إلى نهج الميزانية على أساس الصفر مع التقديرات المناسبة للاتجاهات المتوقعة في التضخم وتسوية مقر العمل المناسبة والتغيرات في مستحقات الموظفين وتنقل وتشكيل الموظفين بشكل عام. وفي المتوسط، يتوقع زيادة التكاليف الموحدة بنسبة ١,٢ في المائة في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧.

٦٨. *الفئة المهنية*: يعود التباين في رواتب الفئة المهنية جزئياً إلى تقلبات أسعار الصرف والتحركات في تكلفة المعيشة، كما تحددها لجنة الخدمة المدنية الدولية وتتجلى في معدلات تسوية مقر العمل. وقد وضعت الاعتمادات للزيادات في تسوية مقر العمل على أساس معدل التضخم العام للموظفين في جنيف. وتحدد لجنة الخدمة المدنية الدولية أيضاً معدلات تسوية مقر العمل في المراكز الميدانية، مما

تكاليف الموظفين

٦٤. تمثل تكاليف الموظفين زهاء ٧١ في المائة من مجموع ميزانية الإنفاق وتشكل الزيادة في التكاليف والبالغ قدرها ٧,٢ مليون دولار أمريكي (١,٢ في المائة) أكبر تغيير بالقيم المطلقة. وتعكس الزيادة في تكاليف الموظفين للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ إعادة تكييف تكاليف الموظفين مع المستويات الحالية.

٦٥. وتشمل تكاليف الموظفين ما يلي:

- جميع الموظفين المدرجين في الميزانية على أساس التكلفة الموحدة المتميزة والتي يرد وصفها بتفصيل أكبر أدناه؛

- ال مترجمون الفوريون وأمانات اللجان وموظفو المؤتمر بعقود قصيرة الأجل، حيث تتماشى الزيادة في التكاليف في هذا المجال مع ما هو متوقع لموظفي الفئة المهنية وموظفي الخدمة العامة في المقر والاتفاقات المبرمة مع الرابطة الدولية للمترجمين الفوريين المختصين بخدمة المؤتمرات.

٧٦. وقود المركبات: على الرغم من أن أسعار الوقود لا تزال متقلبة وغير مؤكدة، فإن تقديرات الميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ تتضمن انخفاضاً بحوالي ١٣ في المائة.

الزمالات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية

٧٧. يتضمن التعاون التقني في الميزانية العادية مكونات في الميدان وفي المقر على السواء. واستندت الزيادات المتوقعة في التكاليف إلى معدلات التضخم في مختلف مراكز العمل، مما أدى إلى زيادة متوسطة بنسبة ١,٩ في المائة. وازدادت المساهمة في مركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في التدريب المهني بحوالي ١٥٠.٠٠٠ دولار أمريكي لتعكس الزيادات في الأجور والأسعار بالدولار في أوروغواي. وانخفضت مساهمة فترة سنتين في مركز تورينو بنسبة ٢,٤ في المائة سنوياً لتعكس توقعات التضخم المحلي بالدولار في إيطاليا.

التكاليف الأخرى غير المتعلقة بالموظفين

٧٨. جرى تعديل جميع التكاليف الأخرى غير المتعلقة بالموظفين، تماشياً مع معدلات متوسط التضخم السنوي المنطبقة على المنطقة الجغرافية المعنية.

بنود أخرى في الميزانية

٧٩. تشمل بنود أخرى في الميزانية المساهمات في الأنشطة الإدارية المشتركة في إطار منظومة الأمم المتحدة (من قبيل لجنة الخدمة المدنية الدولية؛ اللجنة رفيعة المستوى بشأن الإدارة؛ مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق؛ وحدة التفيتش المشتركة؛ نظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة) والتأمين الصحي بعد نهاية الخدمة. وتستند تقديرات الميزانية إلى آخر المعلومات المقدمة من مختلف الهيئات ومعدل التضخم العام المفترض في مواقعها، وقد غُذلت لتعكس أية تغييرات على أساس توزيع التكاليف على الوكالات المشاركة. وجرى تخصيص مساهمة الموظفين المتقاعدين في التأمين الصحي للموظفين لتعكس زيادة متوقعة بنسبة ٢,٥ في المائة سنوياً في عامي ٢٠٢٦ و ٢٠٢٧.

٨٠. وفي عام ٢٠٢٥، سيدد المكتب القسط السنوي الأخير من القرض المسحوب من المنشأة العقارية السويسرية للمنظمات الدولية بخصوص مبنى المقر الرئيسي للمنظمة. ويبلغ الانخفاض في التكاليف المرتبط بنهاية القسط السنوي للقرض نحو ٧,٤ مليون فرنك سويسري، وقد تجلى ذلك تحت باب "اعتمادات الميزانية الأخرى".

يعكس تكاليفات تكلفة المعيشة ذات الصلة والعلاقة بين العملة المحلية والدولار الأمريكي.

٦٩. فئة الخدمة العامة: أدرجت تقديرات التضخم في جنيف، كما جاء في الفقرة ٦٠، في الرواتب المتوقعة لموظفي الخدمة العامة.

٧٠. وبالنسبة إلى موظفي الخدمة العامة، جرى استخدام سلم الأجور الأحدث عهداً لكل مركز عمل، مع إجراء التكييفات بما يسمح بتقدير معدل التضخم بالدولار الأمريكي.

التكاليف غير المتعلقة بالموظفين

السفر في مهام رسمية

٧١. طرأت زيادات كبيرة على تكاليف بطاقات السفر ومعدلات بدل الإقامة اليومي بالدولار لتتجلى فيها التغييرات في سعر البطاقات بحسب وجهات السفر الأكثر ارتياداً والتغييرات في معدلات بدل الإقامة اليومي، التي أقرتها اللجنة الدولية للخدمة المدنية في مختلف المواقع التي تعمل فيها منظمة العمل الدولية.

الخدمات التعاقدية

٧٢. جرى حذف الزيادات في التكاليف المدرجة في مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ في إطار هذا الحساب. ويتعلق مبلغ الزيادة المتبقية في التكاليف البالغ ١ في المائة بتوقعات التضخم بالنسبة للبنود المدرجة في الميزانية العادية في إطار هذا الحساب.

مصرفات التشغيل العامة

٧٣. المرافق: قد أدرج تخفيض يُقدر بحوالي ٢,٥ مليون دولار أمريكي في تقديرات الميزانية للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ على أساس أسعار العقود الحالية المحددة للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ لمبنى المقر وانخفاض عام في أسعار الطاقة.

٧٤. الإيجار: حُصصت اعتمادات لتغطية الزيادات التعاقدية في الإيجار والأمن.

اللوازم والمواد

٧٥. الورق: طبقت انخفاضات للإشارة إلى انخفاض متوسط بنسبة ٢٠ في المائة في أسعار الورق مقارنة بالأسعار الواردة في ميزانية الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

◀ ٣- موجز عن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية

٢٠٢٦-٢٠٢٧	٢٠٢٦-٢٠٢٧	
(المعاد تقدير تكلفتها بالدولار الأمريكي))	(بالسعر الثابت للدولار الأمريكي (٢٠٢٤-٢٠٢٥))	
7 076 669	6 943 300	الإدارات التقنية في المقر
9 902 515	9 715 886	البرامج في أفريقيا
6 034 768	5 921 033	البرامج في الأمريكتين
2 738 439	2 686 829	البرامج في الدول العربية
7 130 409	6 996 026	البرامج في آسيا والمحيط الهادئ
1 806 468	1 772 422	البرامج في أوروبا وآسيا الوسطى
1 945 521	1 908 855	التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي
3 011 312	2 954 559	الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل
6 302 150	6 183 376	الأنشطة الخاصة بالعمال
45 948 251	45 082 286	المجموع

٤- الميزانية العادية بالنسبة للنتائج السياسية ونتيجة اتساق السياسات حسب الحصيلة

النتيجة/ الحصيلة	الميزانية العادية ٢٠٢٦-٢٠٢٧ (بملايين الدولارات الأمريكية)	%
النتيجة ١: إجراءات معيارية محكمة ومحدثة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية	99.1	100.0
الحصيلة ١-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تصديق معايير العمل الدولية	18.7	18.9
الحصيلة ٢-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة على تحفيز الدول الأعضاء على تطبيق معايير العمل الدولية بصورة فعالة	19.4	19.6
الحصيلة ٣-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة والشركاء وأصحاب المصلحة على المشاركة في العمل المعياري	15.7	15.8
الحصيلة ٤-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة على الدفع قديماً بتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل واحترامها وتعزيزها بصورة فعالة	30.3	30.6
الحصيلة ٥-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة على تطبيق معايير العمل الدولية القطاعية ومدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية والأدوات	15.0	15.1
النتيجة ٢: هيئات مكونة ثلاثية قوية وتمثيلية ومؤثرة وحوار اجتماعي فعال وإدارة سديدة لأسواق العمل	113.5	100.0
الحصيلة ١-٢: زيادة القدرة المؤسسية لدى منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال كي تكون قوية ومستقلة وتمثيلية	34.0	29.9
الحصيلة ٢-٢: زيادة القدرات المؤسسية والتقنية والتمثيلية لدى منظمات العمال وتعزيز تأثيرها في السياسات	39.0	34.3
الحصيلة ٣-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على جعل الحوار الاجتماعي أكثر تأثيراً وجعل مؤسسات وعمليات علاقات العمل وقضاء العمل أكثر فعالية	22.5	19.9
الحصيلة ٤-٢: زيادة القدرة المؤسسية لنظم إدارة العمل وتفتيش العمل وتعزيز أطر تنظيمية وطنية تحقيقاً للإدارة السديدة في العمل	18.0	15.9
النتيجة ٣: عمالة كاملة ومنتجة بوصفها سبيلاً إلى العدالة الاجتماعية	104.3	100.0
الحصيلة ١-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تطوير وتنفيذ أطر شاملة لسياسات العمالة وإدراج العمالة في السياسات الاقتصادية والاستثمارية	26.0	24.9
الحصيلة ٢-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على إرساء نظم للمهارات والتعلم المتواصل تكون شاملة ومستدامة وقادرة على الصمود	39.1	37.4
الحصيلة ٣-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ السياسات والاستراتيجيات بهدف استحداث العمل اللائق في المناطق الريفية	12.4	11.9
الحصيلة ٤-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع وتنفيذ برامج وخدمات فعالة وناجعة لسوق العمل من أجل دعم الانتقالات، بما في ذلك من خلال برامج الاستثمار كثيف العمالة	15.5	14.9
الحصيلة ٥-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز العمل اللائق لصالح الشباب	11.3	10.9
النتيجة ٤: المنشآت المستدامة والقدرة التنافسية ونمو الإنتاجية من أجل العمل اللائق	52.3	100.0
الحصيلة ١-٤: زيادة قدرة الهيئات المكونة على تصميم أطر سياسية متكاملة وتنفيذها ورصدها من أجل بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة	14.1	26.9
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	11.8	22.6
الحصيلة ٣-٤: زيادة قدرة الهيئات المكونة على تسهيل وصول المنشآت إلى خدمات تنمية الأعمال والخدمات المالية، مما يعزز استدامتها وقدرتها التنافسية من أجل العمل اللائق	10.0	19.0

النتيجة/الحصيلة	الميزانية العادية ٢٠٢٦-٢٠٢٧ (بملايين الدولارات الأمريكية)	%
الحصيلة ٤-٤: زيادة قدرة الهيئات المكونة على تسهيل انتقال المنشآت إلى الاقتصاد المنظم	10.0	19.2
الحصيلة ٥-٤: زيادة قدرة الهيئات المكونة على تعزيز اقتصاد اجتماعي وتضامني متين وقادر على الصمود من أجل تحقيق العمل اللائق	6.4	12.3
النتيجة ٥: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع	45.4	100.0
الحصيلة ١-٥: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تصميم وتنفيذ برنامج تحويلي بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والإدماج	24.7	54.5
الحصيلة ٢-٥: زيادة قدرة الهيئات المكونة على النهوض بالعمل اللائق في اقتصاد الرعاية ومن خلاله	11.4	25.0
الحصيلة ٣-٥: زيادة قدرة الهيئات المكونة على منع العنف والتحرش في العمل والتصدي لهما	9.3	20.5
النتيجة ٦: الحماية في العمل للجميع	62.6	100.0
الحصيلة ١-٦: زيادة قدرة الهيئات المكونة على أن توفر بفعالية بيئات عمل آمنة وصحية	22.5	36.0
الحصيلة ٢-٦: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحديد أجور مناسبة وتعزيز وقت العمل اللائق	11.6	18.5
الحصيلة ٣-٦: زيادة قدرة الدول الأعضاء على توسيع نطاق حماية اليد العاملة لتشمل العمال المعرضين بشدة لخطر الاستبعاد من الحماية المناسبة	9.2	14.7
الحصيلة ٤-٦: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز وتنفيذ أطر عادلة وفعالة لتنظيم هجرة اليد العاملة	19.3	30.8
النتيجة ٧: الحماية الاجتماعية الشاملة	48.4	100.0
الحصيلة ١-٧: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع سياسات واستراتيجيات وأطر قانونية للحماية الاجتماعية تكون مستدامة وفعالة وشاملة ومراعية لقضايا الجنسين	17.7	36.6
الحصيلة ٢-٧: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز نُظم الحماية الاجتماعية وضمان التمويل المناسب والمستدام والإدارة السديدة الجيدة	15.7	32.5
الحصيلة ٣-٧: زيادة قدرة الدول الأعضاء على استخدام سياسات متكاملة لتسخير الحماية الاجتماعية لصالح الانتقالات الشاملة بين الحياة والعمل والتحويلات الهيكلية	15.0	30.9
النتيجة ٨: الرقمنة من أجل العمل اللائق والعدالة الاجتماعية	16.5	100.0
الحصيلة ١-٨: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع سياسات واستراتيجيات متكاملة لخلق فرص عمل لائق في الاقتصاد الرقمي	8.4	50.6
الحصيلة ٢-٨: زيادة قدرة الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين على تعزيز الإدارة السديدة الشاملة والفعالة للاقتصاد الرقمي	4.1	24.7
الحصيلة ٣-٨: زيادة قدرة الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين على الاستفادة من رقمنة الخدمات من أجل تحقيق العمل اللائق	4.0	24.7
النتيجة ٩: تعزيز اتساق السياسات وتوسيع نطاق العمل من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق	12.6	100.0
الحصيلة ١-٩: تحسين الاتساق في الدعم متعدد الأطراف من أجل وضع استجابات سياسية متكاملة وتمويلها بغية تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق	5.0	39.7
الحصيلة ٢-٩: تحسين الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم	1.5	11.9
الحصيلة ٣-٩: تحسين الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى تسهيل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة ببنياً للجميع	2.8	22.2

%	الميزانية العادية ٢٠٢٦-٢٠٢٧ (بملايين الدولارات الأمريكية)	النتيجة/ الحصيلة
12.7	1.6	الحصيلة ٩-٤: تحسين الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى النهوض بنتائج العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد
13.5	1.7	الحصيلة ٩-٥: 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