



PFA

لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

للمناقش والاسترشاد

البند الثاني من جدول الأعمال

إطار السياسة الإستراتيجي للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥
واستعراض تمهيدي لمقترحات البرنامج
والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١

جعل العمل اللائق حقيقة واقعة

المحتويات

الصفحة

iii	موجز تنفيذي.....
١	أولاً - مقدمة.....
٢	ثانياً - السياق الاستراتيجي.....
٣	السياق الجديد لإعلان منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة.....
٣	تطورات واتجاهات رئيسية مختارة يتسم بها السياق الذي تنفذ ضمنه الدول الأعضاء برنامج العمل اللائق.....
٨	تغير سياسات التعاون الدولي.....
٩	استنتاج.....
١٠	ثالثاً - الأولويات الإقليمية.....
١٠	أفريقيا.....
١١	الأمريكتان.....
١٢	الدول العربية.....
١٣	آسيا والمحيط الهادئ.....
١٤	أوروبا وآسيا الوسطى.....
١٥	رابعاً - الإطار الاستراتيجي.....
١٥	مقدمة.....
١٥	إطار استراتيجي مبسط.....
١٧	أسلوب عمل جديد.....

١٧	الأهداف والنتائج الاستراتيجية
١٧	الهدف الاستراتيجي: خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً منتجاً ودخلاً لائقاً
٢٠	الهدف الاستراتيجي: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع
٢٤	الهدف الاستراتيجي: تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي
٢٧	الهدف الاستراتيجي: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل
٢٩	خامساً - تقوية القدرات التقنية
٢٩	قاعدة المعارف
٣١	بناء قدرات الهيئات المكونة
٣٢	الشراكات والاتصالات
٣٤	القدرة التشغيلية
٣٦	سادساً - تعزيز التنظيم والإدارة والدعم
٣٦	نتائج التنظيم والدعم والإدارة
٣٦	النتيجة ١: استخدام جميع موارد منظمة العمل الدولية استخداماً فعالاً وناجحاً
٣٧	النتيجة ٢: إدارة المنظمة إدارة فعالة وناجحة
٣٧	الإصلاح الإداري والممارسات المؤسسية
٣٨	رؤية إدارية لمنظمة العمل الدولية
٣٩	الموارد البشرية
٤٠	تكنولوجيا المعلومات
٤١	الإشراف والتقييم
٤٢	سابعاً - الموارد من أجل فترة التخطيط
٤٢	سمات جديدة ضمن مناقشة مستمرة
٤٤	استراتيجية حشد الموارد وسيناريو الموارد المحتمل
٤٦	الاستثمارات والهيكل الأساسي
٤٧	ثامناً - استعراض تمهيدي لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠
٤٧	السمات الجديدة في مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠
٤٨	موجز مفسر لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠
٥١	الملحق - قائمة المؤشرات قيد الإعداد

موجز تنفيذي

١. يقدم إطار السياسة الاستراتيجية لمجلس الإدارة فرصة سانحة لكي يناقش ويتخذ قراراً بشأن إطار ثابت ولكنه قابل للتكيف من أجل البرامج والميزانيات والإجراءات في المستقبل. وكي يوفر الإمكانات لتحقيق أكمل تبادل ممكن في الآراء، يزعم زيادة تنقيح إطار السياسة الاستراتيجية كي يوافق عليه المجلس في آذار/ مارس ٢٠٠٩.

٢. ولقد كان لإعلان عام ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، المعتمد في حزيران/ يونيو ٢٠٠٨ (إعلان عام ٢٠٠٨) تأثير جوهري في الأولويات وأساليب العمل الوارد وصفها في إطار السياسة الاستراتيجية.

٣. ويتضمن إطار السياسة الاستراتيجية هذا عدداً من السمات والنهج الجديدة، بما في ذلك إطار استراتيجي يشدد على ما يلي: الطبيعة المترابطة للأهداف الاستراتيجية؛ زيادة التشديد على الخدمات المقدمة للهيئات المكونة؛ أسلوب عمل يركز على التعاون والعمل ضمن فريق؛ تبسيط يعتد به لمستويات النتائج والمفاهيم؛ استراتيجيات محددة تتضمن معالم لتقوية القدرات التقنية الرئيسية للمكتب؛ مناقشة قضايا الموارد على الأمد الطويل بالإضافة إلى استراتيجية لمعالجة الثغرات في الموارد.

السياق الاستراتيجي

٤. منظمة العمل الدولية هي منظمة قائمة على القيم. وتتقاسم الهيئات المكونة الثلاثية من جميع الدول الأعضاء القيم الأساسية المتمثلة في الحرية وكرامة الإنسان والعدالة الاجتماعية والأمن وعدم التمييز. وفي حزيران/ يونيو ٢٠٠٨، أكدت الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية على الملأ من جديد إيمانها بأنه ينبغي لهذه القيم أن تكون المرشد للسياسات الاقتصادية والاجتماعية لتحقيق مجتمعات متلاحمة ومستدامة ومنفتحة، وأن هذه السياسات تستنير على أفضل وجه بممارسة الحوار الاجتماعي والمشاورات الثلاثية بين الحكومات والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال. وقد أعيد التأكيد على العدالة الاجتماعية والعولمة العادلة بوصفهما برنامج العمل المعاصر لمنظمة العمل الدولية.

٥. ويتناول السياق الاقتصادي والاجتماعي لإطار السياسة الاستراتيجية الاتجاهات طويلة الأمد في الشؤون الديمغرافية والتجارة وتوزيع الدخل والضوابط ذات الصلة فضلاً عن الشواغل المالية والبيئية الأحدث عهداً. ولا تزال الظروف المرتبطة بولاية منظمة العمل الدولية مسألة تستحوذ على اهتمام بالغ وعلى المزيد من الوعي السياسي. ويستدعي الأمر تقوية قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. ويدعو إعلان عام ٢٠٠٨ إلى تقوية قدرة منظمة العمل الدولية لتقديم الخدمات إلى الهيئات المكونة.

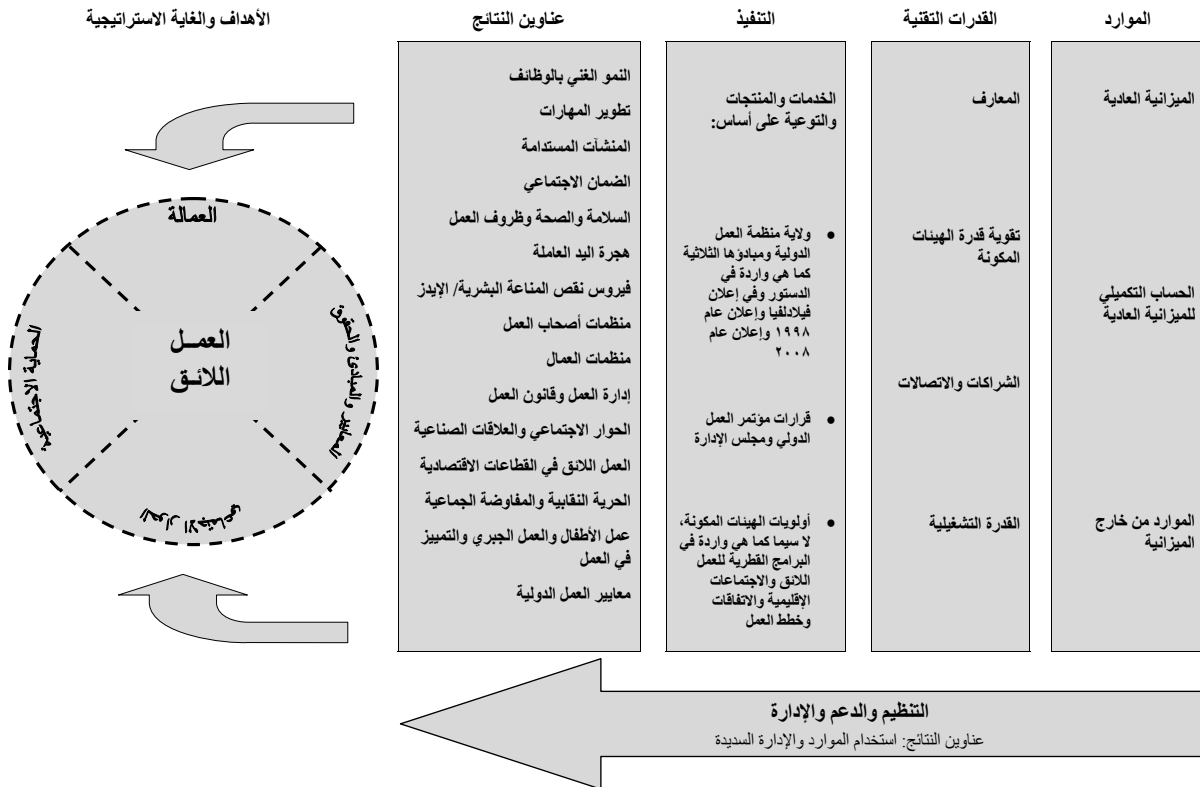
الأولويات الإقليمية

٦. لمنظمة العمل الدولية خمسة أقاليم هي - أفريقيا والأمريكتان والدول العربية وآسيا والمحيط الهادئ وأوروبا - ولقد وضعت جميعها أولويات مفصلة. وهذه الأولويات تستند إلى الاجتماعات الإقليمية وإلى القرارات الصادرة عنها ولا سيما عقود العمل اللائق وبرامج العمل الإقليمية فضلاً عن البرامج القطرية للعمل اللائق. وتماشياً مع تنوع الأوضاع في البلدان في كل إقليم، تشمل الأولويات جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية. ولقد استخدمت لوضع الإطار الاستراتيجي الوارد وصفه أدناه وتستخدم كذلك في وضع مقترحات البرنامج والميزانية لتستنير بها الاستراتيجيات الختامية ولتحديد الغايات. وعليه، تؤثر الأولويات الإقليمية تأثيراً قوياً في القرارات المتعلقة بالموارد، بما في ذلك حشد الموارد من خارج الميزانية.

الإطار الاستراتيجي

٧. يضع الإطار الاستراتيجي أهم الأولويات الموضوعية لمنظمة العمل الدولية بأسلوب قابل للقياس وقائم على النتائج. واستجابة للتركيز الذي يضعه إعلان عام ٢٠٠٨ على الطبيعة المترابطة للأهداف الاستراتيجية، جرى تبسيط الإطار المقترح لتعزيز التركيز والإجراءات المتكاملة (أنظر الشكل ١). ومن المطلوب إجراء تغيير في أساليب العمل بحيث تتجلى الإجراءات المتكاملة التي تستجيب للطبيعة المشتركة للنتائج المتوقعة. ولئن كانت النتائج واردة تحت الأهداف الاستراتيجية المحددة في النص الذي يلي، فإن هذا الربط ليس حصرياً لأن كل نتيجة تسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها. وسيجري تعميم قضايا الجنسين وعدم التمييز في جميع أقسام الوثيقة.

الشكل ١: الإطار الاستراتيجي للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥



**الهدف الاستراتيجي: خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل
تضمن لهما عملاً منتجاً ودخلاً لائقاً**

النتيجة ١: النمو الغني بالوظائف

بيان النتيجة: سياسات منسقة ومتسقة تولد نمواً شاملاً غنياً بالوظائف

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: المزيد من الدول الأعضاء تعتمد وتنفذ سياسات نشطة تجعل من أولوياتها توليد العمالة المنتجة بحيث يكون مضمون العمالة من النمو أعلى ونوعية الوظائف أحسن والفقر أدنى.

النتيجة ٢: تطوير المهارات

بيان النتيجة: تطوير المهارات يزيد قابلية العمال للاستخدام
والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: توصل المزيد من الدول الأعضاء إلى تحقيق الاتساق بين عرض التدريب والطلب عليه ومد نطاق الحصول على فرص التدريب لتشمل نسبة أكبر من العمال وإدماج تطوير المهارات في السياسات الإنمائية الوطنية والقطاعية وفي الاستجابات للمحركات العالمية للتغيير من قبيل التكنولوجيا والتجارة والاحترار العالمي.

النتيجة ٣: المنشآت المستدامة

بيان النتيجة: المنشآت المستدامة تولد وظائف منتجة ولانقة

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: توصل المزيد من الدول الأعضاء إلى تحسين البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة وإلى اعتماد ممارسات مسؤولة اجتماعياً على مستوى المنشأة.

الهدف الاستراتيجي: تعزيز تغطية وفعالية الحماية
الاجتماعية وإتاحتها للجميع

النتيجة ٤: الضمان الاجتماعي

بيان النتيجة: يتاح لعدد أكبر من الناس فرص الحصول على إعانات
ضمان اجتماعي أفضل إدارة وأكثر مساواة بين الجنسين

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: اعتماد المزيد من الدول الأعضاء تدابير توفر للعمال مجموعة أكمل من إعانات الضمان الاجتماعي.

النتيجة ٥: السلامة والصحة وظروف العمل

بيان النتيجة: يتمتع النساء والرجال بظروف عمل يسودها
المزيد من الصحة والسلامة والمساواة

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: يكون لدى المزيد من الدول الأعضاء سياسات لحماية العمل تسهم في تحسين التوازن بين المرونة والأمن بالنسبة للعمال وفي إيجاد بيئة مكان عمل يسودها قدر أكبر من السلامة والصحة.

النتيجة ٦: هجرة اليد العاملة

بيان النتيجة: يتمتع المزيد من العمال المهاجرين بالحماية
وبفرص الحصول على العمالة المنتجة والعمل اللائق

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: يعتمد المزيد من الدول الأعضاء تدابير ترمي إلى تعزيز هجرة دولية لليد العاملة تكون موسعة ونظامية ومحمية بحيث تستجيب لاحتياجات سوق العمل في بلدان المقصد وتخفف من ضغوط سوق العمل في بلدان المنشأ.

النتيجة ٧: فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز

بيان النتيجة: عالم العمل يستجيب على نحو فعال لوباء
فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: تزيد الهيئات المكونة الثلاثية من قدرتها ومواردها للإسهام في الاستجابات الوطنية لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، وتتوفر إجراءات ملموسة في مجال الوقاية والعلاج والرعاية والدعم في عدد متزايد من أماكن العمل.

الهدف الاستراتيجي: تعزيز الهيكل الثلاثي
والحوار الاجتماعي

النتيجة ٨: منظمات أصحاب العمل

بيان النتيجة: يتمتع أصحاب العمل بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: تستوفي منظمات أصحاب العمل على نحو فعال احتياجات المنشآت الأعضاء فيها من خلال تقديم خدمات مناسبة وتمثيل هذه المنشآت وتوعيتها.

النتيجة ٩: منظمات العمال

بيان النتيجة: يتمتع العمال بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: منظمات عمال أقوى تمتلك القدرة على تحليل السياسات الاقتصادية والعمالية والاجتماعية والبيئية على ضوء الهدف الأساسي المتمثل في تحقيق العدالة الاجتماعية. وتستخدم هذه المعلومات لتحسين ظروف العمال. ويفضي الإقرار العام بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية واستخدامهما إلى تعزيز مشاركة العمال في برامج التنمية والحد من الفقر على جميع المستويات. كما تؤدي المشاركة الكاملة لمنظمات العمال في البرامج القطرية للعمل اللائق وفي العديد من الشراكات المندرجة في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية إلى تعزيز العمل اللائق في النظام متعدد الأطراف.

النتيجة ١٠: إدارة العمل وقانون العمل

بيان النتيجة: تطبق إدارات العمل تشريعات
عمل محدثة وتقدم خدمات فعالة

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: تعزيز إدارة العمل في المزيد من الدول الأعضاء وقيامها بدور أساسي في صياغة وتنفيذ سياسات وقوانين العمل. وتقدم تشريعات العمل المحدثة حماية قانونية محسنة للعمال وتنظيماً مناسباً لسوق العمل.

النتيجة ١١: الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية

بيان النتيجة: يسهم الهيكل الثلاثي وإدارة سوق العمل المعززة في
الحوار الاجتماعي الفعال والعلاقات الصناعية السليمة

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: يعزز المزيد من الدول الأعضاء مؤسساته للحوار الاجتماعي، بما في ذلك المجالس الاقتصادية والاجتماعية وآليات منع وتسوية منازعات العمل بالاستناد إلى الاتفاقيات المتعلقة بالحوار الاجتماعي.

النتيجة ١٢: العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية

بيان النتيجة: تطبيق نهج خاص بكل قطاع للعمل اللائق

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: يعزز العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية عن طريق اعتماد وتطبيق معايير ومدونات ممارسات ومبادئ توجيهية قطاعية لمنظمة العمل الدولية ومن خلال تقوية الحوار الاجتماعي القطاعي.

الهدف الاستراتيجي: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

النتيجة ١٣: الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية

بيان النتيجة: يصبح الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية معروفاً ومطبقاً على نطاق واسع

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: وجود تقدم قابل للقياس في تحقيق الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

النتيجة ١٤: عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز في العمل

بيان النتيجة: يجري القضاء تدريجياً على عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز في العمل

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: وجود تقدم قابل للقياس في تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

النتيجة ١٥: معايير العمل الدولية

بيان النتيجة: تطبيق معايير العمل الدولية

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: تلقى الإجراءات الوطنية والدولية للعمل اللائق دعماً فعلياً عن طريق وضع إطار معياري مؤات ومحدث.

تقوية القدرات التقنية

قاعدة المعارف

٨. سيجري استحداث استراتيجيات معارف شاملة للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. وتمشياً مع إعلان عام ٢٠٠٨، ستهدف الاستراتيجية إلى تقوية قاعدة معارف المكتب بغية تحسين تقديم الخدمات للهيئات المكونة من خلال بحوث سليمة وإحصاءات محدثة. وسينصب التركيز على إجراء بحوث قائمة على البيانات وتستند إلى بيانات مصنفة حسب نوع الجنس لمساعدة الهيئات المكونة على القيام بخياراتها فيما بين الخيارات السياسية المتوفرة.

٩. وستضع منظمة العمل الدولية أساساً إحصائياً أكثر صلابة ونهجاً ابتكارياً لقياس الأوجه المتعددة للعمل اللائق. وسيقوم المكتب بتحليل وتفسير البيانات بأسلوب مجدٍ ومؤاتٍ لنوع الجنس في سياق خاص بكل بلد، مستمداً البيانات من المصادر الوطنية ومن قواعد البيانات القائمة لمنظمة العمل الدولية ومن المؤشرات الإحصائية والمعلومات عن الحقوق في العمل والإطار القانوني للعمل اللائق للنساء والرجال.

١٠. وسيقوم المكتب بتقوية شبكات المعارف لديه مع المؤسسات الإقليمية والقطرية العاملة على المواضيع ذاتها، وبضطلع بدور مضاعف حاسم في نشر ولاية وقيم منظمة العمل الدولية.

بناء قدرات الهيئات المكونة

١١. سيشمل إسهام منظمة العمل الدولية في تنمية قدرات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، التدريب وسائر مبادرات بناء القدرات بالاستناد إلى تقييمات الاحتياجات القطاعية. وسيتم ذلك بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية وبمساعدة من مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو.

١٢. وسيقدم الدعم إلى وزارات العمل أو إلى نظيراتها في الجهود التي تبذلها لاعتماد نهج شامل ومتكامل لمقاربة وظائفها الرئيسية، بدءاً من إدارة العمل ووصولاً إلى تفتيش العمل وإدارات الاستخدام. وستستحدث منظمة العمل الدولية أدوات وتطور الخبرات للتصدي للتحديات المتصلة بالقدرات فيما يتعلق بهذه المهام المرتبطة ارتباطاً وثيقاً، بما في ذلك الحاجة إلى تقوية مؤسسات الحوار الاجتماعي.

الشراكات والاتصالات

١٣. يدعو إعلان عام ٢٠٠٨ إلى تشجيع الشراكات الفعالة ضمن منظومة الأمم المتحدة والنظم متعددة الأطراف لتقوية البرامج والأنشطة التشغيلية لمنظمة العمل الدولية أو تشجيع أهداف منظمة العمل الدولية الأخرى. ومن خلال تزايد الشراكات، ستحصل الهيئات المكونة على قدر أكبر من فرص الوصول إلى الدوائر الهامة لصنع القرارات. وفي سياق "توحيد الأداء"، ستقوم منظمة العمل الدولية بتطوير تعاونها مع المنظمات الدولية الأخرى والهيئات الإنمائية الفاعلة لإيلاء أكبر قدر من الاهتمام للعمل اللائق.

١٤. والاتصالات وإعلام الجمهور إنما هي وسائل أساسية لإطلاع الجمهور على الطريقة التي تقوم بها المنظمة بتحليل ومعالجة التحديات الرئيسية في مكان العمل. وسيجري تطبيق منهجيات وأدوات الاتصالات لإشراك أصحاب المصلحة وتقييم الأوضاع واستحداث استراتيجيات فعالة لحشد الدعم الدولي وتوسيع نطاقه لصالح العمل اللائق.

القدرة التشغيلية

١٥. سيولى اهتمام خاص للتدابير التالية الرامية إلى تقوية قدرة المكتب لمساعدة الدول الأعضاء فيه، على أن يولى الاعتبار اللازم لمختلف الأوضاع الإقليمية:

- تقوية الدعم التقني المقدم إلى الدول الأعضاء في الأقاليم من خلال تركيز القدرة التقنية للاختصاصيين في عدد أقل وإنما أكبر حجماً من فرق الدعم التقني للعمل اللائق، التي تستوفي احتياجات عدد من البلدان. ولا بد لمثل هذه الفرق من أن تعمل بتعاون وثيق مع البرامج التقنية في المقر ومن أن تعتمد على دعمها.

- إنشاء نوع وحيد من المكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية، بحيث تكون هذه المكاتب متخصصة في تقديم الخدمات للدول الأعضاء في بلد واحد أو عدة بلدان. وستقوم المكاتب الميدانية بتقديم برامج منظمة العمل الدولية وتدعم الدول الأعضاء فيها وستكون مهاراتها وتشكيلها متمشية مع ذلك. وينبغي بصورة خاصة أن تضطلع المكاتب الميدانية بالمسؤولية الكاملة الأولى عن تصميم البرامج القطرية للعمل اللائق وتنفيذها.

- نشر قدرات منظمة العمل الدولية على نحو أكثر مرونة.

- توضيح أدوار ومسؤوليات المكاتب الإقليمية والمكاتب الميدانية وفرق الدعم التقني والبرامج التقنية في المقر.

تقوية التنظيم والإدارة والدعم

نتائج التنظيم والدعم والإدارة

١٦. تقترح نتيجتان رئيسيتان للتنظيم والدعم والإدارة للفترة التي يشملها إطار السياسة الاستراتيجية: "١" الاستخدام الفعال والكفؤ لجميع الموارد؛ "٢" الإدارة الفعالة والكفؤة للمنظمة.

إصلاح الإدارة والممارسات المؤسسية

١٧. على الرغم من التقدم المحرز، هناك شعور عام بأن اجتماعات مجلس الإدارة ينبغي أن تتبج بطريقة أفضل إجراء مناقشة موضوعية بشأن قضايا الإدارة. ويمكن تبسيط جداول أعمال اللجان. ويمكن تحسين دور المؤتمر والاجتماعات الإقليمية.

رؤية إدارية لمنظمة العمل الدولية

١٨. سيكون من الضروري تقوية الإدارة لرفع التحديات التي تواجه المكتب في السنوات القليلة القادمة، منها: زيادة التنافس حول ولاية منظمة العمل الدولية؛ إصلاح الأمم المتحدة؛ رحيل الموظفين ذوي الخبرة؛ مشروع تجديد مبنى المقر؛ استمرار الضغوط على الموارد المخصصة لدعم البرامج وتقديمها. وسيجري اتخاذ تدابير لزيادة تقوية فريق كبار المديرين بحيث يتمكن من إجراء متابعة شاملة لإعلان عام ٢٠٠٨. وسيساعد المديرين المباشرين في تقوية النهج المهني للإدارة تحقيقاً للنتائج. وسينصب تركيز متجدد على أداء الموظفين وإدارة المخاطر والمسؤولية عن تشجيع العمل ضمن فريق وتحقيق الكفاءة.

١٩. وسيجري تنفيذ برنامج لبناء القدرات وإدارة التغيير على نطاق المكتب بالاستناد إلى معالم الإدارة القائمة على النتائج وخريطة الطريق، يعزز كل ذلك استراتيجيات الإدارة المتكاملة. وسيجمع هذا البرنامج بين عناصر بناء القدرات والهياكل الحفازة المعززة لإدخال التغييرات في ثقافة وممارسات المنظمة والمكتب. وستقتضي هذه العملية طويلة الأمد الالتزام بالإدارة السديدة والمشاركة المعمقة من جميع الهيئات المكونة والموظفين، ولا سيما الإدارة. وسيستهدف البرنامج بالتالي تحقيق تحسينات في الأبعاد الإدارية التالية: المساءلة؛ الشفافية؛ تخطيط العمل وتنظيمه؛ دعم تقاسم المعارف؛ التعلم التنظيمي؛ العمل ضمن فريق؛ كفاءات الإدارة الأساسية.

الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والإشراف والتقييم

٢٠. سيجري تنفيذ استراتيجيات إدارة محددة بشأن الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والإشراف والتقييم.

الموارد من أجل فترة التخطيط

٢١. غالباً ما يناقش مجلس الإدارة واللجان التابعة له فضلاً عن مؤتمر العمل الدولي، مستوى ومصادر ومخصصات الموارد. وخلال مناقشة مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. طلب مجلس الإدارة إجراء مناقشة أكثر تعمقاً للموارد فيما يتخلى نطاق مقترحات الميزانية لفترة سنتين محددة.

أولاً - مقدمة

١. إطار السياسة الاستراتيجية هو وثيقة التخطيط متوسط الأمد لمنظمة العمل الدولية. وهي تتيح لمجلس الإدارة فرصة ليناقدش الأولويات والنهج التي ستسترشد بها البرامج والميزانيات والإجراءات في المستقبل وليتخذ قرارات بشأنها.
٢. وإطار السياسة الاستراتيجية هو تعبير عن التوجه الاستراتيجي للمنظمة وما الذي تسعى إلى تحقيقه والطريقة التي تعتمد عليها لذلك. والهدف الأساسي هو جعل العمل اللائق فرصة ملموسة لصالح النساء والرجال العاملين في جميع البلدان. ويمكن للدول الأعضاء أن تعمل على المنظمة لتقوية قدراتها على تنفيذ السياسات في إطار الأهداف الاستراتيجية الأربعة. ويتناول إطار السياسة الاستراتيجية بالتفصيل إطار النتائج والاستراتيجيات والقدرات والموارد المطلوبة لهذا الغرض.
٣. ولطالما طبق المدير العام الرأي القائل إنه إذا أريد لإطار السياسة الاستراتيجية أن يكون مفيداً فلا بد من أن يتجلى فيه توافق حقيقي في الآراء فيما بين الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية. وتحقيقاً لهذه الغاية، أجريت مشاورات ذات طبيعة رسمية وغير رسمية على حد سواء. وهو عازم على مواصلة توفير الإمكانيات لتحقيق أكمل تبادل ممكن في الآراء وبالتالي لتنقيح إطار السياسة الاستراتيجية بحلول انعقاد دورة مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٠٩.
٤. ولقد كان لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (إعلان عام ٢٠٠٨)، المعتمد في حزيران/ يونيه ٢٠٠٨، تأثير جوهري في إعداد إطار السياسة الاستراتيجية. وهو يقتضي من المكتب أن يعيد بحث الأولويات وأساليب العمل ضمن إطار تأكيد متجدد لوجهة المنظمة وولايتها.
٥. ولقد جرى تبسيط مضمون إطار السياسة الاستراتيجية كي يراعي التعليقات المتلقاة، ولا سيما خلال المشاورات الثلاثية في أواسط أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٨. والأهداف هي كالتالي:
 - تقديم بيان وجيز ولكنه شامل عن التطورات الاجتماعية والاقتصادية التي يحتمل أن تؤثر في السياسة العامة على مدى الفترة المعنية.
 - تبيان النتائج التي يتعين تحقيقها ولا سيما التقدم المنشود بحلول عام ٢٠١٥.
 - تحديد القدرات التقنية فضلاً عن قدرات التنظيم والدعم والإدارة، المطلوبة لتحقيق هذه النتائج.
 - تسهيل مناقشة الموارد المطلوبة على ضوء رؤية المنظمة وأولوياتها والمشاركة المالية المستتعبة على الدول الأعضاء.
٦. والمقصود قبل كل شيء من إطار السياسة الاستراتيجية هو أن يكون أداة على السواء للإدارة السديدة وللتنظيم في المكتب. وينبغي أن يكون بمثابة وسيلة للتركيز على الأولويات والاستخدام الفعال للموارد المحدودة. وفي حين يهدف إلى توفير إطار ثابت فإنه مفتوح أمام التكيف مع التطورات الجديدة، ولا سيما من خلال اعتماد كل برنامج وميزانية كل سنتين خلال فترة التخطيط. وما أن يؤيده مجلس الإدارة حتى يمكن أن يساعد على تفسير برنامج منظمة العمل الدولية للهيئات المكونة وللجمهور الأوسع ويمكنه أن يساعد المديرين والموظفين في المكتب على تقديم إسهام فعال وكفؤ في تحقيق العمل اللائق.
٧. ويتضمن إطار السياسة الاستراتيجية هذا عدداً من السمات والنهج الجديدة، منها:
 - إطار استراتيجي يشدد على الطبيعة المترابطة للأهداف الاستراتيجية.
 - تشديد التركيز على الخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة من باب الاستجابة للأولويات العالمية (مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي) والإقليمية والقطرية (البرنامج القطري للعمل اللائق).

- أسلوب عمل يشدد على التعاون وعلى العمل ضمن فريق ويكون مدرجاً ضمن النتائج ومؤشرات الأداء والاستراتيجيات وخدمات الدعم.
- تبسيط كبير لمستويات النتائج والمفاهيم، بما في ذلك اعتماد لغة بسيطة ومباشرة بقدر أكبر.
- تحديد أوضح للأولويات ولا سيما من خلال عدد محدود من النتائج.
- تركيز أكبر على قياس النتائج بالإضافة إلى بيانات قياس محددة متوقعة في البرنامج والميزانية.
- زيادة المعلومات عن السياسة العامة. ونصوص سياسة عامة عن كل نتيجة تشمل بيانات عن الوضع المنشود في نهاية فترة التخطيط.
- استراتيجيات محددة تتضمن معالم من أجل تقوية القدرات التقنية الرئيسية الأربع للمكتب، أي: المعارف وبناء قدرات الهيئات المكونة والشراكات والاتصالات والقدرة التشغيلية.
- نتائج من أجل التنظيم والدعم والإدارة مترافقة باستراتيجيات ومؤشرات.
- مناقشة قضايا الموارد على الأمد الطويل مترافقة باستراتيجية لمعالجة الثغرات في الموارد.

ثانياً - السياق الاستراتيجي

٨. منظمة العمل الدولية هي منظمة قائمة على القيم. وتتقاسم الهيئات المكونة الثلاثية من جميع الدول الأعضاء القيم الأساسية المتمثلة في الحرية وكرامة الإنسان والعدالة الاجتماعية والأمن وعدم التمييز. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٨ رأت الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية أن هناك حاجة لإعادة التذكير على الملأ بما تؤمن به من أن هذه القيم ينبغي أن تكون المرشد للسياسات الاقتصادية والاجتماعية توجهاً لتحقيق مجتمعات متماسكة ومستدامة ومنفتحة؛ ومن أن هذه السياسات تكون مستنيرة على أفضل وجه بفضل ممارسة الحوار الاجتماعي والمشاورات الثلاثية بين الحكومات والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال. وقد أعيد تأكيد العدالة الاجتماعية والعولمة العادلة بوصفهما برنامج العمل المعاصر لمنظمة العمل الدولية.
٩. وولاية منظمة العمل الدولية تتناول العمل اللائق أي إيجاد الظروف التي تتيح للنساء والرجال فرصاً للحصول على عمل لائق ومنتج في ظل ظروف تسودها الحرية والإنصاف والأمن وكرامة الإنسان.
١٠. والرؤية التي تحدد إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ إنما هي رؤية تمثل منظمة عمل دولية فعالة أكثر فأكثر في دعم الدول الأعضاء فيها لوضع برنامج العمل اللائق موضع التنفيذ. وهذا البرنامج الذي يتمحور حول الولاية الرئيسية لمنظمة العمل الدولية، يجد تعبيره في الأهداف الأربعة ألا وهي: العمالة من خلال المنشآت المستدامة وتغطية واسعة للحماية الاجتماعية، بما في ذلك توفير ظروف عمل آمنة وصحية تتكيف مع السياقات الوطنية وتوفير حد أدنى من الأجر للمعيشة وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي.
١١. ويمكن لجميع الدول الأعضاء أن تنفذ سياسات للعمل اللائق تتكيف مع الظروف والأحوال الوطنية. وتحقيقاً لهذا الغرض، يمكن للأعضاء الثلاثيين في منظمة العمل الدولية أن يعولوا على دعم المنظمة.
١٢. ويستعرض هذا السياق الاستراتيجي بإيجاز اتجاهات وتطورات مؤسسية واجتماعية وعمالية واقتصادية مختارة ستؤثر على السياق الذي تقوم فيه الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بتشجيع العمل اللائق. ويقدم السياق الاستراتيجي أيضاً وصفاً وجيزاً للتركيز الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية طوال الفترة التي يشملها إطار السياسة الاستراتيجية.

السياق الجديد لإعلان منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة

١٣. ذكرت الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية في إعلان عام ٢٠٠٨، المعتمد بالإجماع، أن سياق العولمة "يغير معالم عالم العمل تغييراً جذرياً". ويلاحظ الإعلان أن العولمة مكنت عدداً من البلدان من المحافظة على معدلات عالية من النمو على أساس تغير هيكل سريع. وفي الوقت ذاته، يؤدي التكامل الاقتصادي المتزايد إلى تعريض البلدان إلى قدر أكبر من التقلب والصدمات الخارجية وإلى تكيفات متكررة يقدر أكبر في الطلب على اليد العاملة وإلى ارتفاع التباين في المداخل واستمرار النقص في استخدام اليد العاملة. ويفيد الإعلان أنه في سياق العولمة، تتسم قيم منظمة العمل الدولية ومبادئها ونهجها بأنها مفيدة في تشجيع التقدم والعدالة الاجتماعية وتحقيقهما.

١٤. وإعلان عام ٢٠٠٨ جدير بالاهتمام لثلاثة أسباب على الأقل. أولاً، يدعو الإعلان الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية إلى اتباع سياسات تستند إلى الأهداف الاستراتيجية الأربعة، ألا وهي: تعزيز العمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويشير الإعلان بصورة خاصة إلى أن الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية هي أهداف متلازمة ومتراصة ومتكافلة. وتعالج هذا العبارة المحورية الطريقة التي ينبغي بها للدول الأعضاء أن تنفذ السياسات والطريقة التي ينبغي بها للمنظمة أن تدعمها في تحقيق هذه الأهداف.

١٥. ثانياً، يأتي الإعلان في أعقاب عدد من البيانات رفيعة المستوى دعماً للعمل اللائق بوصفه برنامجاً متوازناً وعملياً لصالح البلدان في سياق العولمة. وقد اعتمدت الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية عقود العمل اللائق؛ كما أعربت جميع المؤسسات الإقليمية ومؤتمرات القمة الإقليمية رفيعة المستوى والجمعية العامة للأمم المتحدة والمجلس الاجتماعي الاقتصادي التابع لها عن دعم قوي لبرنامج العمل اللائق.

١٦. وتستجيب هذه الإعلانات لرأي مشترك على نطاق واسع مفاده أن هناك حاجة إلى برنامج اقتصادي واجتماعي أكثر توازناً يركز على تحقيق تحسينات ملموسة في حياة الناس بأساليب يستطيعون بواسطتها أن يتحققوا منها. ويتعلق شاغل رئيسي بتوفير قدر أكبر من فرص الاستخدام والحماية بحيث يؤدي العمل اللائق إلى تمكين الأسر فعلاً من التقدم في الحياة. ويُنظر إلى العدالة الاجتماعية والعولمة العادلة كشرطين أساسيين لتحقيق ذلك الهدف.

١٧. والسمة الثالثة الجديرة بالاهتمام من سمات الإعلان هي أن اعتماده أتى عشية فترة برمجية جديدة. ويوفر إعداد إطار السياسة الاستراتيجية فرصة فريدة لإنفاذ الإعلان.

تطورات واتجاهات رئيسية مختارة يتسم بها السياق الذي تنفذ ضمنه الدول الأعضاء برنامج العمل اللائق

زيادة بروز البلدان الناشئة والنامية من الناحيتين الاقتصادية والتجارية

١٨. إن إحدى السمات البارزة للعولمة في السنوات العشرين الماضية هي تزايد بروز البلدان الناشئة والنامية من الناحية الاقتصادية. قد بلغت حصتها مجموعة في الناتج العالمي نسبة ٤٣,٦ في المائة في عام ٢٠٠٧، مرتفعة من نسبة ٣٦,٧ في المائة في عام ١٩٨٥. وعلى غرار ذلك، ارتفعت حصة البلدان النامية في مجموع الصادرات إلى ٣٧,٥ في المائة في عام ٢٠٠٧ بعد أن كانت ٢٥,٤ في المائة في عام ١٩٨٥.

١٩. ولا بد من النظر إلى الحصص النسبية المتطورة في سياق تنامي سريع لحجم الناتج العالمي (الذي ازداد بمقدار الضعف تقريباً بالقيم الثابتة بين عامي ١٩٨٥ و٢٠٠٧)، ولمجموع التجارة (تم الاتجار بأكثر من نصف الناتج العالمي في عام ٢٠٠٥، بعد أن كانت النسبة ٣٨ في المائة في عام ١٩٨٥).

٢٠. وعلى الرغم من النمو الاقتصادي المطرد في العديد من البلدان النامية، لا سيما على مدى فترة ١٥ سنة الأخيرة، فإن متوسط الدخل في البلدان ذات الدخل المتوسط والمنخفض لا يزال عند نسبة من ١ إلى ١٩ من متوسط الدخل في البلدان ذات الدخل المرتفع، أي على التوالي ١٥٢٢ دولاراً أمريكياً و ٢٨ ٦١٤ دولاراً أمريكياً في عام ٢٠٠٦.

٢١. ويتجلى هذا التنوع منطقياً في عضوية منظمة العمل الدولية. فالدول الأعضاء البالغة ١٨٢ دولة عضواً في حزيران/يونيه ٢٠٠٨، تضم ٥٢ (أي ٢٨,٧ في المائة) بلداً ذات دخل منخفض (يبلغ متوسط الدخل ٩٠٥ دولارات أمريكية أو أقل) و ٨٨ (أي ٤٨,٦ في المائة) بلداً ذات دخل متوسط (يتراوح متوسط الدخل بين ٩٠٦ دولارات أمريكية وبين ١١ ١١٥ دولاراً) و ٤١ (أي ٢٢,٧ في المائة) بلداً ذات دخل مرتفع (يتجاوز متوسط الدخل ١١ ١١٦ دولاراً أمريكياً).

الأنماط في التجارة الدولية: انخفاض نسبي في تكاليف الإنتاج وارتفاع في أسعار السلع

٢٢. إن أهم نتيجة لوجود مصانع الإنتاج والصادرات في البلدان النامية ولا سيما في الصين اليوم وفي الهند غداً، هي انخفاض في أسعار السلع المصنعة مقابل سعر السلع الأخرى. ويؤدي هذا الانخفاض إلى نقل مواقع إنتاج السلع المصنعة بشكل كبير، مما يعني تلقائياً إلغاء وظائف وخلق وظائف أخرى في البلدان النامية والصناعية على حد سواء.

٢٣. ويثير هذا التطور تساؤلات أساسية تتعلق باستراتيجيات النمو الملائمة للبلدان التي يتعين عليها أن تتنافس مع منافسين أقل تكلفة اليوم والبلدان التي تفكر في اختيار استراتيجية نمو كثيفة اليد العاملة موجهة نحو التصدير.

٢٤. ولقد بينت مفاوضات الدوحة المطولة الخاصة بالتجارة والتي توقفت في تموز/يوليه عام ٢٠٠٨، مرة جديدة مدى حساسية استراتيجيات التجارة بالنسبة إلى أوضاع العمالة الوطنية. وينظر في العادة إلى أرباح التجارة أو خسائرها من خلال أثرها على حجم العمالة ونوعيتها، وهي تحتل مركزاً عالياً في البرامج السياسية الوطنية.

٢٥. وقد أدى النمو الاقتصادي السريع في آسيا إلى تنشيط أسعار المنتجات الأولية من الوقود إلى المعادن والسلع الغذائية والزراعية. ومن المتوقع أن تستمر البلدان المصدرة للسلع الأولية في الاستفادة من الأسعار المرتفعة على مدى العقود القادمة. وفي الوقت ذاته أدى القلق بشأن الموارد الطبيعية المحدودة وتسارع معدلات نفادها إلى حفز حدة الاهتمام بالمصادر المتجددة ولا سيما مصادر الطاقة.

٢٦. ويعود الانتعاش في أسعار المنتجات الأولية بالفائدة على بعض البلدان ولكنه بلاء بالنسبة للبلدان الأخرى التي تعتمد على الواردات من الوقود والأغذية. والبلدان التي لا تكاد تملك أي منتجات أولية أو صادرات مصنعة والتي تعتمد على الواردات من الأغذية، لا بد لها من أن تقيم خياراتها بعناية.

القدرة التنافسية والنمو الاقتصادي الشامل

٢٧. هناك قدر قليل من النقاش اليوم بشأن النمو الاقتصادي كأساس للتقدم الاجتماعي؛ ويتزايد الإقرار بدور السياسات الاجتماعية والسياسات المتعلقة بالعمل في الحفاظ على معدلات عالية من النمو الاقتصادي. وعلى الرغم من نمو قوي في الناتج العالمي على مدى العقد الماضي فإن العديد من البلدان لا تزال تكافح لاستهلاك النمو فيما تكافح بلدان أخرى للمحافظة على نمو مرتفع على مدى فترة طويلة.

٢٨. ويفيد التحليل الأخير للبلدان التي حافظت على معدلات نمو اقتصادية عند نسبة لا تقل عن ٧ في المائة على مدى فترة ٢٥ سنة أو أكثر منذ عام ١٩٥٠، بأن بعداً حاسماً يتمثل في الاهتمام المطرد بسياسات الادخار والابتكار والتثبيث والتخصيص والإدماج. وبالاستناد إلى درس أساسي مستخلص من ممارسة حديثة، هناك إقرار بالحاجة إلى اعتماد الأسلوب العملي والتكيف مع سمات البلد. ومن المشجع اعتماد التنوع السياسي والاختبار.

٢٩. وينصب تركيز قوي على المؤسسات المستقرة التي توفر قيادة طويلة الأمد وقدرة تنفيذ فعالة.

٣٠. وتتسم مثل هذه التوجهات السياسية بأهمية خاصة بالنسبة لمنظمة العمل الدولية. فمع انفتاح الأفق أمام التنوع والاختبار وباعتماد الدعوة إلى الالتزامات المؤسسية القوية، تتيح هذه التوجيهات المجال ضمناً أمام نقاشات وطنية شاملة، بما في ذلك الحوار الاجتماعي والمشاورات الثلاثية، بشأن الحلول الوطنية للمشاكل والاستراتيجيات الوطنية.

تقاسم ثمار التقدم

٣١. برزت مجموعة كبيرة من الأدلة لتوثيق الارتفاع المطرد في الاتجاه نحو استقطاب أكبر للمداخل في جميع البلدان عملياً، وإن باستثناءات محدودة، بصرف النظر عن المستوى الأساسي للتفاوت في الدخل. ويتجلى الاتجاه نحو تزايد التفاوت بدوره في انخفاض حصة العمل في الدخل الوطني في عدة أقاليم.

٣٢. ويستتبع ارتفاع استقطاب المداخل، الذي يخفق الانتعاش عريض القاعدة والحراك الصعودي، تكاليف اجتماعية وسياسية. كما أنه يستتبع تكاليف اقتصادية كبيرة بسبب تحويل الموارد عن الاستثمار الإنتاجي واشتداد التقلب وإلزام المنشآت بمعايير أداء مالية قاسية وإعاقة الاستراتيجيات طويلة الأمد وتركيز صنع القرارات الاقتصادية وإضعاف وتيرة الحد من الفقر.

الحقوق في العمل

٣٣. في حزيران/يونيه ٢٠٠٨، كانت ١٢٨ دولة عضواً في منظمة العمل الدولية من أصل ١٨٢ دولة قد صدقت على الاتفاقيات الأساسية الثماني جميعها (أي ما يقابل ٧٠ في المائة من مجموع الدول الأعضاء). وقد بلغ العدد الإجمالي للتصديقات على الاتفاقيات الأساسية ١٣٠٥ تصديقاً أي ما يقابل ٨٩,٦ في المائة من مجموع التصديقات الممكنة على جميع الاتفاقيات الأساسية من جانب جميع الدول الأعضاء.

٣٤. ولم تصدق ثلاث وثلاثون دولة عضواً بعد على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧). أما التحدي الذي لا يزال قائماً فهو تطبيق مبادئ عدم التمييز على المرأة العاملة في سوق العمل في جميع البلدان البالغة ١٦٨ بلداً صدقت على اتفاقية التمييز في (الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١).

٣٥. وبلغ العدد الإجمالي للتصديقات المسجلة لدى منظمة العمل الدولية على جميع الاتفاقيات ٧٥٩٥ تصديقاً في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨. وفي عام ٢٠٠٨، طلبت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في منظمة العمل الدولية ما مجموعه ٢٤٧٧ تقريراً من الحكومات وتلقت ١٦١١ تقريراً (أي ٦٥ في المائة).

٣٦. ويقوم عدد متزايد من البلدان بالتصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية والهامة والمحدثة. وينبثق عن ذلك نتيجتان مباشرتان هما: أولاً، انتشار الإقرار بفوائد العمليات الديمقراطية والتمثيل في عملية صنع السياسات الوطنية. ثانياً، تقصد البلدان بالتصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية الوفاء بالتزاماتها الدولية.

تغير المناخ وعالم العمل

٣٧. هناك إقرار واسع النطاق بأن انبعاثات غازات الدفيئة تخلف أثراً مضرراً على الأمدن القصير والبعيد في المناخ والبيئة. وباتت التكاليف الاقتصادية المرتبطة بالمناخ مفهومة اليوم على نحو أفضل ومقاسة بمقدار ٥ في المائة من الإنتاج المحلي الإجمالي العالمي سنوياً، وفقاً لما جاء في "تقرير ستيرن". وما ينبثق من ذلك تدريجياً هو أن تغير المناخ يخلق أيضاً أبعاداً اجتماعية أساسية. فسيؤدي تغير المناخ من جهة إلى جعل المنشآت والقطاعات الاقتصادية التي تعتمد اعتماداً كبيراً على الطاقة من الوقود الأحفوري تواجه تحديات تكيف رئيسية. ومن المحتمل أن يكون حجم إعادة توزيع العمل من الصناعات كثيفة الطاقة من الوقود الأحفوري إلى قطاعات وأنشطة تعتمد على أشكال متعددة من الطاقة، حجماً كبيراً.

٣٨. ومن جهة أخرى، ستتبع مصادر جديدة للطاقة والتكنولوجيا "الخضراء" الإمكانيات أمام الاستثمار ومزاولة الأعمال والعمالة. ويمكن لموارد الطاقة المتجددة أن تكون دافعاً رئيسياً لتوسع العمالة في الاقتصادات النامية والمتقدمة على حد سواء. وفي دراسة مشتركة أجريت مؤخراً، تبرز منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال، الإمكانيات التي تنطوي عليها سياسات الحد من تغير المناخ في توليد ملايين الوظائف الجديدة في البلدان من جميع مستويات الدخل.

تغير الاتجاهات السكانية في العالم

٣٩. تؤثر ديناميات السكان في العالم على أسواق العمل ونظم الحماية الاجتماعية. وسكان العالم البالغ عددهم ٦,٧ مليار في عام ٢٠٠٨، يتزايدون بقدر أبطأ وفقاً لإسقاطات الأمم المتحدة لعام ٢٠٠٦، بوتيرة ستخفض إلى ١ في المائة في الفترة ٢٠١٥ - ٢٠٢٠ من نسبة ١,٢٤ في المائة في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٥. والتوزيع العمري لسكان العالم أخذ في التغير مع انخفاض نسبة الوفيات والخصوبة.

٤٠. ويتوقع أن يستمر ارتفاع متوسط العمر المتوقع في العالم والبالغ ٦٥ سنة في الفترة ٢٠٠٥-٢٠١٠، في حين انخفض معدل الخصوبة الإجمالي إلى ٢,٦ طفل لكل امرأة، وهو آيل إلى المزيد من الانخفاض. ونتيجة لذلك يزداد سكان العالم تشيخاً. وقد باتت عدة بلدان تشهد انخفاضات مطلقة في عدد السكان.

٤١. وفي البلدان النامية، يتوقع أن يبلغ معدل المعالين من الأطفال والمسنين عن كل ١٠٠ شخص في سن العمل نسبة ٦٠ في المائة حوالي عام ٢٠١٠ وذلك باتجاه نزولي. وقد بلغ المعدل ذاته في البلدان المتقدمة نقطة منخفضة بلغت ٦٠ في عام ٢٠٠٥ ويحتمل أن يرتفع بحدّة. وعلى الرغم من ذلك، فإن زهاء ٧٠ في المائة من السكان البالغ عمرهم ٦٠ سنة أو ما فوق والمتوقع أن يبلغ عددهم في عام ٢٠٢٥ زهاء ١,٢ مليار شخص، سيكونون في البلدان النامية.

٤٢. وعلى الرغم من الاتجاهات العالمية المذكورة أعلاه، يتسم عدد كبير من الديناميات السكانية في البلدان الفقيرة بارتفاع معدل الخصوبة وانخفاض طول العمر وذلك بصورة خاصة بسبب فيروس نقص المناعة البشرية/الايدز وغيره من الأمراض ونسبة سكانية كبيرة ومتزايدة من الشباب.

٤٣. وسكان العالم آخذون في التحضر بسرعة. ففي عام ٢٠٠٨، كان نصف السكان يعيشون في المناطق الحضرية. وستستوعب المناطق الحضرية في أقل الأقاليم نمواً العدد الإضافي من سكان العالم في مجموعته تقريباً. وسيقوم استحداث العمالة على الصناعة والخدمات في المناطق الحضرية. وسيكون ما يزيد على ٥٠ في المائة من سكان المناطق الحضرية في عام ٢٠٢٥ مقيمين في مراكز يعيش فيها أقل من نصف مليون شخص. وستستأثر كبريات المدن في العالم بزهاء ١٠ في المائة من سكان المناطق الحضرية في العالم. وسيلعب سكان الأرياف ذروة مقدارها زهاء ٣,٥ مليار شخص حوالي عام ٢٠١٨ ثم ينخفض عددهم تدريجياً بعد ذلك.

الاتجاهات في القوى العاملة في العالم

٤٤. يتوقع بالقوى العاملة في العالم البالغة ٣ مليار شخص في عام ٢٠٠٥ (١٥ سنة وما فوق) أن تبلغ ٣,٦ مليار شخص في عام ٢٠٢٠، أي بزيادة سنوية متوسطها ١,٢ في المائة. وتشكل النساء قرابة ٤٠ في المائة من القوى العاملة. ويعمل ما يزيد على ٨٠ في المائة من القوى العاملة في العالم في البلدان النامية التي تستأثر بكامل الارتفاع المتوقع. أما القوى العاملة في المناطق الأكثر تقدماً فهي آيلة إلى الانخفاض تدريجياً خلال الفترة المذكورة.

٤٥. ومعدلات نشاط المرأة مماثلة في أقل البلدان تقدماً وأكثر البلدان تقدماً، وهي على التوالي ٥٢,٤ في المائة و٥٣ في المائة وأخذت في الارتفاع مما يؤدي إلى تغيرات في أنماط المهن بين الجنسين. ومعدلات نشاط الرجال (البالغة ٨١,٢ في المائة) هي أعلى في البلدان الأقل تقدماً منها في البلدان الأكثر تقدماً (حيث تبلغ ٦٧,٣ في المائة).

٤٦. ومستويات تعليم القوى العاملة في العالم أخذت في الارتفاع ولكن بوتيرة ليست سريعة بما يكفي على الأرجح لمواكبة التكامل الاقتصادي العالمي الذي يستند إلى معدلات رفيعة المستوى من الكفاءة والتدريب في جميع المهن عملياً.

أنماط العمالة

٤٧. تختلف أنماط العمالة اختلافاً حاداً بين الأقاليم ومستويات الدخل المتوسطة. وعلى الصعيد العالمي، كانت هناك أعلى نسبة من العمالة في عام ٢٠٠٦ في الخدمات (٤٢ في المائة) وتليها الزراعة (٣٦ في المائة) والصناعة (٢٢ في المائة). وستستمر الحصص النسبية في التطور في المستقبل كما كانت عليه في الماضي مع انخفاض تدريجي في العمالة في الزراعة في جميع الأقاليم رغم شدة اختلاف المستويات، وارتفاع نتيجة لذلك في الخدمات والصناعة.

٤٨. وفي المتوسط العالمي، كانت نسبة ٤٧ في المائة تقريباً من العمالة تؤدي لقاء أجور وتنتم بمجموعة واسعة تتراوح بين نسبة متدنية عند ٢٣ في المائة في أفريقيا جنوب الصحراء وبين نسبة مرتفعة تبلغ ٨٤ في المائة في الاقتصادات المتقدمة. ومع نضج الاقتصادات تميل العمالة بأجر إلى أن تصبح الشكل السائد. وفي المقابل يظل العمل للحساب الخاص شائعاً في البلدان النامية ويتراوح من نسبة تقرب من نصف مجموع العمالة في أفريقيا جنوب الصحراء وجنوب آسيا إلى نسبة تتراوح بين ٣٨-٣٥ في المائة في شرق آسيا وجنوب شرقها و٢٧ في المائة في أمريكا اللاتينية.

٤٩. ولا تستطيع سياسات العمل والسياسات الاجتماعية في معظم البلدان النامية أن تتجاهل أن العمل في المنشآت الصغيرة جداً، سواء للحساب الخاص أو لقاء أجر، يشكل حصة كبيرة من مجموع العمالة.

٥٠. إن ما تفيد به هذه الأعداد الإجمالية المرتفعة والقليلة هو أن وضع العمالة في الاقتصادات النامية لا يزال يتسم بقصور كبير في استخدام اليد العاملة. بل على وجه أخص يتجاوز معدل نمو القوى العاملة معدل استيعاب اليد العاملة الإنتاجية. وليس من المتاح في الوقت الحاضر أي مؤشر مرض لقياس التقصير في استخدام اليد العاملة. ومعدل البطالة مؤشر ضعيف عن وضع سوق العمل في الاقتصادات النامية.

٥١. إن إحدى العواقب الناشئة عن اتساع الثغرة في المداخل بين الأقاليم وانعدام التناسق في توزيع الموارد الإنتاجية وتشجيع السكان في البلدان ذات الدخل المرتفع، إنما هي هجرة اليد العاملة. ويتوقع أن يستمر ارتفاع الهجرة عبر الحدود سعياً للعمل بوتيرة سريعة ستحمل معها حشداً من المسائل المتصلة بالعمل والسياسة تدفع البلدان إلى التوجه نحو منظمة العمل الدولية طلباً للمساعدة. وما يقرب من نصف العمال المهاجرين هم من النساء.

أسوأ أشكال العمل

٥٢. لا يزال العمل في ظروف من العمل الجبري منتشراً في جميع بلدان العالم تقريباً. وقدرت منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٠٥ أن ما لا يقل عن ١٢,٣ مليون شخص واقع تحت ربقة العمل الجبري. ومعظم الضحايا هم من الأشخاص الواقعين في براثن الفقر في أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية والذين يستغل الآخرون استضعافهم طلباً للربح. ويتعرض ما لا يقل عن ٢,٤ مليون امرأة وطفل ورجل للاتجار بهم في أشكال جسيمة من العمل والاستغلال الجنسي في بلدان المقصد والصناعات الكبرى وفي الاقتصاد غير المنظم، مما يولد أرباحاً سنوية تقدر بـ ٣٢ مليار دولار أمريكي.

٥٣. وتقدر منظمة العمل الدولية أن زهاء ١٦٥ مليون صبي وفتاة تتراوح أعمارهم بين ٥ و ١٤ سنة ضالعون في عمل الأطفال. إن ارتفاع متوسط المداخل و اتساع نطاق التعليم الابتدائي بالإضافة إلى تحسين التشريع والمزيد من تفتيش العمل واتفاقات المفاوضة الجماعية والوعي العام بمشكلة عمل الأطفال تتقارب جميعاً لتجعل تدريجياً من عمل الأطفال طي التاريخ.

قانون العمل وإدارة العمل

٥٤. نظراً إلى ارتفاع تقلب الدورات الاقتصادية وأسواق العمل بسبب العولمة إلى حد كبير، تفكر بلدان عديدة في ضرورة تكييف نظم قوانين العمل لديها. ولا بد لكل بلد من أن يجد التوازن المناسب بالاستئثار بمشاورات ثلاثية، بين حماية العمالة من خلال قانون العمل وحماية الأشخاص من خلال الدعم المؤقت للدخل وتطوير المهارات. ويمكن لمثل هذا التوازن أن يستتير على نحو مفيد من معايير العمل الدولية التي يؤدي تطبيقها إلى حشد الموارد النادرة في وزارات العمل. ويقتضي التكامل الاقتصادي العالمي المزيد من القدرة على رصد

التقيد بمعايير السلامة والصحة الأساسية مما يستدعي قيام تفتيش العمل بدور أكبر. وفي الوقت ذاته، تستدعي التحسينات في ظروف العمل والإنتاجية المزيد من القدرة بهدف تعزيز الوقاية عن طريق الحوار.

الأهداف الإنمائية للألفية وتقديرات الفقر

٥٥. نجح البنك الدولي في آب/ أغسطس ٢٠٠٨، تقديراته بشأن الفقر في البلدان النامية نتيجة دراسات استقصائية إضافية وبيانات سعرية جديدة وبعض التغيرات في المنهجية. وموجز القول، تشير البيانات الجديدة إلى ارتفاع في المقاييس المطلقة للفقر ولكن إلى انخفاضات مماثلة في الاتجاهات لتلك المبينة في التقديرات السابقة. وبالاستناد إلى خط فقر جديد يبلغ ١,٢٥ دولاراً أمريكياً يومياً، يقدر البنك الدولي أن ٢٥,٧ في المائة من سكان العالم النامي في عام ٢٠٠٥ يعيشون في الفقر (١٧,٢ في المائة بالنسبة للتقديرات السابقة عند خط فقر يبلغ دولاراً واحداً في اليوم)، وهو ما يوازي عدداً يقل بقليل عن ١,٤ مليار شخص. ويمثل هذا الأمر زيادة مقدارها ٥٠٠ مليون شخص بالنسبة للتقديرات السابقة البالغة ٩٣١ مليون شخص يعيشون في الفقر في عام ٢٠٠٥.

٥٦. وعلى الرغم من هذه التقديرات الجديدة فإن العالم عموماً يسير على درب تحقيق الهدف الإنمائي للألفية المتمثل في خفض الفقر المدقع بمقدار النصف في عام ٢٠١٥ بالنسبة إلى مستوى عام ١٩٩٠ (وقد أعيد تقديره الآن بزهاء ٤١,٧ في المائة عند خط الفقر البالغ ١,٢٥ دولاراً أمريكياً). بيد أن هذه النتيجة تتأثر بشدة بالانخفاض السريع في الفقر في الصين. وإذا استثنينا الصين فإن الصورة تبدو أقل زهواً. فمعدل الفقر هو الأعلى في أفريقيا جنوب الصحراء (٥٠,٤ في المائة من السكان يعيشون بزهاء ١,٢٥ دولاراً أمريكياً في اليوم) وفي جنوب آسيا (٤٠,٣ في المائة). وتضم هاتان المنطقتان زهاء ٧٠ في المائة من فقراء العالم. وتستأثر الصين والهند وحدهما نظراً لضخامتهما السكانية، بنسبة ٤٧,٤ في المائة من مجموع الفقر.

٥٧. ولقد كان التقدم العام المحرز بطيئاً نظراً إلى أن معظم البلدان في جميع الأقاليم تواجه صعوبات جسيمة في تحقيق معظم الأهداف الإنمائية للألفية. أما التقدم البارز في تعليم النساء والصحة فلم تقابله إتاحة فرص كبيرة للحصول على الوظائف وفرص مزاوله الأعمال (تقرير صادر عن البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ٢٠٠٨).

٥٨. وبالاستناد إلى خط فقر أعلى يبلغ دولارين في اليوم، تبين التقديرات الجديدة للبنك لعام ٢٠٠٥ أن ٢,٦ مليار شخص يعيشون في الفقر أي ما يقابل ٤٧,٦ في المائة من سكان العالم النامي و ٣٩,٩ في المائة من سكان العالم، أي أن شخصين من كل خمسة أشخاص في العالم يعيشون بدولارين أمريكيتين أو أقل في اليوم. وهذا العدد هو بالقيم المطلقة العدد ذاته للفقراء في عام ١٩٨١، وهي فترة تضاعف خلالها الناتج العالمي.

الكوارث الطبيعية

٥٩. خلال الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠٦ بلغ عدد الكوارث الطبيعية (المناخية والجيولوجية) ٣٥١ كارثة بعد أن كان ٧٨ كارثة خلال السبعينات. وتكلفة الكوارث من حيث الأرواح البشرية مرتفعة جداً في البلدان النامية. والأسر ذات الدخل المنخفض معرضة بصورة خاصة لانعدام الأمن الاقتصادي وفقدان العمل نتيجة الكوارث الطبيعية في الفترة التي تلي الكارثة مباشرة وفي الفترة اللاحقة. وقد انفق ما يقرب من ١٤ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠٠٥ في المساعدة الإنسانية من خلال القنوات الثنائية ومتعددة الأطراف.

تغير سياسات التعاون الدولي

تطور التعاون الإنمائي الدولي

٦٠. تخضع قدرة المساعدة الإنمائية على تحقيق أهدافها المعلنة لفحص دقيق متزايد. ويفضي هذا الأمر إلى تغيرات كبيرة في طرائق تقديم المساعدة الإنمائية. ولقد سلمت كل من البلدان النامية والبلدان المانحة بالمساءلة المشتركة. ويتجلى هذا الأمر في إعلان باريس بشأن فعالية المساعدة (٢٠٠٥) كما يتجلى في برنامج عمل أكرا (٢٠٠٨). ويرد في البرنامج المذكور ما يلي: "يتوقع المواطنون ودافعوا الضرائب من

جميع البلدان، أكثر من أي وقت مضى، أن يروا نتائج ملموسة للجهود الإنمائية". وتتيح الأهداف الإنمائية الثمانية للألفية، المحددة لعام ٢٠١٥، قدراً أكبر من الشفافية من خلال رصد التقدم على نحو منتظم.

٦١. إن زيادة التنسيق من خلال قيام شراكات أوثق واعتماد المساءلة والشفافية وتقليل التجزؤ وتخفيض تكاليف الصفقات، إنما هي مبادئ نافذة أساسية في نهج متجدد لتوفير مساعدة إنمائية فعالة.

٦٢. وترد المبادئ ذاتها في الاستعراض الشامل للجمعية العامة للأمم المتحدة، الذي يجري كل ثلاث سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية (القرار A/RES/62/208)، الذي ينص على ما يلي: "... إن الغرض من الإصلاح هو جعل جهاز الأمم المتحدة الإنمائي أكثر كفاءة وفعالية في الدعم الذي يقدمه في البلدان النامية لتحقيق الأهداف الإنمائية المتفق عليها دولياً...". وينصب التركيز على إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية بوصفه إطاراً جماعياً ومتكاملاً للبرمجة والرصد من أجل عمليات الأمم المتحدة الإنمائية التي تعزز البرمجة والمبادرات المشتركة. ويضطلع نظام المنسق المقيم ووظيفته الجماعية والتشاركية بدور حيوي في هذا الصدد.

٦٣. وبلغ مجموع المساعدة الإنمائية الرسمية الصافية ١٠٤ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠٠٦، أي ما يوازي ٠,٣١ في المائة من الدخل القومي الإجمالي في الدول الأعضاء في لجنة المساعدة الإنمائية. وتشير التوقعات إلى زيادة مطردة في تمويل المانحين حتى عام ٢٠١٠، بما في ذلك زيادة في المعونة القابلة للبرمجة كنتيجة لتدني إلغاء الديون. وبلغ التمويل الإنمائي الموجه عبر منظومة الأمم المتحدة قرابة ١٦ مليار دولار أمريكي في عام ٢٠٠٦.

٦٤. وسيفضي تمويل المانحين من خلال دعم الميزانية في البلدان النامية إلى أطر المساعدة الإنمائية وعبر صناديق الائتمان للمانحين المركزة على الأهداف الإنمائية للألفية، أكثر فأكثر إلى زيادة التنسيق والعمليات المشتركة.

٦٥. وفي موازاة ذلك، باشرت منظومة الأمم المتحدة مبادرة رئيسية لتعزيز الاتساق في ممارسات مزاولة الأعمال تحت راية التبسيط والتنسيق. واعتمد مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في منظومة الأمم المتحدة خطة عمل طموحة تتمحور حول ستة أهداف رئيسية و ١٩ مشروعاً محدداً لتعزيز فعالية ممارسات مزاولة الأعمال على نطاق المنظومة.

اتساق السياسات

٦٦. تبين العولمة تماماً كيف تبلغ الحلول القطاعية المعتمدة إزاء مجموعات متكاملة من المشاكل والقضايا، حدودها بسرعة. ومنظمة العمل الدولية هي عنصر تشجيعي نشط لاعتماد قدر أكبر من الاتساق في السياسات. أما اللجنة العالمية للبعد الاجتماعي للعولمة، التي دفعت منظمة العمل الدولية إلى إنشائها، فقد دعت في عام ٢٠٠٤ إلى اتخاذ مبادرات جديدة لتعزيز قدر أكبر من الاتساق في السياسة الاقتصادية والاجتماعية. ولقد عولجت المسألة ضمن الأمم المتحدة في تقرير الفريق الرفيع المستوى المعني بالاتساق على مستوى المنظومة (٢٠٠٦)، التابع للأمين العام. ومنذ ذلك الحين كان مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في الأمم المتحدة من أنشط الدعاة إلى اعتماد قدر أكبر من الاتساق من خلال تقوية التعاون في ما بين الوكالات والمبادرات، من قبيل المبادرات المتعلقة بتغير المناخ والسياسة الغذائية والاستجابة للكوارث. ويمكن لبرنامج العمل اللائق أن يستفيد من دعم وتعاون المؤسسات متعددة الأطراف على الصعيدين الإقليمي والعالمي.

استنتاج

٦٧. إن القضايا الاجتماعية والقضايا المتصلة بالعمل والتي تتمحور حول الأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق بأسلوب متكامل على حد ما دعا إليه إعلان عام ٢٠٠٨، أساسية للسياسات الاقتصادية والاجتماعية وللتقدم العام في جميع الدول الأعضاء. وعلى الرغم من ذلك، من المطلوب اعتماد توليفات مختلفة من السياسات تتكيف مع كل بلد.

٦٨. ويمكن أن نستمد ثلاثة عناصر رئيسية من هذا الاستنتاج الرئيسي.

٦٩. أولاً، على منظمة العمل الدولية أن تركز عملها أكثر من أي وقت مضى على جوهر ولايتها كما هي واردة في الأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق. ثانياً، تكون منظمة العمل الدولية فعالة عندما تمتلك الهيئات المكونة الثلاثية القدرة على تطبيق سياسات العمل اللائق. وعليه، ينبغي أن تكون تقوية قدرة الهيئات المكونة الثلاثية هي الشغل الشاغل لبرنامج منظمة العمل الدولية. ثالثاً، ما تستطيع منظمة العمل الدولية أن تقوم به بمفردها محدود بالضرورة. ولكن يمكن القيام بأكثر من ذلك باعتماد شراكة وثيقة مع سائر المؤسسات والهيئات الفاعلة. وتستطيع منظمة العمل الدولية أن تخفف بالفعل من رسائلها التحليلية والسياسية وبرامج عملها من خلال الشراكات والشبكات الفعالة.

ثالثاً - الأولويات الإقليمية

أفريقيا

٧٠. إن برنامج العمل اللائق من أجل أفريقيا، الذي اعتمدته الاجتماع الإقليمي الأفريقي الحادي عشر في أديس أبابا للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٥، يقدم مجموعة من السياسات العامة لعمل منظمة العمل الدولية في أفريقيا. ويستند إلى خطة العمل للفترة ٢٠٠٤-٢٠١٤، التي اعتمدها مؤتمر القمة الاستثنائي لرؤساء دول وحكومات الاتحاد الأفريقي بشأن العمالة والتخفيف من حدة الفقر. وتستند الأولويات الإقليمية لأفريقيا لإطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ إلى هاتين الأداتين السياسيتين الرئيسيتين. وتوخياً ليستفيد عامة الناس من العولمة، سيكون من الحاسم بالنسبة للبلدان الأفريقية أن تقوي الصلات بين قطاعات الصادرات لديها وبقية الاقتصاد والهيكل الأساسي المادي والمهارات والعمالة وحقوق العمال والحماية الاجتماعية والإنتاجية والتنمية المستدامة.

٧١. وتواجه أفريقيا تحديات عدة لا بد من أن تتغلب عليها ويتصل معظمها بتنظيم سوق العمل. وسينصب التركيز على تعميم السياسات لصالح النمو المؤاتي للعمالة وتعزيز المنشآت المستدامة في الاستراتيجيات الوطنية. وسينصب تركيز أكبر بالتالي على تحقيق كامل طاقات أسواق العمل في أفريقيا لخلق وظائف أكثر وأفضل للنساء والرجال، ولا سيما ضمان أن تعزز السياسات والبرامج الوطنية فرص التعليم التقني وتطوير المهارات في الاقتصاد غير المنظم.

٧٢. والهيكل الثلاثي الفعال إنما هو آلية لتحقيق إدارة أكثر كفاءة وإنصافاً لسوق العمل. ولا بد لوزارات العمل ولمنظمات العمال ولمنظمات أصحاب العمل من أن تضطلع بدور نشط لضمان أن يصبح العمل اللائق مكوناً رئيسياً من مكونات برامج التنمية الوطنية. ويقتضي هذا الأمر مواصلة تقوية قدراتها. وسينصب التركيز كذلك على تطوير مؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثية على المستويين الوطني والإقليمي الفرعي. كما سيتواصل التركيز على تسهيل التصديق على نطاق القارة على الاتفاقيات الأساسية وزيادة احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتحسين تنفيذ الاتفاقيات المصدق عليها.

٧٣. ونظراً للتقدم البطيء نسبياً في اتجاه القضاء على عمل الأطفال في أفريقيا سيولي اهتمام خاص للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال في جميع البلدان الأفريقية بحلول عام ٢٠١٥ بالاتفاق بالبرنامج التابع للبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، الذي يصب تركيزاً خاصاً على معالجة قضايا عمل الأطفال في أفريقيا. كما سينصب تركيز خاص على استئصال جميع أشكال العمل الجبري بحلول عام ٢٠١٥. وسيولي تركيز محدد لوضع تشريعات وسياسات تشجع تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة فيما يتعلق بالاستخدام والمهنة.

٧٤. وفي أفريقيا، يشكل العمال المهاجرون وأسرهم فضلاً عن الأشخاص المصابين أو المتأثرين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والأشخاص الموجودين في الاقتصاد غير المنظم، شريحة سكانية كبيرة تعاني قدراتها الإنتاجية من الضعف إلى حد كبير بسبب الافتقار إلى الحماية الاجتماعية الأساسية أو عدم كفايتها. وسيتواصل تقديم الدعم للبلدان الأفريقية كي تعتمد استراتيجيات مناسبة للضمان الاجتماعي توفر مجموعة أساسية من الضمان الاجتماعي أو تمتد نطاقها. كما ستستحدث برامج من أجل تحسين ظروف العمل وتقوية هيئات تفتيش العمل.

٧٥. وتضم أفريقيا جنوب الصحراء أكثر من ثلثي مجموع البالغين والأغلبية العظمى من الأطفال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية في العالم. وعليه، سينصب تركيز خاص على وضع وتنفيذ استراتيجيات وطنية تتناول فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل للإسهام في الهدف العام المتمثل في توفير

فرص حصول الجميع على الوقاية والعلاج والرعاية والدعم. كما سينصب تركيز خاص على دعم متابعة نتائج مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٩ بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

٧٦. ويسعى ما يصل إلى ٨٠ في المائة من الأفريقيين إلى الحصول على خدمات مالية مستدامة من أجل العمالة وحماية الدخل. وسينصب التركيز بالتالي على تطوير إمكانيات مؤسسات التمويل بالغ الصغر لتسهيل حصول الشباب والنساء على الخدمات المالية بغية تحقيق العمالة المنتجة والعمل اللائق.

الأمريكتان

٧٧. رغم أن معظم البلدان في الإقليم سجلت نمواً اقتصادياً مطرداً في السنوات الأخيرة تحفزه ظروف اقتصادية عالمية مؤاتية وطلب قوي، تشير التقديرات إلى أن زهاء ١٧ مليون شخص عاطلون عن العمل في المناطق الحضرية في الإقليم. وبالرغم من الأداء الإيجابي لسوق العمل لا يزال هناك ثغرات في المؤشرات الرئيسية حسب نوع الجنس والسن والأصل الإثني. ويؤثر الافتقار إلى فرص العمل الجيدة تأثيراً غير متناسب على النساء من السكان الأصليين أو المتحدرات من أصل أفريقي. وعليه، لا يزال الإقليم يواجه عجزاً في العمل اللائق. وتخفضت نتائج العديد من الاجتماعات ومؤتمرات القمة المعقودة مؤخراً للحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال عن طلب عام على العمل اللائق والمنتج لمكافحة الفقر والاستبعاد الاجتماعي وعن التزام بتشجيع سياسات عامة تهدف إلى توليد وظائف أكثر وأفضل للإسهام في التلاحم الاجتماعي والإدارة الديمقراطية ورفاهة الناس. ويحدد برنامج الفترة ٢٠٠٦-٢٠١٥ لنصف القارة لتعزيز العمل اللائق في الأمريكتين وعقد العمل اللائق، الساري حتى عام ٢٠١٥، الأهداف الرئيسية لإجراءات منظمة العمل الدولية في الأمريكتين. وبالاستناد إلى هذه الخلفية واستجابة للبرامج القطرية للعمل اللائق، التي يجري تنفيذها في الوقت الحاضر في الإقليم وإعلان عام ٢٠٠٨ المعتمد مؤخراً، تدعم ثلاث أولويات برامج منظمة العمل الدولية للأمريكتين في الفترة ٢٠١٠-٢٠١٥.

٧٨. الحوار الاجتماعي هو عنصر رئيسي لوضع سياسات تتعلق بالعمل والعمالة تهدف إلى تحقيق العمل اللائق للجميع بحيث تستفيد أغلبية السكان من منافعه كافة. وتوخياً لتعزيز الحوار الاجتماعي سيواصل الإقليم إيلاء الأولوية لتقوية منظمات العمال ومنظمات العمل وإدارات العمل والنهوض بالهيكل الثلاثي كأداة للتنمية والتلاحم الاجتماعي وتطوير مؤسسات العمل لضمان الإدارة السديدة. وسينصب تركيز خاص على تشجيع علاقات العمل الجيدة واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ولا سيما الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وسيكون من المناسب أيضاً تقوية عمليات تنفيذ العمل كوسيلة لضمان الظروف الملائمة في مكان العمل، كما سيتواصل دعم الإجراءات الرامية إلى استئصال عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز على أساس الأصل الإثني أو نوع الجنس أو العرق.

٧٩. إن البرامج والسياسات التي تعزز استحداث العمل اللائق إنما هي حجر الأساس لتحقيق تنمية تتصف بالإنصاف. ومن شأنها أن تعزز النمو الذي يستخدم اليد العاملة استخداماً كثيفاً ويولد العمالة المنتجة والجيدة لضمان حقوق العمال ويكفل احترام البيئة في الوقت ذاته. وسيقدم دعم شامل للمنشآت الصغيرة والمتوسطة وبالغة الصغر ولتعزيز المنشآت المستدامة. وسيتواصل بذل الجهود لجعل الاقتصاد غير المنظم يتسم تدريجياً بالسمة المنظمة. كما سيجري تدعيم نظام إقليمي لمعلومات سوق العمل لمساعدة الهيئات المكونة على تنفيذ سياسات تسهم بفعالية في العدالة الاجتماعية وفي تحقيق تقدم اقتصادي شامل. وسينصب التركيز على تعزيز العمالة وبرامج التدريب للشباب.

٨٠. وتمشياً مع الاستراتيجية الواردة في برنامج نصف القارة للعمل اللائق للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٥، تتمثل الدعائم الأساسية الثلاث لتحقيق هدف "توفير الحماية الاجتماعية للجميع" في تعزيز فرص وسبل الحصول على السلع والخدمات والوقاية والحماية. وتعزيز الضمان الاجتماعي للجميع إنما هو أحد الشروط الرئيسية لضمان فعالية الاستراتيجية وأحد العناصر المندرجة في إطار البرامج القطرية للعمل اللائق. وستركز المبادرات الشاملة على أكثر المجموعات استضعافاً من قبيل النساء والشباب وعمال المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر من الاقتصاد غير المنظم والمناطق الريفية والعمال المهاجرين. وستتخذ إجراءات لجعل نظم الحماية الاجتماعية أكثر كفاءة وسيجري تشجيع حماية السلامة والصحة في القطاعات غير المشمولة بها تقليدياً. كما سيجري تعزيز السياسات والبرامج الموجهة نحو الحد من الحوادث في مكان العمل والنهوض بالسلامة والصحة في العمل.

الدول العربية

٨١. لا تزال الدول العربية تتسم بمعدلات عالية من البطالة والبطالة الجزئية والعمل في القطاع غير المنظم وانخفاض الإنتاجية. ونسب كبيرة من الوظائف الجديدة هي وظائف مؤقتة وفي القطاع غير المنظم مما يمس الشباب بصورة خاصة. وعلى الرغم من الانخفاض التدريجي في الفقر، فإن عدم المساواة الاجتماعية وتفاوت الدخل على ارتفاع. ويؤدي بطء عمليات التحرير السياسي في بعض البلدان إلى تغذية الاستياء القائم والانسلاخ الاجتماعي ولا سيما بين الشباب. ومن المحتمل أن يؤدي تزايد المحرومين والمجموعات المستضعفة في جميع أنحاء المنطقة، من قبيل العمال المهاجرين واللاجئين، إلى اشتداد التوترات بفعل مضاعفة حالات انعدام المساواة. وضمن إطار المواضيع الشاملة الواردة في برنامج العمل اللائق وإعلان عام ٢٠٠٨، تضع استراتيجية البرنامج العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق في صدارة السياسات الاقتصادية والاجتماعية. وستستمر كذلك باستنتاجات وتوصيات الاجتماعات الإقليمية والأولويات الوطنية الملأمة المحددة في الأطر الإنمائية الوطنية والبرامج القطرية للعمل اللائق.

٨٢. وستتصدى الاستراتيجيات المتكاملة لضغط الوافدين الجدد إلى سوق العمل وعدم تناسق المهارات مع احتياجات سوق العمل. وستدعو إلى إجراء إصلاحات سياسية هيكلية بما فيها الارتقاء بإدارات التوظيف العامة وتقديم التدريب الموجه إلى سوق العمل. أما تعزيز القدرة المؤسسية لجمع وتحليل المعلومات عن سوق العمل ورصد التقدم المحرز في اتجاه تحقيق أهداف العمل اللائق فلا تزال أولوية أساسية. وستعزز الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية قدرتها على وضع وتنفيذ ورصد سياسات وخطط عمل وطنية تتعلق بالعمالة وتركز على الشباب والنساء، وضمان إدماجها في الأطر السياسية الاجتماعية الاقتصادية الوطنية وتحقيق الحد الأمثل من إمكانيات خلق فرص العمل في القطاعات الناشئة، بما في ذلك الرعاية الاجتماعية والوظائف الخضراء. وهناك استراتيجيات تكميلية هي تدريب القوى العاملة الوطنية لتشجيع استيعابها من جانب المستثمرين الأجانب وتعزيز فرص الحصول على رأس المال وخدمات تنمية المشاريع وتشجيع تغييرات عامة في السلوك. أما النهوض بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة المستدامة وتعزيز بيئة أعمال مؤاتية وتعميم ثقافة روح تنظيم المشاريع في المناهج الدراسية وإقامة منشآت متوسطة وصغيرة جديدة بين الشباب والنساء وتحسين مشاريع الأعمال القائمة في قطاعات مستهدفة، فلا تزال أولويات أساسية في البرامج القطرية للعمل اللائق في المنطقة.

٨٣. وستواصل منظمة العمل الدولية الدعوة إلى الاستثمار المبكر في تطوير نظم الضمان الاجتماعي لتمكين البلدان من أن تحقق النمو المترافق بالإنصاف. وستواصل منظمة العمل الدولية كذلك تقديم الدعم التقني، في إطار البرنامج القطري للعمل اللائق، للجهود الوطنية المبذولة لتحسين إدارة الضمان الاجتماعي وتصديق وتطبيق اتفاقيات الضمان الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية. ومن بين الأدوات المستخدمة لدعم التقدم المحرز هناك نظام استعراض يتيح للدول الأعضاء أن تقوم برصد ذاتي للتقدم المحرز فيما يتعلق بالتغطية السكانية والإدارة السديدة.

٨٤. ووجود هياكل مستدامة وطنية لإدارة العمل تقوم على الحوار الاجتماعي الفعال وعلى التصديق على معايير العمل الدولية، إنما هو أمر أساسي وهو يتجلى في أولويات البرامج القطرية للعمل اللائق على الصعيد الإقليمي. وسينصب تركيز عمل منظمة العمل الدولية على تحقيق قدر أكبر من تصديق وتطبيق الاتفاقيات المتصلة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وحق التنظيم. وسيُسهَم في تعزيز المؤسسات الوطنية لوضع قوانين وتشريعات عمل سليمة تتماشى مع معايير العمل الدولية. كما سيدعم عمل منظمة العمل الدولية إصلاح نظم إدارة العمل وتصميم نظم حديثة لتفتيش العمل. وسيجري تقوية قدرات المؤسسات الوطنية كي تستحدث آليات رصد جديدة أو تحسن الآليات القائمة وتنشط اللجان التوجيهية الوطنية المعنية بالمساواة بين الجنسين والقضاء على عمل الأطفال.

٨٥. وستقدم منظمة العمل الدولية الدعم للبلدان المتأثرة بالأزمات كي تضع وتنفذ استراتيجيات انتعاش اقتصادي محلية وبرامج للحد من الفقر وإعادة الإدماج الاقتصادية الاجتماعية. وستدعم كذلك مؤسسات سوق العمل كي تتصدى للأسباب الكامنة وراء البطالة من خلال تحسين سياسات العمالة وتطوير المهارات على المستوى الوطني. ومن شأن الشراكات الجديدة مع الكيانات من غير الدول والهيئات الفاعلة الاقتصادية أن تعزز فعالية البرامج والأنشطة التشغيلية لمنظمة العمل الدولية.

آسيا والمحيط الهادئ

٨٦. تمخض الاجتماع الإقليمي الآسيوي الرابع عشر وعدة مشاورات رفيعة المستوى مع الهيئات المكونة عن تأكيد خمس أولويات رئيسية. وبغية ضمان إحراز التقدم في اتجاه الأهداف المحددة في برنامج آسيا للعمل اللائق بحلول نهاية عام ٢٠١٥، سيتعين على الإقليم أن يحقق معدلات مرتفعة من نمو الإنتاجية وأن يضمن في الوقت ذاته أن يصبح النمو الاقتصادي نمواً غنياً بفرص العمل ومستداماً من الناحيتين الاجتماعية والبيئية. ومن شأن البرامج القطرية للعمل اللائق والإدارة الفعالة للمعارف على المستوى القطري أن توفر الإرشاد والدعم بشأن الصدمات الخارجية والتفاوت في الدخل والبطالة وحراك اليد العاملة والاقتصاد الكبير غير المنظم. وسيظل الاستعداد لمواجهة الأزمات وانتعاش سبل المعيشة أولوية ثابتة. وستركز حصائل البرامج القطرية للعمل اللائق على التطبيق الفعلي لمعايير العمل الدولية وتطبيق مبادئ التكامل والترابط الواردة في إعلان عام ٢٠٠٨. ويتصدر تشجيع التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتقوية قدرة الهيئات المكونة، قائمة الأولويات بالنسبة للإجراءات الوطنية ولإجراءات منظمة العمل الدولية.

٨٧. ونمو الإنتاجية أساسي بالنسبة لآسيا كي تظل قادرة على التنافس وتعزز العمل اللائق في الوقت ذاته. وستتطلب البلدان المزيد من المساعدة لجمع وتحليل البيانات المراعية للجنسين بغية رصد التقدم المحرز في هذا الصدد. وستقدم منظمة العمل الدولية المساعدة للبلدان كي تضع سياسات متسقة غنية بفرص العمل لربط الصناعات سريعة النمو مع الاقتصاد غير المنظم والزراعة. ومن شأن الدعم المقدم للمنشآت المستدامة والاستثمار كثيف العمالة والتنمية الاقتصادية المحلية والسياسات المؤاتية للبيئة أن تشجع الوظائف الخضراء والمنتجة. وسيكون من الأساسي تحسين السياسات ونظم التدريب للارتقاء بمهارات وكفاءات العمال، بمن فيهم المعوقون، لمواجهة ظروف سوق العمل المتغيرة. وسيجري تشجيع الابتكارات في مكان العمل لتحسين الإنتاجية واحترام معايير العمل في الوقت ذاته.

٨٨. وستقدم منظمة العمل الدولية المساعدة للهيئات المكونة كي تكتسب المعارف وتبني القدرة بغية تقوية مؤسسات سوق العمل والتصدي لعلاقات الاستخدام والأمن الوظيفي وانعدام المساواة والفقر وتزايد الاقتصاد غير المنظم. وتتمثل الأولويات في قانون العمل وإصلاحات سوق العمل والعلاقات الصناعية والمفاوضة الجماعية وتحديث إدارة العمل، بما في ذلك تفتيش العمل وإدارات الاستخدام، والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي وسياسات الأجور والإدارة. وسينصب تركيز خاص على البرامج القائمة على القطاعات.

٨٩. وبالنظر إلى أن ما يزيد على ٦٠ في المائة من القوة العاملة في آسيا تفتقر إلى الحماية الاجتماعية الأساسية، من المطلوب توافر مجموعة أساسية للضمان الاجتماعي، بما في ذلك الرعاية الصحية على مستويات مناسبة لمعظم المستضعفين. وستشجع منظمة العمل الدولية الجهود المبذولة لتسريع التقدم المحرز في اتجاه توسيع التغطية العامة لنظم الإعانات لتشمل الجميع، ولا سيما عمال القطاع غير المنظم والنساء والعاطلون عن العمل والعمال المهاجرون والفقراء، وذلك لانتشال الناس من الفقر. وسيشكل التصدي لظروف العمل السيئة وشواغل السلامة والصحة المهنية وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، جزءاً من الاستجابات والاستراتيجيات السياسية المتكاملة في الإقليم.

٩٠. وإدماج شواغل عمل الأطفال وعمالة الشباب في أطر التنمية الوطنية أمر لا مفر منه. وسيتركز العمل على تعزيز فهم الهيئات المكونة لأهمية تطوير المهارات والأدوات المتعلقة بالمنشآت والتي تستهدف الشباب ومكافحة عمل الأطفال والنهوض بظروف العمل اللائق. وستقوم منظمة العمل الدولية بشراكة مع رابطة أمم جنوب شرق آسيا ورابطة التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ بتقديم الإرشاد السياسي وتقاسم حسن الممارسات والدروس المستخلصة وزيادة التأثير وحشد الموارد. وسيظل من الأساسي ربط برامج عمل الأطفال وعمالة الشباب من خلال نهج قائم على دورة الحياة بالبرمجة القطرية للعمل اللائق.

٩١. ويستند دعم منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالهجرة إلى الإطار متعدد الأطراف بشأن الهجرة وقاعدة معارف المكتب وإقامة الشبكات مع المؤسسات الإقليمية ومراكز الامتياز الخاصة بالهجرة. وستركز المساعدة على تحسين الاتفاقات الثنائية ومتعددة الأطراف بشأن القبول والاستخدام وقابلية نقل إعانات الضمان الاجتماعي وتنظيم وكالات الاستخدام الخاصة وعقود العمل النموذجية وتحسين البيانات والمعلومات المتعلقة بالهجرة.

أوروبا وآسيا الوسطى

٩٢. في الفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ سيزداد التكامل الإقليمي في أوروبا تعمقاً ضمن الاتحاد الأوروبي وخارج حدوده على حد سواء. وسيتعين على أوروبا كذلك أن تتكيف مع التحديات الجديدة الناشئة عن ارتفاع أسعار الأغذية والطاقة والمواد الخام والأوضاع المتسمة بالآزمات والمرتبطة بتغير المناخ والتدهور البيئي والتنافس في مواجهة هيئات اقتصادية تزداد نفوذاً خارج الإقليم. وستواجه تزايداً تدريجياً في شيخوخة السكان في أغلبية البلدان الأوروبية ونقصاً في اليد العاملة الماهرة وضغوط هجرة العمال ذوي المهارات المتدنية من البلدان النامية وتزايد التفاوتات في الدخل. وسيكون برنامج العمل اللائق مفيداً في ضمان الاستقرار السياسي والرخاء الاقتصادي والتلاحم الاجتماعي ضمن إقليم أوروبا وآسيا الوسطى. وتوخياً لتحقيق العمل اللائق في أوروبا، ستواصل منظمة العمل الدولية التعاون على نحو وثيق مع الهيئات المكونة الثلاثية على الصعيد القطري والإقليمي الفرعي والإقليمي، كما ستواصل العمل بشراكة حسنة مع المنظمات الدولية الأخرى في أوروبا.

٩٣. وستسترد أولويات منظمة العمل الدولية في الإقليم باستنتاجات الاجتماع الإقليمي الأوروبي الثامن الذي سيعقد في لشبونة في شباط/فبراير ٢٠٠٩. وسينصب التركيز على تقوية قاعدة المعارف بشأن وضع العمل اللائق واتجاهات وفعالية السياسات التي تتصدى لمواطن العجز في العمل اللائق في جميع أنحاء أوروبا. وسيستمر توجيه الإرشاد السياسي والمساعدة التقنية بصورة رئيسية إلى جنوب شرق أوروبا وأوروبا الشرقية والقوقاز وآسيا الوسطى. كما ستوجه أنشطة جمع أموال والاتصالات والأنشطة الترويجية لمكاتب أوروبا الغربية في اتجاه تحسين تحقيق العمل اللائق في جميع أنحاء العالم.

٩٤. إن توفير فرص العمالة اللائقة للنساء والرجال إنما هو أفضل سبيل لمكافحة الفقر والاستبعاد الاجتماعي ولتشجيع الرخاء والاستقرار والتنمية في أوروبا. ولن تكون المنشآت قادرة على خلق الوظائف اللائقة والمحافظة عليها إلا في بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة وتتمتع بتشريعات مؤاتية وقابلة للتنبؤ ومؤسسات تسير سيراً حسناً لدعم تنمية المنشآت وقوى عاملة متوافرة وتتمتع بالمهارات المناسبة. وسيستفيد العمال من فرص العمالة اللائقة الجديدة إذا كانوا قادرين على اكتساب المهارات المطلوبة من جانب سوق العمل والحصول على المساعدة الفعالة عند دخولهم سوق العمل وأثناء انتقالهم إلى وظائف جديدة والتمتع بالحماية الاجتماعية في الاستخدام وفي مكان العمل، وإذا كانوا قادرين على الجمع بين المهام الأسرية ومهامهم في العمل. وعليه، ستقدم منظمة العمل الدولية المساعدة للبلدان في مجال تحسين ظروف نشوء المنشآت الجديدة والتنمية المستدامة. وستساعد على تقوية عمليات تفتيش العمل الوطنية والتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال فيما يبذله من جهود لمكافحة اليد العاملة غير المسجلة وجعل أسواق العمل لديها تتسم تدريجياً بالسمة المنظمة. ولا بد للبلدان من أن تزيد من إصلاح نظمها الوطنية للتعليم والتدريب المهنيين بمساعدة منظمة العمل الدولية توخياً لتقديم التعلم المتواصل للسكان العاملين لديها. وستشمل تحديات رئيسية أخرى استعراض النظم الوطنية للتقاعد والضمان الاجتماعي والرعاية الصحية بحيث تتجلى فيها الاتجاهات الديمغرافية فضلاً عن التغيرات الاقتصادية والاجتماعية. وستقدم منظمة العمل الدولية المساعدة للحكومات والشركاء الاجتماعيين في إصلاح المؤسسات وتحسين أثر السياسات.

٩٥. وستشجع منظمة العمل الدولية البلدان على التصديق على الاتفاقيات المحدثّة وذات الأولوية في مجال العمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي وإدارة العمل. كما ستساعد البلدان على استعراض وتعديل تشريعاتها الوطنية بما يتماشى مع الاتفاقيات المصدقة وإنفاذ التشريعات الوطنية إنفاذاً سليماً. أما تدعيم الأسس القانونية والمؤسسية للمفاوضة الجماعية على جميع المستويات وتشجيع ثقافة فعالة للحوار الاجتماعي فسيظلان من أولويات منظمة العمل الدولية في الإقليم. وستقوم منظمة العمل الدولية أيضاً ببناء قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال للمشاركة في صياغة وتنفيذ وتقييم سياسات العمالة والسياسات الاجتماعية وكي تصبح جذابة ومفيدة لأعضائها.

رابعاً - الإطار الاستراتيجي

مقدمة

٩٦. يضع الإطار الاستراتيجي أهم الأولويات الجوهرية لمنظمة العمل الدولية بحيث تكون قائمة على النتائج وقابلة للقياس. وقد أدى اعتماد الميزنة الاستراتيجية في عام ١٩٩٩ وهيكلة المكتب بحيث يتمحور حول أربعة قطاعات قائمة على الأهداف الاستراتيجية، إلى استهلاك عملية مكثفة على مدى خمس فترات سنتين لتحسين الشفافية والكفاءة والمساءلة. واستجابة للطلب على المزيد من النتائج المفصلة والقابلة للقياس، تم توسيع الإطار الاستراتيجي تدريجياً، وهو يتضمن، بالنسبة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، ١٤ نتيجة وسيطة و ٣٤ نتيجة فورية (بما في ذلك ٥ نتائج فورية مشتركة و ٣ نتائج فورية للتنظيم والدعم والإدارة).

٩٧. ويشدد إعلان عام ٢٠٠٨ على الطبيعة المتلازمة والمترابطة والمتكافئة للأهداف الاستراتيجية. ويحدد أيضاً المساواة بين الجنسين وعدم التمييز كقضايا مشتركة بين هذه الأهداف. وتحقيقاً لذلك، يواجه المكتب تحدي أن يضع موضع التنفيذ إطاراً استراتيجياً وأساليب عمل من شأنها أن توجه نهجاً متكاملًا نحو تحقيق النتائج المرجوة.

إطار استراتيجي مبسط

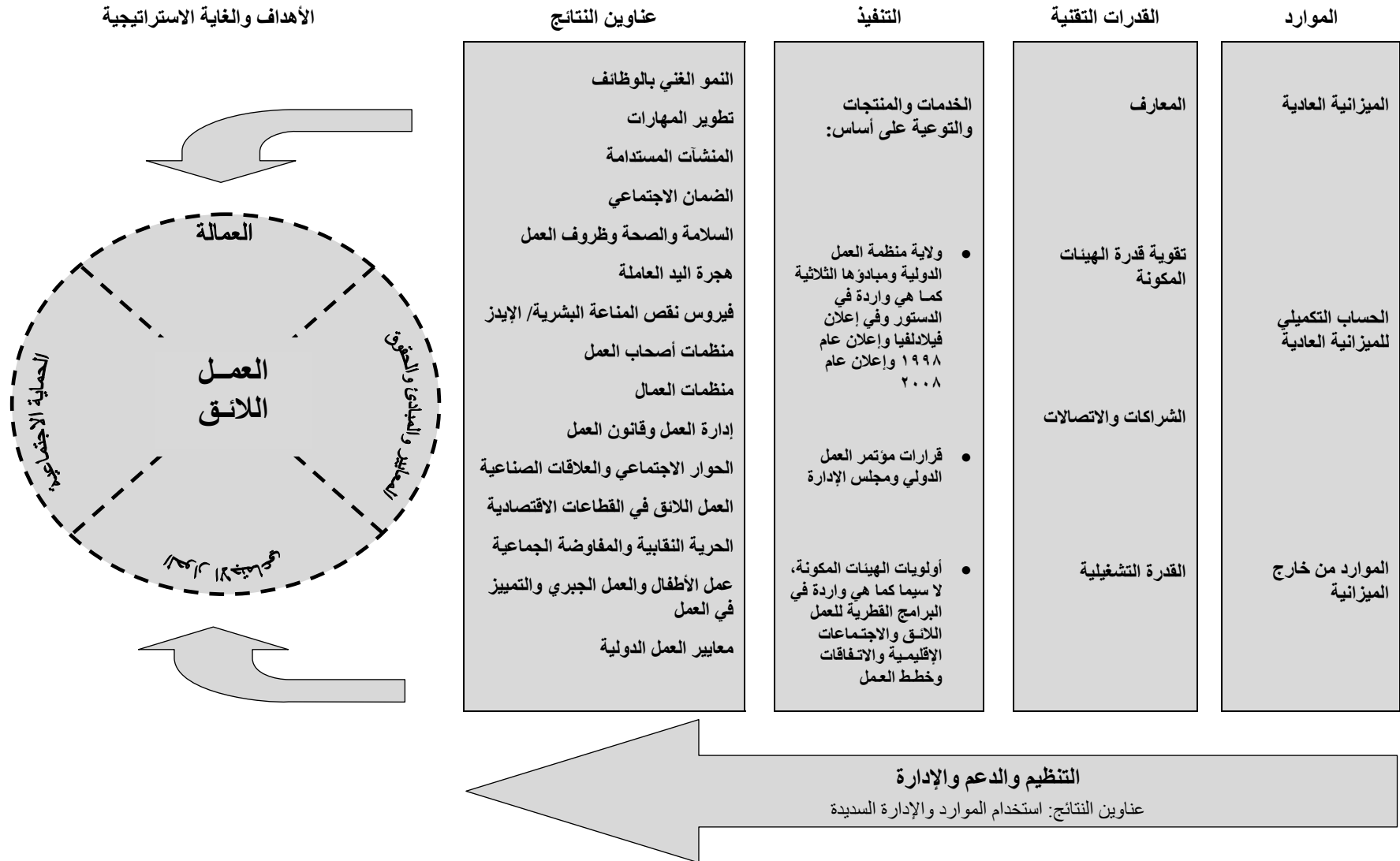
٩٨. الإطار المقترح مبسط إلى حد كبير. وهو يساعد على تركيز قرارات الإدارة على الأولويات الأساسية في برنامج العمل اللائق، كما يتجلى في إعلان عام ٢٠٠٨. ويساعد أيضاً المديرين والموظفين على تحديد المجالات الرئيسية للنتائج التي يضطلعون بمسؤولية تحقيقها ويساءلون عنها. والأهم من ذلك هو أن أحسن السبل لتحقيق ما يسعى إليه مؤتمر العمل الدولي من نهج عمل متكاملة وقائمة على الفريق، إنما يتحقق من خلال هيكل مبسط للنتائج.

٩٩. وبفضل الهيكل المبسط، تتلقى الطبيعة المتكاملة لعمل منظمة العمل الدولية قدراً أكبر من التركيز. وبدلاً من تقسيم الأهداف الاستراتيجية إلى نتائج وسيطة مقسمة بدورها إلى نتائج فورية، يقترح اعتماد طبقة وحيدة من النتائج تسهم كل منها في الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها. ونظراً إلى أن النتائج كلها متكاملة فلم يعد هناك حاجة إلى النتائج المشتركة المعتمدة في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

١٠٠. وهكذا، يتألف الإطار الاستراتيجي المبسط والمعاد تركيزه على الأولويات الأساسية، من ١٥ نتيجة (بالإضافة إلى نتيجتين تتناولان التنظيم والدعم والإدارة). وسيوفر تحسين المؤشرات قدراً أكبر من التفاصيل بشأن النتائج وبشأن تدابير وبرامج منظمة العمل الدولية، المستخدمة لتحقيق هذه النتائج. ويستند كل هذا إلى الأولويات الإقليمية المتصلة اتصالاً وثيقاً باستنتاجات الاجتماعات الإقليمية والبرامج القطرية للعمل اللائق، ويستجيب لهذه الأولويات. كما أنه يعتمد على الممارسات والنتائج المتعلقة بالتنظيم والدعم والإدارة والمتسمة بقدر أكبر من الكفاءة والفعالية والمساءلة على نطاق المكتب. ويبين الشكل ١ الإطار الاستراتيجي المبسط للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥.

١٠١. وسيجري تفصيل الإطار الاستراتيجي في وثائق البرنامج والميزانية لفترات السنتين الثلاث المتعاقبة طوال فترة إطار السياسة الاستراتيجية. وسيجري إدراج بيانات خاصة بالقياس وأهداف خاصة بكل إقليم، كما سيجري إدراج الخطوط الأساسية التي تتوفر بشأنها البيانات. وفي حالات أخرى سيكون وضع الخطوط الأساسية أولوية ملحة.

الشكل ١: الإطار الاستراتيجي للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠



أسلوب عمل جديد

١٠٢. ويخلف التركيز على الطبيعة المتلازمة للأهداف الاستراتيجية انعكاسات رئيسية على أساليب عمل المكتب. وسيعمل كبار المديرين كفريق بقدر أكبر مع التشديد على الإجراءات المتكاملة التي تستجيب للطبيعة المشتركة للنتائج المنشودة. والنتائج التي يسعى إلى تحقيقها تحت كل نتيجة ستشير الآن إلى الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها. وسيقتضي هذا الأمر تطبيق الخبرات المتوافرة في جميع أقسام المكتب دون الاكتفاء بقطاع محدد. وسيكون العمل ضمن فريق أساسياً بدوره في تقديم الخدمات يوماً بيوماً إلى الهيئات المكونة. وتحت كل نتيجة، ستصبح وسائل العمل الغالبة هي تعزيز الخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة والإسهام في بناء قدراتها. ودرجة التغيير التي يحفز إليها إعلان عام ٢٠٠٨ كبيرة وتختلف انعكاسات على جميع أقسام المكتب. والعمل ضمن فريق هو قبل كل شيء الموضوع الأساسي الوارد في جميع أقسام إطار السياسة الاستراتيجية هذا.

١٠٣. ويشكل التركيز على العمل ضمن فريق في حالات كثيرة جزءاً من التحسينات الجارية. وسيطلب الأمر إقامة علاقات عمل أوثق بكثير بين المقر والأقاليم. وتقاسم المعارف وإدارتها هي عناصر أساسية داعمة للعمل ضمن فريق وستعزز استراتيجية المعارف القائمة كثمرة لإطار السياسة الاستراتيجية هذا. وللبرامج القطرية للعمل اللائق حصائل تعكس الوقائع والأولويات المحلية وتقتضي في العادة استجابة متكاملة. ومن شأن مؤشرات الأداء وتعزيز قدرة التقييم أن تساعد على قياس التنفيذ والتقدم المحرز.

١٠٤. وسيكون هناك كذلك عدد من المبادرات الجديدة حول العمل ضمن فريق. وسيجري استحداث منهجية ومعايير مفصلة للنهوض بالعمل ضمن فريق في جميع أقسام المكتب بهدف تحقيق نتائج متكاملة، وستنفذ هذه المنهجية والمعايير عند بداية فترة إطار السياسة الاستراتيجية وسيجري تقييمها دورياً. ومن شأن التخطيط الشفاف أن يساعد على بناء فرق عمل مسؤولة عن النتائج المتكاملة. وستصبح فرق العمل المشتركة بين القطاعات أسلوب العمل الاعتيادي على أساس يومي. وستعزز الإدارة على جميع المستويات باعتماد الفرق وجعلها فعالة. كما سيتاح التدريب والدعم للعمل ضمن فريق لجميع الموظفين.

الأهداف والنتائج الاستراتيجية

١٠٥. يتجلى إعلان عام ٢٠٠٨ في الأهداف الاستراتيجية كما هي مبنية في هذا الجزء. ولئن كانت النتائج مرتبطة بنتائج استراتيجية محددة فإن هذا الارتباط ليس حصرياً لأن كل نتيجة تسهم في الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها. وترد في الملحق قائمة بالمؤشرات المقترحة لكل نتيجة.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٠٦. إن تحقيق المساواة بين الجنسين وعدم التمييز أمر حاسم لتحقيق العمل اللائق للجميع. كما أنه أساسي للأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها. وفي مقترحات البرنامج والميزانية، ستتضمن استراتيجية كل نتيجة تفسيراً ملموساً للطريقة التي ستعتمد لإدراج المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في السعي لتحقيق النتيجة المذكورة.

الهدف الاستراتيجي: خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً منتجاً ودخلاً لائقاً

١٠٧. إن استمرار الفقر وارتفاع التفاوت في الدخل وتباطؤ النمو المولد للوظائف الإنتاجية إلى جانب مواطن الشك في سوق العمل، المتفاقمة بفعل أثر تغير المناخ على الصعيد العالمي، إنما هي تهديدات كبرى للتلاحم الاجتماعي. ولقد ساعدت العولمة عدداً من البلدان على الانتفاع من ارتفاع معدلات النمو الاقتصادي وخلق فرص العمل، لكن هذه المنافع لا تزال تستبعد العديد من البلدان وغالبية النساء والرجال العاملين الذين يكسبون عيشهم في الاقتصاد غير المنظم. وعليه، فإن تشجيع النمو الشامل والغني بفرص العمل، هو من بين أهم التحديات التي تواجه جميع بلدان العالم اليوم.

١٠٨. ويؤكد إعلان عام ٢٠٠٨ أن الرسالة الرئيسية لمنظمة العمل الدولية المتمثلة في جعل العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية، إنما هي رسالة أساسية لمواجهة هذه التحديات على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية. وهي كذلك أولوية بالنسبة للهيئات المكونة، على حد ما تجلى في مناقشات وقرارات مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة، بما في ذلك برنامج العمالة العالمي، ومن خلال الالتزامات المتجددة المعلن عنها في شتى مؤتمرات القمم الإقليمية.

١٠٩. إن تعزيز العمالة الكاملة والمنتجة، كما هي واردة في اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) والمستفاض في توضيحها في برنامج العمالة العالمي، يقتضي سياسات وبرامج ومؤسسات منسقة ومنظمة على نحو جيد كما يقتضي مشاركة أصحاب مصلحة متعددين. وستقدم منظمة العمل الدولية الدعم للبلدان كي تفي بالتزاماتها بتحقيق المزيد من العمالة المنتجة والعمل اللائق في سياق البرامج القطرية للعمل اللائق، عن طريق زيادة الطلب على اليد العاملة والقابلية للاستخدام وجودة العمل وابعاد نهج مختلفة وفقاً لمستويات التنمية.

١١٠. وخلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، سيكون لنشاط منظمة العمل الدولية الرامي إلى النهوض بالعمالة، الأولويات التالية التي يشكل كل منها نتيجة رئيسية:

"١" سياسات منسقة ومتسقة لتوليد نمو شامل غني بالوظائف؛

"٢" سياسات تطوير المهارات لزيادة قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو، من خلال تحسين نظم التدريب وفرص الحصول على التدريب؛

"٣" سياسات وبرامج ترمي إلى تشجيع المنشآت المستدامة وروح تنظيم المشاريع.

١١١. وسيواصل المكتب دعم الهيئات المكونة فيما تبذله من جهود لمساعدة الشباب على إيجاد وظائف لائقة. وسيتم ذلك من خلال تدخلات منسقة على صعيد المكتب تجمع أموراً من بينها تطوير المهارات وروح تنظيم المشاريع وخدمات الاستخدام وظروف العمل والحقوق في العمل. وسيستفاض في تطوير تكامل الإجراءات المتعلقة بعمل الأطفال وعمالة الشباب. والعمل تحقيقاً لعمالة الشباب أمر أساسي في إسهام منظمة العمل الدولية في الهدف ١ من الأهداف الإنمائية للألفية - "تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع، بما في ذلك النساء والشباب" - ويتوقع أن يجتذب المزيد من الدعم من خارج الميزانية. وسيجري توسيع نطاق الشراكات مع الوكالات الدولية الأخرى، بما في ذلك عن طريق شبكة تشغيل الشباب.

١١٢. وسينصب تركيز خاص على الاستراتيجيات القطاعية الرامية إلى النهوض بالعمالة، بما في ذلك في المناطق الريفية، والصناعات والخدمات في القطاعات ذات إمكانيات النمو العالية، بإدماج الأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق.

١١٣. وسيجري التصدي لتشجيع تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في سوق العمل عن طريق استراتيجية تراعي نوع الجنس، ولا سيما من خلال استخدام القائمة المرجعية الخاصة بنوع الجنس بالنسبة لجميع المجالات السياسية المشمولة في برنامج العمالة العالمي.

١١٤. وسعيًا إلى تحقيق النتائج الثلاث، تتضمن الاستراتيجية نهجاً شاملاً لإدارة المعارف، يضم دورة بحوث متكاملة تماماً وتقاسم المعلومات داخل منظمة العمل الدولية وإقامة الشراكات مع الشركاء الخارجيين وعمليات تقييم الأثر. وستعتمد الاستراتيجية على منتجات معروفة وأخرى جديدة من أجل بناء قدرة الهيئات المكونة.

١١٥. وسيكون العمل ضمن فريق والصلات الوظيفية بين الوحدات التقنية في المقر وفي الميدان مبدأ رئيسياً لتحقيق التنفيذ الفعال. وسيتوقف التنفيذ الفعال لهذه الاستراتيجية على التفاعل الوثيق مع الأهداف الاستراتيجية الأخرى والعمل ضمن فريق في جميع أقسام المكتب ومع سائر وكالات الأمم المتحدة والشركاء الإنمائيين.

النتيجة ١: النمو الغني بالوظائف

بيان النتيجة: سياسات منسقة ومتسقة تولد نمواً شاملاً غنياً بالوظائف

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: المزيد من الدول الأعضاء تعتمد وتنفذ سياسات نشطة تجعل من أولوياتها توليد العمالة المنتجة بحيث يكون مضمون العمالة من النمو أعلى ونوعية الوظائف أحسن والفقر أدنى.

١١٦. يقتضي استحداث فرص توفر العمالة المنتجة واللائقة للنساء والرجال نمواً عالياً ومطرداً. بيد أن النمو ليس شاملاً وغنياً بالوظائف على الدوام. ولا بد لسياسات النمو الشامل والغني بالوظائف من أن تكون منسقة ومتسقة على المستوى الوطني ومدعومة بالاستثمار العام والخاص وتتضمن منظوراً متعلقاً بنوع الجنس وتستهدف احتياجات محددة، من قبيل الاحتياجات الموجودة في المناطق الريفية والاقتصاد غير المنظم، ولا بد من أن يترافق وضعها بالالتزام تام من جانب الهيئات المكونة الثلاثية.

١١٧. وتستند الاستراتيجية إلى المبادئ والأحكام الواردة في اتفاقية سياسة العمالة (رقم ١٢٢). والسعي إلى وضع سياسات عمالة منسقة ومتسقة على المستويات الوطنية والقطاعية والمحلية إنما هو أساسي بالنسبة لنهج منظمة العمل الدولية. وسيقدم المكتب الدعم للهيئات المكونة في مجال إدماج أهداف العمالة في أطر السياسة الوطنية الرئيسية بما في ذلك استراتيجيات الحد من الفقر. ويعتبر تشجيع الاستثمارات كثيفة العمالة في الهياكل الأساسية عنصراً هاماً في هذه النتيجة. وسيولى اهتمام خاص لزيادة مضمون العمالة في الاستثمار العام والخاص في الهيكل الأساسي عن طريق إعادة توجيه السياسات المالية وتقوية الإدارة في عمليات التعاقد وطرح العطاءات وتشجيع روح تنظيم المشاريع فيما بين صغار المتعاقدين في صناعة البناء المحلية وإدماج الحقوق وغير ذلك من جوانب العمل اللائق. وسيستفاض في تطوير العمل في مجال التمويل بالغ الصغر كوسيلة للتصدي لعدد من مواطن العجز في العمل اللائق وخلق فرص العمل اللائق. وسيواصل المكتب دعم القدرات من أجل توليد وتحليل معلومات سوق العمل على أساس مطرد من خلال أدوات ونهجه الثابتة. وستقدم المساعدة للهيئات المكونة في جعل العمالة أساسية للانتعاش وإعادة الإعمار في البلدان المتأثرة بالأزمات. وستجلى خبرة منظمة العمل الدولية في مجال الاستجابة للآزمات وتحقيق الانتعاش ودور العمل اللائق في ذلك، في الأدوات التي تستهدف خلق الوظائف اللائقة وتوفير الحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي.

النتيجة ٢: تطوير المهارات

بيان النتيجة: تطوير المهارات يزيد قابلية العمال للاستخدام**والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو**

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: توصل المزيد من الدول الأعضاء إلى تحقيق الاتساق بين عرض التدريب والطلب عليه ومد نطاق الحصول على فرص التدريب لتشمل نسبة أكبر من العمال وإدماج تطوير المهارات في السياسات الإنمائية الوطنية والقطاعية وفي الاستجابات للمحركات العالمية للتغيير من قبيل التكنولوجيا والتجارة والاحترار العالمي.

١١٨. إن توافر قوى عاملة ماهرة شرط لازم للنمو الشامل والمنشآت المستدامة والقادرة على التنافس. بيد أن توزيع المهارات بين البلدان وداخلها يتسم بقدر كبير من التباين، كما أن الضعف في مستويات مهارات القوى العاملة جسيم.

١١٩. وتقوم هذه الاستراتيجية على المبادئ والأحكام الواردة في توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥) وعلى قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٨ بشأن مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية. وتشمل العناصر السياسية الرئيسية لنهج منظمة العمل الدولية ما يلي: التنبؤ بالمهارات ونظم الإقرار الوطنية والإقليمية بالمهارات وتطوير المهارات لصالح المجموعات المحرومة. وإيلاء الاهتمام لقضايا الجنسين هام بصورة خاصة في العمل المتعلق بالتلمذة الصناعية والتدريب القائم على المجتمع المحلي والإقرار بالمهارات المكتسبة في إطار غير منظم.

١٢٠. وستسهم البحوث والأدوات التوجيهية المتعلقة بتطوير المهارات في التعاون على نطاق المكتب في مجال المنشآت المستدامة والإعداد للوظائف الخضراء وإدارة هجرة اليد العاملة ومكافحة الاتجار بالبشر وعمل الأطفال وتكافؤ الفرص بالنسبة للنساء والرجال ونقل الأنشطة غير المنظمة إلى الاقتصاد المنظم والاستجابة للأزمات.

النتيجة ٣: المنشآت المستدامة

بيان النتيجة: المنشآت المستدامة تولد وظائف منتجة ولانقة

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: توصل المزيد من الدول الأعضاء إلى تحسين البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة وإلى اعتماد ممارسات مسؤولة اجتماعياً على مستوى المنشأة.

١٢١. المنشآت المستدامة مصدر رئيسي للنمو وتكوين الثروات وتوفير العمالة والعمل اللائق. ولكن لا تتوفر على الدوام الظروف اللازمة كي يحقق أصحاب المنشآت والعمال ومجتمعاتهم المحلية ما يصبون إليه من تطلعات اقتصادية واجتماعية وبيئية.

١٢٢. وتستند الاستراتيجية الرامية إلى تحقيق هذه النتيجة إلى الأحكام الواردة في توصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨ (رقم ١٨٩) وتوصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣). كما أنها تستند إلى قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة.

١٢٣. وسيظل من بين الأولويات بناء وتقوية قدرة الهيئات المكونة بهدف تحقيق ظروف قيام بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة، بما في ذلك التعاونيات. وسيقدم الدعم لتنفيذ إصلاحات سياسية وتنظيمية على المستويين الوطني والمحلي تدعم تنمية المنشآت المستدامة وتشجيع احترام حقوق العمال والمساواة بين الجنسين. وسيستمر اعتماد تدابير متكاملة لتشجيع انتقال الأنشطة غير المنظمة إلى الإطار المنظم من خلال إدخال تحسينات على الإنتاجية ونوعية العمالة وبالأستناد إلى أوجه التداوب بين شتى العناصر السياسية في برنامج العمل اللائق وعن طريق تحقيق الحد الأمثل من العمل ضمن فريق والتعاون على نطاق المكتب. وستواصل الجهود الرامية إلى دعم برامج تنمية المنشآت في القطاعات الاقتصادية التي تتمتع بإمكانات لخلق العمالة وحفز التنمية الاقتصادية المحلية. وستركز هذه البرامج على المنشآت الصغيرة والمتوسطة (ولا سيما تلك التي تديرها النساء) والتعاونيات، بما في ذلك فرص المشاريع الجديدة لصالح الوظائف الخضراء. وسيقدم الدعم كذلك إلى الهيئات المكونة لتنفيذ سياسات وبرامج تدعم المنشآت (لا سيما المنشآت الصغيرة والمتوسطة) للابتكار ولاعتماد تكنولوجيات مناسبة مؤاتية للبيئة وتطوير المهارات وتنمية الموارد البشرية وتعزيز الإنتاجية لتظل قادرة على التنافس في الأسواق الوطنية والدولية. وستتضمن هذه السياسات والبرامج الشواغل المتعلقة بظروف العمل والأثر البيئي والعلاقات بين اليد العاملة والإدارة. وسيقدم المكتب الدعم للهيئات المكونة والمنشآت متعددة الجنسية لتطبيق الإرشادات الواردة في إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية. وسينصب تركيز هذا العمل على استراتيجيات تجتذب الاستثمار الأجنبي المباشر وتعزز الآثار الإيجابية التي تخلفها عمليات المنشآت متعددة الجنسية على المجتمع والعمالة.

الهدف الاستراتيجي: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع

١٢٤. يوفر إعلان عام ٢٠٠٨ استجابة قوية للآزمات العالمية الحالية إذ يجمع بين تدابير الحماية الاجتماعية وتعزيز العمالة والحوار الاجتماعي والحقوق في العمل للإسهام في إحراز التقدم الاجتماعي وتحقيق المنشآت المستدامة وتحسين الأداء الاقتصادي واستئصال الفقر. وستتفاعل استراتيجية الحماية الاجتماعية مع سائر الأهداف الاستراتيجية للارتقاء بالنمو الاجتماعي والاقتصادي.

١٢٥. وفي إطار الحملة العالمية بشأن الضمان الاجتماعي وتوسيع قاعدة المعارف والمعلومات، ستضع منظمة العمل الدولية مبادئ توجيهية من أجل توسيع نطاق الضمان الاجتماعي على نحو سريع يراعي قضايا الجنسين. وسيجري استكشاف مدى جدوى وضع صك لمجموعة أساسية من إعانات الضمان الاجتماعي، وستقدم خدمات استشارية في مجال الضمان الاجتماعي من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق، كما سيسعى إلى جعل عمليات الحوار الاجتماعي أكثر كفاءة من خلال منابر إدارة المعارف القائمة على الإنترنت. ومن

شأن الإرشاد المقدم أن يروج لمعايير منظمة العمل الدولية ويسهل النمو الغني بالعمالة ويساعد على الحد من عمل الأطفال. وسيجري تعزيز مبادرات بناء القدرات بوصف ذلك استثماراً استراتيجياً في الإدارة السديدة.

١٢٦. ومن المأمول التوصل إلى توافق ثلاثي في الآراء حول سياسات حماية العمل، التي تحقق التوازن بين مرونة العمال والأمن وتقر في الوقت ذاته بالصلوات بين ظروف العمل وسائر أبعاد العمل اللائق. وسيجري توسيع قاعدة المعارف بشأن ظروف العمل كما سيجري اختبار نهج السياسة المتكاملة والأدوات العملية لمساعدة الهيئات المكونة على تحسين ظروف العمل وأداء المنشآت. وسيقوم المكتب، مسترشداً بالاستراتيجية العالمية بشأن السلامة والصحة المهنية، بدعم جهود الهيئات المكونة الرامية إلى تكوين ثقافة وقاية مع التشديد على الربط بين السياسات الوطنية المتعلقة بالاقتصاد والعمالة والسلامة والصحة المهنية وتقوية تفتيش العمل للنهوض بالحقوق في العمل وقابلية العمال للاستخدام واستدامة المنشآت.

١٢٧. وسيقدم المكتب المساعدة للهيئات المكونة الثلاثية لوضع وتحسين سياسات ومؤسسات تتناول هجرة اليد العاملة وتقوم على الحقوق بغية تحقيق الحد الأقصى من المنافع الإنمائية وحماية العمال المهاجرين في الوقت ذاته. وسيشدد على الاندماج في المجتمعات المستقبلية مع إيلاء اهتمام خاص للمرأة، كما سيشتج الحوار الاجتماعي بشأن هجرة اليد العاملة. وسيلتمس التعاون مع المنظمات الدولية والإقليمية الأخرى وسيقوم برصد تطور هجرة اليد العاملة على الصعيد الدولي ويحدد المجالات والأدوات الجديدة لعمليات تدخله.

١٢٨. وعلى الرغم من التزامات الهيئات المكونة، لا يزال وباء الإيدز يمس على نحو غير متناسب الفقراء وأولئك المحرومين من العمل اللائق والعمال المهاجرين والنساء والفتيات. وتستدعي التحديات المترابطة اعتماد نهج متعدد القطاعات يستخدم كامل طاقات عالم العمل. وسيقدم تدريب خاص للهيئات المكونة الثلاثية، رهناً باعتماد توصية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عام ٢٠١٠. وسيقدم المكتب بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ووكالات الأمم المتحدة الأخرى، الدعم للهيئات المكونة لجمع الأموال على الصعيد الوطني وذلك باستخدام آليات التنسيق القطرية للصندوق العالمي. ومن شأن جمع الأموال على الصعيد العالمي أن يقدم الدعم للبرنامج القطرية للعمل اللائق في أفريقيا وأن يكتف في الوقت ذاته الوقاية في جميع الأقاليم. ومن شأن البحوث أن تدعم عملية صنع القرارات وتعزز التعلم وإدارة المعارف.

١٢٩. والحماية الاجتماعية هي ضرورة اقتصادية للمجتمعات الراغبة في ضمان نمو عادل. فتحسين التدابير المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية والارتقاء بظروف العمل وزيادة الوعي بمسألة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، تؤدي إلى تخفيف العبء على نظم الضمان الاجتماعي وتحرير الموارد من أجل الإعانات. وتقضي التحويلات الاجتماعية السليمة والهجرة المخطط لها تخطيطاً جيداً إلى تحقيق الاستقرار الاجتماعي والإنتاجية، مما يساعد على الاندماج ويجذب الاستثمار في الوقت ذاته. ويؤدي هذا الأمر إلى تعزيز النمو الاقتصادي والرفاه العام إذا كانت الأجور والتحويلات الاجتماعية ممولة من تزايد الناتج المحلي الإجمالي. ولتحقيق هذه الغايات، سيقوم المكتب على نحو منظم بتطوير أوجه التداوب الإيجابية بين تدابير الحماية الاجتماعية وخلق العمالة والأداء الاقتصادي والحقوق في العمل والحوار الاجتماعي.

النتيجة ٤: الضمان الاجتماعي

بيان النتيجة: يتاح لعدد أكبر من الناس فرص الحصول على إعانات ضمان اجتماعي أفضل إدارة وأكثر مساواة بين الجنسين

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: اعتماد المزيد من الدول الأعضاء تدابير توفر للعمال مجموعة أكمل من إعانات الضمان الاجتماعي.

١٣٠. إن زيادة التغطية تقلل من الفقر ومن انعدام الأمن الاجتماعي، وهي استثمار في توسيع نطاق العمالة المنتجة. وفي ١٠ في المائة من مجموع الدول الأعضاء على الأقل، ستكون فرص حصول الجميع على الإعانات - ولا سيما النساء - قد تحسنت. وبالنسبة إلى ٧٥ في المائة من مجموع الدول الأعضاء، ستتاح المعلومات والبيانات و/ أو التقديرات الموثوقة مما يسمح برصد التقدم المحرز في تغطية الضمان الاجتماعي على الصعيد العالمي.

١٣١. وتحقق النتيجة من خلال الدعم المقدم إلى الهيئات المكونة، بدءاً بالمساعدة من أجل توليد البيانات والمعارف وحسن الممارسات ونشرها، وصولاً إلى دعم وضع السياسات عن طريق برامج التدريب والإرشاد التقني. أما الإرشاد الذي يشمل الجوانب القانونية والاجتماعية والاقتصادية والمالية والضريبية والإحصائية والاكتوارية من الضمان الاجتماعي، فسيقدم في سياق البرامج القطرية للعمل اللائق والحملة العالمية الإطارية والتعاون الاستراتيجي والحوار مع الشركاء الاجتماعيين. ومن شأن الإرشاد المقدم أن يعزز المعايير والحقوق الأساسية في العمل لمنظمة العمل الدولية ويسهل النمو الغني بالعمالة ويساعد على الحد من عمل الأطفال. وستتمثل الأولوية في تطبيق أربع إعانات أساسية للضمان الاجتماعي (الحصول على الرعاية الصحية الأساسية والحصول على إعانات الأطفال وتقديم المساعدة للعمال العاطلين عن العمل وتقديم معاشات تقاعد أساسية للمسنين والمعوقين). أما تدريب موظفي الضمان الاجتماعي والمحللين وصانعي السياسات، بمن فيهم ممثلو هيئات الإشراف الثلاثية، فسيضاعف ويوسع نطاقه (من خلال جملة أمور منها برامج التحليل الاكتواري - برنامج QUATRIN) بوصف ذلك استثماراً استراتيجياً.

النتيجة ٥: السلامة والصحة وظروف العمل

بيان النتيجة: يتمتع النساء والرجال بظروف عمل يسودها المزيد من الصحة والسلامة والمساواة

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: يكون لدى المزيد من الدول أعضاء سياسات لحماية العمل تسهم في تحسين التوازن بين المرونة والأمن بالنسبة للعمال وفي إيجاد بيئة مكان عمل يسودها قدر أكبر من السلامة والصحة.

١٣٢. غالباً ما ترافقت العولمة والنمو الاقتصادي المطرد وإلغاء ضوابط سوق العمل، على مدى العقدين الماضيين، بتزايد السمة غير المنظمة واتساع التفاوت بين الدخل والأجور وتزايد عدد الحوادث والأمراض المرتبطة بالعمل واستقطاب ساعات العمل مترافقاً بانعكاسات سلبية على صحة العمال والتوفيق بين العمل والأسرة.

١٣٣. وتسعى الاستراتيجية إلى حشد التوافق الثلاثي في الآراء حول سياسات لحماية العمل تحقق التوازن والمرونة والأمن لجميع العمال، بما في ذلك العمال الأكثر حرماناً، وترتبط مختلف جوانب ظروف العمل بالأبعاد الأخرى للعمل اللائق. وتحقيقاً لهذه الغاية، سيقوم المكتب بتوسيع قاعدة المعارف المتعلقة بظروف العمل من خلال تضافر الجهود في جميع وحدات منظمة العمل الدولية وبمشاركة المؤسسات البحثية الرائدة. كما سيقوم بنشر المعارف من خلال منتجات منتظمة، من قبيل تقرير الأجور في العالم والبيانات القطرية لظروف العمل. وستوفر هذه الإصدارات معلومات أساسية لمشاريع رائدة في إطار البرامج القطرية للعمل اللائق التي ستختبر النهج المتكاملة والأدوات العملية. والهدف من ذلك هو مساعدة الهيئات المكونة على تحسين ظروف العمل بما يتماشى مع معايير العمل الدولية ذات الصلة وتعزيز أداء المنشآت ولا سيما أداء المنشآت الصغيرة والمتوسطة في قطاعات محددة.

١٣٤. وسيقوم المكتب، مسترشداً بالاستراتيجية العالمية بشأن السلامة والصحة المهنيين، بدعم الهيئات المكونة في تكوين ثقافة وقاية ونهج نظامي. وسيجري تشجيع التصديق على الإطار الترويجي لاتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) وغيرها من الاتفاقيات، وذلك من خلال الخدمات الاستشارية والاجتماعات والحملات. وستعزز البرامج الوطنية المرتبطة بالبرامج القطرية للعمل اللائق النظم الموجودة في البلدان وتوسع التغطية لتشمل المنشآت الصغيرة والاقتصاد غير المنظم. وسيقوم المكتب بتشجيع تطبيق المبادئ التوجيهية بشأن جميع مجالات السلامة والصحة المهنيين ذات الصلة. وسينصب التركيز على الربط بين السياسات الوطنية المتعلقة بالاقتصاد والعمالة والسلامة والصحة المهنيين وتقوية تفتيش العمل كجزء من الجهد العام الذي يبذله المكتب للنهوض بالحقوق في العمل وقابلية العمال للاستخدام واستدامة المنشآت. وسُيشجع الاحتفال باليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل والمشاركة في المؤتمرات العالمية الثلاثة القادمة مما يعزز ثقافة السلامة والحوار بين الشركاء الاجتماعيين.

النتيجة ٦: هجرة اليد العاملة

**بيان النتيجة: يتمتع عدد أكبر من العمال المهاجرين بالحماية
وبفرص الحصول على العمالة المنتجة والعمل اللائق**

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: يعتمد المزيد من الدول الأعضاء تدابير ترمي إلى تعزيز هجرة دولية لليد العاملة تكون موسعة ونظامية ومحمية بحيث تستجيب لاحتياجات سوق العمل في بلدان المقصد وتخفف من ضغوط سوق العمل في بلدان المنشأ.

١٣٥. تستتير الاستراتيجية بالمبادئ والأحكام الواردة في قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٤ بشأن نهج عادل للعمال المهاجرين. وتركز خطة العمل التي تمخض عنها هذا القرار والتي يتجلى فيها برنامج العمل اللائق، على طبيعة هذه النتيجة المشتركة بين القطاعات.

١٣٦. وسيقوم المكتب من خلال الإطار متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة (٢٠٠٥)، بمساعدة الدول الأعضاء في مجال وضع وتحسين سياسات ومؤسسات قائمة على الحقوق بشأن هجرة اليد العاملة بحيث تنظم العمليات وتزيد إلى أقصى حد المنافع الإنمائية وتخفف الآثار الضارة وتحمي العمال المهاجرين. وستشدد على الاندماج في المجتمعات وأماكن العمل المستقبلية وتولي انتباهاً خاصاً للنساء وتشجع الحوار الاجتماعي بشأن هجرة اليد العاملة. وسيقوم المكتب بتطبيق الخبرات في جميع المجالات المدرجة ضمن ولايته، وهي الميزة النسبية التي تتمتع بها منظمة العمل الدولية في معالجة هجرة اليد العاملة. وسيعمل مع الحكومات والشركاء الاجتماعيين ويشرك رابطات المهاجرين حيثما اقتضى الأمر. وسيسعى المكتب إلى التعاون مع المنظمات الدولية والإقليمية الأخرى وإلى رصد تطور هجرة اليد العاملة على الصعيد الدولي محدداً المجالات والأدوات الجديدة لعمليات تدخله.

النتيجة ٧: فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز

**بيان النتيجة: عالم العمل يستجيب على نحو فعال لوباء
فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز**

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: تزيد الهيئات المكونة الثلاثية من قدرتها ومواردها للإسهام في الاستجابات الوطنية لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وتتوفر إجراءات ملموسة في مجال الوقاية والعلاج والرعاية والدعم في عدد متزايد من أماكن العمل.

١٣٧. سيسهم عمل منظمة العمل الدولية ضمن هذه النتيجة بتحقيق غاية من غايات الهدف الإنمائي السادس للألفية لعام ٢٠١٥ - "وقف انتشار فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعكس اتجاهه".

١٣٨. وسيستمر تطوير أدوات عملية لبناء القدرات وتقاسم المعارف مع الهيئات المكونة ولصالحها، وذلك كجزء من التعاون التقني. والتمويل من أجل البرامج واسعة النطاق متاح في جميع أنحاء العالم وذلك من خلال الصندوق العالمي وهيئات مانحة أخرى. وتستدعي الشراكات وعمليات تقديم العروض مشاركة الكيانات على المستوى القطري ووضع مقترحات ذات أطر واشتراطات محددة. وسيقدم المكتب المساعدة للهيئات المكونة للحصول على تلك الأموال. كما أنه سيقوم ببناء قدرات كل من ممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال والمربين النظراء في المنشآت وموظفي وزارة العمل وقضاة العمل. وسيقدم تدريب خاص للهيئات المكونة الثلاثية، رهناً باعتماد توصية فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عام ٢٠١٠. وسيُنصب التركيز على الحوار الاجتماعي في مجال مواجهة فيروس الإيدز ومكافحة التمييز في الحصول على عمل أو الاحتفاظ بالأشخاص المصابين أو المتأثرين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وزيادة خطط الوقاية والحماية وتوفير العلاج لجميع العمال والوقاية من انتقال العدوى من الأم إلى الطفل أو عبر أماكن العمل. وسيظل التركيز الإقليمي الرئيسي منصباً على أفريقيا متراًفاً بتكثيف الوقاية في جميع الأقاليم.

الهدف الاستراتيجي: تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي

١٣٩. لا يمكن تحقيق العمل اللائق ما لم تشارك جميع الهيئات الفاعلة الاجتماعية الاقتصادية المعنية. وفي سياق تزايد القلق من التفاوتات الاجتماعية، يعتبر الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي عناصر أساسية لتحقيق التنمية المستدامة القائمة على النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي. وقد أعاد إعلان عام ٢٠٠٨ التأكيد على أن الحوار الاجتماعي وممارسة الهيكل الثلاثي بين الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل داخل الحدود وعبرها، إنما هي الآن أكثر ملائمة من أي وقت مضى للتوصل إلى الحلول وبناء التلاحم الاجتماعي وتحقيق سيادة القانون من خلال وسائل متعددة أخرى منها معايير العمل الدولية.

١٤٠. والحوار الاجتماعي أساسي لتحقيق العمل اللائق، وهو يتسم بالأهمية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية الثلاثة الأخرى. بيد أن الهيئات المكونة لا تزال تواجه تحديات رئيسية ناشئة عن العولمة. ولا تملك وزارات العمالة والعمل والشؤون الاجتماعية على الدوام القدرة والسلطة والموارد التي تحتاجها لصياغة سياسات عمل مناسبة ولضمان تنفيذها بفعالية في استراتيجيات التنمية الوطنية والتأثير فيها. ولا بد لأصحاب العمل وللعمال من أن يتعلموا تقنيات معالجة تغير البرامج، نظراً إلى أن قضايا معقدة جديدة، من قبيل الشواغل البيئية، تؤثر على عالم العمل. وستقدم منظمة العمل الدولية المساعدة لزيادة القدرة المؤسسية للدول الأعضاء فضلاً عن المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال بغية تسهيل وضع سياسة اجتماعية متسقة ومجدية وتحقيق التنمية المستدامة.

١٤١. أما بناء وتقوية قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومقدرتها على المشاركة بفعالية في وضع وتنفيذ سياسة اجتماعية واقتصادية وخاصة بالعمل، فنظل إحدى أولى الأولويات. وحسن سير منظمات أصحاب العمل أمر حاسم لرسم معالم بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة والقادرة على التنافس. وستركز منظمة العمل الدولية مساعدتها المقدمة لمنظمات أصحاب العمل على زيادة أهميتها بالنسبة لأعضائها عن طريق تعزيز صفتها التمثيلية وخدماتها. وبالنسبة للعمال، سينصب التركيز على الحد من الفقر وانعدام المساواة وممارسات العمل السيئة، وذلك من خلال المفاوضة الجماعية وتنفيذ معايير العمل الدولية ونظم الحماية الاجتماعية وسياسات التدريب وتطوير المهارات.

١٤٢. وستواصل إيلاء الاهتمام لتقوية قدرة وموارد إدارات العمل، بما فيها هيئات تفتيش العمل، بوصف ذلك أدوات رئيسية في صياغة وتنفيذ سياسة وتشريعات العمل. ويعتبر تكييف تشريعات العمل بما يتفق مع معايير العمل الدولية عنصراً رئيسياً للتنظيم الفعال لعلاقة الاستخدام وتحقيق المساواة بين الجنسين. ومن شأن تشجيع آليات سليمة للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية على جميع مستويات اتخاذ القرارات أن يعزز الإدارة الفعالة لسوق العمل. وتتسم الحرية النقابية والإقرار الفعلي بالحقوق في المفاوضة الجماعية بأهمية خاصة بهدف تسهيل تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة. وستعزز التعاون في جميع أقسام المكتب في مجال البحوث وغير ذلك من الإجراءات المشتركة لضمان أن يصبح الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي الأساس لتعزيز معايير العمل الدولية وتوليد العمالة ومد نطاق الحماية الاجتماعية.

١٤٣. وستقام صلات أقوى فيما بين المستويات الدولية والوطنية وعلى مستوى مكان العمل عن طريق التركيز على قطاعات اقتصادية محددة، في القطاعين العام والخاص على حد سواء، وتعزيز الحوار الاجتماعي القطاعي. وستعزز الإدارة السديدة على المستوى العالمي عن طريق اعتماد وتشجيع معايير ومدونات ممارسات ومبادئ توجيهية قطاعية لمنظمة العمل الدولية، توفر أساساً متفقاً عليه لصانعي السياسات والقوانين وتقدم الفرص لدعم برنامج العمل اللائق على جميع المستويات. ومن شأن نهج قطاعي يطاول نقابات العمال العاملة على المستوى القطاعي العالمي وغيرها من وكالات الأمم المتحدة والهيئات الفاعلة الاقتصادية، بما في ذلك المنشآت متعددة الجنسية، أن يعزز تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها.

١٤٤. وسيقدم المكتب كامل المساعدة المناسبة المندرجة ضمن ولايته لدعم جهود الهيئات المكونة سعياً إلى تحقيق التقدم في اتجاه الأهداف الاستراتيجية عن طريق استراتيجية متكاملة ومتسقة. كما سيواصل الدعوة إلى إدماج الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي بوصفهما عنصريين أساسيين من عناصر برنامج التنمية الشامل.

النتيجة ٨: منظمات أصحاب العمل

بيان النتيجة: يتمتع أصحاب العمل بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: تستوفي منظمات أصحاب العمل على نحو فعال احتياجات المنشآت الأعضاء فيها من خلال تقديم خدمات مناسبة وتمثيل هذه المنشآت وتوعيتها.

١٤٥. يؤكد إعلان عام ٢٠٠٨ من جديد أن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي هما أنسب الأساليب لترجمة التنمية الاقتصادية إلى تقدم اجتماعي. وحتى يتحقق ذلك، يتعين على الأطراف في الحوار أن تكون قوية وتمثيلية ومستقلة. ومن شأن وجود منظمات أصحاب عمل قوية وفعالة، وهو أمر أساسي للإدارة السديدة، أن يعزز السياسات المؤدية إلى خلق منشآت مستدامة وقادرة على التنافس وتكوين ثقافة روح تنظيم المشاريع، وهي أمور تعد الأساس للتنمية والنمو الاقتصادي. فما لم تتوفر منشآت مستدامة لا يمكن خلق فرص العمل.

١٤٦. وستواصل منظمة العمل الدولية من خلال مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، السعي إلى تقوية الهياكل التنظيمية والإدارة الداخلية لمنظمات أصحاب العمل. كما ستساعد على زيادة قدرتها بهدف تحسين الخدمات القائمة واستحداث خدمات جديدة تجعل من هذه المنظمات أكثر أهمية بالنسبة للمنشآت. ويركز عنصر مناسب آخر على تعزيز قدرة المنظمات على تحليل بيئة الأعمال والتأثير في النقاشات السياسية.

١٤٧. وسيكون مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل صلة الوصل لنقل معارف واحتياجات وأولويات أصحاب العمل إلى المكتب عند قيامه بصياغة سياساته وبرامجه. والهدف من ذلك هو تشجيع منظمة العمل الدولية على استحداث منتجات مفيدة وملائمة لدوائر الأعمال ومنظمات أصحاب العمل.

النتيجة ٩: منظمات العمال

بيان النتيجة: يتمتع العمال بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: منظمات عمال أقوى تمتلك القدرة على تحليل السياسات الاقتصادية والعمالية والاجتماعية والبيئية على ضوء الهدف الأساسي المتمثل في تحقيق العدالة الاجتماعية. وتستخدم هذه المعلومات لتحسين ظروف العمال. ويفضي الإقرار العام بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية واستخدامهما إلى تعزيز مشاركة العمال في برامج التنمية والحد من الفقر على جميع المستويات. كما تؤدي المشاركة الكاملة لمنظمات العمال في البرامج القطرية للعمل اللائق وفي العديد من الشراكات المندرجة في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية إلى تعزيز العمل اللائق في النظام متعدد الأطراف.

١٤٨. إن وجود منظمات عمال قوية أمر حاسم لتنفيذ العمل اللائق وترجمة إعلان عام ٢٠٠٨ إلى نتائج ملموسة. وتعتبر معايير العمل الدولية وتنفيذها وإنفاذها في التشريعات الوطنية حجر الأساس الذي تبني عليه هذه المنظمات قوتها. وسيظل من الأولويات تقديم الدعم إلى منظمات العمال في مجال صياغة مواقفها في مؤتمر العمل الدولي ودورات مجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية والقطاعية والموضوعية.

١٤٩. وينبغي لمشاركة العمال في المكونات المتكاملة الأربعة للعمل اللائق أن تكون في صميم برامج التنمية الوطنية المستدامة. والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وتشريعات العمل القائمة على معايير منظمة العمل الدولية والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، إنما هي عناصر أساسية لإرساء سيادة القانون. وستكون هامة أيضاً لإقامة علاقات استخدام وعلاقات صناعية عادلة ونظم فعالة لتفتيش العمل. وسيجري تعميم المفاهيم المتعلقة بالجنسين، كما ستنظم حملات لمكافحة التمييز ولا سيما ضد المرأة والعمال المهاجرين والمجموعات المستضعفة الأخرى.

النتيجة ١٠: إدارة العمل وقانون العمل

بيان النتيجة: تطبيق إدارات العمل تشريعات عمل محدثة وتقدم خدمات فعالة

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: تعزيز إدارة العمل في المزيد من الدول الأعضاء وقيامها بدور أساسي في صياغة وتنفيذ سياسات وقوانين العمل. وتقدم تشريعات العمل المحدثة حماية قانونية محسنة للعمال وتنظيماً مناسباً لسوق العمل.

١٥٠. تهدف الاستراتيجية إلى تقوية التنسيق بين مختلف هيئات إدارة العمل في الدول الأعضاء (الإدارات ضمن الوزارات المسؤولة عن قضايا العمل ومكاتب التوظيف العامة وتفتيش العمل) بما يتفق مع أحكام اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠). وسيقدم الدعم لتعزيز القدرة على تقديم خدمات رفيعة الجودة إلى أصحاب العمل والعمال، بمن فيهم من هم في الاقتصاد غير المنظم وإلى منظماتهم في ميادين قانون العمل والعمالة والعلاقات الصناعية والضمان الاجتماعي.

١٥١. وسيقدم المكتب الدعم لمراجعة تشريعات العمل بما يتفق مع أحكام معايير العمل الدولية وبالاستناد إلى آخر الاتجاهات في قوانين العمل والممارسات الحسنة. وسيجري زيادة توسيع قاعدة معارف منظمة العمل الدولية في ميدان قانون العمل والأدوات البحثية لتقديم المساعدة التقنية المطلوبة إلى الهيئات المكونة الثلاثية.

١٥٢. وستستمد التجربة من القطاعات الأربعة وبالتعاون مع الشركاء الاستراتيجيين في ميدان إدارة العمل في جميع الأقاليم، لا سيما مركز إدارة العمل الإقليمي الأفريقي والمركز الإقليمي الأفريقي لإدارة العمل والمركز العربي لإدارة العمل والتشغيل.

النتيجة ١١: الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية

بيان النتيجة: يسهم الهيكل الثلاثي وإدارة سوق العمل المعززة في الحوار الاجتماعي الفعال والعلاقات الصناعية السليمة

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: يعزز المزيد من الدول الأعضاء مؤسساته للحوار الاجتماعي، بما في ذلك المجالس الاقتصادية والاجتماعية وآليات الوقاية وتسوية منازعات العمل بالاستناد إلى الاتفاقيات المتعلقة بالحوار الاجتماعي.

١٥٣. تركز الاستراتيجية على تقوية قدرة الهيئات الفاعلة في مجال الحوار الاجتماعي كي تضطلع بدور فعال في مؤسسات الحوار الاجتماعي. وستقدم منظمة العمل الدولية الدعم لتحسين آليات الحوار الاجتماعي في جميع أشكاله، وهي: التعاون الثلاثي والمفاوضة الجماعية والاطلاع والتشاور على مستوى المنشأة والوساطة والتحكيم.

١٥٤. ويستدعي نهج منظمة العمل الدولية لتحقيق هذه النتيجة تعاوناً وثيقاً بين جميع أقسام المكتب ولا سيما بين قطاع الحوار الاجتماعي وقطاع المعايير والحقوق والمكاتب الميدانية. وسينفذ برنامج بحثي حول الاتجاهات في العلاقات الصناعية من الآن وحتى عام ٢٠١٥ على ضوء المناقشة المتعلقة بالمفاوضة الجماعية في دورة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ ورهناً بنتيجة الاجتماع الثلاثي بشأن المفاوضة الجماعية، المزمع عقده في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩. وسيدعم هذا البرنامج عمل المساعدة التقنية الرامي إلى تشجيع الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية على شتى المستويات. وسيعزز التعاون مع المؤسسات الأكاديمية والبحثية، بما في ذلك رابطة العلاقات الصناعية الدولية.

النتيجة ١٢: العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية

بيان النتيجة: تطبيق نهج خاص بكل قطاع للعمل اللائق

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: يعزز العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية عن طريق اعتماد وتطبيق معايير ومدونات ممارسات ومبادئ توجيهية قطاعية لمنظمة العمل الدولية ومن خلال تقوية الحوار الاجتماعي القطاعي.

١٥٥. تهدف الاستراتيجية إلى تقوية القدرة على ترجمة الإرشادات بشأن الحقوق والعمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي إلى ممارسات في مكان العمل في الزراعة والصناعة والخدمات. وسيقوم المكتب من خلال الاجتماعات العالمية والإقليمية والوطنية القطاعية والتقنية، بدعم الهيئات المكونة لاستخدام الحوار الاجتماعي بهدف التصدي للقضايا الاجتماعية والقضايا المرتبطة بالعمل في مجموعة واسعة من القطاعات العامة والخاصة والتوصل إلى توافق في الآراء من شأنه أن يشجع العلاقات الصناعية السليمة والقدرة التنافسية للمنشآت.

١٥٦. وسيجري استحداث أدوات ومواد تدريبية لمنظمة العمل الدولية بهدف دعم الهيئات المكونة فيما تبذله من جهود لتحسين تنفيذ المعايير القطاعية وتحليل الاتجاهات القطاعية ووضع السياسة العامة وتحسين ظروف العمل في مكان العمل. وستنفذ بحوث موجهة نحو الإجراءات العملية على المستوى الوطني والقطاعي وعلى مستوى مكان العمل بهدف توسيع وتعميق قاعدة المعارف بشأن الطريقة التي تتفاعل بها الحقوق والعمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي على المستوى القطاعي.

١٥٧. ويتناسب نهج منظمة العمل الدولية مع التعاون الوثيق بين مختلف الوحدات في المقر وفي الميدان. وسيجري توسيع التعاون ليشمل المنظمات الحكومية الدولية الأخرى فضلاً عن الكيانات من غير الدول والهيئات الفاعلة الاقتصادية.

الهدف الاستراتيجي: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

١٥٨. يؤكد إعلان عام ٢٠٠٨ أهمية مركز معايير العمل في برنامج العمل اللائق: فالنهج الفريد القائم على الحقوق، الذي يقدمه إعلان ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (إعلان ١٩٩٨) وصكوك وإجراءات منظمة العمل الدولية، بما فيها الإعلان بشأن المنشآت متعددة الجنسية، إنما هي حيوية للاستراتيجية الحالية. ويحدد النهج الاستراتيجي الرامية إلى تكوين التلاحم الاجتماعي وإرساء سيادة القانون من خلال عمليات التدأوب بين الحوار الاجتماعي ومعايير العمل الدولية ويقيد أي تجاوز قائم على "الميزة النسبية" أو لأغراض حمائية.

١٥٩. وتوفر الأدوات والإجراءات المعيارية إطاراً متسقاً للسياسات الاجتماعية الوطنية التي تضعها الحكومات وأصحاب العمل والعمال. وتولى أهمية خاصة لمبادئ الحرية النقابية في إعلان عام ٢٠٠٨، في حين تتناول جميع الأهداف مسألة المساواة بين الجنسين وعدم التمييز.

١٦٠. ويشكل برنامج العمل اللائق بياناً عملياً كاملاً يولد تزايد الطلب على الإرشادات بشأن المعايير والحقوق على الصعيد الدولي وفي القطاع الخاص. ويستند إلى الحوار الاجتماعي للارتقاء بالاستراتيجية، مما ينطوي على استخدام الفرص المتاحة لمشاركة العمال وأصحاب العمل في الإشراف. ويعني كذلك تشجيع الصكوك المحدثة بدءاً بالمعايير الأكثر أهمية بالنسبة للاتفاقيات الرائدة بشأن سياسة العمالة والمشاورات الثلاثية وتفتيش العمل.

١٦١. واستباقاً لمتابعة إعلان عام ٢٠٠٨، ستقوم متابعة إعلان عام ١٩٩٨ بزيادة فعالية التكلفة نظراً إلى تزايد التصديق على الاتفاقيات ذات الصلة بحيث يستند العمل الترويجي مباشرة على نتائج الإشراف. وعند استعراض نموذج التقارير العالمية يمكن لمجلس الإدارة أن يبحث أيضاً فيما إذا كان يمكن الجمع بين حملة التصديق على الاتفاقيات الأساسية وتقديم التقرير السنوي بموجب متابعة إعلان عام ١٩٩٨.

١٦٢. ونظراً إلى أن جميع الأقاليم تحدد أساساً للحقوق كجزء من استراتيجياتها، هناك حاجة إلى أدوات لضمان الترويج الفعال لصكوك منظمة العمل الدولية. وتبين متابعة إعلان عام ١٩٩٨ أنه ينبغي لهذه الأدوات أن تكون متكيفة مع مختلف الهيئات المكونة. وعمل الأطفال هو الشغل الشاغل للجميع تقريباً في الأقاليم: وتتمتع منظمة العمل الدولية بموثوقية قوية في تجربتها القائمة على الجمع بين الأساليب المعيارية والتعاون التقني والاتصالات سهلة المنال. وهذه كفاءة سيجري توسيعها. ويقدم برنامج مكافحة العمل الجبري مثلاً على جهد حسن التركيز لحشد الموارد والتصدي للقضايا المبينة في عملية الإشراف وفي متابعة إعلان عام ١٩٩٨.

١٦٣. وينبغي للبرامج القطرية للعمل اللائق أن تضمن أن الاعتبارات المعيارية مدرجة في العمل الميداني. ويقتضي إدماج التحديات المحددة من خلال التصديقات وتعليقات هيئات الإشراف بذل جهود من بينها استراتيجية تواصل فعالة.

١٦٤. ومن شأن العمل على نحو وثيق ضمن فريق في ما بين الوحدات التقنية مترافقاً بحوار متسق في اتجاهين لتتوير هيئات الإشراف وإجراءات الرصد، أن يعزز الفعالية بفعل اكتساب حسن الممارسات بين القطاعات التقنية وإشراك الاختصاصيين التقنيين في تفعيل منتجات الإشراف.

١٦٥. وينبغي زيادة الترويج للاتفاقيات الجيدة الرئيسية، كما ينبغي لتعليقات هيئات الإشراف أن تستخدم تحليلًا قائمًا على نوع الجنس ولغة مؤاتية للجنسين.

١٦٦. وينبغي أن ينصب التركيز على الصكوك التي تتصل مباشرة بإعلان عام ٢٠٠٨، من قبيل تلك التي تتناول الإدارة السديدة، مترافقاً بحوار ثلاثي متماسك على المستوى الوطني. وينبغي تقديم مساعدة ملموسة مترافقة بالحوار الاجتماعي المطلوب للتصدي للمشاكل المثارة في تعليقات هيئات الإشراف وتسهيل تصديقات جديدة.

النتيجة ١٣: الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية

بيان النتيجة: يصبح الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية معروفاً ومطبقاً على نطاق واسع

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: وجود تقدم قابل للقياس في تحقيق الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

١٦٧. هذه النتيجة مستمدة مباشرة من إعلان عام ٢٠٠٨، وهي تطور منطقي للعمل الذي قامت به منظمة العمل الدولية مؤخراً من خلال التقارير العالمية للأعوام ٢٠٠٠ و ٢٠٠٤ و ٢٠٠٨ بموجب متابعة إعلان عام ١٩٩٨ وما تلا ذلك من خطط عمل اعتمدها مجلس الإدارة. وهي تستند إلى الدروس والنتائج المستمدة من التعاون بين القطاعات في المقر والميدان ولا سيما بالنسبة للبلدان التي تعاني من مشاكل جسيمة. ولقد مكنت من إقامة خطوط أساس وتصميم وتنفيذ برامج المساعدة التقنية. وتستند الاستراتيجية إلى المبادئ والمعايير الواردة في اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، والصكوك ذات الصلة من قبيل اتفاقية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥ (رقم ١٤١)، واتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)، واتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥١)، واتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤). وتتصدى الاستراتيجية لقضايا معينة أثارها هيئات الإشراف التي ترصد بدورها التقدم المحرز.

١٦٨. ويستدعي نهج منظمة العمل الدولية تفاعلاً بين أسلوب العمل المعياري والعمل الترويجي والقائم على العلاقات، بما في ذلك في قطاع الحوار الاجتماعي. وتعتبر تقوية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال عنصراً مكوناً أساسياً في هذا الصدد. ومن شأن التعاون بين قطاعات المعايير والحقوق والعمالة في مجال تكثيف الترويج لإعلان المنشآت متعددة الجنسية أن يوفر فرصاً جديدة لتحقيق هذا الحق الأساسي في مكان العمل.

النتيجة ١٤: عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز في العمل

بيان النتيجة: يجري القضاء تدريجياً على عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز المرتبط بالعمل

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: وجود تقدم قابل للقياس في تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

١٦٩. قدم إعلان عام ١٩٩٨ والتوافق العالمي الملازم له مجموعة من أربع فئات من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وإذ يشير إعلان عام ٢٠٠٨ إلى الأهمية الخاصة التي ترتديها الحرية النقابية فإنه يحافظ على وحدة المجموعة المذكورة كاملة. وتستند استراتيجية منظمة العمل الدولية في هذا المقام إلى إنجازات الحملة الداعية إلى التصديق العالمي على الاتفاقيات الأساسية، التي استهلكت في عام ١٩٩٥ (والتي اتسمت بمعدل نجاح يقرب من ٩٠ في المائة) والبرامج الموضوعية كمتابعة لإعلان عام ١٩٩٨. وينبغي الإقرار بإقراراً فعلياً بالمبادئ والحقوق الأساسية بوصفها معياراً رئيسياً للتنمية الاقتصادية ونمو العمالة، وينبغي إتاحة الإرشاد السياسي والتعاون التقني للتصدي لمواطن العجز المحددة.

١٧٠. ويقدم البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال مثلاً على أوجه التداوب الممكنة بين أساليب العمل المعيارية والعملية. وسيستفيد هدف القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بحلول عام ٢٠١٦ من تكامل أوثق مع الإجراءات المتعلقة بعمالة الشباب. وعلى غرار ذلك، يعتبر برنامج العمل الخاص لمكافحة العمل الجبري عنصراً مكوناً من عناصر سياسات تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية. وسيولى اهتمام خاص لبرنامج مكافحة الاتجار في سياق التحالف العالمي. وسيستمر تقديم المساعدة التقنية في مجال تطبيق اتفاقيات العمل الجبري.

١٧١. وسيجري الاستقاضة في تطوير أوجه التداوب بين الإجراءات المعيارية وغيرها من الإجراءات للتصدي للتفاوت بين الجنسين، على السواء في إطار سياسات العمالة والسياسات المتعلقة بالمساواة في الأجور ومن خلال التشديد على الاستجابة لقضايا الجنسين في عمليات الإشراف. وعلى غرار ذلك، سيستثار الوعي بأضرار الأشكال الأخرى من التمييز ويجري التصدي لأثر ممارسات التمييز المتعددة.

النتيجة ١٥: معايير العمل الدولية

بيان النتيجة: تطبيق معايير العمل الدولية

الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥: تلقى الإجراءات الوطنية والدولية للعمل اللائق دعماً فعلياً عن طريق وضع إطار معياري موثوق ومحدث.

١٧٢. سيشد التفاعل بين عمليات الإشراف والتعاون التقني والعمليات الميدانية باستخدام عمليات البرامج القطرية للعمل اللائق والأدوات الإعلامية المتاحة الآن استخداماً كاملاً. وهذه علاقة في اتجاهين تضع فيها المعايير والإشراف إطاراً قائماً على القواعد وتقدم الإرشاد للإجراءات وترصد الأداء في الوقت ذاته الذي تقوم فيه هيئات الإشراف بالاطلاع تماماً على الأوضاع الوطنية عن طريق الهيئات المكونة ومن خلال التعاون التقني.

١٧٣. وسيستفيد سير عمل آليات الإشراف من التقييم والاستعراض الجاريين بغية زيادة التركيز وضمان العمل الضروري ضمن فريق والدعم داخل منظمة العمل الدولية ومن جانب الشركاء الاجتماعيين في النظام متعدد الأطراف على حد سواء. وعليه، سيلتمس التطبيق الفعلي للمعايير من خلال وسائل مختلفة تشمل وسائل يسهلها إعلان المنشآت متعددة الجنسية وعمليات تدخل مرتبطة بمعايير منظمة العمل الدولية والحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية والمبادرات الطوعية، وبصورة أعم تدعم قاعدة الحقوق في برامج التنمية العالمية والوطنية.

خامساً - تقوية القدرات التقنية

قاعدة المعارف

١٧٤. سيجري استحداث استراتيجية معارف شاملة للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. وتمشياً مع إعلان عام ٢٠٠٨، ستهدف الاستراتيجية إلى تقوية قاعدة معارف المكتب بغية تحسين تقديم الخدمات للهيئات المكونة من خلال البحوث السديدة والإحصاءات المحدثة. وسينصب التركيز على إجراء بحوث قائمة على الأدلة وتستند إلى بيانات وتحليلات موزعة حسب نوع الجنس من شأنها أن تساعد الهيئات المكونة على الاختيار فيما بين خيارات السياسة المتاحة. وستوفر الأدلة المستمدة من الاستعراضات القطرية أمثلة ملموسة على الطريقة التي يمكن بها للبلدان على مختلف مستويات التنمية الاقتصادية أن تنفذ مجموعة سياسات متسقة مع أهداف العمل اللائق وكيف يمكن للسعي إلى تحقيق أهداف العمل اللائق أن يعزز التنمية الاجتماعية الاقتصادية. ومن شأن

الاستعراضات أن تساعد على تحديد مجموعات السياسة الفعالة ولن تستخدم لوضع قوائم تعطي ترتيباً للبلدان. وسيقوم تقرير منتظم صادر عن المعهد الدولي للدراسات العمالية بعنوان *تقرير عن عالم العمل* بدراسة التفاعلات بين بنود برنامج العمل اللائق فضلاً عن الاتجاهات العالمية. وستتولى لجنة البحوث والمطبوعات ضمان استجابة مشاريع منظمة العمل الدولية الرئيسية لمعايير بحثية سليمة وحسن تنسيقها في جميع إدارات المنظمة بحيث تحقق الحد الأمثل من أوجه التداوب وتضمن إحراز تقدم في الارتقاء ببرنامج العمل اللائق وتعتمد على أهم نتائج البحوث السابقة وعمليات تقييم المشاريع البحثية. وستستند البحوث إلى العمل المنفذ في منظمات دولية أخرى بحيث تقوي أوجه التكامل فيما بينها.

١٧٥. وستقوم منظمة العمل الدولية بوضع أساس إحصائي أكثر متانة ونهج ابتكاري لقياس أوجه العمل اللائق المتعددة. فالمؤشرات الإحصائية المتاحة حالياً موجهة نحو قياس التقدم الاقتصادي فقط ولا تقيس التقدم المحرز في اتجاه التنمية الاجتماعية حتى بالنسبة لبعض الاقتصادات مرتفعة التصنيع. وقياس العمل اللائق يثير تحديات بصورة خاصة للبلدان النامية بالنظر إلى عدم وجود بيانات إحصائية مناسبة، بما في ذلك بيانات مصنفة حسب نوعه الجنس، وغالباً ما يحتاج جمع البيانات إلى ترشيد. وقد أجرى المكتب قدراً كبيراً من البحوث تناولت أساليب قياس الأبعاد الأربعة للعمل اللائق. ورهناً بمناقشة مجلس الإدارة بشأن مؤشرات العمل اللائق، ينبغي للمنهجية الجديدة أن تساعد المكتب على تقييم المؤشرات القائمة وتحديد الثغرات التي تحتاج إلى مجموعات بيانات جديدة وتلك القائمة والتي تحتاج إلى تعديل. وسيقوم المكتب بتحليل وتفسير البيانات بأسلوب مجد ويستجيب لقضايا الجنسين في سياق خاص بكل بلد، مستمداً البيانات في وقت واحد من المصادر الوطنية ومن قواعد بيانات منظمة العمل الدولية القائمة والمؤشرات الإحصائية والمعلومات عن الحقوق في العمل والإطار القانوني للعمل اللائق للنساء والرجال.

١٧٦. وسيقوم المكتب بتقوية شبكات المعارف لديه مع المؤسسات الإقليمية والقطرية العاملة على القضايا ذاتها، مضطعاً بدور مضاعف حاسم في نشر ولاية منظمة العمل الدولية وقيمتها. وستجمع الشبكات شمل الهيئات المكونة من مختلف الدول الأعضاء لتقاسم خبراتها بشأن القضايا المحددة المتعلقة بالعمل اللائق. وسيتعزز التعاون البحثي مع المنظمات الدولية الأخرى وسيجري استهلال مشاريع مشتركة. كما سيتواصل بذل الجهود لنشر المعارف لضمان تقاسم المعارف المولدة مع الهيئات المكونة بأسلوب فعال التكلفة وسهل على الأفهام وفي أوانه وفي أشكال ولغات تستجيب لاحتياجات الهيئات المكونة.

١٧٧. وبقتضي تقوية قاعدة معارف المكتب تغييراً ثقافياً في أساليب العمل القائمة وتشجيع بيئة مؤاتية. وسيحقق ذلك من خلال العمل ضمن فريق والموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات وقيادة المديرين.

المعالم التمهيدية

السنة	المعالم
٢٠١٠	تطبيق إطار لقياس العمل اللائق. جمع بيانات قطرية عن العمل اللائق في ٣٠ دولة عضواً.
٢٠١١	ممارسة الموظفين على نحو دائم العمل ضمن فريق وتقاسم المعارف. جمع بيانات قطرية عن العمل اللائق في ٣٠ دولة عضواً إضافية.
٢٠١٢	جمع بيانات قطرية عن العمل اللائق في ٣٠ دولة عضواً إضافية.
٢٠١٣	إنجاز نشر النظام الإلكتروني لإدارة الوثائق في المقر والأقاليم. جمع بيانات قطرية عن العمل اللائق في ٣٠ دولة عضواً إضافية.
٢٠١٤	جمع بيانات قطرية عن العمل اللائق في ٣٠ دولة عضواً إضافية.
٢٠١٥	جمع بيانات قطرية عن العمل اللائق في ٣٠ دولة عضواً إضافية. إنجاز مجموعات سياسية قائمة على البيانات تساعد على التقدم نحو تحقيق هدف العمل اللائق، بما في ذلك من خلال الاستعراضات القطرية.
٢٠١٥-٢٠١٠	<i>تقرير عن عالم العمل</i> يبحث سنوياً التفاعلات بين مختلف بنود العمل اللائق بالاستناد إلى تحليل قائم على البيانات. استكمال استعراضات قطرية تشمل ثلاثة بلدان. وإجراء المزيد من الاستعراضات القطرية كل سنة حسب توافر الموارد. تخضع مشاريع البحوث الرئيسية بانتظام لاستعراض النظراء قبل نشرها.

بناء قدرات الهيئات المكونة

١٧٨. يؤكد إعلان عام ٢٠٠٨ ضرورة أن تقدم المنظمة المساعدة في تطوير القدرات المؤسسية للدول الأعضاء والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل والمنظمات الممثلة للعمال، من أجل الدفع قدماً بحلول العمل اللائق الابتكارية لمواجهة تحديات العمالة والعمل والتحديات الاجتماعية.

١٧٩. وسيقوم مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل بإرشاد مساهمة منظمة العمل الدولية في تطوير قدرات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. وستشجع المبادرات المستقلة الخاصة بالتدريب وغيرها من مبادرات بناء القدرات، المصممة لكل هيئة من الهيئات المكونة الثلاثية، وكذلك برامج البناء الثلاثي للقدرات. وستركز هذه المبادرات والبرامج على تقييمات للاحتياجات القطاعية، وستنفذ بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ذات الصلة، وبمساعدة مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو. ويمكن للأخصائيين الميدانيين من أصحاب العمل والعمال إجراء تقييمات للقدرات والاتفاق بشأن الأولويات في مجال تطوير القدرات لحفز جهود المنظمة على مستوى أكبر. ومن شأن مشروع القرن لمنظمة العمل الدولية أن يعزز دور الهيئات المكونة في النقاشات السياسية الحالية.

١٨٠. وسيجري دعم وزارات العمل أو مثيلاتها في الجهود التي تبذلها من أجل الأخذ بنهج شامل ومتكامل في وظائفها الرئيسية، التي تتراوح ما بين إدارة العمل وتفتيش العمل وإدارات الاستخدام. وستطور المنظمة أدوات وخبرات لمواجهة التحديات المتصلة بالقدرات فيما يخص هذه الوظائف المترابطة ترابطاً وثيقاً، بما في ذلك الحاجة إلى تعزيز مؤسسات الحوار الاجتماعي.

١٨١. وستعمل منظمة العمل الدولية أيضاً في سياق إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والبرامج المشتركة للأمم المتحدة لتطوير القدرات في المؤسسات الحكومية الأخرى ذات الصلة بقطاعات اقتصادية معينة تلعب دوراً جوهرياً في تحقيق نتائج البرامج القطرية للعمل اللائق. وستكون هناك حاجة إلى إيلاء اهتمام خاص لتعزيز القدرات من أجل مشاركة ثلاثية فعالة في البرامج القطرية للأمم المتحدة.

١٨٢. وستتضمن الاستراتيجية الشاملة لمنظمة العمل الدولية بشأن تطوير القدرات للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠ أدوات لإجراء تقييمات قائمة على التشارك مع الهيئات المكونة بشأن القدرات ولتحديد خطط التدريب والتعلم المناسبة. وستدرج هذه الأدوات في صياغة مشاريع التعاون التقني وتقييمها. وسيكون من اللازم قياس التغيرات في القدرات، حتى يتسنى رصد الجهود المبذولة على مدى فترة برنامج قطري للعمل اللائق.

١٨٣. وستعزز خبرة المنظمة على المستوى الداخلي بشأن تقييم القدرات وتطويرها لكي تحدد المنظمة مع الهيئات المكونة نتائج معينة لتطوير القدرات. وسيطلب هذا الأمر مزيداً من التدريب لصالح الموظفين ومزيداً من الأدوات المودعة على الإنترنت وشبكات الدعم ومجموعات الممارسين، مما سيساعد المزيد من التعاون عبر المكتب، بما في ذلك مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو.

المعالم التمهيدية

السنة	المعالم
٢٠١٠	قائمة بجميع ما هو متاح من أدوات تقييم القدرات في منظمة العمل الدولية وتوفير مشروع لاستراتيجية تطوير قدرة المنظمة.
٢٠١١	وضع استراتيجية وأدوات عملية لتطوير قدرات الهيئات المكونة على المستوى الوطني، وتدريب ٣٠ خبيراً لدعم التطبيق.
٢٠١٣	في ١٠ بلدان، إنجاز تقييمات للقدرات بالنسبة لجميع الهيئات المكونة الثلاثية ووضع خطط شاملة لتطوير القدرات على مدى ثلاث سنوات، بما في ذلك خطط معينة للتدريب والتعلم لصالح منظمات الهيئات المكونة. وتوفير دعم على مستوى المكتب و"مجموعة الممارسات"/منبر/تدريب الموظفين.
	في ٢٠ بلداً، إدماج إجراءات معينة لتطوير القدرات فيما يخص الهيئات المكونة للمنظمة في خطط تنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق، وذلك بالاستناد إلى التقييمات المنجزة.
٢٠١٥	في ٦٠ بلداً، إدماج إجراءات معينة لتطوير القدرات فيما يخص الهيئات المكونة للمنظمة في خطط تنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق، وذلك بالاستناد إلى التقييمات المنجزة.

الشراكات والاتصالات

الشراكات

١٨٤. يدعو إعلان عام ٢٠٠٨ إلى تشجيع الشراكات الفعالة داخل الأمم المتحدة والنظم متعددة الأطراف من أجل تعزيز البرامج والأنشطة التشغيلية لمنظمة العمل الدولية أو الترويج لأهداف المنظمة. وإن توسيع قاعدة شراكات المنظمة لأساسي لزيادة نطاق دعوتها وتأثيرها في سياسات وممارسات الأطراف الأخرى، وهو ما سيزيد فرص وصولها إلى العديد من طرائق المساعدة الجديدة وسيقرب أفكارها أكثر من دوائر النفوذ ويتيح فرص التآزر التي تعزز الأصول، بما فيها الموارد المالية والقدرات التقنية والخبرات لتحقيق العمل اللائق. ومن خلال المزيد من الشراكات، سيتسنى للهيئات المكونة النفاذ بشكل أكبر إلى دوائر صنع القرارات المهمة. وعلى المستوى الوطني، من شأن الشراكات أن تمكن المنظمة من الاستفادة من الخبرات والشبكات الوطنية لتحقيق العمل اللائق على نحو أفضل. وفي سياق "توحيد الأداء"، سوف تطور المنظمة تعاونها مع غيرها من المنظمات الدولية والجهات الفاعلة الإنمائية الأخرى لزيادة الاهتمام إلى أقصى حد بالعمل اللائق في البرامج القطرية. وستستمر المنظمة في العمل مع هيئاتها المكونة لبدء وتقوية شراكات مع مجموعة كبيرة من الجهات الفاعلة على المستويات الدولية والإقليمية والوطنية، من قبيل: صناديق وبرامج ووكالات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية ووكالات المانحين والمنظمات الإقليمية والقطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية والمنظمات العقائدية والأوساط الأكاديمية والبرلمانيون.

١٨٥. وفيما يخص القدرة على إقامة الشراكات، حُددت مجالات التركيز التالية:

- دعم تعميم برنامج العمل اللائق عبر النظام متعدد الأطراف؛
- دعم التطبيق على مستوى منظومة الأمم المتحدة لوثيقة أدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق، التي اعتمدها مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في منظومة الأمم المتحدة، ولأداة منظمة العمل الدولية للتدقيق بشأن مسألة المساواة بين الجنسين من أجل تعزيز الاتساق عبر المنظومة في إطار التعاون بين الوكالات ونحو تحقيق الأهداف الإنمائية المتفق عليها دولياً، بما فيها الأهداف الإنمائية للألفية؛
- التعاون والشراكات بين الوكالات داخل منظومة الأمم المتحدة ومع المؤسسات المالية الدولية؛
- المشاركة في مبادرات إصلاح الأمم المتحدة في إطار "توحيد الأداء" وتنفيذ قرار الجمعية العامة لسنة ٢٠٠٧ بشأن الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل ثلاث سنوات والخاص بالفترة ٢٠٠٧-٢٠١٠ بهدف تحسين التنسيق وإدماج برنامج العمل اللائق إدماجاً كاملاً في الخطط والسياسات الإنمائية الوطنية؛
- الشراكات بين القطاعين العام والخاص، والجمع بين خبرة المنظمة وخبرة المنشآت الخاصة والنقابات والحكومات، والعمل مع القطاع غير الحكومي كلما تبينت فائدة هذا الأمر للدفع قدماً بأهداف العمل اللائق؛
- التعاون فيما بين بلدان الجنوب، من أجل تقاسم المعارف والخبرات بين بلدان ذات تحديات إنمائية مشتركة، حيث تكمل العلاقات المثلثة التعاون الثنائي؛
- توسيع نطاق الشراكات مع الهياكل الإقليمية للاستجابة للاتجاه المتنامي نحو أقلية اقتصادية وسياسية.

المعالم التمهيدية

السنة	المعالم
٢٠١٠	يطبق ١٦ عضواً من مجلس الرؤساء التنفيذيين و ١٥ فريقاً قطرياً تابعاً للأمم المتحدة مجموعة أدوات العمل اللائق من أجل تحسين نتائج العمالة والعمل اللائق في الأطر الوطنية للتنمية والمساعدة.
٢٠١١	الانتهاء من وضع الخطوط العريضة لنموذج بشأن خطط العمل يطور في النظام متعدد الأطراف كنتيجة لتنفيذ مجموعة الأدوات.
٢٠١٢	٥ شراكات جديدة بين الوكالات مع وكالات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية من أجل تعزيز اتساق السياسات بشأن العمل اللائق.
٢٠١٣	٥ شراكات بين القطاعين العام والخاص من أجل نتائج محددة تدعم برنامج العمل اللائق.
٢٠١٤	١٠ شراكات جديدة بين الوكالات مع وكالات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية من أجل تعزيز اتساق السياسات بشأن العمل اللائق.
٢٠١٤	منظمة العمل الدولية تدير ١٥ شراكة بين القطاعين العام والخاص من أجل نتائج محددة تدعم برنامج العمل اللائق.
٢٠١٥	منظمة العمل الدولية تسهل وتشارك مشاركة فعالة في عشر مبادرات مثلية فيما بين بلدان الجنوب من أجل العمل اللائق.
٢٠١٥-٢٠١٠	برنامج العمل اللائق يحظى أكثر فأكثر بالاعتراف والفهم والإدماج في منظومة الأمم المتحدة وأطر الشركاء الإنمائيين الآخرين على المستوى متعدد الأطراف والمستويين الإقليمي والقطري.

الاتصالات

١٨٦. إن الاتصالات والمعلومات العامة هي الوسائل الأولى التي تُنقل بها للجمهور طريقة تحليل المنظمة ومعالجتها للتحديات الرئيسية الخاصة بمكان العمل. وسوف تطبق منهجيات وأدوات الاتصال من أجل إشراك أصحاب المصالح وتقييم الحالات ورسم استراتيجيات فعالة لحشد وزيادة الدعم الدولي المقدم للعمل اللائق.

١٨٧. وستستخدم المنظمة الاتصالات من أجل التنمية والإطلاقة. ولا بد من أن يكون لدى جميع موظفي المنظمة الأدوات والتقنيات لفهم ودمج وتطبيق الاتصالات من أجل التنمية كوسيلة لتعزيز تطبيق برنامج العمل اللائق. وسيواصل موظفو المنظمة في مجال الاتصالات في كل أنحاء العالم زيادة مشاركة أصحاب المصالح وصناع القرارات والشركاء على المستوى المحلي وتوفير خدمة لجعل العمل في الميدان أكثر استدامة.

١٨٨. وستسعى المنظمة، بفضل قاعدة بحوث أوسع، إلى زيادة قدرة موظفيها في مجال الاتصال لكي تقدم للهيئات المكونة والشركاء معلومات حول الأنشطة التي تجري بنجاح والأماكن والظروف التي تجري فيها، وطريقة التصدي للتحديات القائمة. والهدف المنشود هو إنشاء قاعدة معارف تشمل التنفيذ الناجح لاستراتيجيات العمل اللائق في بلدان مختلفة وللدروس المستخلصة، وتوفر مجالا تفاعلياً للعمل اللائق يمكن أن تنفذ إليه الهيئات المكونة وغيرها.

١٨٩. وبما أن منظومة الأمم المتحدة تتجه نحو "توحيد الأداء"، سوف تجعل منظمة العمل الدولية من العمل اللائق برنامجاً مملوكاً ملكية مشتركة. ومن شأن الشبكات الابتكارية للاتصال والتوعية، التي أنشئت في البلدان التي تُجرى فيها مبادرة "توحيد الأداء"، أن تتيح فرصاً أكثر فعالية للعمل مع الشركاء. وسيتم السعي إلى إقامة شراكات مع دوائر الاتصالات في المنظمات الإقليمية لإظهار المصلحة المشتركة في جعل العمل اللائق هدفاً إنمائياً جماعياً.

١٩٠. وستعزز شبكة المعلومات العالمية للمنظمة القدرة على إدارة وتطوير المعارف وستسدي نصائح سياسية عالية الجودة إلى الهيئات المكونة والشركاء. وستستخدم التكنولوجيا المتطورة لتبسيط الوصول إلى خبرات منظمة العمل الدولية ووضع أدلة بشأن الموارد ورقمنة منشورات المنظمة.

١٩١. وستستمر وسائط الإعلام الرقمية في لعب دور المنبر السائد للوصول إلى الجمهور ونشر معارف المنظمة، في حين ستكون التكنولوجيا المتنقلة مهمة أكثر فأكثر.

المعالم التمهيدية

السنة	المعالم
٢٠١١-٢٠١٠	إنهاء المرحلة الأولى من عملية رقمنة مليوني صفحة والتحقق منها مع إدخال وصلات إلكترونية بقاعدة بيانات LABORDOC وضمان تخزين معارف المنظمة.
	تبادلات تعاونية بشأن سمات العمل اللائق مع الوكالات الشريكة وتبادل وعرض البيانات بشكل منتظم في وسائط إعلام كل بلد.
٢٠١١	القيام في إطار قنوات "توحيد الأداء" القائمة بتقديم وتلقي الخطابات والمشاريع المشتركة للأمم المتحدة بشأن العمل اللائق، التي تكون فيها منظمة العمل الدولية الوكالة الرائدة.
٢٠١٢	ابتداء من ٢٠١١، ولاحقاً رهناً باعتماد محافل تكنولوجية مستقرة وموثوقة، تتواصل زيادة النشر من خلال أساليب شبكية وتكنولوجية متقلة جديدة.
٢٠١٣	محفل خاص بسياسة بحوث منسقة للمنظمة، يمكن للهيئات المكونة والشركاء الوصول إليه. وستكون جميع منشورات المنظمة متاحة في صيغة رقمية.
٢٠١٤-٢٠١٥	إنشاء شراكة مع الهيئات المكونة والمجتمع المدني والجهات الإنمائية ووسائط الإعلام، يكون هدفها هو تقاسم الثروة المتزايدة من المعارف المكتسبة من تنفيذ استراتيجيات العمل اللائق، واستعراض الممارسات الجيدة وتقييم الدروس المستخلصة.

القدرة التشغيلية

١٩٢. يدعو إعلان عام ٢٠٠٨ الدول الأعضاء إلى تنفيذ الولاية الدستورية لمنظمة العمل الدولية وإلى جعل العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية. ولهذا الغرض يدعو الإعلان المنظمة إلى مساعدة الدول الأعضاء مساعدة فعالة فيما تبذله من جهود.

١٩٣. والرؤية الرئيسية هي تلك المتمثلة في منظمة عمل دولية ذات مساهمة فعالة وناجعة في الحلول الابتكارية لتعزيز العمل اللائق لصالح النساء والرجال في جميع البلدان، بالاستناد إلى قوة الهيئات المكونة الثلاثية والقيم والأهداف الاستراتيجية. وينبغي الاعتراف بمنظمة العمل الدولية كشريك فعال في بناء قدرة الدول الأعضاء فيها على استحداث حلول العمل اللائق الابتكارية فيما يخص تحديات العمالة والعمل والتحديات الاجتماعية.

١٩٤. وبموازاة ذلك، دعت الجمعية العامة للأمم المتحدة، عند نظرها في الاستعراض الشامل الذي يجري كل ثلاث سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة، إلى اعتماد نظام إنمائي فعال وناجع للأمم المتحدة، يدعم البلدان النامية في تحقيق الأهداف الإنمائية المتفق عليها دولياً على أساس الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية والحلول الابتكارية والجديدة للمشاكل الإنمائية (قرار الجمعية العامة للأمم المتحدة A/RES/62/208 الصادر في ١٤ آذار/ مارس ٢٠٠٨).

١٩٥. وقد أقر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بالحاجة إلى تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية، لا سيما قدرة المكاتب الإقليمية، لمساعدة الدول الأعضاء فيها على تحقيق العمل اللائق. وبما أن هناك إقراراً بأن الأوضاع الإقليمية تختلف وبأنه ينبغي ألا تتبع جميع الأقاليم النهج نفسه تماماً، يجب إذاً إيلاء اهتمام خاص للتدابير والوسائل التالية من أجل تعزيز قدرة المكتب لمساعدة الدول الأعضاء:

- تعزيز قدرة المكتب التقنية في الأقاليم قصد تقديم دعم الأخصائيين للدول الأعضاء. إن جوهر دعم المنظمة للدول الأعضاء هو بناء قدرات هذه الدول لتتصدى لتحديات العمل اللائق الأساسية من خلال التوعية والحصول على المعارف وتقاسمها وتحليل السياسات والمعلومات والبيانات المتعلقة بالاتجاهات الحديثة وبناء القدرات. ويسعى هذا الإجراء إلى تركيز القدرة التقنية في فرق أقل لكن أكبر حجماً تعنى بالدعم التقني للعمل اللائق وتلبي احتياجات عدد من البلدان. ويجب أن تعمل هذه الفرق بتعاون وثيق وبدعم من البرامج التقنية في المقر وبالاعتماد عليه.

- استحداث نوع واحد من المكاتب الميدانية للمنظمة وتخصيص هذه المكاتب في تقديم الخدمات للدول الأعضاء في بلد واحد أو بلدان متعددة. وستنجز المكاتب الإقليمية برامج المنظمة وتدعم الدول الأعضاء. وينبغي أن تضطلع المكاتب الميدانية، بوجه خاص، بالمسؤولية الكاملة في المقام الأول عن

تصميم وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق، بالتعاون وثيق مع الهيئات المكونة، وجمع التمويل من الميزانية العادية والحساب التكميلي للميزانية العادية والموارد من خارج الميزانية. ويعني هذا موازنة الموظفين وتركيبه المهارات في المكاتب الميدانية مع هذا الهدف. ويجب أن يكون في إمكان المكاتب الميدانية الاعتماد على تقديم الدعم التقني على نحو سريع ومرن. كما يستدعي هذا الأمر المزيد من اللامركزية في نقل البرامج الممولة من موارد خارجة عن الميزانية إلى المكاتب الميدانية. ومن شأن هذه الإجراءات أن تعزز قدرة المكتب على المساهمة بصورة فعالة في التقييمات القطرية المشتركة والمشاركة في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية مشاركة تامة.

■ من شأن إتاحة قدرة المنظمة بمرونة أكبر أن تسمح للمكتب بأن يستجيب بسرعة للطلبات المستعجلة وحشد الموارد لمهام محددة والعمل بالتعاون أوثق مع الهيئات المكونة والأمم المتحدة والشبكات المهنية والمؤسسات الوطنية والإقليمية. وبشكل خاص، سيسمح هذا الأمر للمكتب استكمال شبكة مكاتبه الميدانية بمنسقين وطنيين ووظفون ويزعون حسب احتياجات البرامج القطرية للعمل اللائق في البلدان التي لا يوجد فيها أي مكتب للمنظمة.

■ توضيح أدوار ومسؤوليات المكاتب الإقليمية والمكاتب الميدانية وخلق الدعم التقني والبرامج التقنية في المقر. ومع زيادة الموارد غير الأساسية التي تمول برامج المنظمة والإصلاحات الهيكلية المتعاقبة في المقر والأقاليم على حد سواء، هناك حاجة إلى توضيح أدوار ومسؤوليات مختلف مستويات وأنواع الإدارة. وهناك حاجة بالتالي إلى إرشاد داخلي جديد لتشجيع التعاون وتجنب التداخل.

١٩٦. والهدف الأساسي من التدابير المذكورة أعلاه هو استغلال الموارد البشرية والتقنية والمالية للمنظمة بفعالية أكبر من خلال تخصيص المهام وتوضيح الأدوار والمسؤوليات وتركيز القدرة التقنية. ومن المهم التأكيد أن هذه التدابير تحتاج إلى برامج تقنية قوية في المقر، تكون مسؤولة عن التوجيهات السياسية العامة ومراقبة الجودة وتكون قادرة على دعم الفرق التقنية والمكاتب الميدانية في الأقاليم دعماً فعالاً.

١٩٧. وتفيد استراتيجية الموارد البشرية واستراتيجية تكنولوجيا المعلومات، لا سيما نشر وظائف النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في الأقاليم والمكاتب الإقليمية، في دعم التدابير سالفة الذكر.

١٩٨. ويتوقع من الجدول الزمني العام أن توضع هذه التدابير موضع التنفيذ بحلول نهاية السنة الأولى من فترة إطار السياسة الاستراتيجية. ويمكن تقييم فعاليتها بالتالي بعد مرور ثلاث سنوات، في سنة ٢٠١٣. ومن المزمع أن يناقش مجلس الإدارة مجموعة مقترحات نهائية وأكثر تفصيلاً في آذار/مارس ٢٠٠٩.

المعالم التمهيدية

السنة	المعالم
آذار/مارس ٢٠٠٩	توضيح عدد وموقع وتركيبه وتكلفة وأشكال العمليات.
بداية ٢٠٠٩	إصدار توجيهات بشأن المزيد من اللامركزية.
بداية ٢٠٠٩	اتخاذ وتنفيذ إجراءات من أجل نشر منسقين وطنيين إضافيين.
منتصف ٢٠٠٩	توضيح الأدوار والمسؤوليات ونشر توجيهات جديدة وتنفيذها.
منتصف ٢٠١٠	إنشاء فرق دعم تقنية بشأن العمل اللائق وتفعيل أعمالها.

سادساً - تعزيز التنظيم والإدارة والدعم

نتائج التنظيم والدعم والإدارة

١٩٩. يدعو إعلان عام ٢٠٠٨ إلى استعراض وتكييف الممارسات المؤسسية لمنظمة العمل الدولية، لأغراض عدة منها تحقيق ما يلي: تحسين الفعالية والنجاعة في استخدام الموارد البشرية والمالية للمنظمة، وتقوية العمليات الإدارية وتعزيز الإدارة السديدة وبناء القدرات بهدف فهم احتياجات الدول الأعضاء فهماً أفضل وتقديم الخدمات لها بشكل أفضل.

٢٠٠. ويهدف العمل في إطار التنظيم والدعم والإدارة إلى دعم وفاء المنظمة بالولاية المسندة لها وتقديم الضمانات اللازمة للدول الأعضاء في المنظمة بشأن الفعالية والإشراف والشفافية والمساءلة. كما يهدف إلى تعزيز القيم المتأصلة في مفهوم الخدمة المدنية الدولية والموجهة نحو ضمان الاستقلالية والتكامل في الوفاء بولايتها. وسيتم السعي إلى تحقيق هذا الهدف باتباع نهج الإدارة القائمة على النتائج.

٢٠١. وفي ضوء تجربة البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ والأولويات التي أعرب عنها مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي، بما في ذلك إعلان عام ٢٠٠٨، اقترحت نتيجتان للتنظيم والإدارة والدعم بالنسبة للفترة التي يشملها إطار السياسة الاستراتيجية، تتعلقان باستخدام الموارد والإدارة.

٢٠٢. ويوفر الاستخدام الفعال والكفؤ للموارد إلى جانب الإدارة السديدة، بما في ذلك الخدمات الفعالة التي تقدمها المنظمة، الأساس لتنفيذ الإدارة القائمة على النتائج تنفيذاً ناجحاً في المنظمة. وسوف تتحقق النتائج المقترحة من خلال التزام قوي بتطوير القواعد واللوائح والإجراءات الداخلية للإدارة، وتوضيح الأدوار والمسؤوليات والسعي إلى تحقيق الفعالية الإدارية وإرساء توجه أقوى بشأن الخدمات وزيادة استخدام تكنولوجيا المعلومات. ومن شأن تقديم خدمات عالية الجودة ومناسبة من حيث التوقيت في مجال التنظيم والإدارة والدعم، باستخدام استراتيجيات فعالة لإدارة المخاطر، أن يدعم عمل جميع الإدارات المسؤولة عن هذه النتائج.

٢٠٣. ويعتمد تحقيق هذه النتائج على مستوى الطلب على الخدمات داخل المكتب ومن مجلس الإدارة. وفي كلتا الحالتين، سيكون من الضروري إجراء حوار بشأن مستويات الخدمات وتكليفها.

النتيجة ١: استخدام جميع موارد منظمة العمل الدولية استخداماً فعالاً وناجحاً

٢٠٤. تتعلق هذه النتيجة باستخدام أكثر فعالية ونجاعة للموارد البشرية والمالية والمادية والتكنولوجية لمنظمة العمل الدولية لصالح البرامج التقنية في المنظمة. وسوف تطبق استراتيجيات الإدارة لدعم هذه النتيجة في مجالات الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات وحشد الموارد والتقييم والإشراف. وستحسن استراتيجية الموارد البشرية بأقصى قدر التناسب بين التركيز الاستراتيجي في تحقيق نتائج العمل اللائق وإدارة الموارد البشرية. وستؤمن استراتيجية تكنولوجيا المعلومات الهياكل الأساسية التكنولوجية اللازمة. أما استراتيجية حشد الموارد فستجعل التمويل الخارج عن الميزانية والحساب التكميلي للميزانية العادية يتسق بشكل أفضل مع نتائج العمل اللائق من خلال تحديد أهداف جمع الأموال وتحليل الثغرات في الموارد. وستضمن استراتيجية التقييم والإشراف نظاماً للتقييم يتسم بالمصادقية والاستقلالية.

٢٠٥. وسيتعزز الاستخدام الفعال للموارد بفضل الجهود المبذولة لتحقيق الفعالية عبر إدخال تحسينات على أساليب وهياكل العمل. وسيتأثر الاستخدام الفعال للموارد المادية إلى حد كبير بمشروع تجديد مبنى المقر. وسيحتفظ المكتب بدور فعال في الهيئات ذات الصلة في منظومة الأمم المتحدة بهدف تحقيق المزيد من الاتساق بين السياسات والممارسات حيثما أمكن ذلك.

والمؤشرات المقترحة هي كالتالي:

- تحسن الفعالية في إدارة المكتب للموارد البشرية.
- تحقيق المزيد من الفعالية في الهياكل والأساليب التنفيذية.
- انساق الموارد الخارجة عن الميزانية والحساب التكميلي للميزانية العادية مع نتائج العمل اللائق على المستويات العالمية والإقليمية والفرعية والوطنية.
- تحسن الفعالية في إدارة المكتب لتكنولوجيا المعلومات.
- تنفيذ وظائف النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في المكاتب الخارجية.
- تحسن صيانة واستخدام مرافق مكاتب المنظمة.

النتيجة ٢ : إدارة المنظمة إدارة فعالة وناجحة

٢٠٦. تتعلق هذه النتيجة بالإدارة الخارجية والداخلية للمنظمة. وإن الإدارة السديدة لأساسية لضمان إمكانية عمل المكتب على نحو فعال من أجل مساعدة الهيئات المكونة في الدول الأعضاء في تطبيق سياسات وبرامج العمل اللائق. وتغطي هذه النتيجة مساهمة المكتب فيما يخص الطريقة التي يدير بها الموارد المتاحة وسير أعمال هيئات إدارة المنظمة، بما في ذلك الاجتماعات الإقليمية.

٢٠٧. ومن شأن التنفيذ المناسب للتوصيات المنبثقة عن عمليات مراجعة الحسابات الداخلية والخارجية والتقييمات المستقلة وإدماج هذه التوصيات في البرمجة وتقاسم المعارف، أن يساعد على إرساء ثقافة للمساءلة. كما سيستحدث المكتب عن طريق اللجنة الاستشارية للتقييم إجراء دوريا للحوار مع المديرين المباشرين لضمان متابعة مناسبة من حيث التوقيت والفعالية. وأحد الجوانب الأخرى المهمة للإدارة هو إدارة المخاطر: إذ سوف يتزايد إدماج المخاطر القانونية والمالية والمخاطر المتعلقة بالسلامة والأمن وتلك المتصلة باستمرارية العمل، في الإجراءات العادية والعمليات الأساسية للمنظمة. وسيحسن المكتب تأثيره في المجال البيئي، وهو يتطلع إلى تحقيق الحياد المناخي بحلول سنة ٢٠١٥.

والمؤشرات المقترحة هي كالتالي:

- استرشاد تنفيذ أنشطة منظمة العمل الدولية على المستوى القطري بالبرامج القطرية للعمل اللائق.
- رأي مراجع الحسابات الخارجي بشأن البيانات المالية للمنظمة وبشأن عمل المتابعة.
- التقييمات الجيدة المقدمة في تقارير المراجعة الداخلية للحسابات والتقارير المتعلقة بالتقييم المستقل وتنفيذ التوصيات في الوقت المناسب وبصورة فعالة.
- إدراك المخاطر والتخفيف منها بشكل أكبر.
- تحسن أعمال تخطيط وتحضير وتنظيم مؤتمر العمل الدولي ودورات مجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية.
- جودة الوثائق الرسمية وضبط وقتها.
- التقدم نحو الحياد المناخي فيما يخص المنظمة.

الإصلاح الإداري والممارسات المؤسسية

٢٠٨. لقد جرى ترشيد توقيت وتنظيم جميع اجتماعات مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية على مدى العامين الأخيرين. وكان هناك تقسيم أوضح في المؤتمر ومجلس الإدارة بين مرحلة اللجان والجلسات العامة المتجهة نحو السياسة العامة والمرئية بشكل أكبر. ومع ذلك، هناك شعور عام بأن اجتماعات مجلس الإدارة لا تسمح في الوقت الحاضر بمناقشة قضايا الإدارة مناقشة موضوعية. وغالبا ما تتضمن

جداول أعمال اللجان بنوداً أكثر مما يمكن معالجته بشكل معقول. وتندرج البنود الموجهة للاطلاع جنباً إلى جنب مع البنود الداعية إلى اتخاذ قرار. ولا يناقش مجلس الإدارة نفسه بنود السياسة العامة الأكثر أهمية مناقشة كاملة.

٢٠٩. وبالنسبة للمؤتمر، ففي الوقت الذي مكن فيه الهيكل الجديد من اختتام اجتماعات اللجان بفعالية أكبر، ما زال أسبوع الجلسات العامة غير مركز. ولا يتم التحكم في الوقت دائماً تحكماً جيداً؛ فهناك وقت غير كاف مخصص لبعض الأنشطة في حين تكون هناك جلسات طويلة يخاطب فيها المتحدثون قاعة جمعية شبه خالية.

٢١٠. ومع ذلك تظل الاهتمامات والتطلعات كبيرة. وقد ارتفع عدد المندوبين والمستشارين المعتمدين لدى المؤتمر بين سنة ٢٠٠٠ وسنة ٢٠٠٨ من ٣١١٥ إلى ٤٢١٢ مندوباً ومستشاراً. وعلى غرار ذلك، نتج عن التطلعات المتزايدة إصدار عدد أكبر من الوثائق الخاصة بمجلس الإدارة (٣٨٣ وثيقة في آذار/ مارس ١٩٩٩ و٤٦٣ وثيقة في آذار/ مارس ٢٠٠٨، وارتفاع في عدد الصفحات بالنسبة للوثيقة الواحدة من ١٣,٩ إلى ١٨,٦ صفحة) وكذلك الأمر بالنسبة للوثائق الخاصة بالمؤتمر. وقد كان للقيود التي وُضعت بالنسبة لطول الوثائق وإدارة إصدارها بشكل أدق بعض التأثير، لكن لا يمكنها أن تتضمن اتجاهات توسعياً أساسياً. وإذا استمرت الزيادة بهذه الوتيرة، فستكون موارد المكتب وموارد الهيئات المكونة نفسها غير قادرة على تلبية الطلب وستصبح الإدارة على نحو صحيح أمراً صعباً.

٢١١. وتوفر الاجتماعات الإقليمية، التي تم تقصيرها وتبسيطها في أواخر التسعينات كجزء من إجراء لتحقيق الوفورات، منتدى لمناقشة واستعراض الطريقة التي يجري بها تحقيق برنامج العمل اللائق في كل إقليم. ومن خلال هذه الاجتماعات، تلعب الهيئات المكونة في الأقاليم دوراً متنامياً في تحديد الأولويات الإقليمية، كما أنها اتخذت مبادرات كبيرة من قبيل اعتماد عقود وبرامج إقليمية للعمل اللائق. وينبغي تعزيز هذا المسار بشكل أكبر لتمكين الهيئات المكونة على المستوى الإقليمي من المشاركة في تخطيط وتنفيذ الأنشطة الإقليمية مشاركة أكبر. وبالتالي، سيكون من الجدير إعادة النظر في دور الاجتماعات الإقليمية.

٢١٢. ويضطلع المؤتمر ومجلس الإدارة معاً بأدوار متعددة. فإلى جانب وظائفهما المتعلقة بالإدارة ورسم السياسات، يشكلان منتدبين مهمين يلتقي ويتفاعل فيهما قادة عالم العمل. وتحظى وظيفة المنتدى هذه بأهمية كبيرة من الصعب تحديد حجمها. وإذا كان هذا الدور يحظى بإقرار واضح فيما يخص المؤتمر، فإن مجلس الإدارة لم ينجح في تحقيق صورة مماثلة.

٢١٣. وتؤكد الطلبات على إصلاح الأمم المتحدة بدورها الحاجة إلى التوضيح فيما يخص سير أعمال هيئات صنع القرارات في منظمة العمل الدولية، لكي يكون من الممكن الاعتراف بسلطانها الثلاثية اعترافاً فعالاً في النطاق الواسع للقضايا التي تقع تحت ولايتها.

٢١٤. إن تحسين سير أعمال مؤتمر العمل الدولي غاية مشنودة باستمرار. وقد أثّرت تحديات بفعل دعوة إعلان عام ٢٠٠٨ إلى إعادة النظر في أساليب عمل مجلس الإدارة. وينبغي أن يكون أحد أهداف إطار السياسة الاستراتيجية هذا، التوصل إلى مجلس إدارة يتسم بهيكل جديد وبالفعالية ويكون قادراً على معالجة قضايا الإدارة والسياسة العامة معالجة وافية. وينبغي تحقيق هذا الأمر عن طريق استكشاف خيارات مختلفة خلال مشاورات ثلاثية مكثفة.

رؤية إدارية لمنظمة العمل الدولية

٢١٥. سيكون من الضروري تعزيز الإدارة من أجل رفع التحديات التي ستواجه المكتب في السنوات القليلة المقبلة، ومنها: اشتداد المنافسة حول ولاية منظمة العمل الدولية؛ إصلاح الأمم المتحدة؛ مغادرة الموظفين ذوي التجربة؛ مشروع تجديد مبنى المقر؛ الضغط المستمر على الموارد من أجل دعم وإنجاز البرامج. وستواصل المنظمة إدارة الاستراتيجيات التعاونية والمتكاملة لتشجيع سياسات العمل اللائق المتسقة، إلى جانب أطر المساءلة القائمة على النتائج وتوضيح النتائج المتوخاة من الموظفين. وسوف يُترجم هذا إلى مجموعة محددة من المسؤوليات بالنسبة لكل مستوى من مستويات الإدارة. وستتخذ تدابير لزيادة تعزيز دور ووظيفة فريق كبار المديرين للسماح بإجراء متابعة شاملة لإعلان عام ٢٠٠٨ ولمعالجة القضايا الجوهرية الخاصة بالإدارة الداخلية. وسيساعد المديرون المباشرون على تعزيز النهج المهني للإدارة تحقيقاً للنتائج. وبالإضافة إلى المسؤولية القائمة عن جودة وفعالية الخدمات التقنية، سيكون هناك تركيز متجدد على أداء الموظفين وإدارة المخاطر والمسؤولية عن تشجيع العمل ضمن فريق وكذلك الفعالية.

٢١٦. وسينفذ برنامج لإدارة التغيير ولبناء القدرات على مستوى المكتب، بالاستناد إلى معالم خريطة طريق الإدارة القائمة على النتائج، وبدعم من استراتيجيات الإدارة المتكاملة. وسيجمع البرنامج عناصر بناء القدرات وهياكل تحفيزية معززة لإجراء تغييرات في ثقافة وممارسات المنظمة والمكتب. وستتطلب هذه العملية طويلة الأمد الالتزام بالإدارة السديدة ومشاركة جميع الهيئات المكونة والموظفين، لا سيما المديرين. وبالتالي سيستهدف البرنامج إدخال تحسينات على الأبعاد التالية للإدارة:

- المساءلة: ستحدث أطر للمساءلة الواضحة وآلية لتقييم أداء الإدارة. وتدعم هذا الأمر استراتيجية الموارد البشرية، التي من شأنها أيضاً أن تساعد على تقوية ثقافة الإدارة القائمة على النتائج في المكتب، بتسهيل ومكافأة أساليب العمل القائم على التعاون وتشجيع مساءلة الإدارة بشكل أكبر.
- الشفافية: يسهل النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد التغيير عن طريق تبسيط العمليات والإجراءات، من خلال السماح بتبادل المعلومات بصورة سريعة عبر المكتب، وبالتالي زيادة الشفافية والاتصالات والعمل ضمن فريق والفعالية. وستحقق إمكانات النظام الكاملة عن طريق توسيع نطاق وظائفه برمتها لتشمل المكاتب الخارجية واستخدامه كأداة لصنع قرارات الإدارة، مما سيسمح للمكتب باستخدام نهج منتظمة ومنسجمة بدلاً من الإجراءات التخصصية.
- تخطيط العمل وتنظيم العمل: سينفذ حل ومبادئ توجيهية بشأن التخطيط المشترك للعمل داخل الوحدات التشغيلية وغيرها. ومن شأن تخطيط العمل القائم على النتائج، أن يعزز المساءلة وتحديد الأولويات في سياق العمل ضمن فريق والأداء المشترك. علاوة على ذلك، فهو يحسن بأقصى قدر الاستخدام الفعال والناجح للموارد ويمثل الأساس لتقييم الأداء على المستوى الفردي والتنظيمي.
- دعم تقاسم المعارف: ستعزز أسس تقاسم المعارف من خلال تنفيذ الاستراتيجية في مجال نظام الإدارة الإلكترونية للوثائق. وسيزداد تطوير هذا الأمر بفضل وظيفة جديدة ستعزز جودة المراسلات الرسمية للمنظمة وتقاريرها ووثائقها وسجلاتها وتحسن سبل إتاحتها.
- التعلم التنظيمي: تقدم عمليات مراجعة الحسابات الداخلية والخارجية والتقييمات المستقلة والنتائج الصادرة عن اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف مدخلات مهمة للإدارة، كما تعزز ثقافة المساءلة والتعلم المستمر. وستكون ملاحظات واستنتاجات التقييمات وعمليات مراجعة الحسابات متاحة على مستوى المكتب وستساهم بالتالي في اعتماد ممارسات أفضل قائمة على الدروس المستخلصة.
- العمل ضمن فريق: إن العمل ضمن فريق والأداء المشترك داخل المكتب وخارجه هما السبيل الوحيد للاستجابة باتساق وفعالية لاحتياجات الهيئات المكونة. وبالتالي، سيكون التدريب والدعم المتعلقان بتكوين فرق عالية الأداء والحفاظ عليها، متاحين لصالح كل مستويات إدارة المنظمة، بما في ذلك النهج والمنهجية وأفضل الممارسات في هذا المجال.
- ستعزز الكفاءات الإدارية الأساسية من خلال التدريب الإضافي على الإدارة.

٢١٧. وترمي القدرات الإدارية المبينة أدناه إلى تعزيز قدرات المنظمة الإدارية والإسهام بالتالي في التقوية الأساسية للقدرة على تحقيق العمل اللائق كما جاء في إعلان عام ٢٠٠٨.

الموارد البشرية

٢١٨. ستحسن استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ على نحو أمثل التناسب بين التركيز الاستراتيجي للمنظمة على تحقيق العمل اللائق وإدارة المكتب للموارد البشرية. وستقود التغييرات الأساسية اللازمة لدعم إعلان عام ٢٠٠٨ في الوقت نفسه الذي تستند فيه إلى الإنجازات الحديثة والدروس المستخلصة. كما ستسهل الطلبات التي يثيرها تنفيذ استعراض الهيكل الميداني، وتعزيز إصلاح الأمم المتحدة مع الوفاء في الوقت نفسه بالالتزامات المنبثقة عن النظام الموحد للأمم المتحدة. وستعزز هذه الاستراتيجية أيضاً ثقافة الإدارة القائمة على النتائج وستشجع وتسهل زيادة المساءلة والفعالية والعمل ضمن فريق وتقاسم المعارف بين المقر والميدان. وستتيح المجال للمزيد من الاستثمار في رفاه الموظفين والمبادرات الأمنية التي من شأنها أن تحسن سلامة الموظفين وحماسهم وأداءهم.

٢١٩. ومن شأن النظام المحدث للتعيين والتكليف والتوظيف أن يحسن القدرة الداخلية من خلال التعرف على الشباب المؤهلين لتجديد قاعدة مهارات المنظمة، في الوقت الذي سيجذب فيه الموظفين ذوي الكفاءة والتجربة ويحتفظ بهم لتلبية الاحتياجات عالية المستوى. وسيتلقى المديرون المزيد من الدعم والنصائح بشأن توظيف الموظفين وستؤدي أدوات التعيين المحدثّة إلى تبسيط عمليات الفحص والتقييم. وسيسمح نظام إدارة أداء الموظفين بزيادة العرفان وتنمية الموظفين والتقدم في الوظيفة. كما سيدعم العمل ضمن فريق وتقاسم المعارف بالنسبة لجميع موظفي المنظمة، وسيكافئ على التميز في الوقت نفسه الذي سيعالج فيه قضايا النقص في الأداء. وسيقدم التدريب والدعم للمديرين ليقوموا الأداء تقييماً فعالاً في بيئة قائمة على النتائج، وسيكون هؤلاء المديرون مسؤولين عن تحقيق النتائج.

٢٢٠. وستركز استراتيجية تنمية الموظفين، التي وضعت من خلال ممارسة التخطيط للمهارات، على تقوية قاعدة معارف المنظمة بشأن عالم العمل استجابة لاحتياجات الهيئات المكونة. وسوف تعزز الكفاءة الإدارية وتدعم الإدارة السديدة من خلال مبادرات التدريب المتخصص. وستسهل السياسة المراجعة بشأن العقود ترتيبات تعاقدية مرنة وفعالة إلى جانب الشفافية والإنصاف والاتساق في إدارة العقود، مما سيخفض في المقابل التكاليف وسيسمح بحراك أكبر للموظفين من أجل تلبية احتياجات الهيئات المكونة. وستشجع هذه الاستراتيجية الاستفادة بفعالية أكبر من موظفي التعاون التقني وشبكات المعارف الخارجية لسد الثغرات في القدرات. ومن شأن تحديد الأدوار والمسؤوليات وخطوط إعداد التقارير تحديداً أوضح إلى جانب أساليب عمل جديدة عبر القطاعات والأقاليم وفيما بينها، أن يساعد على زيادة الفعالية.

المعالم التمهيدية

السنة	المعالم
٢٠١١	نظام عملي بشكل كامل لتعيين وتكليف وتوظيف الموظفين.
٢٠١١	تنفيذ السياسة المراجعة للعقود تنفيذاً تاماً.
٢٠١١	ممارسة الموظفين بشكل متنسق العمل ضمن فريق وتقاسم المعارف.
٢٠١٢	تنفيذ نظام إدارة أداء الموظفين تنفيذاً كاملاً.
٢٠١٥	إجراء تقييمات المخاطر الأمنية وخطط استمرارية سير العمل في جميع المكاتب.
على نحو متواصل	التقيد بمعايير نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن.

تكنولوجيا المعلومات

٢٢١. يشدد إعلان عام ٢٠٠٨ على تشجيع تقاسم المعارف. وستوفر تكنولوجيا المعلومات الأساس التكنولوجي لتسهيل تقاسم المعلومات داخل المكتب ومع الهيئات المكونة. وستنظم استراتيجية تكنولوجيا المعلومات للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ حول الهياكل الأساسية والنظام المتكامل للمعلومات عن الموارد والمعارف والإدارة والدعم والتدريب. وسوف يتم ربطها بغيرها من استراتيجيات المكتب كما أنها ستساهم في هذه الاستراتيجيات.

٢٢٢. الهيكل الأساسي: سيستمر السعي إلى الحصول على نحو إداري على المعدات والبرامج الحاسوبية والخدمات، والحفاظ عليها بفعالية من أجل توفير هيكل أساسي حديث وموثوق وفعال وآمن في مجال تكنولوجيا المعلومات لكي يكون لدى جميع الموظفين الأدوات المطلوبة لأداء عملهم. وسيكون الربط بين جميع مواقع المنظمة على المستوى اللازم لدعم الاتصالات الفعالة ولضمان وصول موثوق إلى التطبيقات المركزية وموارد المعلومات. وستعزز استمرارية سير العمل من خلال تطبيق مواقع الانتعاش بعد الكوارث، التي من شأنها أن تسمح باستمرار تشغيل جميع النظم والتطبيقات الأساسية.

٢٢٣. النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد: سينجز نشر وظائف النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في الأقاليم. بالإضافة إلى ذلك، سيواصل هذا النظام تطوره لاستيفاء الاحتياجات المتغيرة في الفعالية الوظيفية وسهولة الإتاحة والإبلاغ. وسيجري تطوير الوحدات النموذجية في النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد لتوفير المهام اللازمة لتنفيذ استراتيجيتي المكتب: تقييم ورصد الفعالية الوظيفية بالنسبة للتقييم واستراتيجية الإشراف وإدارة الأداء والتعيين بواسطة الإنترنت بالنسبة لاستراتيجية الموارد البشرية.

٢٢٤. المعارف: سينجز نشر النظام الإلكتروني لإدارة الوثائق في الوحدات في المقر وفي المكاتب في الأقاليم. وسيؤدي حصول جميع الموظفين على جميع الوثائق الرسمية إلى تحسين تدفق المعلومات في جميع أقسام المكتب وإلى جعل ضمان المعارف المؤسسية لمنظمة العمل الدولية أمراً ممكناً. وسيجري تعزيز نظام إدارة المضمون "Plone" لتقاسم المعارف والتعاون لاستيفاء الاحتياجات المتزايدة للمكتب. وستبذل الجهود لتوفير واجهات بينية سهلة الاستخدام للتغلب على بعض العقبات أمام تقاسم المعارف عن عمل منظمة العمل الدولية.

٢٢٥. التنظيم والدعم والتدريب: سينجز إطار إدارة تكنولوجيا المعلومات بالاستناد إلى المعايير السائدة في هذا القطاع وستوثق جميع عمليات تكنولوجيا المعلومات توثيقاً متشديداً بحيث يمكن أن تخضع للمراجعة تماماً. وسيجري تبسيط دعم تكنولوجيا المعلومات في المقر وفي الأقاليم كي تكون أكثر كفاءة وفعالة من حيث التكلفة. وسيجري توسيع نطاق التدريب عن طريق زيادة استخدام تكنولوجيا الإنترنت وتقديم خيارات للتدريب عند الطلب، مما يساهم في نهج أكثر فعالية لتطوير الموظفين.

٢٢٦. ويستتبع إرجاء أو حذف عنصر أو أكثر من عناصر الاستراتيجية مخاطر ستختلف آثاراً على عمل المكتب، تتوقف جسامتها على العنصر المعني من الاستراتيجية. فعلى سبيل المثال، إذا لم يحافظ على الهيكل الأساسي لتكنولوجيا المعلومات عند أعلى مستويات الأداء والأمن نظراً لعدم كفاية الموارد، قد يصبح البريد الإلكتروني غير موثوق؛ وسيؤثر تأخر البريد الإلكتروني أو فقدانه في إنتاجية جميع الموظفين وسيضر في نهاية المطاف بصورة منظمة العمل الدولية.

المعالم التمهيدية

السنة	المعالم
٢٠١١	إنجاز نشر النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في الأقاليم.
٢٠١٢	توثيق جميع عمليات تكنولوجيا المعلومات توثيقاً تاماً.
٢٠١٣	إنجاز نشر النظام الإلكتروني لإدارة الوثائق في المقر وفي الأقاليم.
٢٠١٤	زيادة تبسيط وفعالية تكلفة دعم تكنولوجيا المعلومات في جميع أقسام المكتب.
٢٠١٤	الانتعاش من الكوارث يضم جميع الخدمات الأساسية.

الإشراف والتقييم

٢٢٧. تعزز الاستراتيجية الالتزام بتزويد الهيئات المكونة والهيئات المانحة والشركاء في التنمية بمعلومات مفيدة وحيادية عن الكفاءة التنظيمية وإنجازات البرامج وأثرها. وهي تدعم الجهود الرامية إلى تشجيع التعلم من نتائج العمل اللائق وتصديق أداء البرامج والنتائج المحققة. وتهدف إلى النهوض بنظام تقييم موثوق ومستقل يساهم في الاستخدام الاستراتيجي للموارد والفرص وفي المساهلة في إطار قائم على النتائج. وبالاقتراح بمجالات أخرى في المكتب، تعزز هذه الاستراتيجية كذلك تطبيق مبادئ إدارية سليمة. وفي عام ٢٠١٠، سيطلب المكتب تقييماً مستقلاً خارجياً لاستراتيجية التقييم كي يقف مجلس الإدارة على طبيعة وحجم التقدم المحرز في تقوية وظيفة التقييم في منظمة العمل الدولية ونوعية عملها. وسيجري تنقيح استراتيجية وغايات التقييم بما يتماشى مع نتائج التقييم.

٢٢٨. وسيتخذ المكتب خطوات إضافية لتحسين نوعية وتغطية عمليات التقييم اللامركزية ولتقديم التدريب في عدة مجالات من التقييم فضلاً عن تقوية قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية لإجراء عمليات التقييم. وستدرج الدروس المستخلصة من عمليات التقييم أكثر فأكثر في وثائق التخطيط والبرمجة الرئيسية. وسيؤدي الارتقاء بنظام تكنولوجيا المعلومات إلى تحسين استهداف معلومات التقييم ونشرها على الجمهور العام وعلى أهم أصحاب المصلحة - مجلس الإدارة والهيئات المكونة الوطنية وشركاء الأمم المتحدة والهيئات المانحة. وسيواصل المكتب العمل على جعل رصد متابعة التقييم أمراً نظامياً. وستجرى عمليات تقييم عديدة رفيعة المستوى ولا سيما للاستراتيجيات العالمية الرئيسية لمنظمة العمل الدولية والبرامج القطرية للعمل اللائق. وستشمل المبادرات الجديدة برمجة استراتيجية بقدر أكبر لعمليات التقييم وستضمن الممارسات الجديدة تصديقاً مستقلاً منتظماً لعمليات التقييم الداخلية والإبلاغ عن الأداء، مما سيحسن موثوقية رصد أداء المكتب. وسينصب التركيز من ثم على الارتقاء بمنهجيات التقييم، بما فيها تلك التي يعتمد عليها شركاء التقييم الوطنيون.

وتوخياً لخفض المخاطر إلى أقصى حد، سينصب تركيز خاص على جعل عمليات إدارة التقييم تتم داخلياً وتحسين نوعية المؤشرات ووثائق النتائج وضمان الانضمام إلى قواعد ومعايير الأمم المتحدة بغية كفاءة موثوقية عمليات التقييم.

٢٢٩. ومن شأن تنفيذ عمليات إدارة المخاطر أن يتيح الكشف المبكر عن المخاطر. وتتطوي إدارة المخاطر على نهج واع ومنظم وفعال لقبول المخاطر أو تجنبها أو تخفيفها في إطار بيئة تدرك المخاطر ولا تخشاها.

٢٣٠. وتسهم إدارة المخاطر في تعزيز ثقافة من الشفافية والمساءلة تتمشى مع الإدارة القائمة على النتائج. ويتمثل هدفها في زيادة تقوية قدرة منظمة العمل الدولية على الوفاء بولايتها عن طريق تحسين عملية صنع القرارات الاستراتيجية والتشغيلية. وعلى وجه أخص، سيجري إدماج إدارة المخاطر في العمليات الرئيسية والإجراءات العادية لمنظمة العمل الدولية، من قبيل عمليات تخطيط العمل واستعراض الأداء المرتبطة بالإدارة القائمة على النتائج وإعداد البرنامج والميزانية.

المعالم التمهيدية

السنة	المعالم
٢٠١٠	استعراض خارجي لتنفيذ وظيفة التقييم – ٢٠٠٦-٢٠٠٩.
٢٠١١	اعتماد وتنفيذ استراتيجية وسياسة تقييم منقحة.
٢٠١٢	يبلغ معدل التوصيات المنفذة على نحو مرض خلال سنة نسبة ٨٠ في المائة.
٢٠١٣	الحفاظ على ممارسات موحدة للبرامج والاستراتيجيات تتمشى مع منهجيات منظومة الأمم المتحدة الأعم.
٢٠١٤	تكون المعلومات والبيانات من جميع أنواع عمليات التقييم متاحة تماماً وتستخدم على نحو منظم للابتكار وتحسين البرمجة.
٢٠١٥	تكون نسبة ١٠٠ في المائة من البرامج القطرية للعمل اللائق إما مقيمة ذاتياً وإما خاضعة لتقييم مستقل.
على نحو متواصل	استخدام منتظم لعمليات الاستعراض الداخلية والتقييم الذاتي والتقييم المستقل لجميع برامج وأنشطة منظمة العمل الدولية في تقرير التنفيذ ثنائي السنوات للبرنامج والميزانية.

سابعاً - الموارد من أجل فترة التخطيط

سمات جديدة ضمن مناقشة مستمرة

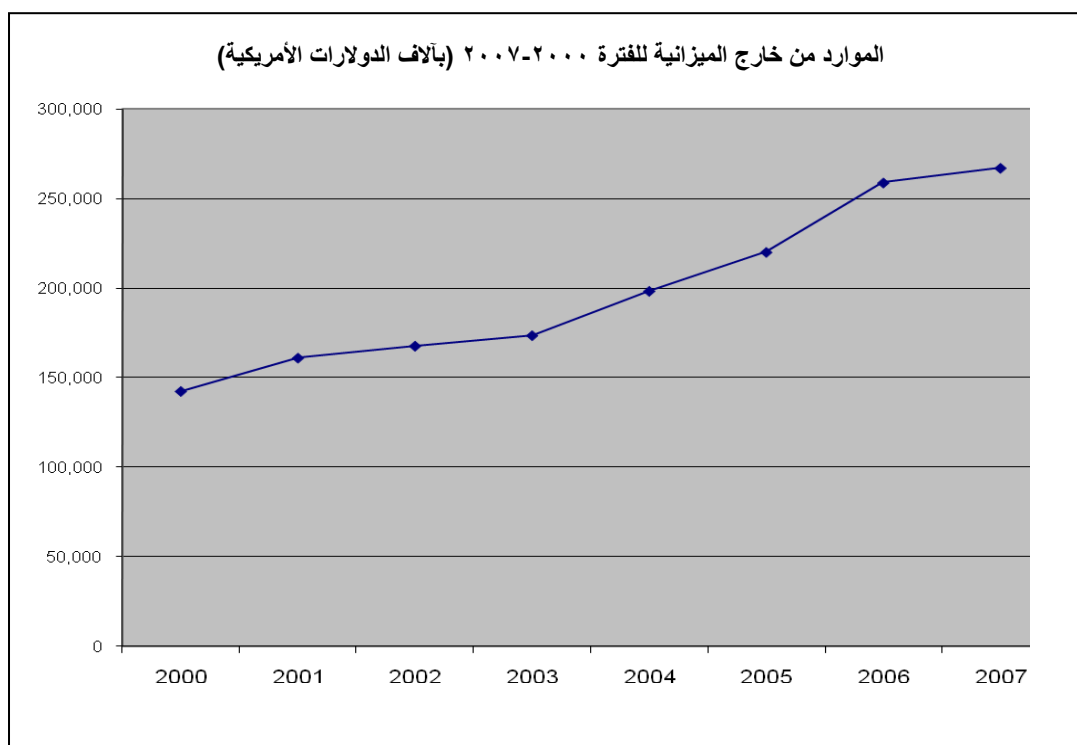
٢٣١. كثيراً ما يناقش مجلس الإدارة ولجانه ومؤتمر العمل الدولي مستوى الموارد ومصادرها ومخصصاتها. وخلال مناقشة مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، طلب مجلس الإدارة إجراء مناقشة أكثر تعمقاً للمصادر تتخطى نطاق مقترحات الميزانية لفترة سنتين محددة.

٢٣٢. وتشمل المواضيع المتكررة ما يلي:

- انخفاض المستوى الحقيقي للميزانية العادية على مدى فترة طويلة مما يجعل قدرات منظمة العمل الدولية تقل بالرغم من تزايد ملائمة ولايتها وارتفاع الطلبات الصادرة عن الهيئات المكونة؛
- استمرار استنفاد موارد الميزانية العادية لتغطية الاحتياجات التشغيلية المتسعة ووظائف السياسة والمعارف المركزية على حد سواء؛
- زيادة نسبة الموارد من خارج الميزانية في التمويل العام لمنظمة العمل الدولية، وعدم اليقين الذي يستتبعه الاعتماد على هذه الأموال بالنسبة للإجراءات والقدرات الرئيسية للمكتب؛

- الالتزام باتساق السياسات وغير ذلك من مبادئ إصلاح منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك انعكاسات سياق المساعدة الجديد؛
- الرغبة في اعتماد نهج متكامل لإجراءات منظمة العمل الدولية واستخدام جميع طرائق التمويل بأسلوب متكامل لتحقيق النتائج والإبلاغ المتكامل عن النتائج والنفقات ذات الصلة على حد سواء؛
- الحاجة إلى تعزيز كفاءة وفعالية المكتب؛
- الحاجة إلى إيجاد سبل لإزالة العمل متدني الأولوية أو الحد منه بحيث تتحرر الموارد لصالح الأولويات والفرص ذات الأهمية العليا؛
- الحاجة إلى أموال إضافية احتياطية للصيانة والاستثمارات.

٢٣٣. ولقد ظلت موارد الميزانية العادية قريبة من النمو الصفري بالقيم الحقيقية على مدى فترات السنتين القليلة الماضية، وشهدت تقلبات في المستوى الاسمي بسبب آثار معدل أسعار الصرف بصورة أساسية. ورغم ذلك، تضاعفت الموارد من خارج الميزانية تقريباً على مدى السنوات السبع الماضية كما يتجلى في الرسم البياني التالي. إلا أن هذه الموارد موزعة على نحو غير متساو بين البلدان والأقاليم حتى عند مراعاة السكان والفقر.



٢٣٤. ويبين الجدول ١ أدناه أن ٤٥ بلداً، ومنها ١٦ بلداً في أفريقيا، لم تتلق أي مساعدة من خارج الميزانية في حين أن البلدان العشرة الأولى تلقت ما يزيد على ٥ ملايين دولار أمريكي في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧. ويسعى المكتب إلى إيجاد أساليب لتصحيح هذا الاختلال. وكان هناك ابتكار رئيسي بدأ خلال فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ وتمثل في إنشاء الحساب التكميلي للميزانية العادية، الذي يمكن استخدامه على نحو مرن للاستجابة لثغرات التمويل المحددة في البرامج القطرية للعمل اللائق. والحساب التكميلي للميزانية العادية مكيف تماماً للاستجابة للطلبات في سياق المساعدة الجديد، وهو يتسم بأنه قائم على أساس اشتراكات طوعية في الميزانية العادية ويوجه إلى تحقيق نتائج العمل اللائق، ولا يستدعي القدر الكبير من رصد المخصصات ويقوم على اتساق وتنسيق الهيئات المانحة والملكية والتماشي مع الأولويات الوطنية وبرامج التنمية الوطنية والتخطيط والإدارة القائمين على النتائج والتمويل المرتبط بالنتائج.

الجدول ١: توزيع البلدان حسب مستوى الإنفاق في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧

مستوى الإنفاق	عدد البلدان	النسبة المئوية للتوزيع
0	45	30.4
>0<50,000	15	10.1
>50,000 <100,000	9	6.1
>100,000 <500,000	32	21.6
>500,000 <1,000,000	9	6.1
>1,000,000 <5,000,000	27	18.2
>5,000,000 <10,000,000	9	6.1
>10,000,000	2	1.4
المجموع	148	100.0

المصدر: تقرير تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧، الملحق الخامس.
ملحوظة: باستثناء الإنفاق بموجب المشاريع العالمية والأقاليمية والإقليمية والإقليمية الفرعية.

٢٣٥. وإن كان النمو الحديث في الموارد من خارج الميزانية كبيراً، فإنه لم يكن كافياً لتلبية الطلبات الأوضح والأكثر إلحاحاً من جانب الهيئات المكونة. وقد يكون من المتوقع استمرار زيادة الاحتياجات التي حددتها الهيئات المكونة والشغرات الناتجة عن ذلك في الموارد في البرامج القطرية للعمل اللائق. وقد استجابت مجموعة المانحين بتقديم موارد متزايدة، ويؤمل أن يستمر هذا الاتجاه.

٢٣٦. ويندرج في الميزانية العادية جزء كبير من قدرة المنظمة لدعم تقديم الموارد من خارج الميزانية. وإحدى الوظائف الأولية التي تستأثر بها المكاتب الخارجية، على سبيل المثال، هي إدارة ودعم الأنشطة التنفيذية. ففي آخر المطاف، يدمج معظم العمل المتعلق بوضع السياسات والمعارف في العمليات. بيد أن موارد الميزانية العادية تراجعت في الوقت الذي زادت فيه الموارد من خارج الميزانية. وفي حين يمكن تقديم حجج مؤيدة لنمو الميزانية العادية، فليس هناك أي دليل على إمكانية التوصل إلى توافق في الآراء بشأن نمو في الميزانية يستجيب بصورة كافية للاحتياجات المتعلقة بالقدرات.

٢٣٧. ويثير هذا الأمر مسألة معرفة ما إذا كانت زيادة الحساب التكميلي للميزانية العادية ستكون جزءاً مهماً من الحل أم لا. وتبين التجربة السابقة بشأن الحساب التكميلي للميزانية العادية أنه يمكن أن يشكل طريقة تشغيلية رفيعة الفعالية وضيئلة التكلفة. وهناك عدد من الدروس التي تعد بأكثر من ذلك من الفعالية والنجاحة في المستقبل، بما في ذلك الحاجة إلى اعتماد قدر أكبر من المرونة في تخصيص الاعتمادات والرغبة في توفر موارد مضمونة في بداية فترة السنتين والحاجة إلى توازن أفضل بين الأنشطة التنفيذية والاستثمارات في مجال تحسين ما هو مناسب من المعارف والأدوات والدعم التقني.

استراتيجية حشد الموارد وسيناريو الموارد المحتمل

٢٣٨. تشمل استراتيجية حشد الموارد المعتمدة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٤ ما يلي: تعزيز الشراكات متعددة السنوات مع المانحين بما يتجاوب مع دورات وأولويات المنظمة؛ زيادة قدرة المكاتب الميدانية للمنظمة على حشد الموارد المحلية؛ تبسيط الآليات الداخلية لتحديد الأولويات؛ تسهيل التنسيق بشكل أكبر بين المانحين؛ استحداث حوافز لتعزيز الهيكل الثلاثي والمقترحات المصممة خصيصاً لصالح منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وبناء على ذلك، أوصى مجلس الإدارة بأنه ينبغي أن تنص اتفاقات شراكات المانحين على أحكام من أجل دعم تعميم قضايا الجنسين وبأنه ينبغي أن يتم إشراك المانحين في البرمجة القطرية للعمل اللائق.

^١ انظر الوثيقة: GB.291/TC/1، الفقرة ١٧.

٢٣٩. وهناك تسليم متزايد بأن برنامج العمل اللائق هو استجابة فعالة لمشاكل الفقر والعولمة غير المتوازنة. بيد أن استجابة فعالة ستطلب وثبة كمية في التعاون التقني للمنظمة.

٢٤٠. ونتج عن التحولات الجوهرية في المساعدة الإنمائية الدولية أهداف طموحة فيما يخص المعونة. وفي الوقت نفسه تربط هذه التحولات المعونة بالفعالية. وتتطلب النتائج الإنمائية شراكات ومالية قطرية أكثر فعالية وشمولية. ويعد تنسيق تدخلات المانحين واتجاه نحو تبرعات غير مرصودة لصالح أولويات ونتائج الميزانية العادية، بمساعدة مرنة وفعالة بشكل أكبر. وغداة إعلان باريس لسنة ٢٠٠٥ وقرار الجمعية العامة لسنة ٢٠٠٧ بشأن الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل ثلاث سنوات وخطة عمل أكرأ لسنة ٢٠٠٨ والقمة التي عقدتها الأمم المتحدة في سنة ٢٠٠٨ بشأن الأهداف الإنمائية للألفية واجتماع التمويل من أجل التنمية المنعقد في الدوحة سنة ٢٠٠٨ وعملية إصلاح الأمم المتحدة الجارية، تستجيب منظمة العمل الدولية والجهات المانحة لهذه التحديات من أجل تحرير القدرة الكاملة للمعونة على تحقيق نتائج إنمائية دائمة.

٢٤١. وتماشياً مع إعلان عام ٢٠٠٨، يجري استعراض استراتيجيات حشد الموارد وإعادة توجيهها نحو مساعدة الهيئات المكونة. وترمي استراتيجيات حشد الموارد المعززة إلى توجيه الموارد من خارج الميزانية ومن الحساب التكميلي للميزانية العادية إلى نتائج العمل اللائق من خلال جهود جمع الأموال بشكل هادف. ولوضع غايات استراتيجية وطموحة وواقعية لحشد الموارد البشرية، سوف تستحدث آليات كافية لرسم خطط التنفيذ القائم على النتائج ولتحديد الثغرات في الموارد فيما يخص نتائج العمل اللائق على المستويات العالمية والإقليمية (الإقليمية الفرعية) والوطنية. وسيشجع المانحون على الانتقال من التمويل المخصص لمشاريع معينة للتعاون التقني، الذي قد يكون له تأثير تحريفي في تحقيق نتائج العمل اللائق، إلى اتفاقات شراكات متعددة السنوات غير مرصودة وقابلة للتنبؤ وشاملة وكذلك إلى المساهمة في الحساب التكميلي للميزانية العادية. وستمكن الاستراتيجية المكتب أيضاً من جعل التعاون التقني يتسق مع النتائج المبرمجة.

٢٤٢. فضلاً عن ذلك، وفي ضوء الأداء الجيد والخبرة القائمة والنتائج التي حققتها منظمة العمل الدولية من خلال تنفيذ برامج ومنتجات عالمية متعددة مثل البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال وبرنامج المنظمة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل وبرنامج المنظمة للسلامة والصحة في العمل والبيئة (العمل المأمون)، سوف تتبج الفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ فرصاً لزيادة تعزيز وتوسيع نهج المنظمة بشأن التعاون التقني من خلال التركيز على عدد من البرامج الكبرى. وسيركز هذا الأمر على المجالات الأساسية لعمل المنظمة، وسيقاطع مع الأهداف الاستراتيجية ويركز على الحلول العملية لاحتياجات الدول الأعضاء.

٢٤٣. ويرد في الجدول أدناه سيناريو محتمل للموارد، يركز على نمو حقيقي صفري للميزانية العادية في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، يتبعه نمو حقيقي بحوالي ١,٥ في المائة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ وبحوالي ٢ في المائة في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. ويقدر نمو موارد التعاون التقني بحوالي ٧ في المائة سنوياً (بالاستناد إلى التجربة الحديثة) في حين يتضاعف الحساب التكميلي للميزانية العادية في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ ويرتفع بعد ذلك بنسبة ٥٠ في المائة في كل فترة سنتين.

الفترة	موارد الميزانية العادية	الحساب التكميلي للميزانية العادية	الموارد من خارج الميزانية	المجموع
2008-09	642	45	350	1 037
2010-11	642	90	400	1 132
2012-13	652	135	460	1 247
2014-15	665	200	525	1 390

جميع الأرقام هي نفقات مقدرة بملايين الدولارات الأمريكية حسب التكاليف وأسعار صرف العملات في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

٢٤٤. ويفترض هذا السيناريو أنه سيتواصل تحديد الثغرات عالية الأولوية من الاحتياجات والموارد وأنه سيكون من الممكن جزئياً على الأقل الاستجابة إلى أولى الأولويات في عدد كبير من البلدان التي تعاني من نقص في الخدمات بالإضافة إلى استمرار البرامج الجارية الأساسية.

٢٤٥. وبموجب هذا السيناريو، ستظل الموارد من خارج الميزانية تتزايد كنسبة من الميزانية العادية، مرتفعة من حوالي ٦٠ في المائة إلى زهاء ٧٩ في المائة. بيد أن الموارد من خارج الميزانية، بوصفها نسبة من مجموع

الموارد بما فيها الحساب التكميلي للميزانية العادية، تظل عند نسبة تتراوح بين ٣٥ و ٣٨ في المائة. وتتنخفض نسبة الميزانية العادية من ٦٢ في المائة إلى ٤٨ في المائة من مجموع الموارد في حين يرتفع الحساب التكميلي للميزانية العادية مما يقرب من ٤ في المائة إلى حوالي ١٤ في المائة.

٢٤٦. وهناك عدد من المزايا المنبثقة عن هذا السيناريو، ومنها ما يلي:

- إنه يوفر توازناً بين الموارد الخاضعة للإشراف المباشر لمجلس الإدارة والمؤتمر وبين تلك الخاضعة للمفاوضات مع الهيئات المانحة.
- ستخفض تكلفة تنفيذ الأنشطة التشغيلية، مما يمثل زيادة في الكفاءة.
- سيكون من الممكن استخدام الحساب التكميلي للميزانية العادية لتغطية الثغرات في الخدمات المقدمة للهيئات المكونة.
- سيزيد الاتساق في إجراءات منظمة العمل الدولية وكتلتها الحرجة وذلك من خلال التعاون بين الوحدات الموجودة في الميدان وفي المقر.

الاستثمارات والهيكل الأساسي

صيانة المكتب وتحسينه

٢٤٧. ستتجه منظمة العمل الدولية تدريجياً نحو اعتماد سنوي يساوي ١ في المائة من قيمة مجموع ممتلكاتها بغية تمويل أهم أعمال التجديد والترميم. بالإضافة إلى ذلك، ستجري منظمة العمل الدولية تجديداً لمبنى مقرها. وسيقدم المشروع، ما أن يوافق عليه مجلس الإدارة، العديد من المنافع الهامة بما فيها مساحة أكبر وكفاءة في الطاقة وتحسينات في السلامة وانخفاض تكاليف الصيانة وتحسينات عملية مرتبطة بمعايير البناء الحديثة.

تخضير منظمة العمل الدولية

٢٤٨. اعتمد مجلس الرؤساء التنفيذيين في اجتماعه في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٧، بياناً عن المضي قدماً في اتجاه إيجاد أُمم متحدة تتسم بالحياد المناخي، وهو بيان تعهد فيه رؤساء وكالات وصناديق وبرامج الأمم المتحدة أن يتجهوا كل بمنظمتهم في اتجاه حياد مناخي فيما يتعلق بالعمليات والسفر. وبصورة خاصة، ينص البيان على أن هؤلاء المسؤولين سيقومون بنهاية عام ٢٠٠٩ بما يلي:

- تقدير انبعاثات غازات الدفيئة بما يتمشى مع المعايير الدولية المقبولة؛
- بذل الجهود للحد من انبعاثات غازات الدفيئة إلى أكبر قدر ممكن؛
- تحليل انعكاسات التكلفة واستكشاف الطرائق المتصلة بالميزانية - بما في ذلك استشارة مجالس الإدارة حيثما تدعو الحاجة - لشراء ما يعوض عن الكربون للتوصل في نهاية المطاف إلى الحياد المناخي.

٢٤٩. والهدف العام بالنسبة لمنظمة العمل الدولية هو تحقيق الحياد المناخي بحلول عام ٢٠١٥. وبدءاً بمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، ستتخذ تدابير بشأن إعادة التدوير وإدارة الفضلات والحد من انبعاثات غازات الدفيئة، بما في ذلك الحد من استخدام السفريات وزيادة استخدام المؤتمرات بالفيديو. بالإضافة إلى ذلك، سيطلب من مراجع حسابات الخارجي أن ينظر في إمكانية إجراء مراجعة بيئية للحسابات. وسيجري تشجيع الموظفين على استخدام وسائل النقل العامة. وسيكون الحياد المناخي عنصراً رئيسياً من عناصر مشروع تجديد مبنى المقر.

الأمن

٢٥٠. سيواصل المكتب اتخاذ الإجراءات الضرورية لتوفير بيئة عمل آمنة وسليمة لجميع الموظفين فيه. وسيجري رصد تقيد جميع المكاتب بمعايير الأمن الدنيا التي وضعها نظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن، ولا سيما معايير العمل الأمنية الدنيا ومعايير العمل الأمنية الدنيا لأماكن الإقامة، وسيجري توفير الموارد الضرورية لتحقيق التقيد الكامل بهذه المعايير. بالإضافة إلى ذلك، وبتعاون وثيق مع إدارة الأمم المتحدة للسلامة والأمن، سيجري تقييم مخاطر الأمن وتتخذ التدابير المناسبة لتخفيف المخاطر الإضافية.

٢٥١. وسيجري الحفاظ على قوائم محدثة بجميع الموظفين (سواء كانوا في إطار الميزانية العادية أو التعاون التقني) وسيجري استخدام نظام إبلاغ للطوارئ لتمكين المكتب من الاتصال بهم في أسرع وقت ممكن عند الحاجة.

٢٥٢. وسيجري وضع خطط تضمن استمرارية العمل والحفاظ عليها بالنسبة لجميع المكاتب. وستقدم هذه الخطط مبادئ توجيهية للإجراءات التي يتعين اتخاذها في أوقات الأزمات لضمان الحفاظ على الوظائف الرئيسية.

٢٥٣. وسيواصل المكتب تقديم التدريب على الأمن لجميع المديرين والموظفين بحيث يكونون مجهزين للقيام كل بمسؤولياته وفقاً لإطار المساءلة التابع لنظام الأمم المتحدة لإدارة الأمن ومنظمة العمل الدولية.

ثامناً - استعراض تمهيدي لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١

السمات الجديدة في مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١

٢٥٤. في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧، أيد مجلس الإدارة مقترحاً^٢ يقضي بمد نطاق تغطية إطار السياسة الاستراتيجية لمدة ست سنوات وبالتالي لثلاث فترات سنتين. وستكون مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ أول مقترحات تدرج في إطار نتائج أكثر استقراراً. وسيتيح هذا الأمر قدراً أكبر من الاستمرارية والقدرة على المقارنة بمرور الزمن.

٢٥٥. وسيجري تعديل إطار النتائج المقترح كلما دعت الضرورة في أعقاب مناقشة إطار السياسة الاستراتيجية في الدورة الجارية، وسيتجلى ذلك في مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وستتبع مقترحات البرنامج والميزانية في المستقبل الإطار ذاته، على أن يجري تكييفه حسب الضرورة كلما حدثت تطورات أو اتخذت قرارات.

٢٥٦. وبالاستناد إلى الإطار الوارد أعلاه، سيتضمن البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ مقترحات مستقفاً في تفصيلها تحت كل نتيجة. وستتضمن استراتيجيات أكثر تفصيلاً عن النتائج تشمل القدرات التقنية والمبادئ المعممة من قبيل قضايا الجنسين والهيكل الثلاثي والمخاطر والاقتراضات والدروس المستخلصة.

٢٥٧. بالإضافة إلى ذلك، وتمشياً مع التركيز الوارد في إعلان عام ٢٠٠٨ على الطبيعة المتلازمة والمتراصة والمتكافئة للأهداف الاستراتيجية، ستصف استراتيجيات النتائج على نحو واضح إسهاماتها في تحقيق جميع الأهداف الاستراتيجية.

٢٥٨. وبالنسبة لجميع النتائج، ستتضمن مؤشرات الأداء فقرات عن القياس الملموس. وستشمل حيثما كان ذلك ممكناً عملياً، غايات إقليمية. كما سيجري إدراج خطوط أساس حيثما أمكن ذلك.

٢٥٩. وبالإضافة إلى المقترحات المستقفاً في تفصيلها بشأن كل نتيجة موضوعية وكل نتيجة واردة تحت عنوان التنظيم والإدارة والدعم، سيتضمن البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ عدداً من المقترحات الخاصة

^٢ انظر الوثيقة: GB.300/PFA/9/1.

بالميزانية بحيث تتجلى فيها انعكاسات إعلان عام ٢٠٠٨ فضلاً عن سائر المناقشات والالتزامات الجارية. ويرد أدناه موجز عن بعض أهم البنود:

- الهيكل الميداني: في حين ستجرى مناقشة رئيسية عن استعراض الهيكل الميداني في آذار/ مارس ٢٠٠٩ فقط، تلقت فكرة تكوين عدد أصغر من فرق الدعم التقني للعمل اللائق تضم المزيد من الاختصاصيين وكتلة حرجية من الخبراء، دعماً واسع النطاق. وعلى غرار ذلك، يُنظر إلى حد كبير إلى فكرة توسيع نطاق تمثيل منظمة العمل الدولية لتشمل عدداً أكبر من البلدان من خلال المنسقين الوطنيين، بوصفها استجابة ضرورية لإصلاح الأمم المتحدة والمساعدة القائمة على البلد. وسيجري بناءً على ذلك تقديم مقترحات ضمن حدود القيود الميزانية لبدء تنفيذ هذه التحسينات.
- تقوية قدرات المكتب التقنية: يدعو إطار السياسة الاستراتيجية إلى تقوية القدرة في أربعة مجالات رئيسية هي: المعارف ودعم قدرات الهيئات المكونة والشراكات والاتصالات والقدرة التشغيلية. وستقدم مقترحات محددة في كل مجال من هذه المجالات. وستشمل المقترحات المتعلقة بالمعارف دراسات قطرية يدعو إلى إجرائها إعلان عام ٢٠٠٨ فضلاً عن برنامج للبحوث التطبيقية. وسيشدد دعم قدرات الهيئات المكونة على العمل من خلال مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو.
- نهج استراتيجي للتعاون التقني: سيقضي الهيكل الجديد للمساعدة الإنمائية أن يقترح المكتب مبادرات رئيسية تتسم بكتلة حرجية مناسبة وفقاً للنموذج الذي وضعه البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال. وسيبدأ هذا العمل في ميادين تملك فيها منظمة العمل الدولية بالفعل القدرة والأدوات، بما في ذلك إحصاءات عن قضايا العمل والقضايا الاجتماعية وإدارة العمل والمنشآت المستدامة الصغيرة وبالغة الصغر. وفي الوقت ذاته، سيركز استحداث منتج جديد على المجالات الناشئة من قبيل الوظائف الخضراء. وأخيراً، سيقوم المكتب بمتابعة نهج التعاون التقني الواعدة التي تعتمد على التعاون متعدد الأطراف، من قبيل وثيقة أدوات مجلس الرؤساء التنفيذيين ومبادرة تحسين العمل بالتعاون مع شركة التمويل الدولية.
- تجديد مبنى المقر: العمل جارٍ على قدم وساق للتحليل والتفاوض بشأن مشروع تجديد المبنى. وسيقدم تقرير عن التقدم المحرز إلى اللجنة الفرعية للمبنى والتابعة للجنة البرنامج والميزانية والإدارة في الدورة الحالية لمجلس الإدارة. وسيجلى في مقترحات البرنامج والميزانية آخر المعلومات المتاحة وسيجري التصدي للحاجة إلى التسريع في الإسهامات في الاحتياطي للتجديد المقبل.
- التغييرات في أساليب العمل: سيستغرق الأمر بعض الوقت قبل الاستيعاب الكامل لانعكاسات إعلان عام ٢٠٠٨ بالنسبة لأساليب عمل المكتب. وستواصل مقترحات البرنامج والميزانية تطوير استجابات المكتب لهذه المسألة الهامة ولا سيما التصدي للحاجة إلى إجراء تغيير منين في القدرة الإدارية.

موجز مفسر لمقترحات البرنامج والميزانية

للفترة ٢٠١٠-٢٠١١

٢٦٠. يهدف الموجز المفسر المقترح أدناه إلى تقديم ملخص وجيز عن شكل المقترحات ومضمونها:

- (أ) موجز تنفيذي: يقدم الموجز التنفيذي النقاط الرئيسية الواردة تحت كل فرع من فروع مقترحات البرنامج والميزانية ويشمل جميع المعلومات الضرورية عن الموارد لتسهيل المناقشة وعملية اتخاذ القرار.
- (ب) الأولويات: سيصف هذا الفرع الصلات بين أولويات إطار السياسة الاستراتيجية ومقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وسيتضمن أيضاً تفاصيل عن الأولويات الإقليمية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، مستندة بإعلان عام ٢٠٠٨ والأولويات المحددة في عقود العمل اللائق والاجتماعات الإقليمية والبرامج القطرية للعمل اللائق.
- (ج) الأهداف والنتائج الاستراتيجية: ستستفيض مقترحات البرنامج والميزانية في دراسة إطار النتائج الوارد في إطار السياسة الاستراتيجية. وسيجري وصف الأولويات الواردة تحت كل هدف من الأهداف

الاستراتيجية. وستتضمن النتائج الموضوعية استراتيجيات نتائج مفصلة كما ورد وصفها أعلاه إلى جانب المؤشرات والغايات وبيانات القياس ومستوى الموارد المقترح.

(د) القدرات التقنية: من باب الاستجابة لدعوة إطار السياسة الاستراتيجية إلى تقوية القدرة في مجالات المعارف ودعم قدرات الهيئات المكونة والشراكات والاتصالات والقدرة التشغيلية، سينجلى في مقترحات البرنامج والميزانية الاستراتيجية المقترحة تحت كل مجال من هذه المجالات لتحقيق المعالم المقترحة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.

(هـ) التنظيم والدعم والإدارة: سيجري الاستفاضة في دراسة النتائج المقترحة في إطار التنظيم والدعم والإدارة بما يشمل استراتيجيات نتائج مفصلة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، وغايات وخطوط أساسية أو معالم مرجعية. وستستتير الاستراتيجيات من تداعيات إعلان عام ٢٠٠٨ من أجل تغيير أساليب العمل والممارسات المؤسسية.

(و) الموارد: سيستتير هذا الفرع من المناقشة بشأن الموارد الواردة في إطار السياسة الاستراتيجية. وستقدم معلومات عن الموارد بأسلوب متكامل لجميع مصادر الأموال المتاحة (الميزانية العادية والموارد من خارج الميزانية والحساب التكميلي للميزانية العادية). بالإضافة إلى ذلك، سيتضمن هذا الفرع، كما سبق ذكره أعلاه، مقترحات محددة تتجلى فيها تداعيات إعلان عام ٢٠٠٨ فضلاً عن سائر المناقشات والالتزامات الجارية.

جنيف، ٢٤ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٨.

وثيقة مقدمة للنقاش والاسترشاد.

الملحق

قائمة المؤشرات قيد الإعداد

المؤشرات

١. يقدم هذا الملحق مؤشرات الأداء التي يجري وضعها لقياس فعالية عمل منظمة العمل الدولية. وستخضع المؤشرات المقترحة للاستعراض عقب المناقشة الحالية في مجلس الإدارة.
٢. وقد جرى تبسيط المؤشرات المقترحة نتيجة للدروس المستخلصة من التقارير عن التنفيذ ولتتماشى مع أفضل الممارسات الدولية. وخُفض عددها من ٦٨ في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ إلى ٣٨ للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. والمؤشرات هي بيانات بسيطة ومباشرة بشأن المعايير التي ستستخدمها منظمة العمل الدولية لقياس تحقيق النتائج أو التحقق منه. وبالنسبة لكل فترة سنتين، ستصاحبها غايات موضوعية، عادة على أساس إقليمي.
٣. ومن أجل معالجة قضايا القياس معالجة أفضل، بما في ذلك الخطوط الأساسية، سوف يصاحب كل مؤشر بيان للقياس في مقترحات البرنامج والميزانية. وسوف تحدد بيانات القياس هذه المعايير الخاصة بتقييم النتائج المتجهة نحو الغايات بشكل ملموس، لا سيما من خلال:
 - استخدام الأحكام الأساسية التي تنص عليها معايير العمل الدولية والقرارات الثلاثية؛
 - تحديد المعايير التي ستطبق للتحقق من مساهمة الشركاء الاجتماعيين؛
 - تحديد الانعكاسات بالنسبة لقياس القضايا المعقدة مثل قضايا نوع الجنس.
٤. ويجب أن تتضمن النتائج أدلة قاطعة على مساهمة المنظمة في تحقيقها لكي يمكن اعتبارها جديدة بالذكر.

قائمة المؤشرات قيد الإعداد للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥

بيانات النتائج	المؤشرات قيد الإعداد
١- سياسات منسقة ومتسقة تولد نمواً شاملاً غنياً بالوظائف	عدد الدول الأعضاء التي تدمج سياسات وبرامج العمالة الوطنية أو القطاعية أو المحلية في أطرها الإنمائية
٢- تطوير المهارات يزيد قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو	عدد مؤسسات التمويل بالغ الصغر التي تغير أسلوب تقديم خدماتها لتشجيع خلق فرص العمل اللانق عدد الدول الأعضاء التي تعزز نظم معلومات وتحليل سوق العمل عدد الدول الأعضاء التي تعطي الأولوية للعمالة المنتجة في تدابيرها الخاصة بالإنعاش وإعادة الإعمار
٣- المنشآت المستدامة تولد وظائف منتجة ولائقة	عدد الدول الأعضاء التي تدمج تطوير المهارات في استراتيجيات التنمية الوطنية أو القطاعية عدد الدول الأعضاء التي توسع نطاق تقديم التدريب لزيادة إمكانية دخول المجموعات المحرومة إلى سوق العمل
٤- يتاح لعدد أكبر من الناس فرص الحصول على إعانات لضمان اجتماعي أفضل إدارة وأكثر مساواة بين الجنسين	عدد الدول الأعضاء التي تصلح أطرها السياسية أو التنظيمية لتحسين البيئة التمكينية لصالح المنشآت المستدامة عدد الدول الأعضاء التي تقوم بعمل جبار لتسهيل الانتقال من الأنشطة غير المنظمة إلى الاقتصاد المنظم عدد الدول الأعضاء التي تعتمد سياسات وبرامج تدمج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية
	عدد الدول الأعضاء التي تحسن قاعدة المعارف والمعلومات المتعلقة بتغطية وأداء نظام الضمان الاجتماعي فيها

بيانات النتائج	المؤشرات قيد الإعداد
	عدد الدول الأعضاء التي تضع سياسات لتحسين تغطية الضمان الاجتماعي، لا سيما لتشمل المجموعات المستبعدة
	عدد الدول الأعضاء التي تحسن الإطار القانوني والإدارة العامة والمالية و/ أو الإدارة الثلاثية للضمان الاجتماعي تماشياً مع معايير العمل الدولية
٥- يتمتع النساء والرجال بظروف عمل يسودها المزيد من الصحة والسلامة والمساواة	عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة الثلاثية بعمل جبار من أجل إدماج قضايا ظروف العمل والسلامة والصحة المهنيين في سياسات تعزيز المنشآت وزيادة الإنتاجية
	عدد الدول الأعضاء التي تحسن تطبيق قوانينها الوطنية بشأن السلامة والصحة المهنيين وظروف العمل وفقاً لمعايير العمل الدولية
٦- يتمتع المزيد من العمال المهاجرين بالحماية وبفرص الحصول على العمالة المنتجة والعمل اللائق	عدد الدول الأعضاء التي تعتمد سياسات خاصة بهجرة اليد العاملة، يتجلى فيها مضمون الإطار متعدد الأطراف للمنظمة وأحكام معايير العمل الدولية ذات الصلة
	عدد دول المنشأ الأعضاء التي تعتمد وتنفذ سياسات وبرامج لتعزيز إدارة المهارات أو الوفورات المكتسبة عن طريق الهجرة
٧- عالم العمل يستجيب على نحو فعال لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز	عدد الدول الأعضاء التي عدلت تشريعها الخاص بالعمل بالاستناد إلى توصية منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز
	عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة الثلاثية بعمل جبار لتنفيذ البرامج الخاصة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في أماكن العمل
٨- يتمتع أصحاب العمل بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية	عدد الحالات التي غيرت فيها منظمات أصحاب العمل هيكلها التنظيمية وتخطيطها الاستراتيجي لتصبح أكثر فعالية
	عدد الحالات التي قدمت فيها منظمات أصحاب العمل خدمات معدلة تستجيب لاحتياجات الأعضاء الفعليين والمحتملين
	عدد الحالات التي تحسنت فيها البيئة السياسية الخاصة بالمنشآت عن طريق مشاركة منظمات أصحاب العمل في المناقشات السياسية على المستويات الوطنية أو الإقليمية أو الدولية
٩- يتمتع العمال بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية	عدد الحالات التي أدمجت فيها منظمات العمال برنامج العمل اللائق في تخطيطها الاستراتيجي وبرامجها الخاصة بالتدريب
	عدد الحالات التي زاد فيها التقيد بحقوق العمال الأساسية ومعايير العمل الدولية من خلال مشاركة منظمات العمال في المناقشات السياسية على المستويات الوطنية أو الإقليمية أو الدولية
١٠- تطبق إدارات العمل تشريعات عمل محدثة وتقدم خدمات فعالة	عدد الدول الأعضاء التي عززت نظم إدارة العمل وفقاً لمعايير العمل الدولية
	عدد الدول الأعضاء التي تحسن نظامها الخاص بتفتيش العمل وفقاً لمعايير العمل الدولية
	عدد الدول الأعضاء التي تدخل إصلاحات على إدارات الاستخدام لتحقيق أهداف سياسة العمالة
	عدد الدول الأعضاء التي تعتمد قوانين عمل جديدة أو تحسن قوانين العمل القائمة وفقاً لمعايير العمل الدولية
١١- يسهم الهيكل الثلاثي وإدارة سوق العمل المعززة في الحوار الاجتماعي الفعال والعلاقات الصناعية السليمة	عدد الدول الأعضاء التي تعزز مؤسسات الحوار الاجتماعي وفقاً لمعايير العمل الدولية
	عدد الدول الأعضاء التي تعزز الآلية الخاصة بالمفاوضة الجماعية وتسوية منازعات العمل وفقاً لمعايير العمل الدولية
١٢- تطبيق نهج خاص بكل قطاع للعمل اللائق	عدد الدول الأعضاء التي تتخذ إجراءات يعتد بها لتنفيذ معايير وسياسات وبرامج خاصة بكل قطاع تماشياً مع برنامج العمل اللائق
	عدد الدول الأعضاء التي تعتمد سياسات وبرامج خاصة من أجل تعزيز العمالة والتخفيف من حدة الفقر في المناطق الريفية، تتضمن الأبعاد الأربعة لبرنامج العمل اللائق

بيانات النتائج	المؤشرات قيد الإعداد
١٣- يصبح الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية معروفاً ومطبقاً على نطاق واسع	عدد الدول الأعضاء التي تزيد من عدد الآليات الرامية إلى تعزيز وحماية الحقوق المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وفقاً لمعايير العمل الدولية عدد الحالات التي طبقت فيها معايير ومبادئ وحقوق الحرية النقابية تطبيقاً أفضل
١٤- يجري القضاء تدريجياً على عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز في العمل	عدد الحالات التي طبقت فيها الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقيات المتعلقة بعمل الأطفال تطبيقاً أفضل عدد الحالات التي طبقت فيها الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقيات المتعلقة بالعمل الجبري تطبيقاً أفضل عدد الحالات التي طبقت فيها الحقوق المنصوص عليها في الاتفاقيات المتعلقة بالتمييز والمساواة بين الجنسين تطبيقاً أفضل
١٥- تطبيق معايير العمل الدولية	عدد الدول الأعضاء التي تتخذ إجراءات يعتد بها لتطبيق معايير العمل الدولية، لا سيما من أجل الاستجابة للقضايا التي تثيرها هيئات الإشراف عدد الحالات التي تدمج فيها وكالات الأمم المتحدة أو المؤسسات المالية متعددة الأطراف المبادئ والحقوق التي تنص عليها معايير العمل الدولية في البرامج الوطنية