

الوثيقة: GB.304/PFA/3

الدورة: 304

جنيف، آذار/ مارس ٢٠٠٩

مكتب العمل الدولي

مجلس الإدارة



PFA

لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

البند الثالث من جدول الأعمال

البرنامج والميزانية

مقترحات المدير العام للفترة

٢٠١١-٢٠١٠

المحتويات

iii	رسالة من المدير العام
١	لمحة عامة تنفيذية
١	المقدمة
١	من إطار السياسة الاستراتيجية إلى البرنامج والميزانية
١	الإطار الاستراتيجي
٣	أولويات البرامج
٣	الإدارة القائمة على النتائج
٤	استراتيجية الموارد
٤	تخطيط العمل القائم على النتائج
٤	الميزانية العادية
٧	الحساب التكميلي للميزانية العادية
٨	الموارد من خارج الميزانية
١٠	ميزانيات النتائج المتكاملة
١١	القدرة على تقديم الخدمات
١١	تعزيز القدرة التحليلية والتشغيلية
١١	أساليب عمل جديدة
١٣	الأولويات الإقليمية
١٣	أفريقيا
١٤	الأمريكتان
١٥	الدول العربية
١٦	آسيا والمحيط الهادئ
١٧	أوروبا وآسيا الوسطى
١٩	المساواة بين الجنسين
٢١	الإطار الاستراتيجي
٢١	الهدف الاستراتيجي: العمالة
٢٢	النتيجة ١: حصول المزيد من النساء والرجال على العمالة المنتجة واللائقة من خلال النمو الشامل الغني بالوظائف
٢٥	النتيجة ٢: تطوير المهارات يزيد قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو
٢٧	النتيجة ٣: المنشآت المستدامة تولد وظائف منتجة ولائقة
٣١	الهدف الاستراتيجي: الحماية الاجتماعية
٣٢	النتيجة ٤: يتاح لعدد أكبر من الناس فرص الحصول على إعانات ضمان اجتماعي أفضل إدارة وأكثر مساواة بين الجنسين
٣٤	النتيجة ٥: يتمتع النساء والرجال بظروف عمل محسنة وأكثر إنصافاً
٣٦	النتيجة ٦: العمال والمنشآت يستفيدون من تحسين ظروف السلامة والصحة في العمل

٣٩	النتيجة ٧: يتمتع عدد أكبر من العمال المهاجرين بالحماية وبفرص الحصول على العمالة المنتجة والعمل اللائق.....
٤١	النتيجة ٨: عالم العمل يتصدى على نحو فعال لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.....
٤٣	الهدف الاستراتيجي: الحوار الاجتماعي.....
٤٤	النتيجة ٩: يتمتع أصحاب العمل بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية.....
٤٦	النتيجة ١٠: يتمتع العمال بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية.....
٤٨	النتيجة ١١: تطبق إدارات العمل تشريعات عمل محدثة وتقدم خدمات فعالة.....
٥٠	النتيجة ١٢: يسهم الهيكل الثلاثي وإدارة سوق العمل المعززة في الحوار الاجتماعي الفعال والعلاقات الصناعية السليمة.....
٥١	النتيجة ١٣: تطبيق نهج خاص بكل قطاع للعمل اللائق.....
٥٥	الهدف الاستراتيجي: المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.....
٥٦	النتيجة ١٤: يصبح الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية معروفاً ومطبقاً على نطاق واسع.....
٥٨	النتيجة ١٥: يجري القضاء تدريجياً على عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز في العمل.....
٦٠	النتيجة ١٦: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها.....
٦٣	اتساق السياسات.....
٦٣	النتيجة ١٧: تضع الدول الأعضاء نهجاً متكاملًا بشأن العمل اللائق في صميم سياساتها الاقتصادية والاجتماعية، بدعم من وكالات الأمم المتحدة الرئيسية وغيرها من الوكالات متعددة الأطراف.....
٦٧	تقوية القدرات التقنية.....
٦٧	قاعدة المعارف.....
٦٧	بناء قدرات الهيئات المكونة.....
٦٨	الشراكات والاتصالات.....
٦٨	الشراكات.....
٦٨	الاتصالات.....
٦٩	القدرة التشغيلية.....
٧١	التنظيم والدعم والإدارة.....
٧١	النتيجة ١: استخدام جميع موارد منظمة العمل الدولية استخداماً فعالاً وناجحاً.....
٧٣	النتيجة ٢: إدارة المنظمة إدارة فعالة وناجحة.....
٧٥	مشروع ميزانية المصروفات والإيرادات للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.....
٧٧	ملاحق المعلومات.....
٧٩	الميزانية التشغيلية.....
٩١	تفاصيل الزيادات في التكاليف.....
١٠١	الميزانية التشغيلية المقترحة حسب باب الاعتماد ووجه الإنفاق.....
١٠٧	موجز عن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية.....
١٠٩	تطور البرنامج ومستويات الإنفاق.....

رسالة من المدير العام

- القياس الواضح للنتائج الواجب تحقيقها خلال فترة السنتين؛
- التكامل القوي لموارد الميزانية العادية والإسهامات من خارج الميزانية، بما فيها الإسهامات في الحساب التكميلي للميزانية العادية؛
- الاتساق الكامل مع عملية إصلاح الأمم المتحدة ومبادئ فعالية المعونة؛
- التعزيز المنتظم لمكاسب الفعالية وإعادة نشر الادخارات المقابلة لتعزيز الفعالية في البرامج التقنية؛
- رصد برامج المنظمة عن كثب وتقييمها بشكل دوري لمساعدة الدول الأعضاء في الجهود التي تبذلها؛
- تعزيز وتبسيط الأدوار الإدارية الأساسية التي يضطلع بها مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة.

إن مقترحات البرنامج والميزانية هي ثمرة المشاورات المكثفة مع الهيئات المكونة وفي كافة أقسام المكتب. ومنذ سنتين كاملتين ونحن نحرص تفكيرنا حول أولويات منظمة العمل الدولية وقدراتها من خلال الأعمال التحضيرية لإطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. وقد أدت مناقشات عدة رسمية وغير رسمية أجريت مع مجلس الإدارة والوفود إلى مؤتمر العمل الدولي إلى وضع الحافز الرئيسي وراء هذه المقترحات. وشارك موظفو المنظمة مشاركة نشطة من خلال منتدى لتقاسم المعارف على نطاق المكتب. وقد قاد اعتماد إعلان العدالة الاجتماعية خطانا للنظر مرة أخرى في الأولويات والقدرات وأساليب العمل.

وهذه المقترحات ليست إلا امتداداً للالتزامي بالإدارة تحقيقاً للنتائج. وقد انصب اهتمامنا على أهم الأولويات التي وردت على شكل ١٧ نتيجة بدلاً من ٣١ نتيجة في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وقد استثمرنا في معايير قياس أكثر تحديداً لضمان أن تكون الأبعاد الكمية والنوعية لتلك النتائج واضحة ويمكن التحقق منها. وقد حددنا، لكل نتيجة، الطريقة التي يجب من خلالها تحقيق هذه النتائج بشكل أكثر انتظاماً وبكثير من التفصيل وكيف ترتبط هذه الأخيرة بالمشاكل الجامعة من قبيل المساواة بين الجنسين.

ولئن كانت الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية تقر بالأهمية المضافة لبرنامج العمل اللائق والضرورة الملحة التي يكتسبها، لن يسلم أي بلد من القيود الصارمة التي تلقها الأزمة على الموارد العامة. واعترافاً بهذه الصعوبات، سبق وأعلنت وأؤكد الآن قراراً في تقديم مقترحات عند معدل نمو حقيقي يساوي صفراً، مع اعتماد احتياطي للزيادات في التكاليف بنسبة ٤,٣ في المائة.

لقد أفضى بنا مستوى الميزانية هذا إلى اتخاذ خيارات صعبة، وهو ينطوي على عدد من المخاطر. ومما لا شك فيه أنه سيشمل المزيد من الاعتماد على الموارد من خارج الميزانية، ولا سيما على الحساب التكميلي للميزانية العادية.

وإننا لمنتون للدعم منقطع النظير الذي تقدمه الهيئات المانحة. وقد تجاوز مجموع المخصصات ٣٠٠ مليون دولار في

تستجيب مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ لأهم وأحدث التطورات التي شهدتها المنظمة.

ففي حزيران/يونيه ٢٠٠٨، جددت الوفود الثلاثية من ١٨٢ بلداً، وقد جمع شملها مؤتمر العمل الدولي، بالإجماع التزامها بالأهداف الدستورية لمنظمة العمل الدولية وأعادت التأكيد على الدور الذي تضطلع به المنظمة في الاقتصاد العالمي من خلال إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة.

وما هي إلا أشهر قليلة مضت حتى شهد الاقتصاد الحقيقي أزمة مالية خانقة قضت على آلاف المنشآت وعشرات الملايين من الوظائف. وقد فاقم هذا الأمر من الأزمة المستمرة في الوظائف والحماية الاجتماعية، التي كانت سائدة قبل حدوث هذا الاضطراب العالمي. وستكون التدابير المطلوبة لإعادة بناء هذه المنشآت والوظائف وحماية العمال وعائلاتهم، هي الغالبة في جداول أعمال الهيئات المكونة لسنتين عدة.

ويخلف هذا الوضع أثراً عديدة بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية.

إن الاستجابات القطرية الأساسية لهذه الأزمة تولي اهتماماً بارزاً لخلق الوظائف والحماية الاجتماعية، بما في ذلك تجديد الاهتمام بالحوار الاجتماعي، مع الإشارة إلى ما يتسم به برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية من ملائمة في مثل هذه الأوقات من التوتر الاقتصادي والانتكاس الاجتماعي.

ولقد تلقى برنامج العمل اللائق دعماً قوياً على أعلى المستويات في جميع الأقاليم ومن الجمعية العامة للأمم المتحدة. وقد اعتمدت الجمعية مؤخراً قراراً يضع العمالة الكاملة وتوفير العمل اللائق للجميع في صميم عقد الأمم المتحدة الثاني للقضاء على الفقر.

وفي الوقت نفسه، تدرك منظمة العمل الدولية تمام الإدراك الحاجة إلى تعزيز قدراتها لمساعدة الدول الأعضاء فيما تبذله من جهود لتحقيق أهدافها في سياق العولمة. بل تتزايد أهمية هذه الحاجة في خضم أزمة اقتصادية عويصة وعالمية.

إن مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ التي أقدمها تنطرق إلى هذه المتطلبات. وهي تعترف بالمسؤولية الكامنة في وضع برنامج سياسي يستجيب لتحديات وقتنا هذا، والتي تقع على عاتق منظمنا. وتسعى مقترحاتي، في أن معاً، إلى تحديث المكتب وتكييفه حتى يستجيب استجابة فضلى لاحتياجات الدول الأعضاء.

وتتركز مقترحاتي على ما يلي:

- أولويات عالم العمل التي تعكسها الأقاليم والبرامج القطرية للعمل اللائق والواردة في النتائج السبع عشرة المحددة في إطار السياسة الاستراتيجية؛
- تعزيز القدرة التقنية والتشغيلية للمكتب؛
- أساليب عمل جديدة من أجل تعزيز الاتساق والتنسيق حول الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية وفي كافة أقسام المكتب؛

والشفافية والمساءلة.
إن المرء يشعر بالتواضع والإلهام عند خدمة منظمة تتمتع
بهذا الكم من العطاء ويعتمد عليها الكثيرون في كافة أنحاء العالم.
ويحدوني الأمل بأن تلبي مقترحات البرنامج والميزانية هذه
توقعات الهيئات المكونة في منظمة العمل الدولية. وإنني أقدمها
لكم قصد إبداء توجيهاتكم بشأنها واعتمادها.

الموارد من خارج الميزانية في ٢٠٠٨. بالإضافة إلى ذلك،
ساهمت الهيئات المانحة بمبلغ ٤٢ مليون دولار في الحساب
التكميلي للميزانية العادية.
وتستند المقترحات إلى الجهود المبذولة وتسعى إلى
مواصلتها من أجل تعزيز فعالية المنظمة ونجاحاتها. وهي تشمل
مبادرات محددة لإدخال المزيد من التحسين على الإشراف



خوان سوماڤيا
المدير العام

١٣ شباط/ فبراير ٢٠٠٩

لمحة عامة تنفيذية

المقدمة

الأكثر شمولية؛ إنشاء منظمة قائمة على التعلم مع التشديد على تطوير الموظفين والارتقاء بمهاراتهم ومؤهلاتهم وتعزيز القدرات الإدارية والأعمال التحضيرية لتجديد مبنى المقر.

٧. وبالرغم من هذه الظروف الاستثنائية، انصب تركيز شديد على أسس البرمجة في منظمة العمل الدولية. وعلى وجه الخصوص، استمر التشديد على السمات الرئيسية التالية:

- تحديد أهم الأولويات ضمن ولاية منظمة العمل الدولية كما تتجلى في القرارات الإدارية والأولويات الإقليمية والبرامج القطرية للعمل اللائق؛
- تطبيق الإدارة القائمة على النتائج لضمان اقتران مخصصات الموارد المقترحة بنتائج يمكن قياسها واستراتيجيات تنفيذ مقنعة؛

■ السعي المستمر إلى المزيد من الفعالية والنجاعة، بما في ذلك التعزيز المنتظم لقدرات الرصد والتقييم.

٨. وتتمتع مقترحات البرنامج والميزانية بثلاثة أغراض رئيسية: (١) توفير قاعدة سليمة يستند إليها مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي عند اتخاذ قرارات بشأن الأولويات البرنامجية ومخصصات الميزانية؛ (٢) وضع إطار متسق ويقوم على النتائج لتنفيذ البرامج ورصدها وتقييمها وتقديم التقارير بشأنها؛ (٣) توفير أساس لبناء الشراكات واتساق السياسات حول برنامج العمل اللائق.

من إطار السياسة الاستراتيجية إلى البرنامج والميزانية

٩. يحدد إطار السياسة الاستراتيجية الرؤية الشاملة التي تدعم استراتيجية منظمة العمل الدولية لإنفاذ ولايتها للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. ويحدد هذا الإطار النتائج متوسطة الأجل الواجب تحقيقها خلال فترة الست سنوات. وتحدد مقترحات البرنامج والميزانية الاستراتيجيات التي ستنفذها المنظمة من أجل تحقيق النتائج خلال فترة السنتين، والقدرات والموارد المطلوبة لتحقيق هذه النتائج.

الإطار الاستراتيجي

١٠. يقدم الإطار الاستراتيجي الوارد في الشكل ١ الدعم الأساسي للمقترحات. وتتمحور النتائج المتوقعة حول الأولويات الأساسية لبرنامج العمل اللائق الواردة في ١٧ نتيجة. وترتبط كل نتيجة بهدف واحد أو أكثر من الأهداف الاستراتيجية الأربعة وتحث على العمل التعاوني في كافة القطاعات التقنية والأقاليم، وتعكس بذلك النهج المتكامل الذي يتطلبه إعلان العدالة الاجتماعية. وعلى غرار ذلك، تعمم المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في جميع النتائج.

١١. ويمكن الشغل الشاغل للمقترحات المرصودة تحت كل نتيجة في تعزيز القدرات التقنية للمكتب بغية تحسين تقديم الخدمات للهيئات المكونة وتعزيز قدراتها على المساهمة في تحقيق أهداف منظمة العمل الدولية.

١. لقد أعدت مقترحات البرنامج والميزانية في ظل ظروف استثنائية. وفي خضم وضع المقترحات، بات من الواضح أنّ الأزمة المالية والاقتصادية التي تؤثر حالياً على المنشآت والعمال في كافة أرجاء العالم ستستمر خلال فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ وما بعدها. وتهيمن على السياسات الاقتصادية والاجتماعية فيفرادى البلدان وعلى المستويين الإقليمي والعالمي، الضرورة الملحة في التصدي للأزمة العالمية. وتقترن الاستجابات قصيرة الأجل بالتدابير الرامية إلى تسريع الانتعاش وإعداد تنمية اقتصادية واجتماعية وبيئية ذات أجل أطول وأكثر توازناً واستدامة.

٢. ويقف عالم العمل والاقتصاد الحقيقي على الخط الأمامي في مواجهة الأزمة العالمية بالرغم من اختلاف الطرق وفقاً للأوضاع القطرية. وتتنبأ التدابير المعاكسة للدورات الاقتصادية الصدارة لدعم الاستثمار والمنشآت والوظائف وترافقها تدابير لحماية الفقراء العاملين والعاطلين عن العمل وللدفاع عن حقوق العمال وظروف الاستخدام. ويتجدد الاعتراف بدور الشركاء الاجتماعيين والحوار الاجتماعي في تحديد الاستجابات لأزمة الوظائف العالمية ووضعها موضع التنفيذ.

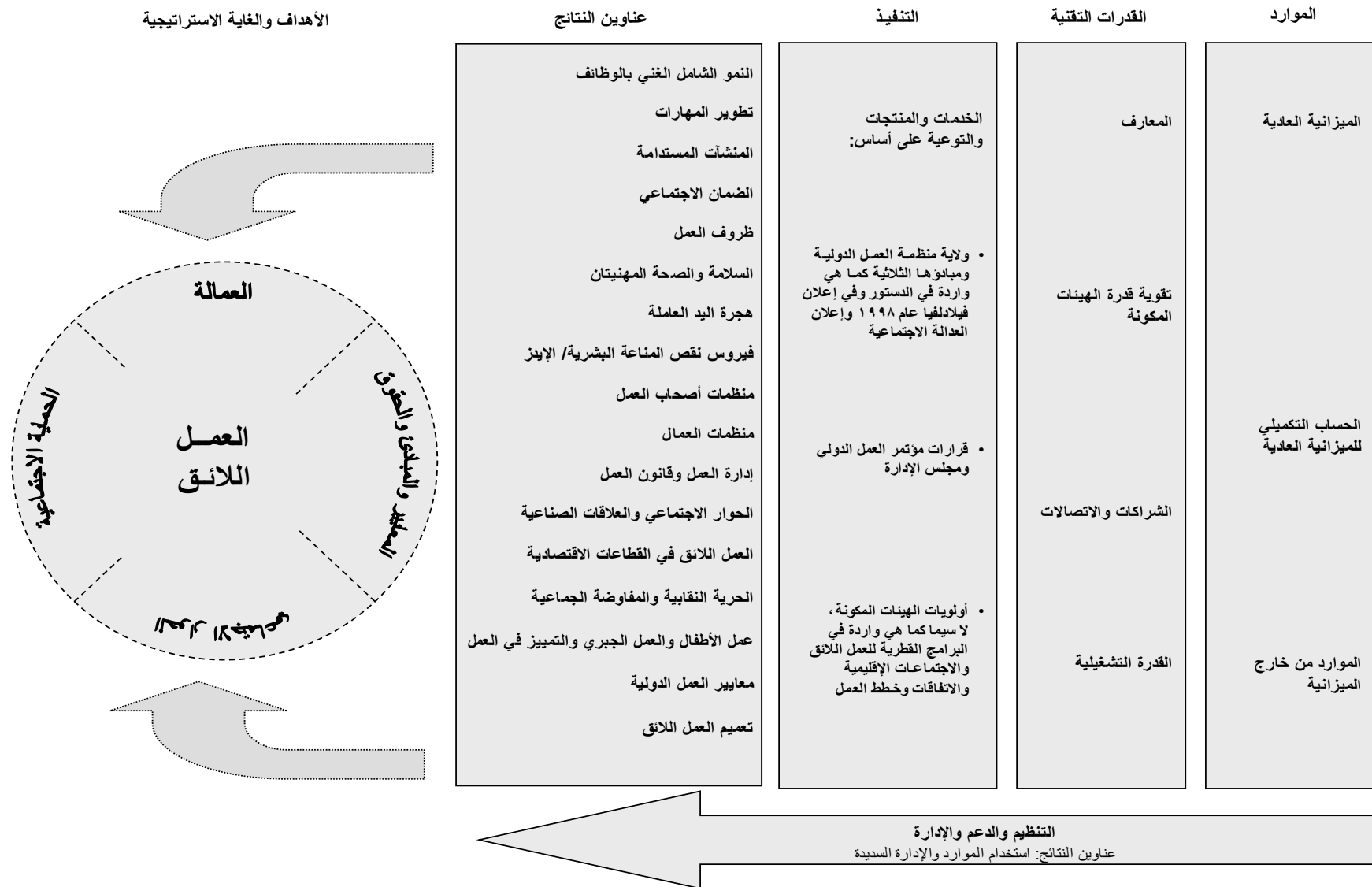
٣. ويقدم برنامج العمل اللائق - الوظائف والحقوق والحماية والحوار - عناصر الاستجابة الفعالة للأزمة في عالم العمل. ويعيد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (إعلان العدالة الاجتماعية)، المعتمد في حزيران/يونيه ٢٠٠٨، التأكيد على الدعم الثلاثي المتين لهذا البرنامج. وتوفر الأزمة الاقتصادية العالمية الأهمية والإلحاح المتجددين حتى تقوم منظمة العمل الدولية بتعزيز العمل اللائق لجميع النساء والرجال العاملين.

٤. وإعلان العدالة الاجتماعية هو على السواء تأكيد جديد لولاية منظمة العمل الدولية كما ترد في برنامج العمل اللائق، وهو رؤية برنامجية للطريقة التي ينبغي بها للمنظمة أن تعمل لتقديم الدعم إلى الدول الأعضاء فيها. وينبثق النهج الإجمالي عن الطبيعة "المتلازمة والمتراصة والمتكافئة" للأهداف الاستراتيجية الأربعة. ويتطلب ذلك أساليب عمل جديدة وقدرة معززة على تقديم الخدمات للهيئات المكونة.

٥. ولقد استفادت عملية وضع مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ من المشاورات المكثفة مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وداخل أقسام المكتب. وتطور هيكل إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ ومضمونه وفقاً لذلك. وتبع ذلك عن كثب استعراض معمق لمقترحات البرنامج والميزانية، بما فيها نهج معزز بشأن قياس النتائج.

٦. وحتى قبل حصول هذه التطورات، تم تحديد عدد من التحديات، منها: إيجاد أفضل هيكل تنظيمي ونموذج تشغيلي لبيئة متطورة بالنسبة إلى مكاتب منظمة العمل الدولية في الأقاليم، ولاسيما التطورات السريعة التي تشهدها عملية إصلاح الأمم المتحدة وهيكلية المعونة الجديدة؛ تعزيز قاعدة معارف منظمة العمل الدولية من خلال البحوث القائمة على البيانات والإحصاءات

الشكل ١: الإطار الاستراتيجي للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥



المعونة الجديدة الناشئة والتطورات المرتبطة بإصلاح الأمم المتحدة. وبالنظر إلى المستقبل، من الواضح أن التعاون التقني الذي تقدمه المنظمة سيكون موجهاً أكثر فأكثر نحو الأولويات القطرية، سواء أكانت مدرجة في البرامج القطرية للعمل اللائق أو من خلال الأطر الإنمائية الأوسع نطاقاً للأمم المتحدة.

٢٠. وهذا يعني الانتقال من التعاون التقني القائم على المشاريع إلى نهج البرامج ودعم الميزانية الأكبر نطاقاً. ويتسق مثل هذا الانتقال مع التركيز الأكبر القائم على البلدان والذي اعتمدته جهات مانحة عديدة ومن خلال إصلاح الأمم المتحدة. وهو يخلف أثراً مهماً على الاستراتيجية الإجمالية لمنظمة العمل الدولية. ومن المقترح تركيز الموارد على عدد أصغر من برامج التعاون التقني الأكبر والأكثر استراتيجية، بالاستناد إلى نموذج البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، الذي من شأنه أن يكون بمثابة "مغناطيس جاذب" للتعاون التقني. وسوف يعتمد هذا النهج المبني حول النتائج السبع عشرة لإطار السياسة الاستراتيجية في حشد الموارد المستقبلية.

٢١. وسوف يجمع المكتب مجموعات من الخدمات حول مواضيع محددة مكرسة في النتائج السبع عشرة التي تنتج مجاًلاً لحشد المزيد من الموارد. وهي مواضيع تتمتع فيها منظمة العمل الدولية بالمعارف والمعايير والأدوات الضرورية للمساهمة في التغييرات المهمة في البلدان ولزيادة أهمية العمل الذي يضطلع به سائر الشركاء والجهات الفاعلة على المستوى الدولي، كما تتمتع بإمكانية عالية لجذب موارد إضافية من خارج الميزانية. وتتضمن هذه المواضيع بالنسبة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، ما يلي:

- متابعة آلية الإشراف على المعايير؛
- إدارة العمل وتفتيش العمل؛
- المنشآت المستدامة؛
- الإحصاءات ومؤشرات العمل اللائق.

٢٢. وسيضطلع المكتب أيضاً بتطوير المعارف والمنتجات في المجالات الناشئة لإعداد برامج التعاون التقني. وسوف تستهدف المجالات التالية في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، ما يلي:

- الوظائف الخضراء؛
- توسيع نطاق الحماية الاجتماعية؛
- العمالة الريفية التي غالباً ما تتداخل مع الاقتصاد غير المنظم.

٢٣. وأخيراً، ستشكل مجموعة أدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق، التي وضعها مجلس الرؤساء التنفيذيين، عنصراً حاسماً من استراتيجية منظمة العمل الدولية للمساعدة الإنمائية. وسوف تساهم هذه المجموعة مساهمة مهمة في أهداف العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية، باعتبارها أداة مشتركة بين الوكالات التابعة للأمم المتحدة من أجل تعزيز اتساق السياسات وتقارب البرامج ذات الصلة بالعمل اللائق في البلدان.

٢٤. وسوف يستند تقديم الخدمات في كافة المجالات الواردة أعلاه إلى الخبرة التقنية والموارد في جميع القطاعات والأقاليم، كما سيقوم على طرائق العمل الوارد وصفها أدناه.

الإدارة القائمة على النتائج

٢٥. تدمج المقترحات تطبيقاً صارماً لمبادئ وأساليب الإدارة القائمة على النتائج، مع التشديد بشكل أكبر على قياس مساهمة المكتب في تحقيق النتائج وشرحها شرحاً مفصلاً. والإطار

١٢. وسوف يؤدي الاستعراض الجاري للهيكل الميداني لمنظمة العمل الدولية إلى قدرة تشغيلية أكثر فعالية تقوم على الكتلة الحرجة والعمليات المبسطة وتقديم الخدمات. وتهدف الشراكات ضمن منظومة الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف والجهات الفاعلة الأخرى على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي، إلى تقوية أثر برنامج منظمة العمل الدولية وتعزيز أهدافها.

١٣. ويتعزز تقديم الخدمات تحت كل نتيجة بفضل الخدمات الاستشارية والمنتجات والتوعية، وهي تقوم على الميزة النسبية للمنظمة وتتأتى عن قرارات أجهزة رسم السياسات وتلبي احتياجات الهيئات المكونة، كما يرد ذلك على وجه الخصوص في الأولويات الإقليمية والبرامج القطرية للعمل اللائق.

١٤. ويتسم التكامل الوثيق لمختلف موارد الميزانية المتاحة لمنظمة العمل الدولية (الميزانية العادية والحساب التكميلي للميزانية العادية والموارد من خارج الميزانية) بأهمية مركزية بالنسبة إلى استراتيجية منظمة العمل الدولية للنجاح في تحقيق الأولويات القصوى في البلدان وعلى الصعيدين الإقليمي والعالمي.

١٥. وتعتمد مقترحات البرنامج والميزانية على الممارسات المتعلقة بالتنظيم والدعم والإدارة والمتسمة بقدر أكبر من الكفاءة والفعالية والمساءلة على نطاق المكتب.

أولويات البرامج

١٦. تتمحور مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ حول العناصر الأساسية لبرنامج العمل اللائق، كما تحددها أجهزة رسم السياسات، وعلى وجه الخصوص من خلال إعلان العدالة الاجتماعية، وكما تصقلها الأولويات الإقليمية والبرامج القطرية للعمل اللائق. وتتجلى آثار الأزمة الاقتصادية والمالية على عالم العمل في الاستراتيجيات الرامية إلى تحقيق النتائج الأساسية.

١٧. ويخضع إعداد النتائج والاستراتيجيات ذات الصلة لمعيار أساسي ذي أهمية، ألا وهو كيف يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تحدث تغييراً حقيقياً في الارتقاء ببرنامج العمل اللائق؟ ويشمل ذلك تقييماً أكثر دقة للاحتياجات والثغرات في القدرات في البلدان وفيما بين الأقاليم، من أجل استهداف نشاط المنظمة بشكل أفضل حيثما دعت الضرورة إليه وكيفما كان ذلك. كما تم النظر في الفرص والاحتياجات الجديدة الناجمة عن برمجة الأمم المتحدة سريعة التحول، عند تحديد مجالات الأولوية لدعم الهيئات المكونة. وقد أدت الأزمة الاقتصادية العالمية إلى زيادة الطلب على المساعدة التقنية والمشورة السياسية اللتين تقدمهما المنظمة، مما ولد احتياجات جديدة للموارد.

١٨. ويعكس إعلان العدالة الاجتماعية "المسؤولية الخاصة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية لتعزيز عولمة عادلة من أجل تحقيق الأهداف التي وضعتها الهيئات المكونة عند إنشائها منظمة العمل الدولية". "ويأتي الإعلان في فترة سياسية حاسمة ويعكس توافق الآراء الواسع حول الحاجة إلى بعد اجتماعي متين للعولمة". ويشير ذلك إلى تعاون أوثق مع المنظمات الدولية لخلق ظروف عولمة تأتي بمنافع ملموسة للجميع. وتكون الأزمة الاقتصادية العالمية قد كثفت بذلك الأهمية التي ترتديها هذه الأولوية.

١٩. وترد أولويات البرامج في ١٧ نتيجة. وكما يتبين في الجدول ٥ أدناه، تختلف النتائج في درجة جذب الموارد من خارج الميزانية. ويدعو التنفيذ الإجمالي الأمثل لبرنامج المنظمة إلى اتساق حذر للبرامج والموارد، مع الأخذ في الاعتبار هيكلية

- تغيير مهم في أساليب العمل يتجلى في الدعم المقدم على نطاق المكتب إلى ١٧ نتيجة؛
- مضاعفة الحساب التكميلي للميزانية العادية وتوفير المزيد من المرونة لتعزيز تقديم الخدمات؛
- زيادة مقدرة بحوالي ٢٠ في المائة في الموارد من خارج الميزانية، تركّز تدريجياً على عدد محدود من المواضيع حيث تتمتع منظمة العمل الدولية بميزة نسبية ممكن إثباتها فيما يتعلق بالمعارف والأدوات والمعايير.

تخطيط العمل القائم على النتائج

٣٣. يدعو إعلان العدالة الاجتماعية إلى "استراتيجية متكاملة من أجل تحقيق العمل اللائق" واتخاذ التدابير لضمان "التماسك والتنسيق والتعاون ضمن مكتب العمل الدولي". ويتطلب ذلك أساليب عمل جديدة في كافة وحدات المنظمة وفيما بين المقر والأقاليم. وقد أعيد تصميم الإطار الاستراتيجي لتشجيع العمل المشترك على نطاق المكتب ضمن إطار عدد محدود من النتائج المرتبطة بأولى أولويات الهيئات المكونة. كما يهدف تخصيص الموارد إلى تعزيز أساليب العمل الجديدة هذه. وهناك تدابير لتطوير الموظفين من أجل دعم العمل ضمن فريق. وسيعتمد تخطيط العمل القائم على النتائج لضمان استخدام الموارد المخصصة للبرامج الفردية بشكل متنسق من أجل تحقيق النتائج المذكورة. وسوف تضع خطط العمل هذه مساءلات وأطراً زمنية واضحة. والخطوات الرئيسية هي على النحو التالي:

- قبل بداية فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١، سيتم إعداد خطة عمل لكل نتيجة من النتائج البالغة ١٧ نتيجة. وستظهر خطط العمل هذه كيفية استخدام الموارد على نطاق المكتب لكل نتيجة من هذه النتائج. وسوف تستند عمليات الموافقة على الحساب التكميلي للميزانية العادية وتقييم مقترحات التعاون التقني الجديدة، إلى هذه الخطط وسترتبط حسب مقتضى الحال، بالبرامج القطرية للعمل اللائق.
- سيجري تقييم خطط العمل استناداً إلى معايير مستمدة من إعلان العدالة الاجتماعية، ولاسيما زيادة الخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة وتعزيز قاعدة المعارف. كما سيجري تقييمها من حيث مساهمات المنظمة للتصدي للأزمة الاقتصادية و"المغناطيس الجاذب" للتعاون التقني، الذي تمت مناقشته في أماكن أخرى.
- سيكون رصد الأداء خلال فترة السنتين قائماً على النتائج. كما سيظل تقديم تقارير التنفيذ مستنداً إلى النتائج.

الميزانية العادية

٣٤. كما يتبين في الجدول ١، تبقى الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ على ما كانت عليه الميزانية المعتمدة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ بالسعر الثابت للدولار الأمريكي. وتعكس مخصصات الموارد التحويل المهم في الموارد إلى الخدمات التقنية استناداً إلى ادخارات كبيرة بزيادة الكفاءة.

٣٥. نظراً إلى انقضاء ربح من الزمن منذ أن اعتمدت المنظمة الميزنة الاستراتيجية في الفترة ٢٠٠٠-٢٠٠١، يجدر التذكير بالمنهجية التي أفضت إلى ذلك. وترد الموارد المخصصة للأهداف الاستراتيجية الأربعة مقابل النتائج على أساس التكاليف الكاملة، أي جميع التكاليف باستثناء خدمات التنظيم والإدارة. وهذا

الاستراتيجي المبسط الوارد في إطار السياسة الاستراتيجية يسهل اعتماد المزيد من الدقة في قياس دور المكتب وتحديده.

٢٦. وجرى تبسيط مؤشرات الأداء التي تقيس إنجاز كل نتيجة بما يتمشى مع معايير الممارسات الجيدة (أي أن تكون محددة وقابلة للقياس وواقعية ومحددة زمنياً). وتحدد هذه المؤشرات التغيير المنهجي في السياسات أو القدرات في الدول الأعضاء، الواجب تحقيقه من خلال مساهمة يعتد بها من جانب منظمة العمل الدولية.

٢٧. ويصاحب كل مؤشر بيان للقياس يحدد المعايير النوعية التي يتعين الوفاء بها حتى يمكن اعتبار نتيجة ما تغييراً جديراً بالذكر من بين الأهداف. وتستند المعايير إلى خبرة المنظمة ومجالات الميزة النسبية، كما يظهر ذلك على سبيل المثال، من خلال تركيزها على مسائل من قبيل معايير العمل الدولية ومشاركة الشركاء الاجتماعيين.

٢٨. وقد تم تحديد الأهداف بعد مراعاة الأولويات التي وضعتها أجهزة رسم السياسات والأقاليم وتلك الواردة في البرامج القطرية للعمل اللائق. والأهداف محددة أيضاً بعد مراعاة مستوى الإنجاز الوارد في بيان القياس، علماً بأن الأعمال التحضيرية أو أعمال المتابعة إزاء النتائج ستجرى في عدد أكبر من البلدان خلال فترة السنتين. وقد أدرجت خطوط الأساس، حيثما أمكن، ولكن هناك المزيد من العمل المطلوب في هذا المجال.

استراتيجية الموارد

٢٩. ما فتئت منظمة العمل الدولية تواجه منذ عدة سنوات طلباً متزايداً على خدماتها. ولا تستجيب الموارد المتاحة في المنظمة إلا جزئياً لاحتياجات الهيئات المكونة. وقد اتسعت هذه الفجوة بسبب الأزمة العالمية التي تؤدي إلى زيادة كبيرة في الطلب على المساعدة التقنية والمشورة السياسية للمنظمة.

٣٠. ولقد عرفت الميزانية العادية للمنظمة بعض الضغوط لفترة طويلة، تراجعت خلالها بالقيم الحقيقية. لكنّ موارد التعاون التقني المتزايدة من خارج الميزانية والنجاح الأولي الذي عرفه الحساب التكميلي للميزانية العادية، تشكل عوامل مشجعة، بالرغم من أن قدرة المكتب على إدارة مثل هذه الموارد تتوقف إلى حد كبير هي الأخرى على الميزانية العادية.

٣١. والأزمة نفسها التي تزيد الطلب على خدمات المنظمة تثير بدورها صعوبات أمام الدول الأعضاء كجهات مساهمة ومانحة. ويدرك المكتب تمام الإدراك ظروف الميزانية شديدة الصعوبة، التي يواجهها العديد من البلدان وما يستتبع ذلك من حاجة إلى التركيز على نهج حذر بشأن ميزانية المنظمة، بالرغم من دورها الاستراتيجي في مواجهة الأزمة.

٣٢. وتستند استراتيجية الميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ إلى العناصر التالية:

- نمو صفري بالقيم الحقيقية في الميزانية العادية؛
- زيادة في الموارد المخصصة للخدمات التقنية المقدمة إلى الهيئات المكونة في المقر وفي الأقاليم؛
- انخفاض في الموارد المخصصة لخدمات الإدارة؛
- ادخارات الكفاءة المحددة في جميع أقسام المكتب؛

المقر والمكاتب الميدانية على حد سواء، تكون الميزانية الاستراتيجية بالنسبة إلى الأهداف الاستراتيجية الأربعة وما يتصل بها من نتائج أعلى من الميزانية التشغيلية للوحدات الإدارية المقابلة.

٣٦. وتعكس مخصصات الميزانية العادية استجابة قوية لتشديد إعلان العدالة الاجتماعية على أساليب العمل الجديدة وتقديم خدمات أفضل للهيئات المكونة.

يعني أن الميزانية الاستراتيجية لكل نتيجة من النتائج تتضمن تكاليف الموظفين العاملين على هذه المسألة إلى جانب خدمات الدعم من قبيل تكنولوجيا المعلومات وجميع تكاليف الأقاليم، بما فيها تكاليف الموظفين المحليين وتكاليف الإيجار، وتكاليف البرامج المشتركة بين القطاعات في المقر. وعند عدم وضوح مساهمة أحد البرامج في النتائج الفردية، مثلاً في حالة الخدمات العامة لتكنولوجيا المعلومات، تكون التكاليف موزعة بالتناسب على جميع النتائج. وبما أن كامل التكاليف مدرجة بالنسبة إلى

الجدول ١: الميزانية الاستراتيجية: ميزانية الإنفاق المقترحة حسب باب الاعتماد

البند	الميزانية الاستراتيجية المنقحة للفترة ٢٠٠٩-٢٠٠٨ ^١	الميزانية الاستراتيجية المقترحة للفترة ٢٠١١-٢٠١٠	الميزانية الاستراتيجية المقترحة للفترة ٢٠١١-٢٠١٠
	(بالدولار الأمريكي)	(بالسعر الثابت لدولار الولايات المتحدة ٢٠٠٩-٢٠٠٨)	(المعاد تقدير تكلفتها بدولار الولايات المتحدة)
الجزء الأول: الميزانية العادية			
ألف - أجهزة رسم السياسات	71 931 510	69 086 449	70 903 725
باء - الأهداف الاستراتيجية	475 936 861	479 117 708	501 937 626
العمالة	146 336 447	147 904 689	154 949 248
الحماية الاجتماعية	96 920 016	97 603 359	102 252 114
الحوار الاجتماعي	139 193 081	138 078 339	144 654 878
المعايير	93 487 317	95 531 321	100 081 386
جيم - خدمات الإدارة	56 320 405	55 216 537	57 105 741
دال - اعتمادات الميزانية الأخرى	35 402 984	35 402 984	36 341 203
تسوية تجدد الموظفين	-5 428 583	-5 428 583	-5 610 980
مجموع الجزء الأول	634 163 177	633 395 095	660 677 315
الجزء الثاني: المصروفات الطارئة			
المصروفات الطارئة	875 000	1 375 000	1 375 000
الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل			
صندوق رأس المال العامل	-	-	-
مجموع (الأجزاء الأول إلى الثالث)	635 038 177	634 770 095	662 052 315
الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية			
الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية	6 691 823	6 959 905	7 061 864
مجموع (الأجزاء الأول إلى الرابع)	641 730 000	641 730 000	669 114 179

^١ لا يمكن مقارنة الميزانية الاستراتيجية للأهداف الاستراتيجية الأربعة للفترة ٢٠١١-٢٠١٠ بشكل كامل مع الفترة ٢٠٠٩-٢٠٠٨ بسبب تغيرات مهمة في الإطار الاستراتيجي استناداً إلى إعلان العدالة الاجتماعية لعام ٢٠٠٨.

جرى تنقيح الأرقام الاستراتيجية كي تعكس نقل المسائل المعنية بالأخلاقيات إلى قسم الإشراف والتقييم، كما هو مبين تحت القسم المعنون "خدمات الإدارة".

٣٨. وبلغ مجموع الادخارات بزيادة الكفاءة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ حوالي ٧,٩ مليون دولار. وتنتج هذه المكاسب عن انخفاض مستمر في الموارد المخصصة للإدارة والدعم مقترن بزيادة في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ويمثل ذلك زيادة مهمة تفوق ٥,٣ مليون من الادخارات الواردة في البرنامج الميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

الادخارات

٣٧. تعكس المقترحات الجهود المبذولة على نطاق المكتب لتحقيق الادخارات وتحسين تركيز البرامج. واقتضى التوجيه بشأن الموارد الوارد من المدير العام أن يحدد كل برنامج ادخارات كبيرة بزيادة الكفاءة.

الخدمات الإضافية المقدمة إلى الهيئات المكونة. وهناك أيضاً مخصصات إضافية لتمويل صندوق المبنى والمرافق تحسباً لأي احتياجات مستقبلية واستثمارات تكنولوجيا المعلومات والأمن والإشراف والتقييم.

الأقاليم

٤١. تشمل مقترحات البرنامج والميزانية زيادة الموارد لكافة الأقاليم. وتظهر الزيادات في الجدول ٢ أدناه. ويُقترح زيادة مهمة بقيمة مليوني دولار لأفريقيا للاستجابة لاحتياجاتها المستمرة في مجال تعزيز قدراتها. كما يُقترح بذل جهود خاصة بالنسبة إلى الدول العربية التي لطالما لم تحظ بالتمويل الكافي مقارنة مع احتياجاتها في مجال القدرة التقنية وترجمة وثائق منظمة العمل الدولية إلى اللغة العربية. وسوف تعزز الزيادة المقترحة وباللغة أكثر من مليون دولار، القدرات في الإقليم تعزيزاً يعتد به.

٤٢. ومن شأن الموارد الإضافية المقترحة للأقاليم أن تساعد المكتب أيضاً على تنفيذ قرارات مجلس الإدارة بشأن المقترحات حول إعادة الهيكلة الميدانية.

٣٩. وأهم ما تحقق من ادخارات بزيادة الكفاءة هو كالتالي:

- ميزانيات مخفضة في خدمات الإدارة والدعم تبلغ ٢,٨ مليون دولار.
- تخفيض أعداد الموظفين الإداريين العاملين في البرامج التقنية، بادخار حوالي ١,٢ مليون دولار.
- تخفيض تكاليف سفر الموظفين بزهاء ١,١ مليون دولار أو ٨ في المائة، استناداً إلى الاستخدام المتزايد للمؤتمرات الفيديوية.
- تخفيض عدد الوثائق وطولها وادخارات أخرى تتعلق بمجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي ويصل مجموعها إلى زهاء ٢,٨ مليون دولار.

٤٠. وتنتج هذه الادخارات زيادة زهاء ٣,٢ مليون دولار في الميزانية الاستراتيجية من دون أي زيادة في الميزانية الإجمالية، إلى جانب زيادة تبلغ ٥٠٠ ٠٠٠ دولار في الاعتماد الخاص بالمصروفات الطارئة. بالإضافة إلى ذلك، يجري الآن استخدام أكثر من مليوني دولار من الادخارات بزيادة الكفاءة مباشرة في

الجدول ٢: الموارد الإضافية المقترحة للأقاليم في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١

النسبة المئوية	الفارق	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١١-٢٠١٠	ميزانية الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	(بالسعر الثابت للدولار الأمريكي في ٢٠٠٨-٢٠٠٩)
الأقاليم				
3,4	1 992 428	61 415 791	59 423 363	البرامج الميدانية في أفريقيا
1,9	950 591	49 913 564	48 962 973	البرامج الميدانية في الأمريكتين
9,2	1 078 030	12 845 617	11 767 587	البرامج الميدانية في الدول العربية
1,9	1 015 970	54 146 706	53 130 736	البرامج الميدانية في آسيا والمحيط الهادئ
1,4	269 960	19 138 254	18 868 294	البرامج الميدانية في أوروبا وآسيا الوسطى
2,8	5 306 979	197 459 932	192 152 953	مجموع الأقاليم

في ملحق المعلومات رقم ١. ويولى اعتبار خاص للتكاليف ولاتجاهاتها في المكاتب الخارجية نظراً إلى أن التضخم يختلف اختلافاً كبيراً فيما بين الأقاليم التي تعمل فيها منظمة العمل الدولية وداخل هذه الأقاليم. ويشكل عنصر تكاليف الموظفين، وهو أكبر عنصر في الإنفاق، المصدر الرئيسي لزيادات التكاليف الإجمالية. ونظراً إلى أن منظمة العمل الدولية هي جزء من النظام المشترك للأمم المتحدة فإن مستويات الأجور والإعانات محددة من جانب الجمعية العامة للأمم المتحدة ولجنة الخدمة المدنية الدولية.

الزيادات في التكاليف

٤٣. لقد جرى حساب اعتماد الزيادات في التكاليف بمبلغ قدره ٢٧,٤ مليون دولار (٤,٣ في المائة) كما هو ملخص في الجدول ٣. وقد وضع الاعتماد على أساس المعلومات المنشورة المتاحة من مصادر مستقلة وقابلة للتحقق. والتغيرات المقدرة في التكاليف مستمدة من حسابات مفصلة لكل مكون من مكونات الإنفاق المتصلة بالموظفين وغير المتصلة بالموظفين، والتي يرد وصفها

الجدول ٣: ملخص الزيادات في التكاليف (بدولار الولايات المتحدة)

وجه الإنفاق	ميزانية ٢٠١١-٢٠١٠ (بدولار الولايات المتحدة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩)	الزيادات في التكاليف	الزيادة المئوية كل سنتين
تكاليف الموظفين	438 450 246	17 555 557	4,0
السفر في مهام رسمية	12 839 633	820 169	6,4
مصروفات التشغيل العامة	41 045 416	3 811 940	9,3
التعاون التقني في الميزانية العادية	33 185 277	2 263 237	6,8
تكاليف أخرى	116 209 428	2 933 276	2,5
المجموع	641 730 000	27 384 179	4,3

المخاطر

٤٤. لقد جرى احتساب جميع المخصصات الواردة في مقترحات البرنامج والميزانية هذه بشكل صارم جداً. وينطوي ذلك على عدد من المخاطر خلال التنفيذ، لاسيما الخطر الكامن في إمكانية تأخير تنفيذ البنود التي لا تحظى بالتمويل الكافي أو مواجهتها مشاكل من حيث النوعية. ومن الممكن التخفيف جزئياً من هذه المخاطر من خلال التخطيط الحذر، ولكن من المحتم أن تؤدي الميزنة الصارمة على نحو منتظم إلى قيود ومشاكل. ولا يمكن تنفيذ الميزانية العادية تنفيذاً كاملاً، كما هو وارد، إلا من خلال توسيع الحساب التكميلي للميزانية العادية.

٤٥. وتشكل المشاركة في إصلاح الأمم المتحدة أحد المخاطر المهمة، فقد استثمرت منظمة العمل الدولية كثيراً في هذا المجال وهي تشارك فيه بزخم كبير. وتتزايد تكاليف المشاركة في الفرق القطرية التابعة للأمم المتحدة بشكل سريع. وبحلول نهاية عام ٢٠١١، سيكون قد أعد زهاء ٦٠ برنامجاً جديداً من برامج إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وجرى البدء بثلاثين برنامجاً آخر. وستقوم الجهات المانحة، مبدئياً، بتمويل جزء من تكاليف المشاركة في إصلاح الأمم المتحدة، ولكن الطريقة المتبعة لذلك ليست واضحة تماماً حتى الآن. وفي حالات كثيرة، تتلقى مكاتب منظمة العمل الدولية طلبات بشأن تمويل مواقع وأنشطة الفرق القطرية التابعة للأمم المتحدة باستخدام موارد الميزانية العادية. وتم الافتراض في مقترحات البرنامج والميزانية هذه أن الفرق التقنية والمكاتب في الأقاليم ستلقى مساعدة مالية ضخمة من خلال المشاركة في هذه العمليات، سواء من خلال الموارد المتاحة أمام الفرق القطرية للأمم المتحدة أو من خلال الحساب التكميلي للميزانية العادية. وبالاستناد إلى هذه الافتراضات، تم خفض المقترح في باب اعتماد الميزانية لإصلاح الأمم المتحدة بحوالي ١,٣ مليون دولار.

٤٦. ويبدل المكتب جهوداً حثيثة للتحكم بالمخاطر. وبالإضافة إلى التدابير المعدة للتصدي للمخاطر الواردة أعلاه بشكل مباشر، هناك استثمار في عملية إشراف إضافية. ويشمل ذلك زيادات في الميزانية العادية من أجل اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف ومن أجل التقييم وزيادة تكاليف تغطية المراجعة الخارجية للحسابات للبيانات المالية السنوية بموجب المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام. بالإضافة إلى ذلك، ستستمر ممارسة تخصيص ٥ في المائة على الأقل من موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية للتقييم والمراجعة الداخلية للحسابات. وخلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، جرى تخصيص زهاء مليوني دولار من الحساب التكميلي للميزانية العادية لهذين الغرضين.

٤٧. وتستجيب موارد إضافية للنفقات الطارئة إلى واقع أن العمل الطارئ ينجم كل فترة سنتين بشكل يتجاوز الاعتماد الموجود (انظر ملحق المعلومات ١). وفي حالات عديدة، يكون هذا النشاط بتكليف ينص عليه الدستور، مثلاً حصول انتهاكات جسيمة لمعايير العمل الدولية تؤدي إلى الحاجة لإنشاء لجنة تحقيق. وفي مثل هذه الحالات، ينبغي ألا يشكل نقص الموارد المتاحة مباشرة عائقاً منهجياً أمام اتخاذ أي إجراء في هذا الصدد. والزيادة البالغة ٥٠٠ ٠٠٠ دولار للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، المرصودة تحت هذا البند، ستكون الأولى منذ فترات سنتين عديدة. ومرد هذه الزيادة يعود إلى أن حرية تمويل المصروفات الطارئة من خارج ادخارات الميزانية العادية ستكون، على عكس ما مضى، محدودة بشدة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ نظراً إلى أنه تم احتساب مخصصات الميزانية العادية بشكل صارم.

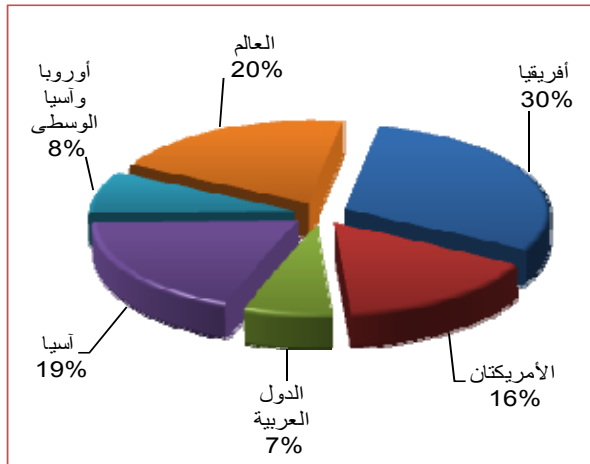
الحساب التكميلي للميزانية العادية

٤٨. شكل الحساب التكميلي للميزانية العادية ابتكاراً رئيسياً تم استحداثه في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ للتصدي للنقص الحاد في موارد الميزانية العادية. وهو يفسح المجال أمام الجهات المانحة لتقديم تبرعات طوعية مرصودة على نحو خفيف بدلاً من تمويل المشاريع أو البرامج. ومن أصل الهدف الطموح البالغ ٥٦ مليون دولار، فإن أكثر من ٧٥ في المائة من المبلغ - قرابة ٤٢ مليون دولار - قد تم استلامها أو تعهدت الحكومات بتقديمها بحلول شهر كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٨. وقد ثبتت الأهمية البالغة للحساب التكميلي للميزانية العادية كما تبين صحة التعهد بخفض التكاليف الإدارية. غير أن الاستخدام المرن لهذا الحساب للتصدي لثغرات الموارد في البرامج القطرية للعمل اللائق قد واجه بعض العوائق إلى حد ما بسبب الشكوك المحيطة بالمخصصات وارتفاع مستوى تخصيص أكثر مما كان مزمعاً في الأصل والحاجة إلى وضع إجراءات داخلية جديدة لإدارة الحساب التكميلي للميزانية العادية.

٤٩. وسيتم توجيه الجهود المبذولة لحشد الموارد المستقبلية في الحساب التكميلي للميزانية العادية نحو زيادة الأموال غير المرصودة في الحساب التكميلي للميزانية العادية على شكل دعم غير مقيد للميزانية بما يتماشى مع هيكليّة المعونة الجديدة. ومن شأن المرونة في موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية أن تساعد المكتب على الاستجابة للأولويات الطارئة، لاسيما في إطار الأزمة العالمية. كما تسمح للمكتب بتخطي القيود المرتبطة بتنقيحات البرنامج والميزانية الجامدة.

٥٠. ومن المتوقع أن يضاعف الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ مستوى الموارد في الحساب التكميلي للميزانية العادية. ويعكس الجدول ٥ التوزيع المقدر للموارد في الحساب التكميلي للميزانية العادية على كافة الأهداف الاستراتيجية، ويظهر الشكل ٢ التوزيع المقدر في كافة الأقاليم. وهذا التوزيع أولي ويستند إلى مخصصات الجهات المانحة والثغرات في الموارد، التي حددها المكتب والهيئات المكونة. وتبقى أفريقيا أولوية عالية بالنسبة إلى المكتب ومن المقدر أن حوالي ٣٠ في المائة من الحساب التكميلي للميزانية العادية سيعود إلى التعاون التقني المباشر في الإقليم. وسيوجه حوالي ٢٠ في المائة من الحساب التكميلي للميزانية العادية نحو الأولويات العالمية، ولاسيما استحداث أدوات يمكن تكييفها لاستخدامها في مختلف البلدان والأقاليم.

الشكل ٢: التوزيع المقدر للحساب التكميلي للميزانية العادية حسب الأقاليم



إنشاء مكتب واحد للتعاون التقني من أجل توفير الرصد المنهجي والدعم والتوجيه الإداريين على نحو أكثر فعالية وردة الفعل الاستباقية على المشاكل ومعالجة المسائل ذات الصلة بالموارد البشرية بشكل أكثر نجاعة. وسوف يساهم نشر وظائف النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في الميدان بتحسين الحصول على البيانات المتعلقة بالأداء المالي ورصد تقديم الخدمات بشكل أفضل.

٥٤. وتقوم منظمة العمل الدولية بمواصلة ممارساتها مع اتجاهات التعاون الإنمائي العام بشأن تمويل التنمية وفعالية المساعدة، إلى جانب المبادئ المنبثقة عن إعلان باريس وبرنامج عمل أكرام وعملية إصلاح الأمم المتحدة. وسوف تواصل المنظمة التشديد على الأهمية الفريدة التي يتسم بها بناء القدرات بالنسبة إلى الشركاء الاجتماعيين كوسيلة لتعزيز الملكية الوطنية.

٥٥. وسيجري تطوير هذه المواضيع بشكل أكبر في استراتيجية حشد الموارد للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، التي ستقدم إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩. وتماشياً مع إعلان العدالة الاجتماعية، ينبغي اتساق مساعدة الهيئات المانحة مع أولويات منظمة العمل الدولية، وعليها أن تكون أكثر قابلية للتنبؤ من خلال اتفاقات الشراكة متعددة السنوات ومن السهل تخصيصها في المجالات التي هي في أمس الحاجة إليها. كما ينبغي مواصلة الاشتراطات المتعلقة بالإبلاغ مع تلك التي تحددها المنظمة.

٥١. وسيتحقق المزيد من الفعالية والنجاعة من خلال قدر أكبر من المرونة في تخصيص الاعتمادات وقابلية أفضل على التنبؤ وتوازن أفضل بين الأنشطة التنفيذية والاستثمارات في مجال المعارف والأدوات والدعم التقني وزيادة تبسيط الإجراءات الداخلية.

الموارد من خارج الميزانية

٥٢. لقد تضاعفت الموارد من خارج الميزانية تقريباً على مدى السنوات السبع الماضية بالقيمة الاسمية للدولار. وبلغت الاعتمادات ٣٠٠ مليون دولار في ٢٠٠٨ مقارنة مع مبلغ ٢٤٠ مليون دولار في ٢٠٠٧. وعلى حد ما هو مبين في الجدول ٤، ستبلغ النفقات المقدرة ٤٢٥ مليون دولار في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ مقارنة بمبلغ ٣٥٠ مليون دولار في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. ولا بد من أن تكون الاعتمادات المتزايدة بشكل سريع متنوعة بإدارة نشطة ومعدلات أعلى من تقديم الخدمات.

٥٣. وفي حين تؤثر قيود الميزانية العادية في توفير هذه الأموال بشكل كامل، ترتدي استراتيجية زيادة الإنفاق وتحسين فعالية ونجاعة المساعدة التي تقدمها منظمة العمل الدولية أهمية كبرى. والهدف من ذلك هو ضمان أقصى حد من أوجه التداوب بين جميع أنماط الموارد والتخطيط الأفضل والمساءلة الكاملة بشأن جميع موارد التمويل من خلال وضع أهداف النفقات السنوية. كما سيتم

الجدول ٤: توزيع تقديرات الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ حسب الإقليم والهدف الاستراتيجي

تقديرات الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (بالسعر الثابت للدولار للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩)		
		أفريقيا
52 800 000	العمالة	
12 500 000	الحماية الاجتماعية	
7 500 000	الحوار الاجتماعي	
47 900 000	المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل	
2 500 000	نتيجة بشأن تعميم العمل اللائق	
123 200 000		
		أمريكا اللاتينية والكاريبي
20 400 000	العمالة	
3 300 000	الحماية الاجتماعية	
10 800 000	الحوار الاجتماعي	
28 900 000	المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل	
500 000	نتيجة بشأن تعميم العمل اللائق	
63 900 000		
		الدول العربية
8 700 000	العمالة	
300 000	الحماية الاجتماعية	
900 000	الحوار الاجتماعي	
4 600 000	المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل	
500 000	نتيجة بشأن تعميم العمل اللائق	
15 000 000		
		آسيا والمحيط الهادئ
60 000 000	العمالة	
9 700 000	الحماية الاجتماعية	
8 400 000	الحوار الاجتماعي	
44 000 000	المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل	
500 000	نتيجة بشأن تعميم العمل اللائق	
122 600 000		
		أوروبا وآسيا الوسطى
4 200 000	العمالة	
5 500 000	الحماية الاجتماعية	
3 400 000	الحوار الاجتماعي	
9 700 000	المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل	
500 000	نتيجة بشأن تعميم العمل اللائق	
23 300 000		
		على الصعيد العالمي
18 800 000	العمالة	
20 800 000	الحماية الاجتماعية	
13 900 000	الحوار الاجتماعي	
23 000 000	المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل	
500 000	نتيجة بشأن تعميم العمل اللائق	
77 000 000		
425 000 000		المجموع

وتتكون هذه الموارد من موارد الميزانية العادية والموارد من خارج الميزانية. كما ترد تقديرات الموارد بالنسبة إلى الحساب التكميلي للميزانية العادية على المستوى الكلي، نظراً إلى أنه قد يكون من اللازم استخدام هذه الموارد بشكل أكثر مرونة، كما ورد أعلاه.

ميزانيات النتائج المتكاملة

٥٦. يقدم الجدول ٥ فيما يلي النتائج السبع عشرة التي يستند إليها البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١. ويشمل الجدول مجموع الموارد المقدرة التي من شأنها أن تساهم في كل نتيجة من النتائج.

الجدول ٥: الإطار الاستراتيجي ومجموع الموارد المقترحة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١

(بملايين دولارات الولايات المتحدة)			الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ ^١	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١
الهدف الاستراتيجي: خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين			63,4	80,3	30,0
١ - النمو الشامل الغني بالوظائف: حصول المزيد من النساء والرجال على العمالة المنتجة واللائقة من خلال النمو الشامل الغني بالوظائف					
٢ - تطوير المهارات: تطوير المهارات يزيد قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو			38,3	37,0	
٣ - المنشآت المستدامة: المنشآت المستدامة تولد وظائف منتجة ولائقة			39,6	47,6	
الهدف الاستراتيجي: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع			33,2	12,6	17,0
٤ - الضمان الاجتماعي: يتاح لعدد أكبر من الناس فرص الحصول على إعانات ضمان اجتماعي أفضل إدارة وأكثر مساواة بين الجنسين					
٥ - ظروف العمل: يتمتع النساء والرجال بظروف عمل محسنة وأكثر إنصافاً			14,9	3,1	
٦ - السلامة والصحة المهنية: تتمتع المنشآت والعمال بظروف السلامة والصحة المحسنة في العمل			31,3	3,1	
٧ - هجرة اليد العاملة: يتمتع عدد أكبر من العمال المهاجرين بالحماية وفرص الحصول على العمالة المنتجة والعمل اللائق			9,6	7,7	
٨ - فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز: عالم العمل يستجيب على نحو فعال لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز			4,3	25,6	
الهدف الاستراتيجي: تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي			28,9	4,0	22,0
٩ - منظمات أصحاب العمل: يتمتع أصحاب العمل بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية					
١٠ - منظمات العمال: يتمتع العمال بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية			43,9	5,2	
١١ - إدارة العمل وقانون العمل: تطبق إدارات العمل تشريعات عمل محدثة وتقدم خدمات فعالة			17,8	14,6	
١٢ - الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية: يسهم الهيكل الثلاثي وإدارة سوق العمل المعززة في الحوار الاجتماعي الفعال والعلاقات الصناعية السلمية			18,9	17,2	
١٣ - العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية: تطبيق نهج خاص بكل قطاع للعمل اللائق			22,4	3,9	
الهدف الاستراتيجي: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل			13,4	28,0	17,0
١٤ - الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية: يصبح الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية معروفاً ومطبقاً على نطاق واسع					
١٥ - عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز في العمل: يجري القضاء تدريجياً على عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز في العمل			24,1	123,7	
١٦ - معايير العمل الدولية: تطبيق معايير العمل الدولية			53,9	6,4	
اتساق السياسات					
١٧ - تعميم العمل اللائق: تضع الدول الأعضاء نهجاً متكاملاً بشأن العمل اللائق في صميم سياساتها الاقتصادية والاجتماعية، بدعم من وكالات الأمم المتحدة الرئيسية وغيرها من الوكالات متعددة الأطراف			21,2	5,0	4,0
المجموع			479,1	425,0	90,0

^١ يتألف مجموع الميزانية الاستراتيجية بالنسبة للأهداف الاستراتيجية الأربعة عن النتائج السبع عشرة. ويتم التوصل إلى الميزانية الاستراتيجية لكل هدف من الأهداف الاستراتيجية، كما ورد ذلك في الجدول ١ من الملحة العامة التنفيذية، عن طريق توزيع حصص الميزانية الاستراتيجية لنتيجة تعميم العمل اللائق على كل هدف من الأهداف الاستراتيجية الأربعة.

القدرة على تقديم الخدمات

٥٧. إن تعزيز قدرة المكتب على الاستجابة لاحتياجات الدول الأعضاء، كما يدعو إليه إعلان العدالة الاجتماعية، ينطوي على تحولات مهمة في القدرات التحليلية والتشغيلية على حد سواء. كما يتطلب تغييراً جوهرياً في طرائق العمل التي يطبقها المكتب من أجل تحقيق النتائج بشأن الأولويات الأساسية لبرنامج العمل اللانق.

تعزيز القدرة التحليلية والتشغيلية

٥٨. إن إعلان العدالة الاجتماعية يلزم المنظمة بتعزيز البحوث وجمع المعلومات ونشرها كخطوة أساسية نحو خدمة الهيئات المكونة بشكل أفضل. وتصب مقترحات البرنامج تركيزاً خاصاً على هذه المسألة.

٥٩. ويشكل بناء المعارف وتقاسمها عنصراً مركزياً في جميع استراتيجيات النتائج. وفي مجال الإحصاءات، تكمن الأولويات في تعزيز القدرات لجمع البيانات وتحليلها في الدول الأعضاء وتوسيع الدور الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية باعتبارها الجهة المودعة الدولية الأساسية على إحصاءات العمل. وستشكل البيانات القطرية للعمل اللانق، التي تجمع البيانات والمعلومات حول الأطر القانونية التي تغطي عشرة أبعاد للعمل اللانق، أداة رئيسية في هذا الصدد.

٦٠. وسيتم توجيه البحوث لتعزيز قاعدة معارف منظمة العمل الدولية بشأن أوجه التداوب والتفاعلات بين الأهداف الاستراتيجية الأربعة ومساهماتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وسوف تجمع دراسات قطرية معمقة بيانات من مجموعات السياسة الفعالة لدعم الهيئات المكونة على تحقيق أهداف العمل اللانق، مع الأخذ في الاعتبار الأوضاع والظروف الوطنية. وستوفر منشورات رائدة معلومات حول الاتجاهات في أسواق العمل وتحليل السياسات والفعالية في تحقيق أهداف العمل اللانق. كما ستجري بحوث جديدة بشأن مساهمة العمل اللانق في البرنامج البيئي والأرضية الاجتماعية والاقتصادية من أجل توليد مستوى المعارف المطلوب لتقديم المشورة السياسية والخدمات المعللة للهيئات المكونة.

٦١. وستكون مبادرات تقاسم المعارف دعامة أساسية في بناء شبكة المعارف العالمية لمنظمة العمل الدولية، كما ستمضي قدماً في الوصول إلى الهيئات المكونة والمؤسسات الشريكة والجمهور الأوسع نطاقاً. وستكون منصات المعرفة، بما فيها تلك التي تدمج الشبكات المتخصصة وتعزز تبادل الخبرات والتعاون فيما بين البلدان، جزءاً مهماً من عمل المنظمة مع منظومة الأمم المتحدة والمؤسسات الشريكة الأخرى. كما ستكون وسيلة مهمة لتعزيز أهداف المنظمة والتأثير على النشاط الذي يضطلع به سائر الشركاء والجهات الفاعلة.

٦٢. وستقدم استراتيجية للمعارف قائمة على النتائج للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩. وستوفر المناقشة توجيهاً أكثر تفصيلاً لعمل المكتب خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١١.

٦٣. وستعتمد تقوية قدرة المكتب على الاستجابة لاحتياجات الهيئات المكونة، حيثما وعندما تظهر، على هيكل ميداني فعال وناجع. وفي الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، سبق وشارك المكتب في

البحث عن وسائل لترشيد عملياته بشكل أفضل وتحسين تقديم الخدمات في البلدان، لاسيما في سياق بروز نهج "توحيد الأداء" للأمم المتحدة وهيكلية المعونة الجديدة. وسوف يسعى التقدم المحرز في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ إلى تكييف المزيد من هياكل وأنشطة المكتب، مع الأخذ في الاعتبار سياقات محددة وأوضاع إقليمية، بما في ذلك الإطار الإنمائي والتشغيلي المتطور للأمم المتحدة.

٦٤. وأجرى مجلس الإدارة مناقشة أولى حول استعراض الهيكل الميداني لمنظمة العمل الدولية في آذار/مارس ٢٠٠٨، وسوف ينظر في وثيقة مفصلة بشأن هذا الموضوع في دورته الحالية. ورهناً بقرار مجلس الإدارة، يستجيب النهج المقترح لنداء إعلان العدالة الاجتماعية لتجديد الجهود التي يبذلها المكتب من أجل وضع السياسات والقدرات التشغيلية والمحافظة عليها.

٦٥. وينبغي لهيكل مبسط من طبقتين في الأقاليم، يتكون من المكاتب القطرية التي تقدم الخدمات للهيئات المكونة في بلد واحد أو أكثر من البلدان وتقدم تقاريرها مباشرة إلى المكتب الإقليمي في كل إقليم، أن يوفر المزيد من الترتيبات المؤسسية المبسطة والمزيد من الوضوح عند توزيع الأدوار والمسؤوليات فيما بين مختلف مستويات السلطة واستخدام الموارد بمزيد من الفعالية والنجاعة.

٦٦. ومن شأن جمع أخصائيين تقنيين ضمن الأهداف الاستراتيجية الأربعة في عدد أقل وإنما أكبر حجماً من فرق الدعم التقني للعمل اللانق، أن يعزز القدرة على توفير الدعم التقني للهيئات المكونة بصورة متكاملة وفي الوقت المناسب. وينبغي أن تتواجد فرق الدعم التقني للعمل اللانق، حيثما كان عملياً، في المواقع نفسها التي يتواجد فيها مركز إقليمي للمساعدة التقنية تابع للأمم المتحدة. ومن شأن ذلك أن يسمح بأوجه تداوب وتعاون أكثر متانة مع الفرق القطرية للأمم المتحدة.

٦٧. وتستجيب تدابير من قبيل توسيع نظام المنسقين الوطنيين في البلدان التي لا تتواجد فيها مكاتب لمنظمة العمل الدولية، للحاجة إلى حضور أكبر للمنظمة في البلدان التي تستدعي فيها البرامج الكبيرة للتعاون التقني ذلك. ويتسق هذا المقترح مع مبادئ إصلاح الأمم المتحدة ونظام المنسق المقيم للأمم المتحدة.

٦٨. وتسعى زيادة اللامركزية بالنسبة إلى التعاون التقني إلى المساهمة في تعزيز أنشطة التعاون التقني وتبسيطها، وذلك من خلال الاستفادة إلى أقصى حد من الفرص الجديدة التي يتيحها تطبيق النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد.

٦٩. ومن المنظور الإداري، من شأن الدور الأكثر متانة، الذي يضطلع به المديرون الإقليميون ضمن فريق كبار المديرين، أن يساهم في إشراكهم ودمجهم بشكل أفضل في النقاشات السياسية التي يجريها المكتب والقرارات التي يتخذها.

٧٠. وستكون مناقشة مجلس الإدارة في دورته الحالية بمثابة المرشد للإجراءات الواجب على المكتب اتخاذها خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ ضمن الموارد المتاحة في البرنامج والميزانية لفترة السنتين.

أساليب عمل جديدة

٧١. من بين المسائل التي تحدد قدرة منظمة العمل الدولية مسألة كيفية إمكان المكتب أن يحسن أساليب عمله للاستجابة بشكل أفضل للتحدي الكامن في تحسين الخدمات المقدمة للهيئات المكونة. ويشير إعلان العدالة الاجتماعية إلى الحاجة إلى

الميزانية العادية، إلى بناء الفرق ومهارات إدارة الفرق كمسألة ذات أولوية. ومن المقدر استخدام حوالي مليوني دولار من الأموال المخصصة لتطوير الموظفين بشكل مباشر من أجل دعم أساليب العمل الجديدة، مع المشاركة الوثيقة لمركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو.

٧٧. وستساهم مبادرات تقاسم المعارف التي نوقشت أعلاه في أساليب العمل الجديدة هذه، شأنها شأن التدابير الرامية إلى تعزيز حراك الموظفين. وسوف يشمل نظام إدارة الأداء الجديد اهتماماً خاصاً لمهارات العمل ضمن فريق والتعاون في هذا المجال.

٧٨. وستتغير أيضاً أساليب العمل الإدارية. ومن شأن إعادة هندسة العملية أن تحدد الفرص من أجل إضفاء البساطة والفعالية. كما ستستكشف هياكل جديدة من قبيل إنشاء مراكز للخدمات المتكاملة ترتبط بتنفيذ النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في الميدان، إلى جانب موقع بعض العمليات الإدارية المتمركزة في الأقاليم.

٧٩. وسوف يستمر الدعم الإداري القائم على النتائج في دفع التحسينات في أساليب العمل. كما ستوفر تقنيات الميزنة القائمة على النتائج الحوافز للعمل التعاوني. وسيشدد تقديم التقارير حول التنفيذ بشكل متزايد على الأثر الإجمالي للنشاط الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية، لاسيما في البلدان. ومن شأن نظم المعلومات الإدارية القائمة على النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد أن تحسّن الشفافية والمساءلة.

* * *

٨٠. يشكل البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ أول وثيقة من الوثائق الثلاث المتتالية للبرنامج والميزانية التي تتمشى بشكل كامل مع الإطار الاستراتيجي لإطار السياسة الاستراتيجية (٢٠١٠-٢٠١٥). وتماشياً مع تشديد إعلان العدالة الاجتماعية، تظهر هذه الوثيقة المزيد من التركيز على مجالات الأولوية القصوى التي تستجيب لاحتياجات الهيئات المكونة في البلدان والأقاليم وعلى صعيد العالم، وتحدد النتائج القابلة للقياس من خلال النتائج والمؤشرات الأكثر صرامة والمصممة بعناية، وتعتمد على التعاون الواسع على مستوى المكتب والإدارة المعززة لتنفيذها بشكل ناجح. وهي تشكل أداة إدارية أساسية ستستمر في مساعدة المنظمة على تقديم خدمات تستجيب للواقع واحتياجات الهيئات المكونة لها بفعالية ونجاعة.

"التماسك والتنسيق والتعاون ضمن مكتب العمل الدولي لسيير عمله بشكل فعال". كما يشير إلى الطبيعة "المتلازمة والمتراصة" والمتكافئة" للأهداف الاستراتيجية الأربعة والتي تخلف آثاراً واضحة على أساليب العمل.

٧٢. إنّ تغيير أساليب العمل المناقش في إعلان العدالة الاجتماعية يستدعي ثقافة عمل ترتبط بالنتائج أكثر منها بالهياكل الإدارية، ويستدعي التعاون فيما بين جميع مستويات السلطة. ومن شأن ثقافة العمل الجديدة أن تشمل تغييرات في السلوكيات والعادات والإجراءات في كافة أقسام المكتب.

٧٣. وكجزء من العملية المستمرة لاعتماد الإدارة القائمة على النتائج، سبق للمكتب أن استثمر في أساليب عمل جديدة. ويساهم التخطيط والميزنة والتبليغ والتقييم الموجهة نحو النتائج إسهاماً جوهرياً في التعاون والاتساق. وتزود الأدوات، من قبيل البرامج القطرية للعمل اللانق، الهيئات المكونة بوسيلة لوضع الأولويات تتناسب واحتياجاتها أكثر من المشاريع المحددة سلفاً والتي تتمشى مع الخطوط البيروقراطية.

٧٤. ولقد بدأت التطبيقات الناجحة للإدارة القائمة على النتائج في تغيير أساليب العمل وفي تعزيز التعاون. ويستيق تنفيذ النتائج المشتركة الفورية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، ترتيبات وطرائق العمل التي سوف تطبق على نطاق أوسع في كافة أقسام المكتب. كما ستصبح الشبكات الداخلية والشرابات مع الشبكات الدولية أسلوب العمل المألوف على مستوى المكتب ككل.

٧٥. وسوف يستند المزيد من التقدم في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ بشكل كبير على التدابير الرامية إلى تشجيع ودعم المزيد من العمل ضمن فريق. ويتطلب تحقيق الأهداف السبع عشرة استراتيجية متكاملة تستند إلى تجميع الخبرات والموارد من كافة القطاعات التقنية والأقاليم. كما سيتطلب طرقاً ابتكارية للإدارة الهادفة إلى تحقيق النتائج. وستستند إدارة الفرق المشتركة بين القطاعات والمتمحورة حول كل نتيجة إلى استخدام أكثر مرونة للموارد والموظفين. وسيلقى ذلك الدعم من جانب خطة عمل مخصصة لكل نتيجة تفصل التزامات الموظفين والموارد من مختلف القطاعات والأقاليم. وتتمحور خطة العمل حول استراتيجية متكاملة لتحقيق نتائج العمل اللانق المفصلة في إطار السياسة الاستراتيجية.

٧٦. وسيتم توجيه الأموال المخصصة لتطوير الموظفين، والتي حددت عند نسبة ٢ في المائة من تكاليف الموظفين في إجمالي

الأولويات الإقليمية

أفريقيا

تدريب مراعاة للجنسين والتعليم وتطوير المهارات وتطوير روح تنظيم المشاريع والمنشآت وتطوير التعاونيات وبرامج استثمار كثيفة العمالة في القطاعين الخاص والعام والحصول على الوساطة المالية والاجتماعية. وسيعزز المكتب أيضاً تحسين نظم معلومات سوق العمل من أجل تطوير برامج وسياسات مؤاتية لعمالة الشباب مع تشديد خاص على النساء والشباب المعوقين والمحاربين السابقين/العائدين. وسيساعد قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٤ بشأن نهج عادل للعمال المهاجرين في اقتصاد عالمي، على توفير الإرشاد في التصدي لمحنة المهاجرين الشباب الذين يشكلون غالبية المهاجرين الجدد.

٨٥. وحوالي ٥٠ مليون طفل أفريقي نشطون اقتصادياً. ويبين معدل التصديق المرتفع على الاتفاقيات المتعلقة بعمل الأطفال التزام الإقليم بالقضاء على عمل الأطفال. وسيدعم المكتب تنفيذ خطط العمل الوطنية التي تستهدف أسوأ أشكال عمل الأطفال، نظراً إلى تأييد مجلس الإدارة التركيز الخاص على استئصال عمل الأطفال في أفريقيا جنوب الصحراء. وفيما التعليم والتدريب مرتبطان بعمل الأطفال وعمالة الشباب، سيدعم المكتب البرامج الهادفة إلى انتشال الأطفال من العمل وتعزيز قابلية الاستخدام لدى الشباب.

النهوض بالمساواة بين الجنسين

٨٦. يستخدم الاقتصاد المنظم أقل من ٥ في المائة من النساء. ونظراً إلى التمييز وإلى ندرة فرص العمل، تعمل النساء عادة في الاقتصاد غير المنظم ويجنبن في المتوسط نسبة ٣٣ إلى ٥٠ في المائة أقل مما يجنبن في الاستخدام المنظم. وسيكون الدعم متركزاً إلى استراتيجية منظمة العمل الدولية لتعزيز روح تنظيم المشاريع لدى المرأة، وهي تهدف إلى تخفيض استضعاف منشآت النساء من خلال تحسين ظروف العمل والسلامة والصحة في العمل والحماية الاجتماعية والتنظيم والتمثيل وإسماع الرأي والحصول على الخدمات المالية الملائمة ومن خلال محاربة جميع أشكال التمييز القائم على النوع الاجتماعي. وسيزيل ذلك الأسباب الكامنة وراء الاستضعاف وليس أعراضه. وسيدعم المكتب الهيئات المكونة لوضع برامج وسياسات فعالة من أجل المساواة بين الجنسين ولزيادة معدلات المشاركة في سوق العمل وخفض الفوارق في الأجور بالنسبة للنساء. وستوفر استنتاجات مناقشات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٩ بشأن المساواة بين الجنسين، إرشادات إضافية.

تحسين الحماية الاجتماعية

٨٧. تغطي نظم الضمان الاجتماعي الإلزامي حوالي ١٠ في المائة من القوى العاملة في أفريقيا، معظمها معاشات تقاعدية. وسيوفر الدعم لتحديث نظم الحماية الاجتماعية التقليدية واعتماد استراتيجيات ضمان اجتماعي مناسبة توفر مجموعة أساسية من الضمان الاجتماعي أو تمد نطاقها لصالح الفئات المستهدفة. وبما أن أفريقيا هي الأكثر تضرراً من فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، ستوضع برامج قائمة على استنتاجات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٩ لمكافحة البلاء في المناطق الريفية وفي الاقتصاد غير المنظم. وسيستكمل ذلك البرامج الجارية التي تنص على فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في القطاع المنظم.

٨١. توخياً لتمكين أفريقيا من تحقيق طاقات العمل اللائق لديها، تكمن الأولوية في استيفاء فرص سوق العمل لديها لخلق وظائف أكثر وأفضل للنساء والرجال. وسينصب التركيز على العمالة في الأرياف والاقتصاد غير المنظم وعمالة الشباب وعمل الأطفال والمساواة بين الجنسين والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والحقوق في العمل.

تعزيز العمالة في الأرياف

٨٢. يعيش حوالي ٦٦ في المائة بين الإفريقيين في المناطق الريفية ويعملون فيها. ومعظم العاملين في اقتصاد الكفاف الزراعي هم من النساء. ويعيش حوالي ٧٠ في المائة من الشباب في المناطق الريفية وينخرط حوالي ٥٠ في المائة منهم في القوة العاملة في الزراعة. وتعزيز الاستخدام الريفي أساسي بالتالي من أجل تحقيق عمل لائق وشامل. وكذلك من الرئيسي تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية وتعزيز نمو الناتج المحلي الإجمالي، نظراً بصورة خاصة إلى ارتفاع أسعار الغذاء عالمياً وإلى انعكاسات الأزمة المالية والاقتصادية على أفريقيا. ويدعو قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٨ بشأن تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر إلى أن تكون استراتيجيات العمالة في الأرياف جزءاً من استراتيجيات العمالة الوطنية الهادفة إلى القضاء على الفقر. وسيركز دعم المكتب على زيادة الإنتاجية وتعزيز المنشآت المستدامة وتوسيع نطاق تغطية الحقوق في العمل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي.

الارتقاء بالاقتصاد غير المنظم

٨٣. في بعض البلدان الإفريقية، تصل حصة القوة العاملة في الاقتصاد غير المنظم إلى ٩٠ في المائة. ويتقاضى العمال دخلاً متدنياً جداً أو متقلباً كثيراً غالباً ما يكون دون عتبات الفقر الوطني، ويعملون في ظروف هشة. وقد يفضي إضعاف النمو الاقتصادي العالمي إلى انخفاض التصدير وتدني الدخل في الاقتصاد غير المنظم والمناطق الريفية. وسيكون الدعم الذي يقدمه المكتب إلى الدول الأعضاء مستنداً على قرارات مؤتمر العمل الدولي بشأن العمل اللائق والاقتصاد غير المنظم (٢٠٠٢) وتعزيز المنشآت المستدامة (٢٠٠٧) وتوصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨). وسيعتمد المكتب نهجاً متكاملًا يتضمن الارتقاء بالمنشآت وتطوير المهارات وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية وتحسين التقيد بقوانين العمل ولوائح السلامة وتنظيم العمال وأصحاب العمل.

دعم عمالة الشباب والحد من عمل الأطفال

٨٤. في أفريقيا جنوب الصحراء، حوالي ٦٠ في المائة من مجموع الأشخاص العاطلين عن العمل هم من الشباب والشابات. وسيدعم المكتب تنفيذ قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٥ بشأن عمالة الشباب، من خلال وضع سياسات وبرامج مستهدفة بشأن

الاجتماعية، وتعكس قرارات مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي.

العمالة المنتجة وتكامل السياسات الاجتماعية والاقتصادية للتغلب على التباين الاجتماعي

٩٥. النمو الاقتصادي أساسي للتنمية الاجتماعية وللعمل اللائق والمنتج. وستؤثر منظمة العمل الدولية في السياسة العامة على الصعيدين الإقليمي والوطني على السواء من أجل النمو والعمالة والعمل اللائق والحد من الفقر. وسيوفر الدعم إلى الهيئات المكونة من خلال الأدوات والقدرة على فحص السياسات الكلية من حيث تأثيرها على شروط الاستخدام وظروف العمل. ومن شأن ذلك أن يعزز قرارات الهيئات المكونة لاختيار مجموعة السياسات الأنسب وكذلك التسلسل الأكثر فعالية في الإصلاح السياسي. وفي هذا السياق، سيستمر المكتب في دعم مبادرات تسعى إلى تصحيح تشوهات سوق العمل. وسيستدعي لتكامل السياسات الاقتصادية والاجتماعية وتعزيز التعاونيات والمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والمساواة بين الجنسين وخلق الوظائف الخضراء وتعزيز خدمات الاستخدام العامة وإدماج عمال الاقتصاد غير المنظم في الاقتصاد المنظم وتنفيذ سياسات تعزز التنمية الاقتصادية المحلية والمنشآت المستدامة.

القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال والنهوض بعمالة الشباب

٩٦. الحقوق الأساسية ومعايير العمل الدولية إنما هي أساسية في تعزيز العمل اللائق، على حد ما ذكره إعلان العدالة الاجتماعية. ويثير عمل الأطفال، وعلى نحو خاص في أسوأ أشكاله، تحدياً كبيراً في الإقليم. وفي هذا السياق، سيشكل الشباب المجموعة المستهدفة الأولية في البرامج القطرية للعمل اللائق. وسيستمر المكتب في دعم مبادرات من أجل القضاء على عمل الأطفال، مركزاً على أسوأ أشكاله، ولا سيما بين السكان الأكثر استضعافاً مثل السكان الأصليين والعمال المهاجرين.

٩٧. وستعزز البرامج القطرية للعمل اللائق سياسات من أجل عمالة الشباب، تشمل برامج التدريب المهني القائمة على الكفاءة في العمل وروح تنظيم المشاريع والمنشآت الصغيرة والمتوسطة والتعاونيات.

٩٨. وسيبقى تجميع ومعالجة البيانات الإحصائية بشأن كل أبعاد سوق العمل، وسيلة حيوية تسترشد بها قرارات الهيئات المكونة وإجراءات منظمة العمل الدولية.

الحوار الاجتماعي من أجل تطبيق البرامج القطرية للعمل اللائق في الإقليم

٩٩. الحوار الاجتماعي أساسي لوضع سياسات العمل والاستخدام. وتعاون الحكومات فضلاً عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، أمر حاسم لا سيما في أوقات الأزمات الاقتصادية حيث ثبت أن الحوار الاجتماعي وسيلة ممتازة لتحقيق توافق في الآراء بشأن السياسات. وسيظل الإقليم يعتبر كأولويات أساسية، تقوية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وتحديث إدارات العمل وتعزيز الهيكل الثلاثي كوسيلة للتنمية والتلاحم الاجتماعي والإدارة السديدة كعنصر من عناصر تدعيم الديمقراطية والحد من الفقر. وفي هذا السياق وكعامل إسهام في

زيادة النطاق والقدرات من أجل الحوار الاجتماعي ونهج قائم على الحقوق

٨٨. تحتاج الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية إلى تعزيز القدرات للمشاركة بفعالية في عمليات البرامج القطرية للعمل اللائق وللتعاون مع وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة وشركاء آخرين بهدف إدماج الأولويات المفصلة أعلاه في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وأطر التنمية الإقليمية والوطنية الأخرى. واستناداً إلى إعلان منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (إعلان العدالة الاجتماعية) وبرنامج العمل اللائق من أجل أفريقيا (٢٠٠٧-٢٠١٥)، ستدعم الهيئات المكونة الثلاثية لتسهيل تصميم وتنفيذ أطر إنمائية متكاملة (ومن ضمنها سياسات قطاعية وكلية متسقة) تستمد أسسها من الحقوق الأساسية في العمل والهيكل الثلاثي الفعال.

٨٩. وستعزز قدرات مؤسسات الحوار الاجتماعي الإقليمية الفرعية والوطنية. وسيوفر أيضاً الدعم للإسراع في تصديق وتنفيذ معايير العمل، وبخاصة الاتفاقات الأساسية.

تعزيز شراكات استراتيجية للعمل اللائق

٩٠. يتطلب اتساق السياسات لتحقيق النتائج المذكورة أعلاه أن يحتل العمل اللائق مكانة بارزة في أطر التنمية الإقليمية والسياسات الاقتصادية الكلية الوطنية. وبالتالي ستعزز منظمة العمل الدولية شراكاتها الاستراتيجية مع الاتحاد الأفريقي واللجنة الاقتصادية لأفريقيا ومصرف التنمية الأفريقي والجماعات الاقتصادية الإقليمية والبنك الدولي وصندوق النقد الدولي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومجالس النواب ووكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة والشركاء الإنمائيين.

٩١. وستؤدي الدروس المستخلصة من عملية "توحيد الأداء" في البلدان الرائدة، ضمن نطاق عملية الإصلاح في الأمم المتحدة، إلى تسهيل تعميم العمل اللائق على نحو أفضل في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وسيضمن ذلك أن يصبح العمل اللائق هدفاً رئيسياً للتنمية وبخاصة في البلدان التي ستصوغ أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية خلال فترة السنتين.

الأمريكتان

٩٢. أظهر الإقليم نمواً اقتصادياً مطرداً خلال السنوات المنصرمة. ولكن رغم الأداء الإيجابي لسوق العمل، كان خلق فرص العمل مخيباً وكان التقدم المحرز في توزيع الدخل متبايناً وبطيئاً. علاوة على ذلك، لا يزال هناك عجز كبير في نوعية الوظائف ولا يزال هناك ثغرات هامة بين المؤشرات الأساسية حسب الجنس والعمر والأصل الإثني. ونتيجة لذلك، لا يزال الإقليم يواجه مواطن عجز في العمل اللائق.

٩٣. وأثرت الأزمة الاقتصادية والمالية الجارية في كل بلدان الإقليم. وما من شك في أن نمواً اقتصادياً أبطأ في عام ٢٠٠٩ سيسفر عن بطالة أعلى تؤثر بصورة خاصة في الفقراء والمستبعدين اجتماعياً.

٩٤. وفي هذا السياق، حددت أربع أولويات. وهي تستجيب إلى البرامج القطرية للعمل اللائق في الإقليم وإلى إعلان العدالة

١٠٦. وسيسترشد النشاط في أرجاء الإقليم بالمواضيع الشاملة الواردة في برنامج العمل اللائق وإعلان العدالة الاجتماعية، والتي تبحث في السياسات المالية والاقتصادية في ضوء الهدف الأساسي المتمثل في تعزيز العدالة الاجتماعية. وسيضع البرنامج العمالة المنتجة والكاملة والعمل اللائق في صدارة السياسات الاجتماعية والاقتصادية. وستدعم الشراكات الاستراتيجية مع الفاعليات الدولية والوطنية والإقليمية لضمان نهج أكثر شمولية ومشاركة لوضع البرامج. بالإضافة إلى ذلك، ونوحيًا لتقوية قدرة الإقليم على الصمود في وجه مزيد من الصدمات المالية، سينصب التركيز على وضع مجموعة متكاملة من التدخلات السياسية الهادفة إلى دعم العمالة وتقوية آليات الحماية الاجتماعية وإرساء سياسات اقتصادية اجتماعية سليمة مستندة إلى الحقوق الاجتماعية والحوار الاجتماعي وتعزيز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والتركيز على التنمية البشرية والعمل اللائق.

دعم العمالة المنتجة وسياسات سوق العمل الشاملة

١٠٧. سيقدم الدعم التقني والخدمات الاستشارية لتشجيع اعتماد اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، ووضع وتنفيذ سياسات استخدام وطنية. وسيجري تعزيز القدرات الوطنية لجمع البيانات وتحليلها من أجل وضع السياسات وضمان الرصد الفعال. وسيدعم المكتب المؤسسات الإقليمية والوطنية لتحليل ديناميات سوق العمل من خلال مبادرات تنمية القدرات وتقارير إقليمية منتظمة لتتوير صانعي القرارات بشأن الاقتصاد الكلي. وسيجري دعم وتقوية برامج سوق العمل النشطة المستهدفة للشباب، ومن ضمنها نظم الوساطة في سوق العمل، على مختلف الأصعدة. وستنشأ شبكات معارف إقليمية ووطنية لتتقاسم أفضل الممارسات وبناء القدرات لتحسين الاستدامة في تقديم الخدمات.

١٠٨. وستتكيف أفضل ممارسات منظمة العمل الدولية في مجال تطوير المهارات مع السياقات الوطنية. وسيركز الدعم على استحداث سياسات ونظم فعالة للتعليم والتدريب المهنيين والتقنيين، تستجيب لاحتياجات السوق. ويشمل ذلك دعم الجهود الوطنية الرامية إلى وضع نظم فعالة لتقديم التأهيل المهني لاستهداف أفضل للشباب.

١٠٩. وستوضع برامج من أجل تعزيز روح تنظيم المشاريع والعمل للحساب الخاص استناداً إلى عمليات تقييم بيئة الأعمال. وسيستكمل ذلك بتنمية منشآت تديرها النساء والمساواة بين الجنسين في العمل في مجال التنمية المحلية، واستحداث منهج تعليمي لتنظيم المشاريع. وسيجري تقوية القدرة التقنية لمقدمي الخدمات للمنشآت المتوسطة والصغيرة ومؤسسات الدعم، لتحسين تقديم خدمات الدعم القائمة على الاحتياجات والموجهة تجارياً.

توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المستضعفين

١١٠. سيقدم المكتب المساعدة التقنية والتدريب لدعم توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي وتحسين إدارته. وسيستخدم استقصاء الضمان الاجتماعي كأداة جديدة لمساعدة البلدان على رصد التقدم ووضع مَعْلَم ذاتي ضمن الإقليم وخارجه. وسيستمر المكتب في توفير الخدمات الاستشارية الهادفة إلى سد فجوة التغطية وإرساء مجموعة ضمان اجتماعي أساسي فضلاً عن تقوية قدرات المؤسسات على التخطيط والتنفيذ. وستضمن التدخلات تعميم الضمان الاجتماعي في أطر السياسات الوطنية

تحقيق تقدم اجتماعي واقتصادي، سينصب تركيز خاص على تشجيع العلاقات الصناعية الجيدة واحترام المبادئ والحقوق المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. ومن شأن تقوية عمليات تفتيش العمل أن تساعد على ضمان ظروف أكثر أمناً في مكان العمل. وفي الوقت ذاته، سيتواصل تعزيز تدعيم البرامج القطرية للعمل اللائق كأداة تشغيلية من خلال الحوار الاجتماعي.

توفير الحماية الاجتماعية للجميع

١٠٠. العجز الأساسي في الحماية الاجتماعية في الإقليم هو تغطيتها المتدنية فضلاً عن مجموعة المخاطر المغطاة ونوعية الحماية. وسيولى انتباه خاص إلى السياسات الهادفة إلى ضمان حماية اجتماعية أساسية للمجموعات الأكثر إصابة بالإهمال، ومن ضمنها عمال الاقتصاد غير المنظم والعمال المهاجرون والنساء والعاطلون عن العمل والسكان الأصليون والسكان المستبعدون عموماً.

١٠١. وسيدعم المكتب جهود مختلف البلدان لضمان أفضل تغطية ممكنة من خلال استعمال النظم القائمة على الاشتراكات وغير القائمة على الاشتراكات، أخذاً في عين الاعتبار الآثار المحتملة الناجمة عن الأزمة الاقتصادية والمالية على نظم الحماية الاجتماعية.

١٠٢. وتحرص بلدان الإقليم تقدماً هاماً في السلامة والصحة المهنية والحوادث والأمراض المرتبطة بالعمل. وسيستمر المكتب في دعم التدابير التي يمكن أن تساعد في منع مثل هذه الحوادث والأمراض وإعطاء أولوية للقطاعات الأكثر عرضة للخطر ولأضعف فئات العمال.

الدول العربية

١٠٣. تتقاسم الدول العربية تحديات ديموغرافية وسياسية واجتماعية واقتصادية رغم اختلاف سماتها. وهي تضم اقتصادات غنية بالنفط وبلداناً تمر بمرحلة انتقالية ودولاً ضعيفة ومتضررة من الصراعات فضلاً عن بلدان أقل نمواً. ويعاني كل بلد في الإقليم تقريباً من معدل بطالة مرتفع يمس غالباً الشباب والمتعلمين والنساء. ورغم أن تعقيدات سوق العمل الإقليمي تتقاسم سمات هيكلية مع أقاليم أخرى إلا أن دينامية سوق العمل فريدة إلى حد تتعايش فيه أوجه جمود مستمرة مع القوة العاملة الأسرع نمواً في العالم.

١٠٤. وتستند أولويات الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ إلى حوار سياسي استباقي ومتواصل مع الحكومات والشركاء الاجتماعيين في سياق صياغة البرامج القطرية للعمل اللائق وحشد الإجراءات من أجل التغيير من خلال أحداث إقليمية حول أبعاد خاصة بالعمل اللائق. وتتصدى هذه الأولويات لزيادة التحديات الاقتصادية الاجتماعية التي يواجهها الإقليم والتي تتفاقم بفعل اتجاهات النمو الاقتصادي الوطني وانخفاض مستويات المعيشة والتباين الاجتماعي الناتج عن الأزمة الاقتصادية والمالية.

١٠٥. ويتطلب تحدي النهوض ببرنامج العمل اللائق في جميع أنحاء الإقليم نهجاً شاملاً للإصلاح، رغم أن الأولويات وتتابع الإصلاحات السياسية ستختلف فيما بين البلدان. وستعتمد بصورة رئيسية على الإرادة السياسية والموارد الوطنية وتقدم الإصلاح المحرز حتى الآن ونوعية المؤسسات. ولا تقلل الحاجة إلى نهج شامل من أهمية التدرج في النهوض ببرامج الإصلاح.

وغيرها من الأزمات، يعتبر الاستعداد لمواجهة الأزمات وانتعاش سبل المعيشة، أولوية من الأولويات. وستبذل جهود معززة لتقوية قدرات الهيئات المكونة لمقاومة الأزمات. وستسهل شبكة آسيا والمحيط الهادئ للمعارف حول العمل اللائق تقاسم المعارف بين الهيئات المكونة. وسينصب التركيز على احترام معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي طوال فترة السنتين.

تزايد الإنتاجية والقدرة التنافسية والوظائف

١١٥. يمكن أن يؤدي نمو الإنتاجية إلى نقل الوظائف وتوسيع الفجوات في الدخل، غير أنه يمكن أيضاً أن يخلق الثروات والوظائف. وفيما يفضي تغير المناخ والقيود البيئية إلى تحولات كبرى في الإنتاج والاستهلاك وأسواق العمل، يمكن أن تشجع الابتكار التكنولوجي والوظائف الخضراء. والجهود المتضافرة نحو سياسات متسقة، أساسية بالتالي لاستخدام مستدام يربط الصناعات سريعة النمو بالاقتصاد غير المنظم والزراعة ويدعم تنمية المنشآت المستدامة. وستدعم البحوث والمعلومات حول دروس السياسة العامة والممارسات الحسنة، الهيئات المكونة لتعزيز الوظائف الخضراء والعمالة المستدامة. وستعزز ممارسات مكان العمل التدريجية التي تضمن احترام معايير العمل والسلامة والصحة المهنتين والأجر العادل. وسيولى اهتمام خاص لسياسات تطوير المهارات ونظم تجهيز العمال، ومن ضمنهم الأشخاص المعوقين، لضمان الوظائف المنتجة في ظروف سوق العمل المتغيرة. ولا يزال أساسياً العمل على بيانات الإحصاء المراعية للجنسين وتحليل رصد التقدم المحرز نحو العمل اللائق.

تحسين إدارة سوق العمل

١١٦. لا يزال تحقيق توازن بين حاجات العمال للأمن الوظيفي وبين مطالب المنشآت بالمزيد من الكفاءة والمرونة يشكل تحدياً. وسيعمل المكتب على تدعيم معارف الهيئات المكونة ومؤسسات سوق العمل وقدرتها لاستعمال الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي لمعالجة مسائل المرونة والأمن وانعدام المساواة والفقر ونمو الاقتصاد غير المنظم. وستركز المساعدة أكثر فأكثر على قانون العمل وإصلاحات سوق العمل وتحسين العلاقات في مكان العمل ومهارات المفاوضة الجماعية في المنشأة وعلى الأصعدة القطاعية وتقوية الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي وتحديث إدارة العمل، ولا سيما تفتيش العمل، وخدمات الاستخدام ونظم إدارة الأجور. وسيؤدي مد نطاق الوصول إلى شبكة المعارف وقاعدة البيانات الإقليمية إلى تسهيل رصد التغييرات رسداً أفضل في إدارة سوق العمل.

توسيع نطاق الحماية الاجتماعية

١١٧. هناك تزايد في الطلب على تحسين نظم الحماية الاجتماعية التي تحمي من زيادة تقلب الاقتصاد وتعزز الإنتاجية وتقدم الرعاية للسكان المسنين. وتتطلب مجموعة الضمان الاجتماعي الأساسي، التي تجمع بين تحويلات الدخل والرعاية الصحية لمن هم أكثر استضعافاً، اتخاذ مبادرات قطرية تستند إلى نهج توافقي. وستستمر الحملة العالمية بشأن توفير الضمان الاجتماعي والتغطية للجميع بدعم تغطية أوسع لنظم الإعانات، تشمل الجميع ولا سيما عمال الاقتصاد غير المنظم والنساء والعاطلين عن العمل والعمال المهاجرين والفقراء. وستركز المساعدة على إرشاد سياسي وتحليل ممارسات البلد ومنابر لبناء

القانونية والاقتصادية والمالية، كما ستضمن التوافق مع الإصلاحات المالية والاقتصادية والاجتماعية.

١١٨. وستركز البرامج القطرية للعمل اللائق على حماية المجموعات الأكثر استضعافاً وتوفير الإرشاد السياسي بشأن هجرة اليد العاملة على الصعيد الدولي وتقوية قدرات الإدارات المعنية في وزارات العمل. وستشدد جهود التوعية ودعم الإصلاح المعياري على مواضيع العمل اللائق وإدارة هجرة اليد العاملة وحماية العمال المهاجرين وتعزيز روابط التنمية والهجرة وتوسيع نطاق التعاون الدولي بالاستناد إلى نهج قائم على الحقوق.

تحسين إدارة العمل والحوار الاجتماعي

١١٩. سيستمر المكتب في توفير المساعدة التقنية للدول الأعضاء للتصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها، وبخاصة تدارك العجز في التصديق في مجالات الحرية النقابية والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية وإدارة العمل. وستعزز آليات الحوار الاجتماعي من خلال إنشاء لجان عمل ثلاثية أو إعادة تنشيطها، ومن خلال تقوية قدرات الهيئات المكونة للصلح في الحوار السياسي والعمل التشريعي. وسيضمن الإرشاد التقني المقدم للحكومات اتساق إصلاحات قوانين العمل مع المعايير الدولية وتقوية نظم إدارات العمل وجعلها مؤاتية بقدر أكبر وتعزيز آليات تفتيش العمل الحديثة.

دعم انتعاش البلدان المتضررة من الأزمات

١٢٠. سيصمم الدعم للبلدان المتضررة من الأزمات بالتركيز على المجموعات المستضعفة، بحيث يضمن الاتساق المناسب مع أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وستعزز قدرات الهيئات المكونة لضمان المشاركة الفعالة في المبادرات المحلية للتنمية الاقتصادية الاجتماعية. وستترجم السياسات الوطنية التي تنص على اللبالة وتطوير المهارات إلى استراتيجيات وطنية مرنة ومتكاملة تستهدف مؤسسات سوق عمل أقوى وتنتج معلومات سوق عمل يمكن الاعتماد عليها.

آسيا والمحيط الهادئ

١٢١. تماشياً مع إعلان العدالة الاجتماعية، ستعكس البرامج القطرية للعمل اللائق إستراتيجية منظمة العمل الدولية المتكاملة والشاملة للعمل اللائق وستكون بمثابة أداة للعمل المركز على البلدان والشراكات معها ودعمها. وتتضمن التحديات المشتركة للبلدان التكامل الإقليمي وسياسات الاستثمار الخارجي والتجارة وعجز المهارات والنقص في فرص العمل اللائق وتأثير تغير المناخ والبيئة واتساق السياسات لنمو غني بالوظائف والحد من الفقر. وسيركز الدعم التقني على تدارك آثار الأزمة الاقتصادية والمالية وتأثيرها المتوقع على الاقتصاد الحقيقي واستهداف القطاعات أو المجموعات المتأثرة مثل العمال المهاجرين والنساء والشباب، وذلك ضمن الأولويات الإقليمية الخمس لعقد آسيا للعمل اللائق، المقدمة أدناه، واسترشاداً بقرارات مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي. وستكون الخبرات المستمدة من إصلاح الأمم المتحدة ومبادرات توحيد أداء الأمم المتحدة في باكستان وفيتنام وبلدان أخرى، بمثابة المرشد لشراكات بين الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية حول العمل اللائق والتعاون التقني واستراتيجيات حشد الموارد. ونظراً إلى ضعف آسيا تجاه الكوارث الطبيعية

والمالية أثر سلبي على سوق العمل والوضع الاجتماعي في أوروبا. وستؤثر بصورة خاصة على بلدان أوروبا الوسطى والشرقية وبلدان آسيا الوسطى، وهي بلدان تعاني من ارتفاع العجز في الحساب الجاري وانخفاض نصيب الفرد من الدخل. سيساعد المكتب هذه البلدان للتخفيف من آثار الأزمة على المجتمع واليد العاملة والاستخدام، وذلك من خلال الإرشاد السياسي والمساعدة التقنية، مع مراعاة البعد الجنساني. وفي الوقت ذاته، سيستمر المكتب في دعم البلدان المرشحة لعضوية الاتحاد الأوروبي وبلدان شبه المرشحة لعضوية الاتحاد الأوروبي في مجالات أساسية في العمل اللائق ضمن عملية الانضمام. وفي هذه المجموعة من البلدان فضلاً عن بلدان أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى، سيساعد المكتب في تقوية حقوق العمال وجعل المنشآت أكثر إنتاجية واستدامة وأكثر قدرة على خلق نوعية حسنة من الوظائف وتحسين قابلية العمال للاستخدام ورفع مستويات المعيشة.

١٢١. وستنفذ هذه الأهداف بصورة رئيسية من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق وتعزيز العمل اللائق في البرامج والاستراتيجيات الاجتماعية الإقليمية والوطنية. وستركز البرامج القطرية للعمل اللائق على تقوية مهارات صياغة السياسة وتحليلها لصالح صناع القرار من الحكومات والشركاء الاجتماعيين فضلاً عن دعم خدمات سوق العمل والمساعدة الاجتماعية للمجموعات المستضعفة ولا يزال التعاون مع الأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية، أولوية كبيرة مع التركيز على ضمان مشاركة ثلاثية. وسيؤدي العمل مع الاتحاد الأوروبي إلى تعزيز النهوض بالعمل اللائق للجميع والعولمة العادلة من خلال سياسات الاتحاد الأوروبي الداخلية والخارجية.

تحسين الإدارة من خلال الحوار الاجتماعي والحقوق في العمل

١٢٢. ما زال أمام بلدان جنوب شرق أوروبا ورابطة الدول المستقلة مهمة هائلة لخلق الظروف المؤاتية لقيام شركاء اجتماعيين مستقلين وأقوياء للاشتراك في حوار اجتماعي بناء. وينبغي أن يصبح الحوار الاجتماعي وسيلة لرسم معالم مجموعة السياسات الصحيحة لمواجهة النتائج السلبية على المجتمع وعلى سوق العمل، بفعل الأزمة الاقتصادية والمالية، ولدعم تنمية اجتماعية واقتصادية أطول أمداً. وما زالت الأولويات تتمثل بالتالي في تقوية آليات المفاوضة الجماعية فضلاً عن مؤسسات الحوار الاجتماعي على الأصعدة كلها وبناء قدرات الشركاء الاجتماعيين لمساعدتهم على الاشتراك في الحوار الاجتماعي وعملية صنع السياسات بصورة فعالة.

١٢٣. وستتضمن أهداف أخرى مكافحة التمييز ضد المجموعات المستضعفة وانتهاك حقوق العمال، بما في ذلك الاتجار بالبشر وعمل الأطفال. وسيتم ذلك من خلال تعزيز التصديق على الاتفاقيات الرئيسية لمنظمة العمل الدولية وعلى الاتفاقيات ذات الأولوية في مجالات أخرى من العمل اللائق. وستركز الجهود أيضاً على ضمان أن تتجلى الاتفاقيات المصدق عليها في التشريعات الوطنية وأن تحترم في الممارسات اليومية. وتحقيقاً لذلك، سيقدم المكتب المشورة السياسية والقانونية والمساعدة في تحسين آليات التوفيق في منازعات العمل وتقوية إدارات العمل الوطنية، لا سيما تفتيش العمل.

التوفيق بين كمية العمالة ونوعيتها

١٢٤. ما يزال استحداث العمالة غير مرض. فالعديد من الوظائف الجديدة متدنية الأجور ومعايير السلامة والصحة فيها

التوافق وتقاسم خبرات البلدان والتعاون التقني لتحسين الإدارة والتنظيم والاستدامة المالية لنظم الإعانات. ومتى كان ممكناً، سترجع جهود الحماية الاجتماعية في نهج التنمية المحلية المتكامل لمنظمة العمل الدولية وبرامج العمل اللائق المركزة في المناطق لتخفيف الفقر وانتعاش سبل المعيشة. وسيجري التصدي لمسائل تحسين ظروف العمل والسلامة والصحة المهنتين وشواغل فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في الاستراتيجيات التشغيلية والاستجابات السياسية.

القضاء على عمل الأطفال وخلق الفرص للشباب

١١٨. يحتم تعايش عمل الأطفال وبطالة الشباب وبطالتهم الجزئية استجابة متكاملة في السياسة والعمل. وتركز الاستراتيجيات الأساسية على إدماج شواغل عمل الأطفال وعمالة الشباب في أطر واستراتيجيات التنمية الوطنية لتحسين الانتقال من المدرسة إلى العمل. وتدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في المجالات التالية: المعارف حول سوق عمل الشباب؛ أدوات لتطوير المهارات وتنمية المنشآت التي تستهدف الشباب؛ مكافحة عمل الأطفال وتعزيز ظروف العمل اللائق؛ تصميم نماذج لزيادة الأثر؛ الإرشاد السياسي؛ الشراكات الاستراتيجية مع رابطة أمم جنوب شرق آسيا ورابطة التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ؛ تقييم البيانات على المنهجيات والتدخلات. وستكثف جماعة الممارسين، المسماة شبكة المعارف عن الشباب في آسيا والمحيط الهادئ، تقاسم المهارات الحسنة والدروس المستخلصة من بين صناع السياسات وممارسيها. وسترسى الصلات بين برامج عمل الأطفال وعمالة الشباب من خلال نهج قائم على دورة الحياة.

تحسين إدارة هجرة اليد العاملة

١١٩. تستند الاستجابات إلى المبادئ المعيارية الواردة في الإطار متعدد الأطراف بشأن الهجرة واستراتيجية الهجرة الإقليمية والشراكات مع المؤسسات الإقليمية ومراكز الامتياز الخاصة بالهجرة. وتقاسم المعارف والمعلومات والتدريب والتوعية ومناير الحوار الاجتماعي، إنما هي أمور أساسية من أجل العمل. وستركز المساعدة على نماذج اتفاقات ثنائية حول قبول اليد العاملة المهاجرة واستخدامها وقابلية نقل إعانات الضمان الاجتماعي وأفضل الممارسات لتنظيم وكالات الاستخدام الخاصة ومنهجيات الدراسات الاستقصائية لجمع المعلومات وتقويم الاختلالات في المهارات وتحسين مطابقة الوظائف من خلال خدمات التوظيف العامة ومواصفات المهارات والاستعمال الفعال لتحويلات المهاجرين وزيادة قدرات إدارة العمل والشركاء الاجتماعيين لصون حقوق العمال المهاجرين، ولا سيما العمالات المهاجرات ومن يعملون في قطاعات تأثرت سلباً بالأزمة الاقتصادية والمالية.

أوروبا وآسيا الوسطى

تنفيذ العمل اللائق من خلال الشراكات في أوروبا

١٢٠. سوف تسترشد الأولويات بإعلان العدالة الاجتماعية واستنتاجات الاجتماع الإقليمي الأوروبي الثامن في لشبونة (شباط/ فبراير ٢٠٠٩). ومن المتوقع أن يكون للأزمة الاقتصادية

١٢٥. وما زال من الأولويات حماية حقوق العمال المهاجرين والحيلولة دون هجرة الأدمغة وتشجيع عودة العمال المهاجرين من خلال تقوية خلق الوظائف والاستعمال المنتج للتحويلات في بلدان الأصل، فضلاً عن دمج العمال المهاجرين في البلدان المضيفة. أما استمرار الثغرات على صعيد المساواة بين الجنسين في الاستخدام والأجور والتوفيق بين العمل والعائلة، فسيجري التصدي لها صراحة. وستُصاغ البرامج الوطنية للسلامة والصحة المهنيين وستنفذ بدعم من المكتب. وسيحلل المكتب أيضاً أداء نظم التقاعد التي أُصلحت في أوروبا الوسطى. وستُستعمل الدروس المستخلصة لتوفير الإرشاد من أجل تحسين نظم المعاشات التقاعدية في بلدان أخرى للمساعدة على ضمان مستويات إعانات لائقة للعمال المتقاعدين وتوسيع نطاق التغطية لتشمل العمال غير المنظمين بالتزامن مع الحفاظ على الاستدامة المالية للنظم. وسيستمر بذل الجهود لتقوية إدارة سوق العمل من خلال بناء قدرات مؤسسات سوق العمل، لا سيما خدمات التوظيف العامة.

دون المطلوب ولا تغطيها نظم الضمان الاجتماعي، لا سيما في الاقتصاد غير المنظم. وتنتشر ظواهر الأجر المتدني والبطالة والبطالة الجزئية والاستخدام غير المنظم والنقص في تغطية الضمان الاجتماعي والفقر. وستحرم الأزمة الاقتصادية عمالاً كثيرين من وظائفهم وتحد من استحداث وظائف جديدة وتؤدي إلى تفاقم الوضع الاجتماعي للعمال الفانضين عن الحاجة وعائلاتهم فضلاً عن الفقراء في صورة عامة. وسيكثف المكتب بالتالي العمل على توفير المساعدة للعمال المسرّحين. وسيستمر في مساعدة البلدان لتنقيح سياساتها المتعلقة بالاستخدام وسوق العمل وتحسين وضع آليات للأجور وتدارك اتساع التفاوت في الدخل. كما سيساعد في تحسين النظم الوطنية للتدريب والتعليم المهنيين بهدف زيادة القابلية للاستخدام وتطوير المهارات لفرص استخدام جديدة، بما في ذلك الوظائف الخضراء ودعم إنشاء واستدامة المنشآت الصغيرة والتعاونيات وتحفيز العمل كثيف العمالة في الهياكل الأساسية وتعزيز السياسات الرامية إلى توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي لتشمل الجميع.

المساواة بين الجنسين

العمل في اتجاه وضع معيار دولي بشأن العمال المنزليين؛ البرامج الإقليمية بشأن الأبعاد الجنسانية للعمل الجبري والعمل سداداً لدين؛ تعزيز الجهود لمكافحة عمل الأطفال، ولاسيما عمل الفتيات المستضعفات؛ تقليل الحواجز المطروحة أمام النهوض بروح المبادرة لدى المرأة؛ تمكين المرأة من خلال اتخاذ إجراءات في مكان العمل للتصدي لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز؛ ترويج المشاركة على قدم المساواة في الحوار الاجتماعي. وسيتم توفير المزيد من التوجيه بفضل الحصائل التي ستتوصل إليها مناقشة مؤتمر العمل الدولي في دورته لعام ٢٠٠٩ بعنوان "المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق".

١٢٩. وفي إطار إصلاح الأمم المتحدة و"توحيد الأداء"، سيتم تقاسم الممارسات الجيدة لمنظمة العمل الدولية، والريادة المعترف لها بها في تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال الحوار الاجتماعي، والهيكل الثلاثي، وعمليات التدقيق التشاركية للتحقق من المساواة بين الجنسين مع شركاء الأمم المتحدة لتشجيع محاكاة المسائل المتعلقة بعالم العمل وإدماجها.

١٣٠. وتتضمن الاستراتيجيات والأدوات ذات الصلة على نطاق المنظمة ما يلي: خطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين؛ عمليات التدقيق التشاركية للتحقق من المساواة بين الجنسين؛ آلية ضمان نوعية البرامج القطرية للعمل اللائق؛ البحوث والمطبوعات؛ الدورات التدريبية مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو (مركز تورينو) بشأن تقاسم المعارف والارتقاء بمهارات التوعية؛ التعاون التقني؛ حشد شبكة منظمة العمل الدولية المعنية بقضايا الجنسين.

١٢٦. يقرّ إعلان العدالة الاجتماعية بأنّ المساواة بين المرأة والرجل جزء لا يتجزأ من برنامج العمل اللائق، وأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز مسألتان مترابطتان في الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية. والمساواة بين الجنسين مكرّسة في حقوق الإنسان وتشكل عنصراً أساسياً للسياسة الاقتصادية السليمة المنجزة من خلال الحوار الاجتماعي، كما أنه لا غنى عنها لتحقيق العدالة الاجتماعية والعولمة العادلة. وعليه، فإنّ الاستراتيجيات الختامية تتضمن شروحات حول الطريقة التي ستعتمد لإدراج المساواة بين الجنسين وعدم التمييز عند تحقيق كل نتيجة من النتائج المنشودة.

١٢٧. وتطبق استراتيجية إدماج المساواة بين الجنسين نهجاً ذا شقين. أولاً، تعالج جميع استراتيجيات البرنامج والميزانية - ابتداءً من جمع وتحليل البيانات المصنفة حسب نوع الجنس وصولاً إلى البحوث والمشورة السياسية - الاحتياجات الخاصة والمختلفة في غالب الأحيان للنساء والرجال. ثانياً، ترمي التدخلات المستهدفة إلى تخطي التمييز على أساس الجنس، وتمكين المرأة في عالم العمل والدعوة إلى تقاسم مسؤوليات الرعاية بشكل منصف. ويساعد هذا النهج على تجنب التدخلات التي لا تراعي قضايا الجنسين والتي تؤدي إلى استمرار انعدام المساواة، من خلال ضمان أن يستفيد النساء والرجال على السواء من مبادرات منظمة العمل الدولية على قدم المساواة.

١٢٨. وتتضمن العناصر الرئيسية للمساواة بين الجنسين في الاستراتيجيات الختامية ما يلي: التصديق على الاتفاقيات الرئيسية الأربع المعنية بالمساواة بين الجنسين^١ وتطبيقها، بما في ذلك

^١ اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١)، واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، واتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣).

الإطار الاستراتيجي

الهدف الاستراتيجي: العمالة

خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين

١٣١. إن الفقر المستمر وتزايد التفاوت في الدخل وتباطؤ النمو المولد للوظائف أمور تتفاقم حالياً بفعل الأزمة المالية والاقتصادية وتغير المناخ. ويبرز ذلك ضرورة أن تقوم جميع البلدان بتعزيز النمو الشامل والغني بالوظائف. ويعيد إعلان العدالة الاجتماعية التأكيد على أهمية المهمة الموكلة إلى الدول الأعضاء وإلى منظمة العمل الدولية لوضع العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية.

١٣٢. وستسترشد استراتيجية منظمة العمل الدولية للنهوض بالعمالة ببرنامج العمالة العالمي، وسوف تتضمن النتائج التالية:

١" سياسات منسقة ومتسقة لتوليد نمو شامل غني بالوظائف؛

٢" سياسات تطوير المهارات لزيادة قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو؛

١٣٣. وسوف تركز النتائج على الدعم الذي يقدمه المكتب للهيئات المكونة بشكل يزيد من فرص العمالة المنتجة، لاسيما بالنسبة إلى الشباب. وسيتحقق ذلك من خلال عمليات التدخل المنسقة التي تتمحور حول الأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق. وسيشجع المكتب تكافؤ الفرص بين النساء والرجال من خلال استخدام القائمة المرجعية الخاصة بنوع الجنس، وهي عبارة عن أداة تشمل المجالات السياسية الواردة في برنامج العمالة العالمي.

١٣٤. وتتضمن الاستراتيجية وضع نهج شامل لإدارة المعارف، يضم دورة بحوث متكاملة وتقاسم المعارف وإقامة الشبكات مع الشركاء الخارجيين، سعياً إلى التوعية السياسية والتعاون التقني والرصد وعمليات تقييم الأثر.

٣	٢	١	الهدف الاستراتيجي: خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين
تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠ (بدولارات الولايات المتحدة)	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١١-٢٠١٠ (بدولارات الولايات المتحدة)	
30 000 000	80 300 000	63 419 565	١- النمو الشامل الغني بالوظائف: حصول المزيد من النساء والرجال على العمالة المنتجة واللائقة من خلال النمو الشامل الغني بالوظائف
	37 000 000	38 332 447	٢- تطوير المهارات: تطوير المهارات يزيد قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو
	47 600 000	39 605 478	٣- المنشآت المستدامة: المنشآت المستدامة تولد وظائف منتجة ولائقة
30 000 000	164 900 000	141 357 490	المجموع
336 257 490	مجموع الموارد المقدرة للهدف الاستراتيجي		

النتيجة ١: حصول المزيد من النساء والرجال على العمالة المنتجة واللائقة من خلال النمو الشامل الغني بالوظائف

الاستراتيجية

والسياقات المحلية وتتفاوض بشأنها الهيئات المكونة الثلاثية وتكون مدمجة في البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وتشير الدروس المستفادة إلى الحاجة إلى أدوات تشخيص يمكن تكييفها مع الاحتياجات والظروف القطرية. إن العمل كفريق بشكل وثيق بين الوحدات في الميدان والمقر وفي مختلف الأهداف الاستراتيجية مطلوب لتحقيق التنفيذ الفعال. وتظهر التجارب أيضاً أن دورة الحوار النمطية وتطوير السياسات وتنفيذها يتطلب بين أربع وست سنوات، تكون خلالها المساعدة المستمرة من منظمة العمل الدولية مطلوبة.

إدماج أبعاد العمل اللائق

١٣٩. توحياً للنهوض بالنمو الشامل والغني بالوظائف في سياق الأزمة المالية والغذائية وأزمة الطاقة، سيكون من اللازم اتخاذ تدابير تعالج كمية الوظائف ونوعيتها على السواء. إن السياسات والتهج التي تدعو منظمة العمل الدولية إليها تروج احترام الحقوق والحوار الاجتماعي حول بدائل السياسة العامة. وهي تتوافق أيضاً مع تدابير الحماية الاجتماعية لخلق أسواق عمل شاملة وللمحد من الفقر. ومن شأن العمل على الانتقال إلى القطاع المنظم والتمويل الاجتماعي وتطوير الهياكل الأساسية كثيفة العمالة والاستجابة للآزمات أن يستدعي تهجاً وأوجه تداوب متكاملة مع الأهداف الاستراتيجية الأخرى.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٤٠. سيسترد تعميم المساواة بين الجنسين وتهج العمالة غير التمييزية في السياسات الوطنية والقطاعية بالبعد الجنساني لإطار تنفيذ برنامج العمالة العالمي. وعلى المستوى القطري، سيتم تروجه من خلال تقوية التزام الهيئات المكونة وقدرتها في مجال التوعية، بما في ذلك النهوض بالميزنة كثيفة العمالة والتي تراعي نوع الجنس. وسوف تستمر معلومات سوق العمل في توفير أداة رصد مصنفة حسب نوع الجنس على المستوى العالمي والإقليمي والقطري.

المعارف والأدوات

١٤١. ستكون أنشطة البحث وتقاسم المعارف خارجية وداخلية، بما في ذلك المنشورات والحلقات الدراسية والنقاشات والمعلومات المتاحة على الإنترنت. وسوف يوفر ذلك تحليلاً مقارناً حول الردود السياسية لخلق النمو الشامل والغني بالوظائف. وتشمل مثل هذه الردود تحولات في السياسات الكلية والسياسات التجارية والمالية وأثرها وتطوير تشخيصات العمالة واستهداف محركات القطاع غير المنظم والسياسات، على المستويين الوطني والقطاعي، لتسهيل الانتقال إلى القطاع المنظم والاستراتيجيات كثيفة العمالة في استثمار الهياكل الأساسية والروابط القائمة بين تغير المناخ والوظائف الخضراء والعمل.

١٤٢. وستوضع أدوات عملية لاستخدامها على المستوى القطري، تكون مستمدة من أفضل الممارسات ومن معارف منظمة العمل الدولية وخبرتها في البدائل السياسية والدراسات التجريبية. وستتضمن هذه الأخيرة معلومات لوضعي السياسات بشأن البدائل

١٣٥. إن استحداث فرص توفر العمالة المنتجة واللائقة للنساء والرجال يتطلب نمواً اقتصادياً مطرداً. غير أن اتجاهات النمو الأخيرة لم تكن شاملة وغنية بالوظائف. ومن شأن الأزمة المالية والاقتصادية أن تجعل ملايين الناس يعانون من البطالة أو البطالة الجزئية في الاقتصاد غير المنظم أو حتى من الفقر.

١٣٦. وتركز الاستراتيجية على مجموعات الحوافز المعاكسة للدورات الاقتصادية وقصيرة الأجل والتي تعطي الأولوية للعمالة والمداخيل للفئات الأكثر استضعافاً. كما تعالج الحاجة متوسطة وطويلة الأجل لتهج جديدة تشدد على تنسيق السياسات واتساقها على المستوى الوطني من أجل تحقيق نمو شامل وغني بالوظائف. وهي ترصد وتقيم الاتجاهات في الاقتصاد غير المنظم وتدعم النشاط السياسي لتسهيل الانتقال إلى القطاع المنظم. وهي تشجع المزيد من الاتساق بين الأهداف السياسية المتعددة بغية ضمان نتائج أفضل من حيث العمالة والعمل اللائق. وتدعم الاستراتيجية الاستثمارات والمبادرات العامة والخاصة في هذه المجالات، وتتضمن منظوراً يراعي الجنسين وتدعمها المبادئ والأحكام الواردة في اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) وإعلان العدالة الاجتماعية.

١٣٧. إن النهوض بالاستثمارات كثيفة العمالة في الهياكل الأساسية عنصر هام، وسيؤلى اهتمام خاص لزيادة مضمون العمالة في الاستثمار العام والخاص في الهيكل الأساسي عن طريق إعادة توجيه السياسات المالية وتقوية الإدارة في عمليات طرح العطاءات والتعاقد وتشجيع المهارات وروح تنظيم المشاريع فيما بين صغار المتعاقدين في صناعة البناء المحلية وإدماج الحقوق وغير ذلك من جوانب برنامج العمل اللائق. وسيستفاد في تطوير العمل في مجال التمويل بالغ الصغر للتصدي لمواطن العجز في العمل اللائق. وسيواصل المكتب التشديد على توليد وتحليل معلومات سوق العمل على أساس مطرد. وستقدم المساعدة للهيئات المكونة في جعل العمالة أساسية للانتعاش وإعادة الإعمار في البلدان المتأثرة بالآزمات، بما فيها تلك التي تتأثر الكوارث الطبيعية فيها عن تغير المناخ. وستجلى خبرة منظمة العمل الدولية في مجال الاستجابة للآزمات وتحقيق الانتعاش ودور العمل اللائق في ذلك، في الأدوات التي تستهدف خلق الوظائف اللائقة، بما فيها الوظائف الخضراء، وتوفير الحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. وسينصب تركيز خاص على تحليل أثر السياسات التجارية والمالية بشأن العمالة وأسواق العمل.

الخبرة والدروس المستخلصة

١٣٨. في السياق المتقلب للعجز العالمي في الوظائف اللائقة، يتطلب صانعو السياسات والهيئات المكونة مساعدة منظمة العمل الدولية لدعم الانتعاش والنمو الشامل. وقد أظهرت التجارب الأخيرة أن نهجاً مجزأ لا ينجح، وتكمن الخطوة الأولى في إدماج غايات العمالة وأهدافها في أطر إنمائية وطنية وسياسات اقتصادية واستراتيجيات قطاعية. وينبغي أن يلقي ذلك الدعم من جانب سياسات عمالة متعددة العناصر ومنسقة تكون مكيفة مع الظروف

الاتصالات

١٤٥. سيتم الترويج أكثر فأكثر لموجزات السياسة العامة التي تفيد عن الخطط والميزانيات الوطنية والقطاعية القائمة على البرامج الاستراتيجية من أجل إيصال الرسائل الأساسية والأولويات. وسيتم توسيع عملية نشر الأدوات العالمية من خلال المنصات على شبكة الانترنت والمنشورات المتعلقة بسياسة العمالة.

التعاون التقني

١٤٦. سيسهل التمويل الأساسي من خارج الميزانية للتعاون التقني تحقيق هذه النتيجة، خاصة فيما يتعلق بدعم استراتيجيات الحد من الفقر وتهيئة استثمار الهياكل الأساسية كثيفة العمالة والاستجابة للآزمات والتمويل بالغ الصغر والوظائف الخضراء.

المخاطر والاقتراضات

١٤٧. ترتبط المخاطر بالانكماش العالمي الذي يضعف النمو ومن شأنه أن يخفض الإيرادات الحكومية والقدرة على الاستثمار في القطاعين العام والخاص. ومن المحتمل أن يؤدي ذلك إلى زيادة البطالة والبطالة الجزئية وخفض الاستثمار وإلى تزايد الطلب على الطرق الجديدة لخلق الوظائف. وفي هذه الظروف، سيكون وضع الأولويات والتركيز أمراً مهماً إذ إن الطلب على دعم ومشورة منظمة العمل الدولية سيزداد بسرعة.

الملموسة لخلق الوظائف وأدوات التشخيص والمبادئ التوجيهية الخاصة بالبرامج التي تعالج العمالة من حيث نوعيتها وكميتها، والتقارير الوطنية المنتظمة بشأن العمالة ولتعزيز الإدارة وروح تنظيم المشاريع في التهج كثيفة العمالة. وسيبدأ العمل باستحداث أدوات لتعميم العمالة في الميزنة العامة. كما سيتم الاضطلاع بالعمل التجريبي مع البلدان لتعزيز الطرائق والخبرات في تكثيف العمالة في قطاعات النمو ذات الأولوية على المستوى القطري.

تعزيز قدرة الهيئات المكونة

١٤٣. سينصب التركيز على تعزيز قدرات وزارات العمل والتزام العمال وأصحاب العمل، بشكل منتظم، في صياغة وتنفيذ السياسات التي تؤثر على نتائج العمالة. وينطوي التركيز أيضاً على تعزيز المشاركة مع الوزارات المسؤولة عن التخطيط والميزنة وإعداد التقارير على المستوى الوطني.

الشراكات الدولية

١٤٤. ستزيد الشراكات على المستوى القطري، وبالأخص ضمن سياق "أمم متحدة واحدة" والمؤسسات المالية الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة التجارة العالمية والمنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحاد الأوروبي ووكالات التمويل الثنائية والمصارف الإقليمية والمجتمعات الاقتصادية الإقليمية، من أثر الجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية بهدف تحسين التنسيق والاتساق من خلال العمل المشترك.

المؤشرات

المؤشر ١-١: عدد الدول الأعضاء التي تدرج سياسات وبرامج العمالة الوطنية أو القطاعية أو المحلية في أطرها الإنمائية، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
- تضع الأطر الإنمائية الوطنية (خطط خمسية واستراتيجيات الحد من الفقر) في أولوياتها النمو الشامل الغني بالوظائف ضمن التحليلات الكلية والاستراتيجيات المحفزة القطاعية أو الاقتصادية الخاصة بها؛ - توضع سياسات العمالة الوطنية الشاملة و/أو الاستراتيجيات القطاعية بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين وتصدق عليها الحكومة (مجلس الوزراء أو البرلمان أو اللجان المشتركة بين الوزارات).	
خط الأساس	الهدف
يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	٥ دول أعضاء

المؤشر ٢-١: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد فيها السلطات العامة الوطنية سياسات مالية تشجع الوظائف والخدمات اللائقة للفقراء العاملين من خلال المؤسسات المالية المحلية، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
- يتم اعتماد حوافز لوضع سياسة مالية للمؤسسات المالية المحلية، كما ينص عليه تشريع ما أو مرسوم وزاري أو قرار صادر عن البرلمان أو قرار يتخذه مصرف مركزي أو أي سلطة تنظيمية مقابلة؛ - تتضمن السياسة حوافز تمكن المؤسسات المالية المحلية من توجيه عملياتها نحو احتياجات الاقتصاد الفعلي، خاصة احتياجات الفقراء العاملين، وبجري ذلك من خلال تعديلات على حافظة زبائنها و/أو ضمن مجموعة الخدمات المقدمة؛ - وضع التوصيات السياسية لمنظمة العمل الدولية المقدمة إلى الحكومة أو إلى هيئة عامة مقابلة يشمل التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.	
خط الأساس	الهدف
يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	٩ دول أعضاء

المؤشر ٣-١: عدد الدول الأعضاء التي تضع نظم المعلومات والتحليلات المتعلقة بسوق العمل أو تعززها وتنتشر المعلومات حول الاتجاهات الوطنية لسوق العمل، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيار الأول وأحد المعيارين الآخرين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: - تفيد الدولة العضو عن مؤشرات الأهداف الإنمائية للألفية المتعلقة بالعمالة الكاملة والمنتجة واللائقة؛ - ترتبط وحدات معلومات سوق العمل بنظم الرصد الوطنية؛ - تقدم بيانات وتحليلات سوق العمل الوطنية إلى منظمة العمل الدولية لرصدها ومقارنتها على المستوى الدولي.	
خط الأساس	يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩
الهدف	٥ دول أعضاء
المؤشر ٤-١: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد سياسات وممارسات بشأن النمو الشامل الغني بالوظائف في مجال وضع تدابير الحد من مخاطر الكوارث/ الإنتعاش وفي برامجها بشأن منع النزاعات وإعادة البناء والانتعاش، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معيارين من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: - تتخذ برامج النمو الشامل الغني بالوظائف (في البلدان الخارجة من النزاع)؛ - تتخذ برامج الانتعاش المستدامة الغنية بالوظائف (في البلدان المهددة بالكوارث)؛ - استثارة الوعي وتنفيذ استراتيجية تدريبية تستهدف أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم لإعداد الشركاء الاجتماعيين بشكل أفضل على أداء دور حاسم في برامج الانتعاش المرتبطة بالآزمات والغنية بالوظائف.	
خط الأساس	يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩
الهدف	٧ دول أعضاء
المؤشر ٥-١: عدد الدول الأعضاء التي تبين تزايداً في مضمون العمالة في الاستثمارات في برامج البنية التحتية كثيفة العمالة للتنمية المحلية، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: - وضع أو تعزيز آلية تشمل الحكومة والشركاء الاجتماعيين لاستهداف أو رصد أو تقييم مضمون العمالة للاستثمارات العامة في البنية الأساسية ضمن الأطر الإنمائية الوطنية؛ - تنفيذ برامج الهياكل الأساسية كثيفة العمالة التي تدمج جوانب الحقوق والمهارات وروح تنظيم المشاريع والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي التي يتمتع بها برنامج العمل اللانق.	
خط الأساس	يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩
الهدف	٥ دول أعضاء
المؤشر ٦-١: عدد الدول الأعضاء التي اتخذت فيها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل و/أو منظمات العمال مبادرات في مجالات السياسة تسهل انتقال الأنشطة من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: - اعتماد إحدى الهيئات المكونة الثلاثية مبادرة سياسية/ إصلاحاً فعالاً ويراعي قضايا الجنسين، تسهل الانتقال إلى القطاع المنظم؛ - تتضمن المبادرة السياسية/ الإصلاح تدابير عملية في مجالين على الأقل من المجالات السياسية التالية: كفاية الإطار التنظيمي وإنفاذه؛ روح تنظيم المشاريع والمهارات والدعم المالي؛ مد نطاق الحماية الاجتماعية؛ التمثيل والتنظيم.	
خط الأساس	يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩
الهدف	٣ دول أعضاء

النتيجة ٢: تطوير المهارات يزيد قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو

الاستراتيجية

- توسيع سبل الحصول على تدريب ذي صلة بالعمالة، مع التشديد على تمكين الشباب والأشخاص في المجتمعات الريفية والمعوقين من اكتساب المهارات واستخدامها في ضمان العمالة المنتجة؛
- تقييم وتحسين خدمات الاستخدام الوطنية العامة، بما في ذلك من خلال أدوات إدارات العمل من أجل تحسين التوجيه والإرشاد بالنسبة للمسار الوظيفي وخدمات تبادل اليد العاملة وتقديم برامج سوق العمل النشطة وتنظيم وكالات الاستخدام الخاصة والاستجابة إلى الأزمات بشكل سريع.

إدماج أبعاد العمل اللائق

١٥٤. تقوم البحوث والإرشاد في مجال السياسة العامة والمشاريع النموذجية حول المهارات والقابلية للاستخدام بخدمة النتائج على صعيد المكتب الواردة تحت كل هدف من الأهداف الاستراتيجية. وعلى سبيل المثال، تهدف المشورة السياسية الوطنية لتطوير المهارات إلى مساعدة البلدان على الاستفادة من الفرص التي تقدمها المحركات العالمية للتغيير والحد من أثرها السلبي المحتمل، في حين تركز نظم الإقرار الإقليمية بالمهارات ولوائح وكالات الاستخدام الخاصة على حماية العمال المهاجرين كجزء من التكامل الإقليمي. بالإضافة إلى ذلك، تساعد معايير العمل الدولية ذات الصلة على معالجة قابلية الاستخدام للمعوقين واتخاذ تدابير للحد من الاتجار بالبشر ومكافحة عمل الأطفال.

١٥٥. بالإضافة إلى ذلك، يرتدي التركيز على قضايا الجنسين أهمية خاصة في العمل المتعلق بالتلمذة الصناعية والتدريب القائم على المجتمع المحلي والإقرار بالمهارات المكتسبة في إطار غير منظم. ويقوم بناء القدرات لخدمات العمالة الوطنية بدعم الجهود لحفز القوة الإجمالية التي تتمتع بها إدارات العمل. ويتضمن الإرشاد السياسي لتحسين ظروف العمل في إطار التلمذة الصناعية غير المنظمة التدريب على السلامة والصحة المهنية واستثارة الوعي بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وإمكانية التمتع بتقديمات الضمان الاجتماعي. ويقود برنامج التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي التطور القائم على المجتمعات المحلية حيث يكون تطوير المهارات قيداً ملزماً أو مكوناً متكاملاً لبرامج التنمية الاقتصادية المحلية الأوسع نطاقاً. ومن شأن القوى العاملة التي تتمتع بالمهارات اللازمة والقدرة على تعلم مهارات جديدة أن تسهل على المنشآت عملية التكيف مع التكنولوجيات الجديدة والاستجابة لفرص السوق الجديدة، وبالتالي المساهمة في خلق الوظائف في الصناعات الناشئة. ويساعد توافر التدريب الجيد على نطاق واسع، قطاعات القوى العاملة التي غالباً ما تواجه التمييز، على المشاركة في هذا النمو والاستفادة منه بشكل أفضل.

المعارف والأدوات

- ١٥٦. تطلب الهيئات المكونة لمعلومات بشأن سياسات وبرامج تطوير المهارات التي أثبتت فعاليتها والمساعدة في تحديد الظروف المؤاتية لنجاحها والدعم في تكييف الممارسات الجيدة مع ظروفها الخاصة وأولوياتها السياسية.
- ١٥٧. وتشمل الأولويات البحثية تحديد القدرات المؤسسية المناسبة للبلدان النامية والتي تستند إلى معلومات سوق العمل والحوار الاجتماعي وتستخدمها لاستباق الاحتياجات المستقبلية

١٤٨. يساهم تطوير المهارات في أهداف البرامج القطرية للعمل اللائق من خلال تحسين الإنتاجية والقدرة التنافسية وتعزيز قابلية الشباب للاستخدام وزيادة فرص الحصول على عمالة أفضل بالنسبة إلى الأشخاص المحرومين في سوق العمل.

١٤٩. وسوف يدعم المكتب هذه الجهود الوطنية من خلال إتاحة المشورة السياسية والأدوات أمام الهيئات المكونة حتى تتمكن من تطبيقها بشكل أفضل، مع الأخذ في الاعتبار ظروفها الخاصة والتوجيه السياسي الوارد في توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥) وقرارات مؤتمر العمل الدولي بشأن مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية (٢٠٠٨) وعمالة الشباب (٢٠٠٥).

الخبرة والدروس المستخلصة

١٥٠. تظهر الخبرة أنّ البلدان التي تنجح في تحسين قابلية الاستخدام للنساء والرجال وإنتاجية المنشآت: توفق بين عرض التدريب والطلب عليه في سوق العمل الحالية؛ تضمن تكافؤ الفرص في الحصول على التدريب الأساسي والتعلم المتواصل؛ تستعد للتغيرات المتوقعة في المهن والصناعات.

١٥١. ويتطلب ذلك تنسيقاً سياسياً ومؤسسات مستدامة. ومن خلالها، يمكن أن تربط الحكومات والشركاء الاجتماعيون ومقدمو التدريب سياسات تطوير المهارات بالسياسات الإنمائية الوطنية والقطاعية وبلاستجابات للمحركات العالمية للتغيير من قبيل التكنولوجيا والتجارة والاحترار العالمي.

١٥٢. ولقد أظهرت الدراسات أنّ البرامج التدريبية المخصصة للشباب العاطلين عن العمل لا تزيد معدلات العمالة والدخل لهؤلاء الشباب، ما لم ترتبط باحتياجات سوق العمل. وينبغي للاستراتيجيات الفعالة لقابلية الاستخدام لدى الشباب أن تجمع بين تطوير المهارات والخبرة المهنية وخدمات الاستخدام والمداخلات المتصلة بروح تنظيم المشاريع. وهي بحاجة إلى تلقي الدعم من مناخ اقتصادي كلي سليم يحفز الاستثمار والنمو الاقتصادي وخلق الوظائف.

تعزيز قدرة الهيئات المكونة

١٥٣. ترمي البحوث الحديثة وعمليات التقييم الموضوعية للسياسات والنهج والمساعدة التقنية إلى مساعدة الهيئات المكونة على أن تكيف أولوياتها وظروفها السياسية مع المعارف الجديدة والممارسات الجيدة بشأن تحسين نوعية عملية تطوير المهارات والوصول إليها وملاءمتها. ويركز ذلك على تعزيز القدرة على ما يلي:

- تقييم وإصلاح النظم والسياسات المتعلقة بتطوير المهارات الوطنية والخاصة بكل قطاع، وذلك من خلال تعزيز قدرة المؤسسات الثلاثية على توقع الاحتياجات من المهارات ومواءمة تقديم المهارات مع احتياجات سوق العمل واستحداث نظم الإقرار الوطنية أو الإقليمية بالمهارات وربط التعليم الأساسي بالتدريب المهني والتعلم المتواصل ربطاً أفضل؛

الشراكات الدولية

١٦٠. سيتم الاضطلاع بعناصر التدريب لهذه الاستراتيجية بالاشتراك مع مركز تورينو. وسينجم عن التعاون مع وكالات الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى بحث مشترك وتقاسم التعلم ونصائح سياسية أكثر اتساقاً مقدمة إلى الهيئات المكونة كجزء من الفرق القطرية للأمم المتحدة. وسوف يستند تعزيز عمالة الشباب إلى شراكات من خلال شبكة تشغيل الشباب والشراكات القائمة بين القطاعين العام والخاص.

الاتصالات

١٦١. ستركز حملات التوعية على "إدراج الإعاقة" من أجل توسيع نطاق النشاط الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية لتلبية احتياجات المعوقين.

المخاطر والافتراضات

١٦٢. إن تحسين اتساق السياسات في تطوير المهارات يتطلب المزيد من التعاون من جانب الفرق القطرية للأمم المتحدة من أجل تعزيز التنسيق المشترك بين الوزارات والحوار الاجتماعي. وقد يتم تأجيل العمل في بعض المجالات في الوقت الذي يتم فيه مساعدة الهيئات المكونة على استهداف خدمات التدريب والعمالة كجزء من الاستجابة الشاملة لمنظمة العمل الدولية للأزمة المالية والاقتصادية.

من المهارات وتحسين أهمية التدريب المهني والتقني. وتبرز أولوية أخرى وهي إيجاد وسائل للارتقاء بنظم التلمذة الصناعية غير المنظمة بهدف تحسين القابلية للاستخدام للنساء والرجال. ويتمتع بالأهمية نفسها التحليل التجريبي لعمليات التنفيذ وأثر أطر المؤهلات الوطنية في البلدان النامية. وتكمن الأولويات الأخرى في ظروف العمل والأدوات الفعالة لخلق الوظائف للشباب.

١٥٨. وسيتم توسيع منصة تقاسم المعارف القائمة بشأن عمالة الشباب باعتبارها بوابة عالمية تدمج شبكات المعارف الإقليمية وتتطرق إلى مواضيع ذات صلة بعمالة الشباب. وسوف يضمن ذلك تقاسم الخبرات على نطاق واسع عند تنفيذ السياسات والبرامج الحالية وتقييمها واستحداث مسائل بحثية جديدة حول ما الذي ينجح وما الذي لا ينجح وسبب ذلك.

التعاون التقني

١٥٩. سوف تنصب المساعدة التقنية على إصلاح المهارات في بلدان مختارة من آسيا والدول العربية، وتعزيز المؤسسات المستدامة والارتقاء بالتلمذة الصناعية غير المنظمة وتطوير المهارات القائمة على المجتمع المحلي بالنسبة إلى العمالة بأجر والعمل للحساب الخاص في أفريقيا وبرامج التدريب والاستخدام الخاصة بالمعوقين في شرق آسيا وغرب أفريقيا وإعداد العمال للوظائف الجديدة في الاقتصادات المراعية للبيئة. كما ستضمن توفير عناصر منظمة العمل الدولية وتقييم أثرها بموجب نافذة الشباب والهجرة التابعة للأهداف الإنمائية للألفية وغيرها من مشاريع التعاون التقني بشأن عمالة الشباب.

المؤشرات

المؤشر ١-٢: عدد الدول الأعضاء التي تدرج تطوير المهارات في استراتيجياتها الإنمائية القطاعية أو الوطنية، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ يتضمن الإجراء الوطني لصياغة أو تنقيح الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية صراحة سياسات تطوير المهارات؛ ■ إنشاء أو تعزيز كيان حكومي (مشارك بين الوزارات في معظم الحالات) يكون مسؤولاً عن ربط المهارات والتعليم بالاستراتيجيات الإنمائية القطاعية أو الوطنية (كالأهداف الإنمائية للألفية وأوراق استراتيجية الحد من الفقر والخطط الوطنية الخمسية)؛ ■ تعمل المؤسسات الثلاثية على المستوى الوطني أو المحلي للربط بين عرض المهارات والطلب عليها؛ ■ تنفيذ تدابير محددة لربط المهارات بالاستراتيجيات الإنمائية التي تستهدف التكنولوجيا أو التجارة أو البيئة أو قدرات العلوم والبحوث.	
خط الأساس	
الهدف	يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩
	٨ دول أعضاء، ٣ منها على الأقل في أفريقيا

المؤشر ٢-٢: عدد الدول الأعضاء التي تجعل التدريب ذا الصلة أكثر إتاحة في المجتمعات الريفية أو أمام المعوقين، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ يُستعرض التشريع و/أو السياسة ذات الصلة بتطوير مهارات المعوقين أو الأشخاص في المجتمعات الريفية، بمشورة منظمة العمل الدولية و/أو مساعدتها التقنية؛ ■ تصمم وتنظم برامج تطوير المهارات التي تستهدف المعوقين أو المجتمعات الريفية على أساس عمليات تقييم فرص سوق العمل؛ ■ يجري تصميم أو إصلاح برامج التدريب ليسهل وصول المعوقين أو الأشخاص في المجتمعات الريفية إليها، بحيث تتجلى مشورة منظمة العمل الدولية والمساعدة التقنية؛ ■ يوضع المستفيدون في نظم العمل بأجر أو لحسابهم الخاص بعد استكمال التدريب على المهارات، كما يظهر ذلك من الدعم اللاحق للتدريب المقدم بمشورة من منظمة العمل الدولية و/أو مساعدتها.	

خط الأساس	الهدف
١٧ دولة عضواً (استناداً إلى الأداء السابق)	١٠ دول أعضاء، ٤ منها على الأقل في أفريقيا
المؤشر ٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي تعزز إدارات الاستخدام لتحقيق أهداف سياسة العمالة، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ إنشاء أو إنعاش كيان إداري مؤلف من مسؤولين عموميين يضطلعون بمهام واردة في الاتفاقية رقم ٨٨؛ ■ إنشاء أو إنعاش تبادل اليد العاملة لضمان أنها تلائم فعلاً الوظائف الشاغرة مع فرادى الباحثين عن عمل؛ ■ تنفيذ خطة لتوفير خدمات تعزز العمالة لصالح المجموعات المحرومة، كما يرد ذلك في اعتماد في الميزانية مخصص للخدمات والتقارير المرحلية المنتظمة؛ ■ اعتماد تشريع وطني يتعلق بتنظيم وكالات الاستخدام الخاصة.	
خط الأساس	الهدف
يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	٥ دول أعضاء، ٢ منها على الأقل في أفريقيا
المؤشر ٤-٢: عدد الدول الأعضاء التي تضع وتنفذ سياسات وبرامج متكاملة تنهض بالعمالة المنتجة والعمل اللائق للشباب، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ تشكل عمالة الشباب أولوية في الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية أو سياسات العمالة الوطنية؛ ■ تضع الحكومة والشركاء الاجتماعيون خطاً وطنياً للنهوض بعمالة الشباب تتضمن تدابير ذات أولوية، إلى جانب الموارد البشرية والمالية اللازمة لتنفيذها؛ ■ تنفذ الحكومة، بدعم من الشركاء الاجتماعيين، برامج وطنية للنهوض بالعمالة اللائقة لصالح الشباب المحرومين؛ ■ تنفذ استراتيجية بشأن عمالة الشباب لنشر المعلومات أو استشارة الوعي أو التدريب أو توسيع النطاق، كما هو وارد في بيانات عن قيام منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال مثلاً بإنشاء خطوط للطوارئ ووضع أدلة وتنظيم دورات تدريبية وتقديم خدمات أو إطلاق حملات توظيف.	
خط الأساس	الهدف
يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	١٥ دولة عضواً، ٦ منها على الأقل في أفريقيا

النتيجة ٣: المنشآت المستدامة تولد وظائف منتجة ولائقة

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

١٦٤. استناداً إلى التوجيه والولاية الواردين في قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة، أعاد المكتب تنسيق برامجه وموارده الحالية. وقد تم استخلاص الدروس التالية:

- لا بد من منهجيات جديدة لدعم الهيئات المكونة في تقييم الإصلاحات وتنفيذها على المستويين الوطني والوطني الفرعي من أجل إنشاء بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة.
- لا بد من منهجيات محسنة لتحديد القطاعات الاقتصادية وسلاسل القيم ذات الإمكانات العالية في تنمية المنشآت وخلق فرص العمالة.
- ينبغي للبرامج الرامية إلى تعزيز إنتاجية المنشآت، أن تتضمن الشواغل المتعلقة بظروف العمل والأثر البيئي والعلاقات بين اليد العاملة والإدارة.

١٦٣. 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. وتسعى هذه الاستراتيجية إلى دعم الهيئات المكونة لإرساء الظروف الضرورية للمنشآت المستدامة وتوفير العمل اللائق. وهي تستند إلى الأحكام الواردة في توصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨ (رقم ١٨٩) وتوصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣). وفي ظل الركود العالمي والأزمة المالية الراهنين، ترتدي الاستراتيجية أهمية خاصة إذ تسعى الدول الأعضاء إلى حماية العمالة الموجودة وخلق الوظائف للعمال المزاحين وبناء اقتصادات محلية فعالة ومستدامة. وتبرز الأزمة الحاجة إلى إطار إنمائي مستدام.

- يكمن التحدي الإنمائي المهم في كيفية دعم المنشآت بالغة الصغر والصغيرة والمتوسطة حتى تعتمد ممارسات مسؤولة ومستدامة على مستوى المنشأة. كما أنّ تسهيل انتقال الأنشطة غير المنظمة إلى الإطار المنظم من خلال إدخال تحسينات على الإنتاجية ونوعية العمالة، يشكل أمراً حاسماً بشكل خاص.
- تتطلب دورة الحوار النمطية ووضع السياسات وتصميم البرامج وتنفيذها بين أربع وست سنوات، تكون خلالها المساعدة المستمرة التي تقدمها منظمة العمل الدولية مطلوبة لضمان الاستدامة واتساع الأثر.

إدماج أبعاد العمل اللائق

- ١٦٥. تحترم المنشآت المستدامة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعايير العمل الدولية وتعزز العلاقات الجيدة بين العمال والإدارة في مكان العمل باعتبار ذلك وسيلة مهمة لزيادة الإنتاجية وخلق فرص العمل اللائق. وبالتالي، فإن خلق المنشآت المستدامة عنصر أساسي لتحقيق العمل المنتج واللائق للجميع.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

- ١٦٦. تستهدف الاستراتيجية احتياجات الاقتصاد غير المنظم ومجموعات من قبيل أصحاب المشاريع من الشباب والنساء، الذين غالباً ما يكونون عرضة لسلسلة من العوائق السياسية والتنظيمية والتحيزات الثقافية التي تحول دون تمكنهم من استغلال منشأة وتطويرها. وبشكل بناء ثقافة روح المبادرة في صفوف تلك المجموعات وتقديم الدعم لها لتعزيز قدراتها جانباً مهماً من الاستراتيجية.

المعارف والأدوات

- ١٦٧. سوف تستوعب الاستراتيجية ثروة المعارف والخبرات التي اكتسبتها منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة في مجال السياسات والبرامج المعنية بتنمية المنشآت وتنظيمها بشكل منظم. ومن شأن مركز الموارد المتخصص والقائم على الإنترنت أن يجعل هذه المعارف متاحة بسهولة أكبر.
- ١٦٨. وسوف تستحدث الأدوات التالية:

- مجموعة تدريبية وموارد قائمة على الإنترنت لدعم الهيئات المكونة في تقييم وتنفيذ إصلاحات سياسية وتنظيمية تدعم تنمية المنشآت المستدامة على المستويين الوطني والمحلي.
- دليل يصف المنهجيات الرامية إلى تحديد القطاعات الاقتصادية وسلاسل القيم التي تتمتع بإمكانيات عالية لخلق العمالة وكيفية تصميم استراتيجيات تنمية المنشآت لتحقيق هذه الفرص وحفز التنمية الاقتصادية المحلية والحد من الفقر.

- خلاصة وافية تتضمن السياسات والبرامج التي تدعم المنشآت في اعتماد ممارسات مكان العمل المسؤولة اجتماعياً وتسهيل الانتقال من الأنشطة غير المنظمة إلى الاقتصاد المنظم من خلال إدخال تحسينات على الإنتاجية وعلى نوعية العمل.

تعزيز قدرة الهيئات المكونة

- ١٦٩. تزود الاستراتيجية الهيئات المكونة بالمعلومات والموارد والتدريب والمساعدة التقنية في المجالات التالية:

■ الإصلاحات السياسية والقانونية والتنظيمية التي تدعم تطوير بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة وتعزز احترام حقوق العمال والمساواة بين الجنسين.

■ السياسات والبرامج التي تدعم تطوير روح تنظيم المشاريع لخلق العمالة والحد من الفقر. وسوف يركز هذا النشاط على التنمية الاقتصادية المحلية وعلى الارتقاء بالقطاعات الاقتصادية وسلاسل القيم التي تتمتع بإمكانيات عالية لخلق العمالة.

■ السياسات والبرامج التي تدعم اعتماد ممارسات مسؤولة ومستدامة على مستوى المنشأة تعزز الإنتاجية في الوقت الذي تدمج فيه الشواغل المتعلقة بظروف العمل والأثر البيئي والعلاقات بين العمال والإدارة.

■ السياسات التي تعزز الآثار الإيجابية التي تخلفها عمليات المنشآت متعددة الجنسية على المجتمع والعمالة. إن وجود مكتب استعلامات للشركات (الإدارة والعمال) في صيغة سهلة وممثلة عن منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل جزء مهم من هذه الاستراتيجية.

■ ١٧٠. وسيتم الاضطلاع ببعد التدريب في هذا العمل بالاشتراك مع مركز تورينو. وسيكون حدث "المدرسة الصيفية" لمدة أسبوعين حول تعزيز المنشآت المستدامة، من الأحداث المدرجة بشكل منظم في برنامج التدريب إلى جانب الأنشطة التدريبية المتخصصة في حرم المركز وعلى المستوى القطري ومن خلال أحداث التعليم عن بعد.

الشراكات الدولية

■ ١٧١. ستواصل منظمة العمل الدولية العمل على نحو وثيق مع وكالات ومبادرات الأمم المتحدة الأخرى والمنظمات الإنمائية الدولية الأخرى الناشطة في هذا المجال. بالإضافة إلى ذلك، سيتم إنشاء شبكات تضم رواداً من مؤسسات وخبراء وأكاديميات وباحثين كوسيلة لاستدامة الاستراتيجية وتوسيع نطاقها.

الاتصالات

■ ١٧٢. سوف تتاح معلومات عملية ومقتضبة من أجل تعزيز دور الشركاء الاجتماعيين في صنع السياسات وتنفيذ البرامج على المستوى الوطني. وسيضمن ذلك مجموعة من النشرات الإعلامية الموجزة وورقات الممارسات الجيدة ودراسات حالة إفرادية معمقة بشأن السياسات والبرامج.

التعاون التقني

■ ١٧٣. تبقى مشاريع التعاون التقني وسيلة مهمة للتعبير عن النهج الابتكارية لخلق الوظائف من خلال تنمية المنشآت. وسيولى اهتمام خاص لإمكانية توسع المشاريع وتقييم أثرها وتوثيق ونشر الدروس المستخلصة.

المخاطر والافتراضات

■ ١٧٤. يكمن الخطر الرئيسي بالنسبة إلى الاستراتيجية في أنّ التصدي للأزمة المالية والركود في النمو من شأنه أن يبعد الأنتظار عن الحاجة إلى إنشاء بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة. وستحاول الاستراتيجية أن تخفف هذا الخطر من خلال تزويد الهيئات المكونة وصانعي السياسات الآخرين، ولاسيما من هم في البلدان النامية، بالمعلومات والموارد التي تكون ذات منفعة لهم في تصميم السياسات ونشرها دعماً للمنشآت الصغيرة والمتوسطة وللعاملين فيها خلال الأزمة الحالية وما بعدها.

المؤشرات

المؤشر ١-٣: عدد الدول الأعضاء التي تقوم بإصلاح الأطر السياسية أو التنظيمية لديها لتحسين البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
- أجرت الحكومة والشركاء الاجتماعيون تقييماً للبيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة بما يتماشى مع قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧؛ - وضع إطار إنمائي وطني أو سياسة إنمائية للقطاع الخاص يعالج على الأقل نصف الظروف المؤاتية لخلق بيئة مؤدية إلى نشوء منشآت مستدامة، كما يرد ذلك في قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧؛ - تغيير التشريعات أو سن المراسيم أو إنفاذ القوانين الداخلية أو تعديل اللوائح التي تؤدي إلى تعزيز المنشآت المستدامة (بما فيها قوانين التعاونيات المعتمدة والتي تجسد التوصية رقم ١٩٣ أو التشريعات الخاصة بالمنشآت المتوسطة والصغيرة التي تجسد التوصية رقم ١٨٩).	
خط الأساس	الهدف
يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	٥ دول أعضاء
المؤشر ٢-٣: عدد الدول الأعضاء التي تنفذ سياسات وبرامج لتطوير روح المبادرة لاستحداث فرص العمل والحد من الفقر، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
- تدرج الدولة العضو سياسات تطوير روح المبادرة في الأطر الإنمائية الوطنية أو الوثائق السياسية الوطنية المشابهة لها؛ - تنفذ استراتيجيات تطوير روح المبادرة في القطاعات الاقتصادية أو سلاسل القيم التي تم اختيارها بسبب تمتعها بإمكانيات عالية لخلق الوظائف؛ - إنشاء أو تعزيز رابطة وطنية أو شبكة من المدربين والمنظمات التي تتمتع بالمهارات والموارد لدعم تقديم البرامج المتعلقة بروح المبادرة من أجل الحد من الفقر، وبالتركيز على وجه الخصوص على روح المبادرة لدى النساء والشباب؛ - تنفيذ استراتيجيات تطوير روح المبادرة المستهدفة والتي تدعم (أ) الانتقال من الأنشطة غير المنظمة إلى الاقتصاد المنظم أو (ب) الحد من الفقر في المناطق الريفية، بما يتماشى مع قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٨ بشأن تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر.	
خط الأساس	الهدف
يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	١٠ دول أعضاء
المؤشر ٣-٣: عدد الدول الأعضاء التي تنفذ برامج لتعزيز اعتماد ممارسات مسؤولة ومستدامة على مستوى المنشأة، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
- تنفيذ استراتيجيات استثارة الوعي على أساس المشاورات فيما بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال، بشأن الممارسات المسؤولة والمستدامة على مستوى المنشأة، بما يتماشى مع قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧؛ - تنفيذ برامج وطنية أو قطاعية تهدف إلى زيادة الإنتاجية وخلق فرص العمل اللائق من خلال اعتماد ممارسات مسؤولة ومستدامة على مستوى المنشأة، بما يتماشى مع قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧، من قبيل الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية الحسنة وتنمية الموارد البشرية وظروف العمل والأجور وتقاسم المنافع والمسؤولية الاجتماعية للشركات وإدارة الشركات وممارسات مزاوله الأعمال.	
خط الأساس	الهدف
يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	٥ دول أعضاء
المؤشر ٤-٣: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد سياسات تشمل المبادئ الواردة في إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية)، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
- تنفيذ استراتيجيات استثارة الوعي، بما في ذلك المشاورات فيما بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال، والمنشآت متعددة الجنسية، فيما يتعلق بمجالات موضوعية واردة في إعلان المنشآت متعددة الجنسية، من قبيل السياسات العامة والعمالة والتدريب وظروف العمل والحياة والعلاقات الصناعية؛ - وضع السياسات الرامية إلى جذب الاستثمار الأجنبي المباشر، مع إيلاء اهتمام خاص لمجالات موضوعية واردة في إعلان المنشآت متعددة الجنسية، من قبيل السياسات العامة والعمالة والتدريب وظروف العمل والحياة والعلاقات الصناعية.	
خط الأساس	الهدف
يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	٥ دول أعضاء

الهدف الاستراتيجي: الحماية الاجتماعية

تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع

١٧٥. تساهم الحماية الاجتماعية الفعالة في نمو عادل واستقرار اجتماعي وتحسن الإنتاجية. واستجابة لإعلان العدالة الاجتماعية، ستتفاعل استراتيجيات الحماية الاجتماعية مع الاستراتيجيات الواردة في إطار الأهداف الاستراتيجية الأخرى من أجل تعزيز الأمن وفي الوقت نفسه حفز العمالة المنتجة والنمو وقت الأزمات.

١٧٦. وسوف تدعم منظمة العمل الدولية التوسع السريع لتغطية الضمان الاجتماعي الذي يراعي قضايا الجنسين، مع تعزيز التوافق الثلاثي في الآراء حول السياسات الرامية إلى تطبيق أحكام المعايير القائمة من خلال مجموعة من الإعانات الأساسية لكافة الأشخاص المحتاجين.

١٧٧. ومن المأمول التوصل إلى توافق ثلاثي في الآراء حول سياسات حماية العمل المرتبطة بسائر أبعاد العمل اللائق لمكافحة تردي ظروف العمل، بما فيها ظروف السلامة والصحة المهنية، الناجمة عن الأزمة المالية والاقتصادية في العالم. ويتطلب هذا الأمر تكثيف أنشطة الرصد وتقاسم المعلومات المتعلقة بأثر الأزمة العالمية على الجوانب الرئيسية للحياة المهنية، بما في ذلك الأجور وساعات العمل، ووضع ونشر برامج سياسية عملية

١٧٨. وسيقوم المكتب بدعم جهود الهيئات المكونة الرامية إلى تكوين ثقافة وقاية وتعميم سياسات السلامة والصحة المهنية وتقوية تفنيس العمل. وستستند هذه الجهود إلى نهج السياسة المتكاملة والأدوات العملية لمساعدة الهيئات المكونة على تحسين السلامة والصحة المهنية وظروف العمل والقابلية للاستخدام واستدامة المنشآت.

١٧٩. كما ستساعد المنظمة الهيئات المكونة في وضع سياسات تقوم على الحقوق وتراعي قضايا الجنسين لحماية العمال المهاجرين وإدماجهم وإدارة هجرة اليد العاملة بشكل أفضل، بالتعاون مع منظمات دولية أخرى.

١٨٠. وسوف تُستخدم كامل طاقات عالم العمل للتصدي لوباء الإيدز، مع التشديد على تعزيز قدرات الهيئات المكونة الثلاثية. ومن شأن جمع الأموال على الصعيد العالمي أن يقدم الدعم للبرامج القطرية للعمل اللائق، بالتصدي لفيروس نقص المناعة البشرية، وذلك لتوفير أماكن عمل آمنة وصحية ومستدامة.

٣	٢	١	الهدف الاستراتيجي: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع
تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠ (بدولارات الولايات المتحدة)	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١١-٢٠١٠ (بدولارات الولايات المتحدة)	
17 000 000	12 600 000	33 200 293	٤- الضمان الاجتماعي: يتاح لعدد أكبر من الناس فرص الحصول على إعانات ضمان اجتماعي أفضل إدارة وأكثر إنصافاً بين الجنسين
	3 100 000	14 904 144	٥- ظروف العمل: يتمتع النساء والرجال بظروف عمل أفضل وأكثر إنصافاً
	3 100 000	31 284 093	٦- السلامة والصحة المهنيان: العمال والمنشآت يستفيدون من تحسن ظروف السلامة والصحة في العمل
	7 700 000	9 607 160	٧- هجرة اليد العاملة: يتمتع عدد أكبر من العمال المهاجرين بالحماية ويفرص الحصول على العمالة المنتجة والعمل اللائق
	25 600 000	4 287 126	٨- فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز: عالم العمل يستجيب على نحو فعال لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز
17 000 000	52 100 000	93 282 816	المجموع
162 382 816	مجموع الموارد المقدرة للهدف الاستراتيجي		

النتيجة ٤: يتاح لعدد أكبر من الناس فرص الحصول على إعانات ضمان اجتماعي أفضل إدارة وأكثر مساواة بين الجنسين

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

١٨١. تشكل إعانات الضمان الاجتماعي الأداة الأكثر قدرة على مكافحة الفقر وانعدام الأمن الاجتماعي والاستبعاد الاجتماعي.

١٨٢. ويلقى الدور الذي تضطلع به إعانات الضمان الاجتماعي في تعزيز التنمية الوطنية الاجتماعية والاقتصادية اعترافاً متزايداً باعتباره أحد الوسائل لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية المرتبطة بالفقر والصحة وجعل العولمة عادلة ومنصفة. ومنذ عام ٢٠٠٦، تزايد الدعم المقدم على الصعيد العالمي إلى الموقف السياسي لمنظمة العمل الدولية ومفاده أنه يمكن للبلدان أن تحقق "النمو المتوافق بالإنصاف"، أي توفير شكل معين من الحماية الاجتماعية في المراحل الأولى من تنميتها، كما أشير إليه في الإعلان الوزاري الصادر عن الاجتماع رفيع المستوى للمجلس

الاقتصادي والاجتماعي لعام ٢٠٠٦ وفي استنتاجات اجتماع وزراء عمل بلدان مجموعة الثمانية في درسدن في ٢٠٠٧ وفي إعلان شياطين/ فبراير ٢٠٠٨ الصادر عن لجنة التنمية الاجتماعية التابعة للأمم المتحدة.

١٨٣. وفي إطار الحملة العالمية بشأن الضمان الاجتماعي وتوفير التغطية للجميع، التي أطلقت عام ٢٠٠٣، وضعت منظمة العمل الدولية عدة وسائل عملية من أجل توسيع التغطية الاجتماعية، لاسيما في صفوف الأشخاص العاملين في الاقتصاد غير المنظم. وتم الترويج بنجاح لإنشاء نظم تمويل للرعاية الصحية من خلال الجمع بين الحلول القائمة على المجتمعات المحلية وتلك التي تقدمها الحكومة المركزية. كما تم وضع وحساب تكاليف نظم إعانات عالمية ترمي إلى توفير حد أدنى من أمن الدخل لجميع المواطنين. وفي الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، ركزت الحملة على تعزيز مجموعة من الإعانات الأساسية للضمان الاجتماعي - الحصول على الرعاية الصحية الأساسية وتوفير أمن

المنظمة بدعم تنظيمي، تبرز الحاجة إلى وسائل جديدة لتعزيز فكرة وضع مجموعة إعانات أساسية للضمان الاجتماعي كأداة تطوير. وتستعصى المنظمة إلى ولاية لاستكشاف الخيارات لمثل هذه الآلية من خلال عملية الحوار الثلاثي في سياق متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.

١٨٩. ثالثاً، سيعزز المكتب ويوسع أنشطة التدريب الجارية، بما في ذلك المبادرات التدريبية الكمية المسماة QUATRRAIN المخصصة لأفريقيا والأمريكتين. وسيستمر في التعاون مع مركز تورينو لتقديم دورات تركز على احتياجات الهيئات المكونة الضالعة في توسيع نطاق النظم الوطنية للضمان الاجتماعي وتطويرها وإدارتها والإشراف عليها. وسيتم تعزيز الخدمات الاستشارية على شكل برامج وطنية لتطوير الضمان الاجتماعي كجزء من البرامج القطرية للعمل اللائق. كما سيقدم المكتب المشورة حول التشخيصات الاجتماعية والقانونية والمالية والاقتصادية والإكثارية والضرورية المتعلقة بالنظم الوطنية للضمان الاجتماعي وتخطيط تدابير الضمان الاجتماعي الكفيلة بتوسيع نطاق التغطية لتشمل المجموعات المستبعدة (الاسيما النساء والعمال المهاجرين). وستتاج المشورة على نطاق أوسع أمام الهيئات المكونة الثلاثية الوطنية من خلال وسائل الإعلام المحلية ومنصات الإنترنت. ومن شأن التقدم المحرز في توفير الخدمات الاستشارية التي تستخدم منصات التعلم وتقاسم المعارف القائمة على الإنترنت أن تسهل عملية الوصول إلى جمهور أعم. وسوف تقوم الهياكل الميدانية في منظمة العمل الدولية بتخطيط وإدارة برامج التنمية الوطنية والتعاون التقني مع تركيز المقر على تقديم خدمات تقنية عالية التخصص لا يمكن "تخزينها" في كل إقليم، من قبيل الخدمات المالية والإكثارية والقانونية والتحليلات الاقتصادية والسياسية.

الشراكات الدولية

١٩٠. سيعزز ائتلاف ناشئ من الحكومات والوكالات الدولية من قبيل إدارة الشؤون الاجتماعية والاقتصادية للأمم المتحدة وصندوق الأمم المتحدة لرعاية الطفولة ومنظمة الصحة العالمية والجمعية الاتحادية لحماية الصحة الاجتماعية في البلدان النامية ومبادرة "النهوض بالصحة" والاتحاد الأوروبي والوكالات المانحة والشركاء الاجتماعيين والمنظمات غير الحكومية المهمة، من خلال أنشطة التوعية والتعاون المشتركة.

المخاطر والافتراضات

١٩١. يكمن الخطر الرئيسي في عدم إمكانية ترجمة المعارف والسياسات إلى نشاط ملموس على المستوى الوطني. ولكن، من شأن استراتيجية اتصالات مكثفة وتقاسم المعارف، على المستويين الوطني والدولي، أن تساعد على فهم الجهود الرامية إلى وضع السياسات وتنفيذها. كما سيكون هناك جهود متضافرة لتعزيز التعلم انطلاقاً من الخبرات التي يكتسبها الآخرون، الناجحة منها والفاشلة.

الدخل للأطفال وتقديم المساعدة الاجتماعية للفقراء والعاطلين عن العمل وتوفير أمن الدخل من خلال معاشات تقاعد أساسية للمسنين والمعوقين - تضمن الحد الأدنى من مستويات الأمن للأشخاص في البلدان منخفضة الدخل من دون فرض الطريقة المتبعة لتطبيقها.

١٨٤. وتوفر هذه المجموعة من الإعانات الأساسية للضمان الاجتماعي الأرضية لاستراتيجية تدريجية توفر مستويات أعلى من الضمان الاجتماعي مع تطور البلدان اقتصادياً وزيادة الحيز الضريبي للتحويلات الاجتماعية. كما ستقدم المساعدة للدول الأعضاء لفترة مطولة تتجاوز، في بعض الحالات، فترة السنتين من أجل مواكبة وتيرة عملية إصلاح التشريعات والسياسات.

استراتيجية ثلاثية الأبعاد: المعارف ووضع السياسات وبناء القدرات والخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة

١٨٥. سوف تتضمن الاستراتيجية الرامية إلى تطبيق هذا النموذج السياسي الجديد في إطار الحملة ثلاثة أبعاد رئيسية.

١٨٦. أولاً، سيتم توسيع استقصاء الضمان الاجتماعي وقاعدة البيانات الالكترونية المرتبطة به، وجعلها متاحين بشكل أكبر أمام الهيئات المكونة والباحثين واستخدامهما لرصد فعالية سياسات الضمان الاجتماعي، لاسيما فيما يتعلق بالتقدم المحرز في الحد من الفقر وتوسيع الضمان الاجتماعي والإنصاف والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز وفعالية تقديم الخدمات.

١٨٧. وسيتم إعداد ثلاثة منتجات تحليلية رئيسية خلال فترة السنتين. وسيكون المنتج الأول عبارة عن طبعة جديدة من التقرير بشأن حالة الضمان الاجتماعي في العالم بأسره، مع التشديد على الوسائل الكفيلة بتسريع عملية مد نطاق نظم الضمان الاجتماعي والحماية الصحية لتشمل النساء في المناطق الريفية. وسيكون المنتج الثاني تقريراً مهماً حول الطبيعة المحتملة لمجموعة الإعانات الأساسية للضمان الاجتماعي، يفصل كيف يمكن لآلية تضعها منظمة العمل الدولية أن تدعم هذه المجموعة في إطار متابعة إعلان العدالة الاجتماعية. وسيكون المنتج الثالث عبارة عن مجموعة شاملة من أدوات وضع النماذج التحليلية التي تساعد الهيئات المكونة على دراسة الجدوى المالية والضرورية لإعانات الضمان الاجتماعي وأثرها المحتمل على الفقر وانعدام المساواة.

١٨٨. ثانياً، سوف تشدد الاستراتيجية على اتخاذ تدابير لتوسيع نطاق التغطية الاجتماعية وعلى السياسات الرامية إلى الحد من التبعية طويلة الأجل من خلال التحويلات التي تعزز العمالة والإنتاجية وقدرة الأفراد على توليد الدخل. كما سيتم تعزيز دور الحوار الاجتماعي في وضع السياسات والبرامج المكرسة في دستور منظمة العمل الدولية ومعايير العمل الدولية. وفي حين تبقى المعايير ذات أهمية في العديد من البلدان، أظهرت بحوث أجرتها مؤخراً منظمة العمل الدولية أنه، توخياً لمساندة مشورة

المؤشرات

المؤشر ٤-١: عدد الدول الأعضاء التي تحسن قاعدة المعارف والمعلومات بشأن تغطية وأداء نظام الضمان الاجتماعي لديها، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيار التالي لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ إتاحة المعلومات المصنفة حسب نوع الجنس بشأن تغطية السكان و/أو النفقات على الأقل في ٥ فئات من فئات الإعانات العشر (٩ محددة في الاتفاقية رقم ١٠٢، بالإضافة إلى دعم الدخل فيما يتعلق بالمساعدة الاجتماعية العامة) في البلد وإتاحة الوصول إليها من خلال استقصاء الضمان الاجتماعي/ قاعدة البيانات و/أو منصة معارف المنظمة القائمة على الإنترنت بشأن توسيع نطاق الضمان الاجتماعي.	
خط الأساس	الهدف
٥٠ دولة عضواً (المعلومات بشأنها متاحة منذ عام ٢٠٠٨)	٢٠ دولة عضواً، ٥ منها على الأقل في أفريقيا و ٢ في كل إقليم
المؤشر ٤-٢: عدد الدول الأعضاء التي تضع، بدعم من منظمة العمل الدولية، سياسات تحسن تغطية الضمان الاجتماعي، لاسيما تلك الخاصة بالمجموعات المستبعدة.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ وضع خطة لتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي، كما هو موثق في كتاب أبيض أو خطة التنمية الوطنية أو تشريع أو لوائح حكومية أو التنفيذ القائم فعلاً لنظام الضمان الاجتماعي؛ ■ معالجة هذه الخطة تحديداً تغطية المجموعات المستبعدة في فئة واحدة على الأقل من فئات الإعانات العشر؛ ■ يشمل وضع التوصيات السياسية لمنظمة العمل الدولية لصالح الحكومات، مشاورات مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.	
خط الأساس	الهدف
يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	٣ دول أعضاء
المؤشر ٤-٣: عدد الدول الأعضاء التي تحسن الإطار القانوني والإدارة العامة والمالية و/أو الإدارة الثلاثية للضمان الاجتماعي بما يتفق مع معايير العمل الدولية، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ اعتماد تشريع يهدف إلى تحسين أداء أو إدارة أو تنظيم نظم الضمان الاجتماعي أو النظام الوطني بما يتماشى مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية المحدثة والمعنية بالضمان الاجتماعي؛ ■ تقرير عن الميزنة الإكتوارية أو الاجتماعية يهدف إلى تحسين الاستدامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي، يقدم ويوافق عليه من جانب نظام للضمان الاجتماعي أو وكالة حكومية، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛ ■ استخدام مجموعة من الخبراء في الضمان الاجتماعي المدربين في إطار برنامج لبناء القدرات منشأ بموجب مذكرة تفاهم مع منظمة العمل الدولية، في وكالات حكومية للضمان الاجتماعي أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أو المؤسسات الأكاديمية ذات الصلة بالضمان الاجتماعي.	
خط الأساس	الهدف
يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	٨ دول أعضاء

النتيجة ٥: يتمتع النساء والرجال بظروف عمل محسنة وأكثر إنصافاً

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

نجم عن العولمة والنمو الاقتصادي وإلغاء ضوابط سوق العمل تزايد السمة غير المنظمة واتساع التفاوت بين الأجور واستقطاب ساعات العمل مترافقاً بانعكاسات سلبية على العمال وعائلاتهم والمجتمع ككل. ومن المتوقع أن يزداد هذا الوضع سوءاً مع استمرار الأزمة المالية والاقتصادية الحالية في العالم، نظراً إلى أن التجربة تبين أن ارتفاع احتمال البطالة يترافق مع تدهور ظروف العمل. غير أنه من الممكن ألا تظهر هذه الآثار مباشرة

١٩٢. إن تحسين ظروف العمل هو في صميم ولاية منظمة العمل الدولية. ويتعزز ذلك بفضل اعتماد إعلان العدالة الاجتماعية والتشديد الذي يضعه على الحاجة إلى اعتماد سياسات سليمة فيما يتعلق بظروف العمل. وفي العقود الأخيرة، غالباً ما

المعارف والأدوات

١٩٧. سيقدم تقرير الأجور في العالم لفترة السنتين معلومات وتحليلات حول الاتجاهات بشأن الأجور وسياسات الأجور، في الوقت الذي يستند فيه إلى شبكة عالمية من الأخصائيين في مجال الأجور من خارج منظمة العمل الدولية ويعزز هذه الشبكة. ويشمل هذا النشاط العمل مع دول أعضاء لتعزيز قدراتها على جمع البيانات بشأن المؤشرات الأساسية للأجور، بهدف توسيع التغطية الجغرافية لبيانات الأجور تدريجياً لتشمل جميع الدول الأعضاء فضلاً عن عدد المؤشرات المتاحة. كما يشمل هذا النشاط إصدار الدراسات البحثية على شكل ملخصات سياسية سهلة الفهم، ستقوم بدورها بتغذية وتحديث المواد التدريبية المتعلقة بتصميم سياسات الأجور الفعالة.

١٩٨. وسيتم نشر المنتجات التحليلية الرئيسية، من قبيل تقرير *الأجور في العالم*، بالتعاون مع مركز تورينو. وستشمل الجهود المبذولة لتحسين إحصاءات الأجور في منظمة العمل الدولية، توسيع قاعدة البيانات الجديدة للمنظمة بشأن الأجور والمساهمة في تبسيط قواعد بيانات المنظمة الأخرى ذات الصلة. وسيتم وضع أدوات التشخيص، مثل البيانات القطرية لظروف العمل، لتقييم الظروف القانونية والفعالية السائدة في بلدان محددة وتحديد مواطن العجز والمجموعات المستضعفة من العمال وتوجيه عملية وضع السياسات. وستجرى بحوث موجهة للسياسة العامة، بشأن الأشكال الجديدة لتنظيم العمل وأثارها على نوعية الوظائف وقضايا التوفيق بين العمل والأسرة من قبيل إجازة الأبوة ومرافق رعاية الأطفال وما يتصل بها من مسائل.

تعزيز قدرات الهيئات المكونة

١٩٩. إن المشاركة الفعالة في وضع وتنفيذ السياسات والبرامج على المستوى الوطني وتطبيقها على مستوى مكان العمل، أمر أساسي. ومن شأن توفير المعلومات رفيعة الجودة المتعلقة باتجاهات الأجور أن يساعد المفاوضة الجماعية. وسوف يتيح التدريب أمام الشركاء الاجتماعيين والموظفين الحكوميين إمكانية الاضطلاع بفعالية ونجاعة بالمسؤوليات الموكلة إليهم لتقديم ظروف عمل جيدة والمحافظة عليها. كما سيتم وضع وتعزيز أدوات عملية لتحسين ظروف عمل المجموعات المستضعفة من العمال، بمن فيهم أولئك العاملون في المؤسسات الصغيرة.

الشراكات الدولية

٢٠٠. سيستمر التعاون على المستويين العالمي والقطري مع منظمات دولية من قبيل صندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الصحة العالمية حول مسائل تتعلق بحماية الأمومة. وفيما يتعلق بمسائل بحثية أعم بشأن ظروف العمل، سيتم تعزيز الشراكة مع المؤسسة الأوروبية للنهوض بظروف المعيشة والعمل وغيرها من الشبكات البحثية. وسوف يوسع هذا الأمر نطاق انتشار وإطلالة منظمة العمل الدولية إزاء الجهات الفاعلة الرئيسية في كافة أنحاء العالم.

الاتصالات

٢٠١. سيتم بذل جهود حثيثة في مجال الاتصالات فيما يتعلق بحماية الأمومة والتوازن بين العمل والحياة الأسرية.

وبالتالي قد لا تراعى في الاستجابات السياسية مما يؤخر الانتعاش الاقتصادي.

١٩٣. وتتزايد مطالب الهيئات المكونة فيما يتعلق بالسياسات القائمة على البحوث والمشورة التقنية بشكل كبير، لاسيما في مجال الأجور والدخل. بالإضافة إلى ذلك، تؤدي الحاجة إلى أدوات عملية إلى توسيع نطاق منهجية "تحسين العمل في المنشآت الصغيرة" (WISE) لتشمل المجالات الموضوعية الجديدة من قبيل الأجور ووقت العمل وحماية الأمومة. وسوف تركز الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ على بناء قاعدة معارف منظمة العمل الدولية بشأن ظروف العمل وإنشاء شبكات لرصد وتقاسم المعلومات عن التوجهات في جوانب أساسية من حياة الناس المهنية واستخدام هذه الأدوات لتوفير التوجيه السياسي السليم. والهدف من ذلك هو مساعدة الهيئات المكونة على تحسين ظروف العمل وتعزيز أداء المنشآت ولاسيما المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

١٩٤. وستكمن استراتيجية النتائج الأساسية في تقديم بحوث ومعلومات عالية الجودة ومصنفة حسب نوع الجنس، وتحديد الاتجاهات الأخيرة والسياسات الفعالة لتوجيه مضمون السياسة الوطنية. بالإضافة إلى ذلك، سيتم وضع استراتيجيات ومواد نشر المعلومات واستثارة الوعي والتدريب بالتعاون الوثيق مع مركز تورينو. ومن شأن ذلك أن يساعد على بناء قدرات الهيئات المكونة الوطنية وثقتها لوضع السياسات والبرامج واعتمادها وتنفيذها.

إدماج أبعاد العمل اللائق

١٩٥. سوف توفر البحوث والمشورة التقنية المعنية بظروف العمل والاستخدام، مساهمات قيمة من شأنها أن تدفع قدماً بنشاط منظمة العمل الدولية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها. وستستثير منها المبادرات المتعلقة بالهجرة وتشريعات العمل وتفتيش العمل والعمالة والحوار الاجتماعي والنشاط القطاعي. ومن شأن مناقشات مؤتمر العمل الدولي في عامي ٢٠١٠ و٢٠١١، المتعلقة بوضع المعايير بشأن العمل المنزلي، أن تقدم مساهمة بارزة في برنامج العمل اللائق. وعلى غرار ذلك، فإن الربط بين ظروف العمل السيئة والفقر سيحدد على تحسين نوعية الوظائف كاستراتيجية مهمة للخلاص من الفقر. وسوف تسهل المشورة السياسية القائمة على البحوث وأنشطة التوعية المشاركة في وضع السياسات على المستوى الوطني وتوسع نفوذ الشركاء الاجتماعيين وتعزيز الحوار الاجتماعي.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٩٦. سوف يشكل ترويج الاتفاقيات المحدثة بشأن ظروف العمل، بما فيها اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، مساهمة كبيرة في اتجاه تعزيز المساواة بين الجنسين. وستبذل الجهود لضمان أن يصبح عالم العمل مدخلاً مهماً لتحقيق الهدف ٥ من الأهداف الإنمائية للألفية بشأن تخفيض معدل الوفيات النفاسية. بالإضافة إلى ذلك، سيتم تعميم التحليل المعني بقضايا الجنسين والقائم على البيانات المصنفة حسب نوع الجنس في جميع البحوث والتوجهات السياسية فيما يتعلق بظروف العمل والاستخدام.

التعاون التقني

٢٠٣. إن أكبر خطر يحيق بالجهود المبذولة لتحسين ظروف العمل هو حدوث ركود عالمي، مما قد يقوض بشكل خطير التركيز الحديث نسبياً المنصب في عدد من البلدان على جودة الوظائف.

٢٠٢. ستسمح موارد ونتائج التعاون التقني بإعداد نهج وأدوات جديدة من قبيل البيانات القطرية لظروف العمل، إلى جانب دعم عملية وضع مواد تدريبية مكثفة خصيصاً لبناء قدرات الهيئات المكونة، وذلك بالتعاون مع مركز تورينو.

المؤشرات

المؤشر ١-٥: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة الثلاثية باعتماد السياسات أو تنفيذ الاستراتيجيات من أجل النهوض بظروف العمل المحسنة أو الأكثر انصافاً، لاسيما بالنسبة إلى العمال الأكثر استضعافاً، وذلك بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ تعتمد الهيئات المكونة الثلاثية خطة عمل وطنية تغطي الأولويات الرئيسية المتعلقة بظروف العمل، بما في ذلك بالنسبة إلى العمال الأكثر استضعافاً؛ ■ اعتماد تشريعات أو لوائح أو سياسات أو برامج وطنية أو قطاعية جديدة أو منقحة لتحسين ظروف العمل، بما في ذلك بالنسبة إلى العمال الأكثر استضعافاً، في مجال أو أكثر من المجالات التالية: حماية الأمومة والتوفيق بين العمل والأسرة والعمل المنزلي وساعات العمل وتنظيم العمل؛ ■ تنفيذ استراتيجية تتعلق بنشر المعلومات أو التوعية أو التدريب بشأن تحسين ظروف العمل، تستهدف أصحاب العمل ومنظماتهم أو العمال ومنظماتهم أو الاثنين على حد سواء.	
خط الأساس	الهدف
يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١	٥ دول أعضاء

المؤشر ٢-٥: عدد الدول الأعضاء التي تعزز قدراتها المؤسسية لتنفيذ سياسات سليمة للأجور، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ وضع أو تعزيز آلية رصد وجمع البيانات المتعلقة بالأجور لتوسيع أو تحسين توافر البيانات بشأن متوسط الأجور وحصص الأجور والإجحاف في مجال الأجور أو أية مؤشرات أجور جديدة أخرى؛ ■ اعتماد تشريعات أو لوائح أو سياسات من شأنها أن تحسن الحد الأدنى للأجور (على المستوى الوطني أو القطاعي) أو تحديد الأجور في القطاع العام؛ ■ تنفيذ تدابير محددة من أجل تحسين تحديد الأجور، من قبيل استحداث أو إنعاش هيئة ثلاثية على المستوى الوطني أو أي آلية أخرى للتفاوض بشأن الأجور على مستوى لا مركزي؛ ■ هيئة أنشأتها منظمة العمل الدولية من الأخصائيين في مجال الأجور من خارج المنظمة، مدربين في برنامج بناء القدرات، تكون قد اكتسبت القدرات التقنية المناسبة لتوفير المشورة السياسية السليمة بشأن المسائل المتعلقة بالأجور.	
خط الأساس	الهدف
يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١	٣ دول أعضاء

النتيجة ٦: العمال والمنشآت يستفيدون من تحسن ظروف السلامة والصحة في العمل

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

٢٠٥. استوحت منظمة العمل الدولية في نشاطها الذي تضطلع به في مجال السلامة والصحة المهنيين من الاستراتيجية العالمية بشأن السلامة والصحة المهنيين، التي اعتمدت عام ٢٠٠٣، ومن اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧). ومفاد الرسالة المنبثقة عن البرامج القطرية للعمل اللانق والمساعدة المقدمة في إطار التعاون التقني، أنه ينبغي تعزيز النظم الوطنية للسلامة والصحة المهنيين من خلال الالتزام على أعلى المستويات، بوضع سياسات وبرامج وطنية على أساس ثلاثي. وقد

٢٠٤. إن إنشاء بيئة عمل آمنة وصحية يسمح بالحوول دون الوقوع في الدوامة النزولية من الاستبعاد (من حوادث مكان العمل إلى الإعاقة والتقاعد المبكر والاستبعاد من سوق العمل أو الوفاة) ومعاناة الناس والتكاليف الاقتصادية التي يتكبدها أصحاب العمل والحكومات. ويُعتبر تحسين تدابير السلامة والصحة المهنيين أمراً أساسياً للمحافظة على القابلية للاستخدام وخلق الوظائف الأمانة والجيدة والعمل المنتج.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢١٠. لتحليل البعد المتعلق بالجنسين في مجال السلامة والصحة المهنية آثاراً على استراتيجيات وضع السياسات والوقاية. كما أن الاعتراف بالاختلاف وبالتنوع أمر أساسي في تعزيز أماكن عمل أكثر أمناً وتحقيق نتائج أكثر صحة لجميع العمال. وسوف يعمم تحليل المساواة بين الجنسين في التوجيه السياسي حول السلامة والصحة المهنية. كما سيعزز جمع وتحليل البيانات المصنفة حسب نوع الجنس، لاسيما في تسجيل الحوادث والأمراض المهنية والتبليغ عنها.

المعارف والأدوات

٢١١. تتضمن المجالات التي تم تحديدها بغية تطويرها ما يلي: البعد المتعلق بالجنسين في مجال السلامة والصحة المهنية والوصول إلى العمال في الاقتصاد غير المنظم والتوجيه بشأن التبليغ والتأمين المرتبطين بالحوادث والأمراض المهنية. وسيستمر تطوير البيانات الوطنية. وستجرى البحوث الموجهة إلى السياسات العامة بشأن النطاق الفعلي لوقوع الحوادث والأمراض المهنية وكلفتها على الاقتصاد، بهدف تحفيز الحكومات على إيلاء الأولوية إلى السلامة والصحة المهنية. وسيستمر المكتب في تحسين تيسرية المعلومات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية على صعيد العالم وفي توسيع شبكتها.

تعزيز قدرات الهيئات المكونة

٢١٢. إن المشاركة الفعالة في وضع وتنفيذ سياسات وبرامج السلامة والصحة المهنية على المستوى الوطني وتطبيقها على مستوى مكان العمل، أمرٌ في غاية الأهمية. ومن شأن التدريب، بالتعاون مع مركز تورينو، أن يمكن الشركاء الاجتماعيين والمسؤولين الحكوميين من وضع برامج وطنية تتعلق بالسلامة والصحة المهنية والاضطلاع بالمسؤوليات الموكلة إليهم لتوفير تدابير جيدة تتعلق بالسلامة والصحة المهنية، والمحافظة عليها. كما سيتم تعزيز أدوات عملية من قبيل برنامجي WISE و WIND من أجل تحسين ظروف السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

الشراكات الدولية

٢١٣. ستستمر الروابط المتينة مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال - بما فيها المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحادات النقابية العالمية - والمنظمات الدولية، مثل منظمة الصحة العالمية والوكالة الدولية للطاقة الذرية وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة والاتحاد الأوروبي والهيئات البحثية التابعة له، من أجل تحقيق تأثير أكبر وتجنب الازدواجية. وتوخياً لوضع نهج متسق، من الضروري العمل بشكل وثيق مع منظمات الأمم المتحدة لضمان تعزيز معايير منظمة العمل الدولية لحماية العمال في البرامج القطرية.

الاتصالات

٢١٤. سيستمر بذل الجهود لاستثارة الوعي بشأن أهمية السلامة والصحة المهنية ودور منظمة العمل الدولية الريادي في هذا المجال، وذلك بانعقاد المؤتمر العالمي الذي يجري كل ثلاث سنوات والذي يحظى بتغطية إعلامية كبيرة، وبالاحتفال باليوم العالمي السنوي للسلامة والصحة في العمل. وسيكون الإعلام

خطا كبار ممثلي الحكومات وأصحاب العمل والعمال وأخصائيون في مجال السلامة والصحة المهنية خطوة مهمة في هذا الاتجاه عندما اعتمدوا، في حزيران/يونيه ٢٠٠٨، إعلان سيول بشأن السلامة والصحة في العمل. بيد أن من المطلوب بذل جهود إضافية لترجمة هذا الالتزام إلى واقع ملموس.

٢٠٦. وقد تم تحديد بعض عوامل النجاح من قبيل أهمية الحوار الاجتماعي وتدابير بناء الثقة لضمان الاستدامة وتفتيش العمل لتعزيز السلامة والصحة المهنية واستئناس التجارب المحلية العملية من خلال برنامج "تحسين العمل في المنشآت الصغيرة" (WISE) وبرنامج "تحسين العمل في تنمية الجوار" (WIND) لضمان أقصى الأثر. ولكن رفع مستوى مقتضيات السلامة والصحة المهنية ووضعه في صدارة البرامج السياسية لا يزال تحدياً مطروحاً.

٢٠٧. وبالتالي، ستركز الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ على دعم الهيئات المكونة لوضع وتنفيذ نهج منظم من أجل تحسين البنى التحتية والسياسات والبرامج للسلامة والصحة المهنية على المستوى الوطني وعلى مستوى مكان العمل، بما يتماشى مع الاتفاقية رقم ١٨٧. وتظهر أولويات الهيئات المكونة الحاجة إلى توجيه بسيط وعملي حول كيفية وضع تدابير سياسية في مجال السلامة والصحة المهنية وإقامة الروابط مع البرامج الوطنية للعمالة والتنمية وتحديد بعض القطاعات والمسائل ذات الأولوية، من قبيل العوامل الخاصة بنوع الجنس والمرتبطة بعالم العمل المتغير.

٢٠٨. وصميم الاستراتيجية هو توفير معلومات جيدة تسمح بتحديد الاتجاهات الأخيرة والسياسات الفعالة من أجل توجيه مضمون السياسات الوطنية. بالإضافة إلى ذلك، من شأن الأدلة العملية والمواد التدريبية وحلقات العمل أن تساعد، بالتعاون الوثيق مع مركز تورينو، على بناء قدرات الهيئات المكونة الوطنية وثقتها لوضع السياسات والبرامج واعتمادها وتنفيذها. وسوف تستند هذه الاستراتيجية إلى العناصر الرئيسية التالية.

إدماج أبعاد العمل اللائق

٢٠٩. توفر المعلومات والمشورة السياسية بشأن السلامة والصحة المهنية مدخلات مهمة في المضي قدماً في تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها. وعلى سبيل المثال، فإن ربط الحوادث المهنية والأمراض وبيئة العمل السيئة بالفقر يسلط الضوء على الحوافز الاقتصادية للحكومات لضمان بقاء العمال قابليين للاستخدام والشركات منتجة. وعلى غرار ذلك، تعزز المشورة السياسية والمبادئ التوجيهية والتوعية المشاركة الثلاثية في وضع البرامج الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وتنفيذها على مستوى مكان العمل من خلال اللجان المشتركة للسلامة والصحة المهنية، مما يتيح زيادة تأثير الشركاء الاجتماعيين والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي. ومن شأن التصديق على الصكوك ذات الصلة وتطبيقها، وبالأخص اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)، أن يساعد على الحد من ممارسات التنمية غير المستدامة. وهذا أمرٌ أساسي لتعزيز عولمة عادلة.

من قبيل المواصفات البيانية والبرامج المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية.

المخاطر والافتراضات

٢١٦. ينجم الخطر الأكبر المرتبط بالجهود المبذولة لتحسين ظروف السلامة والصحة المهنية عن الأزمة المالية والاقتصادية في العالم، وهو الأمر الذي قد يفرض بشكل خطير أي التزام حديث أو محتمل للعديد من البلدان في مجال السلامة والصحة المهنية.

المناسب بشأن المدى الحقيقي لوقوع الحوادث والأمراض المهنية والتكاليف المصاحبة لها، موجهاً إلى الجمهور العام وصانعي القرارات والأخصائيين في مجال السلامة والصحة المهنية، فيدعم بالتالي الالتزام الوطني ووضع البرامج بشأن السلامة والصحة المهنية.

التعاون التقني

٢١٥. ستعزز الجهود المبذولة لحشد الموارد. وستوفر مبادرة تعاون مع المفوضية الأوروبية ما يلزم لوضع نهج وأدوات جديدة،

المؤشرات

المؤشر ١-٦: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد سياسات وبرامج من أجل تشجيع تحسين السلامة والصحة في العمل، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ اعتمدت الدولة العضو تشريعاً أو مواصفة بيانية وطنية أو قطاعية أو سياسة أو برنامجاً يرمي إلى تحسين ظروف السلامة والصحة المهنية، بما يتمشى مع معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبتفتيش العمل، ولاسيما الاتفاقيات رقم ٨١ ورقم ١٢٩ ورقم ١٥٥ ورقم ١٨٧؛ ■ وضع قوانين أو مواصفات بيانية أو سياسات أو برامج تقوم على المشاورة الثلاثية، كما توثقها بيانات الرأي الخطية للشركاء الاجتماعيين أو سجلات مشاركتهم في آليات ثلاثية وطنية بهدف تطوير السلامة والصحة المهنية.	
خط الأساس	الهدف
يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	١٠ دول أعضاء، في كافة الأقاليم
المؤشر ٢-٦: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة الثلاثية، بدعم من منظمة العمل الدولية، بتنفيذ البرامج الرامية إلى تشجيع تحسين السلامة والصحة في العمل.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ أدرجت الدولة العضو شواغل السلامة والصحة المهنية في أطر إنمائية وطنية أو وثائق سياسة وطنية مشابهة؛ ■ إنشاء أو إنعاش آلية ثلاثية وطنية للسلامة والصحة المهنية بحيث تعمل بشكل فعال (أي تجتمع بشكل منتظم وتقدم توصيات إلى الحكومة)؛ ■ تنفيذ استراتيجية تتعلق بنشر المعلومات أو التوعية أو التدريب حول تحسين ظروف السلامة والصحة المهنية، تستهدف أصحاب العمل ومنظماتهم أو العمال ومنظماتهم أو الاثنين على حد سواء، كما هو موثق على سبيل المثال من خلال بيانات على إنشاء خطوط هاتفية للطوارئ وكتيبات تضعها خدمات تفتيش العمل وتقديم دورات التدريب للهيئات المكونة أو تنظيم حملات أو أحداث من قبيل اليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل؛ ■ تضطلع خدمات تفتيش العمل بعمليات تفتيش فعالة وناجعة لضمان تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية، كما هو موثق من خلال البيانات المقدمة في التقارير السنوية؛ ■ إنشاء سجل يتضمن تحليلات وبيانات مصنفة حسب نوع الجنس تتعلق بالحوادث والأمراض المهنية أو تحديثه والمحافظة عليه على المستوى الوطني من جانب الهيئة المختصة.	
خط الأساس	الهدف
يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	١٠ دول أعضاء، في كافة الأقاليم

النتيجة ٧: يتمتع عدد أكبر من العمال المهاجرين بالحماية وبفرص الحصول على العمالة المنتجة والعمل اللائق

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

٢١٧. إنَّ الدرس الرئيسي الذي يمكن استخلاصه من تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية في الفترتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ و ٢٠٠٨-٢٠٠٩ ومشاريع التعاون التقني والتقييم المستقل لاستراتيجية المنظمة من أجل حماية العمال المهاجرين للفترة ٢٠٠١-٢٠٠٧، يكمن في الحاجة إلى المزيد من التعاون النشط مع المكتب في مجال هجرة اليد العاملة. أضف إلى ذلك أن الشراكات مع المنظمات والهيئات الدولية الأخرى العاملة في مجال الهجرة مفيدة في نشر رسائل منظمة العمل الدولية، ولاسيما في ضمان المحافظة على نهج قائم على الحقوق لمعالجة هجرة اليد العاملة.

إدماج أبعاد العمل اللائق

٢١٨. ستكون أداة العمل الرئيسية الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية لهجرة اليد العاملة، الذي يقوم على المعايير الدولية، ولاسيما على اتفاقيتي العمل الدوليتين بشأن العمال المهاجرين. ويتم معالجة هجرة اليد العاملة باعتبارها مسألة مشتركة، وترتبط عمليات تدخل المكتب بجميع جوانب العمل الذي يقوم به العمال المهاجرون. وبالتالي، سيستمر السعي إلى تعاون نشط مشترك بين القطاعات لتحقيق النتائج المتوخاة.

تعزيز قدرات الهيئات المكونة

٢١٩. سيركز الدعم الذي يقدمه المكتب للهيئات المكونة على تعزيز القدرات بهدف إنشاء المعاهد وصوغ التشريعات والسياسات التي تراعي مسألة الجنسين والمتعلقة بهجرة اليد العاملة. وسيعمل البرنامج مع إدارات وزارة العمل والهيئات المشتركة بين الوزارات وهيئات المشاورات الثلاثية. وستقدم المساعدة لرصد عمليات التوظيف وحقوق العمال المهاجرين وشروط وظروف الاستخدام والربط بين سياسات الهجرة وسياسات سوق العمل ومعالجة موضوع الضمان الاجتماعي للمهاجرين ومعالجة الآثار المضرة المحتملة لهجرة اليد العاملة وتعزيز إعادة إدماج العمال المهاجرين في أسواق عمل بلدان المنشأ عند عودتهم إليها. وستغطي الأنشطة كذلك الوسائل الرامية إلى جعل خدمات تحويلات العمال المهاجرين أكثر سهولة وشفافية وأقل كلفة وخطورة. وستوفر المشورة بشأن الروابط المستدامة بين التحويلات والخدمات المالية الأخرى، لا سيما مع المؤسسات المالية المسؤولة اجتماعياً من قبيل تعاونيات الادخار والائتمان ومؤسسات التمويل بالغ الصغر.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢٢٠. ستستفيد الهيئات المكونة من دعم متزايد لحماية العاملات المهاجرات في وظائف محددة من قبيل العمل المنزلي وتوفير المساواة في المعاملة والإدماج في أماكن العمل ومجتمعات المقصد. ومن الممكن أن تتضمن البحوث التي تراعي الجنسين جمع البيانات حول معرفة ما هي المهن المتاحة أمام العاملات

المهاجرات وما إذا كان هناك حياد إزاء الجنسين في مسائل من قبيل الاعتراف بالشهادات وتغطية الضمان الاجتماعي.

المعارف والأدوات

٢٢١. سيتم دعم عملية جمع الإحصاءات بشأن هجرة اليد العاملة وتحليلها ونشرها واستخدامها، وستشجع الدول الأعضاء على جمع الإحصاءات المصنفة حسب نوع الجنس بهدف تسهيل التحليل من منظور الجنسين. وتوخياً لذلك، سيجري استخدام نموذج الإحصاءات الذي وضعته المنظمة والذي سيدرّج لهذا الغرض في الاستقصاءات الأسرية. ومن شأن مشاركة منظمة العمل الدولية في شبكات الباحثين في مجال الهجرة، سواء من معاهد أكاديمية أو منظمات دولية أخرى، أن تساعد على تحديد المواضيع ذات الصلة بالمنظمة في مجال هجرة اليد العاملة. وستستخدم الموارد في المقر وفي الميدان بشكل تكميلي. وستستخدم المطبوعات الإلكترونية والورقية لنشر البحوث. ومن شأن تحديث وتوسيع قاعدة بيانات الهجرة الدولية لليد العاملة أن تسهل أيضاً تقاسم المعارف.

التعاون التقني

٢٢٢. سوف تتضمن مشاريع التعاون التقني على الدوام المكونين المتعلقين بالتدريب وبناء القدرات لصالح الهيئات المكونة، وسيجري تنفيذهما بالاشتراك مع مركز تورينو. وستستمر الدورة التدريبية حول موضوع "الهجرة الدولية لليد العاملة: تعزيز الحماية وتشجيع التنمية"، مع تنظيم دورات سنوية بعدة لغات. وسيتم تصميم هذه الدورة تكييفها مع أغراض الأقاليم المحددة وتوفيرها على المستوى المحلي. كما سيتم تنفيذ التعاون التقني والمشورة السياسية لتسهيل حراك العمال ضمن برامج التكامل الإقليمية.

الشراكات الدولية

٢٢٣. سيواصل البرنامج شراكته مع منظمات دولية أخرى تهتم بموضوع الهجرة في إطار الفريق العالمي المعني بالهجرة، ويقدم الدعم التقني إلى المنتدى العالمي حول الهجرة والتنمية. وستوسع الشراكات لتشمل المنظمات الإقليمية والإقليمية الفرعية، بشكل يسمح لوكالات الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف في مجمله بدعم النهج المشترك والقائم على الحقوق، الذي اعتمدته منظمة العمل الدولية. وسيعمل البرنامج مع شركاء اجتماعيين على المستويين الوطني والإقليمي، ويشارك في الأنشطة التي يجري الاضطلاع بها في مجال هجرة اليد العاملة ذات الطابع العالمي مع المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال.

الاتصالات

٢٢٤. سينشر المكتب رسائل منظمة العمل الدولية من خلال التعاون مع شبكات الهجرة واستخدامها. وباعتباره شريكاً في مبادرات دولية ذات صلة بالهجرة، سيعمل على التأثير على النتائج العالمية وعلى زيادة إطلاقة المنظمة في الوقت ذاته. كما سيكثف المكتب جهوده لتطوير المعارف بشأن المعايير من خلال

النهوض بعولمة عادلة. ويكمن الخطر الرئيسي في أن تُعتبر منظمة العمل الدولية أقل أهمية مقارنة مع غيرها من المنظمات في حال اعتمدت سياسات تتداخل مع ولاية هذه الهيئات. وبالتالي، ستركز منظمة العمل الدولية على استخدام الميزة النسبية التي يشكلها نشاطها المشترك بشأن المعايير وسير سوق العمل وتنظيمه والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، ما دامت تنطبق على العمال المهاجرين.

نشرات إعلامية موجزة عن جوانب محددة من اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها، ستنشر على شكل منشورات وعلى الإنترنت.

المخاطر والافتراضات

٢٢٥. يقوم الافتراض الأساسي لهذه الاستراتيجية على الاعتراف بأن الهجرة الدولية لليد العاملة مسألة رئيسية في

المؤشرات

المؤشر ١-٧: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد سياسات تتعلق بهجرة اليد العاملة وتراعي قضايا الجنسين من أجل حماية العمال المهاجرين استناداً إلى مضمون الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية وأحكام معايير العمل الدولية ذات الصلة، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ وضع سياسة تستجيب لقضايا الجنسين لتحسين حماية العمال المهاجرين، كما هو موثق من خلال تشريع أو خطة إنمائية وطنية أو لوائح حكومية أو اتفاق/ مذكرة تفاهم ثنائية الأطراف موقعة بين بلد المنشأ وبلد المقصد؛ ■ تعالج السياسة المعنية على وجه الخصوص أحد المجالات التالية: زيادة المساواة في المعاملة وعدم التمييز للعمال المهاجرين في مكان العمل؛ التوظيف الآمن للعمال المهاجرين؛ الإدماج في أماكن عمل بلد المقصد ومجتمعاته؛ توسيع تغطية الضمان الاجتماعي للعمال المهاجرين؛ توسيع وتحسين التغطية التي توفرها خدمات تفتيش العمل في أماكن العمل حيث يستخدم العمال المهاجرون؛ الإجراءات الرامية إلى تجنب العمال المهاجرين خطر الوقوع في براثن الاتجار بالبشر والعمل الجبري؛ ■ تطوير أو إنعاش القدرات الوزارية والمشاركة بين الوزارات لإدارة هجرة اليد العاملة و/أو آلية وطنية ثلاثية مكلفة برصد تنفيذ السياسات، كما هو موثق من خلال الاجتماعات المتكررة؛ ■ وضع أو تحسين آلية وطنية لجمع ورصد البيانات المحدثة والمصنفة حسب نوع الجنس بشأن العمال المهاجرين.	
خط الأساس	الهدف
يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	٥ دول أعضاء
المؤشر ٢-٧: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد سياسات وممارسات تتعلق بهجرة اليد العاملة وتراعي قضايا الجنسين من أجل النهوض بالعمالة المنتجة والعمل اللائق للعمال المهاجرين، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين على الأقل لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ وضع سياسة أو برنامج وطني يستجيب لقضايا الجنسين لتحسين حصول العمال المهاجرين على العمالة المنتجة والعمل اللائق، كما هو موثق من خلال خطة إنمائية وطنية أو خطط أو برامج إنمائية محلية أو إقليمية أو قوانين عمل وطنية تطبق على العمال المهاجرين أو قوانين وسياسات إدماج؛ ■ تعالج السياسة أو البرنامج مجالاً واحداً على الأقل من المجالات التالية: تطوير المهارات والتدريب والوقاية من الاستغناء عن المهارات والاعتراف بالشهادات والمهارات؛ هجرة الأدمغة؛ التوفيق بين تدفقات التحويلات و/أو استخدامها المنتج؛ الرابط بين التحويلات والمؤسسات المالية المسؤولة اجتماعياً؛ العمالة المنتجة للعمال المهاجرين لدى عودتهم؛ الرابط بين سياسة الهجرة وضرورة الاستجابة لاحتياجات سوق العمل؛ ■ تطوير أو إنعاش القدرات المؤسسية الحكومية على إدارة سياسة هجرة اليد العاملة، لاسيما إدارات تفتيش العمل الفعالة من أجل رصد ظروف العمل اللائق في مكان العمل في بلدان المقصد؛ ■ تطوير أو إحياء القدرات المؤسسية الحكومية على إدارة السياسات أو البرامج المعنية بالمهاجرين العائدين، لا سيما إدارات الاستخدام الفعالة للتوجيه المهني والتوظيف وإعادة الإدماج في سوق العمل.	
خط الأساس	الهدف
يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	٥ دول أعضاء

النتيجة ٨: عالم العمل يتصدى على نحو فعال لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز

الاستراتيجية

٢٣٠. وعلى المستوى الوطني، في حين أن الهدف الجوهري هو وضع برنامج يعالج فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في كل مكان من أماكن العمل، فمن شأن البرنامج أن يدعم هيئاته المكونة لوضع سياسات وطنية ثلاثية تتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل، بهدف إدماجها في الاستراتيجيات الوطنية لمكافحة الإيدز. وهذا أمر ضروري للتخطيط الشامل ولضمان استدامة الاستجابة للتصدي لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل.

٢٣١. وسيظل التركيز الإقليمي الرئيسي منصباً على أفريقيا متراًفاً بتكثيف الوقاية في جميع الأقاليم من أجل دعم طلبات الهيئات المكونة والبلدان التي يشكل فيها فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز أولوية في البرنامج القطري للعمل اللائق.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢٣٢. تشكل المساواة بين الجنسين أحد المبادئ التوجيهية في النشاط الذي تقوم به منظمة العمل الدولية في مجال فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، إذ إن أوجه التفاوت بين الجنسين على المستوى الاجتماعي والاقتصادي والثقافي، تغذي وباء الإيدز. وسيستمر إدراج البعد الجنساني/ السلوكي للوباء عند وضع السياسات والبرامج المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وفي التدريب ذي الصلة. كما يرتبط بالالتزام الذي أخذه المدير العام على عاتقه "لتكثيف العمل من أجل منح الإمكانات للمرأة بواسطة العمل ومن خلال تدابير مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل" بغية تحقيق الهدف ٣ من الأهداف الإنمائية للألفية (تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة).

المعارف والأدوات

٢٣٣. سيستمر البرنامج في التركيز على بناء قاعدة معارف منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وأثره في عالم العمل. وستستمر البحوث الموجهة نحو العمل لصالح الهيئات المكونة وبمشاركتها، في تسهيل عملية تقييم الاحتياجات وصنع القرارات وتعزيز التعلم وتحسين إدارة المعارف. وسيواصل التعاون الجاري مع المكتب ومع برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز لقياس الأثر من أجل تعزيز أهمية النشاط الذي تقوم به منظمة العمل الدولية.

التعاون التقني

٢٣٤. إن أنشطة التعاون التقني المنفذة في جميع الأقاليم تمكن الهيئات المكونة والمنشآت من وضع وتنفيذ برامج وسياسات تتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل. ويمكن التحدي في ضمان استدامة المشاريع بعد تجاوز مدة عمرها، وهو أمر يتطلب الدعم من الهيئات المكونة للحصول على موارد التمويل، لاسيما الصندوق العالمي، كجزء من الاستراتيجيات الوطنية للتصدي لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل.

٢٢٦. في حين تشير آخر المعلومات إلى أن وباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز يشهد نوعاً من الاستقرار في العالم، فإن أثر الأزمة الاقتصادية الحالية قد يعكس هذا الاتجاه في حال لم يتم الوقاية من إصابات جديدة. وتوفر الهياكل الرسمية وغير الرسمية وشبكات الهيئات المكونة الثلاثية وأماكن العمل فرصة لتقديم معلومات تراعي الجنسين حول الوقاية وحصول جميع العمال على العلاج والرعاية وخدمات الدعم ونفاذها إلى عائلاتهم ومجتمعاتهم.

الخبرة والدروس المستخلصة

٢٢٧. لقد أظهرت مساهمة منظمة العمل الدولية في التصدي لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز نتائج ملموسة وساهمت في تحقيق الهدف ٦ من الأهداف الإنمائية للألفية بشأن مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وغيره من الأمراض بحلول عام ٢٠١٥. وتشمل الأمثلة بناء قدرات الهيئات المكونة في المنشآت الخاصة وتلك العاملة في القطاع العام من أجل تطبيق المبادئ الأساسية واستخدام الحوار الاجتماعي لتغيير السلوكيات، مما يؤدي إلى تقليل التمييز إزاء العمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية وزيادة الممارسات الجنسية الأكثر أمناً على الصعيد الشخصي. وقد أسفر إدماج برامج فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في البرامج الأخرى لمنظمة العمل الدولية والتعاون المشترك بين القطاعات عن نتائج ملموسة كتدريب قضاة العمل في أفريقيا على القضايا القانونية المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. كما ساعد تعزيز التعاون مع الهيئات المكونة الثلاثية والشركاء المنتمين للأمم المتحدة وأصحاب المصالح غير المنتمين للأمم المتحدة (من قبيل الاتحاد الإفريقي) على وضع سياسات تعنى بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وتطبق في أماكن العمل. وقد عرف حشد الموارد نجاحاً على المستويين العالمي والمحلي.

٢٢٨. وقد أظهرت دروس إضافية مستخلصة من فترات السنتين السابقة أن المعلومات الإضافية والتوجيهات السياسية وبناء القدرات ضرورية لاستئارة الوعي حول الأثر الاجتماعي والاقتصادي للإيدز وتأثيره على اليد العاملة والاستخدام. ومن جهة أخرى، هناك المزيد من أماكن العمل التي تهتم باعتماد سياسات وبرامج تعنى بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. كما أن عمليتي الرصد والتقييم أساسيتان لتوجيه العمل في المستقبل.

تعزيز قدرات الهيئات المكونة

٢٢٩. تدعو الاستراتيجية إلى تعاون مشترك بين القطاعات بما أن وباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز يهدد كل جانب من جوانب برنامج العمل اللائق. وسوف يسعى معيار جديد بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز - يعتمده مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٠ - إلى توسيع وتعزيز التصدي للإيدز في عالم العمل، بما في ذلك التصدي للمشكلة المستمرة والناجمة عن الوصم والتمييز، وإلى توجيه الأنشطة المستقبلية لمنظمة العمل الدولية في هذا المجال.

الشراكات الدولية

مع التركيز على الأحداث الرئيسية من قبيل اليوم العالمي للإيدز، والأحداث الدولية المتعلقة بالإيدز، وإعداد أفلام فيديو وغيرها من الأدوات ونشر المعلومات.

المخاطر والافتراضات

٢٣٨. يرتبط فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ارتباطاً وثيقاً بظواهر انعدام المساواة الاجتماعية والاقتصادية وبالفقر. وسوف تزداد الأزمة الاقتصادية العالمية الفقر وتؤثر تأثيراً ضاراً في العمالة والبرامج الاجتماعية. وقد يزيد هذا الأمر من انتشار الوباء في حال لم يتم الوقاية من إصابات جديدة.

٢٣٩. هناك أحياناً بعض التلكؤ عن معالجة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز بحجة وجود أولويات أخرى، وعلى وجه الخصوص في البلدان التي تشهد انتشاراً محدوداً للمرض. ومن الممكن تجاوز هذا الأمر من خلال إدراج رسائل الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والتدريب في هذا المجال في الأنشطة الأخرى التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية.

٢٣٥. منذ عام ٢٠٠١، عملت منظمة العمل الدولية بشكل منتظم مع الجهات الراعية وأمانة برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في إطار خطط مشتركة لتنفيذ وتقييم الاستجابة متعددة القطاعات للتصدي لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. وحيثما أمكن، سيتعاون البرنامج مع القطاع العام. كما سيواصل تعاونته المثمر مع برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز لتوسيع مجموعة الأدوات المتاحة وتحديثها.

٢٣٦. وستواصل منظمة العمل الدولية أنشطتها مع الصندوق العالمي لتشجيع وصول الهيئات المكونة الثلاثية إلى هياكل صنع القرارات التابعة للصندوق على المستوى القطري، كما ستدعم هيئاتها المكونة عند تقديم الطلبات للحصول على منح محددة.

الاتصالات

٢٣٧. سيستمر البرنامج في تعزيز استراتيجية الاتصالات لديه

المؤشرات

المؤشر ٨-١: عدد الدول الأعضاء التي تضع سياسة وطنية لمكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز أو تشريعات عمل تتماشى مع معيار منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: - تعديل أو وضع سياسة وطنية لمكان العمل على أساس معيار منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز؛ - تعديل تشريعات العمل على أساس معيار منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.	
خط الأساس	الهدف
صفر	٢٠ دولة عضواً، منها ٤ على الأقل في أفريقيا و٢ في آسيا والأمريكتين و١ في أوروبا والدول العربية
المؤشر ٨-٢: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة الثلاثية، بدعم من منظمة العمل الدولية، باتخاذ إجراءات فعالة من أجل تنفيذ برامج فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في أماكن العمل.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: - وضع أو إطلاق برنامج يتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل خلال فترة السنتين في ٥ أماكن عمل على الأقل؛ - جرى وضع برنامج من جانب لجنة ثنائية أو ثلاثية مكلفة بالمسائل المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل، وهو يدمج المبادئ العشرة الأساسية لمدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل ويتضمن تدابير محددة للتصدي لعدم التمييز والمساواة بين الجنسين وبيئة العمل الصحية والحوار الاجتماعي وعدم الخضوع لأي فحص وحماية الخصوصية.	
خط الأساس	الهدف
يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	١٠ دول أعضاء

الهدف الاستراتيجي: الحوار الاجتماعي

تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي

الاجتماعية والاقتصادية وإدارة سوق العمل؛
تعزيز قدرات إدارات العمل ومواردها، مع التشديد بشكل
خاص على الاعتراف بعلاقة الاستخدام وتفتيش العمل؛

النهوض بعلاقات صناعية سليمة من خلال آليات الحوار
الاجتماعي الفعالة والإقرار الفعلي بالحرية النقابية وبحق
المفاوضة الجماعية وتنفيذهما والقضاء على التمييز في
الاستخدام والمهنة؛

تعزيز التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها، لاسيما
في توطيد الحوار الاجتماعي القطاعي والنهوض بتنفيذ
المعايير القطاعية والمدونات والمبادئ التوجيهية الخاصة
بالقطاعات وتحسين قاعدة المعارف بشأن مناطق تجهيز
الصادرات من خلال التعاون على مستوى المكتب؛

تحسين الامتثال لمعايير العمل في سلاسل التوريد العالمية
من خلال برنامج الشراكة المعنون "عمل أفضل" والقائم
بين منظمة العمل الدولية والمؤسسة المالية الدولية.

٢٤٠. إن الحوار الاجتماعي أساسي في تحقيق العمل اللائق
وتنفيذ برنامج التنمية الشامل. ويؤكد إعلان العدالة الاجتماعية من
جديد على أن الدور الأساسي للحوار الاجتماعي وممارسة الهيكل
الثلاثي بين الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل
أكثر ملاءمة من أي وقت مضى في بناء التلاحم الاجتماعي
وإرساء سيادة القانون، وذلك عن طريق وسائل من بينها معايير
العمل الدولية.

٢٤١. وسوف تعزز منظمة العمل الدولية جهودها لمساعدة
الهيئات المكونة وتقوية قدراتها لمواجهة التحديات التي تطرحها
الإدارة السديدة والعدالة الاجتماعية في سياق العولمة. وهذه
التحديات مهمة، بصفة خاصة، في السياق الحالي للأزمة المالية
وانعكاساتها على عالم العمل.

٢٤٢. وسينصب التركيز على الأولويات التالية:

■ تعزيز قدرات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل
لدعم أعضائها بشكل فعال والتأثير على السياسات

٣	٢	١	الهدف الاستراتيجي: تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي
تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠ (بدولارات الولايات المتحدة)	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١١-٢٠١٠ (بدولارات الولايات المتحدة)	
22 000 000	4 000 000	28 899 451	٩- منظمات أصحاب العمل: يتمتع أصحاب العمل بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية
	5 200 000	43 896 695	١٠- منظمات العمال: يتمتع العمال بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية
	14 600 000	17 824 989	١١- إدارة العمل وقانون العمل: تطبيق إدارات العمل تشريعات عمل محدثة وتقديم خدمات فعالة
	17 200 000	18 931 884	١٢- الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية: يسهم الهيكل الثلاثي وإدارة سوق العمل المعززة في الحوار الاجتماعي الفعال والعلاقات الصناعية السليمة
	3 900 000	22 413 098	١٣- العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية: تطبيق نهج للعمل اللائق خاص بكل قطاع
22 000 000	44 900 000	131 966 117	المجموع
198 866 117			مجموع الموارد المقدرة للهدف الاستراتيجي

النتيجة ٩: يتمتع أصحاب العمل بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية

الاستراتيجية

٢٤٣. يؤكد إعلان العدالة الاجتماعية من جديد أن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي هما أنسب وسيلتين من أجل ترجمة التنمية الاقتصادية إلى تقدم اجتماعي. وحتى يتحقق ذلك، يتعين على الأطراف في الحوار أن تكون قوية وتمثيلية ومستقلة. إن وجود منظمات أصحاب عمل قوية وفعالة أمر أساسي للإدارة السديدة. ويمكن لهذه المنظمات أن تعزز السياسات المؤدية إلى خلق منشآت مستدامة وقادرة على المنافسة وتكوين ثقافة روح تنظيم المشاريع، وهي أمور تعد الأساس للتنمية والنمو الاقتصادي. فما لم تتوفر المنشآت المستدامة والعمالة، لا يمكن خلق فرص عمل لائقة. وتجذب منظمات أصحاب العمل الفعالة المنشآت الأعضاء وتستفيد منها من خلال تقديم خدمات ذات قيمة مضافة وتمثل هذه المنشآت وتوحيها.

الخبرة والدروس المستخلصة

٢٤٤. يوفر برنامج منظمات أصحاب العمل، الذي وضعه مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، الدعائم الأساسية لمنظمات أصحاب عمل قوية لتمكينها من تلبية احتياجات المنشآت. وفي حين أن البرنامج عالمي إلا أن تنفيذه لامركزي. ويستند الدعم المحدد المقدم إلى منظمات أصحاب العمل إلى تحليلات الاحتياجات التي يتم الاضطلاع بها من خلال حوار متعمق لتحديد أولويات كل منظمة. وينفذ البرنامج تمثيلاً مع المبادئ التوجيهية للبرمجة في المنظمة، مع التشديد على تقاسم المعارف وزيادة توفيرها إلى أقصى حد.

٢٤٥. واستناداً إلى التجارب السابقة والدروس المستخلصة، انتقل نهج البرنامج من التدخلات المعزولة ذات المتابعة والأثر المحدودين إلى تقديم عرض قائم على المنتجات يلبي الاحتياجات المحددة لأصحاب العمل. وتستهدف المنتجات إما مباشرة منظمات أصحاب العمل لتحسين الهيكل والإدارة التنظيمية لديها وإما تلبية احتياجات أعضاء المنظمات.

القدرات المؤسسية والإدارية:

الأدوات والشراكات

٢٤٦. يهدف أحد العناصر الأساسية للبرنامج إلى تعزيز الهيكل التنظيمية والإدارة الداخلية لمنظمات أصحاب العمل، بتمكينها من تقديم خدمات جديدة ومحسنة تجعلها أكثر فائدة بالنسبة إلى المنشآت الأعضاء. ويعد كل من التخطيط الاستراتيجي وبناء كفاءات الموظفين أساساً لتحقيق هذا الهدف.

٢٤٧. وستستكمل الأدوات والمطبوعات التي وضعت مؤخراً حول قضايا سوق العمل، من قبيل العمل والعائلة والأمومة والتقدم في السن والمنشآت الصغيرة والمتوسطة والاقتصاد غير المنظم، بمجموعات جديدة من الأدوات والتدريب. كما سيتم توسيع مجموعة التدريب المعنونة "منظمات أصحاب العمل القوية"، وهي عبارة عن مجموعة من الأدلة العملية لبناء وإدارة منظمات أصحاب العمل الفعالة، لتشمل نماذج بشأن الاتصالات والإدارة المالية وممارسة الضغوط. وسيستمر توفير التدريب في كافة الأقاليم، بالتعاون مع برنامج الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل التابع لمركز تورينو.

٢٤٨. ومن شأن برنامج توأمة جديد أن يسهل تقاسم المعارف ونقلها فيما بين منظمات أصحاب العمل. ويتضمن هذا البرنامج التوجيه الفردي حول قضايا محددة تقوم على احتياجات محددة وتبادل الممارسات الجيدة. إن المتابعة الهادفة إلى مراقبة الأثر على هيكل المنظمات المتلقية وخدماتها ستشكل عنصراً أساسياً من البرنامج.

٢٤٩. وسوف يقوم هذا البرنامج على برنامج تدريب الإدارة التنفيذية يتم إطلاقه في عام ٢٠٠٩ لصالح كبار موظفي منظمات أصحاب العمل لتطوير مهاراتهم في الإدارة والقيادة على المستوى التنفيذي. وسيستحدث التدريب أداة لتطوير القادة المستقبليين لمنظمات أصحاب العمل.

٢٥٠. إن الاستراتيجية المعدة لوضع هذه الأنشطة رفيعة المستوى وتنفيذها ستضم شراكات مع مؤسسات أكاديمية ومنظمات أصحاب عمل من بلدان متقدمة ومركز تورينو. ويشكل تقييم هذه الأنشطة ومتابعتها عنصراً هاماً من شروط الالتزام مع هؤلاء الشركاء.

القدرة على وضع السياسات وتقديم الخدمات للأعضاء

٢٥١. يتعلق العنصر الثاني المرتبط بالبرنامج المخصص لمنظمات أصحاب العمل بتعزيز القدرة المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل في مجال وضع السياسات وممارسة الضغوط حتى تتمكن من التأثير على نقاشات السياسة الوطنية والإقليمية والدولية. وتواجه المنشآت طلبات جديدة ترتبط بعواقب الأزمة المالية والاقتصادية التي ترغم منظمات أصحاب العمل على تكييف خدماتها ووضع استراتيجيات متماسكة عند ممارستها للضغوط. وتشمل بعض التحديات الرئيسية للمنشآت ضمان أن تبقى الاقتصادات مفتوحة وتنافسية وأن تتمكن المنشآت من مواصلة التنافس في الأسواق العالمية. ويتطلب ذلك توازناً سليماً في تشريعات العمل وضمان أقصى حد من المشاركة في سوق العمل.

٢٥٢. وسوف تركز المساعدة المقدمة في مجال وضع السياسات على العمالة والسياسة الاجتماعية وتأثير التغيرات السكانية على تخطيط سوق العمل وهجرة اليد العاملة والظروف الراهنة والتنمية الاقتصادية وسياسات واستراتيجيات تطوير المهارات.

٢٥٣. وستبذل جهود خاصة لمساعدة منظمات أصحاب العمل على تلبية الاحتياجات المحددة للنساء صاحبات المشاريع وللنشاطات الصغيرة والمتوسطة. كما ستعالج القضايا المتعلقة بالقدرة على المنافسة والإنتاجية وعمالة الشباب والمسؤولية الاجتماعية للشركات. وفي حال تأمين موارد إضافية من خارج الميزانية، ستواصل البرامج المعنية بعمل الأطفال وعمالة الشباب.

٢٥٤. بالإضافة إلى الدور الذي يضطلع به مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل في التعاون التقني، يقوم هذا الأخير أيضاً بمقام مصدر داخلي للمعارف حول منظمات أصحاب العمل. ويمكن أحد أدواره الرئيسية في نقل هذه المعارف بالإضافة إلى احتياجات منظمات أصحاب العمل وأولوياتها إلى مكتب العمل الدولي حتى يأخذها في الاعتبار في سياساته وبرامجه. ويعمل

لاحتياجات الهيئات المكونة لأصحاب العمل.

المخاطر والاقتراضات

٢٥٥. بغية تنفيذ البرنامج بشكل فعال، من المفترض أن تعمل منظمات أصحاب العمل في بيئة سياسية مستقرة تحمي وتضمن استقلاليتها وحقوقها في الحرية النقابية. ومن المفترض أيضاً أن تبقى هياكل إدارة وتنظيم منظمات أصحاب العمل مستقرة بما فيه الكفاية مع مرور الوقت حتى يتسنى الاضطلاع بالأنشطة المتفق عليها كما هو مخطط له. ويتطلب التنفيذ الناجح للاستراتيجية أيضاً مشاركة كاملة لمنظمات أصحاب العمل في وضع البرامج القطرية للعمل اللائق وتنفيذها ودعم الوحدات الأخرى في منظمة العمل الدولية لتلبية الاحتياجات الفعلية لأصحاب العمل ولمنظماتهم.

مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل على ضمان إدراج مصالح أصحاب العمل وأولوياتهم في سياسات مكتب العمل الدولي وأنشطته من خلال وصوله إلى بحوث ودراية وخبرة الهيئات المكونة. ويمكن أحد أهداف المكتب في تشجيع مكتب العمل الدولي على تطوير منتجات مفيدة ومناسبة للشركات ولمنظمات أصحاب العمل. وسوف يعزز مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل تعاونهم مع وحدات أخرى ليروج وجهات نظر أصحاب العمل في مجمل مكتب العمل الدولي على نحو أفضل. كما سيشمل ذلك وضع أدوات مفيدة ومناسبة للشركات ولمنظمات أصحاب العمل. واستناداً إلى عمله في الميدان، سيعمل مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل أيضاً بمثابة مورد في عملية وضع البرامج القطرية للعمل اللائق حتى يستجيب بشكل أفضل

المؤشرات

المؤشر ٩-١: عدد منظمات أصحاب العمل الوطنية التي تعتمد خطة استراتيجية لزيادة فعالية هياكلها وممارساتها الإدارية، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ اعتماد خطة استراتيجية لمنظمة أصحاب العمل، كما يشار إليه في محاضر مجلسها أو أي وثيقة مماثلة؛ ■ تنفيذ برنامج لبناء القدرات لكل من المديرين والموظفين في منظمة أصحاب العمل بما يتماشى مع الخطة الاستراتيجية.	
خط الأساس	الهدف
يوضع بالاستناد إلى أداء الفترة ٢٠١٠-٢٠١١	١٠ منظمات من منظمات أصحاب العمل
المؤشر ٩-٢: عدد منظمات أصحاب العمل الوطنية التي تستحدث أو تعزز بشكل مهم الخدمات لتلبية احتياجات الأعضاء الحاليين والمحتملين، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً على الأقل من المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ اعتماد خطة مدرجة في الميزانية رسمياً لتوسيع الخدمات حتى تشمل المنشآت الأعضاء الحالية والمحتملة في منظمة أصحاب العمل؛ ■ توفير منظمة أصحاب العمل لخدمات جديدة أو محسنة، كما يشار إليه في تقارير الأنشطة (التدريب ونظم المعلومات والمطبوعات والخدمات الاستشارية).	
خط الأساس	الهدف
يوضع بالاستناد إلى أداء الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	١٥ منظمة من منظمات أصحاب العمل
المؤشر ٩-٣: عدد منظمات أصحاب العمل الوطنية التي عززت قدراتها لتحليل بيئة الأعمال والتأثير على وضع السياسات على المستوى الوطني والإقليمي والدولي، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ قيام منظمات أصحاب العمل بوضع أو تحسين سير عمل الهياكل الداخلية من أجل تحديد وتنسيق وجهات نظر الأعضاء فيها وصياغة استراتيجيات وأهداف التوعية استناداً إلى احتياجات الأعضاء وصياغة المواقف السياسية ومواد التوعية التي تستند إلى بحث جيد؛ ■ مشاركة منظمات أصحاب العمل في المشاورات مع الحكومة والأطراف الرئيسية الأخرى لتقديم وجهات نظرها وإقامة شراكات مع مؤسسات أخرى وحصول مواقفها السياسية على تغطية إعلامية أكبر؛ ■ تتجلى مواقف منظمات أصحاب العمل في التشريعات أو السياسات المعتمدة على المستوى الوطني أو الإقليمي أو الدولي.	
خط الأساس	الهدف
يوضع بالاستناد إلى أداء الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	١٥ منظمة من منظمات أصحاب العمل

النتيجة ١٠: يتمتع العمال بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

٢٥٦. شكلت المشاركة المتزايدة لنقابات العمال في الاستراتيجيات الوطنية للحد من الفقر، في العديد من البلدان، نتيجة إيجابية في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. كما ساهم التعاون وعمليات الدمج بين المنظمات النقابية على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية في تعزيز الحركة العمالية ومشاركتها في الجهود الرامية إلى عولمة أكثر إنصافاً.

٢٥٧. وسمح مستوى جديد من الاتفاقات الجماعية بمشاركة أفضل من جانب منظمات العمال في المفاوضات بشأن التنمية الوطنية والتكامل الاقتصادي الإقليمي. وزاد توطيد التعاون بين العديد من المنظمات النقابية الوطنية والدولية والتعاون مع مؤسسات البحوث من قدرة نقابات العمال على التأثير في السياسة الاجتماعية والاقتصادية وبرامج التنمية. وأولى اهتمام خاص لقضايا المساواة بين الجنسين وتعزيز العمل اللائق، بما في ذلك في مناطق تجهيز الصادرات، وعمالة الشابات والشبان القائمة على الحقوق.

٢٥٨. وكان من الصعب تدريب النقابات أو مساعدتها على التنظيم وممارسة حقوقها، بسبب المناخ السياسي السائد في بعض البلدان. وفي بلدان أخرى، كان من شأن التدخل المستمر من جانب السلطات العامة في الأنشطة النقابية وعمليات الاعتقال والاحتجاز التي يتعرض لها زعماء النقابات أن قضت على أنشطة التعاون. وفي البلدان الصناعية، سعت حكومات عديدة إلى تقييد حقوق النقابات من خلال إدخال تعديلات على تشريعات العمل وإزالة حقوق المفاوضة الجماعية وحقوق الإضراب وحتى حق التنظيم أو الحد منها.

٢٥٩. وتبرز هذه الصعوبات الحاجة الملحة إلى تعزيز المساعدة التي تقدمها منظمة العمل الدولية إلى منظمات العمال في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، مع التشديد على احترام معايير المنظمة ومبادئها وتطبيقها وإنفاذها في التشريعات الوطنية. وسيتم تنفيذ البرنامج المخصص لمنظمات العمال من خلال استخدام جميع الموارد استخداماً استراتيجياً، بما في ذلك الحساب التكميلي للميزانية العادية، بما يتماشى مع مبادئ الإدارة القائمة على النتائج.

٢٦٠. وسوف يؤدي برنامج الثقافة العمالية في مركز تورينو دوراً رئيسياً في الاضطلاع بالأنشطة المخصصة للعمال.

العدالة الاجتماعية والعولمة العادلة

٢٦١. ستتلقى الحركة العمالية العالمية المساعدة في مجالات توليد المعارف وتقاسمها وبناء القدرات وتنفيذ إعلان العدالة الاجتماعية من خلال خطة عمل خاصة ينفذها مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال.

٢٦٢. وبغية تحقيق العمل اللائق على المستوى العالمي، لا بد للحكومات الوطنية والمؤسسات الدولية من أن تجعله من أولوياتها وأن تعالجه بطريقة متسقة تضمن تحقيقه في جميع القطاعات الاقتصادية. وتماشياً مع إعلان العدالة الاجتماعية، سوف تتلقى نقابات العمال المساعدة لوضع المكونات المتكاملة الأربعة للعمل

اللائق في صميم التنمية الوطنية المستدامة والإدارة العالمية. وسيتم تحقيق ذلك من خلال تسهيل المشاركة الفعلية للعمال في البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والمننديات التي تشارك فيها مؤسسات مالية دولية ومتعددة الأطراف من قبيل منظمة التجارة العالمية وصندوق النقد الدولي والبنك الدولي والمصارف الإنمائية الإقليمية.

إدماج أبعاد العمل اللائق

٢٦٣. تشكل الاستجابة لمشاكل وتوقعات العمال، من الشبان والشابات، وضمان مشاركتهم الكاملة في النقابات مهمتين أساسيتين. وستتلقى النقابات المساعدة لتسهيل التوصل إلى توافق في الآراء حول السياسات الوطنية والدولية التي تؤثر على استراتيجيات الاستخدام والعمل اللائق وإضفاء الفعالية على قانون ومؤسسات العمل، بما في ذلك ما يتعلق باحترام معايير العمل الدولية. إن الإقرار بعلاقة الاستخدام وتعزيز العلاقات الصناعية السليمة ونظم تفتيش العمل الفعالة ستكون مفيدة لتحقيق هذا الغرض. وسيدعم تعزيز الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية جميع هذه الجهود.

٢٦٤. وسيولى اهتمام خاص أيضاً إلى مسائل من قبيل تحسين الإدارة العالمية من خلال إقامة الشراكات مع الوكالات الأخرى في الأمم المتحدة والروابط بين التجارة والاستثمارات ومعايير العمل والحماية الاجتماعية والسلامة والصحة المهنية ومسألة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل والممارسات البيئية المستدامة والوظائف الخضراء والمسؤولية الاجتماعية للشركات، بما في ذلك الحوار الاجتماعي العالمي على أساس إعلان المنشآت متعددة الجنسية، وعمل الأطفال والعمل الجبري.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢٦٥. إن إدماج مسألة المساواة بين الجنسين في أنشطة النقابات يعني تغيير السلوك والثقافات مع الأخذ في الاعتبار وجهات نظر النساء وشواغلهم، وجعلها مرئية في كافة جوانب العمل.

٢٦٦. وسوف يضمن مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال تعميم مسألة المساواة بين الجنسين في سياساته وبرامجه على كافة المستويات. وتحتاج النساء العاملات إلى مساعدة خاصة لتنظيم أنفسهن وتمثيلهن في القطاعات التي يشكلن الغالبية فيها أو يعملن فيها بموجب عقود غير مأمونة وحيث النقابات لا تزال قليلة التمثيل (مثلاً في الاقتصاد غير المنظم ومناطق تجهيز الصادرات وفي صفوف العمال المهاجرين وفي الاستخدام غير النمطي). وسيساعد البرنامج النقابات على تعزيز دور النساء في كافة مستويات صنع القرارات والقيادة. وستستخدم عمليات التدقيق في قضايا الجنسين على نطاق واسع لهذا الغرض.

٢٦٧. وسيحتل ترويج احترام التنوع وتطبيق تدابير فعالة لمكافحة العنصرية وكراهية الأجانب في مكان العمل وفي سوق العمل، مركز الصدارة في جدول أعمال مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال. وستجرى حملات لمكافحة التمييز وظروف العمل والعيش التعسفية وغير المنصفة التي غالباً ما تواجهها النساء والعمال المهاجرون وأفراد عائلاتهم في كافة أنحاء العالم.

٢٦٩. كما سيتم تطوير أدوات ومنتجات عالمية حول مسائل من قبيل العمال المنزليين وأزمة الغذاء والتنمية الريفية والوظائف الخضراء اللائقة.

المخاطر والافتراضات

٢٧٠. يتطلب تنفيذ الاستراتيجية مشاركة منظمات العمال في إعداد البرامج القطرية للعمل اللائق وتنفيذها. وسوف تعتمد قدرة تنفيذ البرنامج أيضاً على زيادة جوهريّة في الموارد من خارج الميزانية. وسيكون انضمام وكالات الأمم المتحدة والهيئات متعددة الأطراف الأخرى إلى برنامج العمل اللائق واحترام معايير العمل الدولية، عاملاً رئيسياً لإقامة شراكات جديدة على مستوى العالم وضمن إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية على المستوى الوطني.

المعارف والأدوات والاتصالات

٢٦٨. تتضمن وظيفة مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال تقاسم المعلومات وإعداد الملفات المخصصة لمساعدة النقابات على صياغة مواقفها خلال انعقاد دورات مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية والقطاعية. وسوف توفر المجلة الدولية للبحوث في مجال العمل، التي أطلقت عام ٢٠٠٨، معلومات عن مواضيع محددة مرتين في السنة وبثلاث لغات. وسوف تتضمن الرسالة الإخبارية لمكتب الأنشطة الخاصة بالعمال معلومات عن الأنشطة قيد التنفيذ. وسوف تستمر شبكة البحوث الخاصة بمجموعة Global Union، التي يقوم المكتب بتنسيقها، في توفير نفاذ أفضل إلى شبكات البحوث، ومن شأن ذلك أن يمكن النقابات من تطوير قدراتها التحليلية في المناقشات العامة وعند وضع السياسات. كما سيتم تطوير عدد من منتجات التوعية، ومن بينها منتج حول العمال المنزليين وسيجري تجديد موقع المكتب على الشبكة.

المؤشرات

المؤشر ١٠-١: عدد منظمات العمال الوطنية التي تدمج برنامج العمل اللائق في برامجها الخاصة بالتخطيط الاستراتيجي والتدريب، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
- تغطي البرامج الخاصة بالتخطيط الاستراتيجي والتدريب مجاًلاً واحداً أو أكثر من المجالات التالية: معايير العمل الدولية وحقوق النقابات، الحوار الاجتماعي، الحد من الفقر، الأجور، علاقات الاستخدام، عمل الأطفال، المهاجرون، المساواة بين الجنسين، العمالة، الضمان الاجتماعي، الاقتصاد غير المنظم، السلامة والصحة المهنية، فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل، تفتيش العمل، مناطق تجهيز الصادرات، الوظائف الخضراء اللائقة؛ - تشمل برامج التخطيط والتدريب وثيقة واحدة أو أكثر من الوثائق التالية: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية، برنامج العمالة العالمي، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة.	
خط الأساس	الهدف
يوضع بالاستناد إلى أداء الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	٣٠ منظمة من منظمات العمال، من بينها ٦ على الأقل في أفريقيا وآسيا والأمريكتين و ٢ على الأقل في الدول العربية وأوروبا

المؤشر ١٠-٢: عدد منظمات العمال التي حققت احتراماً أكبر لحقوق العمال الأساسية ولمعايير العمل الدولية من خلال مشاركتها في مناقشات سياسية على المستوى الوطني أو الإقليمي أو الدولي، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
- تساهم منظمات العمال في واحدة أو أكثر من العمليات والأطر التالية وتؤثر عليها: هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية؛ الخطط الإنمائية الوطنية؛ استراتيجيات الحد من الفقر؛ البرامج القطرية للعمل اللائق؛ أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية؛ الأطر والمؤسسات متعددة الأطراف الأخرى؛ - تكون معايير العمل الدولية مدرجة ومطبقة في تنفيذ العمليات والأطر أنفة الذكر.	
خط الأساس	الهدف
يوضع بالاستناد إلى أداء الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	٢٠ منظمة من منظمات العمال، من بينها ٤ على الأقل في أفريقيا وآسيا والأمريكتين و ٢ في أوروبا و ١ في الدول العربية

النتيجة ١١: تطبيق إدارات العمل تشريعات عمل محدثة وتقديم خدمات فعالة

الاستراتيجية

إدارة العمل

الخبرة والدروس المستخلصة

٢٧١. خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، انصب التركيز على تعزيز قدرات المؤسسات الرئيسية لإدارة العمل (وزارات العمل وإدارات تفتيش العمل وخدمات الاستخدام) لتمكينها من توفير خدمات فعالة إلى أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم في مجالات الاستخدام وقانون العمل والسلامة والصحة والعلاقات الصناعية وعدم التمييز. وشمل الدعم المقدم إلى الدول الأعضاء في مجال الخدمات الوطنية للاستخدام، تزويد إدارات العمل بالأدوات الكفيلة بتحسين التوجيه والمشورة الوظيفيين وخدمات تبادل اليد العاملة وتقديم برامج سوق العمل النشطة وتنظيم دوائر الاستخدام الخاصة ووضع خدمات تدخل سريعة في أعقاب الأزمات. وقد بُذلت الجهود لمساعدة البلدان على تحسين التنسيق بين مختلف هيئات إدارات العمل العاملة على المستويين المركزي واللامركزي، من أجل ضمان التنفيذ المتسق لقوانين وسياسات العمل الوطنية.

٢٧٢. إن المساعدة التقنية التي وفرها المكتب إلى الدول الأعضاء في مجالات تشريعات العمل وإدارة العمل تطلبت حشد موارد مهمة من خارج الميزانية. ويبقى وضع قوانين وسياسات عمل سليمة وتنفيذها تحدياً رئيسياً في الدول الأعضاء. فلا يزال هناك بلدان لا تقوم فيها قوانين وسياسات العمل على معايير العمل الدولية ولا تحدّد على أساس الحوار الاجتماعي الثلاثي الهادف. وعندما تتوفر قوانين وسياسات العمل السليمة، غالباً ما يكون تطبيقها سيئاً بسبب ضعف إدارة العمل. وتعاني الهيئات المكونة الثلاثية في هذه البلدان، من نقص في المعارف والخبرة التقنية على السواء في مجال قانون العمل الدولي والتحليل المقارن للممارسات المتبعة في مجال إدارة العمل والعلاقات المهنية. وفي الوقت نفسه، لا تتمتع وزارات العمل والعمالة والشؤون الاجتماعية، في الغالب، بالقدرة والسلطة والموارد التي تمكنها من وضع السياسات المناسبة التي تراعي قضايا الجنسين من أجل إدارة سوق العمل بفعالية. وعليه، فإنّ المضي قدماً ببرنامج العمل اللائق اتسم بالصعوبات في عدد من البلدان.

٢٧٣. وسوف تستند منظمة العمل الدولية إلى الإنجازات السابقة والحالية وتكثف جهودها لتزويد الدول الأعضاء بالدعم الضروري لمواجهة التحدي الذي يطرحه تحديث وتنفيذ قوانين وسياسات العمل، بما في ذلك إدراج مسألة المساواة بين الجنسين في إطار تنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق وإعلان العدالة الاجتماعية. وتحقيقاً لذلك، سوف يعتمد المكتب استراتيجية تجمع بين التوعية والمشورة التقنية وبناء القدرات، وتسعى إلى تعزيز التصديق على الاتفاقيات وتنفيذ معايير العمل الدولية بشكل أفضل ونشر المعارف المستقاة من البحوث حول العلاقات الصناعية وإدارة العمل وقانون العمل. وفي الوقت نفسه، سترتبط هذه الاستراتيجية بالأنشطة الإقليمية والإقليمية الفرعية الرامية إلى تعزيز التكامل والتعاون الإقليميين في مجالي قانون العمل وإدارة العمل.

٢٧٤. سيستخدم المكتب أدوات موجودة ويضع أدوات جديدة بالتعاون مع مركز تورينو من أجل مساعدة الدول الأعضاء على إعداد نظم منسقة لإدارة العمل، من شأنها أن تساهم في تطوير نظم سليمة من العلاقات الصناعية وتعزز إنفاذ قانون العمل. وسيقدم الدعم إلى إدارات العمل لوضع استراتيجيات تسمح بالوصول إلى العمال العاملين في الاقتصاد غير المنظم، بما يتماشى مع اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠). كما سيجري توعية الدول الأعضاء حول الحاجة إلى صوغ وتنفيذ سياسات عمل وطنية تراعي قضايا الجنسين.

٢٧٥. وستوضع أدوات عالمية ترمي إلى تعزيز إدارات العمل، بما في ذلك عمليات تدقيق نظم تفتيش العمل وأدوات تقييم خدمات الاستخدام، من خلال التعاون المشترك بين القطاعات لضمان الاتساق في الخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة في هذا المجال. وسيعمل المكتب بشكل وثيق مع الشركاء الاستراتيجيين، من قبيل المراكز الإقليمية لإدارة العمل في أفريقيا والدول العربية، ويسعى جاهداً إلى حشد موارد من خارج الميزانية لتمويل أنشطته الخاصة بالمساعدة التقنية.

٢٧٦. وسواصل المكتب البرنامج العالمي المعنون: "عمل أفضل"، بالشراكة مع مؤسسات دولية أخرى، وبالأخص المؤسسة المالية الدولية. وستساهم هذه المبادرة في تعزيز برنامج العمل اللائق في سلاسل التوريد من خلال تحسين الامتثال لقوانين العمل الوطنية ومعايير العمل الدولية وتعزيز الإنتاجية والقدرة على المنافسة.

تشريعات العمل

٢٧٧. سيقدم المكتب المساعدة إلى الدول الأعضاء لإصلاح تشريعات العمل لديها بما يتماشى مع الأحكام التي تنص عليها معايير العمل الدولية واتجاهات قانون العمل والممارسات الجيدة الأحدث عهداً. وستستخدم أدوات بحثية من قبيل المبادئ التوجيهية لإنهاء الاستخدام والمبادئ التوجيهية لتشريعات العمل والدليل المشروح لتوصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨)، لدعم المشورة السياسية المقدمة إلى الدول الأعضاء. ومن شأن ذلك أن يسهّل عملية تكييف تشريعات العمل لديها من أجل توفير حماية قانونية أفضل للعمال وتنظيم مناسب لعلاقة الاستخدام.

المعارف والأدوات

٢٧٨. سيجري المزيد من البحوث بشأن اتجاهات قانون العمل والممارسات من خلال التعاون المشترك بين القطاعات. وسيستخدم المكتب نتائج البحوث لتوسيع قاعدة المعارف الخاصة به وبناء القدرات الوطنية في الميدان الواسع لقانون العمل وعلاقات العمل، باستخدام الربط الشبكي والتعاون مع مؤسسات وطنية ذات خبرة. كما سيتم تعزيز الروابط مع المعاهد الأكاديمية من خلال تحسين التعاون مع الجمعية الدولية لقانون العمل والضمان الاجتماعي.

الشراكات الدولية

المخاطر والاقتراضات

٢٨٠. سيتوقف تحقيق هذه النتيجة ونجاح الاستراتيجية المقترحة على عدة عوامل تتضمن فعالية الشراكات داخل المكتب وخارجه وتوافر الموارد من خارج الميزانية والتزام الهيئات المكونة الثلاثية باتباع التوجيهات السياسية والمشورة التقنية التي يوفرها المكتب في مجال إدارة العمل وقانون العمل.

٢٧٩. سوف تعزز منظمة العمل الدولية شراكاتها مع وكالات الأمم المتحدة والمؤسسات الأخرى، من قبيل المفوضية الأوروبية، بهدف مساعدة البلدان المرشحة الحالية والمحتملة للانضمام إلى الاتحاد الأوروبي على تعزيز نظم إدارة العمل لديها والارتقاء بأطرها القانونية. كما ستعتمد المنظمة على تعزيز حوارها مع المؤسسات المالية الدولية لضمان إدراج هدف العمل اللائق بشكل كامل في سياساتها.

المؤشرات

المؤشر ١-١١: عدد الدول الأعضاء التي تعزز نظم إدارة العمل بما يتماشى مع معايير العمل الدولية، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ إنشاء أو تحديث آلية تنسيق مسؤولة ضمن نظام إدارة العمل لتنفيذ سياسة العمل الوطنية على المستويين المركزي واللامركزي؛ ■ اعتماد لوائح تمكن نظام إدارة العمل من توسيع خدماته تدريجياً ليشمل العمال وأصحاب العمل في الاقتصاد غير المنظم؛ ■ قيام نظام إدارة العمل بتزويد أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم بالمشورة التقنية وخدمات أخرى، بما في ذلك ضمن الشراكات القائمة بين القطاعين العام والخاص، كما هو موثق في سجلات الخدمات المقترحة (مثلاً، السجلات أو نظم المعلومات أو صفحات الإنترنت)؛ ■ تحسين وضع موظفي إدارة العمل لضمان ظروف عمل للموظفين العموميين تضمن استقرار الاستخدام والاستقلالية في أداء مهامهم.	
خط الأساس	الهدف
١٠ دول أعضاء (استناداً إلى الأداء السابق)	١٠ دول أعضاء، ١ على الأقل في كل إقليم

المؤشر ٢-١١: عدد الدول الأعضاء التي تعزز نظم تفتيش العمل لديها بما يتماشى مع معايير العمل الدولية، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ تحسين وضع موظفي تفتيش العمل بما يكفل ظروف عمل للموظفين العموميين تضمن استقرار الاستخدام والاستقلالية في أداء مهامهم، إلى جانب ولاية تسمح لهم بفرض عقوبات (المادة ٦ من الاتفاقية رقم ٨١)؛ ■ قيام نظام إدارة العمل بتنفيذ خطة تدريب مدرجة في الميزانية لصالح مفتشي العمل، مع الأخذ في الاعتبار المهام الخاصة التي يمكن تكليفها إلى مفتشي ومفتشات العمل؛ ■ إنشاء أو تعزيز نظام في إدارة العمل يتيح الوصول إلى سجلات محدثة وبيانات مصنفة حسب نوع الجنس وإحصاءات تتعلق بظروف الاستخدام والعمل في كل مؤسسة؛ ■ قيام نظام إدارة العمل بتنفيذ استراتيجية لاستثارة الوعي تستهدف أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم حول الدور التقني لتفتيش العمل ونطاق تطبيقه.	
خط الأساس	الهدف
١٠ دول أعضاء (استناداً إلى الأداء السابق)	٨ دول أعضاء، ١ منها على الأقل في كل إقليم

المؤشر ٣-١١: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد قوانين عمل جديدة أو تحسن القوانين الموجودة بما يتماشى مع معايير العمل الدولية، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ اعتماد قوانين عمل أو إدخال تنقيحات مهمة على قوانين ولوائح العمل تشمل على الأقل ٥٠ في المائة من تعليقات المكتب؛ ■ وضع سياسة وطنية تتعلق بالحماية المقدمة إلى العاملين في إطار علاقة استخدام، بما يتماشى مع المادة ٤ من التوصية رقم ١٩٨.	
خط الأساس	الهدف
يوضع بالاستناد إلى أداء الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	٥ دول أعضاء في كافة الأقاليم

النتيجة ١٢: يسهم الهيكل الثلاثي وإدارة سوق العمل المعززة في الحوار الاجتماعي الفعال والعلاقات الصناعية السليمة

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

٢٨١. يشدد إعلان العدالة الاجتماعية على تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي باعتبارهما أنسب وسيلتين من أجل تكييف تنفيذ الأهداف الاستراتيجية مع تغيرات واحتياجات كل بلد. وخلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، ركزت المساعدة المقدمة إلى الدول الأعضاء على تعزيز مؤسسات الحوار الاجتماعي على كافة المستويات، وعلى بناء قدرات الهيئات المكونة الثلاثية حتى تتمكن من الاضطلاع بدور هادف في الحوار الاجتماعي. وتماشياً مع معايير العمل الدولية، تم بذل الجهود بهدف إنشاء آليات فعالة تراعي قضايا الجنسين وتعنى بالمفاوضة الجماعية وتسوية نزاعات العمل.

٢٨٢. وبالرغم من هذه الجهود، لا يزال من النادر استخدام الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي كأداة للإدارة السديدة ولتعزيز العمل اللائق. وفي بعض البلدان، توجد مؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثي ولكنها لا تعمل بشكل فعال، فهي تفتقر إلى الموارد ولا تجتمع على أساس منتظم. وتستمر الحكومات في تثقيف تشريعات العمل ووضع السياسات الاقتصادية والاجتماعية من دون استشارة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال التمثيلية. ونتيجة لذلك، فإن هذه التثقيفات والسياسات تفتقر إلى الشرعية الاجتماعية والدعم عند وضعها موضع التنفيذ.

٢٨٣. وفي العديد من البلدان، تقتصر المفاوضة الجماعية على بعض المنشآت الكبيرة، لا سيما تلك العاملة في القطاع العام، ولا تغطي غالبية اليد العاملة المستخدمة أساساً في المنشآت الصغيرة والمتوسطة العاملة في القطاع الخاص. ويبقى هؤلاء العمال خارج نطاق تطبيق الاتفاقات الجماعية. بالإضافة إلى ذلك، حتى عندما توجد الاتفاقات الجماعية، فإنها لا تراعي على الدوام مشكلة انعدام المساواة بين الجنسين في سوق العمل.

٢٨٤. وإذا كان للاستراتيجية أن تمضي قدماً، فإنه ينبغي اتباع نهج أكثر تكاملاً سعياً لمساعدة الهيئات المكونة الثلاثية على مواجهة هذه التحديات، بالتعاون الوثيق مع البرامج الخاصة بمنظمات أصحاب العمل وبمنظمات العمال ومركز تورينو.

الحوار الاجتماعي

٢٨٥. ستتلقى الدول الأعضاء مساعدة تقنية بهدف التصديق على الاتفاقيات المتعلقة بالحوار الاجتماعي وتطبيقها. كما ستركز المساعدة على تعزيز سير أعمال المؤسسات الثلاثية للحوار الاجتماعي، بما فيها المجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات الثلاثية المماثلة. كما ستحصل الحكومات على المساعدة للوصول إلى الشركاء الاجتماعيين واستشارتهم قبل إجراء أية إصلاحات أو اتخاذ قرارات حول السياسات الاقتصادية والاجتماعية باستخدام أمثلة مستمدة من تجارب الحوار الاجتماعي

الناجحة. ولا بد من أن يصبح الحوار الاجتماعي الثلاثي أداة لبناء توافق الآراء بشأن الاستراتيجيات والسياسات الإنمائية الوطنية، وأداة للنهوض بالمساواة بين الجنسين في سوق العمل.

المفاوضة الجماعية والعلاقات الصناعية

٢٨٦. سيقدم المكتب أيضاً المساعدة إلى الدول الأعضاء لتوسيع نطاق المفاوضة الجماعية لتشمل العمال في المنشآت الصغيرة والمتوسطة ووضع وتعزيز آليات منع نزاعات العمل وتسويتها وتقوية المهارات التي تتمتع بها الهيئات المكونة في مجال المفاوضة.

المعارف والأدوات

٢٨٧. كمتابعة للمناقشة بشأن المفاوضة الجماعية خلال دورة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٧ والاجتماع رفيع المستوى حول الموضوع نفسه والمزمع عقده في نهاية عام ٢٠٠٩، من المتوقع تنفيذ برنامج بحثي حول الاتجاهات في العلاقات الصناعية. ومن شأن هذا البرنامج القائم، حيثما أمكن، على بيانات مصنفة حسب نوع الجنس أن يوسع قاعدة معارف المكتب ويدعم المساعدة التقنية في تعزيز المفاوضة الجماعية على مختلف المستويات. وسيتعزز التعاون داخل المكتب وخارجه مع المؤسسات الأكاديمية والبحثية، بما في ذلك رابطة العلاقات الصناعية الدولية.

الاتصالات

٢٨٨. سوف تستخدم وسائل اتصالات مختلفة من قبيل البيانات الصحية والأقراص المدمجة ومواقع الإنترنت بشكل منظم لإظهار الدور التآلفي الذي يضطلع به الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في الماضي قديماً في تنفيذ الأهداف الاستراتيجية الثلاثة الأخرى وبالتالي برنامج العمل اللائق في الدول الأعضاء.

التعاون التقني

٢٨٩. في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، أقامت منظمة العمل الدولية شراكات تعاون مع جهات مانحة جديدة في مجال الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية في مناطق من قبيل جنوب شرق أوروبا وأمريكا اللاتينية. وجرى تخصيص الموارد التي تم حشدتها لهذا الغرض من أجل تنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق. وخلال فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١، سوف يكثف المكتب جهوده لتعزيز الشراكات القائمة وإقامة شراكات جديدة بهدف ضمان المزيد من الموارد من خارج الميزانية.

المخاطر والافتراضات

٢٩٠. سوف يتوقف تحقيق هذه النتيجة ونجاح الاستراتيجية المقترحة على الموارد المتاحة من خارج الميزانية وعلى التزام الهيئات المكونة الثلاثية باتخاذ ما يلزم من تدابير لإنفاذ التوجيهات السياسية والمشورة التقنية التي يقدمها المكتب في مجال الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية.

المؤشرات

المؤشر ١٢-١: عدد الدول الأعضاء التي تعزز مؤسسات وآليات الحوار الاجتماعي بما يتماشى مع معايير العمل الدولية، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيار التالي لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ إنشاء أو إنعاش المؤسسات الوطنية الثلاثية للحوار الاجتماعي حتى تتمكن من التصرف بالموارد البشرية والمالية الخاصة بها والعمل بشكل فعال (عقد اجتماعات منتظمة واتخاذ قرارات مشتركة) كمندوبات للتشاور بين الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الأكثر تمثيلاً. وقد يتضمن ذلك وضع إجراء فعال للمشاورات الثلاثية بين الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الأكثر تمثيلاً حول معايير العمل الدولية، بما يتماشى مع أحكام المادة ٢ من الاتفاقية رقم ١٤٤.	
خط الأساس	الهدف
٢٠ دولة عضواً (استناداً إلى الأداء السابق)	١٠ دول أعضاء في كافة الأقاليم

المؤشر ١٢-٢: عدد الدول الأعضاء التي تعزز الآلية المعنية بالمفاوضة الجماعية وتسوية نزاعات العمل بما يتماشى مع معايير العمل الدولية، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ إنشاء أو إنعاش آلية طوعية ومجانية وسريعة لتسوية نزاعات العمل من أجل مساعدة أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم على حل نزاعاتهم من خلال التوفيق والتحكيم من دون اللجوء إلى القضاء، تماشياً مع أحكام التوصية رقم ٩٢. وينبغي أن تتمتع هذه الآلية بميزانية كافية وتقدم البرهان على أنها تضطلع بنشاط منتظم؛ ■ إنشاء أو إصلاح آلية للمفاوضات الطوعية على مستويات مختلفة بحيث تكون قادرة على العمل في القطاعين العام والخاص على حد سواء، وفقاً لأحكام الاتفاقيات رقم ٩٨ ورقم ١٥١ ورقم ١٥٤، وموثقة من خلال تطور الاتفاقات الجماعية النافذة وعدد العاملين المشمولين بهذه الاتفاقات.	
خط الأساس	الهدف
١٠ دول أعضاء (استناداً إلى الأداء السابق)	١٠ دول أعضاء في كافة الأقاليم

النتيجة ١٣: تطبيق نهج خاص بكل قطاع للعمل اللائق

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

٢٩١. يعمل الناس في قطاعات مختلفة من النشاط الاقتصادي. وتواجه الصناعات والخدمات مجموعة من القضايا الخاصة بها، على غرار الأفراد الذين يواجهون تحديات مهنية حاسمة بالنسبة إلى حياتهم. واستناداً إلى هذا المبدأ، تتبع منظمة العمل الدولية نهجاً قطاعياً يترجم المشورة السياسية رفيعة المستوى إلى ممارسات في الأماكن التي تكون في حاجة ماسة إليها، كمكان العمل.

٢٩٢. وقد أظهرت التجارب أنه ينبغي وضع أولويات العمل القطاعية بطريقة ديناميكية ومرنة للسماح للمنظمة بتلبية احتياجات الهيئات المكونة في الوقت المناسب وبشكل مركز. وتشير إحدى الدروس المستخلصة إلى قيمة الهيئات الاستشارية القطاعية باعتبارها منتدى للمشاورات غير المنظمة مع الهيئات المكونة حول الاحتياجات الملحة من قبيل إعادة هيكلة الصناعات والخدمات.

٢٩٣. إن النتائج المحققة خلال فترات السنتين السابقة من خلال برامج العمل من قبيل تلك التي يتم الاضطلاع بها في مجالات الزراعة والبناء والتعليم والخدمات الصحية، قد أظهرت المنافع

التي يتمتع بها النهج القطاعي. وبغية الاستفادة من الدعم الكامل للحكومات الوطنية والشركاء الاجتماعيين، من الضروري الاضطلاع بهذه البرامج بالتعاون الوثيق مع مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال والهيكل الميداني.

إدماج أبعاد العمل اللائق

٢٩٤. بغية التأكد من معالجة القضايا القطاعية ذات الصلة في إطار البرامج القطرية للعمل اللائق، سيعمل المكتب على تعزيز التركيز القطاعي في المراحل الأولى من إعداد هذه البرامج. وسوف تستهدف البرامج القطرية للعمل اللائق، حسب مقتضى الحال، القطاعات التي تظهر إمكانات عالية لخلق الوظائف أو القطاعات التي قد تعاني من خسارة في الوظائف أو القطاعات التي يمكن فيها تحقيق تحسينات ملموسة في مجال القابلية للاستخدام وظروف العمل والحوار الاجتماعي.

٢٩٥. ومع الأخذ في الاعتبار الخصوصيات القطاعية، سيتم إيلاء اهتمام مستمر إلى المسائل المشتركة بين الأهداف الاستراتيجية الأربعة، من قبيل السلامة والصحة وعمل الأطفال والمسؤولية الاجتماعية للشركات وظروف العمل والمساواة بين الجنسين. وسوف تركز الأنشطة المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز على قطاعات لا تشملها بعد المبادئ التوجيهية

المختصة بقطاعات محددة، من قبيل تلك الموضوعة للنقل والتعدين.

تعزيز قدرات الهيئات المكونة والشراكات الدولية

٢٩٦. سوف تصب منظمة العمل الدولية تركيزها على تعزيز إدماج الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وسترتدي مشاركة الهيئات المكونة أهمية كبيرة بالنسبة إلى هذه الاستراتيجية. وكما أشير إليه في إعلان العدالة الاجتماعية، حسب مقتضى الحال وبالتشاور مع المنظمات الوطنية والدولية الممثلة لأصحاب العمل وللعمال، سيتواصل البرنامج مع كيانات أخرى من غير الدول وهيئات فاعلة اقتصادية، كالمؤسسات متعددة الجنسية والنقابات العاملة على المستوى القطاعي العالمي.

٢٩٧. إن مشاركة المنظمات الحكومية الدولية ذات التركيز القطاعي، مثل منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ومنظمة الصحة العالمية والمنظمة البحرية الدولية ومنظمة السياحة العالمية، والمنشآت متعددة الجنسية ومورديها والوزارات التي لا تعمل عادة بشكل مباشر مع منظمة العمل الدولية، عنصر مهم آخر في تعميم برنامج العمل اللائق في البلدان وفي النظام متعدد الأطراف بمجمله.

المعارف والأدوات

٢٩٨. سوف تركز البحوث بشكل أكثر اتساقاً على الأمور الملموسة أكثر منها الإشكاليات العمومية وتقوم بتحليل العلاقات المتبادلة بين الحقوق والاستخدام والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي ضمن القطاعات الاقتصادية الرئيسية. كما سيتم توجيه هذه البحوث نحو إعداد نشاط عملي لمواجهة تأثير تغير المناخ وسلاسل الأغذية العالمية على مكان العمل ووضع الممارسات الجيدة لتسوية النزاعات في الخدمات العامة، من جملة أمور أخرى. وستستكمل نتائج هذه البحوث بمننديات حوار عالمية قطاعية من شأنها أن تتطرق إلى التطورات الجديدة في الوقت المناسب وتسمح بالنظر في المسائل الملحة على أساس تخصيصي. كما ستجمع الإحصاءات المصنفة حسب نوع الجنس والمعنية بالعمالة وظروف العمل في قطاعات مختارة، بدءاً بقطاعي السياحة وصيد الأسماك.

٢٩٩. وستوضع معلومات قطاعية على نطاق واسع في متناول وحدات المقر والمكاتب الميدانية من خلال تطوير أداة لتقاسم المعارف تقوم على الإنترنت من شأنها أن توفر بيانات قطاعية خاصة بكل بلد، استناداً إلى قواعد البيانات الموجودة.

٣٠٠. وبغية مساعدة الهيئات المكونة على استخدام المعايير القطاعية، طورت منظمة العمل الدولية أدلة ومدونات ممارسات ومبادئ توجيهية تستكملها. وتستند هذه التوجيهات إلى ممارسات جيدة معترف بها دولياً وتستمد روحها من جميع معايير العمل الدولية، القطاعية منها والعامة، التي تتسم بأهمية خاصة لقطاع أو لآخر. وإلى جانب معايير العمل القطاعية، تشكل هذه الأدوات قاعدة مثالية لوضع القوانين والسياسات.

٣٠١. وسوف يصب المكتب المزيد من التركيز على بناء القدرات من خلال تطوير أدوات تستند إلى الصكوك المشار إليها أعلاه. وسوف تنقل هذه الأدوات العالمية التوجيهات رفيعة المستوى إلى مجموعات من النماذج المتكاملة والأدوات والمواد

التدريبية لبناء القدرات على المستوى القطري بغية تطبيق المعايير القطاعية تطبيقاً أفضل وتجهيز الأنشطة التي يتم الاضطلاع بها على المستوى القطري وتحسين ظروف العمل في مكان العمل. وسيشدد النشاط المعني بهذه المنتجات، بالتعاون مع مركز تورينو ومركز البلدان الأمريكية للبحوث والتوثيق، على قطاعات من قبيل الزراعة والموانئ والنقل البحري وصيد الأسماك والبناء والتعدين والتعليم.

٣٠٢. وستوضع أدلة ومبادئ توجيهية محددة لكل قطاع لتقديم المساعدة في مجال التفتيش والإنفاذ، على غرار تلك التي وضعت لتنفيذ اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. وفي الوقت نفسه، سيسعى المكتب إلى تسهيل النفاذ إلى التدريب في كافة أنحاء العالم، لاسيما التدريب المهني، من خلال الربط الشبكي مع مؤسسات تدريب توفر تدريباً مهنيًا في قطاعات محددة مثل النقل البحري أو الموانئ أو الفنادق والسياحة أو الاتصالات أو التجارة.

أنشطة قطاعية أخرى

٣٠٣. ستستمر منظمة العمل الدولية في متابعة القرارات التي صدرت عن مؤتمر العمل الدولي في عامي ٢٠٠٦ و٢٠٠٧ فيما يتعلق بقطاعي صيد الأسماك والنقل البحري، والاستنتاجات والتوصيات الصادرة عن الاجتماعات القطاعية. كما سيتم الاضطلاع بأنشطة قطاعية أخرى، بشأن استهداف العمالة في القطاعات ذات الإمكانات العالية لخلق الوظائف والمنشآت متعددة الجنسية. وسيؤدي التعاون المشترك بين القطاعات دوراً أساسياً في الاضطلاع بالعمل الناجم عن قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٨ بشأن تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر. وسيستمر تنفيذ التعاون التقني في قطاعات من قبيل الموانئ وصيد الأسماك والنقل البري؛ كما سيستخدم كوسيلة للمضي قدماً بالعمل اللائق ضمن البرامج المعدة على المستوى القطري في قطاعات مثل قطاع تكسير السفن.

الاتصالات

٣٠٤. ستكون المعلومات القطاعية متاحة للجمهور على نطاق واسع من خلال ورقات الوقائع وستضاف المعلومات السمعية والمرئية على موقع الإنترنت. وستستمر العلاقات مع وسائل الإعلام فيما يتعلق بإجراء مقابلات تخصيصية حول أخبار عاجلة أو أية تطورات قطاعية جارية، إلى جانب مطبوعات مهمة مثل مدونات الممارسات.

المخاطر والافتراضات

٣٠٥. يتخذ مجلس الإدارة مباشرة القرارات المتعلقة بجميع الأنشطة الرئيسية لبرنامج الأنشطة القطاعية، وبالتالي فهي تتمتع بدعم عالمي ثلاثي. غير أنه على المستوى الوطني، وبالأخص في سياق برامج العمل أو أنشطة متابعة المبادرات على المستوى العالمي أو الإقليمي (مثل الاجتماعات وحلقات العمل)، ليس من المؤكد أن تتوافر بسرعة لدى الحكومات والشركاء الاجتماعيين الإرادة السياسية لتطبيق توافق الآراء الذي تم التوصل إليه على هذين المستويين. ويرجح أن يمس أثر الأزمة المالية والاقتصادية بعض القطاعات أكثر من غيرها. وفي هذا السياق، سيكون من المهم تحديد الأولويات ومجالات التركيز للاستجابة لطلبات الهيئات المكونة في الوقت المناسب وبشكل فعال.

المؤشرات

المؤشر ١٣-١: عدد الدول الأعضاء التي تطبق المعايير القطاعية أو مدونات الممارسات أو المبادئ التوجيهية، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ التصديق على اتفاقية قطاعية؛ ■ اعتماد قانون أو لوائح تطبق الأحكام الأساسية لمعيار قطاعي أو مدونة ممارسات قطاعية أو مبدأ توجيهي خاص بقطاع محدد.	
خط الأساس	الهدف
يوضع بالاستناد إلى أداء الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	١٥ دولة عضواً
المؤشر ١٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ الهيئات المكونة فيها إجراءات مهمة لقطاع محدد للمضي قدماً ببرنامج العمل اللائق، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيار التالي لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ وضع سياسة أو خطة عمل وطنية أو إقليمية أو محلية تتمتع بالتمويل المناسب لتنفيذ التوصيات أو الاستنتاجات الصادرة عن الاجتماعات القطاعية في منظمة العمل الدولية.	
خط الأساس	الهدف
يوضع بالاستناد إلى أداء الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	١٠ دول أعضاء

الهدف الاستراتيجي: المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

الاجتماعي والهيكل الثلاثي وإدارات العمل الأقوى وسياسات العمالة الشاملة، ينطوي لا محالة على صوت أقوى وتمثيل أفضل للعمال ولأصحاب العمل على حد سواء. والتطبيق التدريجي والمكرس لمعايير العمل الأوسع المتعلقة بالعمل اللائق من خلال الإجراءات الدولية والوطنية، من شأنه أن يستفيد من أساليب العمل الفريدة لمنظمة العمل الدولية للحصول على العدالة الاجتماعية، لاسيما خلال فترات الأزمات.

٣١٠. إن آلية الإشراف في منظمة العمل الدولية هي الأكثر تقدماً في منظومة الأمم المتحدة. وهي ترصد التقدم المحرز في تنفيذ الاتفاقيات الأساسية وجميع الاتفاقيات الأخرى. وهي تتضمن هيكليات قائمة على التقارير من قبيل لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة المؤتمر الثلاثية المعنية بتطبيق المعايير، وهيكلية قائمة على الشكاوى من قبيل اللجنة الثلاثية المعنية بالحرية النقابية، والهيئات التخصيصية القائمة على أساس الشكاوى الخاصة. وتعمل آلية الإشراف بالتدأوب ومتابعة إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (إعلان عام ١٩٩٨)، وهما أداتان أساسيتان في تحديد التقدم المحرز في مجال تطبيق معايير ومبادئ الحرية النقابية ذات الصلة ومواطن القصور التي ينبغي التصدي لها.

٣٠٦. يحدد إعلان العدالة الاجتماعية الأولويات المباشرة بتشديده على العدالة الاجتماعية والإنصاف، كما يحددها السياق العالمي للاضطراب المالي والاقتصادي الذي يثير الحاجة الملحة لحماية المعايير اللائقة في العمل.

٣٠٧. والتركيز على الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية مكرس في الإعلان، وهو اعتراف استراتيجي بالعنصر الأساسي للنهج القائم على الحقوق والذي يضمن للنساء والرجال العاملين قدرتهم على المطالبة بحقوقهم بشكل جماعي. ونظراً إلى أن هذه الحرية غالباً ما تواجه تحديات في البلدان والأوضاع التي تكون في أمس الحاجة إليها، ينبغي معالجة تحقيقها من عدة زوايا.

٣٠٨. إن توافق الآراء حول الحقوق الأساسية في العمل ككل، توافق قوي وهو يشمل الفئات الأربع جميعها: فبالإضافة إلى الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية، يشدد على ضرورة القضاء على العمل الجبري وعمل الأطفال والتمييز في العمل. وسيستمر النهوض بالاتفاقيات الأساسية لتحقيق هدف التصديق العالمي بحلول عام ٢٠١٥، كما هو مقترح في تقرير المدير العام المقدم إلى مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٨ والمعنون *العمل اللائق: تحديات استراتيجية ماثلة في الأفق*.

٣٠٩. وتحسين الإدارة في عالم العمل من خلال آليات الحوار

٣	٢	١	الهدف الاستراتيجي: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل
تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠ (بدولارات الولايات المتحدة)	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١١-٢٠١٠ (بدولارات الولايات المتحدة)	
17 000 000	28 000 000	13 365 250	١٤- الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية: يصبح الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية معروفاً ومطبقاً على نطاق واسع
	123 700 000	24 072 741	١٥- عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز في العمل: يجري القضاء تدريجياً على عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز في العمل
	6 400 000	53 864 507	١٦- معايير العمل الدولية: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها
17 000 000	158 100 000	91 302 498	المجموع
266 402 498	مجموع الموارد المقدرة للهدف الاستراتيجي		

النتيجة ١٤: يصبح الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية معروفاً ومطبقاً على نطاق واسع

الاستراتيجية

طويلي الأجل من جانب المكتب، وغالباً ما يتجاوز ذلك فترة السنتين.

التصديق على المعايير وتطبيقها

٣١٤. سوف يركز المكتب على تعزيز التقدم المحرز والمضي قدماً في الاعتراف بالحقوق الأساسية للعمال (مع التشديد بشكل خاص على الفئات المستضعفة المشار إليها أعلاه) ولأصحاب العمل ولمنظماتهم في مجال التنظيم والاضطلاع بأنشطتهم، لاسيما المفاوضة الجماعية، بحرية ومن دون أي تدخل أو تمييز. وسوف تستمر الاستراتيجية في التركيز على ما يلي: تشجيع المزيد من التصديق والتنفيذ الفعال للمعايير والمبادئ المتعلقة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية؛ توفير الخدمات إلى الهيئات المكونة لمساعدتها على إنفاذ هذه المعايير والمبادئ؛ تعزيز قاعدة المعارف لتسهيل هذا العمل والتوعية. وسيجري ذلك من خلال إدماج أفضل التعليقات التي تبديها هيئات الإشراف في عمل التعاون التقني الذي يرسم معالم البرامج القطرية للعمل اللائق في الدول الأعضاء، إلى جانب قرارات مجلس الإدارة بشأن خطة عمل ترمي إلى تحسين أثر النظام المعياري وخطة العمل بشأن الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية بموجب متابعة إعلان عام ١٩٩٨.

تركيز ثلاثي الأبعاد: المعارف والاتصالات والأطر القانونية الوطنية وبناء القدرات للهيئات المكونة

٣١٥. سوف تركز الاستراتيجية تركيزاً خاصاً على المجالات التالية:

- استثارة وعي ومعارف الهيئات المكونة والجمهور عموماً حول حقوق منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بموجب الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ للتنظيم بحرية والاضلوع بالمفاوضة الجماعية الطوعية، وحول تعليقات آليات الإشراف في المنظمة وإجراءاتها ومبادئها في هذا المجال. وقد تشمل وسائل تحقيق ذلك شراكات مع المنظمات الوطنية لأصحاب العمل وللعمال ووزارات العمل ووسائل الإعلام والبرامج الوطنية للبرلمانيين والنظام القضائي، بما في ذلك على مستوى المحكمة العليا والإدارات وصانعي السياسات.
- استحداث أطر قانونية سليمة تحترم وتحمي حقي التنظيم والمفاوضة الجماعية بما يتماشى مع تعليقات هيئات الإشراف، حيثما ينطبق ذلك. ويشمل هذا الأمر تقديم المشورة والمساعدة التقنية إلى وزارات العمل والشركاء الاجتماعيين والعمل معهم على التوصل إلى توافق في الآراء بشأن الإصلاح التشريعي.
- بناء القدرات اللازمة للحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال من أجل تطبيق معايير ومبادئ الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية ووضعها موضع التنفيذ، لاسيما عند اعتماد القوانين ذات الصلة. وسيولى اهتمام خاص لتدريب مديري العمل ومفتشي العمل حتى يتم تعزيز آليات الحماية من التمييز المناهض للنقابات والتدخل في

٣١١. إن الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية حقان أساسيان من حقوق الإنسان لإحلال الديمقراطية والتنمية الاجتماعية والاقتصادية. وهما يشكلان ركناً أساسياً أكيداً لمنظمة العمل الدولية، كما يتجلى ذلك في بروز هذين المبدأين في دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا وإعلان عام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وإعلان عام ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة.

الخبرة والدروس المستخلصة

٣١٢. تشكل اتفاقيتان أساسيتان من اتفاقيات منظمة العمل الدولية، هما اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)، أكثر الصكوك الدولية بعداً في هذا المجال، وهما تكرسان حقوق العمال وأصحاب العمل في إنشاء منظمات أو الانضمام إلى منظمات يختارونها، كما تكرسان حقوق تلك النقابات في الاضطلاع بالأنشطة بكامل الحرية ولاسيما من خلال الضلوع في المفاوضة الجماعية الحرة والطوعية. ومن المتوقع أن تضع الحكومات آليات فعالة تضمن استقلال منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وحماية أعضاء النقابات والموظفين من كافة الأعمال المؤذية (بما في ذلك التسريح أو إنزال الدرجة أو النقل أو رفض التوظيف). وفي غياب هذه الحماية، تكون الحرية النقابية مفرغة من أي مضمون ويبقى الحق في التنظيم الجماعي حبراً على ورق. ويوفر هذان الحقان حلولاً لمسائل أخرى في عالم العمل. وقد زادت الأزمة المالية والاقتصادية من حدة الحاجة إلى النهوض بهذين الحقين بفعالية. وبالرغم من زيادة كبيرة في مستويات التصديق على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨، لا تزال هناك ثغرات مهمة. فالاتفاقية رقم ٨٧ هي اليوم من أقل الاتفاقيات المصدق عليها من بين الاتفاقيات الثماني الأساسية. وقد عرض الاستعراض السنوي والتقارير العالمية بموجب إعلان عام ١٩٩٨ مواطن القصور التي تحول دون التصديق على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨، فضلاً عن الالتزام السياسي من جانب الدول الأعضاء بالسعي جاهدة إلى بلوغ التصديق والتنفيذ.

٣١٣. ولا تزال العوائق قائمة أمام تطبيق الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ عملياً - لاسيما فيما يتعلق بالعمال المستضعفين العاملين في مجال الزراعة ومناطق تجهيز الصادرات والعمال المنزليين والعمال المهاجرين - وغالباً ما يؤدي ذلك إلى ثغرات كبيرة في حقوق النساء. وفي حين سجلت هيئات الإشراف في السنوات الأخيرة تراجعاً في عدد الشكاوى المتعلقة بإنكار الحريات المدنية، شهدت الشكاوى المرتبطة بأعمال تمييز مناهضة للنقابات والتدخل في شؤونها زيادة حادة. وبالرغم من التحسينات المنجزة في إبطال التشريعات التي تمنح احتكاراً أو وضعاً مهيمناً لمنظمة واحدة، تستمر الصعوبات في تسجيل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، وغالباً ما تأخذ شكل اشتراطات مفرطة جداً للانتساب أو اشتراطات للحصول على إذن مسبق. غير أنّ التجارب أظهرت أنّ تحقيق الاحترام الكامل لحق التنظيم والمفاوضة الجماعية يتطلب التزاماً سياسياً قوياً وتغييراً في الأذهان ونهجاً لإدارة علاقات العمل. وبغية تحقيق ذلك، هناك حاجة للالتزام ودعم

شؤونها. كما سيستفيد من التدريب وسطاء وموفقون ومحكمون، ولاسيما مجالس التحكيم الثلاثية المستقلة، لتعزيز منع النزاعات وحلها وتطوير علاقات صناعية متناصفة. وسيتم مواصلة البحوث ووضع مؤشرات القياس بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

المخاطر والافتراضات

٣١٦. يكمن الافتراض الرئيسي في أنّ الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية ملتزمة باحترام الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية وتعزيزهما وتطبيقهما. ويتأتى هذا الالتزام عن العضوية في المنظمة وعن التصديق على الاتفاقيتين

الأساسيتين المتعلقةتين بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وهذا معترف به في إعلان عام ١٩٩٨ وفي إعلان العدالة الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، أنشئت منذ عام ١٩٥١ آلية تقوم على الشكاوى لأي انتهاك تتعرض له مبادئ الحرية النقابية، وهي مستقلة عن التصديق على الاتفاقيات ذات الصلة. غير أنّ الخطر الرئيسي هو إمكانية غياب الإرادة السياسية على المستوى الوطني لإحراز تقدم ملموس في هذا الصدد. زد على ذلك أنّ الخبرة أظهرت أنّ هناك حاجة للالتزام ودعم طويلي الأجل من جانب المكتب، وغالباً ما يتطلب ذلك مدة من الزمن تزيد على فترة السنتين قبل أن تحدث التغييرات في الأذهان وفي النهج لإدارة علاقات العمل.

المؤشرات

المؤشر ١٤-١: عدد الدول الأعضاء التي تحسن تطبيق الحقوق الأساسية بشأن الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج على الأقل معيارين من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر، كما تراه هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية أو في إطار آلية متابعة إعلان عام ١٩٩٨:	
■ استهلال استراتيجية استئارة الوعي و/أو برامج بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية تستهدف الهيئات المكونة الثلاثية؛ ■ التصديق على الاتفاقية رقم ٨٧ أو الاتفاقية رقم ٩٨؛ ■ إحراز تقدم بالنسبة إلى احترام الحريات المدنية الأساسية لأعضاء النقابات ومنظمات أصحاب العمل؛ ■ إدخال تغييرات على القانون أو السياسة العامة أو الممارسات لضمان إمكانية تسجيل وعمل نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل من دون أية قيود لا مبرر لها؛ ■ إنشاء أو توسيع آليات لتوفير الحماية من أعمال التمييز المناهض للنقابات والتدخل في شؤونها؛ ■ إنشاء أو توسيع سياسات وآليات لترويج المفاوضة الجماعية.	
خط الأساس	الهدف
يوضع بالاستناد إلى تقارير لجنة الخبراء للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ ومتابعة إعلان عام ١٩٩٨	١٠ دول أعضاء
المؤشر ١٤-٢: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ تدابير هامة لإدخال الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية في مناطق تجهيز الصادرات، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج على الأقل معياراً واحداً من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر، كما تراه هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية أو في إطار آلية متابعة إعلان عام ١٩٩٨:	
■ استهلال استراتيجية لاستئارة الوعي و/أو برامج بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية تستهدف العمال وأصحاب العمل في مناطق تجهيز الصادرات؛ ■ اعتماد تدابير للسماح بإنشاء منظمات للعمال وتشغيلها في مناطق تجهيز الصادرات؛ ■ إنشاء أو توسيع آليات لتوفير الحماية من أعمال التمييز المناهض للنقابات والتدخل في شؤونها في مناطق تجهيز الصادرات؛ ■ إنشاء أو توسيع سياسات وآليات لترويج المفاوضة الجماعية في مناطق تجهيز الصادرات.	
خط الأساس	الهدف
يوضع في عام ٢٠١٠ بالاستناد إلى الردود على الملاحظة العامة للجنة الخبراء في عام ٢٠٠٩	دولتان عضوان (يعاد النظر فيهما استناداً إلى خط الأساس)

النتيجة ١٥: يجري القضاء تدريجياً على عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز في العمل

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

يتمتع بها الشركاء الثلاثيون، سيكون من المستحيل التوصل إلى حلول دائمة. وعليه، ستركز المنظمة على تعزيز آليات الحوار الاجتماعي وعلى تقوية قدرات الشركاء للوفاء بشكل أكثر فعالية بالأدوار التي ينبغي أن يضطلعوا بها في مكافحة عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز. وسوف تتمحور الاستراتيجية حول جمع الممارسات الجيدة والدروس المستخلصة ونشرها في مختلف أرجاء العالم. وستكون استثارة الوعي باستخدام وسائل اتصال تنقل بوضوح الرسائل والأهداف الأساسية، مركزة بالنسبة إلى الاستراتيجية، كما ستوجه تدريب الشركاء المعنيين. وستستمر المنظمة في التماس الفرص حتى يشارك أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم في طائفة واسعة من الأنشطة، انطلاقاً من آليات الإشراف والمتابعة ووصولاً إلى العمل مباشرة مع العمال المتضررين.

إدماج أبعاد العمل اللائق

٣٢٢. الآن وقد أصبحت البرامج القطرية للعمل اللائق الأداة الرئيسية لقيام المنظمة بتقديم المشورة والدعم التقنيين إلى الهيئات المكونة، ظهرت جلياً الحاجة إلى إدماج المشاغل الخاصة التي يطرحها عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز، في النشاط المؤدى في إطار الأهداف الاستراتيجية الأخرى. وسيجري زيادة تعزيز أواصر التعاون بين القطاعات والروابط فيما بين الأهداف الاستراتيجية الأربعة من أجل تحليل ومعالجة مختلف احتياجات النساء والرجال والشباب المعرضين لعمل الأطفال أو العمل الجبري أو التمييز، عند وضع السياسات والبرامج وعمليات التدخل الأخرى في مجالات من قبيل تطوير المهارات والضمان الاجتماعي والسلامة والصحة المهنية واستراتيجيات خلق الوظائف. وفي هذا الصدد، سينصب تركيز خاص على البعد الجنساني الذي تنسجم به هذه المبادئ والحقوق الأساسية.

المعارف والأدوات

٣٢٣. في العديد من الدول الأعضاء، تبحث الهيئات المكونة عن أدوات لتنفيذ البرامج والسياسات للقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز. وستستمر منظمة العمل الدولية في تعزيز قاعدة المعارف لديها في هذه المجالات وفي تسليط الضوء على الترابط فيما بينها وفي تحسين التلاحم الداخلي والقدرة على التصدي لهذه المسائل. كما ستصقل المنظمة أو تعد أدوات جديدة تسمح للهيئات المكونة بوضع خطوط الأساس القطرية وإجراء دراسات واستقصاءات أساسية محددة المواضيع ووضع آليات الرصد ومراجعة التشريعات الوطنية وإنفاذها ووضع سياسات وبرامج فعالة وتطبيقها. كما ستواصل المنظمة إعداد التقارير التي تحلل هذه المسائل من وجهة نظر عالمية بهدف تعزيز الفهم العالمي.

الشراكات الدولية

٣٢٤. سيتواصل تعزيز التحالفات الاستراتيجية باستخدام فرص "توحيد الأداء" ضمن أسرة الأمم المتحدة والاتفاق العالمي ومختلف وكالات التنمية والهيئات الإقليمية والمؤسسات المالية الدولية والأكاديميات والتحالفات المتخصصة من قبيل المسيرة العالمية ضد عمل الطفل والتحالف العالمي لمكافحة العمل الجبري والمبادرة العالمية للأمم المتحدة لمكافحة الاتجار بالبشر.

٣١٧. إن استمرار وجود عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز في العمل يمثل عائقاً مهماً أمام تحقيق العمل اللائق للجميع. وتبين التجربة أن التقدم المستدام في اتجاه تحقيق الاحترام الكامل للمبادئ والحقوق الأساسية للقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز في العمل، يتطلب نهجاً استكمالية. وتشكل استثارة الوعي ومعرفة المشاكل خطوة أولى حاسمة تتبعها تدابير إيجابية وإضافية مع مرور الوقت للتصدي لها. واستناداً إلى الدروس المستخلصة من الماضي، ستتمحور الاستراتيجية حول استخدام وسائل العمل أفضل استخدام للقضاء على العمل الجبري والقضاء تدريجياً على عمل الأطفال والتمييز في مكان العمل، من خلال توفير المشورة العملية والمتسقة والمساعدة التقنية. وسوف يستند ذلك إلى الخبرة الوافرة والمعرفة المكتسبة من خلال آليات الإشراف ومتابعة إعلان عام ١٩٩٨ والتعاون التقني في الدول الأعضاء في كافة أنحاء العالم، لا سيما البرنامج الدولي لمنظمة العمل الدولية للقضاء على عمل الأطفال.

٣١٨. ومع اعتماد إعلان العدالة الاجتماعية، تضع الهيئات المكونة في المنظمة مرة أخرى تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في صميم برنامج العمل اللائق. ومن شأن ذلك أن يدعم الهدف الرامي إلى جعل التقدم الاجتماعي المستدام في عالم يتسم بالعدالة واقعاً ملموساً. ويعكس إعلان العدالة الاجتماعية وإعلان عام ١٩٩٨ التزام الشركاء الثلاثين لمنظمة العمل الدولية بوضع حقوق العمال، نساءً ورجالاً، في صميم البرامج الإنمائية الوطنية وضمان عدم استبعاد الأشخاص الأكثر عرضة للاستغلال.

آلية الإشراف والتعاون التقني

٣١٩. سوف تستمر منظمة العمل الدولية في الاعتماد بشكل كبير على لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ولجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير وآلية متابعة إعلان عام ١٩٩٨، وأبحاثها والتعاون التقني لديها والتحالفات الاستراتيجية ضمن أسرة الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات من أجل زيادة فهم أسباب عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز وعواقبها، بغية تحديد مكان تواجد المشاكل ومساعدة الهيئات المكونة على خلق بيئة تلقى فيها هذه الحقوق الأساسية الاحترام الكامل.

٣٢٠. وستواصل المنظمة حشد الدعم الدولي للتعاون التقني كوسيلة توفر المنظمة من خلالها المساعدة الدقيقة والمتخصصة لبناء قدرات الهيئات المكونة الثلاثية لاستهلال أعمالها واستدامتها وتكثيفها على المستوى الوطني حتى تتحول هذه الحقوق الأساسية إلى حقيقة واقعة.

تعزيز قدرات الهيئات المكونة

٣٢١. يتوقف القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز في عالم العمل على مضمون عملية الحوار الاجتماعي، وعليه أن يستند إلى الاحترام الكامل للحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية. وبغياح حوار بناء ومجدٍ ومع اندماج الاعتراف الواسع بالأدوار والمسؤوليات والقيمة المضافة التي

المخاطر والافتراضات

الأنشطة التشغيلية على المستويين المركزي والميداني. ويمكن الخطر الرئيسي في أن المقدار اللازم من الموارد من خارج الميزانية لن يجمع لدعم أنشطة التعاون التقني المخطط لها. وأخيراً، تعتمد الاستراتيجية على الالتزام السياسي المتواصل الذي قد يهدده الركود والأزمة المالية على الصعيد العالمي.

٣٢٥. سوف يعتمد نجاح الاستراتيجية آفة الذكر على العمل مع الشركاء الثلاثين من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق ومع وحدات أخرى ضمن هيكلية منظمة العمل الدولية، كما سيعتمد على تأمين مستويات مهمة من التمويل من خارج الميزانية لدعم

المؤشرات

المؤشر ١٥-١: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ فيها الهيئات المكونة تدابير مهمة للقضاء على عمل الأطفال بما يتماشى مع اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ التصديق على الاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ أو إشارة لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات برضا أو باهتمام إلى تقدم محرز في تطبيق الاتفاقيات ذات الصلة؛ ■ اعتماد هيئة واحدة أو عدة هيئات مكونة في المنظمة سياسات وخطط عمل و/أو برامج ترمي إلى تحقيق اتساقها مع معايير العمل الدولية لمنع عمل الأطفال والقضاء عليه؛ ■ قيام هيئة واحدة أو عدة هيئات مكونة في المنظمة بتنفيذ خطط العمل و/أو البرامج الوطنية و/أو القطاعية المعنية بالقضاء على عمل الأطفال؛ ■ إنشاء أو تعزيز الآليات والنظم لإتاحة البيانات والإحصاءات المحدثة والمصنفة حسب نوع الجنس، المتعلقة بوضع العمال الأطفال؛ ■ إدراج المشاغل المرتبطة بعمل الأطفال والتي تولي اهتماماً خاصاً لعمل الفتيات، في السياسات والبرامج المناسبة، الإنمائية والاجتماعية والمناهضة للفقر.	
خط الأساس	الهدف
يوضع بالاستناد إلى أداء الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	٣٥ دولة عضواً، ١٥ دولة منها في أفريقيا

المؤشر ١٥-٢: عدد الدول الأعضاء التي تطبق فيها الهيئات المكونة سياسات أو برامج أو تدابير محددة تؤدي إلى تحسين تطبيق الاتفاقيات والمبادئ والحقوق بشأن القضاء على العمل الجبري، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج على الأقل معيارين من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ التصديق على الاتفاقية رقم ٢٩ أو الاتفاقية رقم ١٠٥ أو إشارة لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات برضا أو باهتمام إلى تقدم محرز في تطبيق الاتفاقيات ذات الصلة؛ ■ اعتماد قانون أو سياسة أو خطة عمل وطنية جديدة أو معدلة للقضاء على العمل الجبري أو إدراج مسألة القضاء على العمل الجبري كأولوية في سياسة إنمائية وطنية أو إنشاء هيكلية مؤسسية لاستهلال أو تنسيق إجراءات مكافحة العمل الجبري؛ ■ تزايد موثق في عدد الملاحظات والإدانات الموجهة ضد أشخاص يمارسون العمل الجبري؛ ■ إنشاء أو تعزيز النظم للسماح لضحايا العمل الجبري السابقين، ومن بينهم ضحايا الاتجار بالبشر، أن يحصلوا على المساعدة التي تتناسب واحتياجاتهم؛ ■ إنشاء أو تعزيز النظم لتوفير بيانات ومعلومات محدثة ومصنفة حسب نوع الجنس بشأن العمل الجبري وكيفية التصدي له.	
خط الأساس	الهدف
يوضع بالاستناد إلى أداء الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	٨ دول أعضاء

المؤشر ٣-١٥: عدد الدول الأعضاء التي تطبق فيها الهيئات المكونة قوانين أو سياسات أو برامج أو إجراءات محددة تؤدي إلى تحسين تطبيق الاتفاقيات والمبادئ والحقوق المتعلقة بعدم التمييز، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج على الأقل معيارين من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ التصديق على الاتفاقية رقم ١٠٠ أو الاتفاقية رقم ١١١ أو إشارة لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات برضا أو باهتمام إلى تقدم محرز في تطبيق الاتفاقيات ذات الصلة؛ ■ اعتماد قوانين أو سياسات أو خطط عمل أو برامج لجعلها تتماشى مع المعايير الدولية بشأن عدم التمييز؛ ■ إطلاق استراتيجية استثنائية الوعى بشأن عدم التمييز من جانب هيئة مكونة واحدة أو أكثر؛ ■ إنشاء أو تعزيز هيئة وطنية تضطلع بمهمة معالجة مسائل المساواة؛ ■ تنفيذ خطة لبناء القدرات للمسؤولين المعنيين بشأن إنفاذ و/أو تعزيز القوانين والسياسات المناهضة للتمييز؛ ■ تعزيز النظم لتوفير بيانات محدثة ومصنفة حسب نوع الجنس بشأن عدم التمييز.	
خط الأساس	الهدف
يوضع بالاستناد إلى أداء الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	٥ دول أعضاء

النتيجة ١٦: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها

الاستراتيجية

٣٢٩. ويمكن أن نستمد درسين إضافيين من الخبرة السابقة. أولاً، فيما يتعلق بوضع وتنفيذ خطة العمل بشأن استراتيجية المعايير، لا يمكن تحقيق التقدم من دون حوار متواصل وعملية مشاورات مع الهيئات المكونة الثلاثية. ثانياً، فيما يتعلق بأثر التوصيات الصادرة عن هيئات الإشراف، هناك حاجة لمزيد من أوجه التداوب بين المقر والميدان. وسيتم بذل جهود خاصة بالنسبة إلى هاتين النقطتين.

سياسة المعايير ونظام الإشراف

٣٣٠. يشدد إعلان العدالة الاجتماعية على الطابع الفريد الذي يتسم به نظام المعايير والذي يشكل ميزة نسبية لمنظمة العمل الدولية، إلى جانب الهيكل الثلاثي. ويعترف الإعلان، على وجه الخصوص، بأهمية سياسة وضع المعايير باعتبارها حجر الزاوية لأنشطة منظمة العمل الدولية. والمعايير متداخلة في جميع الأهداف الاستراتيجية. وتقوم جميع الوحدات التقنية والهيكل الميداني بترويجها وتنفيذها بفعالية. كما تساهم المناقشات المتكررة في مؤتمر العمل الدولي، بموجب متابعة إعلان العدالة الاجتماعية والدراسات الاستقصائية العامة بشأن صكوك محددة تتعلق بكل هدف من الأهداف الاستراتيجية، في الإبقاء على الإطار المعياري للعمل اللائق مواكباً للعصر وتطويرة.

٣٣١. وستولي استراتيجية المعايير الأولوية إلى التوصل إلى اتفاق ثلاثي ومتجدد في الآراء بشأن سياسة معايير المنظمة. وفي هذا الصدد، سوف تستمر في النهوض بكافة الاتفاقيات الأساسية معترفة بما تتمتع به الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية من دلالة خاصة. وفي ضوء الأهمية الملقة على المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، باعتبارهما مسألتين متداخلتين في إعلان العدالة الاجتماعية، سيتم كذلك ترويج الاتفاقيات الرئيسية المعنية بالمساواة والنظر في الأبعاد الجنسانية للاتفاقيات الأخرى ومعالجتها. وبموجب قرار من مجلس الإدارة، تم توسيع نطاق الحملة الترويجية لتشمل الاتفاقيات الأربع ذات الأولوية باعتبارها الأبرز من وجهة نظر الإدارة، وهي: اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧

٣٢٦. إن معايير العمل الدولية هي إحدى أهم الوسائل لتحقيق الأهداف الدستورية لمنظمة العمل الدولية وتشكل سياسة المعايير لديها حجر الزاوية لأنشطة المنظمة، كما تم تأكيده في إعلان العدالة الاجتماعية. ويعتبر نظام معايير العمل الدولية والهيكل الثلاثي، الميزة الفريدة التي تتمتع بها المنظمة. وتشكل معايير العمل الدولية جزءاً لا يتجزأ من الأهداف الاستراتيجية الأربعة للمنظمة. وبالإضافة إلى اعتبارها هدفاً استراتيجياً بحد ذاتها، فهي تمس جميع القطاعات وتشكل جزءاً من كل من هذه الأهداف. ومعايير العمل الدولية أساسية في تحقيق أهداف العمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. وستقوم جميع الوحدات التقنية والهيكل الميداني بالنهوض بالمعايير وأخذها في الاعتبار بشكل كامل.

٣٢٧. وستواصل الاستراتيجية تنفيذ خطة العمل بشأن معايير العمل الدولية، التي وافق عليها مجلس الإدارة من أجل تعزيز أثر نظام معايير العمل الدولية وفعاليتها، بما في ذلك من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق. وسوف تدمج خطة العمل في متابعة إعلان العدالة الاجتماعية وتساهم فيها.

الخبرة والدروس المستخلصة

٣٢٨. لقد أظهرت الخبرة وجود معدل متفاوت جداً في التصديق وثغرات قائمة في تطبيق الاتفاقيات المحدثة غير الاتفاقيات الأساسية. ويتضمن ذلك صكوك الإدارة الأربعة التي تعالج سياسة العمالة والهيكل الثلاثي وتفتيش العمل. ويكمن درس مهم في أنه لا يزال يلزم القيام بالمزيد من الجهود لترويج هذه الصكوك والمبادئ التي تنطوي عليها والتي هي ضرورية لبناء التلاحم الاجتماعي وتعزيز سيادة القانون. والثغرات الضخمة في التنفيذ، التي حددتها هيئات الإشراف في العديد من البلدان، تسلط الضوء بدورها على أهمية الارتقاء بالمساعدة التقنية والتعاون للمساعدة على بناء قدرات الحكومات والشركاء الاجتماعيين تحقيقاً للتقدم المستدام.

المعايير وإجراءات الإشراف بوضع إطار قائم على القواعد وتوفير المشورة للعمل ورصد الأداء، ويقوم الهيكل الميداني بتقديم المساعدة لنقل الخبرات والمعلومات المكتسبة إلى عملية الإشراف. وسيتم تدريب الهيئات المكونة الثلاثية بالتعاون مع مركز تورينو لتقييم البعد المعياري ذي الصلة ببلدانها. وسيتم إعداد البيانات القطرية لتقديم المعونة في هذه العملية والمساعدة على تعميم الأولويات المرتبطة بالمعايير خارج نطاق منظمة العمل الدولية، في سياق التقييم القطري المشترك للأمم المتحدة وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والمبادرات الإنمائية الرئيسية الأخرى. كما سيعمل المكتب مع المنظمات الإقليمية ومصارف ووكالات التنمية الدولية والوطنية لإدراج معايير العمل الدولية في عملها وإجراءاتها.

الاتصالات

٣.٣٦. سوف تكون المعلومات التي تصدر حالياً عن إجراءات الإشراف ومجموعة قوانين العمل الوطنية، متاحة ومن الممكن الوصول إليها بشكل أسهل. وتوخياً لذلك، ستستمر التحسينات في مضامين تقارير هيئات الإشراف وعرضها وفي قواعد البيانات المرتبطة بالمعايير. كما سيتم تطبيق نظام لتقديم التقارير على شبكة الانترنت من أجل تسهيل تقديم التقارير إلى لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، في حين يتم تحسين نوعية المعلومات المقدمة وفي الوقت نفسه السماح للهيئات المكونة بالحصول بشكل أفضل على المعلومات المتاحة. وبغية استثارة الوعي بشأن معايير العمل الدولية وفهمها، وتعزيز عنصر المعايير في استراتيجيات المنظمة، سيستمر توسيع نطاق الجمهور المستهدف خارج نطاق الهيئات المكونة الثلاثية للمنظمة. وستضمن ذلك الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف والمنظمات الإقليمية التي ينبغي لها أن تساهم مساهمة فعالة في تنفيذ نهج متكامل، إلى جانب برلمانيين وقضاة ومعاهد حقوق وأكاديميات ومؤسسات تعليم أخرى.

المخاطر والافتراضات

٣.٣٧. يكمن الافتراض الرئيسي لهذه الاستراتيجية في أن إحراز التقدم مستمر بالنسبة إلى الأولوية التي توليها الدول الأعضاء إلى معايير العمل الدولية. ومثل هذا التقدم ضروري للمنظمة إذ تشكل المعايير إحدى الميزتين النسبيتين الرئيسيتين اللتين تتمتع بهما، إلى جانب الهيكل الثلاثي. أما المخاطر الرئيسية فترتبط بأهداف التصديق العالمي على جميع الاتفاقيات الأساسية بحلول عام ٢٠١٥ وبأن تضع البلدان توصيات هيئات الإشراف موضع التنفيذ. وأي تأخير في تحقيق هذه الأهداف قد يعزى إلى غياب القدرات أو الموارد أو الإرادة السياسية. بالإضافة إلى ذلك، وبسبب الأزمة المالية والركود الاقتصادي الحاليين، قد يشهد تطبيق معايير العمل أو التقدم في اتجاه التصديق بعض التأخير. وفي هذا السياق، من بالغ الأهمية الاعتراف بضرورة تطبيق معايير العمل الدولية بوصفها أساسية في جملة التدابير الواجب اتخاذها لتجنب العواقب الاجتماعية السلبية وتسريع عملية الانتعاش. وينبغي أكثر من أي وقت مضى، تكثيف الترويج والمساعدة التقنية وتعزيز أوجه التداوب بينهما وبين الإشراف والنشاط المعياري.

(رقم ٨١)، واتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)، واتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤). كما سيستمر الترويج المعزز للاتفاقيات الأربع الأحدث عهداً، وهي: اتفاقية وثائق هوية البحارة (مراجعة)، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)، واتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)، واتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨) والتوصيات ذات الصلة بها.

٣.٣٢. وسيستمر العمل من خلال المشاورات الثلاثية لاستعراض نظام الإشراف في منظمة العمل الدولية، وتعزيز سير عمله وشفافيته وقدرته على الاستجابة لقضايا الجنسين وفعاليتها، من خلال تبسيط التزامات تقديم التقارير.

المعارف والأدوات

٣.٣٣. ينبغي سد فجوتين مهمتين ترتبطان بالمعايير. تتعلق الفجوة الأولى بأهمية توفير مؤشرات من شأنها أن تساعد على تقييم الأثر الاجتماعي والاقتصادي لمعايير العمل الدولية. وتوخياً لاستكمال أولية نهج المنظمة القائم على الحقوق، ستجرى دراسة تجريبية رئيسية توفر البيانات القائمة على البيانات والمصنفة حسب نوع الجنس والتحليلات والمؤشرات. ومن الممكن استخدام هذه الدراسة لتقييم الأثر الاجتماعي والاقتصادي (التطورات والتغيرات في المجتمعات إلى جانب التكاليف والمنافع) لتنفيذ معايير العمل الدولية بهدف مساعدة البلدان التي تسعى إلى التصديق عليها وتطبيقها. أما الفجوة الثانية فتكمن في تطبيق المعايير في الاقتصاد غير المنظم. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن توفر توجيهاً واضحاً حول كيفية ضمان حماية العاملين في الاقتصاد غير المنظم، مع مراعاة اختلاف طريقة تأثر الرجال والنساء. ومن شأن البحوث في هذا المجال أن تساعد الهيئات المكونة في تكوين فهم أفضل للسياسات التي تسهل تطبيق المعايير في الاقتصاد غير المنظم.

٣.٣٤. وبغية تحسين قدرة المكتب على الترويج، سيتم وضع وتنقيح وتكييف مجموعة مناسبة من الأدوات تتضمن الإدماج الفعال لقضايا المساواة بين الجنسين. كما ستشكل برامج التدريب وبناء القدرات في مركز تورينو جزءاً لا يتجزأ من هذا العمل.

التعاون التقني والشرائط الدولية

٣.٣٥. إن زيادة التعاون التقني أمر أساسي لتعزيز أثر نظام المعايير في منظمة العمل الدولية. ومن خلال المساعدة التقنية، سيسعى المكتب إلى تحقيق إدماج أفضل لمعايير العمل الدولية ولتعليقات هيئات الإشراف في البرامج القطرية للعمل اللائق، من أجل تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة ومعالجة أي ثغرات في المعايير قد تكون موجودة. وسيستمر استعراض البرامج القطرية للعمل اللائق في هذا السياق، بالتشاور مع الهيئات المكونة الثلاثية الوطنية بهدف مساعدة الدول الأعضاء في استهداف الأولويات للسعي المتكامل إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية. وسيكثف التفاعل بين عمليات الإشراف والتعاون التقني والعمليات الميدانية، باستخدام عمليات البرامج القطرية للعمل اللائق والأدوات الإعلامية استخداماً كاملاً. إنها علاقة ذات اتجاهين تقوم فيها

المؤشرات

المؤشر ١٦-١: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ إجراءات لتطبيق معايير العمل الدولية، ولاسيما استجابة للقضايا التي تثيرها هيئات الإشراف، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج أحد المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: - تشير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات برضا أو باهتمام إلى تقدم محرز في تطبيق الاتفاقيات ذات الصلة؛ - اعتمدت الحكومة تشريعات أو عدلتها أو حسنت تطبيقها بشكل كبير تماشياً مع معايير العمل الدولية، بما في ذلك الاتفاقيات والتوصيات غير المصدق عليها.	
خط الأساس	الهدف
يوضع بالاستناد إلى تعليقات هيئات الإشراف في تقارير الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	٥٥ دولة عضواً
المؤشر ١٦-٢: عدد الدول الأعضاء التي يتم فيها إدراج المبادئ والحقوق الواردة في معايير العمل الدولية في أطر العمل للمساعدة الإنمائية أو المبادرات الرئيسية الأخرى، من خلال دعم منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيار التالي لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: تتجلى معايير العمل الدولية ذات الصلة في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو التقييم القطري المشترك أو أطر مماثلة.	
خط الأساس	الهدف
يوضع بالاستناد إلى أداء الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	٣ دول أعضاء
المؤشر ١٦-٣: عدد الدول الأعضاء التي تحسن التصديق على الاتفاقيات المحدثة لتدرج على الأقل الصكوك المصنفة على أنها معايير عمل أساسية وتلك التي تعتبر الأكثر أهمية من وجهة نظر الإدارة، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيار التالي لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: نتيجة التصديقات الجديدة، صدقت الدولة العضو على الأقل على الاتفاقيات الثماني الأساسية رقم ٢٩ ورقم ٨٧ ورقم ٩٨ ورقم ١٠٠ ورقم ١٠٥ ورقم ١١١ ورقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ والاتفاقيات الأربع ذات الأولوية رقم ٨١ ورقم ١٢٢ ورقم ١٢٩ ورقم ١٤٤.	
خط الأساس	الهدف
٢٩ دولة عضواً	٣ دول أعضاء
المؤشر ١٦-٤: عدد الدول الأعضاء التي تتمتع ببرنامج قطري للعمل اللائق يتضمن مكوناً معيارياً من بين الأولويات الوطنية التي حددتها الهيئات المكونة الثلاثية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: - الأنشطة مدرجة لمعالجة ما أبدته لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات من تعليقات مرتبطة بالاتفاقيات المصدق عليها؛ - الأنشطة مدرجة لترويج التصديق على الاتفاقيات الأساسية والاتفاقيات ذات الأولوية وتطبيقها؛ - الأنشطة مدرجة لترويج التصديق على المعايير المحدثة الأخرى التي تأخذ في الاعتبار الأولويات الوطنية التي حددتها الهيئات المكونة الثلاثية وتطبيقها.	
خط الأساس	الهدف
يوضع بالاستناد إلى أداء الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	١٠ دول أعضاء

اتساق السياسات

نتيجة محددة، تركز نتيجة عامة على تعزيز اتساق السياسات والشرائط ونتائج العمل اللائق في الدول الأعضاء من خلال نهج متكامل لتعميم العمل اللائق.

٣٣٨. يشدد إعلان العدالة الاجتماعية على أنه، توخياً لتحقيق الحد الأمثل من أثر الأهداف الاستراتيجية الأربعة، ينبغي للجهود المبذولة لتعزيزها أن تكون جزءاً من استراتيجية عالمية ومتكاملة من أجل تحقيق العمل اللائق. وإلى جانب النتائج المصاحبة لكل

اتساق السياسات			
١	٢	٣	
الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١١-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١١-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠١١-٢٠١٥ (بدولارات الولايات المتحدة)	
21 208 787	5 000 000	4 000 000	١٧- تعميم العمل اللائق: تضع الدول الأعضاء نهجاً متكاملاً بشأن العمل اللائق في صميم سياساتها الاقتصادية والاجتماعية، بدعم من وكالات الأمم المتحدة الرئيسية وغيرها من الوكالات متعددة الأطراف
مجموع الموارد المقدرة لاتساق السياسات			30 208 787

النتيجة ١٧: تضع الدول الأعضاء نهجاً متكاملاً بشأن العمل اللائق في صميم سياساتها الاقتصادية والاجتماعية، بدعم من وكالات الأمم المتحدة الرئيسية وغيرها من الوكالات متعددة الأطراف

الاستراتيجية

٣٤١. وقد عبرت سلسلة من الاجتماعات الدولية والإقليمية عن دعمها لبرنامج العمل اللائق، بما فيها مؤتمر القمة العالمي للأمم المتحدة لعام ٢٠٠٥، الذي جعل من العمل اللائق هدفاً مركزياً للاستراتيجيات الإنمائية، بما في ذلك تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية. ومضى المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة إلى أبعد من ذلك في إعلانه الوزاري لعام ٢٠٠٦، الذي دعا إلى تعميم العمل اللائق في كافة أنشطة الوكالات الدولية وكذلك في الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية. وتبين أن الوثيقة المعنونة *دوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق*، الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، هي وسيلة قيمة لاستثارة الوعي فيما بين الوكالات الأخرى حول الأهمية التي يتسم بها برنامج العمل اللائق. وفي عام ٢٠٠٨، بدأ العمل على تكييف وثيقة *الدوات* لتسهيل تعميم العمل اللائق في الاستراتيجيات القطرية، مع بعض النتائج الأولية الإيجابية في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وبرامج "توحيد الأداء".

إدماج أبعاد العمل اللائق

٣٤٢. هذه النتيجة معدة خصيصاً لدعم نهج متسق ومتكامل بشأن العمل اللائق ولتعزيز تقاسم المعارف والعمل ضمن فريق في جميع أقسام المكتب. وقد جاءت الأزمة المالية والاقتصادية التي شهدها العالم لتزيد التشديد على الحاجة إلى إدماج نهج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية إدماجاً كاملاً في استراتيجية اقتصادية واجتماعية أوسع نطاقاً من أجل تجنب التباطؤ وتعزيز عملية الإنعاش وتخطيط عولمة عادلة.

٣٣٩. بحلول نهاية عام ٢٠١١، سيكون لدى ما لا يقل عن ١٥ بلداً نهج متكامل بشأن العمل اللائق مكرس في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية، كخطوة أولى نحو تحقيق الهدف المتمثل في شمول ما لا يقل عن ٥٠ بلداً بحلول عام ٢٠١٥. وفي الموعد نفسه، يفترض أن تكون الوكالات الدولية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية المكلفة بولايات في المجالات المرتبطة بالعمل اللائق، في صدد تعزيز هذا النهج المتكامل.

الخبرة والدروس المستخلصة

٣٤٠. إن الدروس المستخلصة خلال السنوات الأربع الماضية، ولاسيما النشاط المتعلق بالعولمة العادلة والخلاص من الفقر، تشير إلى عدد من الصعوبات في وضع برامج قطرية للعمل اللائق تضم نهجاً متكاملاً بشأن العمل اللائق في الوقت الذي يتم فيه التركيز على عدد محدود من الأولويات الرئيسية، وتطبق مبادئ ووسائل الإدارة القائمة على النتائج، وتتمشى مع أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية. كما تظهر التجربة أن الهيئات المكونة تحتاج إلى دعم مستمر لوضع البرامج القطرية للعمل اللائق وتنفيذها. ويسلط اعتماد إعلان العدالة الاجتماعية المزيد من الضوء على أهمية الجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية للعمل مع منظمات دولية وإقليمية تتمتع بولايات في المجالات ذات الصلة لتعزيز نهج متكامل بشأن العمل اللائق.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٣٤٣. يرتدي تعزيز النهج المتكامل أهمية خاصة بالنسبة إلى العاملات وصاحبات المشاريع، نظراً إلى أن تخطي العوائق المطروحة أمام المساواة بين الجنسين يتطلب عملاً دافعاً ومتبادلاً ضمن طائفة سياسات العمل اللائق. وبالتالي، ستشمل جميع مكونات البرنامج المتعلقة بالشراكة وبناء القدرات والبحوث تركيزاً خاصاً على الوسائل التي يمكن لتعميم العمل اللائق أن يقوم من خلالها، بدعم المساواة بين الجنسين.

الشراكات الدولية

٣٤٤. خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، ستعزز منظمة العمل الدولية تنظيم شراكاتها مع وكالات الأمم المتحدة والوكالات الأخرى متعددة الأطراف، لاسيما تلك التي لا تتمتع بولايات ذات صلة ببرنامج العمل اللائق. إن نشاط منظمة العمل الدولية الرامي إلى تشجيع استخدام وثيقة أدوات مجلس الرؤساء التنفيذيين ومن خلال مبادرة اتساق السياسات، قد مهد الطريق أمام الكثير من الفرص للتعاون مع مثل هذه الوكالات. ويمكن أن يتخذ ذلك عدة أشكال، بما فيها الدعم المقدم في إعداد بيانات السياسة والبحوث والمشاريع المشتركة.

تعزيز قدرات الهيئات المكونة

٣٤٥. ينبغي لوزارات العمل والاستخدام ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أن تؤدي دوراً قوياً في صياغة وتنفيذ السياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية بغية وضع نهج متكامل بشأن العمل اللائق في الأطر السياسية الوطنية. وسيتم استخدام النسخ الوطنية لوثيقة أدوات مجلس الرؤساء التنفيذيين من أجل دعم المكاتب الإقليمية والقطرية لمنظمة العمل الدولية في الجهود التي تبذلها سعياً إلى تعزيز القدرات المؤسسية للهيئات المكونة لوضع العمل اللائق في صميم الاستراتيجيات الإنمائية المستدامة.

المعارف والأدوات

٣٤٦. يعالج قسم كبير من استراتيجية المعارف الواجب تقديمها إلى مجلس الإدارة في دورة تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، الحاجة إلى نهج متماسك وتعاوني على مستوى كافة أقسام المكتب لإجراء البحوث وتقاسم المعارف. وسوف تتضمن المساهمات المرصودة تحت هذه النتيجة وثائق عمل تعالج التحديات السياسية الرئيسية الكامنة في تعميم العمل اللائق على المستويين الدولي

والوطني، مثل تقييم آثار السياسات التجارية والمالية على العمالة. وسوف يتطلب هذا النشاط أدوات تكنولوجيا المعلومات وتركيزاً خاصاً على تقاسم المعارف من خلال استخدام تقنيات العمل ضمن فريق من أجل تخطيط الدراسات المتكاملة وتنفيذها. وهناك أساس مهم لهذا النشاط هو قياس العمل اللائق من خلال البيانات القطرية وتحسين عملية جمع إحصاءات العمل ونشرها. وسيكمن تركيز أساسي للبرنامج خلال فترة السنتين في تحسين إمكانية الوصول إلى الهيئات المكونة وغيرها من الجهات المهتمة بالعمل اللائق والتواصل معها.

٣٤٧. سيكون الهدف الأساسي للنشاط حول الشراكات ودعم القدرة المؤسسية والبحوث ذات الصلة، هو وضع المبادئ التوجيهية السياسية لدعم النشاط المتكامل الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية في البلدان والأقاليم وعلى مستوى العالم. ومن شأن هذه الأدوات أن تستند إلى السياسات القائمة وتهدف إلى تزويد المسؤولين في المنظمة والهيئات المكونة بنهج لمقاربة المسائل الرئيسية في إدماج أهداف العمل اللائق في الاستراتيجيات الإنمائية المستدامة.

التعاون التقني

٣٤٨. سوف توضع الأدوات والنهج السياسية من أجل تسهيل تصميم برامج تعاون تقني من شأنها أن تمكن الارتقاء بالدعم من خارج الميزانية وجذبه. وسوف تستخدم وثيقة أدوات مجلس الرؤساء التنفيذيين على المستوى القطري من أجل تقييم آثار العمل اللائق لبرامج "توحيد الأداء" وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

المخاطر والافتراضات

٣٤٩. يبدو من الواضح أن الأزمة المالية والاقتصادية ستستمر خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وقد يتسبب ذلك بردة فعل سياسية بعيداً عن دعم الالتزام متعدد الأطراف. غير أنه يوجد سيناريو مسامح في الحجية مفاده أن الأزمة في خلق الوظائف على المستوى العالمي من شأنها أن تؤدي إلى زيادة الدعم المقدم إلى برنامج العمل اللائق وإلى مكانته في تنسيق جهود الإنعاش. وبالتالي، تستند الاستراتيجية المعنية بتعميم العمل اللائق إلى الافتراض بأنه سيكون هناك التزام متعدد الأطراف. وعند تطبيق الاستراتيجية، ستقوم منظمة العمل الدولية مقام الداعية إلى دعم عملية تعزيز وإصلاح الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف ودور منظمة العمل الدولية كجهة فاعلة رئيسية في إدارة عولمة عادلة.

المؤشرات

المؤشر ١٧-١: عدد الدول الأعضاء التي تجعل هدف العمل اللائق مركزياً أكثر فأكثر عند صنع السياسات، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير الأربعة الأولى الواردة أدناه بالإضافة إلى المعيار الأخير لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ اعتماد توليد فرص العمل اللائق كهدف سياسي جامع للاستراتيجية الإنمائية الوطنية إلى جانب أولويات وطنية أخرى؛ ■ تنفيذ البرنامج القطري المتكامل للعمل اللائق بدعم تنفيذ الاستراتيجية الإنمائية الوطنية؛ ■ البرامج الوطنية أو القطاعية في مجالات مثل التعليم والصحة والمساواة بين الجنسين والتجارة والتمويل وتنمية المنشآت والتنمية الريفية والحد من الفقر تدمج جوانب العمل اللائق؛ ■ الارتقاء بالخدمات الإحصائية لتحسين قياس التقدم المحرز إزاء العمل اللائق بما يتمشى مع أحكام الاتفاقية رقم ١٦٠؛ ■ يشمل وضع الاستراتيجية الإنمائية الشاملة التشاور مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بما يتمشى مع أحكام الاتفاقية رقم ١٤٤.	
خط الأساس	الهدف
يوضع بالاستناد إلى دراسة استقصائية داخلية تجرى من خلال المكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية في عام ٢٠٠٩	١٥ دولة عضواً، منها على الأقل أربع في أفريقيا واثنان في الأقاليم الأخرى
المؤشر ١٧-٢: عدد الوكالات الدولية أو المؤسسات متعددة الأطراف الرئيسية التي تعمم العمل اللائق في سياساتها وبرامجها، من خلال التعاون مع منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ هناك تزايد في مدى النطاق الذي يتم فيه تعميم العمل اللائق في سياسات وبرامج الوكالة الدولية أو المؤسسة متعددة الأطراف، بالاستناد إلى التقارير بشأن تطبيق الوثيقة الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين بعنوان <i>أدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق</i>؛ ■ إنشاء مبادرات جديدة تنسق السياسات والبرامج المشتركة بين الوكالات وذات الصلة ببرنامج العمل اللائق.	
خط الأساس	الهدف
يوضع بالاستناد إلى تقييم مستقل في عام ٢٠٠٩	٥ وكالات دولية أو مؤسسات متعددة الأطراف

تقوية القدرات التقنية

قاعدة المعارف

٣٥٠. في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، سيشكل تقاسم المعارف موضوعاً أساسياً في نشاط منظمة العمل الدولية. وسوف يؤدي ذلك إلى فهم أفضل لأوجه التداوب بين الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية التي تحتاج إليها الدول الأعضاء لتنفيذ إعلان العدالة الاجتماعية. وستضمن ذلك توفير البحوث القائمة على الأدلة وتحليل السياسات الناجعة، استناداً إلى البيانات الموزعة حسب نوع الجنس وجمع إحصاءات العمل ونشرها.

٣٥١. وستوفر الدراسات أمثلة ملموسة على الطريقة التي يمكن بها للبلدان، على مختلف مستويات التنمية الاقتصادية، أن تنفذ مجموعات سياسات متسقة مع أهداف العمل اللائق وكيف يمكن للسعي إلى تحقيق هذه الأهداف أن يساعد على مواجهة الأزمة المالية والاقتصادية. وسوف تشكل هذه الدراسات جزءاً من متابعة الإعلان ويتم الاضطلاع بها باتساق تام مع الأنشطة الأخرى، ولاسيما البنود المتكررة في جدول الأعمال.

٣٥٢. وسيجمع التقرير السنوي الرائد الصادر عن المعهد الدولي للدراسات العمالية بعنوان *تقرير عن عالم العمل*، الأدلة لمجموعات السياسات التي ينبغي أن تبرز كاستجابة هيكلية للأزمة المالية والاقتصادية. وسوف ينظر في التفاعلات القائمة بين السياسات المالية والدعائم الأربع لبرنامج العمل اللائق. وسيستخدم هذا التقرير لفتح مجالات التعاون مع منظمات دولية أخرى.

٣٥٣. وستكون لجنة البحوث والمطبوعات نقطة الاتصال لتنسيق استراتيجية البحث على نطاق المكتب. وهي ترمي إلى الارتقاء ببرنامج العمل اللائق من خلال ضمان استجابة المشاريع للمعايير البحثية السليمة والاستفادة من أوجه التداوب إلى أقصى حد والاعتماد على أهم نتائج البحوث السابقة وعمليات تقييم المشاريع البحثية. وستستند البحوث إلى العمل الذي يتم الاضطلاع به في منظمات دولية أخرى بحيث تقوي أوجه التكامل فيما بينها. وسيتم إعداد جدول على نطاق المكتب لإعداد البحوث ونشرها، على أن تخضع المشاريع البحثية الأساسية لاستعراض النظراء قبل نشرها.

٣٥٤. ويتطلب قياس أوجه العمل اللائق المتعددة أساساً إحصائياً متيناً ونهجاً ابتكارياً. وفي هذا السياق، ستلقى البلدان الدعم في تقييم التقدم الذي تحرزه إزاء العمل اللائق من خلال التطوير المستمر للأساليب الإحصائية وغيرها من أساليب القياس والتقييم. واستجابة للتوصيات التي صدرت عن اجتماع الخبراء الثلاثي بشأن قياس العمل اللائق في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨، وبناءً على الطلبات التي تقدم بها مجلس الإدارة، سيتم إعداد بيانات قطرية للعمل اللائق. وسوف تستخدم المصادر الوطنية وقواعد بيانات منظمة العمل الدولية القائمة لتجميع المؤشرات الإحصائية والمعلومات عن الحقوق في العمل والإطار القانوني للعمل اللائق. بالإضافة إلى ذلك، سيتم تطوير الأدوات على المستوى القطري والقدرات الوطنية لإعداد وتحليل إحصاءات العمل والمؤشرات الإحصائية ذات الصلة.

٣٥٥. وتوخياً لتحسين أثر سياسات العمل اللائق، من المطلوب تعزيز الدعائم الإعلامية والتحليلية للسياسات والبرامج المتكاملة في جميع النتائج. وتكمن الأولويتان في مجال إحصاءات العمل في الوفاء بالطلبات المتزايدة من جانب الدول الأعضاء فيما يتعلق بتقديم الدعم لتطوير قدراتها وتحسينها، والمحافظة على دور المنظمة كمخزن دولي رئيسي لإحصاءات العمل والمؤشرات الإحصائية وتحسينها. وتستجيب هاتان الأولويتان إلى النداءات التي وجهها المؤتمر الدولي الثامن عشر لخبراء إحصاءات العمل والمجتمع الإحصائي الدولي لإنشاء دائرة لإحصاءات العمل تكون شاملة ومتسقة ويمكن الوصول إليها. وسينصب التركيز على الاستمرار في وضع المعايير الدولية لقياس قضايا العمل بشكل أفضل وتحسين المقارنة على المستوى الدولي. وسيتم استعراض المواقع الإحصائية لمنظمة العمل الدولية على الشبكة وتعزيزها وتحسينها.

٣٥٦. ومن شأن وجود استراتيجية متكاملة لتطوير معارف عالم العمل ونشرها أن يستتبع مزيداً من العمل ضمن فريق في كافة أقسام المكتب. وسيجري التوصل إلى إحداث تغيير ثقافي في أساليب العمل القائمة وتشجيع بيئة مؤاتية من خلال تقوية الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات وروح القيادة لدى المديرين. بالإضافة إلى ذلك، سيتم تطوير تقنيات تقاسم المعارف التي تسهل التفاعل بين البحوث والتحليلات ووضع السياسات ضمن برنامج العمل اللائق بهدف تشجيع استخدام البراهين القائمة على البحوث في وضع السياسات وتنفيذها. كما ستستند أنشطة تقاسم المعارف إلى الخبرة المكتسبة أصلاً وسوف تتضمن تطوير مجتمعات الممارسات التي تدعم تطبيق البحوث والتحليلات في وضع السياسات وتنفيذها. وستهدف تقنيات تقاسم المعارف إلى تعزيز قدرات الهيئات المكونة من خلال التوسط لإقامة الروابط بالمجتمعات البحثية وفيما بين واضعي السياسات.

بناء قدرات الهيئات المكونة

٣٥٧. يؤكد إعلان العدالة الاجتماعية أهمية القدرة المؤسسية للهيئات المكونة من أجل وضع سياسة اجتماعية متسقة ومجدية وتحقيق التنمية المستدامة. وفي الوقت الذي كان فيه تطوير القدرات مركزياً في نشاط منظمة العمل الدولية لعدة سنوات، يوفر إعلان العدالة الاجتماعية الزخم لنهج شامل لتطوير القدرات، يجمع بين المساعدة التقنية وخدمات التدريب والتعلم التي يقدمها مركز تورينو.

٣٥٨. وسينصب التركيز أولاً على تقوية منظمات الهيئات المكونة التي توفر الخدمات في سياق ولايات كل منها. ومن هنا، لا بد للمكتب من أن يقدم المساعدة إلى الهيئات المكونة لتطوير قدراتها التقنية الخاصة بالتنفيذ فيما يتعلق على السواء بالنتائج العالمية لمنظمة العمل الدولية ونتاجات البرنامج القطري للعمل اللائق، التي تعكس الأولويات الوطنية للهيئات المكونة. ويعني ذلك أن تطوير القدرات سيكون جزءاً لا يتجزأ من الاستراتيجيات لكل نتيجة من نتائج منظمة العمل الدولية. ثالثاً، ستهدف الجهود المبذولة في تطوير القدرات إلى تجهيز منظمة العمل الدولية

الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية ووكالات المانحين والمنظمات الإقليمية والقطاع الخاص والمنظمات غير الحكومية والمنظمات العقائدية والأوساط الأكاديمية والبرلمانيون.

٣٦٦. ونتج عن المفاوضات العالمية حول المساعدة الإنمائية الدولية أهداف طموحة فيما يخص المعونة والفعالية. وتتطلب النتائج الإنمائية شراكات وملكية قطرية أكثر فعالية وشمولية. ويعد تنسيق تدخلات المانحين والاتجاه نحو مساهمات طوعية غير مرصودة بمساعدة مرنة وفعالة بشكل أكبر.

٣٦٧. وينبغي لمؤتمر القمة الاستعراضي للأهداف الإنمائية للألفية في ٢٠١٠ وغيره من عمليات الاستعراض أن يراعي مراعاة تامة علاقة العمالة والعمل اللائق بالحد من الفقر والتنمية المستدامة. ولهذا الغرض، سيتم تعزيز هيكليات العلاقات الخارجية، بما في ذلك من خلال زيادة الدعم المقدم إلى الهيكل الميدانية.

٣٦٨. وعلى المستوى الوطني، سترمي الشراكات إلى العمل بشكل وثيق مع الخبرات والشبكات الوطنية. وفي سياق "توحيد الأداء"، ستقوم منظمة العمل الدولية بتطوير تعاونها مع المنظمات الدولية الأخرى والجهات الفاعلة الإنمائية لإدماج برنامج العمل اللائق كلياً في أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق. وستروج وثيقة أدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق، التي اعتمدها مجلس الرؤساء التنفيذيين، باعتبارها أداة الاتساق السياسي والتشغيلي ضمن النظام متعدد الأطراف، بما في ذلك في الأطر الوطنية لصنع السياسات. وسيولى اهتمام خاص لطرق ضمان إدماج الشركاء الاجتماعيين في عمليات "توحيد الأداء" الاستشارية.

٣٦٩. وترمي الاستراتيجية المعززة لحشد الموارد إلى توجيه الموارد من خارج الميزانية ومن الحساب التكميلي للميزانية العادية إلى نتائج العمل اللائق من خلال الجهود المستهدفة لجمع الأموال من مجموعة متنوعة من الجهات المانحة. ولوضع غايات استراتيجية وطموحة وواقعية لحشد الموارد، سوف تستحدث آليات مناسبة لرسم خطط التنفيذ القائم على النتائج ولتحديد الثغرات في الموارد. وسيشجع المانحون على الانتقال من التمويل المرصود لمشاريع معينة للتعاون التقني إلى اتفاقات شراكات متعددة السنوات غير مرصودة وقابلة للتنبؤ وشاملة، وكذلك إلى المساهمات المباشرة في نتائج العمل اللائق وفي الحساب التكميلي للميزانية العادية وفي صناديق "توحيد الأداء" المبرمجة بشكل مشترك. وسيتم أيضاً مواصلة الشراكات بين القطاعين العام والخاص، والجمع بين خبرات منظمة العمل الدولية وخبرات المنشآت الخاصة ونقابات العمال والحكومات. ومن شأن الشراكات الموسعة أن تتيح للمكتب تقليص الفجوة القائمة بين الموارد المتاحة حالياً وتلك المطلوبة لتنفيذ برنامج العمل اللائق تنفيذاً كاملاً.

الاتصالات

٣٧٠. الاتصالات وإعلام الجمهور إنما هي وسائل أساسية لتنفيذ برنامج العمل اللائق وستصبح بشكل متزايد قدرة أساسية تتمتع بها المنظمة ككل. وسيجري تطبيق منهجيات وأدوات الاتصالات لإشراك أصحاب المصلحة وغيرهم من الشركاء واستحداث استراتيجيات فعالة لحشد الدعم الدولي وتوسيع نطاقه لصالح العمل اللائق.

والهيئات المكونة للمشاركة في إطار "توحيد الأداء" للأمم المتحدة.

٣٥٩. وتتمثل الخطوة الأولى في تطوير أو تحديث الأدوات والخبرات المناسبة للسماح بإجراء تقييمات قائمة على المشاركة مع الهيئات المكونة بشأن القدرات كأساس لتصميم استراتيجيات تطوير القدرات. وستؤخذ في الاعتبار البيئة المؤاتية التي تعمل فيها المنظمات (السياسات، التشريعات، الخ.) والمستوى التنظيمي (النظم والإجراءات والإطار المؤسسي) والمستوى الفردي (الخبرة والمعارف والمهارات التقنية).

٣٦٠. وسيعمل المكتب مع الهيئات المكونة لتحديد الاحتياجات والثغرات الدقيقة في القدرات على أساس الولاية المحددة للمنظمات ومهمتها وأهدافها. ومن خلال تحليل مواطن القوة والضعف والفرص والمخاطر التي تترافق مع التقييمات القائمة على المشاركة بشأن القدرات، سوف يقدم المكتب المساعدة للهيئات المكونة لتحديد خطط التدريب والتعلم للموارد البشرية لديها إلى جانب التحديات الأخرى المتصلة بالقدرات. وسوف تؤثر هذه الأدوات بدورها، على أولويات التعاون التقني وتدرج في صياغة مشاريع التعاون التقني وتقييمها وفي الخدمات الاستشارية والتدريب. وسيولى انتباه خاص لقياس التغيرات في القدرات.

٣٦١. وسيستغل مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال تقييمات القدرات للمنظمات الممثلة للعمال ولأصحاب العمل. كما ستدفع أولويات منظمات الشركاء الاجتماعيين المتفق عليها بشأن تطوير القدرات المزيد من التعاون التقني في منظمة العمل الدولية. وعلى غرار ذلك، ستقيم الوحدات ذات الصلة والأخصائيون المعنيون تحديات القدرات في الوظائف الأساسية لوزارات العمل، انطلاقاً من إدارة العمل ووصولاً إلى تفتيش العمل وخدمات الاستخدام.

٣٦٢. وبالنسبة إلى جميع الهيئات المكونة، تشكل تنمية الموارد البشرية والتدريب والتعلم عناصر أساسية لأي استراتيجية لتطوير القدرات. وفي هذا الصدد، سوف يؤدي مركز تورينو دوراً مركزياً.

٣٦٣. وفي فترة السنتين، سيتم وضع النهج الشامل لتطوير القدرات ضمن استراتيجية تشغيلية. وفي هذه العملية، ستتاح قائمة بالأدوات والمنهجيات الموجودة لتقييم القدرات وتطويرها في منظمة العمل الدولية، إلى جانب استعراض أفضل الممارسات في مجتمع التنمية الأوسع. وعليه، سيخضع أخصائيون من المكتب للتدريب بهدف تنفيذ واستحداث تقييمات قائمة على المشاركة بشأن تطوير القدرات.

٣٦٤. وترد تفاصيل إضافية في الاستراتيجيات الختامية، لاسيما في النتائج الثلاث الموجهة إلى أصحاب العمل والعمال.

الشراكات والاتصالات

الشراكات

٣٦٥. ستعمل المنظمة مع هيئاتها المكونة لاستهلال وتقوية الشراكات مع مجموعة كبيرة من الجهات الفاعلة على المستويات الدولية والإقليمية والوطنية، من قبيل: صناديق وبرامج ووكالات

والوسائل التالية من أجل تقوية قدرة المكتب لمساعدة الدول الأعضاء:

■ تقوية قدرة المكتب في الأقاليم قصد تقديم الدعم التقني للدول الأعضاء. إن جوهر الدعم المقدم 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، عند الاقتضاء، 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 وباعتماد عليه.

■ استحداث نوع واحد من المكاتب الميدانية للمنظمة وتخصيص هذه المكاتب في تقديم الخدمات للدول الأعضاء في بلد واحد أو بلدان متعددة. وستنجز المكاتب الميدانية برامج المنظمة وتدعم الدول الأعضاء. وينبغي أن تضطلع المكاتب الميدانية، بوجه خاص، بالمسؤولية الكاملة في المقام الأول عن تصميم وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق، بتعاون 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 التدابير أن تقوي قدرة المكتب على المساهمة بصورة فعالة في التقييمات القطرية المشتركة والمشاركة في أطر 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 بتعاون وثيق مع الهيئات المكونة والأمم المتحدة والشبكات المهنية والمؤسسات الوطنية والإقليمية. وبشكل خاص، سيسمح هذا الأمر للمكتب استكمال شبكة مكاتبه الميدانية بمنسقين وطنيين يوظفون وينتدبون 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 السلطة. وهناك حاجة بالتالي إلى إرشاد داخلي جديد لتشجيع التعاون وتجنب التداخل.

■ ٣٧٩. 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. وتستدعي هذه التدابير برامج تقنية قوية في المقر، تكون مسؤولة عن التوجهات السياسية العامة ومراقبة الجودة وتكون قادرة على دعم الفرق التقنية والمكاتب الميدانية في الأقاليم دعماً فعالاً.

٣٧١. وسيتمكن موظفو المكتب من فهم وتنفيذ الاتصالات من أجل التنمية كوسيلة لتعزيز تطبيق برنامج العمل اللائق مع أصحاب المصلحة والشركاء الآخرين على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية.

٣٧٢. ومن شأن إنشاء استراتيجية اتصالات للعمل اللائق تتمتع بمجموعة موحدة من الرسائل وتوقع توضيحي أن يدعم الإطار المتلاحم لجميع اتصالات منظمة العمل الدولية. وسوف تضمن لجنة البحوث والمطبوعات، من خلال الجهود التي تبذلها، أن تتمتع مطبوعات المنظمة بجودة احترافية عالية.

٣٧٣. وسوف تزود شبكة المعلومات العالمية لمنظمة العمل الدولية الهيئات المكونة والشركاء الآخرين بالمعلومات حول تنفيذ استراتيجيات العمل اللائق في بلدان مختلفة ونتائج لها تقييم كيفية إمكانهم التصدي للتحديات التي تواجههم. والهدف هو تسهيل تقاسم المعارف متعددة الأقاليم ومتعددة التخصصات.

٣٧٤. ومن المتوقع استكمال المرحلة الأولى من عملية رقمنة مطبوعات منظمة العمل الدولية والتحقق منها بحلول نهاية فترة السنتين، بالرغم من أن المعلومات سيجري تحميلها ما إن تصبح متاحة. وسوف تسمح الشراكات ضمن أسرة الأمم المتحدة بتطوير رسائل مشتركة للأمم المتحدة حول العمل اللائق كجزء لا يتجزأ من نهج "توحيد الأداء"، مما يجعل العمل اللائق هدفاً إنمائياً جماعياً.

القدرة التشغيلية

٣٧٥. يدعو إعلان العدالة الاجتماعية 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.

٣٧٦. 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 لديها. 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.

٣٧٧. ودعت الجمعية العامة للأمم المتحدة، عند نظرها في الاستعراض الشامل الذي يجري كل ثلاث سنوات (٢٠٠٧-٢٠١٠) 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.

٣٧٨. وقد أقر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي بالحاجة إلى تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية، لاسيما قدرة المكاتب الميدانية، لمساعدة الدول الأعضاء فيها على تحقيق العمل اللائق. وبما أن هناك إقراراً بأن الأوضاع الإقليمية تختلف وبأنه لا يتعين أن تتبع جميع الأقاليم النهج نفسه تماماً، سيولى اهتمام خاص للتدابير

٣٨١. ويتوقع الجدول الزمني العام أن توضع هذه التدابير موضع التنفيذ بحلول نهاية عام ٢٠١٠. وسيناقش مجلس الإدارة مجموعة مقترحات نهائية وأكثر تفصيلاً في دورته الحالية^٢.

٣٨٠. وتفيد استراتيجية الموارد البشرية واستراتيجية تكنولوجيا المعلومات، لاسيما نشر وظائف النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في الأقاليم والمكاتب الميدانية، في دعم التدابير سالفه الذكر.

^٢ انظر الوثيقة: GB.304/SG/DECL/1.

التنظيم والدعم والإدارة

٣٨٤. ويعتمد تحقيق هذه النتائج على مستوى الطلب على الخدمات من الدول الأعضاء، المتجسدة في طلبات الدعم من داخل المكتب ومن مجلس الإدارة.

٣٨٥. وفي ضوء تجربة البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ والأولويات التي أعرب عنها مجلس الإدارة وقرارات مؤتمر العمل الدولي، بما في ذلك إعلان العدالة الاجتماعية، اقترحت نتيجتان للتنظيم والدعم والإدارة، تتعلقان باستخدام الموارد والإدارة.

٣٨٦. ويمكن الاطلاع على الموارد التشغيلية المرتبطة بتحقيق هاتين النتيجتين في ملحق المعلومات رقم ١ من البرنامج والميزانية.

٣٨٢. ترمي أهداف التنظيم والدعم والإدارة إلى دعم وفاء منظمة العمل الدولية بالولاية المسندة لها وتقديم الضمانات اللازمة للدول الأعضاء بشأن الفعالية والإشراف والشفافية والمساءلة. كما تهدف إلى تعزيز القيم المتأصلة في مفهوم الخدمة المدنية الدولية والموجهة نحو ضمان الاستقلالية والتكامل في أداء مهام المنظمة.

٣٨٣. ويوفر الاستخدام الفعال والكفؤ للموارد إلى جانب الإدارة السديدة، بما في ذلك الخدمات الفعالة التي تقدمها هيئات إدارة المنظمة، الأساس العام لتنفيذ الإدارة القائمة على النتائج تنفيذاً ناجحاً في المنظمة. وسوف تتعاون الإدارات المسؤولة بشكل موسع فيما بينها ومع القطاعات التقنية والمكاتب الخارجية لتحقيق النتائج المنشودة. ويتجلى ذلك على حد سواء في الطبعة الداعمة المتكافئة لهذه الإدارات وفي غلبة أدوارها باعتبارها جهات مقدمة للخدمات.

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

٣٩٠. إن التركيز على نتائج العمل اللائق على المستوى العالمي والإقليمي والإقليمي الفرعي والوطني، أمر مهم لتنفيذ برنامج العمل اللائق. وسوف تربط استراتيجية حشد الموارد بشكل أوثق بين التمويل الخارج عن الميزانية والحساب التكميلي للميزانية العادية وبين نتائج العمل اللائق من خلال جهود جمع الأموال المستهدفة والقائمة على خطط تنفيذ تتضمن ثغرات محددة في الموارد. وسيسمح ذلك للمكتب بتقليص الفجوة القائمة بين الموارد المتاحة حالياً وتلك المطلوبة لتنفيذ برنامج العمل اللائق تنفيذاً كاملاً.

٣٩١. وسيؤثر الاستخدام الفعال للموارد المادية بتنفيذ مشروع تجديد مبنى المقر. وسيقدم المشروع العديد من المنافع الهامة بما فيها الاستخدام الأفضل للمساحة والكفاءة في الطاقة والتحسينات في السلامة وانخفاض تكاليف الصيانة. كما سيُنظر في التحسينات العملية المرتبطة بمعايير البناء الحديثة والوفورات في الطاقة وانخفاض تكاليف الصيانة في المرافق الميدانية للمنظمة، مع الأخذ في الاعتبار بشكل كامل استعراض الهيكل الميداني وعملية إصلاح "أمم متحدة واحدة" وغير ذلك من التطورات ذات الصلة.

٣٩٢. وسيُعزز الاستخدام الفعال للموارد بفضل الجهود المبذولة لتحقيق الفعالية. ويتضمن ذلك إدخال تحسينات على أساليب العمل وهيكلية الاستعراض لتعزيز بعض الوظائف المتخصصة من أجل تحسين مستويات الخدمة وخفض التكاليف. وسوف يطور المكتب نموذجاً جديداً لتقديم الخدمات يتم تنفيذه في الفترة التي يشملها إطار السياسة الاستراتيجية. ومن شأن ذلك أن يغير الطريقة التي يتم بها تقديم الخدمات الإدارية الأساسية في المقر وفي الميدان، من خلال إنشاء مراكز الخدمات المتكاملة المرتبطة بتعميم النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في الميدان وباستعراض الهيكل الميداني. كما سيُنظر في إمكانية نقل بعض عمليات المعالجة من المقر إلى الأقاليم. وسيكون من المطلوب إجراء تحليل كامل للتكاليف مقارنة بعائداتها قبل القيام بهذه الخطوة، علماً بأن وكالات الأمم المتحدة التي قامت بذلك مطمئنة إلى أن هذا الأمر قد أدى إلى مزيد من الفعالية في تقديم الخدمات

٣٨٧. تتعلق هذه النتيجة باستخدام أكثر فعالية ونجاعة للموارد البشرية والمالية والمادية والتكنولوجية لمنظمة العمل الدولية لصالح البرامج التقنية في المنظمة. وسوف تدعم استراتيجيات الإدارة هذه النتيجة في مجالات الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات وحشد الموارد. كما ستلعب استراتيجية التقييم وعملية استعراض الهيكل الميداني دوراً رئيسياً. وسيتم تحديث هذه الاستراتيجيات بشكل يرمي إلى زيادة المساهمة في تنفيذ إعلان العدالة الاجتماعية. وينبغي لها أن تقدم مساهمة متسقة ومتكاملة في الاستخدام الفعال والناجع للموارد البشرية والمالية والمادية والتكنولوجية لمنظمة العمل الدولية، وتحسن بالتالي تقديم البرامج التقنية في المنظمة.

٣٨٨. وتهدف استراتيجية الموارد البشرية إلى الاستفادة على النحو الأمثل من التناسب بين التركيز الاستراتيجي للمنظمة في مجال تحقيق نتائج العمل اللائق وإدارة المكتب للموارد البشرية. كما ستعزز هذه الاستراتيجية ثقافة الإدارة القائمة على النتائج وستشجع وتسهل زيادة المساءلة والفعالية والعمل ضمن فريق وتقاسم المعارف بين المقر والميدان. ويتم تنظيم هذه الاستراتيجية بالاستناد إلى ما يلي: نظام محدث لتعيين الموظفين وتكليفهم وتوظيفهم؛ نظام لإدارة أداء الموظفين منفذ تنفيذاً كاملاً؛ ممارسات تطوير الموظفين منسقة بشكل جيد؛ ممارسات وإجراءات محدثة ومبسطة لشؤون الموارد البشرية؛ بيئة عمل آمنة وسليمة.

٣٨٩. وتنظم استراتيجية تكنولوجيا المعلومات على أساس البنية التحتية والنظام المتكامل للمعلومات عن الموارد وتقاسم المعارف والتنظيم والدعم والتدريب. وهي ترتبط باستراتيجيات المكتب الأخرى وتساهم فيها. وستواصل تحديث البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والمحافظة عليها لتوفير بيئة تكنولوجيا حديثة وأمنة وموثوقة. وسيستمر تعزيز النظم المالية والإدارية، بالاستفادة من أدوات الرصد والتبليغ الآلية والمتاحة في النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد. إن تعميم وظائف النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد على المزيد من المكاتب الخارجية من شأنه أن يحسن ملاءمة التوقيت لعملية التبليغ المالي وإنجازها، ويوفر معلومات إدارية أكثر شمولية لتسهيل اتخاذ القرارات.

مجلس الرؤساء التنفيذيين، يتمثل هدف منظمة العمل الدولية في تحقيق الحياد المناخي بحلول عام ٢٠١٥. وستتخذ تدابير محددة بشأن إعادة التدوير والتخلص من النفايات والحد من انبعاثات غازات الدفيئة، وهي تشمل الحد من السفريات وزيادة استخدام المؤتمرات بالفيديو.

فضلاً عن الوفورات. ويمكن لمنظمة العمل الدولية أن تستفيد من هذه التجارب. وسيحتفظ المكتب بدور نشط في الهيئات ذات الصلة في منظومة الأمم المتحدة بهدف تحقيق المزيد من الاتساق بين السياسات والممارسات حيثما أمكن ذلك. ٣٩٣. واستناداً إلى التزام رؤساء الأمم المتحدة على مستوى

المؤشرات

المؤشر ١-١: تحسين الفعالية في إدارة الموارد البشرية.	
خط الأساس	الهدف
النتائج المقدمة إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩ بشأن تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩	المعالم الأساسية في استراتيجية تنمية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥
المؤشر ٢-١: تحسين الفعالية في إدارة تكنولوجيا المعلومات.	
خط الأساس	الهدف
النتائج المقدمة إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩ بشأن تنفيذ استراتيجية تكنولوجيا المعلومات للفترة ٢٠٠٧-٢٠٠٩	المعالم الأساسية في استراتيجية تكنولوجيا المعلومات للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥
المؤشر ٣-١: اتساق الموارد الخارجة عن الميزانية والحساب التكميلي للميزانية العادية مع نتائج العمل اللائق على المستويات العالمية والإقليمية والإقليمية الفرعية والوطنية.	
خط الأساس	الهدف
النتائج المقدمة إلى لجنة التعاون التقني بشأن تنفيذ برنامج التعاون التقني للمنظمة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	المعالم الأساسية في استراتيجية حشد الموارد للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥
المؤشر ٤-١: تحسين صيانة واستخدام مرافق مكاتب المنظمة.	
خط الأساس	الهدف
يوضع بعد التشاور مع اللجنة الفرعية للمبنى في ٢٠٠٩	■ التنفيذ في الوقت المناسب للخطة الرئيسية لمشروع تجديد مبنى المقر؛ ■ الأهداف بشأن التحسينات الوظيفية المحددة استناداً إلى البيانات أعلاه ومعايير البناء الحديثة.
المؤشر ٥-١: إحراز التقدم في اتجاه الحياد المناخي للمنظمة.	
خط الأساس	الهدف
■ إنفاق ٣,٤ في المائة من الميزانية العادية على السفريات في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ ■ تنظيم ٣٥٠ مؤتمراً بالفيديو في عام ٢٠٠٨	■ تنفيذ التدابير حول الوفورات في الطاقة وإعادة التدوير والتخلص من النفايات والحد من انبعاثات غازات الدفيئة؛ ■ خفض نفقات السفر تحت جميع موارد الأموال؛ ■ زيادة استخدام المؤتمرات بالفيديو بنسبة ٢٥ في المائة.

النتيجة ٢: إدارة المنظمة إدارة فعالة وناجحة

٣٩٤. تتعلق هذه النتيجة بالإدارة الخارجية والداخلية للمنظمة، وتغطي على السواء مساءلة المكتب فيما يخص الطريقة التي يدير بها الموارد المتاحة له وسير أعمال هيئات إدارة المنظمة والاجتماعات الإقليمية.

٣٩٥. إن عمليات مراجعة الحسابات الداخلية والخارجية والتقييمات المستقلة، هي أدوات تنظيم وإدارة تساعد على تعزيز ثقافة الشفافية والمساءلة. وسوف يستمر المكتب في إيلاء اهتمام وثيق إلى التوصيات التي تتضمنها وينفذها ضمن القيود المفروضة على الموارد ويضمن تزويدها بالمعلومات المناسبة من الدروس المستفادة. كما تضطلع التقييمات المستقلة بدور مهم في سياق الإدارة القائمة على النتائج.

٣٩٦. واستكمالاً لاستراتيجيات الإدارة الواردة في النتيجة الأولى، من شأن استراتيجية التقييم المنقحة أن تنهض بنظام تقييم موثوق ومستقل يساهم في الاستخدام الاستراتيجي للموارد وعمليات التعلم المتقاسمة وتطبيق مبادئ الإدارة السليمة والمساءلة العامة في إطار قائم على النتائج. والهدف هو تزويد الهيئات المكونة والهيئات المانحة والشركاء في التنمية بمعلومات مفيدة وحيدة عن الكفاءة التنظيمية وأثر البرامج. وسيطلب إجراء تقييم مستقل خارجي لاستراتيجية التقييم لاستعراض طبيعة وحجم التقدم المحرز في تقوية وظيفة التقييم في منظمة العمل الدولية ونوعية عملها. وسيجري تنقيح استراتيجية التقييم بما يتماشى مع نتائج التقييم.

٣٩٧. وأحد الجوانب الأخرى المهمة للإدارة هو إدارة المخاطر، إذ تندمج المخاطر القانونية والمالية والمخاطر المتعلقة بالسمعة في العديد من الأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية.

المؤشرات

المؤشر ١-٢: الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية تستخدم البرامج القطرية للعمل اللانق كآلية إدارة يسترشد بها تنفيذ أنشطة منظمة العمل الدولية على المستوى القطري.	
خط الأساس	الهدف
يحدد لاحقاً	مشاركة الهيئات المكونة في إدارة وتنفيذ ٧٥ في المائة من البرامج القطرية للعمل اللانق
المؤشر ٢-٢: رأي مراجع الحسابات الخارجي بشأن البيانات المالية للمنظمة وبشأن عمل المتابعة.	
خط الأساس	الهدف
صدور رأي مستوفى لمراجعة الحسابات عن الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧	رأي مستوفى لمراجعة الحسابات وتنفيذ ناجح للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام

المؤشر ٣-٢: تقييمات الجودة المقدمة في تقارير المراجعة الداخلية للحسابات وتقارير التقييم المستقل وتنفيذ التوصيات في الوقت المناسب وبصورة فعالة.	
خط الأساس	الأهداف
- يحدد لاحقاً - تقديم النتائج بشأن استراتيجية التقييم إلى مجلس الإدارة	"١" استنتاجات وتوصيات عالية الأولوية في مجال مراجعة الحسابات تنفذ في مدة أقصاها ٦ أشهر من تاريخ تقرير مراجع الحسابات؛ "٢" استنتاجات وتوصيات أخرى تنفذ في مهلة ١٢ شهراً من تاريخ تقرير مراجع الحسابات. "١" ٧٠ في المائة من التوصيات المنفذة بشكل مرض ضمن مهلة ١٢ شهراً؛ "٢" الإبقاء على برنامج تقييم متكامل ونظام رصد لكافة أعمال التقييم؛ "٣" الدروس المستفادة من التقييمات المتاحة بشكل كامل والتي تستخدمها الأقاليم لاستحداث برامجها وتحسينها.
المؤشر ٤-٢: إدراك المخاطر والتخفيف منها بشكل أكبر.	
خط الأساس	الهدف
تشغيل نظام إدارة المخاطر على نطاق المكتب في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	وضع جميع عناصر النظام والمحافظة عليها
المؤشر ٥-٢: تحسن أعمال تخطيط وتحضير وتنظيم دورات مؤتمر العمل الدولي ودورات مجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية.	
خط الأساس	الأهداف
٦٥ في المائة من الوثائق الرسمية المنشورة في وقتها؛ - تقديم المشورة القانونية إلى المشاركين وتكون في المتوسط أعمال التحضير داخل المكتب مع ما تشمله من آثار قانونية، بما في ذلك الوثائق التي ينبغي تقديمها، ملائمة وفي وقتها.	٨٠ في المائة؛ - توفير المشورة القانونية الملائمة وفي وقتها في جميع الحالات.
المؤشر ٦-٢: تحسين التنظيم ووظائف وضع السياسات في هيئات منظمة العمل الدولية.	
خط الأساس	الهدف
سير أعمال مجلس الإدارة ولجانه حالياً وجدولها الزمني	التوصل إلى توافق في الآراء بشأن أساليب العمل المنقحة ومضمون دورات مجلس الإدارة والجدول الزمني

مشروع ميزانية المصروفات والإيرادات للفترة ٢٠١١-٢٠١٠

٤٠١. تبلغ مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠، مقدرة على أساس سعر الصرف المعتمد في ميزانية الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ وهو ١,٢٣ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي، مع مراعاة التغيرات في التكاليف، زهاء ١٧٩ ١١٤ ٦٦٩ دولاراً أمريكياً. وعلى هذا المستوى، فإن الميزانية المقترحة للفترة ٢٠١١-٢٠١٠ تظل بالقيم الحقيقية على المستوى الذي كانت عليه في فترة السنتين السابقة.

٤٠٢. وبعد إجراء تحليل مفصل لعوامل التكلفة، في المقر والمواقع الميدانية على حدٍ سواء، قصرت الزيادات في التكلفة على معدل شامل يبلغ ٤,٣ في المائة لفترة السنتين. وترد معلومات كاملة عن التغيرات في عوامل التكلفة في مقترحات البرنامج والميزانية في ملحق المعلومات رقم ٢.

٤٠٣. وسيحدد سعر صرف الميزانية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠ وفقاً لسعر الصرف السائد في السوق وقت استعراض الميزانية من قبل اللجنة المالية لممثلي الحكومات في دورة المؤتمر الثامنة والتسعين (حزيران/ يونيه ٢٠٠٩). وبناءً عليه، تم تقدير هذه المقترحات على أساس نفس سعر صرف الميزانية (١,٢٣ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي) المعتمد في البرنامج والميزانية للفترة

٤٠٤. وعلى سبيل الدلالة، كان سعر صرف السوق وقت إعداد هذه المقترحات في أوائل شهر شباط/ فبراير ٢٠٠٩ يبلغ ١,١٧ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي. وإذا ظل هذا السعر سارياً في حزيران/ يونيه ٢٠٠٩، سيكون مستوى الميزانية المقترحة مقدراً بالدولار الأمريكي نحو ٦٩٠,٣ مليون دولار والمبلغ المقابل له من تقديرات الاشتراكات بالفرنك السويسري نحو ٨٠٧,٧ مليون فرنك سويسري.

٤٠٥. ومن ثم ستتوقف الاشتراكات التي تدفعها الدول الأعضاء في الفترة ٢٠١١-٢٠١٠ على المستوى الإجمالي للميزانية، وعلى سعر الصرف بعد تحديده بشكل نهائي وعلى جدول الاشتراكات، الذي يعتمد المؤتمر.

٤٠٦. ويرد أدناه مشروع ميزانية المصروفات والإيرادات بالشكل المطلوب لاعتماده من قبل المؤتمر، إلى جانب الأرقام المقابلة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

مشروع الميزانية

المصروفات		الإيرادات	
الميزانية ٢٠٠٩-٢٠٠٨ (بدولار الولايات المتحدة)	التقديرات ٢٠١١-٢٠١٠ (بدولار الولايات المتحدة)	الميزانية ٢٠٠٩-٢٠٠٨	التقديرات ٢٠١١-٢٠١٠
الجزء الأول			
الميزانية العادية	634 163 177	660 677 315	اشتركاات الدول الأعضاء
الجزء الثاني			
المصروفات الطارئة	875 000	1 375 000	
الجزء الثالث			
صندوق رأس المال العامل	-	-	
الجزء الرابع			
الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية	6 691 823	7 061 864	
مجموع الميزانية	641 730 000	669 114 179	823 010 441 669 114 179 789 327 900 641 730 000

يعتمد، بمقتضى اللوائح المالية، للفترة المالية الثانية والسبعين، المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١، ميزانية مصروفات منظمة العمل الدولية البالغة ... دولاراً وميزانية للإيرادات تبلغ دولاراً، أي فرنكاً سويسرياً، وعلى أساس سعر صرف يبلغ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي، ويقرر أن يتم توزيع إيرادات الميزانية، المحددة بالفرنك السويسري، على الدول الأعضاء وفقاً لجدول الاشتراكات الذي أوصت به اللجنة المالية لممثلي الحكومات.

٤٠٧. وقد ترغب لجنة البرنامج والميزانية والإدارة، بعد استكمال دراستها لمشروع التقديرات المقترحة في هذه الوثيقة، في أن تعرض على مجلس الإدارة مشروع قرار يقترحه على مؤتمر العمل الدولي من أجل اعتماد البرنامج والميزانية للفترة المالية الثانية والسبعين (٢٠١٠-٢٠١١) وتوزيع المصروفات بين الدول الأعضاء للفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وفيما يلي النص المقترح لمشروع القرار:

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

ملاحق المعلومات*

- ١- الميزانية التشغيلية
- ٢- تفاصيل الزيادات في التكاليف
- ٣- الميزانية التشغيلية المقترحة حسب باب الاعتماد ووجه الإنفاق
- ٤- موجز عن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية
- ٥- تطور البرنامج ومستويات الإنفاق

* سبق أن أدرج جدول الوظائف الدائمة في البرنامج والميزانية بناءً على قرار صادر عن مجلس الإدارة في ١٩٨٨. ويظل على حاله دون تغيير كل فترة سنتين وسيظل على حاله دون تغيير إلى أن يقرر مجلس الإدارة غير ذلك.

الميزانية التشغيلية

٤٠٨. يقدم ملحق المعلومات هذا نظرة تشغيلية على الميزانية ويعدد الموارد ويصف المهام الرئيسية لكل قطاع وإدارة. كما يوضح التغيرات الهامة في مستويات الموارد. وعلى حد ما هو مبين في الملحة العامة التنفيذية، طلب من جميع أقسام مكتب العمل الدولي أن تقترح ادخارات لتحقيق الكفاءة خلال عملية وضع المقترحات.

الجزء الأول: الميزانية العادية

أجهزة رسم السياسات

٤٠٩. تبين موارد مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية التكاليف المباشرة (مثل الترجمة الفورية وإعداد التقارير وطباعتها واستئجار المرافق وتكاليف سفر أعضاء مجلس الإدارة وبعض تكاليف الموظفين) المتعلقة بتنظيم دورتين للمؤتمر وست دورات لمجلس الإدارة، فضلاً عن اجتماعين إقليميين خلال فترة السنتين: الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثاني عشر والاجتماع الإقليمي الأمريكي السابع عشر. وقد ارتفعت تكلفة الاجتماعات الإقليمية بالقيم الحقيقية بمقدار ١٧٣ ٧٩٧ دولاراً بسبب انعقاد الاجتماعين خارج جنيف، وقد استندت الميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ إلى تنظيم الاجتماع الإقليمي الأوروبي الثامن في جنيف. ويتصل انخفاض مقداره ١١٩ ٦٤٥ دولاراً بالنسبة لمؤتمر العمل الدولي و٨٤٩ ٣٩٠ دولاراً بالنسبة لمجلس الإدارة، اتصالاً رئيسياً بتخفيض في خدمات الترجمة الفورية التخصيصية.

٤١٠. الخدمات القانونية تتولى القيام بالأعمال المتصلة بالدستور وأجهزة رسم السياسات. وهي تشارك في إعداد وفحص اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية وغيرها من الصكوك. وتقوم كذلك بتقديم الخبرة القانونية بشأن المسائل المتعلقة بشؤون الموظفين والقضايا والعقود التجارية أو التقنية. وكجزء من إجراءات الادخار الناجمة عن إعادة تحديد أولويات الموارد، جرى تخفيض الموارد المخصصة لهذا البرنامج بالقيم الحقيقية بزهاء ٧٧ ٧١٩ دولاراً، تم اقتطاعها بشكل كبير من تكاليف الموظفين. وقد تم تحويل الموارد المخصصة لتعزيز المهام المتعلقة بالأخلاقيات في المكتب والتي تبلغ بالقيم الحقيقية ٤٧٣ ١٧٧ دولاراً من هذا البرنامج، وهي واردة الآن على نحو مستقل في الميزانية تحت القسم المعنون الإشراف والتقييم.

٤١١. خدمات العلاقات والاجتماعات والوثائق تقوم بتوفير الخدمات للمؤتمرات والاجتماعات، بما في ذلك الترجمة التحريرية للوثائق وتجهيزها وطباعتها وتوزيعها وتوفير خدمات الترجمة الفورية وإقامة علاقات رسمية مع الدول الأعضاء. وقد جرى تخفيض الموارد المخصصة لهذا البرنامج بالقيم الحقيقية بزهاء ١٧١ ٩٠٥ دولاراً كجزء من إجراءات الادخار الناجمة عن إعادة تحديد أولويات الموارد. ويستند هذا التخفيض إلى المزيد من القيود على عدد وطول الوثائق الرسمية وعلى التغييرات الجارية في ممارسات العمل وزيادة الإنتاجية وعدد من التدابير الأخرى المتعلقة بالكفاءة الداخلية. وهو يمثل تراجعاً في الموارد المهنية وسنوات العمل في الخدمة العامة والموارد غير المتصلة بالموظفين.

الميزانية التشغيلية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١

الفروق	الميزانية المنقحة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ ^١		مقترحات الميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١					
			مجموع الموارد	تكاليف أخرى	تكاليف الموظفين	فئة الخدمة العامة		الفئة المهنية
%	(بالسعر الثابت لدولار الولايات المتحدة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩)		(شهر/ سنة عمل)					
الجزء الأول								
أجهزة رسم السياسات								
-5,3	-645 119	12 245 872	11 600 753	3 281 710	8 319 043	0 / 0	4 / 0	مؤتمر العمل الدولي
-7,4	-390 849	5 283 950	4 893 101	2 636 105	2 256 996	0 / 0	0 / 0	مجلس الإدارة
21,7	173 797	802 156	975 953	555 609	420 344	0 / 0	0 / 0	الاجتماعات الإقليمية الرئيسية
-2,5	-77 719	3 108 753	3 031 034	93 647	2 937 387	9 / 3	1 / 12	الخدمات القانونية
-3,8	-1 905 171	50 490 779	48 585 608	3 733 841	44 851 767	0 / 192	1 / 96	خدمات العلاقات والاجتماعات والوثائق
-4,0	-2 845 061	71 931 510	69 086 449	10 300 912	58 785 537	9 / 195	6 / 108	
الأهداف الاستراتيجية								
القطاعات التقنية								
العمالة								
-2,6	-188 929	7 266 300	7 077 371	1 127 941	5 949 430	6 / 7	10 / 25	تحليل للاقتصاد ولأسواق العمل
-2,4	-157 891	6 701 963	6 544 072	1 300 710	5 243 362	6 / 6	10 / 22	المهارات والقابلية للاستخدام
3,2	258 984	8 018 748	8 277 732	1 707 492	6 570 240	0 / 10	6 / 27	سياسة العمالة
3,8	478 049	12 499 305	12 977 354	2 820 970	10 156 384	8 / 13	7 / 43	خلق الوظائف وتنمية المنشآت
-5,1	-308 468	6 022 310	5 713 842	1 095 356	4 618 486	0 / 21	0 / 10	مكتب المدير التنفيذي والدعم المركزي
0,0	0	2 320 526	2 320 526	2 320 526	-	0 / 0	0 / 0	التعاون التقني في الميزانية العادية
0,2	81 745	42 829 152	42 910 897	10 372 995	32 537 902	8 / 58	9 / 129	
الحماية الاجتماعية								
-8,7	-772 575	8 898 017	8 125 442	592 756	7 532 686	5 / 14	2 / 29	الضمان الاجتماعي
-1,7	-299 644	17 426 100	17 126 456	2 693 713	14 432 743	0 / 26	0 / 57	حماية الأيدي العاملة
9,3	138 883	1 499 703	1 638 586	275 289	1 363 297	11 / 1	9 / 5	فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل
58,4	957 284	1 638 717	2 596 001	262 137	2 333 864	0 / 6	4 / 7	مكتب المدير التنفيذي والدعم المركزي
0,0	0	1 281 240	1 281 240	1 281 240		0 / 0	0 / 0	التعاون التقني في الميزانية العادية
0,1	23 948	30 743 777	30 767 725	5 105 135	25 662 590	4 / 48	3 / 99	

الفروق	الميزانية المنقحة ٢٠٠٩-٢٠٠٨		مقترحات الميزانية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠				
	مجموع الموارد	تكاليف أخرى	تكاليف الموظفين	فئة الخدمة العامة	الفئة المهنية		
%	(بالسعر الثابت لدولار الولايات المتحدة للفترة ٢٠٠٩-٢٠٠٨)				(شهر/ سنة عمل)		
الحوار الاجتماعي							
0,0	0	4 978 270	4 978 270	209 224	4 769 046	6 / 9 0 / 18	
0,0	0	12 376 129	12 376 129	1 899 769	10 476 360	0 / 18 0 / 42	
5,6	481 748	8 651 571	9 133 319	1 323 959	7 809 360	0 / 12 0 / 32	
4,6	522 033	11 234 207	11 756 240	3 558 236	8 198 004	0 / 13 0 / 34	
-5,2	-139 971	2 679 145	2 539 174	328 151	2 211 023	2 / 7 0 / 6	
0,0	0	8 257 340	8 257 340	8 257 340	0	0 / 0 0 / 0	
1,8	863 810	48 176 662	49 040 472	15 576 679	33 463 793	8 / 59 0 / 132	
المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل							
3,1	220 723	7 183 113	7 403 836	1 528 324	5 875 512	7 / 11 0 / 23	
0,0	8 689	21 944 954	21 953 643	3 105 231	18 848 412	7 / 31 3 / 76	
-5,0	-118 523	2 370 462	2 251 939	453 860	1 798 079	0 / 2 0 / 7	
0,0	0	1 422 342	1 422 342	1 422 342	-	0 / 0 0 / 0	
0,3	110 889	32 920 871	33 031 760	6 509 757	26 522 003	2 / 45 3 / 106	
البرامج المشتركة بين القطاعات							
-2,5	-584 678	23 387 098	22 802 420	5 100 592	17 701 828	0 / 50 0 / 58	
-2,5	-232 181	9 287 272	9 055 091	1 214 122	7 840 969	0 / 18 0 / 30	
0,0	0	2 651 967	2 651 967	597 539	2 054 428	0 / 4 0 / 8	
-48,6	-1 299 291	2 673 293	1 374 002	228 437	1 145 565	2 / 1 0 / 4	
0,0	0	5 134 508	5 134 508	5 134 508	-	0 / 0 0 / 0	
0,0	0	6 320 513	6 320 513	6 320 513	-	0 / 0 0 / 0	
0,0	0	6 862 439	6 862 439	920 231	5 942 208	0 / 12 8 / 21	
6,4	502 949	7 838 237	8 341 186	1 771 786	6 569 400	0 / 22 0 / 20	
0,0	0	1 225 180	1 225 180	832 828	392 352	0 / 0 0 / 2	
-2,5	-1 613 201	65 380 507	63 767 306	22 120 556	41 646 750	2 / 107 8 / 143	
-0,2	-532 809	220 050 969	219 518 160	59 685 122	159 833 038	0 / 319 11 / 610	

الأقاليم	مقترحات الميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١							الميزانية المنقحة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ ^١	الفروق
	الفئة المهنية	فئة الخدمة العامة	تكاليف الموظفين	تكاليف أخرى	مجموع الموارد				
	(شهر/ سنة عمل)			(بالسعر الثابت لدولار الولايات المتحدة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩)			%		
البرامج الميدانية في أفريقيا البرامج الميدانية في الأمريكتين البرامج الميدانية في الدول العربية البرامج الميدانية في آسيا والمحيط الهادئ البرامج الميدانية في أوروبا وآسيا الوسطى	8 / 217	4 / 286	42 940 007	18 475 784	61 415 791	59 423 363	1 992 428	3,4	
	0 / 171	11 / 159	35 150 395	14 763 169	49 913 564	48 962 973	950 591	1,9	
	0 / 38	2 / 38	9 049 775	3 795 842	12 845 617	11 767 587	1 078 030	9,2	
	7 / 195	9 / 254	36 965 173	17 181 533	54 146 706	53 130 736	1 015 970	1,9	
	7 / 84	1 / 66	15 613 939	3 524 315	19 138 254	18 868 294	269 960	1,4	
	10 / 706	4 / 805	139 719 289	57 740 643	197 459 932	192 152 953	5 306 979	2,8	
خدمات الدعم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الإدارة الداخلية المشتريات	0 / 49	0 / 28	12 963 744	8 776 070	21 739 814	22 297 245	-557 431	-2,5	
	0 / 10	8 / 145	19 496 961	18 699 102	38 196 063	39 175 449	-979 386	-2,5	
	0 / 6	0 / 7	2 043 736	160 003	2 203 739	2 260 245	-56 506	-2,5	
	0 / 65	8 / 180	34 504 441	27 635 175	62 139 616	63 732 939	-1 593 323	-2,5	
	9 / 1 382	0 / 1 305	334 056 768	145 060 940	479 117 708	475 936 861	3 180 847	0,7	
خدمات الإدارة الإدارة العامة تنمية الموارد البشرية ^٢ الخدمات المالية البرمجة والإدارة ^٣ مكتب المدير التنفيذي للتنظيم والإدارة	4 / 19	7 / 19	6 842 183	1 152 621	7 994 804	8 199 799	-204 995	-2,5	
	10 / 37	2 / 74	16 461 678	3 769 612	20 231 290	20 709 015	-477 725	-2,3	
	8 / 28	7 / 56	12 397 724	795 560	13 193 284	13 531 573	-338 289	-2,5	
	0 / 31	7 / 9	7 382 259	534 106	7 916 365	8 119 349	-202 984	-2,5	
	0 / 4	0 / 2	1 207 463	238 329	1 445 792	1 482 864	-37 072	-2,5	
	10 / 120	0 / 162	44 291 307	6 490 228	50 781 535	52 042 600	-1 261 065	-2,4	
	الإشراف والتقييم المراجعة الداخلية للحسابات والإشراف اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف المهام المتعلقة بالأخلاقيات التقييم	0 / 8	0 / 3	1 922 029	204 561	2 126 590	2 126 590	0	0,0
0 / 0		0 / 1	249 382	50 423	299 805	229 805	70 000	30,5	
6 / 0		3 / 0	127 473	50 000	177 473	177 473	0	0,0	
1 / 6		0 / 2	1 524 472	306 662	1 831 134	1 743 937	87 197	5,0	
7 / 14		3 / 6	3 823 356	611 646	4 435 002	4 277 805	157 197	3,7	

الفروق	الميزانية المنقحة ٢٠٠٩-٢٠٠٨	مقترحات الميزانية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠					
		مجموع الموارد	تكاليف أخرى	تكاليف الموظفين	فئة الخدمة العامة	الفئة المهنية	
		(بالسعر الثابت لدولار الولايات المتحدة للفترة ٢٠٠٩-٢٠٠٨)			(شهر/ سنة عمل)		
%							
0,0	0	35 402 984	35 402 984	33 823 475	1 579 509	5 / 3	0 / 6
0,0	0	-5 428 583	-5 428 583		-5 428 583	0 / 0	0 / 0
اعتمادات الميزانية الأخرى							
تسوية تجدد الموظفين							
-0,1	-768 082	634 163 177	633 395 095	196 287 201	437 107 894	5 / 1 672	8 / 1 632
مجموع الجزء الأول							
الجزء الثاني: المصروفات الطارئة							
57,1	500 000	875 000	1 375 000	1 375 000	-		
المصروفات الطارئة							
الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل							
n/a	0	0	0	0	-		
صندوق رأس المال العامل							
0,0	-268 082	635 038 177	634 770 095	197 662 201	437 107 894	5 / 1 672	8 / 1 632
المجموع (الأجزاء من الأول إلى الثالث)							
الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية							
7,1	200 000	2 809 905	3 009 905	2 617 553	392 352	0 / 0	0 / 2
الأمن							
18,1	459 350	2 540 650	3 000 000	3 000 000	-	0 / 0	0 / 0
المرافق الأساسية							
17,2	139 126	810 874	950 000	0	950 000	0 / 0	0 / 0
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات							
-100,0	-325 193	325 193	0	0	-	0 / 0	0 / 0
إجراء متابعة الدورة البحرية للمؤتمر							
-100,0	-205 201	205 201	0	0	-	0 / 0	0 / 0
المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام							
4,0	268 082	6 691 823	6 959 905	5 617 553	1 342 352	0 / 0	0 / 2
مجموع الجزء الرابع							
0,0	0	641 730 000	641 730 000	203 279 754	438 450 246	5 / 1 672	8 / 1 634
المجموع (الأجزاء من الأول إلى الرابع)							

- ١- تسهيلاً لمقارنتها مع أرقام فترة السنتين ٢٠١١-٢٠١٠، تم تنقيح ميزانية الفترة ٢٠٠٩-٢٠٠٨ لتعكس التحويل من قسم المهام المتعلقة بالأخلاقيات (١٧٧٤٧٣ دولاراً) إلى الخدمات القانونية ومن أجهزة رسم السياسات إلى الإشراف والتقييم؛
- ٢- الدمج بين الموارد من العلاقات الخارجية والشراقات (٣٣٥ ٥٨٣ دولار) مع الشراكات والتعاون الإنمائي (٦٨٩ ٩٥١ دولاراً)، يرد الآن تحت البرامج المشتركة بين القطاعات ويتضمن مكتب الاتصال في نيويورك؛
- ٣- تم تحويل مبلغ قدره ٢٣٥ ٠٨٠ دولاراً من مكتب تكامل السياسات إلى مكتب الإحصاءات؛
- ٤- تم تحويل مبلغ قدره ٢٣٥ ٠٨٠ دولاراً من مكتب تنمية الموارد البشرية إلى مكتب البرامج.

الأهداف الاستراتيجية

٤١٢. قدمت جميع البرامج، تحت القسم المعلن الأهداف الاستراتيجية، مقترحات أولية قائمة على ٩٥ في المائة من مخصصاتها للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وتم بلوغ هذا المستوى من خلال الادخارات لتحقيق الكفاءة وخفض العمل ذي الأولوية الدنيا أو الحد منه. وفي مرحلة لاحقة، أضيفت الموارد إلى بعض البرامج لتجسد الأولويات الواردة في الملحة العامة التنفيذية. وترد أدناه بنود العمل الرئيسية لهذه الموارد تحت كل قسم.

القطاعات التقنية

٤١٣. **العمالة** وهي القطاع التقني الذي يدعم برنامج العمالة العالمي لمنظمة العمل الدولية ويقدم الإرشاد بشأن سياسات واستراتيجيات العمالة الوطنية وتطوير المهارات والتدريب وخلق الوظائف وتنمية المنشآت. ويتمتع القطاع بأربع إدارات هي: إدارة التحليل الاقتصادي وأسواق العمل، إدارة سياسة العمالة، إدارة المهارات والقابلية للاستخدام، إدارة خلق الوظائف وتنمية المنشآت. وتقوم إدارة التحليل الاقتصادي وأسواق العمل بإرساء النشاط التقني في مجالات تحليل أهم الاتجاهات الاقتصادية واتجاهات العمالة وإجراء التحليلات والبحوث والبيانات بشأن العمالة ومؤسسات وسياسات سوق العمل وإصدار أهم تقارير العمالة العالمية. وتقوم إدارة سياسة العمالة بتنسيق وضع سياسات وبرامج العمالة دعماً للأطر السياسية الاقتصادية والاجتماعية الوطنية وتهيئ الاستثمار كثيف العمالة والتمويل الاجتماعي والتزام منظمة العمل الدولية في استراتيجيات الحد من الفقر، بما في ذلك إدارة عنصر العمالة في النشاط بشأن الاقتصاد غير المنظم. وتركز إدارة المهارات والقابلية للاستخدام على سياسات وبرامج المهارات والتنمية وخدمات وسياسات وبرامج العمالة لصالح المعوقين والمجموعات المحرومة. وتضطلع إدارة خلق الوظائف وتنمية المنشآت بالمسؤولية عن النشاط المنفذ في مجالات تنمية المنشآت الصغيرة والتنمية المحلية والتعاونيات والمنشآت متعددة الجنسية وإدارة استجابة منظمة العمل الدولية للآزمات. ويدعم القطاع أيضاً النشاط التقني في مواضيع مختارة مشتركة بين القطاعات، من قبيل عمالة الشباب والاقتصاد غير المنظم والمساواة بين الجنسين والمسؤولية الاجتماعية للشركات والتمويل الاجتماعي، وهو نشاط يستدعي مشاركة شتى إدارات القطاع وسائر الوحدات في المقر وفي الميدان. ويدير القطاع برمته مكتب المدير التنفيذي. وجرى زيادة ميزانية القطاع ككل بنسبة ٠,٢ في المائة بالقيم الحقيقية. ويرتبط ما يزيد على ٩٥ في المائة من الموارد أساساً بالمبادرات حول التنمية المستدامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة والوظائف الخضراء وتعزيز قاعدة المعارف والبحوث.

٤١٤. **الحماية الاجتماعية** وهي القطاع التقني الذي يدعم خبرة منظمة العمل الدولية في مجال نظم الضمان الاجتماعي الوطنية والتحليلات الكمية لنظم الضمان الاجتماعي الوطنية القائمة أو المزمعة، والسلامة والصحة المهنيين وظروف العمل والاستخدام وهجرة اليد العاملة وفيرس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل. وهو يضم برنامجاً بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، وينقسم إلى إدارتين هما: إدارة الضمان الاجتماعي، وهي تضطلع بالبحوث ووضع السياسات والاستراتيجيات وتقديم الخدمات الاستشارية والتعاون التقني المتصل بقضايا الضمان الاجتماعي؛ وإدارة حماية العمل، وهي تهتم بمجال السلامة والصحة في العمل وظروف العمل والاستخدام وقضايا الهجرة. ويدير القطاع برمته مكتب المدير التنفيذي. وفي المجموع، جرى زيادة ميزانية القطاع بنسبة ٠,١ في المائة بالقيم الحقيقية. ويرتبط ما يزيد على ٩٥ في المائة من

الموارد أساساً بالمبادرات حول الأرضية الاجتماعية والاقتصادية وتعزيز قاعدة المعارف والبحوث.

٤١٥. **الحوار الاجتماعي** وهو القطاع التقني الذي يدعم خبرة منظمة العمل الدولية في المجالات التالية: تقوية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛ الأطر القانونية والمؤسسات وآلية وعمليات الحوار الاجتماعي الثنائي والثلاثي؛ العلاقات الصناعية على مستوى المنشأة وعلى المستوى الوطني والقطاعي والإقليمي الفرعي؛ الانعكاسات القطاعية لجميع عناصر العمل اللانق. وهو ينقسم إلى ثلاث إدارات هي: مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال وإدارة الحوار الاجتماعي وقانون العمل وإدارة العمل والأنشطة القطاعية، ويديرها جميعاً مكتب المدير التنفيذي. ويقوم مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل والأنشطة الخاصة بالعمال بتعزيز وتطوير علاقة المكتب بالشركاء الاجتماعيين. وتقدم إدارة الحوار الاجتماعي وقانون العمل وإدارة العمل والأنشطة القطاعية المساعدة للدول الأعضاء لتحسين المؤسسات والعمليات والآليات الرامية إلى تشجيع الحوار الاجتماعي، وتسهل تبادل المعلومات بين الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية بشأن التطورات العمالية والاجتماعية المتعلقة بقطاعات اقتصادية محددة. وجرى زيادة الموارد المخصصة لهذا القطاع بنسبة ١,٨ في المائة بالقيم الحقيقية. ويرتبط ما يزيد على ٩٥ في المائة من الموارد أساساً بتحسين الخدمات للشركاء الاجتماعيين وإدارة العمل وتفتيش العمل والعمالة الريفية وتعزيز قاعدة المعارف والبحوث.

٤١٦. **المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل** تشكل القطاع التقني المسؤول عن معايير العمل الدولية والترويج لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وإجراءات متابعته، بما في ذلك القضاء على عمل الأطفال. وهو يتألف من إدارتين هما: إدارة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التي تدير أهم مجالات التعاون التقني الرامية إلى الترويج للإعلان والقضاء على عمل الأطفال؛ إدارة معايير العمل الدولية، التي تضطلع بمسؤولية السياسة المتصلة بالمعايير على جميع مستويات منظمة العمل الدولية. وتقدم الإدارة الأخيرة الدعم للجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس الإدارة ومتابعة إعلان العدالة الاجتماعية. ويدير القطاع برمته مكتب المدير التنفيذي الذي يدعم كذلك وجود منظمة العمل الدولية في ميانمار. وفي المجموع، جرت زيادة ميزانية القطاع بنسبة ٠,٣ في المائة بالقيم الحقيقية. ويرتبط ما يزيد على ٩٥ في المائة من الموارد أساساً بميانمار ومتابعة آلية الإشراف، بما في ذلك الحرية النقابية، وتعزيز قاعدة المعارف والبحوث.

البرامج المشتركة بين القطاعات

٤١٧. تضطلع إدارة الاتصالات والمعلومات العامة بمسؤولية تنسيق الاتصالات والمطبوعات وإدارة المعارف في منظمة العمل الدولية وذلك من خلال ما يلي: تقديم الإرشاد بشأن التوعية والعلاقات مع وسائل الإعلام؛ استعراض المبادرات والمواد الإعلامية العامة؛ إدارة موقعي منظمة العمل الدولية الداخلي والعام على الشبكة؛ تسهيل سبل وصول موظفي المنظمة والهيئات المكونة والعلماء الخارجيين إلى المعلومات عن طريق المكتبة ونقاط الوصول المباشرة على الخط؛ إدارة إنتاج وتسويق وتوزيع مطبوعات مكتب العمل الدولي. ويرتبط ما يزيد على ٩٥ في المائة من الموارد أساساً بتعزيز خدمات الانترنت (الشبكة الخارجية) والانترنت (الشبكة الداخلية).

٤١٨. **الشراكات والتعاون الإنمائي**، وهي نقطة الاتصال لحشد الموارد والشراكات مع الهيئات المانحة، وهي تقدم الدعم لوضع وإدارة وتقييم برامج التعاون التقني على جميع مستويات منظمة

٤٢٤. الإحصاءات، وهو مكتب يضطلع بأنشطة وضع وتحليل إحصاءات العمل. وتم تنقيح مستوى الميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ لتجسيد تحويل موظف في فئة الخدمة العامة من مكتب الإحصاءات إلى إدارة تكامل السياسات. وقد ازدادت موارد هذا البرنامج بنسبة ٦,٤ في المائة بالقيم الحقيقية لتعزيز قاعدة الإحصاءات في منظمة العمل الدولية.

٤٢٥. احتياطي الاجتماعات التقنية، وهو اعتماد في الميزانية من أجل التكاليف المرتبطة بإعداد تقارير الاجتماعات التقنية والدعوة إليها. ويظل مستوى الموارد على حاله دون تغيير بالقيم الحقيقية.

الأقاليم

٤٢٦. لا ترد أدناه التغيرات الهيكلية في الأقاليم القائمة على استعراض الهيكل الميداني، إذ إن مجلس الإدارة لم يوافق بعد على المقترحات. وينبغي تكييف جميع التغيرات الهيكلية ضمن الموارد المتاحة.

البرامج الميدانية في أفريقيا

٤٢٧. يضطلع المكتب الإقليمي الموجود في الوقت الحاضر في أديس أبابا بمسؤولية الإدارة الإقليمية والإشراف والدعم الإداري لمكاتب منظمة العمل الدولية في الإقليم. وتقع مكاتب منظمة العمل الدولية في الجزائر العاصمة وأنتاناناريفو ودار السلام وأبوجا ولوساكا وبريتوريا وكشاسا.

٤٢٨. وهناك ستة مكاتب إقليمية فرعية لمنظمة العمل الدولية على النحو التالي:

- المكتب الإقليمي الفرعي لغرب آسيا، وقد نقل موقعه جزئياً وبصورة مؤقتة إلى دكار، وهو يغطي بنن وبوركينا فاسو وتوغو وسيراليون وغانا وكوت ديفوار وليبيريا والنيجر ونيجيريا؛
- المكتب الإقليمي الفرعي لشرق آسيا ومقره أديس أبابا ويغطي إثيوبيا وأوغندا وجزر القمر وجمهورية تنزانيا المتحدة وجيبوتي وسيشل والصومال وكينيا ومدغشقر وموريشيوس؛
- المكتب الإقليمي الفرعي لشمال أفريقيا ومقره القاهرة ويغطي إريتريا وتونس والجزائر والجمهورية العربية الليبية والسودان ومصر والمغرب؛
- المكتب الإقليمي الفرعي لمنطقة الساحل ومقره دكار ويغطي الرأس الأخضر والسنغال وغامبيا وغينيا - بيساو ومالي وموريتانيا؛
- المكتب الإقليمي الفرعي لأفريقيا الجنوبية ومقره هراري ويغطي بوتسوانا وجنوب أفريقيا وزامبيا وزمبابوي وسوازيلند وليسوتو وملawi وموزامبيق وناميبيا؛
- المكتب الإقليمي الفرعي لوسط أفريقيا ومقره ياوندي ويغطي أنغولا وبوروندي وتشاد وجمهورية أفريقيا الوسطى وجمهورية الكونغو الديمقراطية ورواندا وساو تومي وبرنسيب، وغابون وغينيا الاستوائية والكاميرون والكونغو.

٤٢٩. وازدادت موارد الإقليم بنسبة ٣,٤ في المائة بالقيم الحقيقية. ويرتبط ما يزيد على ٩٥ في المائة من الموارد أساساً بالمنشآت المستدامة الصغيرة والمتوسطة والوظائف الخضراء

العمل الدولية. ويقتضي هذا الأمر التنسيق مع الإدارات التقنية والميدانية بشأن سياسات وإجراءات التعاون التقني فضلاً عن تنسيق التعاون مع منظومة الأمم المتحدة على الصعيد العملي، ولا سيما على مستوى الميدان ومن خلال مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية. وتضم إدارة الشراكة والتعاون الإنمائي مكتب العلاقات الخارجية والشراكات، وهو يقدم الدعم إلى المدير العام والمكتب فيما يتصل بالعلاقات مع النظام متعدد الأطراف ويواصل تقوية الصلات بمنظمات الأمم المتحدة وغيرها من الشركاء الدوليين وتعزيز آراء ومواقف منظمة العمل الدولية مع تلك المنظمات وفي اجتماعات ومننديات المجتمع الدولي. ومكتب الاتصال في نيويورك هو نقطة الاتصال الرئيسية مع الأمم المتحدة ووكالاتها الموجودة في نيويورك. وقد تم تنقيح مستوى الميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ لتجسيد الدمج بين إدارة الشراكة والتعاون الإنمائي وإدارة العلاقات الخارجية والشراكات. ويرتبط ما يزيد على ٩٥ في المائة من الموارد أساساً بالتشديد المتزايد على جودة التعاون التقني.

٤١٩. المساواة بين الجنسين، وهو مكتب يضطلع بتقديم الدعم للتنفيذ الكامل لاستراتيجية تعميم المساواة بين الجنسين في جميع جوانب أنشطة منظمة العمل الدولية في المقر وفي الميدان. وهو يضمن توسيع قاعدة معارف المنظمة لتشمل قضايا المساواة بين الجنسين، كما يضمن أن يكون إسهام المنظمة في تحقيق المساواة بين الجنسين أمراً ظاهراً للعيان. وقد ظل مستوى الموارد المخصصة لهذا البرنامج على ما كان عليه بالقيم الحقيقية. ويرتبط ما يزيد على ٩٥ في المائة من الموارد أساساً بالخدمات المتزايدة المقدمة إلى الهيئات المكونة.

٤٢٠. الدعم لعملية إصلاح الأمم المتحدة وللبرامج المشتركة بين الوكالات، وهو برنامج يقدم الدعم للأنشطة المنفذة في إطار عملية إصلاح الأمم المتحدة وتقوية التعاون بين الوكالات. وقد تم خفض هذا البرنامج بزهاء ٥٠ في المائة على أساس أنه من المتوقع أن تكاليف العمليات والدعم لإصلاح الأمم المتحدة سيتم تمويلها مركزياً بشكل متزايد.

٤٢١. المعهد الدولي للدراسات العمالية، وهو بمثابة مرفق استراتيجي لاستكشاف قضايا سياسة العمل الناشئة وانعكاساتها بالنسبة لمنظمة العمل الدولية. وهو يوفر كذلك وسيلة مستقلة وغير رسمية للحوار بين المجتمع الأكاديمي الدولي وموظفي منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة. وقد بقي مستوى إسهام منظمة العمل الدولية في المعهد الدولي للدراسات العمالية على ما كان عليه بالقيم الحقيقية. ويرتبط ما يزيد على ٩٥ في المائة من الموارد أساساً بالمشاركة في متابعة إعلان العدالة الاجتماعية.

٤٢٢. مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو، وهو يقوم بوضع وتنفيذ برامج تدريب تتصل بأولويات منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة. ويجري تقديم البرامج في مركز تورينو وفي الميدان ومن خلال تكنولوجيات التعلم عن بُعد. ويظل مستوى الموارد على حاله دون تغيير بالقيم الحقيقية. ويرتبط ما يزيد على ٩٥ في المائة من الموارد أساساً بالأنشطة دعماً لإعلان العدالة الاجتماعية.

٤٢٣. تكامل السياسات، وهي إدارة تقنية تقدم خبرة منظمة العمل الدولية بشأن الاتجاهات الاقتصادية العالمية والعولمة، وسياسات وبرامج العمل اللائق المتكاملة واستراتيجيات الحد من الفقر على المستوى الوطني. وتظل الميزانية على حالها دون تغيير بالقيم الحقيقية. ويرتبط ما يزيد على ٩٥ في المائة من الموارد أساساً بدعم النتيجة الجديدة بشأن تعميم العمل اللائق.

بشكل عام؛ والإدارة المالية للبرنامج الإقليمي؛ والرصد الإقليمي للتطورات الاجتماعية والاقتصادية؛ واستمرار العلاقات مع المؤسسات الإقليمية؛ وتوفير المعلومات عن أنشطة المنظمة.

٤٣٦. ويغطي المكتب الإقليمي في بيروت كلا من الأردن والإمارات العربية المتحدة والبحرين والجمهورية العربية السورية والعراق وعمان وقطر والكويت ولبنان والمملكة العربية السعودية واليمن والأراضي العربية المحتلة في غزة والضفة الغربية.

٤٣٧. وازداد المستوى الإجمالي للموارد في الإقليم بنسبة ٩,٢ في المائة بالقيم الحقيقية. ويرتبط ما يزيد على ٩٥ في المائة من الموارد أساساً بالمنشآت المستدامة الصغيرة والمتوسطة والوظائف الخضراء والأرضية الاجتماعية والاقتصادية وإدارة العمل وتفتيش العمل والعمالة الريفية ومتابعة آلية الإشراف (بما في ذلك الحرية النقابية) والإحصاءات وتطبيق وثيقة الأدوات على المستوى الوطني وقاعدة المعارف والبحوث على المستوى الإقليمي والإقليمي الفرعي والوطني لتعزيز الخدمات المقدمة للهيئات المكونة ضمن سياق البرامج القطرية للعمل اللائق ولتغطية جزء من تكلفة وجود منظمة العمل الدولية في القدس.

البرامج الميدانية في آسيا والمحيط الهادئ

٤٣٨. المكتب الإقليمي في بانكوك مسؤول عن الإدارة الإقليمية لمكاتب المنظمة في الإقليم والإشراف عليها وتقديم الدعم الإداري لها. ويغطي المكتب الإقليمي أستراليا وباكستان ونيوزيلندا.

٤٣٩. وتقع مكاتب منظمة العمل الدولية في بيجين وكولومبو وداكا وهانوي وإسلام آباد وجاكارتا وكاتماندو وسوقا. ويعمل مكتب المنظمة في طوكيو كمركز اتصال مع اليابان.

٤٤٠. وهناك ثلاثة مكاتب إقليمية فرعية لمنظمة العمل الدولية على النحو التالي:

■ المكتب الإقليمي الفرعي لشرق آسيا ومقره بانكوك ويغطي بروني دار السلام وتايلاند وجمهورية كوريا وجمهورية كوريا الديمقراطية الشعبية وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وسنغافورة والصين وفيتنام وكمبوديا وماليزيا ومنغوليا وميانمار؛

■ المكتب الإقليمي الفرعي لجنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ ومقره مانيلا ويغطي إندونيسيا وبابوا غينيا الجديدة وتيمور - ليشتي وجزر سليمان ودولة ساموا المستقلة والفلبين وفيجي وكيريباتي والبلدان الجزرية الواقعة في جنوب المحيط الهادئ؛

■ المكتب الإقليمي الفرعي لجنوب آسيا ومقره نيودلهي ويغطي أفغانستان وبنغلاديش وبوتان وجمهورية إيران الإسلامية وسري لانكا ومالديف ونيبال والهند.

٤٤١. وازدادت موارد الإقليم بنسبة ١,٩ في المائة بالقيم الحقيقية. ويرتبط ما يزيد على ٩٥ في المائة من الموارد أساساً بالمنشآت المستدامة الصغيرة والمتوسطة والوظائف الخضراء والأرضية الاجتماعية والاقتصادية وإدارة العمل وتفتيش العمل والعمالة الريفية ومتابعة آلية الإشراف (بما في ذلك الحرية النقابية) والإحصاءات وتطبيق وثيقة الأدوات على المستوى الوطني وقاعدة المعارف والبحوث على المستوى الإقليمي والإقليمي الفرعي والوطني لتعزيز الخدمات المقدمة للهيئات المكونة ضمن سياق البرامج القطرية للعمل اللائق ولتغطية جزء من تكلفة وجود منظمة العمل الدولية في ميانمار. وتدرج في هذا البرنامج الموارد المخصصة لمكتب منظمة العمل الدولية في طوكيو.

والأرضية الاجتماعية والاقتصادية وإدارة العمل وتفتيش العمل والعمالة الريفية ومتابعة آلية الإشراف (بما في ذلك الحرية النقابية) والإحصاءات وتطبيق وثيقة الأدوات التي اعتمدها مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق على المستوى الوطني وقاعدة المعارف والبحوث على المستوى الإقليمي والإقليمي الفرعي والوطني بهدف تعزيز الخدمات المقدمة للهيئات المكونة في إطار البرامج القطرية للعمل اللائق.

البرامج الميدانية في الأمريكتين

٤٣٠. المكتب الإقليمي في ليما مسؤول عن الإدارة الإقليمية لمكاتب منظمة العمل الدولية في الإقليم والإشراف عليها وتقديم الدعم الإداري لها. ويضم المكتب الإقليمي في ليما فريقاً من المتخصصين الإقليميين.

٤٣١. وتقع مكاتب منظمة العمل الدولية في برازيليا (البرازيل) وبوينس إيرس (الأرجنتين) ومكسيكو (المكسيك وكوبا). ويعمل مكتب المنظمة في واشنطن كمركز اتصال مع الولايات المتحدة.

٤٣٢. وهناك أربعة مكاتب إقليمية فرعية لمنظمة العمل الدولية على النحو التالي:

■ المكتب الإقليمي الفرعي لمنطقة الكاريبي ومقره بورت أوف سبين ويغطي أنغويلا وأنتيغوا وبربودا، وأروبا وجزر البهاما وبربادوس وبليز وبرمودا وجزر فرجن البريطانية وجزر كايمان ودومينيكا وغرينادا وغيانا وجامايكا ومونيرات وجزر الأنتيل الهولندية وسانت كيتس ونيفس، وسانت لوسيا وسانت فنسنت وجزر غرينادين، وسورينام وترينيداد وتوباغو، وجزر توركس وكايكوس؛

■ المكتب الإقليمي الفرعي لبلدان المخروط الجنوبي في أمريكا اللاتينية ومقره سانتياغو ويغطي أوروغواي وباراغواي وشيلي؛

■ المكتب الإقليمي الفرعي لأمريكا الوسطى ومقره سان خوسيه ويغطي بنما والجمهورية الدومينيكية والسلفادور وغواتيمالا وكوستاريكا ونيكاراغوا وهابتي وهندوراس؛

■ المكتب الإقليمي الفرعي للبلدان الإندية ومقره ليما ويغطي اكوادور وبوليفيا وبيرو وفنزويلا وكولومبيا.

٤٣٣. ويقوم مركز البلدان الأمريكية لتطوير المعارف في ميدان التدريب المهني، ومقره مونتيفيديو (أوروغواي)، بالتعاون مع مكاتب المنظمة ومكاتبها الإقليمية الفرعية، بإنشاء وتدعيم شبكة مؤسسات التدريب المهني. ويساعد في تقديم المشورة للهيئات المكونة بشأن سياسات وبرامج التدريب المهني.

٤٣٤. ازدادت موارد الإقليم بنسبة ١,٩ في المائة بالقيم الحقيقية. ويرتبط ما يزيد على ٩٥ في المائة من الموارد أساساً بالمنشآت المستدامة الصغيرة والمتوسطة والوظائف الخضراء والأرضية الاجتماعية والاقتصادية وإدارة العمل وتفتيش العمل والعمالة الريفية ومتابعة آلية الإشراف (بما في ذلك الحرية النقابية) والإحصاءات وتطبيق وثيقة الأدوات على المستوى الوطني وقاعدة المعارف والبحوث على المستوى الإقليمي والإقليمي الفرعي والوطني بهدف تعزيز الخدمات المقدمة للهيئات المكونة في إطار البرامج القطرية للعمل اللائق. وتدرج في هذا البرنامج الموارد المخصصة لتمثيل منظمة العمل الدولية في واشنطن.

البرامج الميدانية في الدول العربية

٤٣٥. يتولى المكتب الإقليمي في بيروت الإدارة الإقليمية لأنشطة المنظمة في الإقليم بتزويدها بالدعم الإداري لإدارتها

البرامج الميدانية في أوروبا وآسيا الوسطى

٤٤٢. المكتب الإقليمي في جنيف مسؤول عن تخطيط أنشطة المنظمة في الإقليم وتنسيقها وتنفيذها، وهو مسؤول كذلك عن العلاقات مع المؤسسات الأخرى ولا سيما الاتحاد الأوروبي ومجلس أوروبا ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا. ويغطي المكتب الإقليمي إسرائيل وأيرلندا وتركيا وقبرص ومالطة والمملكة المتحدة وبلدان أوروبا الغربية.

٤٤٣. وتقع مكاتب منظمة العمل الدولية في أنقرة وبرلين وبروكسل (بالنسبة للاتحاد الأوروبي وبلدان منطقة البينلوكس) ولشبونة ومريد وباريس وروما. وهناك أيضاً مراسلون وطنيون في أذربيجان وأرمينيا وألبانيا وأوكرانيا والبوسنة والهرسك، وبيلاروس وجمهورية مولدوفا وصربيا وقيرغيزستان وكازاخستان.

٤٤٤. وهناك مكتبان إقليميان فرعيان للمنظمة هما:

■ المكتب الإقليمي الفرعي لأوروبا الوسطى والشرقية ومقره بودابست ويغطي استونيا وألبانيا وأوكرانيا وبلغاريا والبوسنة والهرسك، وبولندا والجبل الأسود والجمهورية التشيكية وجمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة وجمهورية مولدوفا ورومانيا وسلوفاكيا وسلوفينيا وصربيا وكرواتيا ولاتفيا وليتوانيا وهنغاريا فضلاً عن كوسوفو^٣؛

■ المكتب الإقليمي الفرعي لأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى ومقره موسكو ويغطي الاتحاد الروسي وأذربيجان وأرمينيا وأوزبكستان وبيلاروس وتركمانستان وجورجيا وطاجيكستان وقيرغيزستان وكازاخستان.

٤٤٥. وازدادت موارد الإقليم بنسبة ١,٤ في المائة بالقيم الحقيقية. ويرتبط ما يزيد على ٩٥ في المائة من الموارد أساساً بالمشآت المستدامة الصغيرة والمتوسطة والوظائف الخضراء والأرضية الاجتماعية والاقتصادية وإدارة العمل وتفتيش العمل والعمالة الريفية ومتابعة آلية الإشراف (بما في ذلك الحرية النقابية) والإحصاءات وتطبيق وثيقة الأدوات على المستوى الوطني وقاعدة المعارف والبحوث على المستوى الإقليمي والإقليمي الفرعي والوطني لتعزيز الخدمات المقدمة للهيئات المكونة ضمن سياق البرامج القطرية للعمل اللائق.

خدمات الدعم

٤٤٦. لقد تم خفض الموارد المخصصة للبرامج المدرجة تحت خدمات الدعم بهدف حفز الادخارات لتحقيق الكفاءة. وقد تكون بعض التكاليف مطلوبة فيما بين البرامج خلال عملية التنفيذ ضمن الغلاف الإجمالي للميزانية المخصصة لخدمات الدعم.

٤٤٧. تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مسؤولة عن الهيكل الأساسي لتكنولوجيا المعلومات في منظمة العمل الدولية، بما في ذلك أجهزة الحواسيب وبرامجها والمسائل المتصلة بالربط الحاسوبي والخدمات الاستشارية في مجال تطوير التطبيقات وإدارة قواعد البيانات وأنشطة البحث والتطوير في مجال تكنولوجيا المعلومات ومعايير تكنولوجيا المعلومات فضلاً عن تشغيل الجانب التقني من النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد. وقد انخفض مستوى الموارد بنسبة ٢,٥ في المائة بالقيم الحقيقية.

٤٤٨. ويقوم مكتب الإدارة الداخلية بإدارة وتنظيم خدمات الأملاك وخدمات النقل والتأمين وإدارة خدمات التعاقد، بما في ذلك خدمات الأمن وتوريد الأطعمة والنظافة. كما يعنى بالقضايا المتصلة بالمعدات والأثاث والتجهيزات وخدمات الهاتف والفاكس والبريد وصيانة نظام الملفات والمحفوظات المركزي. وقد خفضت الموارد بنسبة ٢,٥ في المائة بالقيم الحقيقية.

٤٤٩. قسم المشتريات، وهو مسؤول عن إدارة إجراءات الشراء ومشتريات المعدات والخدمات والتعاقد من الباطن في أثاث المكاتب وغير ذلك من القرطاسية وإدارتها. وهو يخضع مباشرة لأمين الخزانة والمراقب المالي. وقد خفضت الموارد بنسبة ٢,٥ في المائة بالقيم الحقيقية.

خدمات الإدارة

٤٥٠. لقد تم خفض الموارد المخصصة للبرامج المدرجة تحت خدمات الإدارة بهدف حفز الادخارات لتحقيق الكفاءة. وقد تكون بعض التكاليف مطلوبة فيما بين البرامج خلال عملية التنفيذ ضمن الغلاف الإجمالي للميزانية المخصصة لخدمات الإدارة.

٤٥١. الإدارة العامة وهي تضم الإدارة التنفيذية للمكتب. وخفضت الموارد بالقيم الحقيقية بنسبة ٢,٥ في المائة.

٤٥٢. تنمية الموارد البشرية تتولى إدارة تخطيط شؤون الموظفين ووسائل دعم تنمية المسار الوظيفي واستراتيجية الموارد البشرية. وتقوم كذلك بإدارة سياسات شؤون الموظفين والقواعد والممارسات فضلاً عن أجور الموظفين والمستحقات والإعانات والتأمين الصحي. وقد انخفضت الموارد بالقيم الحقيقية بنسبة ٢,٣ في المائة. وتندرج تحت هذا البرنامج الموارد المخصصة لمكتب الوسيط والمجلس الاستشاري المشترك للطعون دون المساس بترتيبات الإبلاغ التي قد يتم وضعها.

٤٥٣. الخدمات المالية مسؤولة عن ضمان تنفيذ الواجبات والالتزامات المالية بفعالية وكفاءة وتمثلياً مع اللوائح والقواعد المالية. وقد انخفضت موارد هذا البرنامج بالقيم الحقيقية بنسبة ٢,٥ في المائة.

٤٥٤. البرمجة والإدارة تزود مجلس الإدارة والمؤتمر بما يلزم من تحليلات ومقترحات لتحديد برنامج عمل منظمة العمل الدولية ورصد تنفيذه. وتقدم المشورة والدعم بشأن تنفيذ التحسينات في الهياكل الداخلية ونظم الإدارة، بما في ذلك من خلال الدعم العملي المتكامل للنظام المتكامل للمعلومات عن الموارد. وجرى تنقيح مستوى ميزانية الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ لإدراج نقل موظف واحد من فئة الخدمة العامة من قسم تنمية الموارد البشرية إلى قسم البرمجة والإدارة. وجرى تخفيض موارد هذا البرنامج بالقيم الحقيقية بنسبة ٢,٥ في المائة.

٤٥٥. الإدارة والتنظيم هي مكتب المدير التنفيذي لقطاع الإدارة والتنظيم. ويضم هذا القطاع إدارة الخدمات المالية ومكتب البرمجة والإدارة وإدارة تنمية الموارد البشرية ومكتب الإدارة الداخلية ومكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ويتولى المدير التنفيذي المسؤولية عن جميع خدمات الإدارة والتنظيم في منظمة العمل الدولية. وقد جرى تخفيض الموارد المخصصة لخدمات الإدارة بالقيم الحقيقية بنسبة ٢,٥ في المائة.

الإشراف والتقييم

٤٥٦. المراجعة الداخلية للحسابات والإشراف تتولى مهمة الإشراف بما يتفق مع المادة ٣٠(د) من اللوائح المالية للمنظمة. وتقدم تقاريرها مباشرة إلى المدير العام. وتظل الميزانية

^٣ حسب التعريف الوارد في القرار الصادر عن مجلس الأمن في الأمم المتحدة، رقم ١٢٤٤ لعام ١٩٩٩، في ما يخص جميع الأنشطة المنفذة بالتعاون الوثيق مع بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو.

من ملحق المعلومات رقم ٢ التدابير المتخذة للتصدي للزيادات في تكاليف عمليات صندوق التأمين الصحي للموظفين.

٤٦٥. المساهمة في صندوق المبنى والمرافق الأساسية: يبلغ الاعتماد المخصص تحت هذا البند في الميزانية العادية زهاء ٣٨٠ ٠٠٠ فرنك سويسري لكل فترة سنتين (أي زهاء ٣٠٨ ٠٠٠ دولار) وهو نفس المستوى الذي كان عليه بالقيم الحقيقية في فترة السنتين السابقة. وقد أدرج تحت الجزء الرابع من هذه المقترحات وعنوانه الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية، اعتماد قدره ٣ ملايين دولار لجعل مستوى تمويل الصندوق لاحتياجات التجديد المستقبلية أكثر واقعية.

٤٦٦. المساهمة في شتى هيئات النظام الموحد للأمم المتحدة واللجان المشتركة بين الوكالات: يبلغ الاعتماد الإجمالي زهاء ١,٥ مليون دولار، وهو نفس المستوى الذي كان عليه في فترة السنتين السابقة بالقيم الحقيقية. وهو يغطي مساهمات منظمة العمل الدولية في مختلف الكيانات التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة بما في ذلك وحدة التفتيش المشتركة ومجلس الرؤساء التنفيذيين والفريق المشترك المعني بأنشطة المشتريات ولجنة الخدمة المدنية الدولية وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة وأنشطة الدراسات الاستقصائية للمرتبات.

٤٦٧. وحدة الخدمات الطبية: تشغل منظمة العمل الدولية وحدة للسلامة والصحة المهنيين كجزء لا يتجزأ من المكتب من أجل توفير مجموعة من الخدمات والمشورة الطبية. ويخصص بالقيم الحقيقية المبلغ ذاته الذي كان مخصصاً في فترة السنتين السابقة.

٤٦٨. تكاليف المراجعة الخارجية للحسابات: يشمل الاعتماد المرصود تحت هذا البند والبالغ ٧١٩ ٤٣٣ دولاراً تكاليف مراجعة حسابات جميع الأموال التي تخضع لإشراف المدير العام (الميزانية العادية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والصناديق الاستثنائية والحسابات من خارج الميزانية وجميع الحسابات الخاصة الأخرى). وجرى إدراج زيادة في التكاليف قدرها ٣٣٦ ٠٠٠ دولار لإتاحة تكاليف إضافية تتوافق وتنفيذ المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام والدعم الذي يقدمه مراجع الحسابات الخارجي إلى اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف.

٤٦٩. المحكمة الإدارية: توفر الموارد المرصودة تحت هذا البند الاعتمادات اللازمة لأمين سجل المحكمة الإدارية وخدمات الدعم المؤقت لأعمال السكرتارية وحصة من تكاليف التشغيل الأخرى. وتشمل تكاليف التشغيل الأخرى التكاليف المتصلة بأمين السجل المساعد والمساعدة المكتبية واعتمادات المهام الرسمية وأعمال الترجمة وصيانة قاعدة البيانات الحاسوبية لقضايا المحكمة وأتعاب القضاة ومصروفات السفر. وتقسم هذه التكاليف على أساس نسبة موظفي المكتب إلى إجمالي عدد موظفي المنظمات التي تقبل بالولاية القضائية للمحكمة ونسبة عدد القضايا التي تخص المكتب إلى العدد الإجمالي للقضايا المعروضة على المحكمة خلال فترة السنتين. ويظل الاعتماد المرصود على ما كان عليه بالقيم الحقيقية في فترة السنتين السابقة.

٤٧٠. تمثيل الموظفين: تمنح المادة ١٠-١ من لائحة الموظفين وقتاً مستقطعاً من العمل لأعضاء لجنة نقابة الموظفين بغرض تمثيل موظفي المكتب بشأن المسائل المتعلقة بظروف العمل وشروط الاستخدام. وعلى غرار فترات السنتين السابقة، يُقترح رصد اعتماد مقداره أربع سنوات عمل لفئة المهنية وسنة عمل لفئة الخدمة العامة للتمويل الجزئي للبداء الذين يُستعان بهم في الوحدات التي يعمل فيها عادة أعضاء لجنة نقابة الموظفين. ويخصص اعتماد إضافي مقداره نسبة سنتي عمل لفئة الخدمة

المخصصة للمراجعة الداخلية للحسابات والإشراف على حالها دون تغيير بالقيم الحقيقية.

٤٥٧. اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف: تقدم المشورة إلى مجلس الإدارة والمدير العام حول فعالية المراقبة الداخلية والإدارة المالية وتقديم التقارير والنتائج الناجمة عن المراجعة الداخلية والخارجية للحسابات. وجرى زيادة الموارد المخصصة لهذه اللجنة بالقيم الحقيقية بنسبة ٣٠,٥ في المائة بسبب زيادة في الموارد غير المتعلقة بالموظفين لتوفير ترجمة التقارير وغير ذلك من الوثائق إلى اللغة الإسبانية.

٤٥٨. القسم المعني بمسائل الأخلاقيات: يسهر على أن يكون الدعم والامتثال للمعايير الأخلاقية لحسن السلوك والنزاهة مطبقاً من الجميع في المنظمة. وهو يقدم التقارير مباشرة إلى المدير العام. وتظل الميزانية المخصصة لهذا القسم على حالها دون تغيير بالقيم الحقيقية.

٤٥٩. التقييم: وهو برنامج مسؤول عن تقديم خدمات تقييم مستقل ورفيع الجودة إلى منظمة العمل الدولية. وقد ازدادت الموارد بالقيم الحقيقية بنسبة ٥,٠ في المائة في إطار الجهد المستمر لتعزيز وظائف التقييم في المكتب. وتشمل هذه الزيادة أساساً موارد إضافية غير متعلقة بالموظفين.

اعتمادات الميزانية الأخرى

٤٦٠. يشمل هذا البرنامج اعتمادات الميزانية اللازمة لدفع الاشتراكات في شتى صناديق منظمة العمل الدولية والنظام الموحد للأمم المتحدة والهيئات المشتركة بين الوكالات، فضلاً عن الاعتمادات التي لا تدرج على الوجه الصحيح في مكان آخر من البرنامج والميزانية.

٤٦١. الأقساط السنوية للقرض الخاص بمبنى مكتب العمل الدولي: تم رصد اعتماد لدفع قسطين سنويين قدرهما ٣٧٠٢٣٠٠ فرنك سويسري في عامي ٢٠١٠ و ٢٠١١ (ما يعادل ٦٠٢٠ ٠٠٠ دولار لفترة السنتين) سداً للقرض المسحوب من المنشأة العقارية السويسرية للمنظمات الدولية بخصوص مبنى المقر الرئيسي للمنظمة. وسيتم سداد القرض بالكامل بحلول عام ٢٠٢٥.

٤٦٢. صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي مكتب العمل الدولي: رغم أن الاعتماد يظل على المستوى ذاته بالقيم الحقيقية، فقد سجل انخفاض في التكلفة بزهاء ٩٩٤٠٠ دولار للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ نتيجة لانخفاض عدد المؤهلين لمعاش تقاعدي يدفعه الصندوق.

٤٦٣. صندوق المنفوعات الخاصة: الغرض من هذا الصندوق هو تقديم مدفوعات دورية على سبيل الهبة إلى الموظفين السابقين أو إلى زوجاتهم وفقاً للمعايير التي يقرها مجلس الإدارة. وقد تم الإبقاء على المساهمة المقدمة من الميزانية العادية لهذا الصندوق والبالغة ٢٠٠ ٠٠٠ فرنك سويسري على نفس المستوى الذي كانت عليه في فترة السنتين السابقة.

٤٦٤. صندوق التأمين الصحي للموظفين: المساهمة المدفوعة من أجل التأمين على الموظفين المتقاعدين: يغطي هذا الاعتماد الذي يبلغ زهاء ٢١,٨ مليون دولار مساهمة المكتب في صندوق التأمين الصحي للموظفين فيما يتعلق بالتأمين على الموظفين المتقاعدين والمحاليين على المعاش بسبب العجز وورثتهم من الزوجات والأيتام. ويبقى المبلغ المقترح للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ بالقيم الحقيقية للموظفين المتقاعدين على المستوى ذاته الذي كان عليه في فترة السنتين السابقة. وتصف الفقرات من ٥٢٢ إلى ٥٢٤

الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل

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

(أ) تمويل مصروفات الميزانية إلى حين تلقي الاشتراكات أو الإيرادات الأخرى؛

(ب) توفير سلف لمواجهة مصروفات غير متوقعة أو حالات طارئة في الظروف الاستثنائية ورهنًا بالحصول على إذن مسبق من مجلس الإدارة.

٤٧٩. مستوى صندوق رأس المال العامل: حدد مؤتمر العمل الدولي في دورته الثمانين (حزيران/ يونيو ١٩٩٣) مستوى صندوق رأس المال العامل عند مبلغ ٣٥ مليون فرنك سويسري في الأول من كانون الثاني/ يناير ١٩٩٣.

٤٨٠. تسديد المسحوبات: بموجب أحكام المادة ٢١-٢ من اللائحة المالية، فإن أي مبالغ تسحب من صندوق رأس المال العامل لتمويل نفقات في الميزانية لحين تلقي الاشتراكات، تسدد من متأخرات الاشتراكات الواردة. بيد أن المبالغ المسحوبة لتمويل نفقات مُتَكدّبة فيما يتعلق بمصروفات غير متوقعة أو حالات طارئة بموجب إذن مسبق من مجلس الإدارة، تسدد من أنصبة إضافية تقرر على الدول الأعضاء. ومن المتوقع ألا تكون هناك ضرورة لرصد اعتماد تحت هذا الجزء من الميزانية في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١.

الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية

٤٨١. رُصد اعتماد تحت هذا البند لتغطية الاستثمارات المؤسسية التي تتناول الأمن والمرافق الأساسية وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، والتي لم ترصد لها موارد تحت الجزء الأول من الميزانية.

٤٨٢. الأمن: في إطار مواصلة الوفاء بالتزام مجلس الإدارة بضمان التصدي على نحو مناسب للمستوى العام من الاحتياجات الأمنية، تم تخصيص مبلغ ٣,٠١ مليون دولار لتغطية تكاليف الأمن المرتبطة بما يلي: الإمدادات والمواد اللازمة لضمان التقيد بالمعايير الدنيا للأمن التشغيلي والمعايير الدنيا للأمن في أماكن الإقامة، وموقع منسق الأمن في المقر ومساهمة منظمة العمل الدولية في مكتب منسق الأمم المتحدة لشؤون الأمن (٩٢٨ ٠٠٠ دولار) والتدريب المتصل بالمعايير الدنيا للأمن التشغيلي.

٤٨٣. المرافق الأساسية: يقترح رصد اعتماد قدره ٣ ملايين دولار لتحقيق مستوى أكثر واقعية من التمويل لصندوق المبنى والمرافق الأساسية توجهاً لاستيفاء الاحتياجات المقبلة للمكتب فيما يتعلق بمباني المنظمة.

٤٨٤. تكنولوجيا المعلومات والاتصالات: رُصد اعتماد لتغطية الاستعاضة عن حواسيب الخدمة (زهاء ١٧٠ ٠٠٠ دولار بالقيم الحقيقية) واعتماد لنشر نظام إدارة الوثائق إلكترونيًا في المقر والميدان (زهاء ٥٠٠ ٠٠٠ دولار بالقيم الحقيقية) واعتماد لتحسين نظم واستثمارات تكنولوجيا المعلومات، وبالأخص المعالجة الجزئية لتوصيلية الانترنت في الميدان (زهاء ٢٨٠ ٠٠٠ دولار بالقيم الحقيقية).

العامّة لتوفير خدمات أمين لنقابة الموظفين. ويبلغ الاعتماد الإجمالي لتمثيل الموظفين زهاء ١ ١٨٠ ٠٠٠ دولار.

٤٧١. مرافق رعاية الأطفال: يبلغ الاعتماد الإجمالي ٤٧٩ ٠٠٠ فرنك سويسري (أي زهاء ٣٨٩ ٠٠٠ دولار) وهو نفس المستوى الذي كان عليه في فترة السنتين السابقة بالقيم الحقيقية.

٤٧٢. التزامات غير مسددة: خُصص مبلغ قدره ٢ ٠٠٠ دولار لكي يُسدد منه في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ أي معاملات متعلقة بسنوات سابقة لا يكون من الملائم تسديدها من بنود أخرى في الميزانية. ويُدرج هذا الاعتماد بمقتضى المادة ١٧ من اللائحة المالية.

الجزء الثاني: المصروفات الطارئة

٤٧٣. تم رصد اعتماد تحت هذا البند للمصروفات الطارئة والاستثنائية، أي المصروفات التي قد تنشأ نتيجة لقرار يتخذه مجلس الإدارة بعد اعتماد الميزانية أو عندما يصبح الاعتماد الموافق عليه في الميزانية، لأي سبب آخر، غير كافٍ لتغطية تكاليف الغرض المتوخى؛ أو عندما يوافق مجلس الإدارة على بند عمل أو نشاط لم يُرصد له اعتماد في الميزانية.

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

٤٧٥. وأذن جميع المصروفات التكميلية التي أقرها مجلس الإدارة بالنسبة للفترات المالية الأخيرة كانت على النحو التالي:

الفترة المالية	بدولارات الولايات المتحدة
1996-97	438 900
1998-99	8 682 250
2000-01	2 550 600
2002-03	3 520 000
2004-05	1 473 500
2006-07	1 013 700

٤٧٦. وفي العادة، يتم تقديم هذه الأذون للمرة الأولى لتمويلها، قدر الإمكان، من وفورات الميزانية؛ وفي حالة تعذر ذلك، فمن اعتماد يخصص لهذا البند؛ وفي حالة استنفاد هذا الاعتماد يتم التمويل بواسطة السحب من صندوق رأس المال العامل.

٤٧٧. وقد أيد مجلس الإدارة في دورته ٢٢١ (تشرين الثاني/ نوفمبر ١٩٨٢) اقتراح المدير العام القاضي بأن يكون الاعتماد المرصود تحت هذا البند على مستوى أكثر واقعية، بالرغم من أن اعتبارات الميزانية لم تسمح في السابق بأي زيادة. ومن المقترح زيادة اعتمادات إضافية بقيمة ٥٠٠ ٠٠٠ دولار للاستجابة للعمل الطارئ الذي ينجم في كل فترة سنتين والذي يفوق الاعتماد الموجود بشكل كبير. وقد ينبثق تكليف هذا العمل من الدستور، مثلاً حصول انتهاكات أساسية لمعايير العمل الدولية أو نتيجة تنجم عن أحداث غير متوقعة ولم يتم رصد أي تمويل لها في الميزانية الموافق عليها.

تفاصيل الزيادات في التكاليف

٢٠٠٩-٢٠٠٨	تقديرات ٢٠١١-٢٠١٠ بالسعر الثابت للدولار ٢٠٠٩-٢٠٠٨	زيادات البرنامج (التخفيضات)	زيادات التكلفة (التخفيضات)	٢٠١١-٢٠١٠	% من مجموع الميزانية
دولار أمريكي	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	%	%
الجزء الأول: الميزانية العادية					
71 931 510	69 086 449	-2 845 061	1 817 276	2,6%	10,6%
12 245 872	11 600 753	-645 119	265 609	2,3%	11 866 362
5 283 950	4 893 101	-390 849	224 438	4,6%	5 117 539
802 156	975 953	173 797	92 749	9,5%	1 068 702
3 108 753	3 031 034	-77 719	115 580	3,8%	3 146 614
50 490 779	48 585 608	-1 905 171	1 118 900	2,3%	49 704 508
475 936 861	479 117 708	3 180 847	22 819 918	4,8%	501 937 626
220 050 969	219 518 160	-532 809	7 927 312	3,6%	227 445 472
القطاعات التقنية					
42 829 152	42 910 897	81 745	1 519 175	3,5%	44 430 072
30 743 777	30 767 725	23 948	1 081 018	3,5%	31 848 743
48 176 662	49 040 472	863 810	1 901 509	3,9%	50 941 981
32 920 871	33 031 760	110 889	1 167 446	3,5%	34 199 206
البرامج المشتركة بين القطاعات					
23 387 098	22 802 420	-584 678	763 522	3,3%	23 565 942
9 287 272	9 055 091	-232 181	476 050	5,3%	9 531 141
2 651 967	2 651 967	0	93 471	3,5%	2 745 438
2 673 293	1 374 002	-1 299 291	52 297	3,8%	1 426 299
5 134 508	5 134 508	0	94 114	1,8%	5 228 622
6 320 513	6 320 513	0	240 922	3,8%	6 561 435
6 862 439	6 862 439	0	239 258	3,5%	7 101 697
7 838 237	8 341 186	502 949	236 124	2,8%	8 577 310
1 225 180	1 225 180	0	62 406	5,1%	1 287 586

٢٠٠٩-٢٠٠٨	تقديرات ٢٠١١-٢٠١٠ بالسعر الثابت للدولار ٢٠٠٩-٢٠٠٨	زيادات البرنامج (التخفيضات)	زيادات التكلفة (التخفيضات)	٢٠١١-٢٠١٠	% من مجموع الميزانية
دولار أمريكي	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	%	%
192 152 953	197 459 932	2,8%	13 016 870	6,6%	31,4%
البرامج الميدانية في أفريقيا	61 415 791	3,4%	4 258 306	6,9%	65 674 097
البرامج الميدانية في الأمريكتين	49 913 564	1,9%	2 535 085	5,1%	52 448 649
البرامج الميدانية في الدول العربية	12 845 617	9,2%	834 992	6,5%	13 680 609
البرامج الميدانية في آسيا والمحيط الهادئ	54 146 706	1,9%	4 535 608	8,4%	58 682 314
البرامج الميدانية في أوروبا وآسيا الوسطى	19 138 254	1,4%	852 879	4,5%	19 991 133
خدمات الدعم	63 732 939	-1 593 323	1 875 736	3,0%	64 015 352
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	22 297 245	-557 431	726 461	3,3%	22 466 275
الإدارة الداخلية	39 175 449	-979 386	1 087 022	2,8%	39 283 085
المشتريات	2 260 245	-56 506	62 253	2,8%	2 265 992
خدمات الإدارة	52 042 600	-1 261 065	1 732 094	3,4%	52 513 629
الإدارة العامة	8 199 799	-204 995	233 464	2,9%	8 228 268
تنمية الموارد البشرية	20 709 015	-477 725	524 048	2,6%	20 755 338
الخدمات المالية	13 531 573	-338 289	642 414	4,9%	13 835 698
البرمجة والإدارة	8 119 349	-202 984	297 858	3,8%	8 214 223
مكتب المدير التنفيذي، التنظيم والإدارة	1 482 864	-37 072	34 310	2,4%	1 480 102
الإشراف والتقييم	4 277 805	157 197	157 110	3,5%	4 592 112
المراجعة الداخلية للحسابات والإشراف	2 126 590	0	78 278	3,7%	2 204 868
اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف	229 805	70 000	8 737	2,9%	308 542
المسائل المعنية بالأخلاقيات	177 473	0	5 144	2,9%	182 617
التقييم	1 743 937	87 197	64 951	3,5%	1 896 085
اعتمادات الميزانية الأخرى	35 402 984	0	938 219	2,7%	36 341 203
تسوية تجدد الموظفين	-5 428 583	0	-182 397	3,4%	-5 610 980
مجموع الجزء الأول	634 163 177	-768 082	27 282 220	4,3%	660 677 315
	633 395 095	-0,1%			98,7%

٢٠٠٩-٢٠٠٨	تقديرات ٢٠١١-٢٠١٠ بالسعر الثابت للدولار ٢٠٠٩-٢٠٠٨	زيادات البرنامج (التخفيضات)	زيادات التكلفة (التخفيضات)	٢٠١١-٢٠١٠	% من مجموع الميزانية
دولار أمريكي	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	%	%
الجزء الثاني - المصروفات الطارئة					
875 000	1 375 000	57,1%	0	0,0%	0,2%
المصروفات الطارئة					
الجزء الثالث - صندوق رأس المال العامل					
-	-	-	-	-	-
صندوق رأس المال العامل					
635 038 177	634 770 095	-268 082	0,0%	27 282 220	4,3%
المجموع (الأجزاء الأول والثاني والثالث)					
الجزء الرابع - الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية					
2 809 905	3 009 905	200 000	7,1%	92 390	3,1%
الأمن					
2 540 650	3 000 000	459 350	18,1%	0	0,0%
المرافق الأساسية					
810 874	950 000	139 126	17,2%	9 569	1,0%
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات					
325 193	0	-325 193	-100,0%	0	0
إجراءات متابعة الدورة البحرية للمؤتمر					
205 201	0	-205 201	-100,0%	0	0
المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام					
6 691 823	6 959 905	268 082	4,0%	101 959	1,5%
مجموع الجزء الرابع					
641 730 000	641 730 000	0	0,0%	27 384 179	4,3%
المجموع (الأجزاء من الأول إلى الرابع)					
100,0%					

المنهجية

الجدول ألف ٢-١: الزيادات في التكاليف عبر السنين

فترة السنتين	الزيادة السنوية كل سنتين	بدولارات الولايات المتحدة
1992-93	13,62	44 853 593
1994-95	9,99	40 521 000
1996-97	6,26	29 192 345
1998-99	1,95	10 682 428
2000-01	-0,16	-785 000
2002-03	1,50	7 022 705
2004-05	3,22	13 980 730
2006-07	6,22	33 293 300
2008-09	6,88	40 879 873

التنسيق فيما بين الوكالات بشأن حساب
الزيادات في التكاليف

٤٩١. على مدى عدد من فترات السنتين، استخدمت منظمة العمل الدولية الافتراضات التي اتفق عليها بصورة مشتركة مع المنظمات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة التي لها مقر أو مكاتب رئيسية في جنيف كأساس لحساب الزيادات في التكاليف في أجزاء ميزانيتها الموضوعة من أجل جنيف. واستمراراً لهذه الممارسة القائمة، التي أيدتها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، اجتمع ممثلو هذه المنظمات في ٢٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨ ونظروا في أسعار الصرف ومعدلات التضخم التي يتعين افتراضها بالنسبة لأجزاء ميزانيات إنفاقها المقترحة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ التي سيجري تكبدها في سويسرا.

٤٩٢. وتم الاتفاق على مجموعة مشتركة من الافتراضات فيما يتعلق بتطور العوامل الاقتصادية في سويسرا في الفترة قيد النظر، بما في ذلك معدل التضخم الإجمالي، استناداً إلى استعراض الإحصاءات الرسمية وبيانات السلطات المختصة وآراء المحللين الاقتصاديين الموثوق بهم والمعلومات المجمعة من الرابطات المهنية وغيرها من المصادر الملائمة. وأظهر المؤشر الرسمي السويسري للأسعار الاستهلاكية زيادة سنوية بنسبة ١,١ في المائة في سنة ٢٠٠٦ وزيادة بنسبة ٠,٧ في المائة في سنة ٢٠٠٧، في حين بلغ متوسط الزيادة في سنة ٢٠٠٨ نسبة ٢,٤ في المائة. واستعرض المشاركون المعلومات والتوقعات التي زودتهم بها المؤسسات الوطنية والدولية المختصة وخلصوا إلى أنه يمكن استخدام نسبة ١,٥ في المائة كمعدل عام للتضخم للسنتين ٢٠١٠ و٢٠١١. وبسبب الأزمة التي شهدتها اقتصادات العالم في الفصل الأخير من عام ٢٠٠٨، تم استعراض هذه التوقعات مرة أخرى في أوائل عام ٢٠٠٩ عند وضع ميزانية منظمة العمل الدولية. وبناءً على ذلك، استخدمت المنظمة المعدلات المنقحة التي أصدرها البنك الوطني السويسري لعامي ٢٠٠٩ و٢٠١٠ ومن باب الاستنتاج لعام ٢٠١١ فيما يتعلق بمعدل التضخم في جنيف، وتبلغ المعدلات على التوالي ٠,٩ في المائة و٠,٥ في المائة و١,٠ في المائة.

٤٩٣. ولوحظ أنه في بعض الحالات، تشير البيانات المقترحة إلى معدلات تضخم تتعلق بأنماط بعينها من الإنفاق تختلف عن المعدل الإجمالي المقترض. وبالنسبة لبرامج معينة تنطوي على

٤٨٥. توضع مقترحات الميزانية الاستراتيجية والميزانية التشغيلية مبدئياً على أساس معدلات التكلفة الثابتة بما يتيح إمكانية مقارنة الميزانية المعتمدة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ بالميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١. ويقدم ملحق المعلومات هذا تفاصيل عن المنهجية المستخدمة في حساب الزيادات في التكاليف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ والمبالغ المقترحة.

أساس حساب الزيادات في التكاليف

٤٨٦. يتم وضع تقديرات التغييرات في التكاليف على أساس حسابات تفصيلية لكل عنصر من عناصر الإنفاق المتصلة بالموظفين وغير المتصلة بالموظفين، وتطبق أي نسب مئوية متوقعة للزيادات على ميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ على أساس معدلات التكلفة الثابتة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ بالنسبة لوجوه الإنفاق المقابلة. ولدى وضع المبالغ المتوقعة يستعان بصورة شاملة ببيانات التوقعات المستقلة والقابلة للتحقق من قبيل مؤشرات أسعار الاستهلاك قدر توفرها، والبيانات التي تنشرها هيئات موثوقة بها مثل لجنة الخدمة المدنية الدولية وصندوق النقد الدولي والمصارف المركزية. ويولى الاعتبار بصورة خاصة إلى تكاليف واتجاهات المدخلات في المواقع اللامركزية بالنظر إلى أن معدل التضخم يتباين تبايناً كبيراً بين الأقاليم التي تعمل فيها المنظمة وداخل هذه الأقاليم.

٤٨٧. وتطبق التكاليف الموحدة على جميع موظفي الفئة المهنية بصرف النظر عن مكان التعيين وعلى موظفي الخدمة العامة في جنيف، كما يرد وصفه بالتفصيل فيما يلي. وتستند الزيادات في عناصر التكلفة الموحدة إلى آخر سياسات وقرارات متصلة بالأجور وافقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة بناءً على توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية من أجل تطبيقها عموماً على النظام الموحد للأمم المتحدة. وبالنظر إلى أن منظمة العمل الدولية تشارك في النظام الموحد للأمم المتحدة للأجور والعلاوات، فإن المكتب ملتزم بتطبيق هذه الزيادات القانونية.

٤٨٨. وبالنسبة للتكاليف غير المتعلقة بالموظفين في جنيف، تستند الزيادات إلى معدل التضخم في سويسرا كما تتوقعه المؤسسات المالية الرئيسية في سويسرا واتجاهات التكاليف وإسقاطات أهم مقدمي الخدمات في جنيف.

٤٨٩. وبالنسبة لأجزاء الميزانية المتصلة بالميدان، فقد استخدمت آخر جداول رواتب محلية طبقت عليها توقعات التضخم كما هي منشورة في مصادر مستقلة، من قبيل آخر عدد من مجلة *World Economic Outlook* الصادرة عن صندوق النقد الدولي بالنسبة لمختلف البلدان التي تقع فيها المكاتب. ولما كان من النادر أن تتجاوز توقعات التضخم المتوفرة مسبقاً فترة سنتين، تقدر هذه التوقعات من باب الاستنتاج بالنسبة لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١. ويجري تكييف المعدلات لتعكس أثر تحركات أسعار الصرف منذ وضع الميزانية السابقة.

٤٩٠. وبموافقة مؤتمر العمل الدولي على الميزانيات والبرامج المتوالية فإنه يقر بالحاجة إلى إدراج الزيادات في الميزانية الثابتة بالدولار لضمان توفر التمويل للمحافظة على المستوى المنشود للخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة. ويقدم الجدول ألف ٢-١ موجزاً عن مبالغ زيادات التكلفة المعتمدة والنسب المئوية المقابلة لها لفترات السنتين الأخيرة.

الجدول ألف ٢-٢: متوسط المعدل السنوي المتوقع حسب الإقليم

الإقليم	الزيادة المئوية السنوية
أفريقيا	7,3
الأمريكتان	3,7
الدول العربية	2,8
آسيا والمحيط الهادئ	3,3
أوروبا	0,4

٤٩٥. ويخلص الجدول ألف ٢-٣ الزيادات المقترحة في التكاليف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ حسب وجه الإنفاق. ويصل المبلغ الإجمالي المرصود للزيادات في التكاليف إلى ٢٧,٣ مليون دولار أو ٤,٣ في المائة طوال فترة السنتين.

أنماط محددة للإنفاق، ليس من الواقعي استخدام متوسط معدلات الزيادة في التكاليف. وما لم يلاحظ العكس، فإن الافتراضات المتفق عليها بصورة مشتركة استُخدمت لحساب الزيادات في التكاليف في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ فيما يخص النفقات التي سيجري تكبدها في سويسرا.

٤٩٤. إن المصدر الرئيسي لتقديرات التضخم للمواقع الميدانية هو بيانات صندوق النقد الدولي. وبالنسبة لهذه المواقع، تجري زيادة آخر تكاليف سنة ٢٠٠٨ بالنسبة للتضخم المتوقع في السنوات ٢٠٠٩ و ٢٠١٠ و ٢٠١١ وتراعي التغيرات في سعر الصرف بين العملة المحلية ودولار الولايات المتحدة. وتختلف المعدلات السنوية للزيادة في التكلفة اختلافاً كبيراً بين الأقاليم ودخلها. ويبين الجدول ألف ٢-٢ متوسط المعدل السنوي المتوقع لكل إقليم بدولارات الولايات المتحدة.

الجدول ألف ٢-٣: الزيادات في التكاليف حسب وجه الإنفاق (بدولارات الولايات المتحدة)

وجه الإنفاق	مقترحات الميزانية (بالسعر الثابت لدولار الولايات المتحدة)	الزيادات في التكاليف	الزيادة المئوية كل سنتين
تكاليف الموظفين	438 450 246	17 555 557	4,0
السفر في مهام رسمية	12 839 633	820 169	6,4
الخدمات التعاقدية	43 528 188	766 829	1,8
مصرفات التشغيل العامة	41 045 416	3 811 940	9,3
اللوازم والمواد	4 451 657	412 628	9,3
الأثاث والمعدات	3 733 327	144 761	3,9
سداد القرض المتعلق بمبنى المقر	6 019 997	0	0,0
الزمالات والمنح ومشاريع التعاون التقني في الميزانية العادية	63 688 415	3 332 394	5,2
تكاليف أخرى	27 973 121	539 901	1,9
المجموع	641 730 000	27 384 179	4,3

الخدمة العامة في المقر والاتفاقات المعقودة مع الرابطة الدولية للمترجمين الشفويين المختصين بخدمة المؤتمرات؛

■ الموظفون المعينون محلياً، حيث يقابل الاعتماد متوسط المعدل السنوي المتوقع لكل مكتب وإقليم وفق ما هو وارد في الجدول أعلاه.

تكاليف الموظفين المحسوبة على أساس التكاليف الموحدة

٤٩٨. تستخدم تكاليف موحدة منفصلة من أجل جميع موظفي الفئة المهنية بصرف النظر عن موقع التعيين، ومن أجل موظفي الخدمة العامة في جنيف. وتستند التكاليف الموحدة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ كقاعدة لها إلى التكاليف الفعلية لسنة ٢٠٠٨ مع مراعاة المخصصات المناسبة للاتجاهات المتوقعة في التضخم والتغيرات في مستحقات الموظفين وتنقل وتشكيل الموظفين بشكل عمومي. واعتمدت زيادة في التكاليف الموحدة لتغطية سنة عمل موظف في الفئة المهنية من ١٩٦ ١٧٦ دولاراً إلى ٢٠٥ ١٤٠ دولاراً للفترة ٢٠١٠-٢٠١١. كما اعتمدت زيادة في التكاليف الموحدة لتغطية سنة عمل موظف في فئة الخدمة العامة في المقر من ١١٧ ٥٤٠ دولاراً إلى ١١٧ ٨٥٢ دولاراً.

٤٩٩. ورغم أن معدلات التكاليف الموحدة هذه تتجلى في الاعتماد الخاص بالزيادات في التكاليف، فإن التكاليف الموحدة

تكاليف الموظفين

٤٩٦. تبلغ تكاليف الموظفين زهاء ٦٨ في المائة من مجموع ميزانية الإنفاق وتشكل الزيادة في التكاليف ذات الصلة والبالغة ١٧,٦ مليون دولار (٤,٠ في المائة) أكبر تغيير بالقيم المطلقة. وتعكس الزيادات في تكاليف الموظفين للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ الأثر الكامل كل سنتين لتكليفات التكاليف التي سبق حدوثها في هذه المرحلة في فترة السنتين الجارية. وتشمل الزيادات في التكاليف أيضاً تحويلاً قدره ١,٢ مليون دولار فيما يخص الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ لزيادة الاشتراكات في صندوق التأمين الصحي للموظفين. وقد أدرجت هذه الزيادة في الميزانية السابقة لكنها وردت تحت باب النفقات الأخرى.

٤٩٧. وتشمل تكاليف الموظفين ما يلي:

- جميع تكاليف موظفي الفئة المهنية وموظفي الخدمة العامة في المقر، الواردة في الميزانية بالتكلفة الموحدة والتي يرد وصفها بتفصيل أكبر أدناه؛
- المترجمون الفوريون وأمانات اللجان وموظفو المؤتمر بعقود قصيرة الأمد، حيث يتمشى الاعتماد المقترح لزيادة التكلفة مع الاعتماد المقترح لموظفي الفئة المهنية وموظفي

آب/ أغسطس ٢٠٠٨ بنسبة ٦,٥٥ في المائة. ويرد المزيد من الزيادات السنوية المرتبطة بالتضخم المتوقع في نيويورك في تقديرات الفترة ٢٠١٠-٢٠١١.

٥.٠٤. تكاليف الموظفين المشتركة الأخرى: وافقت الجمعية العامة على توصيات لجنة الخدمة المدنية الدولية بشأن وضع علاوات الإعالة كمعدل عام. وقد انعكس ذلك في توقعات الفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وتمت الموافقة على الزيادة في مستوى منح التعليم فيما يخص النفقات التي يجري تكبدها في بعض البلدان/ مناطق العملات المحددة والتي تتراوح بين ٧ و ٢٤ في المائة، مع تفعيل هذه الزيادة ابتداءً من الأول من كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٩.

٥.٠٥. فئة الخدمة العامة: أجريت الدراسة الاستقصائية الشاملة الأخيرة للرواتب في مركز العمل في جنيف في سنة ٢٠٠٧. وأصبحت الزيادة الصافية التي تبلغ ٠,٥ في المائة عموماً سارية النفاذ منذ الأول من آذار/ مارس ٢٠٠٨. وأدرجت تقديرات التضخم في جنيف، كما جاء في الفقرة ٤٩٢، في الرواتب المتوقعة لموظفي الخدمة العامة. وبالنظر إلى أن معظم الموظفين في هذه الفئة مستخدمون بصفة محلية فقد خصص اعتماد أدنى لتغطية إعانات المغتربين المستحقة للموظفين غير المحليين، من قبيل إجازة زيارة الوطن.

٥.٠٦. وبالنسبة لموظفي فئة الخدمة العامة، ما زال الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي المكافئ الدولار لمجموع الراتب الإجمالي المحلي، وأية علاوة لغوية أو أي بدلات اغتراب مستحقة الدفع. ومن شأن أي تغير في أسعار صرف الدولار الأمريكي مقابل الفرنك السويسري أن يؤثر في تكاليف اشتراكات المنظمات بالدولار الأمريكي.

٥.٠٧. وبيين الجدول ألف ٢-٤ تشكيل التكاليف الموحدة ويورد أرقاماً مقارنة عن الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. ويستند عنصر الفرنك السويسري من عناصر التكاليف الموحدة للفئة المهنية إلى سعر صرف قدره ١,٢٣ فرنكاً سويسرياً مقابل دولار الولايات المتحدة. أما عناصر التكاليف الموحدة لفئة الخدمة العامة فهي بالفرنك السويسري.

٥.٠٨. وبالنسبة إلى موظفي فئة الخدمة العامة المتواجدين في الميدان، تم استخدام جداول الأجور الأكثر حداثة في كل موقع مع تقديم الاعتمادات والتكيفات من أجل تيسير التضخم المتوقع بالدولار الأمريكي.

المستخدمة في التقديرات في جداول الميزانية في ملحق المعلومات رقم ١، هي التكاليف الموحدة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ بالنظر إلى أن المقترحات مقدمة بالدولارات الثابتة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وعندما يعتمد المؤتمر الميزانية في حزيران/ يونيو، سيعاد ترتيب جداول الميزانية لتعكس تكاليف الموظفين، بما في ذلك تقديرات الزيادات في التكاليف وأثر سعر صرف الميزانية الجديد بالنسبة لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١.

٥.٠٠. الفئة المهنية: لم يتوقع أي زيادة بالقيم الحقيقية في الراتب الأساسي لموظفي الفئة المهنية غير تكييف من أجل تغيير في الراتب الأساسي قدره ٢,٣٣ في المائة، كما وافقت على ذلك الجمعية العامة للأمم المتحدة في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٨. وقد قابل هذه الزيادة في الراتب الأساسي انخفاض في معدلات تسوية مقر العمل وهي لا تتمتع بأي أثر تضخمي. ويجري تطبيق الزيادات في الراتب الأساسي الناشئة عن المستحقات القانونية المتصلة بطول مدة الخدمة.

٥.٠١. وتنشأ التغيرات في مؤشرات تسوية مقر العمل عن تقلبات أسعار الصرف والتحركات في تكلفة المعيشة كما تحددها لجنة الخدمة المدنية الدولية في نيويورك. ونظراً إلى أن الميزانية موضوعة بسعر صرف محدد للميزانية على أساس الدولار الأمريكي مقابل الفرنك السويسري، وكون المقترحات الجارية موضوعة على أساس سعر صرف الميزانية الحالي، فليس هناك أي تغييرات في تسوية مقر العمل في جنيف ناشئة عن هذا العامل. وقد وضعت الاعتمادات للزيادات في تسوية مقر العمل على أساس معدل التضخم العام للموظفين في جنيف.

٥.٠٢. وتحدد لجنة الخدمة المدنية الدولية أيضاً معدلات تسوية مقر العمل في المواقع الميدانية وتعكس هذه المعدلات تكلفة المعيشة ذات الصلة والعلاقة بين العملة المحلية والدولار الأمريكي.

٥.٠٣. ولم يوص مجلس المعاشات التقاعدية بأي تغيير في المعدل الإجمالي للاشتراك في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، أو في الحصة التي تمولها المنظمات الأعضاء. ومن المفترض أن يستمر الوضع الراهن فيما يتعلق بالمعدل طوال فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١. وتستند المساهمات المقدمة إلى الصندوق على مستوى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لكل درجة. وازداد الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي للفئة المهنية والفئات العليا كما حدده الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة في

الجدول ألف ٢-٤: تشكيل التكاليف الموحدة للفترتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ و ٢٠١٠-٢٠١١ مع تكاليف موحدة منقحة بشأن صندوق التأمين الصحي للموظفين

فئة الموظفين	ميزانية الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ بدولار الولايات المتحدة بسعر ١,٢٣ فرنكاً سويسرياً	ميزانية الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ بدولار الولايات المتحدة بسعر ١,٢٣ فرنكاً سويسرياً
الفئة المهنية		
الرواتب الأساسية	87 036	88 692
تسوية مقر العمل	49 490	50 916
علاوات الإعالة	2 440	2 328
اشتراك منظمة العمل الدولية في صندوق المعاشات التقاعدية	29 100	30 768
اشتراك منظمة العمل الدولية في التأمين الصحي للموظفين وغيره من التأمينات	4 960	6 048
منح التعليم والسفر الدراسي	7 330	9 252
السفر وعلاوات الانتقال ومدفوعات نهاية الخدمة	15 820	17 136
المجموع	196 176	205 140
فئة الخدمة العامة		
الرواتب الأساسية	107 472	106 980
علاوات الإعالة	7 932	7 872
اشتراك منظمة العمل الدولية في صندوق المعاشات التقاعدية	21 564	21 516
اشتراك منظمة العمل الدولية في التأمين الصحي للموظفين وغيره من التأمينات	4 008	4 536
منح التعليم والسفر الدراسي	1 404	1 404
السفر وعلاوات الانتقال ومدفوعات نهاية الخدمة	2 196	2 652
المجموع	144 576	144 960
١١٧ ٥٤٠ بدولار الولايات المتحدة بسعر ١,٢٣ فرنكاً سويسرياً		
١١٧ ٨٥٢ بدولار الولايات المتحدة بسعر ١,٢٣ فرنكاً سويسرياً		

مصروفات التشغيل العامة

٥١١. زيت الوقود: بعد إعادة تقييم لتوقعات الميزانية المعدة بالنسبة إلى زيت الوقود في ميزانية الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ وكننتيجة للنتائج التي تشهدها أسعار البترول حالياً في الأسواق، اتخذ قرار بعدم توقع زيادة في التكاليف في الميزانية بالنسبة إلى زيت الوقود. وخلال عام ٢٠٠٨، ارتفعت تكاليف البترول إلى مستويات أعلى مما كان متوقعاً، غير أنها عادت فانخفضت. وبالرغم من أنّ أسعار الوقود متقلبة بشكل كبير، من المتوقع الآن أن تظل التكاليف ضمن توقعات الميزانية المقدمة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وعلى افتراض أنّ التقلب يبقى ضمن مستوى ٢٠ في المائة من الأسعار الحالية، فلا يحتمل أن يستلزم ذلك أي زيادة.

٥١٢. مرافق أخرى: في جنيف، استخدمت المعدلات التي وافقت عليها الأمم المتحدة، كما تم الحصول عليها من الموردين المحليين، للسماح بزيادة بنسبة ٣ في المائة للمياه و٤ في المائة للكهرباء. كما قدمت علاوة لزيادة وحيدة في عام ٢٠٠٩ بنسبة ٢٢,٧ في المائة في تكاليف الكهرباء. وبالنسبة للمواقع الميدانية، من المفترض أن تزيد معدلات تكاليف المياه والكهرباء وفقاً للمعدل المحلي للتضخم بموجب توقعات صندوق النقد الدولي.

التكاليف غير المتعلقة بالموظفين

السفر في مهام رسمية

٥٠٩. اعتمدت نسبة تضخم تبلغ ٣ في المائة سنوياً بشأن تكاليف بطاقات السفر، ويعكس ذلك الزيادة المتوقعة التي يحددها مكتب الأمم المتحدة في جنيف، استناداً إلى بيانات صادرة عن اتحاد النقل الجوي الدولي. كما جرى اعتماد زيادات لبدلات الإقامة لتعكس الزيادات الحقيقية في معدلات بدلات الإقامة اليومية في مختلف المواقع التي تعمل فيها منظمة العمل الدولية. وتتصل زيادات التكلفة المتوقعة فقط بسفر أعضاء مجلس الإدارة ولجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات والمشاركين في الاجتماعات القطاعية والتقنية.

الخدمات التعاقدية

٥١٠. تستند الزيادات في تكاليف عقود التعاون الخارجي إلى المعدل السنوي للتضخم المتوقع في سويسرا.

كأساس، حيثما توفرت هذه التقديرات، مع حساب الزيادات في التكاليف على أساس معدل التضخم العام المفترض في مواقع مختلف الهيئات (٦٧,٠ في المائة بالنسبة لجنيف و٨,١ في المائة بالنسبة لنيويورك). بالإضافة إلى ذلك، حدثت تعديلات طفيفة في توزيع التكاليف على الوكالات المشاركة. كما رُصد مبلغ قدره حوالي ٦٦٤٠٠٠ دولار لتغطية زيادة تكاليف اشتراك منظمة العمل الدولية في صندوق التأمين الصحي المخصص للموظفين المتقاعدين بالنظر إلى زيادة عدد المتقاعدين وارتفاع تكاليف التقاعد. وبعد السماح بتكرار الزيادات في التكاليف للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ التي تبلغ ١,٢ مليون دولار الواردة في الفقرة ٤٩٦، من شأن الزيادة الإجمالية في تكاليف تأمين المتقاعدين أن تبلغ ١,٨ مليون دولار.

٥١٩. وازدادت تكاليف مراجعة الحسابات بمقدار ٣٣٦٠٠٠ دولار لإدراج مراجعات سنوية للحسابات تسمح بتنفيذ المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام وبدعم مراجع الحسابات الخارجي للجنة الاستشارية المستقلة للإشراف.

التأمين الصحي للموظفين

٥٢٠. يجدر التذكير بأن مجلس الإدارة أحيط علماً، في دورته ٢٩٨، بالحاجة إلى زيادة يعتد بها في اشتراكات منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي للاتصالات وغيرها من الأعضاء المنتسبين إلى صندوق التأمين الصحي للموظفين من أجل ضمان نتيجة تشغيل متوازنة حتى سنة ٢٠١١. وترجم هذا إلى زيادة مقترحة في اشتراك المكتب بمبلغ ٦ ملايين دولار لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وقد أظهرت دراسة إكتوارية أنه، دون الزيادة المطلوبة، سيكون من المعقول توقع عجز يتعدى ٩,٣ مليون دولار على مدى فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ من شأنه أن يعرض للخطر قدرة الصندوق على المحافظة على ملاءته فوق الحد الأدنى القانوني.

٥٢١. وشملت الميزانية الموافق عليها للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ اعتماداً بمبلغ ٤ ملايين دولار، كإجراء لإعادة التوازن المالي لصندوق التأمين الصحي للموظفين. وكان هذا المبلغ قد خفض من ٦ ملايين دولار مقترح في سياق قيود الميزانية لفترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩ مع الأخذ في الاعتبار الرصيد المؤجل للميزانيات اللاحقة.

التدابير المنفذة لتحسين وضع صندوق التأمين الصحي للموظفين

٥٢٢. يتم المحافظة على ملاءة صندوق التأمين الصحي للموظفين من خلال صندوق للضمان، يجب ألا تقل مبالغه في نهاية السنة عن سدس مجموع الإعانات المدفوعة على مدى فترة السنوات الثلاث الأخيرة. وقد سجل الصندوق باستمرار نتائج تشغيلية ضعيفة بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠٠٧، وتجاوزت الإعانات الاشتراكات من ٢٠٠٣ وحتى ٢٠٠٧. وبدأ الصندوق يسيل أصول صندوق الضمان في سنة ٢٠٠٤ من أجل دفع المستحقات. وبلغ رصيد الصندوق، في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٧، ما مقداره ٢٩,٤ مليون دولار. وفي حين كان ذلك الرصيد أعلى من الحد الأدنى القانوني البالغ ١٩,٨ مليون، كان أقل من المتوسط المرغوب فيه والبالغ ٣٩,٦ مليون بنسبة بلغت ٢٦ في المائة بين الحدين الأعلى والأدنى للمتطلبات القانونية.

٥٢٣. وبغية تجنب تراجع في رصيد صندوق الضمان يصل إلى أقل من الحد الأدنى القانوني، تم اتخاذ تدابير لزيادة الاشتراكات في صندوق التأمين الصحي للموظفين منذ الأول من كانون الثاني/

٥١٣. الاتصالات: قدرت زيادة بنسبة ٤,٤ في المائة لتكاليف الحقيبة الدبلوماسية ورسوم البريد. ويقدر أن تزيد تكاليف وسائل الاتصال الأخرى، مثل الهاتف، بما يتماشى مع التضخم السويسري. وقد قابل انخفاض تكاليف الوحدات زيادة في الطلبات على الربط الحاسوبي الخلوي للاتصال الصوتي وتداول البيانات واستخدامه. وللمواقع الميدانية زيادة مقدرة تستند إلى المعدل المحلي للتضخم.

٥١٤. الإيجار: خصصت اعتمادات لتغطية الزيادات التعاقدية في الإيجار والتكاليف المتزايدة في أعقاب تغيير المواقع لأسباب أمنية.

اللوازم والمواد والأثاث والمعدات

لوازم الورق والطباعة والمجلات الدورية والصحف وما إلى ذلك

٥١٥. يقدر حدوث زيادة متوسطة بنسبة ٨ في المائة سنوياً لتكاليف الورق وفقاً لنوعيته. وتم تطبيق زيادات التضخم المحلي على اللوازم المكتبية. ويتواصل ارتفاع تكلفة المواد البحثية والموارد، ولاسيما المجلات، بمعدل أعلى بكثير من التضخم العام. وقد ازدادت الكتب والمجلات وغيرها من الاشتراكات بمتوسط سنوي قدره ١٠,٤ في المائة.

اقتناء الأثاث والمعدات

٥١٦. وفقاً لاتجاهات الأسعار الجارية، لم تعتمد أي زيادات بالنسبة لمعدات معالجة البيانات. وتم افتراض الزيادات في التكاليف المتعلقة باقتناء الأثاث وغير ذلك من المعدات وفقاً لمعدلات التضخم المحلية المحددة.

الزمالات والمنح ومشاريع التعاون التقني في الميزانية العادية

٥١٧. تتضمن أنشطة التعاون التقني في الميزانية العادية مكونات في الميدان وفي المقر على السواء. وأفضت الزيادات المتوقعة في التكاليف بالاستناد إلى الموقع إلى زيادة بنسبة ٤,٤٨ في المائة. وقد جرى اعتماد زيادات في التكاليف قدرها ٢,٥٢ في المائة سنوياً بالدولار فيما يتعلق بالإسهام في مركز التدريب التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو، بما يعكس التضخم المتوقع في إيطاليا. وقد زادت المساهمات لتغطية المكونات غير المتصلة بالموظفين من مكونات الإسهام في مركز البلدان الأمريكية للبحوث والتوثيق بشأن التدريب المهني بنسبة ٧,٠ في المائة سنوياً لتغطية التضخم المحلي بالدولارات في أوروغواي. ونظراً إلى أن تكاليف التدريب تشمل بصورة رئيسية عناصر السفر والمشورة والطباعة، فقد جرى تطبيق معدلات التضخم المتصلة بكل عنصر من هذه العناصر في تحديد مستوى الزيادة في التكلفة لهذا البند.

بنود أخرى في الميزانية

٥١٨. يتكون هذا البند أساساً من الأنشطة الإدارية المشتركة داخل منظومة الأمم المتحدة (أي لجنة الخدمة المدنية الدولية واللجنة رفيعة المستوى المعنية بالإدارة ومجلس الرؤساء التنفيذيين ووحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة وما إلى ذلك). وقد استخدمت تقديرات الميزانية الخاصة بهذه الهيئات

الاشتراكات بشكل أكثر إنصافاً، استناداً إلى عدد أفراد الأسرة المؤمن عليهم.

٥٢٤. ويدرج مبلغ بقيمة ٢,٢ مليون دولار ما فوق التضخم العادي تحت باب تكاليف الموظفين، في المقترحات الحالية لتغطية حصة المكتب من التدابير الواجب تنفيذها منذ عام ٢٠١٠ والتي ستحافظ على ملء الصندوق. ويتم تقييم اشتراك المكتب في الصندوق بنسبة ١٠٠ في المائة من اشتراكات الموظفين النشطين وبنسبة ٢٠٠ في المائة من اشتراكات الموظفين المتقاعدين.

يناير ٢٠٠٨. وجرى، في الأساس، تقييم اشتراكات منفصلة للمعالين المعترف بهم، الذين كانت تشملهم في السابق التغطية تلقائياً مع الموظف أو الموظف الأسبق. وتتمشى هذه التدابير مع الاشتراكات المتزايدة من المكتب والبالغة ٤ ملايين دولار، إلى جانب الاشتراكات من الموظفين. ومنذ عام ٢٠١٠، سيتم تنفيذ تكيف آخر للاشتراكات المقطعة للأخذ بعين الاعتبار عدد الأولاد المعالين والمؤمنين من خلال الصندوق. وتهدف إعادة الهيكلة هذه لنظام الاشتراك إلى توزيع الزيادة المطلوبة في إجمالي

الميزانية التشغيلية المقترحة حسب باب الاعتماد ووجه الإنفاق

101

١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	المجموع
تكاليف الموظفين	السفر في مهمة رسمية	الخدمات التعاقدية	نفقات التشغيل العامة	الإمدادات والمعدات	الأثاث والتجهيزات	سداد القرض المتعلق بمبنى المقر	الزمالات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	بنود أخرى في الميزانية	
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي
الجزء الأول - الميزانية العادية									
أجهزة رسم السياسات									
2008-09	8 964 162	85 280	1 426 642	1 666 438	82 770	-	20 580	-	12 245 872
2010-11	8 319 043	85 280	1 426 642	1 666 438	82 770	-	20 580	-	11 600 753
مجلس الإدارة									
2008-09	2 647 845	2 526 701	-	109 404	-	-	-	-	5 283 950
2010-11	2 256 996	2 526 701	-	109 404	-	-	-	-	4 893 101
الاجتماعات الإقليمية الرئيسية									
2008-09	368 519	165 614	133 430	126 545	8 048	-	-	-	802 156
2010-11	420 344	250 701	81 805	212 508	10 595	-	-	-	975 953
الخدمات القانونية									
2008-09	3 024 018	15 765	-	-	-	9 661	59 309	-	3 108 753
2010-11	2 937 387	16 993	17 906	-	-	-	58 748	-	3 031 034
خدمات العلاقات والاجتماعات والوثائق									
2008-09	47 476 732	34 337	852 807	558 906	221 662	483 124	863 211	-	50 490 779
2010-11	44 851 767	34 337	1 613 223	558 906	221 662	483 124	822 589	-	48 585 608
2008-09	62 481 276	2 827 697	2 412 879	2 461 293	312 480	492 785	943 100	-	71 931 510
2010-11	58 785 537	2 914 012	3 139 576	2 547 256	315 027	483 124	901 917	-	69 086 449
الأهداف الاستراتيجية									
القطاعات التقنية									
العمالة									
2008-09	33 793 048	1 331 558	4 163 243	-	162 038	401 338	2 977 927	-	42 829 152
2010-11	32 537 902	1 272 912	5 587 643	-	140 038	401 338	2 971 064	-	42 910 897
الحماية الاجتماعية									
2008-09	26 951 987	551 799	1 257 023	10 370	23 654	118 620	1 830 324	-	30 743 777
2010-11	25 662 590	546 253	2 540 437	15 370	23 654	97 560	1 881 861	-	30 767 725
الحوار الاجتماعي									
2008-09	32 990 132	1 047 201	2 057 487	2 309 919	6 742	76 370	9 688 811	-	48 176 662
2010-11	33 463 793	781 720	2 659 896	2 347 285	6 742	65 870	9 715 166	-	49 040 472
المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل									
2008-09	27 319 242	1 091 707	2 349 591	54 540	-	153 190	1 952 601	-	32 920 871
2010-11	26 522 003	710 779	3 743 679	2 809	-	101 047	1 951 443	-	33 031 760

١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	المجموع
تكاليف الموظفين	السفر في مهمة رسمية	الخدمات التعاقدية	نفقات التشغيل العامة	الإمدادات والمعدات	الأثاث والتجهيزات	سداد القرض المتعلق بمبنى المقر	الزمامات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	بنود أخرى في الميزانية	
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي
البرامج المشتركة بين القطاعات									
2008-09	18 143 524	190 205	3 173 943	115 186	1 198 375	190 109	375 756	-	23 387 098
الاتصالات والمعلومات العامة									
2010-11	17 701 828	192 164	3 297 061	88 202	999 101	147 536	376 528	-	22 802 420
2008-09	8 245 731	98 052	34 994	709 485	12 357	23 533	163 120	-	9 287 272
الشراكات والتعاون الإنمائي									
2010-11	7 840 969	81 727	232 182	703 549	10 715	16 956	168 993	-	9 055 091
2008-09	2 054 428	92 929	260 628	2 072	1 764	20 696	219 450	-	2 651 967
المساواة بين الجنسين									
2010-11	2 054 428	72 929	298 297	2 072	1 764	15 696	206 781	-	2 651 967
دعم إصلاح الأمم المتحدة والبرامج المشتركة بين الوكالات									
2008-09	2 309 497	363 796	-	-	-	-	-	-	2 673 293
2010-11	1 145 565	210 000	-	-	-	-	18 437	-	1 374 002
2008-09	-	-	-	-	-	-	5 134 508	-	5 134 508
المعهد الدولي للدراسات العمالية									
2010-11	-	-	-	-	-	-	5 134 508	-	5 134 508
2008-09	-	-	-	-	-	-	6 320 513	-	6 320 513
مركز التدريب الدولي للمنظمة، تورينو									
2010-11	-	-	-	-	-	-	6 320 513	-	6 320 513
2008-09	5 423 977	229 273	628 223	-	-	95 735	250 151	-	6 627 359
تكامل السياسات									
2010-11	5 942 208	261 402	444 222	-	-	98 963	115 644	-	6 862 439
2008-09	6 744 480	128 453	758 735	-	-	212 570	229 079	-	8 073 317
الإحصاءات									
2010-11	6 569 400	112 541	1 218 791	-	-	212 570	227 884	-	8 341 186
2008-09	392 352	692 801	140 027	-	-	-	-	-	1 225 180
احتياطي الاجتماعات التقنية									
2010-11	392 352	692 801	140 027	-	-	-	-	-	1 225 180
2008-09	164 368 398	5 817 774	14 823 894	3 201 572	1 404 930	1 292 161	29 142 240	-	220 050 969
2010-11	159 833 038	4 935 228	20 162 235	3 159 287	1 182 014	1 157 536	29 088 822	-	219 518 160
البرامج التقنية									
الأقاليم والتعاون التقني									
2008-09	42 831 769	1 412 500	1 020 137	4 947 666	321 003	459 575	8 407 583	23 130	59 423 363
البرامج الميدانية في أفريقيا									
2010-11	42 940 007	1 412 500	2 892 109	4 925 324	321 003	459 575	8 407 143	58 130	61 415 791
2008-09	34 858 592	1 074 107	1 564 569	4 242 604	302 677	169 087	6 751 337	-	48 962 973
البرامج الميدانية في الأمريكتين									
2010-11	35 150 395	1 110 398	2 545 477	3 978 380	241 305	124 578	6 763 031	-	49 913 564
2008-09	8 727 740	255 254	330 137	445 908	55 011	65 994	1 887 543	-	11 767 587
البرامج الميدانية في الدول العربية									
2010-11	9 049 775	252 254	1 034 909	525 732	28 898	51 000	1 903 049	-	12 845 617

	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	المجموع
	تكاليف الموظفين	السفر في مهمة رسمية	الخدمات التعاقدية	نفقات التشغيل العامة	الإمدادات والمعدات	الأثاث والتجهيزات	سداد القرض المتعلق بمبنى المقر	الزمامات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	بنود أخرى في الميزانية	
	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي
البرامج الميدانية في آسيا والمحيط الهادئ	2008-09	37 347 580	1 332 439	2 392 369	5 091 211	477 060	-	6 085 068	-	53 130 736
	2010-11	36 965 173	1 266 889	3 606 664	5 343 492	463 724	-	6 099 405	-	54 146 706
البرامج الميدانية في أوروبا وآسيا الوسطى	2008-09	14 361 012	428 572	1 054 832	1 545 895	78 191	-	1 281 212	-	18 868 294
	2010-11	15 613 939	156 778	818 359	1 156 193	24 556	-	1 312 531	-	19 138 254
مجموع الأقاليم والتعاون التقني	2008-09	138 126 693	4 502 872	6 362 044	16 273 284	1 233 942	-	1 218 245	23 130	192 152 953
	2010-11	139 719 289	4 198 819	10 897 518	15 929 121	1 079 486	-	1 092 410	58 130	197 459 932
خدمات الدعم										
تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	2008-09	12 805 520	93 786	5 931 736	3 019 325	-	-	244 918	-	22 297 245
	2010-11	12 963 744	75 000	5 048 077	2 950 000	-	-	244 918	200 000	21 739 814
الإدارة الداخلية	2008-09	19 791 649	71 852	156 115	17 090 471	1 033 136	-	757 664	-	39 175 449
	2010-11	19 496 961	71 852	1 126 881	15 686 062	826 508	-	606 131	-	38 196 063
المشتريات	2008-09	2 156 280	19 161	28 946	13 174	-	-	11 170	-	2 260 245
	2010-11	2 043 736	40 000	56 506	15 500	-	-	8 000	-	2 203 739
مجموع خدمات الدعم	2008-09	34 753 449	184 799	6 116 797	20 122 970	1 033 136	-	1 013 752	-	63 732 939
	2010-11	34 504 441	186 852	6 231 464	18 651 562	826 508	-	859 049	200 000	62 139 616
مجموع الأهداف الاستراتيجية	2008-09	337 248 540	10 505 445	27 302 735	39 597 826	3 672 008	-	3 524 158	23 130	475 936 861
	2010-11	334 056 768	9 320 899	37 291 217	37 739 970	3 088 008	-	3 108 995	258 130	479 117 708
خدمات الإدارة										
الإدارة العامة	2008-09	6 274 632	216 999	1 057 992	510 654	9 184	-	14 120	-	8 199 799
	2010-11	6 842 183	206 149	282 231	510 654	8 725	-	13 414	-	7 994 804
تنمية الموارد البشرية	2008-09	17 430 078	149 241	359 579	228 961	5 521	-	149 779	-	20 948 797
	2010-11	16 461 678	145 186	810 389	157 517	5 271	-	55 425	-	20 231 290
الخدمات المالية	2008-09	13 078 794	15 651	124 701	93 477	-	-	27 471	-	13 531 573
	2010-11	12 397 724	15 651	436 999	67 485	-	-	27 471	-	13 193 284
البرمجة والإدارة	2008-09	7 539 531	60 981	87 445	36 149	-	-	44 898	-	7 879 567
	2010-11	7 382 259	60 981	259 071	22 534	-	-	44 898	-	7 916 365

١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	المجموع
تكاليف الموظفين	السفر في مهمة رسمية	الخدمات التعاقدية	نفقات التشغيل العامة	الإمدادات والمعدات	الأثاث والتجهيزات	سداد القرض المتعلق بمبنى المقر	الزمامات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	بنود أخرى في الميزانية	
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي
2008-09	1 207 463	-	258 173	-	-	-	17 228	-	1 482 864
2010-11	1 207 463	-	214 387	-	-	-	23 942	-	1 445 792
2008-09	45 530 498	442 872	1 887 890	869 241	14 705	236 268	3 061 126	-	52 042 600
2010-11	44 291 307	427 967	2 003 077	758 190	13 996	141 208	3 145 790	-	50 781 535
الإشراف والتقييم									
2008-09	1 922 028	45 176	131 131	-	-	-	28 255	-	2 126 590
2010-11	1 922 029	45 176	120 944	-	-	-	38 441	-	2 126 590
2008-09	179 382	50 423	-	-	-	-	-	-	229 805
2010-11	249 382	50 423	-	-	-	-	-	-	299 805
2008-09	127 473	8 228	39 272	-	-	-	2 500	-	177 473
2010-11	127 473	-	47 451	-	-	-	2 549	-	177 473
2008-09	1 533 384	76 940	108 621	-	-	-	24 992	-	1 743 937
2010-11	1 524 472	76 940	199 054	-	-	-	30 668	-	1 831 134
2008-09	3 762 267	180 767	279 024	-	-	-	55 747	-	4 277 805
2010-11	3 823 356	172 539	367 449	-	-	-	71 658	-	4 435 002
2008-09	1 584 211	4 216	735 696	-	-	6 019 997	718 873	26 339 991	35 402 984
2010-11	1 579 509	4 216	726 869	-	-	6 019 997	732 402	26 339 991	35 402 984
2008-09	-5 428 583	-	-	-	-	-	-	-	-5 428 583
2010-11	-5 428 583	-	-	-	-	-	-	-	-5 428 583
2008-09	445 178 209	13 960 997	32 618 224	42 928 360	3 999 193	4 253 211	6 019 997	58 841 865	634 163 177
2010-11	437 107 894	12 839 633	43 528 188	41 045 416	3 417 031	3 733 327	6 019 997	59 105 488	633 395 095
الجزء الثاني - المصروفات الطارئة									
2008-09	-	-	-	-	-	-	-	875 000	875 000
2010-11	-	-	-	-	-	-	-	1 375 000	1 375 000

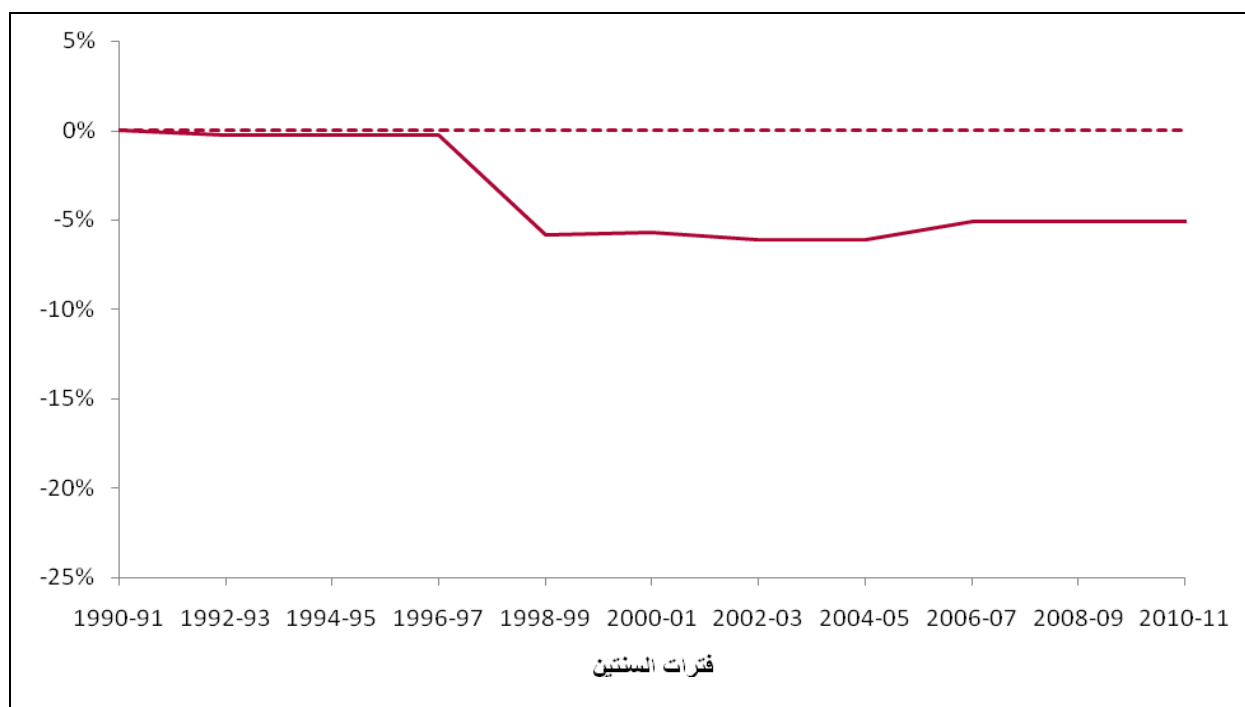
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	المجموع
تكاليف الموظفين	السفر في مهمة رسمية	الخدمات التعاقدية	نفقات التشغيل العامة	الإمدادات والمعدات	الأثاث والتجهيزات	سداد القرض المتعلق بمبنى المقر	الزمرات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	بنود أخرى في الميزانية	
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي
الجزء الثالث - صندوق رأس المال العامل									
2008-09	-	-	-	-	-	-	-	-	-
صندوق رأس المال العامل									
2010-11	-	-	-	-	-	-	-	-	-
المجموع (الأجزاء الأول والثاني والثالث)									
2008-09	445 178 209	13 960 997	32 618 224	42 928 360	3 999 193	4 253 211	6 019 997	58 841 865	27 238 121
2010-11	437 107 894	12 839 633	43 528 188	41 045 416	3 417 031	3 733 327	6 019 997	59 105 488	27 973 121
الجزء الرابع - الاستثمارات المؤسسية والبنود الإستثنائية									
الأمن									
2008-09	392 352	-	-	-	1 034 626	-	-	1 382 927	-
2010-11	392 352	-	-	-	1 034 626	-	-	1 582 927	-
المرافق الأساسية									
2008-09	-	-	-	-	-	-	-	2 540 650	-
2010-11	-	-	-	-	-	-	-	3 000 000	-
2008-09	346 873	-	-	-	-	-	-	260 387	203 614
2010-11	950 000	-	-	-	-	-	-	-	-
2008-09	325 193	-	-	-	-	-	-	-	-
2010-11	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2008-09	195 116	10 085	-	-	-	-	-	-	-
2010-11	-	-	-	-	-	-	-	-	-
مجموع الجزء الرابع									
2008-09	1 259 534	10 085	-	-	1 034 626	-	-	4 183 964	203 614
2010-11	1 342 352	-	-	-	1 034 626	-	-	4 582 927	-
مجموع (الأجزاء من الأول إلى الرابع)									
2008-09	446 437 743	13 971 082	32 618 224	42 928 360	5 033 819	4 253 211	6 019 997	63 025 829	27 441 735
2010-11	438 450 246	12 839 633	43 528 188	41 045 416	4 451 657	3 733 327	6 019 997	63 688 415	27 973 121
إعادة تقدير التكاليف									
669 114 179	456 005 803	13 659 802	44 295 017	44 857 356	4 864 285	3 878 088	6 019 997	67 020 809	28 513 022

موجز عن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية

٢٠١١-٢٠١٠	٢٠١١-٢٠١٠	٢٠٠٩-٢٠٠٨	
(المعاد تقديرها بدولار الولايات المتحدة))	(بالسعر الثابت للدولار للفترة ٢٠٠٩-٢٠٠٨)		
2 478 786	2 320 526	2 320 526	العمالة
1 368 620	1 281 240	1 281 240	الحماية الاجتماعية
8 820 491	8 257 340	8 257 340	الحوار الاجتماعي
2 141 615	2 005 160	2 005 160	الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل
5 465 176	5 116 043	5 116 043	الأنشطة الخاصة بالعمال
1 519 346	1 422 342	1 422 342	المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل
114 976	107 635	107 635	المساواة بين الجنسين
104 359	97 696	97 696	تكامل السياسات
8 005 358	7 494 250	7 494 250	البرامج الميدانية في أفريقيا
4 536 512	4 246 875	4 246 875	البرامج الميدانية في الأمريكتين
1 839 498	1 722 054	1 722 054	البرامج الميدانية في الدول العربية
5 595 455	5 238 209	5 238 209	البرامج الميدانية في آسيا والمحيط الهادئ
1 065 113	997 110	997 110	البرامج الميدانية في أوروبا وآسيا الوسطى
35 448 514	33 185 277	33 185 277	

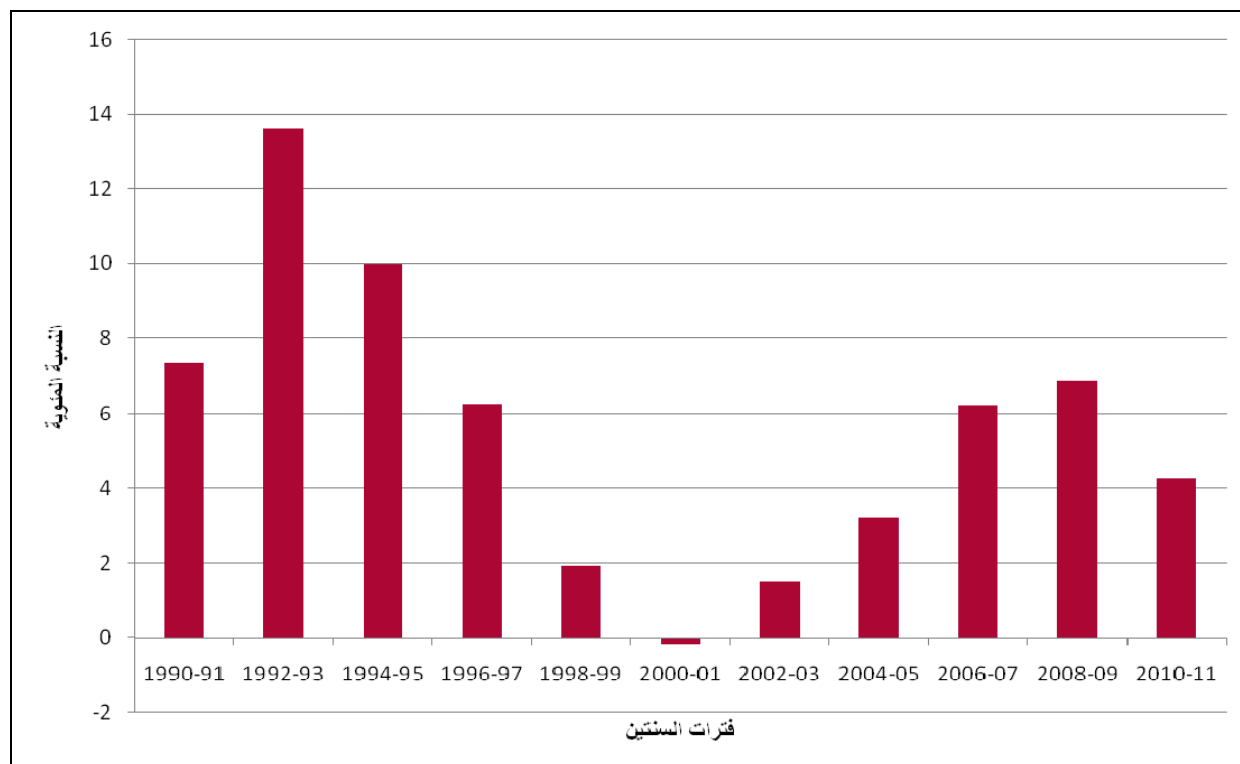
تطور البرنامج ومستويات الانفاق

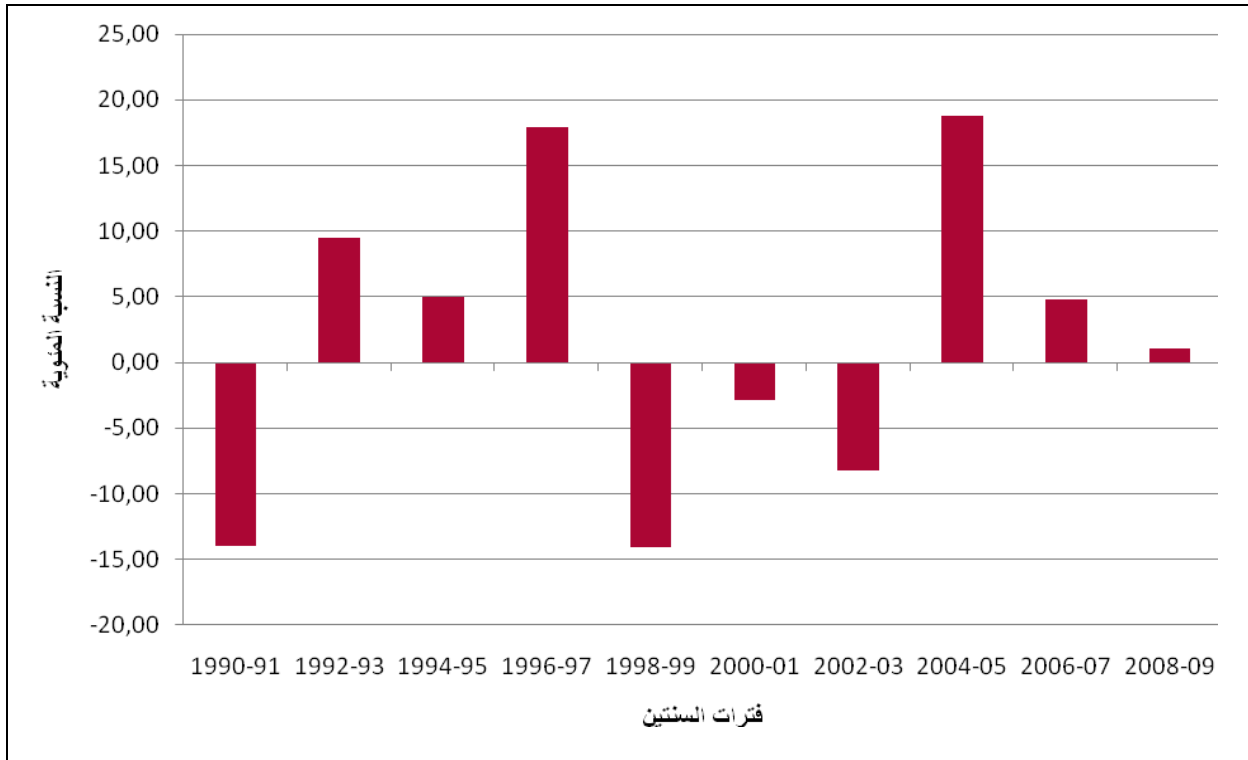
تطور البرنامج بالقيم الحقيقية (١٩٩٠-٢٠١١)^١
(قاعدة الصفر هي البرنامج والميزانية المعتمدان للفترة ١٩٩٠-١٩٩١)



^١ ميزانية الإنفاق بالدولار الثابت باستثناء الزيادات في التكاليف وتقلبات أسعار الصرف.

النسب المئوية للزيادات في التكلفة المدرجة في ميزانيات فترات السنتين



أثر تقلبات سعر صرف الفرنك السويسري/ الدولار الأمريكي^١

^١ يبين هذا الجدول التغيرات بالنسب المئوية في القيمة الاسمية لميزانية المصروفات، الناشئة عن التقلبات في سعر صرف الفرنك السويسري/ الدولار الأمريكي. وعلى سبيل المثال، في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧، يبين المستوى الاسمي للميزانية زيادة قدرها ٤,٨ في المائة نتيجة ضعف سعر صرف الدولار الأمريكي/ الفرنك السويسري.