



PFA

لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

للمناقش والاسترشاد

البند الثالث من جدول الأعمال

مشاورات تمهيدية بشأن إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥

المقدمة

١. في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٧، قرر مجلس الإدارة أن يشمل إطار السياسة الاستراتيجية المقبل الفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، وقدم بعض التوجيهات الأولية بشأن دوره ومضمونه^١. وفي شباط/ فبراير ٢٠٠٨، نظم المكتب مشاورات غير رسمية للحصول على آراء تمهيدية وغير رسمية من الهيئات المكونة في منظمة العمل الدولية قبل بداية المناقشة في اللجنة أثناء انعقاد الدورة الحالية لمجلس الإدارة.

٢. وتورد هذه الوثيقة مقترحات لإعداد إطار السياسة الاستراتيجية المقبل. ويلتزم المكتب بإجراء عمليات تبادل مفتوحة وموسعة في الآراء مع الهيئات المكونة والموظفين خلال كافة مراحل إعداد إطار السياسة الاستراتيجية. وتلتزم آراء اللجنة وإرشاداتها بشأن المسائل الأساسية التي ينبغي معالجتها في إطار السياسة الاستراتيجية المقبل والعملية المقترحة لإعداده.

٣. وتنقسم هذه الوثيقة إلى أربعة أقسام. يسلط القسم الأول الضوء بإيجاز على الدور الرئيسي لإطار السياسة الاستراتيجية باعتباره وثيقة التخطيط الأساسية لمنظمة العمل الدولية ويشير إلى الميزات والفرص المتاحة مقارنة مع إطار السياسة الاستراتيجية السابق. ويتناول القسم الثاني الدعائم الرئيسية الثلاث التي يقوم عليها إطار السياسة الاستراتيجية المقبل، إلى جانب الدعم والنتائج المحرزة حتى الآن كأساس ومع مراعاة التطورات والاحتياجات الناشئة. أما القسم الثالث فيقدم لمحة عامة موجزة عن وضع الموارد، وهو أمر يخلف آثاراً على رسم معالم إطار سياسة استراتيجية واقعي. ويصف القسم الرابع العملية المقترحة لإعداد إطار السياسة الاستراتيجية.

أولاً- غرض إطار السياسة الاستراتيجية ودوره: سبيل للحصول على الفرص

٤. يشكل إطار السياسة الاستراتيجية وثيقة التخطيط الرئيسية لمنظمة العمل الدولية ضمن دورة برمجة قائمة على النتائج. وهو يحدد السياق الذي ستعمل فيه منظمة العمل الدولية خلال فترة التخطيط، والاستراتيجيات والبرامج التي ستنفذها سعياً إلى إحراز النتائج المنشودة والقدرات المطلوبة لتحقيق هذه النتائج. وبالتالي، ينبغي لإطار السياسة الاستراتيجية المقبل أن يحدد الاتجاهات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية واتجاهات

^١ الوثيقتان GB.300/PFA/9/1 و GB.300/12/1، الفقرات ٧٩ - ١٠٥. ومن المفيد الإشارة أيضاً إلى البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ للاطلاع على تفاصيل حول برنامج عمل منظمة العمل الدولية.

٥. ويُقصد بإطار السياسة الاستراتيجية أن يكون وثيقة "حية" ومتجاوبة تضع أولويات متوسطة الأجل واستراتيجيات أساسية سعياً إلى الوفاء بولاية منظمة العمل الدولية، وأن يكون مرناً بما فيه الكفاية للتكيف بشكل دينامي مع التطورات الجديدة والأولويات الناجمة عن مناقشات وقرارات مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي، بما في ذلك من خلال تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية. وينبغي له أن يوفر إطاراً ثابتاً من دون أن يكون مقيداً. وبالتالي، ينبغي لإطار السياسة الاستراتيجية أن يجد التوازن السليم بين الاستقرار وقابلية التنبؤ من جهة، والمرونة والقابلية على التكيف من جهة أخرى، من أجل السماح للمنظمة بالاستجابة للتحديات والمطالب المتغيرة والتكيف معها.

٦. وسوف يمتد إطار السياسة الاستراتيجية المقبل على فترة ست سنوات، خلافاً للإطار السابق الذي شمل فترة أربع سنوات. وسوف تسمح فترة التخطيط الممتدة الاتساق مع الأهداف الإنمائية للألفية وعقد العمل اللائق القائم في عدة أقاليم. وسيوفر هذا الأمر بالتالي فرصة لإعداد إطار تخطيط استراتيجي لأجل أطول. وفي الوقت نفسه، سوف يتضمن إطاراً من النتائج الثابتة لفترة التخطيط، بما في ذلك النتائج الوسيطة والفورية والمؤشرات التي يتعين استخدامها. وسوف يسمح ذلك بالمزيد من الاستمرارية والقدرة على المقارنة مع مرور الوقت، بما في ذلك استخدام الخطوط الأساسية. كما سيتم اللجوء إلى الدروس المستخلصة من الأداء وعمليات التقييم التي أجريت في السابق، بما في ذلك البرامج القطرية للعمل اللائق والتقرير الخاص بتنفيذ البرنامج للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ من أجل إجراء التغييرات الهادفة إلى اعتماد نهج ازاء التخطيط يتسم بالمزيد من الدينامية والفعالية ويقوم على النتائج.

٧. وسوف يتجه إطار السياسة الاستراتيجية نحو استراتيجية ختامية أفضل تنظيمياً وشمولاً. وبالتالي، سيوفر أساساً صلباً لإعداد الوثائق ذات الصلة بالبرنامج والميزانية كل سنتين، التي ستتضمن المزيد من الاستراتيجيات الختامية والنتائج والأهداف والموارد المباشرة والمفصلة. وسوف يتضمن شكلاً موحداً لكل استراتيجية تغطي مواضيع من قبيل التعاون مع الهيئات المكونة والهيكل الثلاثي ومعايير العمل الدولية وقاعدة المعارف وتقاسمها والتواصل والشراكات ضمن منظومة الأمم المتحدة ومع الجهات المانحة ومسألة الجنسين والفقر والعولمة.

٨. وأخيراً، سوف يوضح إطار السياسة الاستراتيجية الروابط القائمة فيما بين استراتيجيات الإدارة الأساسية (أي الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والمعارف والتقييم والإدارة القائمة على النتائج). وسوف يسمح ذلك بالمزيد من التكامل ضمن الاستراتيجيات، وذلك بهدف تعزيز نوعية تقديم النتائج والفعالية التشغيلية.

ثانياً- الدعائم الرئيسية لإطار السياسة الاستراتيجية المقبل: المزيد من الاتساق من أجل تنفيذ أكثر فعالية وأثر أكبر

السياق الاستراتيجي

٩. هناك بعض الشكوك بشأن التطورات الفعلية التي سترسم معالم عالم العمل في الأجل المتوسط، ولكن من المهم تحديد التحديات والفرص الرئيسية التي يحتمل أن تواجهها منظمة العمل الدولية، ووضع الأولويات بناءً على ذلك.

١٠. وقد حدد إطارا السياسة الاستراتيجية السابقان (٢٠٠٢-٢٠٠٥ و ٢٠٠٦-٢٠٠٩) موضوعي "دعم برنامج العمل اللائق" و"جعل العمل اللائق هدفاً عالمياً" على التوالي باعتبارهما الموضوعين الاستراتيجيين لمنظمة العمل الدولية. وتشكل الفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ خطوة إضافية حاسمة. وهي تتصادف مع الجهود الإجمالية التي

١١. وفي السنوات الأخيرة، تلقى العمل اللائق المزيد من الدعم والتأييد العالميين، يدل على ذلك ضمن جملة أمور إدراج كهدف جديد بموجب الأهداف الإنمائية للألفية. وعلى المستوى القطري، أحرز تقدم كبير في تحقيق نتائج العمل اللائق، لاسيما من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق. ويعطي ذلك منظمة العمل الدولية فرصة فريدة وبشكلها أيضاً بمسؤولية جمة وهي الوفاء بما تعهدت به بأن يكون هدف العمل اللائق مركزياً في التنمية والتقدم. ومن الآن إلى عام ٢٠١٥، منظمة العمل الدولية مدعوة إلى التعجيل في ترجمة هذا الهدف المتفق عليه عالمياً إلى تحسينات ملموسة في الحياة اليومية وظروف عمل النساء والرجال في واقعهم المتنوع محلياً ووطنياً، بما في ذلك من خلال المشورة السياسية عالية النوعية والمزيد من النواتج التشغيلية.

١٢. ويتوافق الوفاء بهذا الالتزام مع الحاجة إلى التفكير في الاتجاهات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية واتجاهات سوق العمل الرئيسية وكيف يمكنها أن تؤثر على أولويات منظمة العمل الدولية وفعاليتها. وفي هذا السياق، من المقترح أن يتطرق إطار السياسة الاستراتيجية إلى المسائل الاستراتيجية المتعلقة بالاتجاهات في التنمية الدولية وهيكلية الإدارة العالمية وولاية منظمة العمل الدولية القائمة على الهيكل الثلاثي والمعايير الدولية.

الأولويات الإقليمية

١٣. تلقى برنامج العمل اللائق دعماً كبيراً في الأقاليم. ويظهر ذلك من خلال اعتماد "عقد العمل اللائق" في الأمريكتين (٢٠٠٦) وفي آسيا (٢٠٠٦) و"برنامج العمل اللائق في أفريقيا" (٢٠٠٧). وتم تعزيز أهداف العمل اللائق في أوروبا وآسيا الوسطى من خلال تدابير من قبيل وضع وتنفيذ عدد من برامج العمل اللائق القطرية، وتعزيز التعاون الإقليمي بشأن سياسة العمالة في جنوب شرق أوروبا واعتماد أهداف إقليمية بشأن عمالة الشباب في جنوب شرق أوروبا وبلدان رابطة الدول المستقلة. وفي الدول العربية، أدى التعاون مع الهيئات الإقليمية والإقليمية الفرعية إلى تعزيز النهوض بأهداف العمل اللائق، لاسيما في مجالات من قبيل السلامة والصحة المهنية وتفتيش العمل.

١٤. ومن المقترح أن يسترشد إطار السياسة الاستراتيجية بالأولويات المحددة في عقود العمل اللائق والبرامج القطرية للعمل اللائق وعلاقتها بعمليات التكامل الإقليمية (الفرعية). وينبغي أن يعالج الطرق المعنية بكيفية الاستجابة لهذه الأولويات. كما ينبغي التركيز على النهج والوسائل الكفيلة بتكييف وتطوير أدوات السياسة في منظمة العمل الدولية حتى تتماشى مع الظروف والأولويات المحددة للهيئات المكونة في الدول الأعضاء، والارتقاء في الوقت ذاته بإدراج برنامج العمل اللائق في إطار البرمجة في منظومة الأمم المتحدة.

الأهداف الاستراتيجية ومبادئ العمل المشتركة والحصائل المشتركة

١٥. إنّ الأهداف الاستراتيجية الأربعة المتعلقة بالمعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيز العمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي، تعكس ولاية منظمة العمل الدولية وتوفر الإطار التنظيمي لمجموعة المقترحات السياسية للعمل اللائق. ويتم معالجة القضايا المشتركة بين القطاعات بطريقتين منفصلتين. فمن جهة، تسترشد كافة الأعمال التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية بخمسة مبادئ عمل مشتركة عبر الأهداف الاستراتيجية الأربعة، وهي: العولمة العادلة والخلاص من الفقر والمساواة بين الجنسين والمضمون السياسي لمعايير العمل الدولية من أجل التنمية وتوسيع تأثير الشركاء الاجتماعيين والهيكل الثلاثي. ومن جهة أخرى، قدم البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، لأول مرة، نتائج فورية مشتركة في خمسة مجالات تتطلب تنسيقاً مكثفاً وتستند إلى عدة ميادين تقنية. وهذه المجالات هي التالية: السياسات الاقتصادية والاجتماعية المتسقة؛ الاقتصاد غير المنظم؛ تفتيش العمل؛ المساواة بين الجنسين؛ التمويل بالغ الصغر. والتركيز العام هو على تعزيز التماسك وحشد الموارد من أجل زيادة مشاركة المنظمة إلى أقصى حد في توفير العمل اللائق للجميع.

١٦. وطرح إدراج مجموعة من السياسات المطلوبة لخلق فرص العمل اللائق للنساء والرجال تحدياً كبيراً وسيستمر في طرحه. وإنّ زيادة الاتساق والتقارب ضمن وفيما بين أهداف العمل اللائق والسياسات والبرامج التي تسعى منظمة العمل الدولية إلى تحقيقها واتساع بيئة السياسة الاقتصادية والاجتماعية التي تنطبق فيها، كلها أمور ستظل حاسمة في تحسين فعالية العمل الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية. ويدعو ذلك إلى

١٧. ويشير الإطار الاستراتيجي للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (انظر الملحق) إلى الأولويات التي وافقت عليها الهيئات المكونة من أجل متابعة أهداف العمل اللائق على مدى فترة السنتين. وتطلعاً إلى الأمام، قد يكون من المهم التفكير في ما إذا كانت الاتجاهات المتوقعة والتحديات الناشئة خلال عام ٢٠١٥ ستتطلب من منظمة العمل الدولية التشديد إلى حد ما على مجالات النتائج ذات الأولوية. كما سيكون من المهم البت فيما إذا كان ينبغي إضافة بعض الأولويات الجديدة (مثلاً، الوظائف المراعية للبيئة) أو حذفها.

١٨. وينبغي للاعتبارات ذات الصلة أن تركز على طرق تعزيز الاتساق والتكامل عبر السياسات والبرامج وأدوات السياسة العامة الواجب تنفيذها في هذه المجالات. والتشديد بشكل خاص على هذه المجالات لن يعني أنه لن يتم الاضطلاع بالعمل في المجالات الأخرى، بالرغم من أن بعض الأعمال قد تعاني من بعض الانقطاع من أجل إتاحة الموارد للمجالات ذات الأولوية الأعلى. ولكن، قد يكون من المفيد زيادة تركيز إطار السياسة الاستراتيجية على المسائل الأساسية التي تتمتع فيها منظمة العمل الدولية بأفضل المعارف والقدرات والأدوات لإجراء تغيير جوهري في الوقائع على الصعيدين الوطني والمحلي.

القدرات

١٩. تحقيقاً للنتائج، سوف يحتاج المكتب إلى أن يعزز على السواء قدراته المؤسسية (أي توسيع نطاق الشراكات واستراتيجية اتصال لصالح العمل اللائق وتطوير قدرات الهيئات المكونة وتوسيع وتقاسم معارف منظمة العمل الدولية وتعزيز القدرة الإحصائية) وقدراته الإدارية. ومن المحتمل أن يواجه المكتب مسألة سوء الربط بين الأولويات المحددة من جانب الهيئات المكونة وعلى الصعيد العالمي وبين الموارد التي ستكون متاحة. غير أنه هناك الآن وسائل أفضل لتحديد عمل المكتب وتعيين أولوياته، لاسيما من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق.

٢٠. إن القدرات التي ستحتاجها منظمة العمل الدولية بحلول عام ٢٠١٥ تغطيها في العديد من الحالات الاستراتيجيات الحالية للمكتب بشأن الموارد البشرية والمعارف وتكنولوجيا المعلومات ومسألة المساواة بين الجنسين والإدارة القائمة على النتائج والتقييم وحشد الموارد. وقد أحرز تقدم في جميع هذه المجالات في السنوات الأخيرة، بالرغم من أنها تستلزم تنقيحاً وتحديثاً لتلبية متطلبات إطار السياسة الاستراتيجية الجديد.

٢١. ويتسم بالقدر نفسه من الأهمية إجراء مناقشة حول مجالات أخرى لدعم المكتب في تنفيذ العمل اللائق، وهي تشمل: مستقبل النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد وتوسيعه إلى المكاتب الميدانية؛ التحسين المستمر للإدارة الداخلية والعمليات والإجراءات الإدارية؛ إعادة تأهيل وتحديث مبنى المقر؛ إعادة هيكلة الخدمات الميدانية وتحسين الأمن في الميدان؛ زيادة الإطلاقة وتعزيز الشراكات ضمن أسرة الأمم المتحدة ومع منظمات أخرى متعددة الأطراف وجهات مانحة. ومن شأن هذه المناقشة أن تكون مهمة لتحديد العناصر الأساسية للاستراتيجية التي ينبغي أن ترد في إطار السياسة الاستراتيجية، استناداً إلى الجهود المستمرة التي يبذلها المكتب من أجل تحسين الشفافية والمساءلة والفعالية.

ثالثاً- الموارد

٢٢. اقترح المدير العام مناقشة المسائل المرتبطة بالموارد بعيداً عن القيود التي يطرحها النظر في البرنامج والميزانية واعتمادهما^٣. ومن شأن مثل هذه المناقشة أن تساعد على وضع إطار سياسة استراتيجي بالاستناد إلى وجهة نظر واقعية للموارد التي يحتمل تيسرها. لذا، ترد أدناه بعض الاعتبارات ذات الصلة بتبادل وجهات النظر بشأن المسائل المرتبطة بالموارد.

^٣ الوثيقة (Rev.) GB.298/8/3 والتقرير الثاني، مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ والمسائل المالية الأخرى، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٦ (حزيران/يونيه ٢٠٠٧).

٢٣. وتمت مناقشة الاتجاهات العامة في موارد منظمة العمل الدولية في مناسبات عديدة، كان آخرها أثناء المناقشات التي أدت إلى اتخاذ قرار بإنشاء حساب تكميلي للميزانية العادية ضمن البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وبشكل موجز:

- شهدت الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية تراجعاً طويلاً الأجل في القيم الحقيقية وتراجعاً أكبر مقارنة مع ميزانيات الأمم المتحدة والمساعدة الإنمائية أو المدخول الوطني في جميع البلدان تقريباً، في حين ارتفع عدد الأعضاء في الوقت ذاته من ١٤٠ إلى ١٨١ بلداً.
- ازدادت الموارد من خارج الميزانية بشكل مطرد خلال العقد المنصرم، لكنها لم تبلغ بعد المستويات الحقيقية التي كانت عليها منذ عقدين.
- تفوق الطلبات المقدمة لمنظمة العمل الدولية لاتخاذ الإجراءات، كما هو مشار إليه في البرامج القطرية للعمل اللائق، الموارد المتاحة إلى حد كبير.
- تزايدت الموارد اللازمة للاستخدام المرن، كما يدعو إليه إعلان باريس، منذ إنشاء الحساب التكميلي للميزانية العادية، لكنها لا تزال تشكل جزءاً زهيداً من إجمالي الموارد.

٢٤. لقد تم الإعراب عن عدد من الشواغل ذات الصلة بالميزانية في مجلس الإدارة، لاسيما:

- الحاجة إلى زيادة مستوى الموارد المتاحة لخدمة الهيئات المكونة، لاسيما في الأقاليم.
- الحاجة إلى الإبقاء على قاعدة معارف منظمة العمل الدولية وكتلتها الحاسمة من الخبرات بشأن القضايا الأساسية، لاسيما في المقر.
- الحاجة إلى خفض الاعتماد على الموارد من خارج الميزانية.
- الصعوبات الحقيقية التي تواجهها بعض الدول الأعضاء في تقديم الاشتراكات، وخاصة عندما تكون معدلات أسعار الصرف غير مؤاتية.
- الحاجة إلى تركيز الموارد على الأولويات العليا وتحقيق أعلى مستويات من الفعالية والنجاعة في استخدام الموارد المتاحة.

٢٥. وتطرح هذه الموارد تحديات تزداد صعوبة من خلال الحاجة الفورية للاستثمار في تجديد وتحديث مبنى المقر. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي وضع بعض الموارد جانباً لتمويل عمليات تجديد وإصلاح الممتلكات الأخرى لمنظمة العمل الدولية في المستقبل.

رابعاً- عملية إعداد إطار السياسة الاستراتيجي

٢٦. لقد دعا المدير العام إلى إجراء أوسع عملية مشاورات ممكنة مع الهيئات المكونة والموظفين خلال كافة مراحل إعداد إطار السياسة الاستراتيجي المقبل. ومثل هذه العملية حاسمة للاستفادة إلى أقصى حد من الخبرة والمعارف القائمة، ولضمان التوافق والموافقة على نطاق واسع.

٢٧. وسيتم تجميع المدخلات المقدمة إلى إطار السياسة الاستراتيجي من طائفة من المصادر. وستكون الأقاليم في طليعة العملية وتساهم في المدخلات على أساس البرامج القطرية للعمل اللائق وعقود العمل اللائق، إلى جانب المشاورات مع الهيئات المكونة. وسوف يتجلى الإرشاد والاتجاهات الناجمة عن المناقشات والقرارات الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية في إطار السياسة الاستراتيجي. ويتوقع من القطاعات والوحدات التقنية، ضمن المكتب، أن تقدم مساهمات مهمة بشأن المسائل التي تقع تحت مسؤوليتها. بالإضافة إلى ذلك، أطلقت عملية تشاور واسعة مع الموظفين في شباط/فبراير ٢٠٠٨ من خلال عملية لتقاسم المعارف ولا تزال جارية. وعملية التشاور هذه عبارة عن منتدى إلكتروني مع ميسرين لحفز المناقشة بشأن المسائل الرئيسية المشار إليها في القسم الثاني أعلاه.

٢٨. ولقد سبق وقدمت الهيئات المكونة مدخلات مهمة إلى إطار السياسة الاستراتيجي من خلال المناقشات التي جرت في مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية ومجلس الإدارة. ومراعاة لمناقشات المؤتمر وقراراته، تتم معالجة القضايا ذات الأهمية الخاصة بإطار السياسة الاستراتيجي المقبل من خلال تعزيز منظمة العمل الدولية عبر عملية تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية والمعايير والاستنتاجات والقرارات التي يعتمدها

٢٩. كما أجريت مناقشات تمهيدية أكثر تحديداً بشأن إطار السياسة الاستراتيجية في دورة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ وفي هذه الدورة. وسوف يعقبها مناقشة معمقة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨ عندما سينظر مجلس الإدارة في إطار السياسة الاستراتيجية مترافقاً باستعراض تمهيدي للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.

٣٠. وبموازاة عملية المشاورات المتسمة بطابع رسمي أكبر مع الهيئات المكونة وعملية صنع القرارات من جانب مجلس الإدارة، سوف يجرى المزيد من المشاورات بشكل غير رسمي. وعقب المشاورة غير الرسمية التي أجريت في شباط/فبراير ٢٠٠٨، سيجري المكتب في جنيف جلسات إعلامية فردية وجماعية وإقليمية. وسيجري الهيكل الإقليمي مشاورات مماثلة مع الهيئات المكونة. وفي الأسبوع الثالث من مؤتمر العمل الدولي الذي سينعقد في حزيران/يونيه ٢٠٠٨، من المزمع تنظيم حدث مخصص على هامش المؤتمر من شأنه أن يقدم فرصة إضافية للمناقشة والتفكير في منظمة العمل الدولية مستقبلاً وأسس عملها في المستقبل.

٣١. ولمواصلة دعم تبادل شفاف وصريح مع الهيئات المكونة بشأن إطار السياسة الاستراتيجية، أعد مكتب البرمجة والإدارة، في شباط/فبراير ٢٠٠٨، بوابة خاصة على شبكة الويب، من شأنها أن تتيح إلى الهيئات المكونة الحصول على معلومات داخلية بشأن إعداد إطار السياسة الاستراتيجية، بما في ذلك ملخصات عن التشاور الداخلي مع الموظفين. والهيئات المكونة مدعوة كذلك إلى توفير مدخلات توضع على البوابة وتتعلق بالمواد التي ينبغي إدراجها في إطار السياسة الاستراتيجية.

٣٢. وبإيجاز، يُقترح أن تكون المعالم الأساسية لعملية التشاور على النحو التالي:

- شباط/فبراير ٢٠٠٨: تشاور غير رسمي مع الهيئات المكونة بشأن إطار السياسة الاستراتيجية؛ استهلال التشاور الداخلي مع الموظفين؛ إنشاء بوابة الويب للهيئات المكونة.
- آذار/مارس ٢٠٠٨: مناقشة تمهيدية بشأن إطار السياسة الاستراتيجية خلال دورة مجلس الإدارة.
- آذار/مارس إلى آب/أغسطس ٢٠٠٨: تتلقى الهيئات المكونة وترسل معلومات بشأن إطار السياسة الاستراتيجية من خلال البوابة وتوجه الطلبات المحددة إلى العنوان التالي: PROGRAM@ilo.org؛ تنظيم جلسات إعلامية غير رسمية فردية أو جماعية أو إقليمية مع الهيئات المكونة.
- حزيران/يونيه ٢٠٠٨: حدث منظم على هامش مؤتمر العمل الدولي.
- أيلول/سبتمبر إلى تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨: تنظيم جلسات إعلامية غير رسمية فردية أو جماعية أو إقليمية مع الهيئات المكونة.
- تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨: مناقشة معمقة لإطار السياسة الاستراتيجية واستعراض تمهيدي للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ خلال دورة مجلس الإدارة.

٣٣. ومن المتوقع أن تكون الأفكار التي تنبثق عن عملية التشاور المفتوحة والموسعة هذه قيمة جداً ليس فقط لصياغة إطار السياسة الاستراتيجية بل أيضاً باعتبارها مدخلات إلى عملية البرمجة الأوسع لمنظمة العمل الدولية في ٢٠٠٨، والتي تشمل ضمن جملة أمور، البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.

٣٤. قد ترغب لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في دعوة مجلس الإدارة إلى الطلب من المكتب المضي قدماً في إعداد إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، مع الأخذ بعين الاعتبار المقترحات الواردة في هذه الوثيقة ومناقشتها في اللجنة.

جنيف، ٣ آذار/مارس ٢٠٠٨.

الهدف الاستراتيجي	النتيجة الفورية
الهدف الاستراتيجي: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل	١(أ)-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع سياسات أو ممارسات تتجلى فيها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
	١(ب)-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة والشركاء في التنمية على وضع أو تنفيذ سياسات أو تدابير تركز على الحد من عمل الأطفال.
	١(ج)-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تصديق وتطبيق معايير العمل الدولية.
الهدف الاستراتيجي: خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين	١(أ)-٢: زيادة قدرة الهيئات المكونة على وضع سياسات وتوصيات سياسية تركز على نمو غني بالوظائف وعمالة منتجة والحد من الفقر.
	١(أ)-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء والشركاء في التنمية على وضع وتنفيذ سياسات وبرامج بشأن استثمار كثيف العمالة يركز على الهيكل الأساسي.
	١(أ)-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع سياسات أو برامج تركز على عمالة الشباب.
	١(ب)-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء والهيئات المكونة على وضع أو تنفيذ سياسات التدريب.
	١(ب)-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع أو تنفيذ خدمات الاستخدام.
	١(ج)-٢: زيادة قدرة الهيئات المكونة والمنظمات الأخرى على وضع سياسات أو لوائح تولد وظائف أكثر وأفضل في منشآت وتعاونيات مستدامة.
	١(ج)-٢: زيادة قدرة الهيئات المكونة والمنظمات الأخرى على وضع برامج للتنمية الاقتصادية المحلية والنهوض بسلاسل القيم والمنشآت التي تولد وظائف أكثر وأفضل.
	١(ج)-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع برامج للاندماج ما بعد الأزمات.
الهدف الاستراتيجي: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع	١(أ)-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع سياسات تركز على تحسين نظم الضمان الاجتماعي.
	١(أ)-٣: تحسين قدرة الدول الأعضاء على إدارة نظم الضمان الاجتماعي وتنفيذ سياسات تركز على تحسين نظم الضمان الاجتماعي.
	١(ب)-٣: زيادة قدرة الهيئات المكونة على وضع أو تنفيذ سياسات وبرامج بشأن تحسين ظروف العمل والسلامة والصحة في العمل.
	١(ج)-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع سياسات أو برامج تركز على حماية العمال المهاجرين.
	١(د)-٣: زيادة قدرة الهيئات المكونة الثلاثية على وضع سياسات وبرامج تتصدى لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل وضمن إطار تعزيز العمل اللائق.
	١(د)-٣: تحسين تنفيذ الدول الأعضاء لسياسات وبرامج تتصدى لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل وضمن إطار تعزيز العمل اللائق.
	١(د)-٣: زيادة مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في وضع السياسات وفي الحصول على التمويل الوطني والدولي.
الهدف الاستراتيجي: تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي	١(أ)-٤: زيادة أهمية منظمات أصحاب العمل بالنسبة لأعضائها الموجودين والمحتملين.
	١(أ)-٤: زيادة أهمية منظمات العمال بالنسبة لأعضائها الموجودين والمحتملين.
	١(ب)-٤: زيادة مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في وضع سياسة اجتماعية وعمالية.
	١(ج)-٤: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع سياسات وتشريعات العمل من خلال المزيد من الحوار الثلاثي بين الهيئات المكونة.
	١(ج)-٤: تحسين قدرة الدول الأعضاء على تنفيذ السياسات والبرامج.
	١(د)-٤: زيادة مستوى التوافق في الآراء بشأن القضايا الاجتماعية والعمالية في قطاعات اقتصادية محددة.
	١(د)-٤: زيادة قدرة الهيئات المكونة على وضع سياسات أو برامج تركز على تحسين ظروف العمل والظروف الاجتماعية في قطاعات محددة.

