

مجلس الإدارة

الدورة 358، جنيف، 9-19 تشرين الثاني/ نوفمبر 2026

INS

القسم المؤسسي

التاريخ: ٩ تشرين الأول / أكتوبر ٢٠٢٦
الأصل: إنكليزي

البند الثامن من جدول الأعمال

مشروع خارطة طريق عالمية بشأن الانتقال إلى السمة المنظمة من أجل العمل اللائق (٢٠٢٧-٢٠٣٢)

غرض الوثيقة

بناءً على طلب مجلس الإدارة في دورته ٣٥٥ (تشرين الثاني / نوفمبر ٢٠٢٥)، تتضمن هذه الوثيقة مشروع خارطة طريق عالمية بشأن الانتقال إلى السمة المنظمة من أجل العمل اللائق للفترة ٢٠٢٧-٢٠٣٢. ومجلس الإدارة مدعو إلى إقرار مشروع خارطة الطريق وتقديم الإرشاد بشأنه (انظر مشروع القرار في الفقرة ٣٩).

الهدف الاستراتيجي المعني: جميع الأهداف.

الخصيلة الرئيسية المعنية: الخصيلة ٩ وجميع الخصائل الأخرى.

الانعكاسات السياسية: سترشد خارطة الطريق العالمية، المقترنة بخطة عمل، تنفيذ توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، من جانب الدول الأعضاء وستوجه الدعم المتكامل المقدم من المكتب للفترة ٢٠٢٧-٢٠٣٢.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: سيجرى تقييم دقيق للآثار المالية المرتبطة بتنفيذ خارطة الطريق العالمية عقب القرارات التي سيتخذها مجلس الإدارة بشأن الوثيقة GB.358/PFA/4 وبرنامج العمل والميزانية للفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩.

إجراء المتابعة المطلوب: تنفيذ خارطة الطريق العالمية مع مراعاة الإرشاد المقدم من مجلس الإدارة.

الوحدة مصدر الوثيقة: برنامج العمل ذو الأولوية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم (AP/Formalization).

الوثائق ذات الصلة: التوصية رقم ٢٠٤؛ القرار ILC.113/Resolution IV؛ الوثيقة GB.355/INS/3/1.

المعلومات الأساسية والولاية

١. شهد العقد الماضي تقدماً كبيراً في فهم الطبيعة غير المتجانسة للاقتصاد غير المنظم وأسبابه الجذرية والتدابير اللازمة لتيسير الانتقال إلى الاقتصاد المنظم والحيولة دون التحول إلى السمة غير المنظمة. وبالرغم من ذلك، ظلت مستويات السمة غير المنظمة مرتفعة^١ منذ اعتماد توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، في حين باتت التحولات في عالم العمل الناجمة عن التكنولوجيا الحديثة والانتقال العادل وسلاسل التوريد والإمداد تتيح فرصاً جديدة وتطرح مخاطر جديدة. وفي ظل هذا الواقع، دعت الاستنتاجات المتعلقة بالمناقشة العامة بشأن التصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز الانتقال إلى السمة المنظمة بغية النهوض بالعمل اللائق، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته ١١٣ (حزيران/ يونيو ٢٠٢٥)، منظمة العمل الدولية إلى "وضع خارطة طريق شاملة ومحددة زمنياً، بالتشاور مع الهيئات المكونة الثلاثية، نحو إضفاء السمة المنظمة على نحو فعال ويمكن تكييفها مع الظروف الوطنية والأطر القانونية وتتضمن أهدافاً قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل، بالإضافة إلى إطار واضح للرصد"^٢. وأدرج هذا الطلب في خطة عمل المتابعة المقدمة إلى مجلس الإدارة لغرض مناقشته في دورته ٣٥٥ (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٥)^٤.
٢. وتوفر التوصية رقم ٢٠٤ الأساس المعياري والمبادئ التوجيهية لتيسير انتقال العمال والوحدات الاقتصادية من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، والنهوض باستحداث الوظائف اللائقة والمنشآت واستدامتها والحفاظ عليها في الاقتصاد المنظم، ومنع الانتقال إلى السمة غير المنظمة. واستناداً إلى هذا الأساس المعياري، قدمت استنتاجات المؤتمر لعام ٢٠٢٥ توجيهات سياسية متجددة لتسريع تنفيذ التوصية رقم ٢٠٤، ودعت إلى وضع خارطة طريق عالمية ومحددة زمنياً، بينما تقوم خطة عمل المتابعة بوضع إطار الدعم المقدم من منظمة العمل الدولية إلى الهيئات المكونة. وتُعد خارطة الطريق العالمية بشأن الانتقال إلى السمة المنظمة من أجل العمل اللائق للفترة ٢٠٢٧-٢٠٣٢ (خارطة الطريق) أداة تنفيذية تتضمن إرشادات واضحة ومعالم رئيسية للمضي قدماً في الانتقال إلى السمة المنظمة، وربط الاستراتيجيات الوطنية المتكاملة بالمبادرات التمكينية والتعاون والتنسيق على المستويين الإقليمي والعالمي. كما يتيح التقرير المرجعي المقدم لمناقشات المؤتمر لعام ٢٠٢٥ قدراً وفيراً من المعلومات بشأن الممارسات القطرية المبتكرة لإرشاد التنفيذ^٥.
٣. وتدعم خارطة الطريق ولاية منظمة العمل الدولية الأساسية من خلال التصدي لأحد العوائق الهيكلية التي تعترض أعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والعمل اللائق والعدالة الاجتماعية، كما أنها تستند إلى الإصلاحات الجارية في منظمة العمل الدولية وسياق ميزانيتها المتغير. كما تجسّد خارطة الطريق التوجه الوارد في الوثيقة GB.356/INS/7، التي أوضحت أن "دعم الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم سيظل أولوية أساسية، ولكن التنفيذ سيكون أفضل تكاملاً على مستوى المكتب للحد من التجزئة وزيادة التأثير". وتحقيقاً لهذه الغاية، توفر خارطة الطريق نهجاً مبسطاً وإطاراً شاملاً يعزز الانساق والمساءلة. وبذلك يتعزز الأثر، وتتمكن منظمة العمل الدولية من الاستجابة بصورة أفضل لطلبات الهيئات المكونة بشأن دعم الانتقال إلى السمة المنظمة من أجل إحداث تغيير تحويلي مستدام على المستويات العالمية والإقليمية والقطرية.

^١ في عام ٢٠٢٦، مثلت السمة غير المنظمة نسبة تناهز ٥٨ في المائة من إجمالي العمالة (أكثر من ملياري عامل وثمانين من أصل عشر منشآت في جميع أنحاء العالم). انظر: ILOSTAT database، "SDG indicator 8.3.1. - ILO Modelled Estimates"، ILO، جرى الاطلاع عليه في ٢٠٢٦/٩/٠٨؛ انظر أيضاً:

ILO، Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Update، 2023، 24.

^٢ تستند خارطة الطريق العالمية إلى المدخلات الوفيرة الواردة من الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية البالغ عددها ١٦٣ هيئة مكونة في جميع الأقاليم، حيث جرى جمع تلك المدخلات عن طريق استبيان في إطار عملية المشاورة ووفرت كذلك مورداً قيماً لطريقة تنفيذها.

^٣ الوثيقة ILC.113/Resolution IV، الفقرة ١٥(ع).

^٤ الوثيقة GB.355/INS/3/1.

^٥ الوثيقة ILC.113/Report VI.

◀ الهدف

٤. يتمثل الهدف الشامل لخارطة الطريق في تسريع وتيرة التقدم في الانتقال إلى السمة المنظمة من خلال إدراجه بصورة منهجية في جداول أعمال السياسات الوطنية والإقليمية والعالمية. وهي تسعى إلى دعم الجهود النشطة والمستدامة الرامية إلى إضفاء السمة المنظمة بغية توفير العمل اللائق والحماية الاجتماعية الشاملة للعمال وضمان وجود مؤسسات إنتاجية ومستدامة ومنافسة عادلة وتعزيز قدرة الحكومات على انتهاج سياسات اقتصادية واجتماعية وبيئية شاملة، بما يساهم في تحقيق العدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة.
٥. وتوفر خارطة الطريق إطارًا عمليًا وقابلًا للتكييف وموجهًا نحو اتخاذ الإجراءات بغية تحقيق تغيير منهجي. وهي تحدد إجراءات تقودها البلدان وحوارًا اجتماعيًا شاملاً من أجل تعزيز قدرات الهيئات المكونة على تنفيذ نهج متكاملة وتدرجية وقائمة على الحقوق ومستدامة ومراعية لكل سياق من أجل التصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز الانتقال إلى السمة المنظمة بهدف تحقيق العمل اللائق. كما أنها تشجع اتخاذ تدابير متسقة ويعزز بعضها بعضًا تراعي الأشكال المتنوعة والدوافع المتعددة للسمة غير المنظمة. وتهدف خارطة الطريق إلى جعل السمة المنظمة خيارًا مجديًا ومستقطبًا للعمال والوحدات الاقتصادية دون ترك أحد خلف الركب، إلى جانب معالجة القيود التي قد تقوض فعالية التدابير المعتمدة واستدامتها.

◀ المبادئ التوجيهية والعناصر الأساسية

٦. تركز خارطة الطريق على مجموعة من المبادئ التوجيهية وعلى أربعة عناصر أساسية.

المبادئ التوجيهية

٧. تتسق هذه المبادئ مع التوصية رقم ٢٠٤ وتراعي استنتاجات المؤتمر لعام ٢٠٢٥:
- **ملكية قطرية وقيادة ثلاثية:** قيادة العمل على المستوى القطري والاستناد إلى الأولويات والاستراتيجيات والالتزام السياسي الوطني من خلال حوار اجتماعي شامل مع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، والتشاور، متى اقتضت الحاجة، مع المنظمات الممثلة للعمال والقائمة على العضوية والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم.
 - **ثقافة السمة المنظمة:** ترويج السمة المنظمة بوصفها مشروعة ومفيدة، تدعمها مؤسسات عامة ومسؤولة وسريعة الاستجابة تحظى بالثقة وتكفل الإنصاف في الحقوق والحماية والخدمات؛ تعزز الامتثال الطوعي من خلال تقليص الحواجز السلوكية وتقديم الحوافز المناسبة وترسيخ الأعراف الاجتماعية الداعمة.
 - **مراعاة السياق والاستجابة لتنوع السمة غير المنظمة وعواملها:** التكيف مع الظروف الوطنية إلى جانب مراعاة التباين في أوضاع وعوامل السمة غير المنظمة والقطاع غير المنظم بين البلدان وداخلها، وبين القطاعات والمناطق وفئات العمال وأنواع الوحدات الاقتصادية.
 - **إجراءات قائمة على الحقوق وشاملة ومراعية لقضايا الجنسين:** تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بصرف النظر عن حالة السمة المنظمة، ودعم النهج التدرجية المخصصة لفئات العمال والمنشآت الأكثر عرضة لمخاطر السمة غير المنظمة والتي تواجه عوائق محددة تحول دون إضفاء السمة المنظمة، دون ترك أحد خلف الركب. ويشمل ذلك على وجه الخصوص النساء والشباب والمسنين والمهاجرين واللاجئين وسائر الأشخاص النازحين قسراً والشعوب الأصلية والقبلية والأشخاص ذوي الإعاقة وعمال الرعاية والدعم والعمال المنزليين والعمالين من المنزل والباة المتجولين وعمال إعادة التدوير وجامعي النفايات وعمال المنصات والعمال الريفيين والزراعيين وعمال البناء والتعدين والعمالين لحسابهم الخاص والوحدات الاقتصادية الصغيرة وبالغة الصغر.

- **نهج متكامل ومنسق ومتعدد الأبعاد:** يتطلب إضفاء السمة المنظمة عملية سياسية متكاملة وشاملة تستند إلى سياسات مترابطة يعزز بعضها بعضاً وتعالج الأسباب الجذرية الكامنة وراء السمة غير المنظمة، تدعمها عملية تنسيق للسياسات وتكامل بين الوزارات على مختلف المستويات الحكومية وآليات ثلاثية معززة من أجل إجراء حوار اجتماعي شامل وفعال، بمشاركة الفئات المعنية بصورة مباشرة في الاقتصاد غير المنظم وإيصال صوتها.
- **التوازن بين التغيير الهيكلي والدعم والحوافز والامتثال:** دمج تدابير الدعم والحوافز مع التحول الهيكلي وآليات الامتثال المنصفة والقابلة للتنبؤ بها والمؤسسات الفعالة، بما في ذلك إدارة العمل وتفتيش العمل اللذان يتمتعان بالولايات المناسبة والموظفين المدربين والموارد والتغطية الفعلية لأماكن العمل في الاقتصاد غير المنظم. وينصبّ التركيز على الوقاية والمساعدة وسبل الانتصاف عوضاً عن العقوبات الفورية التي من شأنها أن تزيد عبء فئات العمال والوحدات الاقتصادية العاملة بصورة غير منظمة، ليس بسبب رغبتها في ذلك بل بسبب نقص الفرص في الاقتصاد المنظم والافتقار إلى سبل عيش بديلة.
- **التوجه نحو الجدوى الاقتصادية ونمو الإنتاجية:** يؤدي نمو الإنتاجية وتهيئة بيئة تمكينية للمؤسسات المستدامة دوراً مهماً في ضمان قابلية الوحدات الاقتصادية على الاستمرار وانتقالها إلى السمة المنظمة والحفاظ عليها، وأن تنافس بنزاهة وتستحدث الوظائف المنظمة والعمل اللائق.
- **اتباع نهج مبتكر وقابل للتوسع:** اتخاذ تدابير عملية وقابلة للتوسع والاستفادة من النهج المبتكرة (بما في ذلك الرقمنة والذكاء الاصطناعي والنهج القطاعية والإقليمية ومحددة الأهداف وسلاسل التوريد والإمداد والانتقال العادل) لتسريع وتيرة إضفاء السمة المنظمة دون إنشاء مخاطر جديدة.
- **الاستناد إلى البيانات والتوجه نحو التعلم:** تستند الإجراءات إلى التشخيص والرصد والتعلم وتصحيح المسار، وترصد التقدم مرحلياً نحو إضفاء السمة المنظمة وانخفاض مستويات السمة غير المنظمة، فضلاً عن النتائج المترتبة على إضفاء السمة المنظمة والدروس المستخلصة من الحلول المجدية وغير المجدية.
- **مراعاة الموارد والاستناد إلى الشراكات:** إدماج استراتيجيات إضفاء السمة المنظمة في أطر التنمية الوطنية ومواءمتها مع الميزانيات المحلية، بموازاة حشد موارد تكميلية وتنظيمها، حسب مقتضى الحال، عبر أطر التعاون التابعة للأمم المتحدة والتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي ومؤسسات التمويل الدولية والشركاء في التنمية، بما يتماشى مع مبادئ منظمة العمل الدولية ومعايير العمل الدولية.

العناصر الأساسية

٨. تنظم العناصر الأساسية الأربعة المترابطة، المحددة في الفقرة ١١ من استنتاجات المؤتمر لعام ٢٠٢٥، خارطة الطريق وتوجه تنفيذها بالاقتران مع المبادئ المذكورة أعلاه:

- **الحكومة الرشيدة والإطار التنظيمي المناسب وسريع الاستجابة، إلى جانب الإرادة والالتزام السياسيين.** إجراء إصلاحات مناسبة في المجالات السياسية والقانونية والمؤسسية من أجل تعزيز هياكل الإدارة والقدرات المؤسسية والتنسيق الفعال، وإرساء آليات امتثال تكفل تنفيذ استراتيجيات متكاملة لإضفاء السمة المنظمة ورصدها، بما في ذلك اتخاذ تدابير لضمان الاعتراف القانوني بوصفه أساساً لإضفاء السمة المنظمة (الهوية القانونية وحقوق الملكية وتسجيل المنشآت والاعتراف بعلاقات العمل).
- **تنظيم العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم وإيصال صوتهم وتمثيلهم من خلال حوار اجتماعي شامل.** بناء القدرات ودعم إعمال الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضات الجماعية لجميع العمال؛ تعزيز قدرة المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال على تنظيم العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم، وعلى إنشاء هيكليات تمثيل مستدامة داخل منظماتها حيثما أمكن ذلك؛ دعم منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال كي توسع نطاق عضويتها وخدماتها لتشمل العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم، كلما أمكن ذلك، بالاقتران مع بناء القدرات المناسبة، وكي تقيم تحالفات وشراكات مع منظمات الاقتصاد غير المنظم بغية ضمان أن تكون تلك الفئات قادرة، عند اتخاذ القرارات التي تهم العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير

المنظم، على المشاركة الفعالة في العمليات المعنية والإعراب عن آرائها والدفاع عن مصالحها؛ إعلاء صوت العاملين في الاقتصاد غير المنظم ودعم مسارات إضفاء السمة المنظمة عن طريق كيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني.

• **إرساء بيئة مواتية من أجل تسريع الانتقال إلى السمة المنظمة.** اقتران النمو الاقتصادي الشامل والتحول الهيكلي واستحداث فرص العمل اللائق وتحقيق مكاسب ثابتة في الإنتاجية، مع الإجراءات الهادفة إلى تعزيز حصول الجميع على حماية اجتماعية شاملة ومستدامة وفعالة ومناسبة وتوسيع تغطيتها، وضمان حماية شاملة للعمال ودعم التنمية المستدامة للمنشآت وتعزيز الاقتصاد الاجتماعي والتضامني وتحسين التعليم والمهارات بغية ضمان تقاسم المكاسب بشكل منصف ومستدام والنهوض بالعمل اللائق.

• **تحسين ظروف العمل والمعيشة من خلال الانتقال إلى السمة المنظمة ولصالحه من خلال عملية تدريجية لا تترك أحدًا خلف الركب.** وضع وتنفيذ عمليات متكاملة ومحددة الأهداف لإضفاء السمة المنظمة في القطاعات ولصالح فئات العمال والوحدات الاقتصادية المتأثرة بشكل غير متكافئ بالسمة غير المنظمة والتي تواجه عوائق محددة تحول دون إضفاء السمة المنظمة عليها، بما في ذلك عن طريق دعم السياسات والتدخلات الرامية إلى الحد من أوجه العجز في العمل اللائق وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية ومعالجة مواطن الضعف في الاقتصاد غير المنظم بالتوازي مع تعزيز العمل اللائق عن طريق إضفاء السمة المنظمة.

◀ الهيكلية الاستراتيجية والمجالات ذات الأولوية في التنفيذ: نقاط الانطلاق والأهداف والمعالم الرئيسية والنتائج القابلة للقياس على المستويات القطرية والإقليمية والعالمية

الهيكلية الاستراتيجية: محوران يعزز أحدهما الآخر

٩. تقوم خارطة الطريق على محورين يعزز أحدهما الآخر، حيث يشكل التنفيذ على المستوى القطري الركيزة الأساسية (المحور ١) التي تستفيد من الآليات التمكينية الإقليمية والعالمية (المحور ٢). ويعمل المحوران بمثابة نظام متكامل يسرع تنفيذ التوصية رقم ٢٠٤ ويوسع نطاقه (الشكل ١).

◀ الشكل ١: الهيكلية المتكاملة لخارطة الطريق من خلال محورين



١٠. ولكل محور طائفة من المجالات ذات الأولوية ونقاط الانطلاق المحتملة، مدرجة وموزعة على ثلاث مراحل قائمة بذاتها هي: "١" التأسيس والاستعداد؛ "٢" التنفيذ وتوسيع النطاق؛ "٣" إضفاء الطابع المؤسسي والاستدامة. وتحدد التواريخ الإرشادية المرفقة بكل مرحلة (٢٠٢٧-٢٠٢٨ و ٢٠٢٩-٢٠٣٠ و ٢٠٣١-٢٠٣٢ على التوالي) موقع خارطة الطريق ضمن إطارها الزمني العام وتوفر هيكلية مشتركة لرصد التقدم المحرز في كل مرحلة، مع مراعاة تباين نقاط البداية ووتيرة التقدم بين البلدان والقطاعات وفئات العمال وأنواع الوحدات الاقتصادية. فقد تكون بعض البلدان في وضع يتيح لها التركيز على التنفيذ وتوسيع النطاق، في حين تجري في بلدان أخرى أنشطة عبر المراحل الثلاث جميعها.

التنفيذ على المستوى القطري: الأهداف والمعالم الرئيسية، المحور ١

١١. تتولى الهيئات المكونة الثلاثية قيادة المحور ١، الذي يستند إلى الظروف الوطنية ويشمل وضع استراتيجيات وطنية أو قطاعية أو إقليمية أو محددة الأهداف واستعراضها وتنفيذها، على أن تكون متكاملة ومراعية للسياق ولقضايا الجنسين، للتصدي للسمة غير المنظمة وتعزيز الانتقال التدريجي إلى السمة المنظمة والحيولة دون التحول إلى الاقتصاد غير المنظم. ويسترشد العمل القطري بالتشخيصات والحوار الاجتماعي الشامل، وتدعمه منظمة العمل الدولية من خلال مساعدة متسقة عبر أفرقة الأمم المتحدة القطرية، إلى جانب الدعم المناسب من مؤسسات التمويل الدولية والشركاء في التنمية.

١٢. وتنظم العناصر الأساسية الأربعة، المشار إليها في الفقرة ٨، المجالات ذات الأولوية ونقاط انطلاق العمل الواردة في الجدول ١. وهذه العناصر هي مكونات يعزز بعضها بعضاً في إطار نُهج متكاملة ومتسقة ومنسقة، تقوم البلدان بالجمع بينها وتحديد تسلسلها وفقاً لظروفها وأطرها الوطنية وقدراتها وأولوياتها التي تحددها من خلال الحوار الاجتماعي الثلاثي. ويتبع العمل القطري دورة مرنة ومكررة تشمل ما يلي: "١" الالتزام والتنظيم؛ "٢" التشخيص ووضع خطوط الأساس؛ "٣" تحديد الأولويات وصياغة استجابات متكاملة ومزودة بالموارد الكافية؛ "٤" تنفيذ تدابير يعزز بعضها بعضاً؛ "٥" الرصد والتعلم (بما في ذلك من البلدان الأخرى) والتكيف؛ "٦" توسيع نطاق الحلول المجدية وإضفاء الطابع المؤسسي عليها كي يتسنى للبيئات والخبرات أن تدعم الجهود المستقبلية. ويقتضي تنفيذ هذه العملية طوال مراحلها توافر الحوكمة الرشيدة والرصد والحوار الاجتماعي الشامل واحترام الحقوق. ويمكن الجمع بين تدابير مواضيعية أخرى أو تحديد تسلسلها أو تنفيذها في الوقت نفسه حسب الاحتياجات التي جرى تحديدها، في حين يمكن اتباع نُهج مبتكرة لتسريع وتيرة التقدم حيثما يكون ذلك مناسباً.

١٣. وفي إطار هذه العملية، تهيئ الحوكمة الرشيدة والإطار التنظيمي الملائم للعرض بيئة مواتية، فيما يكفل الامتثال الشفاف والقابل للتنبؤ، إلى جانب الدعم والحوافز والعقوبات، توفير حماية فعلية وإتاحة الوصول إلى الخدمات استناداً إلى الاعتراف القانوني والتغطية القانونية، كما يساهم في الحيولة دون التحول إلى الاقتصاد غير المنظم. وبغية تحقيق العمل اللائق، ينبغي استكمال النهج القائم على الحقوق والمتمحور حول العمال بنهج يُعنى بالمنشآت ويعزز النمو الشامل القائم على الإنتاجية والجدوى الاقتصادية والقدرة التنافسية وتنمية المنشآت المستدامة. ولا ينبغي إرجاء الإجراءات الفورية الرامية إلى أعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتحسين ظروف العمل والمعيشة وتوسيع نطاق أراضيات الحماية الاجتماعية والحد من مواطن الضعف إلى حين إضفاء السمة المنظمة؛ بل ينبغي أن تدعم عملية الانتقال إلى السمة المنظمة من خلال نُهج تدريجية وشاملة، بما في ذلك النُهج المتكاملة والمراعية لقضايا الجنسين والقطاعية والإقليمية ومحددة الأهداف، التي تستهدف العمال والقطاعات والوحدات الاقتصادية الأكثر عرضة لمخاطر السمة غير المنظمة أو التي تواجه عوائق محددة تحول دون إضفاء السمة المنظمة. وبالتوازي، يعزز اتساق سياسات الاقتصاد الكلي والعمالة والسياسات الصناعية والتجارية والاستثمارية، والتنظيم الكافي، والامتثال القابل للتنبؤ، وتوافر المهارات والتمويل والبنية التحتية والأسواق ودعم المنشآت، نمو الإنتاجية والقدرة على الصمود، وقدرة الوحدات الاقتصادية على الانتقال إلى السمة المنظمة والاستمرار فيها، واستحداث وظائف لائقة والمنافسة بصورة عادلة. وعندما يجري تقاسم مكاسب الإنتاجية بصورة عادلة ومستدامة، فإنها تساهم في توفير حماية فعالة وشاملة للعمال، بما في ذلك تحسين أجورهم، وفي توفير حماية اجتماعية عالمية وكافية وشاملة ومستدامة، مما يعزز منافع السمة المنظمة واستدامتها. وعند الاستفادة من المشاركة في سلاسل التوريد والإمداد والتغير التكنولوجي والتحويلات نحو اقتصادات مستدامة بيئياً من خلال سياسات ومؤسسات مناسبة، يمكن أن تتيح هذه العوامل نقاط انطلاق إضافية وتسرع وتيرة التقدم نحو إضفاء السمة المنظمة، بدلاً من أن تصبح مصادر للتحول إلى السمة غير المنظمة. وفي جميع المراحل،

يسهم تنظيم العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم وإيصال أصواتهم وتمثيلهم والحوار الاجتماعي الشامل في توجيه عملية إضفاء السمة المنظمة وإضفاء الشرعية عليها ورصدها، بما يضمن عدم ترك أحد خلف الركب.

١٤. علاوة على ذلك، قد تقتضي بعض الشروط المسبقة لبعض الإجراءات ترتيب تنفيذها. فعلى سبيل المثال، ينبغي، حيثما دعت الحاجة، أن يأتي الاعتراف بالهوية القانونية والاعتراف القانوني وتوسيع التغطية القانونية أولاً لتمكين التسجيل والانتساب والوصول إلى الحقوق والخدمات، وكذلك إنفاذ الامتثال. وبالنسبة إلى العمال في الوحدات الاقتصادية غير المنظمة، ينبغي البدء فوراً بتحسين الحقوق والحماية وظروف العمل، دون انتظار إضفاء السمة المنظمة على تلك الوحدات. وفي الوقت نفسه، وبما أن الاستخدام لا يمكن أن يكون منظماً إلا داخل وحدات اقتصادية منظمة، ينبغي إضفاء السمة المنظمة على الوظائف والوحدات الاقتصادية في الوقت نفسه، مع اتخاذ تدابير تعزز قدرة تلك الوحدات على توفير العمل اللائق واستدامته.

١٥. ومن الناحية التنفيذية، تندرج هذه العمليات ضمن مراحل خارطة الطريق الثلاث. إذ تركز **مرحلة التأسيس والاستعداد** على الخطوات المتعلقة بالعمليات، بما في ذلك التشخيصات وتعزيز الحوار الاجتماعي الثنائي والثلاثي وآليات التنسيق بين الوزارات واعتماد استراتيجيات متكاملة لإضفاء السمة المنظمة. وتتناول **مرحلة التنفيذ وتوسيع النطاق** النتائج متوسطة الأجل مثل تنفيذ وتوسيع نطاق استراتيجيات متكاملة وطنية أو قطاعية أو إقليمية أو محددة الأهداف، أو مبادرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الرامية إلى الوصول إلى فئات العمال والوحدات الاقتصادية العاملة في الاقتصاد غير المنظم وتمثيلها. وتركز **مرحلة إضفاء الطابع المؤسسي والاستدامة** بوجه خاص على ترسيخ إضفاء السمة المنظمة وإدماجها في عمليات التخطيط وإعداد الميزانيات على المستوى الوطني وتوسيع نطاق النهج المحددة الأهداف التي أثبتت نجاحها لتشمل قطاعات وفئات وأقاليم أخرى.

◀ الجدول ١٠: نقاط الانطلاق والنتائج والمعالم الرئيسية على المستوى القطري (المحور ١)

المجال ذو الأولوية/ نقطة الانطلاق	التأسيس والاستعداد (نتائج العمليات قصيرة الأجل ٢٠٢٧-٢٠٢٨)	التنفيذ وتوسيع النطاق (نتائج متوسطة الأجل ٢٠٢٩-٢٠٣٠)	إضفاء الطابع المؤسسي والاستدامة (نتائج طويلة الأجل ٢٠٣١-٢٠٣٢)
◀ الحوكمة الرشيدة والإطار التنظيمي المناسب وسريع الاستجابة إلى جانب الإرادة والالتزام السياسيين			
الحوكمة الرشيدة والتنسيق والمساءلة المؤسسية والتشخيص والرصد والتقييم	• ضمان الالتزام السياسي. • إنشاء أو تعزيز مؤسسة للحوار الاجتماعي الثلاثي وترتيبات للتنسيق بين الوزارات، بما في ذلك بين المستويات الحكومية التي جرى إنشاؤها أو تعزيزها، وإجراء مشاورات شاملة، حسب الاقتضاء، مع المنظمات القائمة على العضوية والممثلة للعمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم. • استكمال تشخيصات وطنية أو قطاعية أو إقليمية أو محددة الأهداف تكون شاملة وتشاركية ومراعية لقضايا الجنسين من أجل تقييم تنوع الخصائص والدوافع الشاملة والمحددة وتبعات مخاطر السمة غير المنظمة والانتقال إلى السمة غير المنظمة تماشيًا مع التوصية رقم ٢٠٤ ومنهجيات منظمة العمل الدولية والدورة ٢١ للمؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل. • وضع أو تعزيز سياسات واستراتيجيات وخطط عمل متكاملة لإضفاء السمة المنظمة - وطنية أو قطاعية أو إقليمية أو محددة الأهداف - من خلال الحوار الاجتماعي الثلاثي، تدعمها مجموعة واضحة من الأهداف والمسؤوليات والموارد وأطر النتائج. • تحديد مؤشرات خط الأساس والفجوات في البيانات، والاتفاق على ترتيبات الرصد. • تحديد الفجوات في الحوكمة الرشيدة وسيادة القانون والنزاهة والثقة.	• تفعيل آليات التنسيق والمسؤوليات وبنود الميزانيات وأطر النتائج وآليات الإبلاغ، عبر المؤسسات والمستويات الحكومية. • تعزيز القدرات على جمع البيانات وتحليلها ورصدها وتقييمها ونظم معلومات سوق العمل القابلة للتشغيل البيني. • تعديل التنفيذ بانتظام استنادًا إلى الرصد الثلاثي. • إرساء أسس الثقة.	• إضفاء الطابع المؤسسي على ترتيبات الحوكمة الرشيدة. • دمج أهداف إضفاء السمة المنظمة والوقاية في خطط التنمية/ العمالة الوطنية والسياسات القطاعية والميزانيات، وضمان استدامتها عبر الدورات السياسية. • دعم الاستعراض والتعلم والتكيف على نحو مستمر من خلال بيانات موثوقة ومحدثة ومصنفة، بينما تقيم أدلة التقييم فعالية سياسات واستراتيجيات إضفاء السمة المنظمة وترشدها وتوسع نطاقها.

المجال ذو الأولوية/ نقطة الانطلاق	التأسيس والاستعداد (نتائج العمليات قصيرة الأجل ٢٠٢٧-٢٠٢٨)	التنفيذ وتوسيع النطاق (نتائج متوسطة الأجل ٢٠٢٩-٢٠٣٠)	إضفاء الطابع المؤسسي والاستدامة (نتائج طويلة الأجل ٢٠٣١-٢٠٣٢)
الاعتراف القانوني والتغطية القانونية والأطر التنظيمية المناسبة للغرض	• تحديد الفجوات والعوائق القانونية والتنظيمية والإدارية فيما يتعلق بالنواحي التالية: الهوية القانونية، علاقات العمل، تسجيل الأعمال والعمال، الترخيص، الضرائب والاشتراكات، الحوافز، التغطية القانونية لحماية العمال والحماية الاجتماعية، المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، العاملون لحسابهم الخاص، العمال الريفيون والزراعيون وعمال المنصات، وحيثما ينطبق، حقوق الملكية والأراضي واستخدام الأماكن العامة والموارد الطبيعية. • الاتفاق على الإصلاحات ذات الأولوية من خلال الحوار الاجتماعي الشامل.	• توسيع نطاق الاعتراف القانوني والتغطية القانونية ليشمل فئات العمال والوحدات الاقتصادية المستبعدة سابقاً أو غير المشمولة بشكل كافٍ. • تبسيط إجراءات التسجيل والترخيص والضرائب والاشتراكات وجعلها متناسبة ومنسقة، بما في ذلك من خلال خدمات النافذة الواحدة والرقمنة. • تعزيز مزايا إضفاء السمة المنظمة وخفض تكلفتها المباشرة. • تصميم الأطر التنظيمية واستعراضها لضمان توافق متطلبات الوحدات الاقتصادية الصغيرة وبالغة الصغر مع واقعها الاقتصادي، وبالتالي تقليص عوائق التوظيف المنظم حسب مقتضى الحال. • تكييف التشريعات ومعايير وآليات تقييم علاقات العمل مع أشكال العمل المتغيرة، بالاقتران مع وضع ضمانات ضد التصنيف الخاطئ والانتقال إلى السمة غير المنظمة.	• إجراء استعراض دوري للأطر القانونية والتنظيمية المتسقة والمتوافقة مع معايير العمل الدولية، ومع الصكوك الإقليمية حسب مقتضى الحال. • إمكانية قياس الزيادة في علاقات العمل المحمية والانخفاض في فجوات التغطية القانونية. • مواءمة الالتزامات القانونية مع حقوق ومزايا وخدمات يمكن الوصول إليها ونظم امتثال منصفة ويمكن التنبؤ بها.
إدارة العمل وتفتيش العمل والامتثال والوصول إلى العدالة وثقافة السمة المنظمة	• استعراض تطبيق نظم الامتثال (بما في ذلك تكاليفها) وإنفاذ القانون ونظم الانتصاف والمتطلبات الإدارية والحوافز وأنماط المخاطر. • تقييم تبادل البيانات واستخدام التقنيات الرقمية/ الذكاء الاصطناعي على نحو مناسب لأغراض الامتثال. • تحديد القطاعات وسلاسل التوريد والإمداد وترتيبات الاستخدام ذات الأولوية. • تقييم الولاية القانونية والتغطية والقدرات والاحتياجات التدريبية لمؤسسات الإنفاذ والشركاء الاجتماعيين.	• الحرص على أن تجمع استراتيجيات الامتثال الشفافة والقابلة للتنبؤ بها والقائمة على تقييم المخاطر بين تقديم المعلومات والمساعدة وإنفاذ تدابير وقائية وتصحيحية متناسبة إلى جانب فرض عقوبات على الانتهاكات وفقاً للقوانين. • تسهيل الوصول إلى قنوات الشكاوى والطعن والانتصاف.	• نظم امتثال تتسم بالشفافية ويمكن التنبؤ بها ومستدامة وموثوقة. • زيادة الامتثال الطوعي، التصدي للانتهاكات الخطيرة والمستمرة، انخفاض العمل غير المصرح به/ المصرح به جزئياً والمصنف بشكل خاطئ، تمكين المؤسسات عن طريق الرصد من كشف الأشكال الجديدة لإضفاء السمة غير المنظمة ومنعها.

المجال ذو الأولوية/ نقطة الانطلاق	التأسيس والاستعداد (نتائج العمليات قصيرة الأجل ٢٠٢٧-٢٠٢٨)	التنفيذ وتوسيع النطاق (نتائج متوسطة الأجل ٢٠٢٩-٢٠٣٠)	إضفاء الطابع المؤسسي والاستدامة (نتائج طويلة الأجل ٢٠٣١-٢٠٣٢)
	• إنشاء بروتوكولات التنسيق وقنوات تقديم الشكاوى/ الانتصاف الميسرة وأدوات التواصل. • تحديد احتياجات بناء الثقة والتواصل، بما في ذلك المحددات السلوكية لإضفاء السمة المنظمة – التحول إلى السمة غير المنظمة، وتكييف حملات التوعية والمساعدة بشأن الحقوق والمزايا والالتزامات وآليات الدعم وفقاً لذلك.	• تعزيز التنسيق بين الوكالات وتوسيع نطاق التفتيش لدى سلطات العمل والسلامة والصحة المهنيين والضمان الاجتماعي والضرائب والهجرة والسلطات القضائية. • دعم التكنولوجيا وترتيبات تبادل البيانات القابلة للتشغيل البيئي لعمليات التوعية والتفتيش والامتنثال القائم على الأدلة دون أن تحل محل الإجراءات القانونية الواجبة أو استبعاد فئات العمال والوحدات الاقتصادية التي تعاني من محدودية الاتصال أو القدرات الرقمية. • توسيع تغطية تفتيش العمل ليشمل جميع أماكن العمل في الاقتصاد غير المنظم. • تعزيز ثقافة السمة المنظمة.	• زيادة قابلية للقياس في الحماية الفعلية لعلاقات العمل والوحدات الاقتصادية المسجلة والممثلة والعمال المتمتعين بشكل فعلي بحماية العمال والحماية الاجتماعية. • وصول التفتيش والعدالة وسبل الانتصاف إلى الشرائح المعرضة لمخاطر عالية والمحرومة سابقاً، بالاقتران مع استفادة الوحدات الاقتصادية الممثلة من المنافسة العادلة. • إجراء استعراض دوري للأدوات الرقمية/ الذكاء الاصطناعي وترتيبات تبادل البيانات لمنع التحيز والمراقبة غير القانونية أو الاستبعاد وكشف الأشكال الجديدة لإضفاء السمة غير المنظمة.
◀ تنظيم العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم وإيصال صوتهم وتمثيلهم من خلال حوار اجتماعي شامل			
التنظيم وإيصال الصوت والتمثيل والحوار الاجتماعي الشامل	• تحديد العوائق القانونية والمؤسسية والعملية الماثلة أمام الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية والتنظيم والانتساب والمشاركة في الحوار الاجتماعي. • حصر المنظمات القائمة على العضوية والممثلة للعمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم وكيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني المعنية، وتحديد الاحتياجات التنظيمية والتمثيلية والخدمية. • تقييم وتعزيز قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على المشاركة المجدية في تصميم سياسات	• توسيع نطاق وصول المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال وعضويتها وزيادة قدرتها على التنظيم وتقديم خدمات تتناسب مع فئات العمال والوحدات الاقتصادية العاملة في الاقتصاد غير المنظم أو المعرضة لخطر إضفاء السمة غير المنظمة. • دعم التحالفات والشراكات مع المنظمات التمثيلية القائمة على العضوية في الاقتصاد غير المنظم، بما في ذلك كيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، حسب مقتضى الحال.	• زيادة تغطية التنظيم والتمثيل. • مشاركة مجدية ومستمرة للمنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال في سياسات إضفاء السمة المنظمة. • إضفاء الطابع المؤسسي على مشاركة فئات العمال والوحدات الاقتصادية المعنية بشكل مباشر في آليات الحوار الاجتماعي والثلاثي المعنية. • تسهم الاتفاقات الجماعية ونتائج الحوار الاجتماعي الأخرى في تحسين

المجال ذو الأولوية/ نقطة الانطلاق	التأسيس والاستعداد (نتائج العمليات قصيرة الأجل ٢٠٢٧-٢٠٢٨)	التنفيذ وتوسيع النطاق (نتائج متوسطة الأجل ٢٠٢٩-٢٠٣٠)	إضفاء الطابع المؤسسي والاستدامة (نتائج طويلة الأجل ٢٠٣١-٢٠٣٢)
	- إضفاء السمة المنظمة وتنفيذها ورصدها؛ وكذلك الترتيبات المؤسسية الهادفة إلى توسيع نطاق وصولها وعضويتها وخدماتها لتشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم ودعم وصولهم إلى الحوار الاجتماعي. - إنشاء أو تعزيز ترتيبات ملائمة للمشاركة والتشاور.	- دعم/ توسيع نطاق التنظيم القائم على المجتمعات المحلية والمجموعات وهيكلية التمثيل المستدامة لصالح العمال غير الممثلين سابقاً في الاقتصاد غير المنظم. - مشاركة ممثلي العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم بفعالية في الحوار الاجتماعي الثلاثي وآليات التشاور الشاملة وتصميم السياسات والبرامج المعنية وتنفيذها ورصدها. - دعم الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية وتوسيع نطاقهما على المستويين القطاعي والإقليمي.	- الأجور وظروف العمل والحماية والإنتاجية ومنع إضفاء السمة غير المنظمة وإضفاء السمة المنظمة في القطاعات المعنية. - توسيع نطاق الاتفاقات الجماعية القطاعية لتشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم. - تقدم ملموس في تنظيم فئات العمال والوحدات الاقتصادية وتمثيلها الفعلي، وحسب مقتضى الحال، في تغطية المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي ونتائجهما.
◀ بيئة مواتية للانتقال إلى السمة المنظمة			
استحداث الوظائف المنظمة والحفاظ عليها، والتحول الهيكلي، واتساق سياسات الاقتصاد الكلي والعمالة والسياسات الصناعية والاستثمارية	- يساعد التشخيص على تقييم تأثير سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات المالية والنقدية والتجارية والاستثمارية والصناعية وسياسات العمالة والسياسات القطاعية على جدوى المنشآت وإنتاجيتها وقدرتها التنافسية والوصول إلى سلاسل التوريد والإمداد واستحداث وظائف ومنشآت منظمة وإضفاء السمة المنظمة والتحول إلى السمة غير المنظمة. - تحديد القطاعات ذات الأولوية والاختناقات التي تعترض استحداث المنشآت والوظائف المنظمة وتطويرها، ومخاطر التحول إلى السمة غير المنظمة. - إدراج أهداف وغايات العمالة اللائقة المنظمة وآليات تقييم أثر السياسات في العمالة ضمن عمليات السياسات المعنية.	- تؤدي تدابير الاقتصاد الكلي والتدابير الصناعية والقطاعية وتدابير المشتريات والاستثمار المتسقة والمواتية للعمالة إلى تعزيز التحول الهيكلي والعمالة اللائقة المنظمة والنمو الشامل والمستدام. - ترتبط سياسات سوق العمل النشطة العمال بالعمالة المنظمة. - الحفاظ على الوظائف والمنشآت المنظمة وحمايتها خلال الأزمات وفترات الانتقال.	- إدراج استحداث المنشآت المنظمة والوظائف اللائقة والحفاظ عليها واستدامتها بصورة منهجية بوصفها نتائج إنمائية/ سياسية. - استحداث قدر أكبر وأفضل من الوظائف المنظمة، بما في ذلك من خلال تحول مطرد نحو منشآت منظمة ذات إنتاجية أعلى وقدرة أكبر على الصمود بوجود سياسات تعالج مخاطر التحول إلى السمة غير المنظمة بصورة منهجية.

المجال ذو الأولوية/ نقطة الانطلاق	التأسيس والاستعداد (نتائج العمليات قصيرة الأجل ٢٠٢٧-٢٠٢٨)	التنفيذ وتوسيع النطاق (نتائج متوسطة الأجل ٢٠٢٩-٢٠٣٠)	إضفاء الطابع المؤسسي والاستدامة (نتائج طويلة الأجل ٢٠٣١-٢٠٣٢)
المنشآت المستدامة والاقتصاد الاجتماعي والتضامني والنظم الإنتاجية وسلوك الأعمال المسؤول والمهارات والبنية التحتية والتمويل والأسواق والمشتريات العامة	- تقييم القيود التي تعترض استحداث الوحدات الاقتصادية، بما فيها كيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، وجدواها وإنتاجيتها وقدرتها التنافسية وقدرتها على الصمود وانتقالها إلى السمة المنظمة - مثل القيود المتعلقة بالمهارات والتمويل والبنية التحتية والتكنولوجيا وخدمات الأعمال والأسواق وحقوق الملكية والحوافز وتكاليف الامتثال - مع إيلاء اهتمام خاص للمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر. - تحديد احتياجات العمال من المهارات. - تحديد فجوات الإنتاجية واحتياجات المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر (بما فيها العاملون لحسابهم الخاص) وكيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني. - تحديد فرص إضفاء السمة المنظمة من خلال المشتريات والأسواق وسلاسل التوريد والإمداد والشراكات. - إنشاء خدمات تطوير الأعمال أو توسيع نطاقها لزيادة قدرات المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وإنتاجيتها وجدواها الاقتصادية. - تقديم أو تعزيز الدعم المقدم في مجالات الإنتاجية وممارسات الإدارة والإلمام بالأمور المالية والمهارات والإدماج المالي والرقمي لصالح المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر غير المنظمة والمصنفة في فئات أخرى. - تحديد وتطوير مسارات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني المفوضية إلى السمة المنظمة وما يتصل بها من شراكات. - دعم ممارسات الأعمال المسؤولة لتعميم السمة المنظمة في عمليات العناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان.	- استحداث أو توسيع برامج وخدمات متكاملة لتطوير الأعمال التجارية تكون مرتبطة بإضفاء السمة المنظمة، وتجمع بين التنظيم والضرائب ونظم الضمان الاجتماعي المستدامة المكيفة مع حجم الوحدات الاقتصادية وقدرتها والمصممة لدعم النمو الشامل، وتشمل الإنتاجية وممارسات الإدارة ونظم تنظيم المشاريع والمهارات/ الاعتراف بالتعلم السابق والبنية التحتية والتكنولوجيا والتمويل/ التأمين الشامل وفرص الوصول إلى الأسواق والمشتريات. - تفصي برامج التدريب/ إعادة التدريب محددة الأهداف والاعتراف بالمهارات إلى سد الفجوات في المهارات بين العمال غير المنظمين والمنظمين. - توفير حوافز تتسم بالشفافية ومحددة زمنياً عند الاقتضاء ومرتبطة بالتقدم المحرز نحو إضفاء السمة المنظمة والعمل اللائق. - تسخير الاقتصاد الاجتماعي والتضامني لدعم عمليات إضفاء السمة المنظمة. - تشجيع التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وتحسين التلمذة الصناعية غير المنظمة وأدوات وخدمات تعزيز الإنتاجية في القطاعات التي تنتشر فيها السمة غير المنظمة. - اقتران إضفاء السمة المنظمة على الوحدات الاقتصادية بإضافتها على الوظائف.	- ازدياد عدد الوحدات الاقتصادية التي تنتقل إلى السمة المنظمة وتظل منظمة. - تعزيز تكافؤ الفرص/ المنافسة العادلة. - تثبت الوحدات الاقتصادية المنظمة جدواها الاقتصادية وتحسن إنتاجيتها وقدرتها على الصمود ووصولها إلى التمويل والأسواق وقدرتها على توفير العمل اللائق. - وصول خدمات تطوير المنشآت بصورة منتظمة إلى الوحدات الاقتصادية وفئات العمال العاملة بصورة غير منظمة أو المعرضة لخطر السمة غير المنظمة أو التحول إليها. - تؤدي مسارات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني المفوضية إلى السمة المنظمة، التي أضيف عليها الطابع المؤسسي في السياسات والبرامج المعنية، إلى إضفاء السمة المنظمة على نحو مستدام. - تعزيز تنمية المهارات والاعتراف بها والقابلية للتوظيف والحصول على عمالة منظمة لائقة، إلى جانب دعم الإنتاجية وتنمية المنشآت المستدامة والنمو الشامل. - تؤدي نظم وسياسات المشتريات وتمكين الوصول إلى سلاسل التوريد والإمداد ودعم المنشآت إلى الامتثال

المجال ذو الأولوية/ نقطة الانطلاق	التأسيس والاستعداد (نتائج العمليات قصيرة الأجل ٢٠٢٧-٢٠٢٨)	التنفيذ وتوسيع النطاق (نتائج متوسطة الأجل ٢٠٢٩-٢٠٣٠)	إضفاء الطابع المؤسسي والاستدامة (نتائج طويلة الأجل ٢٠٣١-٢٠٣٢)
			المستدام والعمل اللائق وممارسات الأعمال المسؤولة والعناية الواجبة في مجال حقوق الإنسان.
◀ تحسين ظروف العمل والمعيشة والحماية الاجتماعية في الاقتصاد غير المنظم من خلال الانتقال إلى السمة المنظمة، دون ترك أحد خلف الركب			
حماية العمال الفعالة والشاملة والحماية الاجتماعية الشاملة والرعاية وأمن الدخل	• تحديد أوجه العجز في العمل اللائق والفجوات في الحماية الاجتماعية، بما في ذلك ما يتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل والأجور وساعات العمل والعنف والتحرش والحماية الاجتماعية بما يشمل القدرة على المساهمة في الضمان الاجتماعي والحماية الصحية الاجتماعية وحماية الأمومة وخدمات الرعاية وأمن الدخل. • الاتفاق على الأولويات وخيارات التمويل (بما في ذلك تمويل أرضيات الحماية الاجتماعية) من خلال الحوار الاجتماعي الثلاثي. • اتخاذ إجراءات فورية من أجل تعزيز وضمان أعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعالجة أشد المخاطر ومواطن الضعف، بما في ذلك ظروف العمل غير الآمنة أو غير الصحية، بصرف النظر عن وضع إضفاء السمة المنظمة. • تحديد الفجوات في إدارة نظم الحماية الاجتماعية وتنسيقها.	• توسيع نطاق حماية العمل، بما في ذلك السلامة والصحة المهنية، والحماية الاجتماعية، بما يشمل الصحة (من خلال آليات اكتتابية وغير اكتتابية، حسب مقتضى الحال)، بشكل تدريجي ليشمل العمال المستبعدين سابقًا. • التنفيذ التدريجي للحماية الاجتماعية، بما في ذلك الأرضيات، بما يضمن المستوى الأساسي من أمن الدخل والتغطية الصحية أثناء الانتقال إلى السمة المنظمة. • توسيع نطاق الحماية من العنف والتحرش ليشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم (تماشيًا مع اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)). • تحديد الحد الأدنى للأجور من خلال الحوار الاجتماعي وتوسيع نطاق تغطيته إلى جانب دعم الوحدات الصغيرة وبالغة الصغر في الامتثال له؛ تعزيز سياسات الأجور، بما في ذلك الأجور المعيشية. • تؤدي خدمات الرعاية وتوزيع مسؤوليات الرعاية بصورة أكثر إنصافًا إلى حصول العمال على عمالة منظمة.	• استدامة حماية العمال الفعالة والشاملة والحماية الاجتماعية العالمية والكافية والشاملة والمستدامة، بما يكفل إمكانية نقل المنافع واستمراريتها عبر مختلف الأوضاع من حيث الاستخدام والقطاعات وفترات الانتقال والبلدان. • تقليص أوجه العجز في العمل اللائق ومواطن الضعف في الاقتصاد غير المنظم. • ارتباط السمة المنظمة بصورة دائمة بظروف عمل لائقة وحماية اجتماعية شاملة وكافية، مما يعزز الحوافز على البقاء في الاقتصاد المنظم والقدرة على الصمود في مواجهة التحول إلى السمة غير المنظمة. • تكفل الميزانيات الوطنية ترتيبات تمويل كافية ومنصفة ومستدامة. • تسهم زيادة أمن الدخل لجميع العمال (بما في ذلك من خلال توسيع نطاق الأجر المعيشي والحماية الاجتماعية الشاملة للجميع) في تحقيق استقرار الطلب الإجمالي.

المجال ذو الأولوية/ نقطة الانطلاق	التأسيس والاستعداد (نتائج العمليات قصيرة الأجل ٢٠٢٧-٢٠٢٨)	التنفيذ وتوسيع النطاق (نتائج متوسطة الأجل ٢٠٢٩-٢٠٣٠)	إضفاء الطابع المؤسسي والاستدامة (نتائج طويلة الأجل ٢٠٣١-٢٠٣٢)
		• النهوض بالعمل اللائق من خلال إضفاء السمة المنظمة على عمال الرعاية والدعم، بمن فيهم العمال المنزليون. • يحافظ الدعم الانتقالي على سبل العيش ويحسنها أثناء الانتقال إلى السمة المنظمة ويمكّن العمال والوحدات الاقتصادية من دخول الاقتصاد المنظم والبقاء فيه. • تعزيز إدارة نظم الحماية الاجتماعية من أجل تحسين التنسيق بين النظم الاكتتابية وغير الاكتتابية وبين السياسات الاجتماعية وسياسات العمل والسياسات الاقتصادية.	
نُهج متكاملة وتدرجية ومحددة الأهداف ومراعية لقضايا الجنسين تعنى بالفئات والقطاعات والوحدات الاقتصادية الأكثر عرضة لمخاطر السمة غير المنظمة والتحول إليها	• إجراء تحليل مصنّف وتشاركي لتحديد فئات العمال والقطاعات وأنواع الوحدات الاقتصادية المتأثرة بصورة غير متناسبة بالسمة غير المنظمة أو بالتحول إليها أو التي تواجه عوائق محددة. • الاتفاق على الفئات ذات الأولوية من خلال الحوار الاجتماعي بمشاركة فعالة ومتوازنة من الجنسين في الاقتصاد غير المنظم. • تصميم تدابير محددة الأهداف. • وصول حملات التوعية محددة الأهداف والمساعدة القانونية إلى الفئات الأكثر عرضة لمخاطر السمة غير المنظمة.	• تنفيذ حزم تدابير محددة الأهداف ومراعية لقضايا الجنسين تجمع بين التدابير القانونية والتدابير المعنية المتعلقة بالمنشآت والإنتاجية والاقتصاد والحماية والرعاية والمهارات والتمثيل. • تنفيذ تدابير بشأن التوظيف العادل والاعتراف بالمهارات وإمكانية نقل منافع الضمان الاجتماعي إلى العمال المهاجرين، حسب مقتضى الحال. • تكييف النُهج القطاعية ومحددة الأهداف الناجحة وتوسيع نطاقها .	• تعميم المساواة بين الجنسين والشمول في جميع سياسات إضفاء السمة المنظمة. • يؤدي تقليص أوجه العجز في العمل اللائق وفجوات الحماية في القطاعات وفئات العمال والوحدات الاقتصادية المستهدفة إلى الانتقال التدريجي والمستدام إلى السمة المنظمة والعمل اللائق. • استدامة النُهج محددة الأهداف من خلال ترتيبات مؤسسية للميزانية والرصد والحوار. • تكييف النُهج الناجحة وتوسيع نطاقها لتشمل قطاعات/ فئات أخرى. • التقاء النُهج التدرجية حول إنفاذ حقوق وحماية كافية ومتساوية.

المجال ذو الأولوية/ نقطة الانطلاق	التأسيس والاستعداد (نتائج العمليات قصيرة الأجل ٢٠٢٧-٢٠٢٨)	التنفيذ وتوسيع النطاق (نتائج متوسطة الأجل ٢٠٢٩-٢٠٣٠)	إضفاء الطابع المؤسسي والاستدامة (نتائج طويلة الأجل ٢٠٣١-٢٠٣٢)
▲ نهج مبتكرة بمثابة عوامل مسرعة شاملة			
النهج الإقليمية والمحلية والريفية والقطاعية، وسلاسل التوريد والإمداد بوصفها نقطة انطلاق لإضفاء السمة المنظمة	• تحديد المناطق والقطاعات وسلاسل التوريد والإمداد ذات الأولوية، بما في ذلك المناطق الريفية والحضرية التي تتركز فيها السمة غير المنظمة بدرجة عالية. • تحديد السلطات المحلية والشركاء الاجتماعيين والمنظمات الممثلة وكيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني والمشتريين والموردين ومؤسسات الخدمات. • تحديد العوائق التي تؤثر على المستويات الدنيا من سلاسل التوريد والإمداد والمناطق الريفية والقطاعات التي تنتشر فيها السمة غير المنظمة. • إثبات الجدوى الاقتصادية لإضفاء السمة المنظمة على مستوى الأقاليم وسلاسل التوريد والإمداد.	• تنفيذ استراتيجيات متكاملة لإضفاء السمة المنظمة على المستوى الإقليمي أو القطاعي أو في سلاسل التوريد والإمداد تجمع بين رفع مستوى المنشآت والتنظيم والتعاون عن طريق كيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني والوصول إلى الأسواق والمهارات والتعاقد الرسمي وحماية العمل والحماية الاجتماعية والتمثيل والامتثال المنسق؛ إدماج تدابير إضفاء السمة المنظمة في استراتيجيات الانتقال القطاعية والإقليمية. • تفعيل أدوات التنمية المحلية وتقديم الخدمات وآليات التنسيق متناسبة مع المناطق. • تعزيز جهود الحكومات الرامية إلى النهوض بإضفاء السمة المنظمة في سلاسل التوريد والإمداد، بما في ذلك على الوحدات الاقتصادية الصغيرة وبالغة الصغر، حيثما تشارك المنشآت متعددة الجنسية، بما يتسق مع إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، بصيغته المعدلة في عام ٢٠٢٢ (إعلان المنشآت متعددة الجنسية)، واستراتيجيات سلاسل التوريد والإمداد المعنية، من أجل استكمال هذه الجهود. • تدعم ممارسات سلوك الأعمال المسؤول والمشتريات والتوريد والتعاقد الجدوى الاقتصادية وإضفاء السمة المنظمة ونوعية الوظائف، بما في ذلك عبر الحدود.	• تعميم النهج الفعالة أو إدماجها في السياسات الوطنية والقطاعية وتكرارها. • يتحول التنسيق المحلي أو الإقليمي إلى جزء ثابت من التنفيذ. • زيادة العمالة المنظمة والوحدات الاقتصادية المنتجة والمستدامة والحماية في الأقاليم والقطاعات وسلاسل التوريد والإمداد المستهدفة، بما في ذلك في المستويات الدنيا. • تقوم نظم الإدارة برصد ممارسات التعاقد من الباطن والمشتريات ومنع انتقال السمة غير المنظمة إلى مستويات أو مواقع يصعب رصدها.

المجال ذو الأولوية/ نقطة الانطلاق	التأسيس والاستعداد (نتائج العمليات قصيرة الأجل ٢٠٢٧-٢٠٢٨)	التنفيذ وتوسيع النطاق (نتائج متوسطة الأجل ٢٠٢٩-٢٠٣٠)	إضفاء الطابع المؤسسي والاستدامة (نتائج طويلة الأجل ٢٠٣١-٢٠٣٢)
الانتقال العادل والقدرة على الصمود في وجه تغير المناخ والاستجابة للأزمات وإضفاء السمة المنظمة	• تحديد القطاعات والأقاليم والعمال والوحدات الاقتصادية المعرضة لصدمات ناجمة عن البيئة أو المناخ أو النزاعات أو غير ذلك، وتلك التي تنطوي على إمكانات للاستدامة البيئية وإضفاء السمة المنظمة معًا. • تقييم فرص العمل المنظم وسبل العيش ومخاطر الانتقال إلى السمة غير المنظمة الناجمة عن التحول نحو اقتصادات مستدامة بيئيًا وعن الآثار والسياسات البيئية. • تصميم برامج الوظائف الخضراء وتنمية المهارات لدعم المسارات المؤدية إلى تحقيق العمل اللائق، بما في ذلك من خلال تنمية المنشآت المستدامة. • إدراج أهداف إضفاء السمة المنظمة في العمليات المعنية في مجال الانتقال العادل والقدرة على الصمود والتأهب للأزمات؛ وإدماج اعتبارات الانتقال العادل في استراتيجيات وبرامج إضفاء السمة المنظمة.	• تنفيذ تدابير الانتقال العادل المصممة لاستحداث وظائف لائقة منظمة ووحدات اقتصادية مستدامة في القطاعات المستهدفة. • تنفيذ تدابير الحماية الاجتماعية والمهارات والقدرة على الصمود المراعية للمناخ لصالح العاملين في الاقتصاد غير المنظم أو المعرضين للسمة غير المنظمة وللاانتقال إليها، بما يدعم قدرتهم على الاستفادة من الفرص الاقتصادية وفرص العمل الناشئة. • تحافظ تدابير الاستجابة للأزمات على العمالة المنظمة والمنشآت القابلة للاستمرار وتمنع التحول إلى السمة غير المنظمة.	• استحداث و/ أو توسيع و/ أو تعزيز الوظائف اللائقة والمنظمة والخضراء، بما في ذلك من خلال تنمية المنشآت المستدامة. • يعزز نهجاً إضفاء السمة المنظمة والانتقال العادل بعضهما بعضاً ويسهمان في تحول هيكلي أكثر شمولاً واستدامة ويضمنان تقاسم منافعه على نطاق واسع. • تعزيز قدرة العمال والمنشآت وسبل العيش على الصمود في مواجهة تغير المناخ والصدمات البيئية وغيرها من الأزمات/ الصدمات، لا سيما من خلال نظم الحماية الاجتماعية الوطنية. • تتمكن نظم الاستجابة للأزمات من حماية العمالة وسبل العيش على وجه السرعة وخفض احتمال أن تؤدي الصدمات إلى التحول إلى السمة غير المنظمة .
التكنولوجيا الجديدة والنظم القابلة للتشغيل البيئي والتحول الرقمي الشامل	• تقييم الفرص والمخاطر المرتبطة بالتكنولوجيا الرقمية وقابلية البيانات للتشغيل البيئي ومنصات العمل الرقمية واستخدام الذكاء الاصطناعي بشكل مناسب، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، في مجالات الهوية الرقمية والتسجيل بالنسبة إلى المنشآت والاستخدام والمدفوعات وإدارة العمل وخدمات التوظيف العامة، ووكالات التوظيف الخاصة عند الاقتضاء متى كانت منظمة تنظيمًا سليمًا وفقًا لمعايير العمل الدولية، وتفتيش العمل والضمان الاجتماعي والمهارات والتمويل	• تعمل القنوات الرقمية وغير الرقمية الشاملة، بما في ذلك منصات العمل الرقمية، على تبسيط التسجيل والاشتراكات والإبلاغ الروتيني وعلى ربط العمال والوحدات الاقتصادية بالحماية الاجتماعية وخدمات التوظيف والمهارات والتمويل والأسواق وخدمات تنمية الأعمال. • تعزيز البنية التحتية والتشغيل البيئي وخيارات الهوية الرقمية والدفع والقدرات الرقمية، مع	• تعمل نظم متاحة للجميع وقابلة للتشغيل البيئي على نطاق واسع، مما يخفف الأعباء الإدارية والفجوات في التغطية ويدعم إضفاء السمة المنظمة على نحو مستدام ومنع التحول إلى السمة غير المنظمة. • ارتفاع نسبة عمال المنصات الرقمية المصنفين بشكل صحيح وفقًا لوضعهم الفعلي في الاستخدام

المجال ذو الأولوية/ نقطة الانطلاق	التأسيس والاستعداد (نتائج العمليات قصيرة الأجل ٢٠٢٧-٢٠٢٨)	التنفيذ وتوسيع النطاق (نتائج متوسطة الأجل ٢٠٢٩-٢٠٣٠)	إضفاء الطابع المؤسسي والاستدامة (نتائج طويلة الأجل ٢٠٣١-٢٠٣٢)
	والأسواق وخدمات تنمية الأعمال وإنتاجية المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر. • تحديد الفجوات في البنية التحتية والتشغيل البيئي والقدرات الرقمية والفجوات الرقمية ومخاطر حماية البيانات والأمن السيبراني وإمكانية الوصول، والتصنيف الخاطئ والتحول إلى السمة غير المنظمة الناجمين عن استخدام التكنولوجيا.	إرساء إدارة سليمة للبيانات وضمانات ضد الاستبعاد والتمييز.	والمتمتعين بحماية العمل والحماية الاجتماعية المطبقين، واستخدام البيانات وإمكانية التتبع، حسب مقتضى الحال، لدعم التسجيل والانتساب إلى الضمان الاجتماعي والامتثال، وفقاً للقانون الوطني وضمانات حماية البيانات والخصوصية. • إضفاء الطابع المؤسسي على النظم والضمانات المتعلقة بمنع الاستبعاد والمراقبة والتمييز والتحول إلى السمة غير المنظمة الناجم عن استخدام التكنولوجيا واستعراضها بصورة دورية.

الأهداف والمعالم الإقليمية والعالمية، المحور ٢

١٦. يوفر المحور ٢ الوظائف التمكينية التي تدعم العمل على المستوى القطري وتحسنه وتسرع وتيرة. فهو يتيح معارف وأدوات ومنهجيات مفتوحة ومتاحة للجميع ومشاركة؛ يدعم التعلم بين الأقران والتبادل بين بلدان الجنوب من خلال الشبكات الإقليمية والأقاليمية ودون الإقليمية والمؤسسات الأكاديمية ومجتمعات الممارسات؛ يساعد على ربط البلدان بالشراكات الاستراتيجية ومسارات التمويل التي تعزز تصميم عمليات متكاملة لإضفاء السمة المنظمة وتنفيذها وتمويلها ورصدها وتوسيع نطاقها. وينبغي أن تسترشد الأنشطة التمكينية الإقليمية والعالمية بالدروس والبيئات التي تولدها البلدان في إطار المحور ١، على أن تدعم هذه الأنشطة بدورها العمل المستقبلي على المستوى القطري. وبشكل المحوران دورة تعلم مستمرة عوضاً عن سلسلة دعم أحادية الاتجاه. وقد صُممت أنشطة المحور ٢ بحيث تتكامل مع الآليات والإعلانات الإقليمية المعنية المعمول بها وتعززها، بما في ذلك إعلان الدوحة السياسي وإعلان بونتا كانا، وحسب مقتضى الحال، أي نتائج ذات صلة تعتمد عليها الاجتماعات الإقليمية المقبلة.

١٧. وتماشياً مع المحور ١، تتوزع هذه العمليات على ثلاث مراحل. فتقوم **مرحلة التأسيس والاستعداد** بحصر المبادرات والشبكات القائمة استناداً إلى الأولويات الإقليمية ودون الإقليمية المحددة والتحديات المشتركة والقضايا العابرة للحدود والإعلانات وفرص التعاون الإقليمي وشبكات التعلم بين الأقران. وتركز **مرحلة التنفيذ وتوسيع النطاق** على إعداد المعارف الموحدة وموارد التدريب والمنهجيات والأدوات وتبادلها من خلال إنشاء شبكات ومجتمعات ممارسة على المستويين الإقليمي ودون الإقليمي أو الاستفادة من الشبكات القائمة، (استناداً إلى تجربة استراتيجية تعزيز إضفاء السمة المنظمة في أمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي ٢٠٢٤-٢٠٣٠، النسخة الثانية)، حسب مقتضى الحال. وتكفل **مرحلة إضفاء الطابع المؤسسي والاستدامة** إقامة هذه الشبكات والمنصات بوصفها منصات طويلة الأجل، بما في ذلك للحوار السياسي، لتشجيع الشراكات الاستراتيجية وتحديد فرص التمويل وحشد الموارد.

◀ الجدول ٢: الإجراءات التمكينية الإقليمية والعالمية (المحور ٢)

الوظيفة التمكينية	التأسيس والاستعداد (٢٠٢٧-٢٠٢٨)	التنفيذ وتوسيع النطاق (٢٠٢٩-٢٠٣٠)	إضفاء الطابع المؤسسي والاستدامة (٢٠٣١-٢٠٣٢)
المعارف والإحصاءات والبحوث والأدوات والدعم التقني المتكامل	- توفير منهجية وطنية وقطاعية قابلة للتكيف ومحددة الأهداف للتشخيص / الرصد، تتماشى مع التوصية رقم ٢٠٤ واستنتاجات المؤتمر لعام ٢٠٢٥ والمؤتمر الدولي الحادي والعشرين لخبراء إحصاءات العمل. - استطلاع وتحديد أولويات الاحتياجات والفرص المتعلقة بإنشاء سلع عامة إقليمية ودون إقليمية. - توفير مجموعة أدوات موحدة بشأن الانتقال إلى السمة المنظمة؛ إنشاء مستودع للمعارف الأساسية ومنصات بيانات إقليمية/ قطرية تتضمن أفضل الممارسات. - تقييم احتياجات الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من القدرات وتعزيزها تدريجياً.	- تنظيم الدروس المستخلصة ونشرها بصورة منهجية، بما في ذلك من خلال التعاون مع المؤسسات الأكاديمية والبحثية. - دعم جمع البيانات وتحليلها ورصدها، وفقاً لإرشادات المؤتمر الدولي الحادي والعشرين لخبراء إحصاءات العمل وغيره من المعايير والإرشادات المعنية. - توفير وتكييف واستخدام المنتجات المعرفية والأدوات ونظم المعلومات والمنهجيات الرامية إلى دعم نهج إضفاء السمة المنظمة وتحديد أولوياتها ورصدها. - تقديم الدعم التقني المتعدد التخصصات لتعزيز المؤسسات والشركاء الاجتماعيين والمكاتب الإحصائية ونظم التفتيش والوكالات المنفذة، مما يساعد البلدان على تنفيذ نهج متكاملة.	- تسترشد السياسات الوطنية والإقليمية والقطاعية ومجلس الإدارة بقاعدة معارف عالمية موحدة ومحدثة بانتظام مستمدة من التجارب القطرية. - إدماج الأدوات في الدعم المقدم إلى البلدان وتنقيحها بانتظام باستخدام بيانات التنفيذ؛ إضفاء الطابع المؤسسي على نماذج الدعم المتكامل الفعالة المدرجة في برمجة منظمة العمل الدولية القطرية والإقليمية المنتظمة.
التعاون الإقليمي ودون الإقليمي والأقاليمي والتعلم بين الأقران وشبكات العلاقات	- تحديد الآليات الإقليمية ودون الإقليمية وأطر التعاون والإعلانات والمؤسسات وشبكات العلاقات ومجتمعات الممارسات والتحديات المشتركة أو العابرة للحدود. - الاتفاق على طرائق التعلم الثلاثي بين الأقران والتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث ومشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.	- إنشاء الشبكات الإقليمية ودون الإقليمية أو تعزيزها. - إجراء عمليات تبادل منتظمة ثلاثية للتعلم بين الأقران والتعاون بين بلدان الجنوب ونقل الخبرات على المستويين الإقليمي أو الأقاليمي؛ تشاطر الدروس القطرية والإرشادات العملية بين الأقاليم ومقارنتها وتكييفها. - معالجة القضايا العابرة للحدود الوطنية من خلال عمليات تبادل أو حوار أو أطر تعاون محددة الأهداف (مثل حراك اليد العاملة وإمكانية نقل منافع الحماية الاجتماعية والتوظيف العادل والإحصاءات الإقليمية وسلاسل التوريد والإمداد).	تدعم الآليات الإقليمية ودون الإقليمية والشبكات الإقليمية المستدامة ذاتياً الحوار المتواصل بشأن السياسات والتعلم بين الأقران وتبادل المعارف والمساعدة على التنفيذ.

الوظيفة التمكينية	التأسيس والاستعداد (٢٠٢٧-٢٠٢٨)	التنفيذ وتوسيع النطاق (٢٠٢٩-٢٠٣٠)	إضفاء الطابع المؤسسي والاستدامة (٢٠٣١-٢٠٣٢)
التنسيق العالمي والإقليمي واتساق السياسات والشراكات الاستراتيجية والتمويل	• وضع إطار للشراكات الاستراتيجية (منظومة الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والشركاء في التنمية) وخطة لحشد الموارد، بما في ذلك استطلاع شراكات بين القطاعين العام والخاص تعكس مبادئ منظمة العمل الدولية ومعايير العمل الدولية، بمشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. • يوفر التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية والمسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل منصتين لإقامة شراكات استراتيجية وحشد الموارد. • تقييم الشراكات الاستراتيجية والاحتياجات والفرص التمويلية وتحديدها، وتعيين الروابط مع الميزانيات الوطنية والمؤسسات المالية الدولية ومصارف التنمية وأطر الأمم المتحدة والمساعدة الإنمائية الرسمية.	• تعزيز اتساق السياسات مع المؤسسات المالية الدولية ووكالات الأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية والشركاء في التنمية، من خلال تقديم المشورة السياسية والمبادرات المشتركة وترتيبات التمويل المتسقة مع مبادئ منظمة العمل الدولية ومعايير العمل الدولية؛ إدماج إضفاء السمة المنظمة، حسب مقتضى الحال، في البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة وأطر التمويل المعنية. • يدعم اتساع الحيز المالي المخصص لإضفاء السمة المنظمة حشد الموارد المحلية .	• تدعم الشراكات والتمويل التنفيذ على المستوى القطري وتوسع نطاقه، من خلال تمويل مستدام قائم على الموارد المحلية واستمرارية جهود إضفاء السمة المنظمة إلى ما بعد عام ٢٠٣٢. • ترسيخ أولويات إضفاء السمة المنظمة على نحو أكثر اتساقاً في برمجة منظمة العمل الدولية وفي الحوار السياسي المتعدد الأطراف والإقليمي وفي أطر التمويل والتعاون لدى الشركاء، بما في ذلك على المستوى الإقليمي ودون الإقليمي.
جوانب شاملة: الرصد والتبادلية والمساءلة	• إنشاء إطار أولي لرصد خارطة الطريق وترتيبات إقليمية للرصد؛ إرساء المساءلة على مستوى المكتب عن إدماج السياسات وتنفيذها، والاتفاق على النهج والمعايير المخصصة لإشراف مجلس الإدارة وتقييمه.	• يسفر التتبع الإقليمي المنتظم والاستعراض الثلاثي عن تصحيح المسار؛ يُستخدم تجميع الدروس والممارسات القابلة للتوسيع من أجل تعديل الدعم الوطني والإقليمي والمنتجات التقنية وخيارات الشراكة. • يستعرض مجلس الإدارة التقدم المحرز، بما في ذلك فعالية التنفيذ على المستوى القطري وكفاءة واتساق دعم منظمة العمل الدولية وشراكاتها.	• يُرشد التعلم المنهجي توسيع نطاق العمل على المستوى القطري والحوار السياسي الأعم والبرمجة المستقبلية لمنظمة العملة الدولية؛ يسترشد الاستعراض العالمي والبرمجة وأي إجراء متابعة بعد عام ٢٠٣٢ بالبيّنات القطرية بصورة منتظمة.

◀ ترتيبات التنفيذ على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية

١٨. تتولى الهيئات المكونة الثلاثية قيادة التنفيذ على المستوى القطري من خلال حوار اجتماعي شامل، بمشاركة الأطراف المعنية بشكل مباشر وسائر أصحاب المصلحة ذوي الصلة، حسب مقتضى الحال. وينبغي دعم التنفيذ الوطني، المدرج في خطط التنمية والسياسات والعمليات الوطنية، بنهج حكومي شامل وبترتيبات للتنسيق بين الوزارات والإشراف قادرة على الجمع بين جهات فاعلة متعددة، وتحويل التدابير المنعزلة إلى عمليات متكاملة ومتسقة لإضفاء السمة المنظمة، وإرشاد تسلسل الإجراءات وتبديد الاختناقات واستدامة العمل عبر الدورات السياسية ودورات الميزانية. وتدعم الوظائف التمكينية الواردة في المحور ٢ التنفيذ على المستوى القطري. ويمكن لجميع البلدان المهمة أن تستفيد تدريجيًا من الوظائف التمكينية للمحور ٢ وأن تضي قدمًا بصورة مستقلة في تنفيذ المحور ١ وفقًا لاهتماماتها وقدراتها.

ترتيب التنفيذ واختيار الدفعة الأولى من البلدان المستهدفة من منظمة العمل الدولية

١٩. سيركز دعم منظمة العمل الدولية في البداية على عدد محدود من بلدان الدفعة الأولى في كل إقليم، مع توفير آليات لتبادل المعارف يستفيد منها عدد أكبر من البلدان. وستتولى المكاتب الإقليمية قيادة عملية الاختيار بشفافية، استنادًا إلى معايير متفق عليها وبالتشاور مع الهيئات المكونة الثلاثية. وسيسمح العمل مع بلدان الدفعة الأولى باختبار النهج المتكاملة الرامية إلى توسيع نطاق الانتقال إلى السمة المنظمة وتسريع وتيرته، وتحسينها وإبرازها، بما يتيح استخلاص دروس عملية يمكن تطبيقها على نطاق أوسع. وبالتوازي مع ذلك، وفي المراحل اللاحقة، ستتمكن بلدان أخرى من تعزيز قدراتها وجهودها في مجال إضفاء السمة المنظمة، بالاستفادة من تجربة بلدان الدفعة الأولى. وسيجري ذلك من خلال تبادل المعارف والتعلم بين الأقران والتعاون الأقاليمي، على النحو المبين في إطار المحور ٢.

دعم منظمة العمل الدولية المتكامل المقدم إلى الهيئات المكونة عبر المحورين

٢٠. سوف يُنظم حجم دعم منظمة العمل الدولية وطبيعته حول نقاط الانطلاق والمعالم التي يختارها كل بلد، وسيتباين من بلد إلى آخر وفقًا للطلب الوطني والأولويات ومستوى الاستعداد. وستضع منظمة العمل الدولية، بقيادة المكاتب الإقليمية، آلية تنسيق داخلية لضمان تقديم دعم متنسق وفعال ومتكامل للهيئات المكونة من جميع الأقسام التقنية ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية والفرق المعنية بالعمل اللائق والمكاتب القطرية. وسيشمل الدعم المتكامل بناء قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وسيظل طابع هذا الدعم وتسلسله مرنين ليتوافق مع مختلف السياقات الوطنية والمسارات وقدرات التنفيذ. ومن الناحية التشغيلية، ينبغي أن تتجسد الأهداف والمعالم القطرية الخاصة بخارطة الطريق، حسب مقتضى الحال، في البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر الأمم المتحدة للتعاون وأطر التعاون وأدوات الدعم المعنية التابعة لمنظمة العمل الدولية.

٢١. وستتولى المكاتب الإقليمية أيضًا، بدعم من الفرق المعنية بالعمل اللائق والوحدات المعنية في المقر الرئيسي، تيسير عمليات التعلم بين الأقران وآليات التعاون الإقليمي ودون الإقليمي والمساعدة على ربط التجارب القطرية بدروس البلدان الأخرى والأولويات والإعلانات والمبادرات الإقليمية.

◀ رصد التقدم في الانتقال التدريجي إلى السمة المنظمة

٢٢. يهدف الرصد في إطار خارطة الطريق إلى تتبع التقدم المحرز في مسارات تدريجية ومحددة قطريًا تفضي إلى السمة المنظمة. ويظل انخفاض نسبة العمالة غير المنظمة أو الوحدات الاقتصادية غير المنظمة مقياسًا مهمًا. ولكن، وكما يتضح من الجدول ١، ينبغي أيضًا تتبع مؤشرات العمليات، مثل تحسن فهم العوائق التي تحول دون إضفاء السمة

المنظمة، والمؤشرات المرحلية، مثل توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية وتحسين ظروف العمل وتقليص مواطن الضعف، بما في ذلك أعمال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وزيادة الإنتاجية والجدوى الاقتصادية. وتبين هذه المؤشرات التقدم المحرز نحو إضفاء السمة المنظمة، فيما ينبغي أن تقيس مؤشرات النتائج أيضًا مدى تحول الوصول إلى السمة المنظمة إلى عمل لائق. وينبغي أن يحظى منع التحول إلى السمة غير المنظمة بالأهمية نفسها في الرصد، مع مراعاة المخاطر الناجمة عن عالم العمل المتغير. وينبغي أن يستند رصد التقدم المحرز نحو إضفاء السمة المنظمة إلى مجموعة من المبادئ وإلى وتيرة للإبلاغ والتعلم تتيح تحويل البيانات إلى استعراض دوري وإجراء ما يلزم من تكييف.

٢٣. ينبغي رصد التقدم المحرز بشفافية، وإرساء البنية التحتية اللازمة لتوليد البيانات التي تدعم التعلم، بالتوازي مع تعزيز المساءلة. وتتمثل الخطوة التالية في تحويل المجموعة الأولية من المعالم والمؤشرات الواردة في الجدولين ١ و ٢ إلى أطر عملية للقياس، والبدء في عمليات الرصد المرتبطة بها، بما في ذلك وضع الأساس للمتابعة التي ستجربها منظمة العمل الدولية وإبلاغ مجلس الإدارة بشأن تنفيذ خارطة الطريق ككل.

رصد المحور ١: العمل على المستوى القطري

٢٤. بغية عرض التقدم المحرز في الانتقال إلى السمة المنظمة، يبدأ الرصد على المستوى القطري بتنقيح المعالم والمؤشرات وتحديد سياقاتها في إطار قياس على المستوى الوطني يصاغ من خلال الحوار الاجتماعي ويتماشى مع الظروف الوطنية ونظم البيانات وأولويات السياسات. وينبغي أن تكون أطر الرصد على المستوى القطري مراعية لقضايا الجنسين وشاملة ومتعددة الأبعاد، بحيث تشمل العمال والوحدات الاقتصادية معًا، وأن تتضمن، حيثما أمكن ذلك، خط أساس يجري تحديده منذ بداية العمل. وينبغي إيلاء اهتمام خاص للعمال والقطاعات والوحدات الاقتصادية المتأثرة بصورة غير متكافئة بالسمة غير المنظمة أو التي تواجه عوائق محددة تحول دون إضفاء السمة المنظمة.

٢٥. وينبغي أن يستند الرصد إلى القرار المتعلق بإحصاءات الاقتصاد غير المنظم الذي اعتمده المؤتمر الدولي الحادي والعشرون لخبراء إحصاءات العمل وغيره من المعايير الإحصائية المعنية وإطار مؤشرات الاقتصاد غير المنظم التابع لمنظمة العمل الدولية، بغية استيعاب عدم تجانس هذا الاقتصاد ودعم النهج التدريجية ومحددة الأهداف وتعزيز اتساقها ونوعيتها وقابليتها للمقارنة بمرور الوقت. وينبغي تشجيع البلدان على اختيار المؤشرات وتكييفها بما يتناسب مع أولوياتها ومساراتها السياسية وواقع بياناتها. وبعد الانتهاء من تنقيح عمليات الرصد الوطنية، ينبغي الشروع فيها تدريجيًا بقيادة وطنية وبدعم تقني من منظمة العمل الدولية متى اقتضت الحاجة. وتحقيقًا لهذه الغاية، سيشكل تعزيز القدرات الوطنية في مجال جمع البيانات والتنسيق الإداري والاستعراض الثلاثي جزءًا لا يتجزأ من عملية الرصد.

٢٦. وينبغي تقييم كل إصلاح لتحديد ما قد يترتب عليه من آثار غير مقصودة، لا سيما على علاقات العمل وسلوك المنشآت والتعاقد من الباطن والوصول على الحماية وقدرة الوحدات الاقتصادية الصغيرة وبالغة الصغر على الامتثال والتحول إلى السمة غير المنظمة. وينبغي أن يتتبع الرصد حالات الانتقال إلى السمة المنظمة والخروج منها، وما إذا كان تحقيق السمة المنظمة يدوم ويُترجم إلى عمل لائق وحماية اجتماعية شاملة ومناسبة ومستدامة ومنشآت مستدامة وتقاسم لمكاسب الإنتاجية.

٢٧. وستثري النتائج المتمخضة عن عملية الرصد الاستراتيجيات الوطنية كي ترشد التعديلات والتحسينات اللازمة وتحديد تسلسل الإجراءات، وسترتبط بالتعلم الإقليمي والعالمي في إطار المحور ٢، بحيث تسهم التجارب القطرية في قاعدة البيانات الأوسع نطاقًا وتستفيد منها.

رصد المحور ٢: الإجراءات التمكينية الإقليمية والعالمية

٢٨. ينبغي أن يركز رصد المحور ٢ على تحديد ما إذا كانت الوظائف التمكينية لخارطة الطريق تساعد البلدان على إحراز التقدم. ويعني ذلك أن يتتبع ليس فقط وجود الأدوات والمنتجات المعرفية وشبكات العلاقات والشراكات، بل أيضًا استخدامها ونطاق الاستفادة منها وملاءمتها. ويمكن أن تشمل المؤشرات المعنية صياغة المنهجيات والأدوات المشتركة واعتمادها أو أداء مجتمعات الممارسات الإقليمية ودون الإقليمية.

٢٩. وعلى المستوى الإقليمي، ينبغي أن يبين الرصد ما إذا كانت التجارب القطرية تخضع للتنظيم المنهجي والنشر والتكليف في السياقات المختلفة، وما إذا كانت المنصات الإقليمية تفيد في إثراء الحوار السياسي وتساعد على التنفيذ. وعلى المستوى العالمي، ينبغي أن يقيّم إطار الرصد ما إذا كانت عمليات توليد المعارف والدعم التقني واتساق السياسات والشراكات الاستراتيجية تسهم في تعزيز التنفيذ القطري وتحسين المواءمة في النظام متعدد الأطراف. وتكفل حلقات الردود هذه مجتمعةً أن يعزز العمل القطري والإجراءات التمكينية العالمية أحدهما الآخر، بحيث تسترشد الدروس المستخلصة من سياق معين بالإجراءات المنفذة في سياقات أخرى.

النسق العالمي للإبلاغ والتعلم والاستعراض

٣٠. سيجري المكتب عملية تتبع سنوية مبسطة تقيم التقدم المحرز في المشاركة القطرية والتعاون الإقليمي والإجراءات التمكينية العالمية والتأثير في السياسات والشراكات وحشد الموارد. وينبغي إجراء استعراضات أكثر موضوعية تتواءم مع مراحل خارطة الطريق الثلاث:

- استعراض قصير الأجل في عام ٢٠٢٨؛
- استعراض متوسط الأجل في عام ٢٠٣٠؛
- استعراض طويل الأجل في عام ٢٠٣٢.

٣١. وعلى المستوى العالمي، ينبغي أن يكون مجلس الإدارة في وضع يتيح له أن يستعرض ما إذا كان التنفيذ على المستوى القطري يحقق نتائج إيجابية ودروسًا يمكن تطبيقها على نطاق أوسع (المحور ١) وما إذا كانت الإجراءات التمكينية الإقليمية والعالمية تولّد معارف فعالة وتفضي إلى شراكات فعالة وحشد الموارد لتحسين اتساق العمل ونجاعته (المحور ٢). وفي نهاية عام ٢٠٣١، سيُجرى تقييم مستقل لخارطة الطريق وفقًا لممارسات التقييم المعمول بها في منظمة العمل الدولية. وسيوفر هذا التقييم الأساس الذي يستند إليه تحديث الأدوات وتقنيح نماذج الدعم ومواصلة إقامة الشراكات أو تعزيزها والنظر في أي إجراء متابعة بعد عام ٢٠٣٢.

◀ الانعكاسات المالية وحشد الموارد وتنمية الشراكات

٣٢. يتطلب تنفيذ خارطة الطريق موارد تقنية ومالية. وعلى المستوى القطري، ينبغي إبلاء الأولوية لإدراج إضفاء السمة المنظمة في عمليات التخطيط الوطني وإعداد الميزانيات بغية تمكين استدامة التنفيذ المرتكز على الواقعيين المؤسسي والمالي المحليين. ويشكل حشد الموارد المحلية جزءًا من مبدأ التنفيذ، بما في ذلك التعزيز التدريجي لقاعدة الاشتراكات والضرائب المرتبطة بإضفاء السمة المنظمة بما يكفل توسيع نطاق عمل الحكومات. ومن شأن توسيع قاعدة الإيرادات وجعلها تصاعدية بصورة مناسبة وتحصيل الضرائب والاشتراكات بشكل نشط، أن يزيد الحيز المالي ويساعد على ضمان تمويل كاف ومستدام ومنصف للحماية الاجتماعية الشاملة، بما في ذلك الأرضيات. وينبغي أن يؤدي التمويل الخارجي دورًا تكميليًا وحافزًا، وعلى وجه الخصوص في مجالات مثل تعزيز المؤسسات والنظم الرقمية ودعم المنشآت والانتقال من المشاريع التجريبية إلى التنفيذ على نطاق واسع، وهي مجالات تتطلب في معظم الأحيان استثمارات كبيرة ومستمرة.

٣٣. وبما أنّ التنفيذ سيجري ضمن حاضنة أوسع من الشركاء، ستؤدي منظمة العمل الدولية دورًا جامعًا ومنسقًا لتعزيز الاتساق واستخدام الموارد بكفاءة وتفاذي التجزؤ. وسيجري السعي إلى إقامة شراكات مع كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية ومصارف التنمية الإقليمية والمؤسسات المالية الوطنية والشركاء في التنمية وتعزيزها على المستويات العالمية والإقليمية والقطرية، باستخدام آليات التنسيق القائمة على المستوى القطري حيثما أمكن ذلك. وينبغي لهذه الشراكات أن تعزز اتساق السياسات والتعاون بين الوكالات في النظام متعدد الأطراف، وأن تساعد على مواءمة الموارد وحشدها من أجل إضفاء السمة المنظمة، وأن تربط إضفاء السمة المنظمة بجداول أعمال أوسع نطاقًا، لا سيما العدالة الاجتماعية والعمل اللائق والتنمية المستدامة والحماية الاجتماعية والانتقال العادل، وأن تعزز

ريادة منظمة العمل الدولية في مجال إضفاء السمة المنظمة. وستكفل منظمة العمل الدولية أن تستند هذه الشراكات إلى معايير العمل الدولية ومبادئ منظمة العمل الدولية، وإشراك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في المناقشات والأطر المعنية، على النحو الذي دعت إليه استنتاجات المؤتمر لعام ٢٠٢٥.

٣٤. وبعد أن ينظر مجلس الإدارة في خارطة الطريق في دورته ٣٥٨ (تشرين الثاني / نوفمبر ٢٠٢٦)، سيوفر بحث البرنامج والميزانية، بدءًا بالبرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩، الأساس لتنفيذها في بلدان مختارة. وسيحقق ذلك من خلال تعميم الانتقال إلى السمة المنظمة بوصفه أحد الانتقالات الشاملة، بدعم من آلية تنسيق مناسبة وحوافز فعالة، بما في ذلك مخصصات التعاون التقني الممولة من الميزانية العادية ومن الحساب التكميلي للميزانية العادية.

٣٥. وبينما سيجري تنفيذ بعض التدخلات السياسية باستخدام الموارد المتاحة في إطار الميزانية العادية المعتمدة أو في ضمن مشاريع التعاون الإنمائي الجارية، ستطلب تدخلات أخرى من المكتب أن يحدد موارد إضافية بالتشاور مع الهيئات المكونة، بما في ذلك من خلال التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية. وستدعم منظمة العمل الدولية أيضًا الهيئات المكونة في تحديد فرص التمويل وبيان الجدوى من الاستثمار في إضفاء السمة المنظمة.

◀ الخطوات المقبلة والمتابعة على مستوى منظمة العمل الدولية

٣٦. ستكون خارطة الطريق محركًا قويًا لتعزيز العمل التعاوني وأساليب العمل الجديدة على مستوى المكتب، مما يدعم العمل المتكامل والمنسق في إطار برنامجه وميزانيته ونتائجهما المعنية. وسيجري تعزيز القدرات الميدانية لتمكين المكاتب الإقليمية من قيادة التغيير التحويلي على المستويين القطري والإقليمي، بموازة تعزيز الاتساق وإدماج السياسات دعمًا للانتقال إلى السمة المنظمة. وينبغي أن يشمل التنسيق الدعم التقني والبرمجة والشراكات والتعاون الإقليمي وتوحيد الدروس المستخلصة من التنفيذ. وسيكفل الرصد والإبلاغ والاستعراض أن تبقى خارطة الطريق سريعة الاستجابة وعملية وملائمة طوال الفترة ٢٠٢٧-٢٠٣٢.

٣٧. وتتمثل الخطوة الأولى في أن يضع المكتب الصيغة النهائية لمعايير اختيار البلدان من خلال التشاور مع الهيئات المكونة الثلاثية. وستقترح المكاتب الإقليمية، بالتشاور مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، قائمة محدودة ببلدان الدفعة الأولى في كل إقليم. وسيتمشى اختيار البلدان مع الأولويات الوطنية، وحسب مقتضى الحال، مع البرامج القطرية للعمل اللائق المعنية، مع مراعاة الموارد المتاحة، على أن يبدأ التنفيذ تدريجيًا في عام ٢٠٢٧.

٣٨. وتوفر خارطة الطريق، بوصفها دعوةً إلى العمل، إطارًا للمساعدة التقنية وحشد الموارد وبناء توافق الآراء على المستوى الوطني، دعمًا لاختبار استراتيجيات متكاملة لإضفاء السمة المنظمة وإعدادها وتنفيذها. وينبغي لهذه الاستراتيجيات أن تسهم خلال فترة محددة في تهيئة بيئة مواتية للانتقال إلى السمة المنظمة وأن تولّد تحسينات قابلة للقياس في مستوى معيشة الناس وظروف عملهم ونطاق تغطية الحماية الاجتماعية والنهوض بالمنشآت المستدامة وفرص العمالة اللائقة والمنتجة.

◀ مشروع القرار

٣٩. إن مجلس الإدارة:

(أ) أقر مشروع خارطة الطريق العالمية بشأن الانتقال إلى السمة المنظمة من أجل العمل اللائق للفترة ٢٠٢٧-٢٠٣٢، على النحو الوارد في الوثيقة GB.358/INS/8؛

(ب) طلب إلى المدير العام أن يأخذ في الاعتبار توجيهات مجلس الإدارة في تنفيذ خارطة الطريق العالمية، بما في ذلك ما يترتب عليها من انعكاسات مالية وانعكاسات على تنسيق السياسات، وأن يسترشد بنتيجة مناقشتها

في الدورة ٣٥٨ في إعداد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٨-٢٠٢٩ ومقترحات البرنامج والميزانية اللاحقة، وأن يسعى، قدر الإمكان، إلى تلبية احتياجات التمويل الإضافية من خلال جهود حشد الموارد؛

(ج) طلب إلى المدير العام:

"١" أن يقدم تقريرًا مرحليًا عن تنفيذ خارطة الطريق العالمية في منتصف فترة تنفيذها، كي ينظر فيه مجلس الإدارة في دورة مقبلة؛

"٢" أن يكفل، رهناً بتوافر الموارد المالية، إتمام تقييم مستقل لتنفيذ خارطة الطريق العالمية في الوقت المناسب للاسترشاد به في الاستعراض النهائي الذي سيقدم إلى مجلس الإدارة للنظر فيه في عام ٢٠٣٢.