

تقرير المدير العام

تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة

٢٠٠٨-٢٠٠٩

مؤتمر العمل الدولي
الدورة التاسعة والتسعون، ٢٠١٠

مكتب العمل الدولي
جنيف

يمكن الإطلاع على هذا التقرير على موقع منظمة العمل الدولية التالي:
(<http://www.ilo.org>)

ISBN 978-92-2-621871-0 (print)
ISBN 978-92-2-621872-7 (web pdf)
ISSN 0252-7022

الطبعة الأولى، ٢٠١٠

لا تتطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها. والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها. ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من:

ILO Publications,
International Labour Office
CH-1211 Geneva 22, Switzerland.

وسوف ترسل مجاناً قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه، أو بالبريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org.
انظر موقعنا على الإنترنت: www.ilo.org/publns.

تصميم وحدة معالجة النصوص العربية TTA: المرجع ILC99-I(A)-[2010-03-10]-Ar.doc

ATA

طبع في سويسرا

ملاحظة توضيحية

تتضمن هذه الوثيقة تقرير تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، كما بحثه مجلس الإدارة في دورته ٣٠٧ (آذار/ مارس ٢٠١٠). ويرد تقرير مناقشة لجنة البرنامج والميزانية والإدارة في شكل الملحق التاسع بهذه الوثيقة.

الصفحة

v	ملاحظة توضيحية.....
xi	المختصرات.....
١	مقدمة.....
٣	لمحة عامة تنفيذية.....
٣	ما الفرق الذي حققته منظمة العمل الدولية؟.....
٣	الإنجازات الرئيسية.....
٧	الأداء.....
١١	ميزانية منظمة العمل الدولية في المنظور السليم.....
١٢	التحسينات المستمرة في الأداء: ماذا ينبغي على منظمة العمل الدولية أن تقوم به على نحو مختلف؟.....
١٢	تحسين فعالية نشاط منظمة العمل الدولية.....
١٣	تحسين رصد النتائج وتقديم التقارير.....
١٧	الهدف الاستراتيجي: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.....
١٨	النتيجة الوسيطة ١(أ): تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.....
١٨	الإنجازات الرئيسية.....
١٨	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل.....
١٩	النتيجة الفورية ١(أ)-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع سياسات أو ممارسات تتجلى فيها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.....
٢٢	النتيجة الوسيطة ١(ب): الإجراءات المستهدفة تستأصل تدريجياً عمل الأطفال مع تركيز خاص على أسوأ أشكال عمل الأطفال.....
٢٢	الإنجازات الرئيسية.....
٢٣	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل.....
٢٣	النتيجة الفورية ١(ب)-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة والشركاء في التنمية على وضع أو تنفيذ سياسات أو تدابير تركز على الحد من عمل الأطفال.....
٢٩	النتيجة الوسيطة ١(ج): التصديق على معايير العمل الدولية على نطاق واسع وإحراز تقدم كبير في تطبيقها.....
٢٩	الإنجازات الرئيسية.....
٢٩	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل.....
٣٠	النتيجة الفورية ١(ج)-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها.....
٣٩	الهدف الاستراتيجي: خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين.....
٤٠	النتيجة الوسيطة ٢(أ): السياسات المتماكة تدعم النمو الاقتصادي وتوليد العمالة والحد من الفقر.....
٤٠	الإنجازات الرئيسية.....
٤١	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل.....
٤٢	النتيجة الفورية ٢(أ)-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة على وضع سياسات وتوصيات للسياسة العامة تركز على نمو غني بالوظائف وعمالة منتجة والحد من الفقر.....
٤٥	النتيجة الفورية ٢(أ)-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء والشركاء الإنمائيين على استحداث وتنفيذ سياسات وبرامج بشأن الاستثمار كثيف العمالة تركز على البنية الأساسية.....
٤٧	النتيجة الفورية ٢(أ)-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على استحداث سياسات وبرامج تركز على عمالة الشباب.....
٤٧	النتيجة الوسيطة ٢(ب): العمال وأصحاب العمل والمجتمع يستفيدون من زيادة إتاحة خدمات فعالة وذات صلة للعمالة وتنمية المهارات.....

٤٧	الإنجازات الرئيسية
٤٨	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل
٤٩	النتيجة الفورية ٢(ب)-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء والهيئات المكونة على وضع أو تنفيذ سياسات التدريب
٥١	النتيجة الفورية ٢(ب)-٢: تحسين قدرة الدول الأعضاء على استحداث أو تفعيل إدارات الاستخدام
٥٢	النتيجة الوسيطة ٢(ج): منشآت مستدامة تولد وظائف منتجة
٥٢	الإنجازات الرئيسية
٥٣	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل
٥٤	النتيجة الوسيطة ٢(ج)-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة والمنظمات الأخرى على وضع سياسات أو لوائح تولد وظائف أكثر وأفضل في منشآت وتعاونيات مستدامة
٥٥	النتيجة الوسيطة ٢(ج)-٢: زيادة قدرة الهيئات المكونة والمنظمات الأخرى على وضع برامج للتنمية الاقتصادية والمحلية والنهوض بسلاسل القيم والمنشآت التي تولد وظائف أكثر وأفضل
٥٧	النتيجة الفورية ٢(ج)-٣: زيادة قدرة الدول على وضع برامج للانتعاش ما بعد الأزمات
٦١	الهدف الاستراتيجي: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع.....
٦٢	النتيجة الوسيطة ٣(أ): حصول المزيد من الأشخاص على إعانات أفضل تدبيراً من الضمان الاجتماعي
٦٢	الإنجازات الرئيسية
٦٢	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل
٦٣	النتيجة الوسيطة ٣(أ)-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على رسم سياسات تركز على تحسين نظم الضمان الاجتماعي
٦٦	النتيجة الوسيطة ٣(أ)-٢: تحسين قدرة الدول الأعضاء على إدارة خطط الضمان الاجتماعي وتنفيذ سياسات تركز على تحسين نظم الضمان الاجتماعي
٦٨	النتيجة الوسيطة ٣(ب): تحسين السلامة والصحة وظروف العمل في أماكن العمل
٦٨	الإنجازات الرئيسية
٦٩	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل
٧٠	النتيجة الفورية ٣(ب)-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة على وضع أو تنفيذ سياسات وبرامج بشأن تحسين ظروف العمل والسلامة والصحة في العمل
٧٥	النتيجة الوسيطة ٣(ج): إدارة هجرة اليد العاملة لتعزيز الحماية والعمالة اللائقة للعمال المهاجرين
٧٥	الإنجازات الرئيسية
٧٥	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل
٧٦	النتيجة الفورية ٣(ج)-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع سياسات أو برامج تركز على حماية العمال المهاجرين
٧٩	النتيجة الوسيطة ٣(د): سياسات مكان العمل تستجيب إلى احتياجات الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية ومعالجة المصابين بالإيدز ورعايتهم ودعمهم
٧٩	الإنجازات الرئيسية
٧٩	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل
٨٠	النتيجة الفورية ٣(د)-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة الثلاثية على وضع سياسات وبرامج تتصدى لوباء فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في عالم العمل ضمن إطار تعزيز العمل اللائق
٨٤	النتيجة الفورية ٣(د)-٢: تحسين تنفيذ الدول الأعضاء للسياسات والبرامج التي تتصدى لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل وضمن إطار تعزيز العمل اللائق
٨٤	النتيجة الفورية ٣(د)-٣: زيادة مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في وضع السياسات وفي الحصول على التمويل الوطني والدولي
٨٩	الهدف الاستراتيجي: تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي.....
٩٠	النتيجة الوسيطة ٤(أ): أصحاب العمل والعمال يتمتعون بمنظمات قوية وتمثيلية
٩٠	الإنجازات الرئيسية
٩١	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل
٩٢	النتيجة الفورية ٤(أ)-١: زيادة أهمية منظمات أصحاب العمل بالنسبة إلى الأعضاء الموجودين والمحتملين

٩٤	النتيجة الفورية ٤(أ)-٢: تزايد أهمية منظمات العمال بالنسبة إلى الأعضاء الموجودين والمحتملين.....
٩٨	النتيجة الوسيطة ٤(ب): الشركاء الاجتماعيون يؤثرون في السياسات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية.....
٩٨	الإنجازات الرئيسية.....
٩٩	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل.....
١٠٠	النتيجة الفورية ٤(أ)-١: زيادة قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على المشاركة بشكل فعال في وضع السياسات الاجتماعية والاقتصادية.....
١٠٥	النتيجة الوسيطة ٤(ج): الحوار الثلاثي يجري على نطاق واسع عند وضع السياسات وإصلاح قانون العمل وتنفيذه.....
١٠٥	الإنجازات الرئيسية.....
١٠٦	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل.....
١٠٧	النتيجة الفورية ٤(ج)-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع سياسات وتشريعات العمل من خلال المزيد من الحوار الثلاثي بين الهيئات المكونة.....
١٠٨	النتيجة الفورية ٤(ج)-٢: تحسين قدرة الهيئات المكونة الثلاثية على تنفيذ سياسات وبرامج العمل، بطرق منها التنسيق على الصعيدين الإقليمي والإقليمي الفرعي.....
١١١	النتيجة الوسيطة ٤(د): الحوار الاجتماعي القطاعي يشجع تحسين الظروف العمالية والاجتماعية في قطاعات اقتصادية معينة.....
١١١	الإنجازات الرئيسية.....
١١٢	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل.....
١١٣	النتيجة الفورية ٤(د)-١: زيادة مستوى التوافق في الآراء حول القضايا الاجتماعية والعمالية في قطاعات اقتصادية معينة.....
١١٥	النتيجة الفورية ٤(د)-٢: زيادة قدرة الهيئات المكونة على استحداث سياسات أو برامج تركز على تحسين الظروف العمالية والاجتماعية في قطاعات معينة.....
١٢١	النتائج الفورية المشتركة.....
١٢١	سياسات اقتصادية واجتماعية متسقة دعماً للعمل اللائق.....
١٢١	النتيجة الفورية المشتركة: زيادة قدرة الدول الأعضاء والشركاء الإنمائيين على تعزيز سياسات اقتصادية واجتماعية متسقة دعماً للعمل اللائق على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية.....
١٢١	الإنجازات الرئيسية.....
١٢٢	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل.....
١٢٥	سياسات متكاملة للاقتصاد غير المنظم.....
١٢٥	النتيجة الفورية المشتركة: زيادة قدرة الهيئات المكونة على وضع سياسات متكاملة للنهوض بالاقتصاد غير المنظم وتسهيل انتقاله إلى مرحلة التنظيم.....
١٢٥	الإنجازات الرئيسية.....
١٢٥	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل.....
١٢٨	تعزيز تفتيش العمل.....
١٢٨	النتيجة الفورية المشتركة: زيادة قدرة الدول الأعضاء على إجراء تفتيش العمل.....
١٢٨	الإنجازات الرئيسية.....
١٢٨	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل.....
١٣٠	النهوض بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل.....
١٣٠	النتيجة الفورية المشتركة: زيادة قدرة الهيئات المكونة على وضع سياسات وبرامج متكاملة للنهوض بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل.....
١٣٠	الإنجازات الرئيسية.....
١٣١	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل.....
١٣٥	التمويل بالغ الصغر من أجل العمل اللائق.....
١٣٥	النتيجة الفورية المشتركة: زيادة مشاركة الهيئات المكونة في رسم السياسات المالية.....
١٣٥	الإنجازات الرئيسية.....
١٣٥	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل.....

١٣٩	القدرات المؤسسية.....
١٣٩	توسيع الشراكات.....
١٣٩	الإنجازات الرئيسية.....
١٣٩	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل.....
١٤٠	استراتيجية للاتصالات من أجل العمل اللائق.....
١٤٠	الإنجازات الرئيسية.....
١٤٠	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل.....
١٤١	بناء قدرات الهيئات المكونة.....
١٤١	الإنجازات الرئيسية.....
١٤١	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل.....
١٤١	توسيع معارف منظمة العمل الدولية وتقاسمها.....
١٤١	الإنجازات الرئيسية.....
١٤٢	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل.....
١٤٢	تعزيز القدرات الإحصائية.....
١٤٢	الإنجازات الرئيسية.....
١٤٣	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل.....
١٤٧	التنظيم والدعم والإدارة.....
١٤٧	النتيجة ١: تحسين استخدام الموارد البشرية والمالية والمادية والتكنولوجية لمنظمة العمل الدولية دعماً لتنفيذ البرامج.....
١٤٧	الإنجازات الرئيسية.....
١٤٨	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل.....
١٥٠	النتيجة ٢: تحسين تطبيق منظمة العمل الدولية للإدارة السديدة والمبادئ القانونية، بما فيها الإدارة تبعاً للنتائج.....
١٥٠	الإنجازات الرئيسية.....
١٥١	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل.....
١٥٣	النتيجة ٣: تحسين سير أعمال هيئات إدارة منظمة العمل الدولية وحصولها على ما يلزم من المعلومات والمشورة السياسية والخدمات والدعم.....
١٥٣	الإنجازات الرئيسية.....
١٥٣	التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل.....
	الملاحق
١٥٧	الملحق الأول: النتائج بحسب المؤشرات والأقاليم (بالأرقام المطلقة).....
١٦٥	الملحق الثاني: خطوط الأساس لفترة التخطيط ٢٠١٠-٢٠١٥.....
١٧٢	الملحق الثالث: الإجراءات المتخذة بصدد القرارات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورتيه السابعة والتسعين والثامنة والتسعين (٢٠٠٨ و ٢٠٠٩).....
١٧٤	الملحق الرابع: الإسهامات والنفقات في الحساب التكميلي للميزانية العادية في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.....
١٧٥	الملحق الخامس: الإنفاق على التعاون التقني من خارج الميزانية، حسب الأهداف الاستراتيجية والنتائج الفورية المشتركة والتنظيم والدعم والإدارة.....
١٧٦	الملحق السادس: الإنفاق على برامج التعاون التقني حسب مصدر التمويل والإقليم الجغرافي ونوع المساعدة، ٢٠٠٨-٢٠٠٩.....
١٧٨	الملحق السابع: الإنفاق على التعاون التقني حسب النتائج الفورية والنتائج الفورية المشتركة، ٢٠٠٨-٢٠٠٩.....
١٨١	الملحق الثامن: الإنفاق على التعاون التقني حسب الإقليم والبلد، ٢٠٠٨-٢٠٠٩.....
١٨٦	الملحق التاسع: تقرير بشأن مناقشة تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ في لجنة البرنامج والميزانية والإدارة، التابعة لمجلس الإدارة (آذار/ مارس ٢٠١٠).....

لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات	CEACR
لجنة الخبراء المشتركة بين منظمة العمل الدولية واليونسكو بشأن تطبيق التوصيات المتعلقة بالعاملين في التدريس	CEART
مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق	CEB
برنامج الاستثمار كثيف العمالة	EIIP
منطقة تجهيز الصادرات	EPZ
منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)	FAO
المعايير التقنية التي يساندها المجلس الأوروبي الآسيوي المعني بالمواصفات والمقاييس وإصدار الشهادات في رابطة الدول المستقلة	GOST
المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل	ICLS
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية	IFAD
المؤسسة المالية الدولية	IFC
مؤتمر العمل الدولي	ILC
صندوق النقد الدولي	IMF
المنظمة الدولية لأصحاب العمل	IOE
المنظمة الدولية للهجرة	IOM
البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال	IPEC
النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد	IRIS
تكنولوجيا المعلومات	IT
الاتحاد الدولي لنقابات العمال	ITUC
برنامج "معرفة إدارة الأعمال"	KAB
الهدف الإنمائي للألفية	MDG
الترتيب متعدد الألياف	MFA
منشأة متعددة الجنسية	MNE
المعايير الدنيا للأمن التشغيلي	MOSS
منظمة غير حكومية	NGO
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	OECD
السلامة والصحة المهنيّتان	OSH
مبادرة نقابات العمال بشأن تحسين السلامة الموجهة نحو المشاركة	POSITIVE
ورقة استراتيجية الحد من الفقر	PRSP
الحساب التكميلي للميزانية العادية	RBSA
التعاون التقني في الميزانية العادية	RBTC
دعم حقوق الأطفال بواسطة التعليم والفن والإعلام	SCREAM

برنامج المعلومات الإحصائية والرصد بشأن عمل الأطفال	SIMPOC
برنامج "كيف تبدأ وتحسن مشروعك"	SIYB
المنشآت الصغيرة والمتوسطة	SME
اتحاد نقابات العمال في الأمريكتين	TUCA
الأمم المتحدة	UN
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز	UNAIDS
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)	UNCTAD
إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية	UNDAF
مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية	UNDG
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	UNDP
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	UNEP
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	UNESCO
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)	UNICEF
منظمة الصحة العالمية	WHO
برنامج "تحسين العمل في تنمية الجوار"	WIND
برنامج "تحسين العمل في المنشآت الصغيرة"	WISE
منظمة التجارة العالمية	WTO

١. لهذا التقرير غرضان أساسيان: إذا اعتبرناه أداة للمساءلة، فإنه يصف أداء المكتب في تحقيق النتائج التي حددتها المنظمة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وإذا اعتبرناه مساهمة في التعلم داخل المنظمات، فإنه يحدد الدروس والأنشطة الواجب الاضطلاع بها لتحسين الأداء في المستقبل.
٢. ويمكن إبداء ملاحظتين رئيسيتين في نهاية فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وما فتئ التسليم بالعمل اللائق باعتباره أمراً ضرورياً من أجل تحقيق نتائج متينة ومستدامة ومتوازنة، يتزايد على المستوى العالمي، في الأقاليم والبلدان. وفي الوقت نفسه، يترجم العمل اللائق بشكل متزايد إلى سياسات وتدابير محددة. فمن المساواة بين الجنسين إلى الحماية الاجتماعية ومن تنمية المنشآت إلى إصلاح قانون العمل ومن الحوار الاجتماعي إلى حقوق العمال المهاجرين، تشمل نتائج منظمة العمل الدولية الطيف الذي يدعم توفير العمل اللائق لجميع العاملين، نساءً ورجالاً.
٣. ويتم التقرير الخاص بتنفيذ البرنامج بأهمية مركزية بالنسبة إلى الإدارة القائمة على النتائج في منظمة العمل الدولية. وهو يصف إلى أي مدى استوفيت الأهداف المحددة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. كما يوفر رابطاً بالإطار المعزز لقياس النتائج في إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥.
٤. ويغطي التقرير فترة زمنية اتسمت بهدفين بعيدي المدى بالنسبة إلى المنظمة، كانت سعتهما وعمقهما غير متوقعين وقت التخطيط ووضع الميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. أولاً، أعاد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، الذي اعتمد في حزيران/يونيه ٢٠٠٨، التأكيد على الالتزام الثلاثي بالأهداف الدستورية للمنظمة وبرنامج العمل اللائق في أهدافه الاستراتيجية الأربعة، مسلماً بأنها متلازمة ومتراصة ومتكافئة. ويدعو الإعلان إلى تعزيز الفعالية والنجاعة، ويطلب من المكتب أن يضع طرائق عمل أكثر تعاونية ويوفر خدمات معززة للدول الأعضاء. ثانياً، تطلبت الأزمة الاقتصادية العالمية استجابة ملحة. وأدى الاعتراف العالمي بالدور المركزي الذي يضطلع به برنامج العمل اللائق، إلى إلقاء متطلبات كبيرة على عاتق المكتب. وفي حزيران/يونيه ٢٠٠٩، تبلور هذا الاعتراف حول اعتماد الميثاق العالمي لفرص العمل.
٥. وتستند المعلومات عن النتائج المقدمة هنا إلى التقييم الذاتي. ويبدأ ذلك مع تقييم الأداء في تحقيق نتائج البرامج القطرية للعمل اللائق، باستخدام النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في منظمة العمل الدولية. ويتبعه تقييم لأداء المكتب في الوفاء بالأهداف المحددة لكل نتيجة في إطار النتائج للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.
٦. ويبدأ التقرير بلمحة عامة تنفيذية تلخص النتائج الرئيسية المحققة وتوفر مضموناً تحليلياً. أما باقي التقرير فهو منظم حول إطار النتائج للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ ويوفر معلومات مفصلة عن النتائج ذات الصلة وفقاً لذلك. وفي نهاية التقرير، تقدم الملحقات معلومات تكميلية.

لمحة عامة تنفيذية

ما الفرق الذي حققته منظمة العمل الدولية؟

الإنجازات الرئيسية

٧. يسعى إطار نتائج البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ إلى دعم الهيئات المكونة الثلاثية في المضي قدماً نحو برنامج العمل اللائق وأهدافه الاستراتيجية الأربعة في البلدان والأقاليم والعالم. وتطوير المعارف والسياسات العامة والخدمات الاستشارية، إلى جانب بناء القدرات في مختلف أشكالها، بالنسبة إلى العمال وأصحاب العمل والحكومات، إنما تشكل الأدوات الأساسية للبرنامج. وتعين هذه اللوحة العامة بعضاً من النتائج الرئيسية المحققة خلال فترة السنتين.

تعبير متينة عن الدعم العالمي لبرنامج العمل اللائق ...

- ٨. تتجلى في عدة أمور، من بينها:
 - بيان قادة مجموعة العشرين في قمة بيتسبرغ في أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩؛
 - بيان قادة مجموعة الثمانية الموسعة في تموز/يوليه ٢٠٠٩؛
 - قراران صادران عن الجمعية العامة للأمم المتحدة، أحدهما يرحب بإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، والآخر يتعلق بعقد الأمم المتحدة الثاني للقضاء على الفقر. وهما يركزان على العمالة والعمل اللائق وعلى خطة عمل على مستوى المنظومة؛
 - قرار صادر عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة بشأن الميثاق العالمي لفرص العمل والخطط اللاحقة بالنسبة إلى صناديق الأمم المتحدة وبرامجها لإدماج الميثاق في الاستجابات لمواجهة الأزمة؛
 - المنشور البابوي الاجتماعي الأول *Caritas in Veritate*، الصادر عن البابا بينديكتوس السادس عشر، والذي يسلط الضوء على العمل اللائق في التنمية والتقدم نحو الصالح المشترك للناس كافة.

"نحن نتعهد بتنفيذ خطط الانتعاش، التي تدعم العمل اللائق وتساعد على الحفاظ على العمالة وتجعل نمو الوظائف من أولوياتها. بالإضافة إلى ذلك، سوف نستمر في توفير الدخل والحماية الاجتماعية ودعم التدريب للعاطلين عن العمل وأولئك الذين هم الأكثر عرضة للبطالة. ونحن نعترف بأن التحديات الراهنة ليست ذريعة لتغافل عن معايير العمل المعترف بها دولياً أو تضعفها. وتوخياً لضمان أن يكون النمو العالمي مفيداً على نطاق واسع، ينبغي لنا أن نطبق سياسات تتسق مع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لمنظمة العمل الدولية".

المصدر: بيان القادة، قمة بيتسبرغ، ٢٥ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩.

إقامة شراكات سياسية فعالة حول العمل اللائق مع منظومة الأمم المتحدة...

- اضطلعت أربع عشرة وكالة من الوكالات الأعضاء في مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، بعمليات تقييم ذاتية وضعت خطط عمل باستخدام مجموعة الأدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق، الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين. وعلى المستوى القطري، استخدمت مجموعة الأدوات لإعداد أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو البرامج المشتركة في الأرجنتين وإندونيسيا وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوروغواي وفيتنام.
- اعتمد الميثاق العالمي لفرص العمل وأرضية الحماية الاجتماعية - وهي سمة مهمة من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة - بوصفها جزءاً من المبادرات المشتركة التسع التي أيدتها مجلس الرؤساء التنفيذيين لمواجهة الأزمة. وكانت منظمة العمل الدولية الوكالة الرائدة بالنسبة إلى خلق الوظائف، والوكالة المشاركة في الريادة مع منظمة الصحة العالمية بالنسبة إلى مبادرة أرضية الحماية الاجتماعية.

- جرى تعميم نهج منظمة العمل الدولية إزاء حالات ما بعد النزاع، في المنتديات الدولية وفي تطوير أدوات الأمم المتحدة المعنية بالانتعاش وإعادة الإعمار ما بعد النزاع. وتعهدت تسع عشرة وكالة باعتماد سياسة منظومة الأمم المتحدة من أجل زيادة أثر دعم العمالة وإعادة الإدماج إلى أقصى حد بالنسبة إلى البلدان الخارجة من النزاعات.

الارتقاء بالشراكات التشغيلية في الأقاليم حول "توحيد الأداء" والعمل اللائق ...

- أصبحت منظمة العمل الدولية، من خلال مشاركتها في فريق المديرين الإقليميين للأمم المتحدة، أكثر ضلوعاً في عملية إصلاح الأمم المتحدة في جميع الأقاليم.
- في أفريقيا، جرى حشد المزيد من الموارد لمبادرات العمل اللائق في البلدان الرائدة التي تطبق نهج "توحيد الأداء"، وتم إدماج مفهوم العمل اللائق في البرامج المشتركة للأمم المتحدة.
- في الدول العربية، تمكنت منظمة العمل الدولية من أن تكون في موقع استراتيجي لدعم تعميم برنامج العمل اللائق في أطر الأمم المتحدة وفي الأطر الوطنية.
- في آسيا والمحيط الهادئ، ساهمت منظمة العمل الدولية، ضمن جملة أمور، في تقييم المنسق الإقليمي واستعراض نوعية إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وفي ٢٠٠٩، وقعت منظمة العمل الدولية ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ مذكرة تفاهم لتعزيز التعاون بشأن مسائل من قبيل أرضية الحماية الاجتماعية والإحصاءات والنمو الأخضر وهجرة اليد العاملة، إلى جانب تطبيق مجموعة "أدوات"، الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين.
- في الأمريكتين، أدت دراسة إقليمية مشتركة بين منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن التوفيق بين العمل والحياة الأسرية، إلى خطة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي لمتابعة استنتاجات التقرير وتوصياته. واستهلكت منظمة العمل الدولية العمل مع اليونيسيف بشأن أطفال الشعوب الأصلية ودعمًا للجان الوطنية بشأن عمل الأطفال.
- في أوروبا وآسيا الوسطى، شاركت منظمة العمل الدولية في تنظيم مؤتمر مهم على مستوى منظومة الأمم المتحدة حول مواجهة الأزمة، عُقد في ألماتي (كازاخستان) في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩. وفي ألبانيا، جرى إدماج برنامج العمل اللائق في عملية "توحيد الأداء". وقد زاد هذا الأمر من إطلالة منظمة العمل الدولية في البلد وساعد على حفز الموارد.

في أفريقيا، ستعتمد آلية التنسيق الإقليمية، وهي آلية من شأنها تعزيز الاتساق والتنسيق والتعاون على نطاق منظومة الأمم المتحدة، على المستويين الإقليمي والإقليمي الفرعي بموجب مبادرة "توحيد الأداء"، إلى إدماج العمالة والعمل اللائق في أنشطة كافة المجموعات. وقد أيدت آلية التنسيق الإقليمية الميثاق العالمي لفرص العمل كأداة للأمم المتحدة لدعم البلدان في مواجهتها للأزمة الاقتصادية العالمية. وتعتبر المجموعة الفرعية لآلية التنسيق الإقليمية المعنية بالعمالة والتي تتشارك منظمة العمل الدولية والاتحاد الإفريقي في رئاستها، منصة رئيسية لمتابعة خطة عمل واغادوغو ٢٠٠٤، بشأن العمالة والتخفيف من حدة الفقر، وهي تسهل تنفيذ برنامج العمل اللائق لأفريقيا للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٥.

تعزيز السياسة الإقليمية والشراكات البرنامجية ...

- ضمن إطار التعاون بين منظمة العمل الدولية ومنظمة العمل العربية، أيدت الوفود الثلاثية من ٢٢ دولة عضواً من الدول العربية وأفريقيا، أثناء المنتدى العربي للتشغيل (تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩)، برنامج عمل إقليمياً للأنشطة يستند إلى الميثاق العالمي لفرص العمل. وسوف يشكل برنامج العمل الإطار الإقليمي الجامع لعمليات تدخل منظمة العمل الدولية، بما يتماشى مع العقد العربي لفرص العمل.
- في ٢٠٠٨، وافقت منظمة العمل الدولية والمفوضية الأوروبية على علاقة عمل أكثر استراتيجية بين المؤسسات. وتجلى ذلك، ضمن جملة أمور، في إدماج مفهوم العمل اللائق في اتفاقات الاتحاد الأوروبي بشأن التعاون والشراكة مع البلدان الأخرى، وفي البيان الختامي لمؤتمر قمة الاتحاد الأوروبي وبلدان أمريكا اللاتينية (ليما، ٢٠٠٨).
- في الأمريكتين، عززت منظمة العمل الدولية شراكاتها مع منظمة الدول الأمريكية، لاسيما في إطار شبكة البلدان الأمريكية لإدارة العمل حيث جرت مناقشة الحوار الاجتماعي وتفقيش العمل والهجرة والسلامة والصحة في العمل وعمالة الشباب. ووقعت منظمة العمل الدولية اتفاق شراكة مع مؤسسة تنمية الأنديز للمشاركة في الأنشطة والبحوث المشتركة لحفز التنمية المنتجة وتوليد العمل اللائق.

البرامج القطرية للعمل اللائق كأداة رئيسية لتقديم مساعدة منظمة العمل الدولية...

- في نهاية عام ٢٠٠٩، كان هناك أكثر من ٨٠ برنامجاً من البرامج القطرية للعمل اللائق عند مستويات مختلفة من الإعداد في عدد كبير من البلدان.
- ساعدت البرامج القطرية للعمل اللائق في التركيز على الأولويات الأساسية، في حين سمحت بالمرونة في إعادة إعطاء الأولوية للتدخلات كردة فعل على الأحداث، لاسيما الأزمة الاقتصادية والمالية العالمية.
- في أكثر من ٦٥ بلداً، تتمشى البرامج أو المشاريع القطرية للعمل اللائق مع الأولويات المحددة لأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. ويشار إلى البرنامج القطري للعمل اللائق صراحة، جنباً إلى جنب مع الأطر الإنمائية الأخرى، في أربعة بلدان من البلدان الرائدة الثمانية التي تعتمد نهج "توحيد الأداء".
- نتيجة لمبادرات بناء القدرات وضمان الجودة، فإن الجيل الثاني من البرامج القطرية للعمل اللائق يستند بشكل أكبر إلى النتائج، مع ما يترافق ذلك من أولويات ونتائج وحاصلات وخطط تنفيذ.
- تحسنت مشاركة الشركاء الاجتماعيين في عملية البرامج القطرية للعمل اللائق. وتقدم اللجان الوطنية الثلاثية الإرشاد في تنفيذ البرنامج ورصده وتقييمه في عدد متزايد من البلدان تشمل ألبانيا، البوسنة والهرسك، البرازيل، الأردن، كينيا، جمهورية مولدوفا، الجمهورية العربية السورية، أوغندا، جمهورية تنزانيا المتحدة، اليمن.
- إنّ البرامج القطرية للعمل اللائق هي أيضاً الآلية الرئيسية لتخصيص موارد الميزانية العادية وحشد الموارد من خارج الميزانية. وتبقى الأموال من خارج الميزانية والأموال في الحساب التكميلي للميزانية العادية، المصادر الرئيسية لتمويل البرامج القطرية للعمل اللائق. وفي ٢٠٠٨، كان ما يقارب ٦٠ في المائة من أصل ٢٢٥ مليون دولار أمريكي من الموارد من خارج الميزانية، يساهم مباشرة في نتائج البرامج القطرية للعمل اللائق. ويتمشى الحساب التكميلي للميزانية العادية بشكل تام مع البرامج القطرية للعمل اللائق.

"... قدم البرنامج [القطري للعمل اللائق] الحالي دعماً قيماً لتنمية إندونيسيا في مجال العمل اللائق، مترافقاً بتحقيق نتائج مهمة وتقدم بشأن المواضيع الرئيسية ... ومن خلال مجلس التخطيط الوطني ... بدأت حكومة إندونيسيا بإدماج برنامج العمل اللائق من أجل توفير العمالة الوطنية الكاملة في خططها الإنمائية للسنوات الخمس القادمة. وتقوم وزارة القوى العاملة والهجرة بدمج العمل اللائق في تخطيطها الاستراتيجي الذي يحتاج إلى إدراج عملية التفعيل ويستهدف مستوى الولايات والأقاليم، في سياق لا مركزية مسؤوليات الحكومات ...".

المصدر: البيان الثلاثي بشأن تقييم البرنامج القطري للعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية في إندونيسيا - أيلول/سبتمبر ٢٠٠٩.

البلدان التي تتخذ إجراءات بالتعاون مع منظمة العمل الدولية ...

على صعيد قانون العمل ومعايير العمل وتطبيقها:

- صدق اثنان وأربعون بلداً على اتفاقيات منظمة العمل الدولية أو شدد على تطبيق معايير المنظمة بشأن السلامة والصحة وتفتيش العمل وظروف العمل.
- أجرى سبعة وثلاثون بلداً إصلاحات في قانون العمل تماشياً مع معايير العمل الدولية ومن خلال المشاورة الثلاثية.
- اعتمد خمسة وعشرون بلداً أحكاماً تشريعية جديدة أو منقحة تتعلق بالقضاء على عمل الأطفال أو منعه، استناداً إلى المدخلات والمشورة التي يقدمها الشركاء الاجتماعيون ومنظمة العمل الدولية، إلى جانب وكالات الأمم المتحدة الأخرى.
- اعتمد خمسة عشر بلداً سياسات بشأن الهجرة بغرض العمل أو أدرج أحكاماً قانونية بشأن الهجرة بغرض العمل في قوانين العمل أو الهجرة، بدعم من منظمة العمل الدولية.
- بشكل عام، تم تسجيل ١١٩ تصديقاً جديداً على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، منها ٢٣ تصديقاً على الاتفاقيات الأساسية - وهي خطوة مهمة نحو تحقيق هدف التصديق العالمي بحلول عام ٢٠١٥. وقد بلغ عدد التصديقات الإجمالي على جميع اتفاقيات منظمة العمل الدولية ٧٦٥١ تصديقاً في ٢٠٠٩، منها ١٣١٦ تصديقاً على الاتفاقيات الأساسية.

- أشارت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بارتياح إلى ما مجموعه ١١٧ حالة من التغيرات المهمة في القوانين والممارسات الوطنية في ٦٨ بلداً.
- أشير في ٢٩ بلداً إلى ٧٣ حالة من التحسينات في تطبيق الحرية النقابية، وذلك بعد مداخلات من جانب هيئات الإشراف.

على صعيد سياسات وبرامج تنمية المنشآت والعمالة:

- وضع ستة وعشرون بلداً سياسات وبرامج أو تدابير أخرى بشأن الاستثمار كثيف العمالة، الذي يركز على البنى التحتية.
- أدرج ثلاثة وعشرون بلداً أهداف العمالة والعمل اللائق في الأطر السياسية أو الإنمائية الرئيسية من قبيل الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية واستراتيجيات الحد من الفقر وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.
- وضع سبعة عشر بلداً سياسات أو برامج أو خطط عمل بشأن عمالة الشباب.
- وضع ستة عشر بلداً برامج لإعادة الإعمار والانتعاش تركز على فرص العمل.
- وضع خمسة عشر بلداً سياسات تدريبية.
- وضع اثنان وعشرون بلداً سياسات أو لوائح تركز على تعزيز التعاونيات.
- وسع برنامج "معرفة إدارة الأعمال" تواجده من ٣٥ إلى ٤٨ بلداً.
- وضعت خمس وسبعون منظمة برامج تركز على التنمية الاقتصادية المحلية أو الارتقاء بسلاسل القيم أو تحسين ممارسات مكان العمل.
- وضعت الهيئات المكونة والمؤسسات المالية في ٤٤ بلداً سياسات لتوسيع سبل الحصول على التمويل في صفوف الفقراء العاملين أو المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر.

برنامج الاستثمار كثيف العمالة هو من أكبر برامج التعاون التقني في منظمة العمل الدولية. ويعمل هذا البرنامج مع الهيئات المكونة في المنظمة والقطاع الخاص وجمعيات المجتمع المحلي على توجيه استثمارات البنى التحتية نحو خلق الوظائف، في الوقت الذي يجري فيه تحسين إتاحة السلع والخدمات الأساسية للفقراء. وأثبت العمل في هذا المجال أنه عنصر مركزي في مواجهة الأزمة. وقد بلغت الموارد التي تم حشدتها بموجب البرنامج للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ زهاء ٦٢ مليون دولار أمريكي، حوالي ٤٠ في المائة منها ممول من الميزانيات الوطنية للدول الأعضاء التي طلبت المساعدة من منظمة العمل الدولية. وتشكل معايير العمل والحوار الاجتماعي والحماية الاجتماعية عناصر تركيز ملازمة للبرنامج.

على صعيد توسيع الحماية الاجتماعية وتعزيزها:

- من خلال دعم منظمة العمل الدولية، حصلت الهيئات المكونة على التمويل في خمسة بلدان في إطار الدورة الثامنة للصندوق العالمي لمكافحة الإيدز والسل والملاريا في ٢٠٠٨، وفي ستة بلدان أخرى في إطار الدورة التاسعة للصندوق العالمي في ٢٠٠٩. وقدم المكتب التوجيه والدعم التقني بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في عالم العمل إلى أكثر من ٨٠ بلداً، مع التركيز على وجه الخصوص على أفريقيا. وأدرجت مسائل تتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في حوالي ٥٠ برنامجاً من البرامج القطرية للعمل اللائق.
- أعد واحد وخمسون بلداً بيانات إضافية بشأن الضمان الاجتماعي، ووضع ١٦ بلداً سياسات تركز على توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي و/أو الإعانات، في حين اتخذ زهاء ٤٠ بلداً تدابير أخرى لتعزيز الضمان الاجتماعي.
- وضع سبعة عشر بلداً سياسات بشأن تحسين ظروف العمل والسلامة والصحة، واتخذت الهيئات المكونة في ٢٣ بلداً تدابير تركز على هذه المجالات.

منظمات أقوى لأصحاب العمل وللعمال:

- قدمت منظمة العمل الدولية الدعم التقني والخدمات الاستشارية لمنظمات أصحاب العمل في أكثر من ١٢٠ بلداً. وقد أدى ذلك، ضمن جملة أمور، إلى جعل منظمات أصحاب العمل تضع خدمات جديدة أو تحسن خدمات قائمة تقدمها إلى أعضائها في حوالي ٤٠ بلداً. وللمرة الأولى، جرى تقديم برنامج تدريب جديد لتحسين القدرة على تصميم البرامج القطرية للعمل اللائق ورصدها وتقييمها، وتحسين القدرة على الإدارة القائمة على النتائج في ٣٥ بلداً.

- قدمت منظمة العمل الدولية الدعم التقني والخدمات الاستشارية لمنظمات العمال في ١٤٢ بلداً. وأحرز تقدم كبير في مجال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في ٢٢ بلداً في كافة الأقاليم حيث عززت نقابات العمال أنشطتها فيها جميعاً. وعلى المستوى الإقليمي، شدد التعاون مع الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب على مبادرات تطوير القدرات بشأن حقوق العمال والحوار الاجتماعي ودور نقابات العمال في مواجهة الأزمة. ودعم المكتب اتحاد نقابات الأمريكيتين، المنشأ حديثاً، في تنفيذ حملة إقليمية بشأن الحرية النقابية.

توسيع المعارف وتقاسمها على الصعيد العالمي ...

- ٩. جرى توسيع قاعدة معارف منظمة العمل الدولية وتقاسمها على نطاق أوسع، مثلاً من خلال ما يلي:
- موقع مرصد أزمة الوظائف العالمية على الإنترنت، وقد بدأ المكتب من خلاله بتوفير معلومات بشأن أثر أزمة الوظائف العالمية وأساليب مواجهتها، بما في ذلك آخر البيانات المتعلقة بأسواق العمل الوطنية؛
- تقرير *الأجور في العالم للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩* وتحديثه لعام ٢٠٠٩، إلى جانب قاعدة بيانات تعنى بالأجور في العالم وتغطي حوالي ٨٠ بلداً؛
- تقرير *عالم العمل لعامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩*، الصادران عن المعهد الدولي للدراسات العمالية واللذان قدما تحليلاً وبيانات عن العولمة وعن أزمة الوظائف العالمية؛
- مكتب الاستعلامات للمنشآت متعددة الجنسية، الذي يوفر المشورة لطائفة من المستخدمين، لاسيما مدراء الشركات والعمال، من أجل تعزيز تطبيق إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) في عمليات الشركات.
- وضع أداة تشخيص جديدة تستند إلى شروط الاستدامة البالغة ١٧ شرطاً والمحددة في الاستنتاجات التي اعتمدها المؤتمر عام ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة.

وضع المكتب أدوات محددة مصممة خصيصاً حسب الأولويات المحددة من جانب الهيئات المكونة وفي الاجتماعات والبرامج الإقليمية. وفي آسيا والمحيط الهادئ، شملت هذه الأخيرة: مجموعة موارد متعددة الوسائط لدعم تنفيذ عقد آسيا للعمل اللائق، تتضمن منشورات سياسية مطبوعة ومواد مرجعية مفصلة بشكل إلكتروني حول المواضيع الرئيسية لعمل منظمة العمل الدولية في الإقليم؛ إنشاء دوائر تعنى بالممارسات المتعلقة بعمالة الشباب والمهارات والوظائف الخضراء في إطار منصة تقاسم المعلومات التابعة لمنظمة العمل الدولية في آسيا والمحيط الهادئ، حيث يستخدم حوالي ٥٠٠ أخصائي في عمالة الشباب و ٣٥٠ أخصائياً في المهارات والوظائف الخضراء، مراكز المعارف هذه ويساهمون فيها.

الأداء

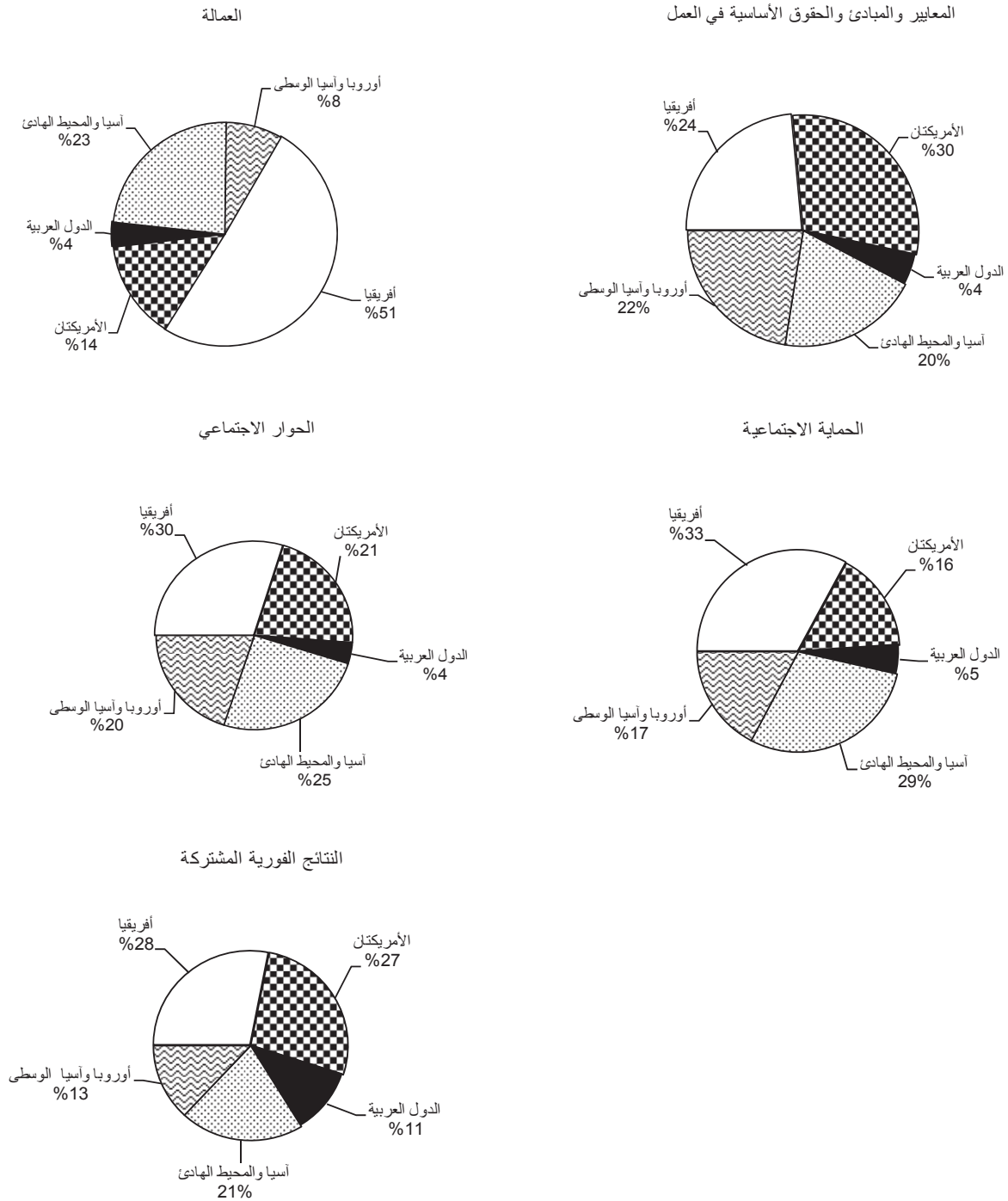
- ١٠. يشمل إطار النتائج للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ زهاء ١٤ نتيجة وسيطة و ٣٤ نتيجة فورية^١. وتضم النتائج الفورية ٢٦ نتيجة ضمن الأهداف الاستراتيجية الأربعة وخمس نتائج مشتركة فورية في مجالات تنبثق عن ميادين تقنية متعددة وثلاث نتائج فورية بشأن التنظيم والدعم والإدارة. ويشمل الإطار ما مجموعه ٧٨ مؤشراً، ١٠ منها مدرجة تحت نتائج التنظيم والدعم والإدارة.
- ١١. وفي المتوسط، تتجاوز النتائج المحققة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ الأهداف بنسبة ٢٦ في المائة. وبالنسبة إلى ٧٦ في المائة من المؤشرات (أي ٥٢ من أصل ٦٨ مؤشراً)، تم التوصل إلى الأهداف أو تجاوزها. أما بالنسبة إلى المؤشرات المتبقية وعددها ١٦ مؤشراً، فالحوامش الفاصلة بين الأهداف وبين تحقيقها صغيرة عموماً. ويوفر الملحق الأول معلومات مفصلة عن النتائج المحققة في إطار الأهداف الاستراتيجية والنتائج الفورية المشتركة، حسب المؤشر والإقليم.
- ١٢. وينبغي تفسير هذه المعلومات بشيء من الحذر. وكما يبينه تمرين خط الأساس، من الأسهل تحقيق الأهداف في إطار بعض المؤشرات بموجب إطار الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، أكثر مما سيكون عليه الأمر بالنسبة إلى الفترة ٢٠١٠-٢٠١١.
- ١٣. ومنذ ذلك الحين، جرى تسهيل إطار نتائج منظمة العمل الدولية جذرياً. ويرد إطار النتائج الجديد في إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ وفي البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، وقد وضع للفترة الممتدة

^١ تحدد النتائج الوسيطة أهداف الهيئات المكونة للمنظمة والأولويات لنشاط منظمة العمل الدولية؛ وتشير النتائج الفورية والنتائج المشتركة الفورية إلى النتائج المباشرة المتوقعة لتدخلات المكتب.

حتى ٢٠١٥ لإتاحة إمكانية مقارنة أفضل مع مرور الوقت. وهو يركز على أولويات برنامج العمل اللائق، الواردة في ١٩ نتيجة. وتوفر مؤشرات الأداء المبسطة تفاصيل عن النتائج وعن قياسها. ويضم الملحق الثاني خطوط أساس محددة بموجب هذا الإطار الجديد باستخدام نتائج الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ مع قياس أكثر صرامة.

١٤. ويعكس الشكل ١ فيما يلي توزيع النتائج حسب الأقاليم في إطار كل هدف من الأهداف الاستراتيجية والنتائج الفورية المشتركة. على سبيل المثال، من أصل جميع الأهداف الاستراتيجية المعنية بالحوار الاجتماعي، تحققت نسبة ٢٥ في المائة منها في آسيا والمحيط الهادئ. وتعكس هذه الأرقام توازناً واسعاً فيما بين الأقاليم. غير أن هناك استثناء واحد يتمثل في العدد الكبير من النتائج المحققة في أفريقيا، في إطار الهدف الاستراتيجي بشأن العمالة (٥١ في المائة من مجموع النتائج). وينبثق ذلك عن الأولويات القطرية وأولويات الجهات المانحة على حد سواء.

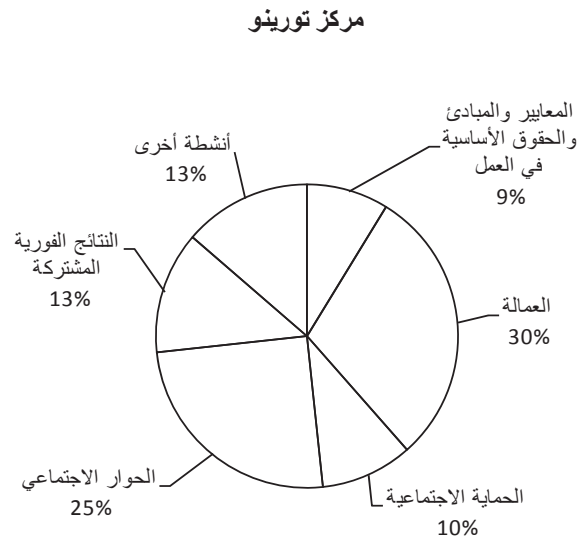
الشكل ١: التوزيع الإقليمي للأهداف المحققة في إطار كل هدف استراتيجي والنتائج الفورية المشتركة



العمل من خلال مركز التدريب الدولي في تورينو (مركز تورينو)

١٥. وفق ما يرد في الشكل ٢، من أصل جميع أنشطة التدريب التي اضطلع بها المركز خلال فترة السنتين (أي ١٠٣٧ نشاطاً)، اتسق ما نسبته ٨٧ في المائة منها (أي ٨٩٥ نشاطاً) مع أولويات برنامج العمل اللائق، وانصب التشديد بشكل خاص على العمالة والحوار الاجتماعي. أما نسبة ١٣ في المائة المتبقية فارتبطت بمواضيع مثل إدارة المشتريات وبرامج تسهيل التعلم والدراسات العليا، التي نفذها المركز بالتعاون مع جامعة تورينو وغيرها من منظمات الأمم المتحدة ووكالاتها.

الشكل ٢: النسبة المئوية لأنشطة التدريب، حسب كل هدف استراتيجي والنتائج الفورية المشتركة



نهج متكامل بشأن الموارد

١٦. اعتمد تحقيق النتائج أكثر فأكثر على استخدام متكامل لجميع الموارد المتاحة لمنظمة العمل الدولية. ويرد في الجدول ١ متوسط المساهمات السنوية من خارج الميزانية من جانب الجهات المانحة العشرين الأولى للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩. ويستند التصنيف إلى المتوسط السنوي على امتداد أربع سنوات، آخذاً في الحسبان أن الجهات المانحة تمنح مساهمات إلى منظمة العمل الدولية في سنة معينة من خلال إبرام اتفاقات خاصة بالمشاريع أو اتفاقات إطارية. وفي العادة تغطي المساهمات عدة سنوات ولكنها تسجل في السنة التي توقع خلالها الاتفاقات.

الجدول ١: المعدل السنوي للمساهمات من خارج الميزانية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٩، الجهات المانحة العشرون الأولى

الجهة المانحة	بالدولار الأمريكي (بالآلاف)
الولايات المتحدة	40 854
منظمات الأمم المتحدة ووكالاتها	33 967
المفوضية الأوروبية	28 813
هولندا	17 921
الدانمرك	15 825
المملكة المتحدة	12 196
اسبانيا	11 388
النرويج	11 292
مؤسسة بيل وميلندا غابيتس	8 555

الجهة المانحة	بالدولار الأمريكي (بالآلاف)
إيطاليا	8 249
السويد	5 288
أيرلندا	5 258
فرنسا	4 714
بلجيكا	3 997
البنك الدولي	3 845
سويسرا	3 444
كندا	3 010
مدغشقر (الصندوق الاستثماري المباشر)	2 994
لكسمبرغ	2 861
ألمانيا	2 577
المجموع	227 048

* بيانات عام ٢٠٠٩ أولية.

١٧. بالإضافة إلى ذلك، ساهمت الجهات المانحة بحوالي ٤٣ مليون دولار أمريكي في الحساب التكميلي للميزانية العادية، المعتمد حديثاً. ويظهر الجدول ٢ كافة المساهمات في هذا الحساب، المتلقاة اعتباراً من كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩. ومن أصل المبلغ الإجمالي المتلقى في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، هناك حوالي مليون دولار أمريكي مرصود صراحة للأنشطة المزمع الاضطلاع بها في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١.

الجدول ٢: المساهمات في الحساب التكميلي للميزانية العادية، المتلقاة في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩

الجهة المانحة	بالدولار الأمريكي (بالآلاف)
المملكة المتحدة	12 000
ألمانيا	8 857
النرويج	7 346
هولندا	5 516
اسبانيا	3 947
إيطاليا	1 475
الكويت	1 000
السويد	1 000
بلجيكا	602
أيرلندا	532
البرازيل	300
بولندا	250
المجموع	42 825

١٨. وبالرغم من بعض التحديات التي يواجهها المكتب في اعتماد هذا الأسلوب الجديد في التمويل واستلام بعض المساهمات بشكل متأخر في فترة السنتين، بلغ معدل التنفيذ بالنسبة إلى العمل التقني المبرمج نسبة ٧٧ في المائة. ولما كان الحساب التكميلي للميزانية العادية مخصصاً للبلدان المؤهلة للحصول على المساعدة الإنمائية الرسمية، فقد عاد بالفائدة على تعزيز البرامج القطرية للعمل اللائق، من خلال استخدام أمثل للموارد في البلدان التي هي في أمس الحاجة إليها. وقد مكن هذا التمويل المرن وفي الوقت المناسب منظمة العمل الدولية من التصدي للمساائل ذات الأولوية

العالية، بما فيها تلك الناجمة عن الأزمة الاقتصادية العالمية. وعلى سبيل المثال، قدم الحساب التكميلي للميزانية العادية يد العون إلى المكتب في المجالات التالية:

- إطلاق البرامج والأنشطة الابتكارية (مثلاً، مبادرة الوظائف الخضراء في آسيا، المشتركة بين منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة والاتحاد الدولي لنقابات العمال والمنظمة الدولية لأصحاب العمل)؛
- توسيع البرامج الجارية بشأن النفاذ أو التوسع الجغرافي (مثلاً، برنامج بناء القدرات للتخطيط المالي والإدارة على المستوى الوطني لنظم الضمان الاجتماعي في أفريقيا)؛
- تعزيز استدامة المساعدة التي تقدمها منظمة العمل الدولية من خلال الشراكات مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى في سياق إصلاح الأمم المتحدة (مثلاً، برامج خلق الوظائف في لبنان)؛
- تعزيز قدرة الهيئات المكونة على تحقيق أهداف السياسة العامة للمنظمة (مثلاً، مبادرة رائدة بشأن المعوقين في صربيا)؛
- إدماج المسائل المشتركة في سياسات وبرامج العمل (مثلاً، المبادرة الإقليمية بشأن المساواة بين الجنسين في أمريكا اللاتينية).

في أمريكا اللاتينية، ساعد الحساب التكميلي للميزانية العادية على وضع استراتيجية إقليمية بشأن المساواة بين الجنسين. وقامت الأنشطة المنبثقة عن هذه المبادرة بتمكين المكتب من تعزيز نشاط منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين في ١٣ بلداً، بما في ذلك في البلدان التي غابت فيها هذه المسألة لسنوات عدة. وساهمت موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية في تحقيق النتائج التالية:

- توسيع قاعدة المعارف بشأن مسائل من قبيل العمل والأسرة والبعد الجنساني للأزمة الاقتصادية العالمية.
- تعزيز قدرة الهيئات المكونة على التصدي لمسائل المساواة بين الجنسين والنهوض بها، بما في ذلك من خلال توسيع شبكة اللجان الثلاثية المعنية بالمساواة بين الجنسين في أرجاء الإقليم وزيادة تعميم المساواة بين الجنسين في سياسات وبرامج وزارات العمل والشركاء الاجتماعيين.
- وضع أدوات ومنتجات جديدة ساعدت على تثبيت موقع الاستراتيجية الإقليمية لمنظمة العمل الدولية إزاء الهيئات المكونة ومنظومة الأمم المتحدة والشركاء الآخرين في الإقليم.

١٩. وستراد معلومات مفصلة بشأن التعاون التقني في منظمة العمل الدولية، لاسيما من خلال الحساب التكميلي للميزانية العادية وموارد التعاون التقني من خارج الميزانية، في وثيقة منفصلة خلال الدورة الحالية لمجلس الإدارة.

ميزانية منظمة العمل الدولية في المنظور السليم

٢٠. من المفيد النظر إلى ميزانية منظمة العمل الدولية في منظور ميزانية الأمم المتحدة. وقد تجاوز إجمالي الموارد المتاحة لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ مبلغ مليار دولار أمريكي بقليل. وشمل هذا الأخير موارد الميزانية العادية المعتمدة والتي تبلغ ٦٤١٧٣٠ مليون دولار أمريكي، والنفقات المقدرة من خارج الميزانية والبالغة ٣٥٠ مليون دولار أمريكي وحوالي ٤٣ مليون دولار أمريكي من الحساب التكميلي للميزانية العادية. وتساوي الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية حوالي ٤ في المائة من إجمالي الميزانية العادية لمنظومة الأمم المتحدة بكاملها. ويساوي إيراد منظمة العمل الدولية المتوقع من خارج الميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ نسبة ٢,٦ في المائة مما يقابله في منظومة الأمم المتحدة بكاملها^٢.

^٢ انظر: الوثيقة A/63/185، الجدولان ١ و٢.

التحسينات المستمرة في الأداء: ماذا ينبغي على منظمة العمل الدولية أن تقوم به على نحو مختلف؟

٢١. إنّ المعلومات المجمعة من خلال تنفيذ عملية تقديم التقارير، مكنت المكتب من استخلاص عدد من الدروس بشأن الأداء العام حول الأمور التي نجحت وتلك التي لم تحقق نجاحاً. وترد المعلومات المفصلة بشأن الدروس المستخلصة لكل نتيجة في أقسام لاحقة من هذا التقرير. وترد هنا نظرة عامة عن الموضوع.

تحسين فعالية نشاط منظمة العمل الدولية

البرامج القطرية الفعالة للعمل اللائق

٢٢. تشكل البرامج القطرية للعمل اللائق الأداة الرئيسية للعمل مع الهيئات المكونة في البلدان وفي الأقاليم أحياناً. وقد بات في المتناول اليوم سنوات طويلة من الخبرة في العمل من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق. وقد دعم ذلك باستمرار التحسينات في إعداد البرامج القطرية وتنفيذها. كما جرى تعزيز وسائل وضع الأولويات التي تشرك الهيئات المكونة إشراكاً كاملاً. ويبرز جيل جديد من البرامج القطرية للعمل اللائق، يتسم بعدد أقل من النتائج الأكثر قابلية للمقارنة. ومن شأن تخطيط العمل القائم على النتائج أن يزيد من تعزيز هذا التوجه. وفي الوقت نفسه، حددت الهيئات المكونة في معظم البلدان أولويات تشمل الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها. وغالباً ما تدمج نتائج البرامج القطرية مدخلات من مجالات تقنية مختلفة، مثلاً المفاوضة الجماعية بشأن سياسات الأجور. ويتطلب ذلك من المكتب إيجاد طرق أكثر مرونة لدمج المدخلات التقنية.

توليف المعارف من أجل التقدم

٢٣. إنّ دمج المعارف والأنشطة أمر أساسي للاستفادة من الدعم المتنامي على المستويات السياسية العليا لبرنامج العمل اللائق، بما في ذلك في سياق الأزمة من خلال الميثاق العالمي لفرص العمل. وتنتج منظمة العمل الدولية المزيد من المعارف بشأن التوجهات العامة، كما يرد ذلك في التقارير الإقليمية والعالمية. ويتطلب ربط الأهداف بالتقدم تحليلاً ثابتاً للسياسات والبرامج التي تحقق النجاح في مواقع محددة. ومن المطلوب المزيد من التحليلات للخبرة القطرية والإقليمية ذات السياسات المحددة من أجل تعزيز المعارف حول كيفية قيام الهيئات المكونة على أفضل وجه بالمضي قدماً نحو الاتجاه الذي تنشده. وتتطلب هذه المعارف، الضرورية أيضاً بالنسبة إلى البرامج القطرية للعمل اللائق، المزيد من التحليل الأكثر تفصيلاً لأساليب عمل السياسات في البلدان والأقاليم. وفي الوقت نفسه، ينبغي أن تتاح أمام صانعي السياسات الاستنتاجات البحثية في الوقت المناسب وعلى نطاق أوسع وبأساق يسهل الإطلاع عليها.

تعزيز الشراكات

٢٤. إنّ تضافر القوى مع شركاء ذوي الرؤى نفسها أمرٌ أساسي لمنظمة العمل الدولية لمساعدة هيئاتها المكونة بشكل فعال على تحقيق النتائج. وفي مجالات عدة من العمل - من عمل الأطفال إلى عمالة الشباب أو تنمية المنشآت أو الضمان الاجتماعي أو الأنشطة القطاعية أو المساواة بين الجنسين - يتعلم المكتب أن يجعل أنشطته أكثر فعالية من خلال أنواع مختلفة من الشراكات. وتتطلب الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية النفاذ إلى المجتمع الإنمائي والهيئات المانحة والوزارات الحكومية والوكالات، بالإضافة إلى وزارة العمل والأكاديميين وأعضاء البرلمان وغيرهم، والحصول على دعمهم. وفي سياق عملية إصلاح الأمم المتحدة، تستمد المنافع الرئيسية من التنسيق مع الوكالات الأخرى ومن المشاركة في الأفرقة العاملة بشأن المواضيع ذات الصلة بالعمل. وفي الوقت نفسه، لم يؤد التعاون مع شركاء الأمم المتحدة في العديد من البلدان إلى حفز النتائج المتوقعة بعد فيما يتعلق بإشراك الهيئات المكونة ومشاركتها في وضع أولويات الأمم المتحدة والقرارات ذات الصلة بالتمويل. وينبغي رصد المزيد من التقدم بعناية.

٢٥. يشدد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة على الحاجة إلى "استراتيجية عالمية ومتكاملة لمنظمة العمل الدولية من أجل تحقيق العمل اللائق". كما يشدد على الطبيعة "المتلازمة والمتراصة والمتكافئة" للأبعاد الأربعة للعمل اللائق. ويظهر هذا التقرير التقدم المحرز في إطار كل هدف من الأهداف الاستراتيجية الأربعة، والتقدم في مجال العمل اللائق ككل. كما يستخلص دروساً عديدة لتعميق نهج متكامل للعمل اللائق. غير أنه توجد توترات في هذا المجال. فقد يؤثر التقدم المحرز في أحد أبعاد العمل اللائق على التقدم المحرز في أبعاد أخرى أو يرتبط به. ويمكن أن تكون معدلات التقدم غير متساوية وبالتالي تكون هناك موازنات قصيرة الأجل. وتبرز الحاجة إلى معارف أكثر تفصيلاً بشأن الدينامية المترابطة والمتكافئة التي تتسم بها أبعاد العمل اللائق لتتواءم مع السياسات. ومنظمة العمل الدولية مدعوة أكثر فأكثر إلى توفير الاستجابات للمشاكل الموجودة عند مفترق طرق من الشواغل الاقتصادية والاجتماعية والبيئية - وهي استجابات سوف تتطلب من دون شك المزيد من الأنشطة المشتركة بين القطاعات في كافة أقسام المكتب. وعلى غرار ذلك، تعالج الثغرات المحددة في تطبيق معايير العمل الدولية معالجة أكثر فعالية عندما تترافق تعليقات هيئات الإشراف مع الجهود المتضافرة التي تبذلها منظمة العمل الدولية في التصدي لتلك الثغرات، من خلال الأنشطة الترويجية والمساعدة التقنية وبناء القدرات.

تعزيز التغيير التنظيمي

٢٦. لطالما كان تعزيز التغيير التنظيمي الشغل الشاغل خلال فترة السنتين، بالاستناد إلى إنجازات الإصلاح الداخلي السابقة. ويمكن الإشارة هنا إلى أربعة إنجازات جرى تطويرها خلال فترة السنتين وسيؤتي تطبيقها تطبيقاً كاملاً ثماره في السنوات القادمة. وهذه الإنجازات هي التالية: الاستراتيجية الجديدة للموارد البشرية التي أيدتها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩؛ النظام الجديد لإدارة أداء الموظفين؛ خطط العمل القائمة على النتائج والمعدة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١؛ إطار النتائج الجديد المعزز في إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥.

تحسين رصد النتائج وتقديم التقارير

٢٧. يعزز هذا التقرير الخاص بتنفيذ البرنامج التقدم في اتجاه إطار أكثر متانة يستند إلى النتائج. وتشمل التحسينات ما يلي:

- المزيد من التركيز على الدروس المستفادة والآثار لتصميم البرامج، بما في ذلك من خلال تعزيز وظيفة التقييم.
- وضع خطوط أساس لمعظم المؤشرات للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥.
- أمثلة متكاملة للنتائج القطرية. فتجميع النتائج في إطار الحصائل لا يستوعب كلياً الطبيعة المتكاملة للنتائج المحققة في البلدان. ويرد المزيد من الموصفات القطرية الشاملة في أطر في القسم الأساسي من هذا التقرير. وفي الوقت الذي يمنح ذلك بعض الأفكار بشأن النتائج الكلية للبلدان المعنية، ينبغي وضع عمليات تقييم قطرية أكثر انتظاماً بالنسبة إلى التقارير اللاحقة.
- تقديم تقرير عن الاستخدام المتكامل للموارد في جميع مصادر الأموال. وتبقى بعض التحديات، مثل احتساب الوقت المخصص للموظفين في إطار الميزانية العادية. ويجري اعتماد التدابير كجزء من تخطيط العمل القائم على النتائج.

المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

الولاية

"... لما كانت منظمة العمل الدولية هي المنظمة الدولية المنوطة بموجب دستورها بوضع معايير العمل الدولية ومعالجة هذه المعايير والهيئة المختصة بذلك، وهي تتمتع بدعم وإقرار عالميين في مجال تعزيز الحقوق الأساسية في العمل بصفتها تعبيراً عن مبادئها الدستورية."

(إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ
والحقوق الأساسية في العمل)

الهدف الاستراتيجي

تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ
والحقوق الأساسية في العمل

النتائج الوسيطة

المبادئ والحقوق
الأساسية في العمل



عمل الأطفال



معايير العمل الدولية



الهدف الاستراتيجي: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

الموارد المخصصة للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالدولار الأمريكي)

92 516 716	نفقات الميزانية العادية
124 366 202	النفقات من خارج الميزانية *
216 882 918	المجموع

* يستثنى من ذلك تكاليف الوكالة ومخصصات زيادات التكلفة والطوارئ. ويستثنى من ذلك الأنشطة الشاملة.

٢٨. يشكل اعتماد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة في عام ٢٠٠٨ إنجازاً جديداً من حيث إدماج النهج المعياري في برنامج العمل اللائق. وقد استحدث الإعلان إطاراً منقحاً يكتف عمليات تقديم التقارير ورصد معايير العمل والصكوك الأخرى، ويكون مدمجاً ومركزاً وفعالاً بشكل أكثر منطقية. والميثاق العالمي لفرص العمل هو بدوره عرض ملموس لكيفية إمكان دمج نهج يقوم على الحقوق في استجابة سريعة في وجه الظروف الجديدة، في ظل الأزمة المالية والاقتصادية الراهنة.

٢٩. وساهمت متابعة إعلان منظمة العمل الدولية لعام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (إعلان عام ١٩٩٨)، مساهمة جيدة في تحديد التقدم المحرز والمشاكل المطروحة على السواء في كافة أرجاء العالم، عند تحقيق الفئات الأربع من الحقوق. واستمر البرنامج المعني بتعزيز الإعلان في تنفيذ المشاريع والأنشطة على المستويين الوطني والإقليمي، بتمويل كامل من الأموال من خارج الميزانية. وكانت الاستراتيجية تعنى بالتنوع وبناء القدرات. وشملت المشاريع عناصر محددة لضمان مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وقدم التعاون التقني للدول الأعضاء المصدقة وغير المصدقة على حد سواء واستجابة للاحتياجات المحددة والإنجازات المحققة في كل بلد، في حين مكنت منهجية خط الأساس من رصد أوجه التقدم المحرز منذ نقطة الانطلاق في كل بلد. وكانت المشاريع المنفذة تتضمن عناصر منفصلة تمكنت إدارات معنية أخرى في مكتب العمل الدولي من المساهمة فيها. وأكد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة هذه الاستراتيجية، وذلك بتشديده على التعاون في إطار المكتب في توفير خدمات جيدة النوعية للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية.

٣٠. وكان عمل الأطفال مرة أخرى مثلاً رائداً للنهج القائم على الحقوق. واستمرت الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية في استخدام منهجيات البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال وأدواته ومبادئه التوجيهية ومواد التوعية الخاصة به استخداماً فعالاً، لتصميم وتنفيذ برامج تكافح أسوأ أشكال عمل الأطفال. وكان لإدخال برامج التعليم الأساسي المجاني وزيادة التوعية بالمخاطر التي ينطوي عليها عمل الأطفال أثرٌ إيجابي على عدد الأطفال الواقعيين في شرك عمل الأطفال. واتسم البرنامج بسمة خاصة هي اعتراف الشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة الآخرين بضرورة وأهمية اعتماد نهج شمولي لحل مشاكل عمل الأطفال. وطلب من الهيئات المكونة أن تتجاوز دورها التقليدي وأن تطور تعاوناً استراتيجياً فيما بين الوزارات لتحقيق هدف القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بحلول عام ٢٠١٦. وسوف يواصل البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال تركيزه على أفريقيا وسوف ينفذ استراتيجيته بشأن حشد الموارد حتى تكون الأموال الكافية متاحة للسماح للهيئات المكونة بمكافحة عمل الأطفال بفعالية وعلى نحو متسق.

٣١. وفي الوقت نفسه، سجلت العمليات المعيارية أرقاماً عالية جديدة بشأن التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، بفضل المساعدة التي يقدمها المكتب - وهي مساعدة استمرت أيضاً في تشجيع التنفيذ المحسن للاتفاقيات المصدق عليها أصلاً. أما أثر معايير العمل الدولية على المنظمات الأخرى - حيث غالباً ما تُعرف منظمة العمل الدولية أساساً بفضل عملها المعياري - فقد فاق التوقعات. وسوف تستند الاستراتيجية المستقبلية إلى هذه الدروس.

٣٢. وكانت إحدى أهم الدروس المستخلصة والمؤكددة خلال فترة السنتين هذه أنه في حين تضع هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية خط الأساس للامتثال لمعايير العمل الدولية، فإن التصدي للثغرات المحددة في تطبيقها يكون أسرع وأضمن عندما تصاحب تعليقات هيئات الإشراف جهود متضافرة داخل المكتب لاستثارة الوعي بهذه المسائل واقتراح وسائل ممكنة للتصدي للشواغل وتقديم المساعدة في بناء القدرات الضرورية. وحيثما لم تكن تعليقات هيئات الإشراف متبوعة بأي إجراء من جانب المكتب، كان هناك افتقار في حالات عديدة للزخم اللازم للتصدي لهذه الشواغل، واستمر الحوار مع احتمال ضئيل من النجاح. وحيثما كان المكتب قادراً على العمل مباشرة مع الحكومة ومع الشركاء الاجتماعيين نحو تطبيق التوصيات الصادرة عن هيئات الإشراف، غالباً ما كانت تلاحظ نتيجة فورية

ومرضية. وفي بعض الحالات، قد يلزم أن تكون المساعدة والتعاون التقني أكثر امتداداً على الأجل الطويل، غير أنه من غير الممكن تجاهل أثر هذه الاستراتيجية الثنائية (تحديد مستقل للثغرات والمساعدة المتضافرة).

٣٣. وتعلق درس مهم آخر بالاستراتيجية الجديدة التي وضعها المكتب لمساعدة الدول الأعضاء على التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتنفيذها. وفي حالة اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، أدت خطة عمل خمسية معتمدة بدعم ثلاثي لتحقيق التصديق عليها بسرعة وعلى نطاق واسع وتنفيذها بشكل فعال، إلى استيفاء أحد الشرطين لتدخل الاتفاقية حيز النفاذ، بما يفوق المطلوب وذلك خلال فترة السنين هذه إذ بات أكثر من ٤٤ في المائة من الحمولة الإجمالية في العالم و ٥٠ في المائة من البحارة مشمولين بها فعلاً.

النتيجة الوسيطة ١ (أ): تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

الموارد المخصصة للنتيجة الوسيطة ١ (أ) خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالدولار الأمريكي)	
17 873 080	نفقات الميزانية العادية
21 488 153	النفقات من خارج الميزانية *
39 361 233	المجموع
* يستثنى من ذلك تكاليف الوكالة ومخصصات زيادات التكلفة والطوارئ. ويستثنى من ذلك الأنشطة الشاملة.	

الإنجازات الرئيسية

٣٤. كان من شأن بيانين أساسيين صدرا عن مؤتمر العمل الدولي - هما إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة والميثاق العالمي لفرص العمل - أن زادا التركيز على أهمية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وجاء بيان حكومات مجموعة العشرين في بيبسبرغ عام ٢٠٠٩، تأكيداً لدعمها تلك المبادئ والحقوق، وهو دعم تكرر في عدة بيانات خلال الجمعية العامة للأمم المتحدة. وعلى المستوى الوطني، جرى توجيه الجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية، على وجه الخصوص من خلال مشاريع التعاون التقني، ونجم عن ذلك زيادة الزخم العالمي لوضع السياسات والإجراءات لاحترام الحقوق الأساسية في العمل وتسهيل ترويجها وتحقيقها.

٣٥. وتجلت الأدوات الرئيسية لتنفيذ استراتيجية منظمة العمل الدولية في حملات استثارة الوعي الموجهة إلى الهيئات المكونة وإلى الجمهور بشكل عام، وتعزيز القدرة المؤسسية من خلال التدريب وتطوير الآلية والمؤسسات الوطنية المناسبة، وإرساء الشعور بالملكية الوطنية لضمان استدامة النتائج المحرزة.

٣٦. وشكلت إقامة الشراكات بين الهيئات المكونة، وعلى وجه الخصوص منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، عنصراً أساسياً من الاستراتيجية. وفي حالات كثيرة، برزت الحاجة إلى برامج جديدة لمساعدة منظمات العمال أو منظمات أصحاب العمل على تعزيز احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بشكل أكثر فعالية. وفي عدد من البلدان، استعرضت الحكومات سياساتها وتشريعاتها الوطنية بما يتماشى مع تلك المبادئ والحقوق. وعلى وجه الخصوص، جرى توقيع عدد من الاتفاقات الثلاثية لتعديل قوانين العمل امتثالاً للمعايير الدولية أو لوضع خطط عمل وطنية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

٣٧. إن إشراك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال منذ المراحل الأولى من التخطيط أمرٌ حاسم لبناء توافق الآراء من أجل التغيير. وفي هذا الصدد، ثبتت ضرورة التعاون المنتظم بين برنامج الترويج للإعلان ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال.

٣٨. ويمكن للتوعية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية والدعاية في وسائل الإعلام الوطنية والدعم الذي تقدمه شخصيات نافذة، مثل القادة السياسيين ورجال الأعمال وقادة المجتمع المدني، أن تكون أداة فعالة لترويج تحقيق تلك المبادئ والحقوق، كما كانت عليه الحال في مكافحة العمل الجبري في دولة بوليفيا المتعددة القوميات والبرازيل واندونيسيا وباراغواي والفلبين.

٣٩. وكان ضمان وصول النتائج البحثية والمشورة السياسية إلى أذان صانعي القرارات القادرين على تحقيق التغيير على المستوى الوطني، بمثابة تحدٍ. وفي بعض الحالات، تؤدي التغييرات في الحكومات أو في المناصب الوزارية

الرئيسية إلى إعاقه إحرار التقدم في وضع السياسات، وفي حالات أخرى لا تسترعي المعلومات المقدمة انتباه صانعي القرارات الرئيسيين. وتحتاج المشاريع إلى ضمان مشاركة جميع أصحاب المصلحة مشاركة كاملة في توسيع هذه الأنشطة. فالمشاريع الكبيرة والشاملة تتمتع بأثر أكثر استدامة مما تتمتع به عمليات التدخل الصغيرة. وفي المشاريع المصممة وفقاً لاشتراطات محددة، ينبغي مراعاة الجوانب القانونية والعملية والقيود والإنجازات ومختلف أشكال المداخلة ككل.

٤٠. وتروج المبادئ والحقوق الأساسية بفعالية أكبر عندما ينظر فيها على نحو مشترك. ومسائل عدم التمييز والقضاء على العمل الجبري والاتجار بالبشر والإقرار بحق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، هي مسائل مساندة لبعضها البعض. ويشكل هذا النهج سمة رئيسية من استراتيجية منظمة العمل الدولية لدعم الهيئات المكونة في إنفاذ إعلان عام ١٩٩٨، بالرغم من أن وضع هذا النهج موضع التنفيذ يبقى مهمة مثيرة للتحديات. وبذلك، فإن الأهداف الموضوعية للمؤشرات في إطار هذه النتيجة أثبتت أنها غير ملائمة لأنها لم تسمح بالتبليغ عن النتائج المحققة في الفئات الثلاث من الحقوق بالنسبة إلى البلدان نفسها.

الوقاية من التعرض للعمل سداداً لدين في الهند

في تامل نادو، سجلت حكومة الهند بعض الإنجازات البارزة في صناعة أفران الآجر، في إطار مشروع لمنظمة العمل الدولية بشأن الوقاية من الاستضعاف، جرى تنفيذه بتعاون وثيق مع السلطات على المستوى الوطني وعلى مستوى الولايات والأقاليم، ومع منظمات أصحاب العمل ونقابات العمال. ويدمج المشروع البرامج الحكومية بشأن الرفاهية والحماية الاجتماعية لصالح العمال المستضعفين وأفراد عائلاتهم، وقد وصل بنجاح إلى أكثر من ٣٠٠ وكالة استخدام تقوم بتزويد أصحاب أفران الآجر باليد العاملة من المهاجرين. وأدى برنامج توعية للوكلاء إلى الالتزام بإنشاء رابطات استخدام والعمل مع أصحاب العمل والعمال لتنظيم ممارسات الاستخدام وإضفاء السمة المنظمة عليها. وتعد منتدى للعمل المشترك لنقابات العمال بخطة عمل محددة زمنياً لاستثارة الوعي في صفوف العاملين في أفران الآجر بشأن الحصول على البرامج الحكومية والحد الأدنى للأجور والانتساب إلى النقابات والمفاوضة الجماعية. وفي آذار/ مارس ٢٠٠٩، أنشأ المشروع اتفاقات شراكة مع رابطة مصنعي القرميد في منطقة شينغالباتو، أصبحت هذه الرابطة بموجبها شريكاً رسمياً في المشروع وهي تقدم مساهمات مالية لمجموعة من الأنشطة والتحسينات في مكان العمل.

النتيجة الفورية ١(أ)-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع سياسات أو ممارسات تتجلى فيها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

المؤشر "١": عدد الدول الأعضاء التي تطبق منتجات المنظمة أو أدواتها أو مبادئها التوجيهية لاستحداث قوانين أو سياسات أو أطر للحد من الفقر أو أطر إنمائية وطنية أو ممارسات تركز على الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، أو لتعديل تلك القائمة

الهدف: ٥ دول أعضاء غير تلك الموجودة في المؤشرات الأخرى.

النتيجة: ٦ دول أعضاء غير تلك الموجودة في المؤشرات الأخرى.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
أوضحت كمبوديا قوانين تتعلق بالتمثيل النقابي، مما أدى إلى زيادة عدد نقابات العمال التي تتمتع بصفة شريك مفاوض.	ساعدت على استعراض اللوائح الرئيسية بشأن الصفة التمثيلية. كما وفرت التدريب وزيادة الوعي للهيئات المكونة بشأن تقنيات المفاوضة الجماعية وإجراءاتها.
عدلت كولومبيا قانون العمل لنقل سلطة إعلان عدم شرعية الإضراب من السلطات الإدارية إلى السلطة القضائية. واقتُرحت مشروع قانون لزيادة مدة العقوبات من ١٧ إلى ٣٠ عاماً لمرتكبي جرائم القتل بحق أعضاء النقابات وفرض غرامات على أصحاب العمل الذين يقيدون الحرية النقابية، يمكن أن تبلغ مقدار ٣٠٠ مرة الحد الأدنى للأجور. وأضفى المجلس القضائي الأعلى بشكل دائم الصفة المؤسسية على ثلاث محاكم تفصل حصرياً في انتهاكات حقوق النقابيين.	ساعدت على إعداد دليل بشأن الحوار الاجتماعي صدق عليه أعضاء اللجنة الوطنية بشأن الأجور وسياسات العمل. ونظمت ورش عمل تدريبية استفاد منها أعضاء اللجنة وممثلون محليون عن العمال وعن أصحاب العمل. وأجرت دراسات وورش عمل بشأن المفاوضة الجماعية على جميع المستويات.
وقعت مصر اتفاقاً ثلاثياً يدعو إلى تنظيم مؤتمر بشأن إصلاح قانون العمل.	وفرت المساعدة التقنية والمالية للهيئات المكونة في سياق المشروع الجاري بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
وقعت جورجيا اتفاقاً ثلاثياً أنشأ لجنة ثلاثية مخصصة لمعالجة إصلاح قانون العمل. وبدأت اللجنة بصياغة الإصلاحات لجعل القوانين تتماشى مع المعايير الدولية بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.	نظمت اجتماعات مائدة مستديرة رفيعة المستوى ووفرت المساعدة التقنية للهيئات المكونة في صياغة التعديلات.
وافق الأردن على تعديلات تشريعية لتوسيع نطاق قانون العمل ليشمل العاملين في الزراعة والعمال المنزليين. وصاغ تعديلاً لتوسيع نطاق حق العمال المهاجرين في الانضمام إلى نقابات العمال.	وفرت المساعدة التقنية للهيئات المكونة في مجال إصلاح تشريعات العمل لتتماشى مع المعايير الدولية. ووفرت المساعدة التقنية لبناء قدرة الهيئات المكونة في مجال المفاوضة الجماعية وتفتيش العمل.
صدقت تيمور - ليشتي على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨. وأنشأت الحكومة مجلس العمل الوطني الثلاثي لتقديم المشورة بشأن سياسات العمل والاستخدام والعلاقات الصناعية وتسوية النزاعات ومعايير العمل الدولية والوطنية. وأيدت الهيئات المكونة الثلاثية مشروعاً لقانون العمل يدمج المبادئ الواردة في اتفاقيات منظمة العمل الدولية وتوصياتها.	وفرت المساعدة التقنية في صياغة قانون جديد للعمل. ووفرت بناء القدرات للهيئات المكونة الثلاثية بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

٤١. وتجدر الإشارة إلى أنه، بمساعدة منظمة العمل الدولية:

■ **عمان:** اعتمد الاتحاد العام لنقابات عمال عُمان دستوره وقد وُضع موضع التنفيذ.

المؤشر "٢": عدد الدول الأعضاء التي تطبق منتجات المنظمة أو أدواتها أو مبادئها التوجيهية لاستحداث قوانين أو سياسات أو أطر للحد من الفقر أو أطر إنمائية وطنية أو ممارسات تركز على العمل الجبري، أو تعديل تلك القائمة

الهدف: ٥ دول أعضاء غير تلك الموجودة في المؤشرات الأخرى.

النتيجة: ١٢ دولة عضواً غير تلك الموجودة في المؤشرات الأخرى.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
اعتمدت أرمينيا خطة عمل جديدة بشأن مكافحة الاتجار بالبشر. ووضعت آلية إحالة وطنية تشرك الجهات الفاعلة في سوق العمل والشركاء الاجتماعيين. ونظمت وكالات الاستخدام الخاصة نفسها في إطار رابطة قطاعات الأعمال. واتخذ اتحاد نقابات العمال في أرمينيا موقفاً سياسياً إزاء الاتجار بالبشر والعمل الجبري.	وفرت المساعدة التقنية من خلال تنظيم اجتماعات للفرق العاملة فيما بين الوكالات. ونظمت ورش عمل وتدريباً للقضاة والمدعين العامين والشركاء الاجتماعيين. وأجرت دراسة تخطيطية لوكالات الاستخدام الخاصة.
اعتمدت أذربيجان خطة عمل وطنية جديدة للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٤ بشأن العمل الجبري وشرعت آلية إحالة من خلال مراسيم صادرة عن مجلس الوزراء. واعتمدت ثلاث عشرة وكالة استخدام خاصة مدونة سلوك.	نظمت ورش عمل وتدريباً للحكومة والشركاء الاجتماعيين والقضاة والمدعين العامين. ووفرت دعماً مباشراً على شكل تدريب أو تجهيزات لمركز مساعدة الضحايا في وزارة العمل.
عدلت البحرين قانوناً يتعلق بنظام الكفيل لمنح العمال الحق في تغيير صاحب عملهم من دون طلب موافقة صاحب العمل الأول.	وفرت المساعدة التقنية والتدريب للهيئات المكونة الثلاثية بشأن حقوق العمال لتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
أنشأت بوليفيا مجلساً مشتركاً بين الإدارات للقضاء على القنانة والعمل الجبري والممارسات الشبيهة بالرق. ووضعت خطة عمل بشأن العمل الجبري وعينت مفتشين للعمل في المناطق التي تشهد معدلات عالية من العمل الجبري. ودمج الدستور الجديد المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.	وفرت بناء القدرات للحكومة والشركاء الاجتماعيين والقادة من السكان الأصليين لوضع خطة عمل بشأن العمل الجبري. وأجرت بحثاً بشأن التمييز ضد العمال من السكان الأصليين وصلته بالعمل الجبري. وأثارت وعي أصحاب المصلحة الوطنيين بالتمييز والعمل الجبري.
اعتمدت البرازيل خطة عمل وطنية ثانية بشأن العمل الجبري. ونسقت تدابير مكافحة الاتجار بالبشر مع شيلي من خلال مركز السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي لتنسيق التدريب على السياسات.	دعمت حملة وطنية لمكافحة العمل الجبري. ووضعت خريطة لتعقب الاتجار بالأشخاص، وأجرت دراسة بشأن عمل الرق في سلاسل الإنتاج ووضعت برامج لمحو الأمية للوقاية من العمل الجبري ورصد الميثاق الوطني للقضاء على العمل الجبري في المنشآت الخاصة.
توصلت الصين إلى اتفاق مشترك بين الوزارات بشأن التصديق المحتمل على بروتوكول باليرمو بشأن الاتجار. وصاغت خطة عمل لمكافحة الاتجار بالنساء والأطفال. وخصصت المقاطعات ميزانيات	أجرت عدداً من الأنشطة الترويجية (تقاسم المعلومات، بناء القدرات). وقامت تدريباً إلى ١٥٠ موظفاً حكومياً حول إدارة الهجرة والوقاية من الاتجار، واقترحت إدخال تحسينات على قوانين وسياسات الهجرة

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
لتوسيع نطاق الحملات الإعلامية بشأن العمل الجبري والاتجار والاستغلال. واعتمد اتحاد المنشآت في الصين مدونة سلوك.	وساعدت موظفين حكوميين على صياغة خطة عمل. ووضعت مدونة سلوك لأصحاب العمل.
اعتمدت السلفادور خطة استراتيجية للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٢ للجنة الوطنية لمكافحة الاتجار بالأشخاص.	وفرت المساعدة التقنية في وضع الخطة الاستراتيجية بالاشتراك مع المنظمة الدولية للهجرة.
وضعت إندونيسيا آلية لرصد العمل الجبري في المجتمعات المرسل، لاسيما من خلال السلطة الوطنية المعنية بتوظيف وحماية العمال الإندونيسيين في الخارج واللجنة الوطنية لتمكين المرأة وحكومة مقاطعة نوسا تانغارا الشرقية.	جمعت أفضل الممارسات والمبادئ التوجيهية الدولية بشأن حماية العمال المهاجرين في المجتمعات المرسل والمستقبل، لاستخدامها في الأنشطة التدريبية وتلك المتعلقة باستثارة الوعي، المضطلع بها مع الحكومة والمنظمات غير الحكومية.
اعتمدت جمهورية مولدوفا خطة عمل بشأن الاتجار بالبشر أيدتها نقابات العمال. وتفاوضت وزارة الاقتصاد والتجارة بصدد اتفاق تعاون بشأن هجرة اليد العاملة مع إدارة الهجرة الاتحادية في الاتحاد الروسي.	نظمت مشاورات بشأن خطة العمل وحلقات دراسية لنقابات العمال ووفرت التدريب لمفتشي العمل بشأن العمل الجبري والاتجار بالبشر. وطورت قدرة وكالات الاستخدام الخاصة على إنشاء الجمعيات ووضع برنامج تدريبي ما قبل الهجرة.
أنشأت باراغواي لجنة تعزيز الحقوق الأساسية واستئصال العمل الجبري.	يسرت اجتماعات أصحاب المصلحة وأثارت الوعي بمشكلة العمل الجبري وعززت القدرة الوطنية على التصدي لها.
اعتمدت بيرو خطة وطنية وأطلقت لجنة وطنية ثلاثية وعيّنت مفتشي عمل متنقلين لمكافحة العمل الجبري. ونفذت نقابات العمال في الأمازون برنامجاً لمكافحة العمل الجبري في الصناعة الحرجية.	قامت ببناء القدرات للحكومة والشركاء الاجتماعيين والقادة من السكان الأصليين، إلى جانب البحوث والحملات بشأن التمييز والعمل الجبري.
اعتمدت زامبيا قانوناً جديداً لحماية النساء والأطفال من الاتجار بهم، كما اعتمدت سياسة وطنية بشأن الاتجار بالبشر.	أجرت دراسة بشأن العمل الجبري والاتجار وبشأن ممارسات التوظيف الخاص. ووفرت مساعدة تقنية في تنفيذ قانون وسياسة جديدين وفي إنتاج أدوات ملائمة لمفتشي العمل ونقابات العمال.

٤٢. وتجدر الإشارة إلى أن البلدين التاليين، قاما بمساعدة منظمة العمل الدولية، بما يلي:

- **جورجيا** اعتمدت خطة عمل وطنية للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠ لمكافحة الاتجار بالبشر والعمل الجبري.
- **جنوب أفريقيا** صاغت مشروع قانون لتحسين الإطار القانوني للوقاية من الاتجار بالبشر ومنعه.

المؤشر "٣": عدد الدول الأعضاء التي تطبق منتجات المنظمة أو أدواتها أو مبادئها التوجيهية لاستحداث قوانين أو سياسات أو أطر للحد من الفقر أو أطر إنمائية وطنية أو ممارسات تركز على التمييز المتصل بالعمل، بما في ذلك التمييز على أساس نوع الجنس

الهدف: ٥ دول أعضاء غير تلك الموجودة في المؤشرات الأخرى.

النتيجة: ٧ دول أعضاء غير تلك الموجودة في المؤشرات الأخرى.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
وضعت الأرجنتين عملية لمرورية للجنة الثلاثية بشأن تكافؤ الفرص، وأنشأت شبكة من اللجان الإقليمية في كل مقاطعة. وأدمجت وزارة العمل دورة عن المساواة بين الجنسين والمفاوضة الجماعية في برنامجها التدريبي المعد لنقابات العمال.	أعدت دراسات ونظمت ورش عمل للمساعدة على إنشاء اللجان الإقليمية. ونشرت دليلاً عن المساواة بين الجنسين والمفاوضة الجماعية في البرنامج التدريبي المعد لنقابات العمال.
اعتمدت بنن خطة عمل لمكافحة التمييز في مكان العمل.	أجرت دراسة بشأن التمييز ونظمت ورشة عمل ثلاثية أدت إلى اعتماد خطة عمل.
وافقت شيلي على قانون يدرج مبدأ المساواة في الأجور بين الرجال والنساء في قانون العمل. وأنشأت لجنة ثلاثية لتكافؤ الفرص بدأت تنفيذ خطة العمل.	وفرت مساعدة تقنية منتظمة إلى اللجنة. وأعدت دراسات ونظمت ورش عمل وحلقات دراسية بشأن المساواة في الأجور ودعمت حملة بشأن المساواة في الأجور.
اعتمدت كوت ديفوار خطة عمل ثلاثية لمكافحة التمييز المتصل بالعمل.	أجرت دراسة بشأن التمييز وإدراج مبادئ الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١ في خطة العمل.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
اعتمدت مدغشقر خطة عمل لمكافحة التمييز في مكان العمل.	أجرت دراسة بشأن التمييز. ونظمت ورشة عمل ثلاثية أدت إلى اعتماد خطة عمل.
اعتمد المغرب خطة استراتيجية جديدة للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٢ ترمي إلى تعزيز حقوق المرأة والبعد الجنساني وتكافؤ الفرص.	مولت دراسات رائدة قائمة على المنشآت بشأن المساواة في ست منشآت صغيرة ومتوسطة الحجم. وقدمت برنامجاً لاستثارة الوعي للهيئات المكونة الثلاثية، بما في ذلك دليل عن الممارسات الجيدة.
اعتمدت السنغال خطة عمل لمكافحة التمييز في مكان العمل.	أجرت دراسة عن التمييز ونظمت حلقة عمل ثلاثية أفضت إلى اعتماد خطة عمل.

٤٣. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أنه، بمساعدة منظمة العمل الدولية:

- الصين وسعت نطاق سياسات مكان العمل للحد من التمييز ولحماية حقوق الاستخدام للأشخاص المصابين والمتأثرين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مقاطعتين.

النتيجة الوسيطة ١ (ب): الإجراءات المستهدفة تستأصل تدريجياً عمل الأطفال مع تركيز خاص على أسوأ أشكال عمل الأطفال

الموارد المخصصة للنتيجة الوسيطة ١ (ب) خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالدولار الأمريكي)	
13 190 298	نفقات الميزانية العادية
96 749 092	النفقات من خارج الميزانية *
109 939 390	المجموع
* يستثنى من ذلك تكاليف الوكالة ومخصصات زيادات التكلفة والطوارئ. ويستثنى من ذلك الأنشطة الشاملة.	

الإنجازات الرئيسية

٤٤. سجل الاستخدام الأكثر شمولية للمنهجيات والمبادئ التوجيهية والمواد التي تصدر عن البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، في أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي، مع وجود حالات موثقة في ١٢ دولة عضواً.
٤٥. واستخدمت مواد منظمة العمل الدولية على نطاق واسع احتفالاً باليوم العالمي لمناهضة عمل الأطفال على المستوى الوطني، وأشير على نطاق واسع إلى منشورين الأول بعنوان " إعطاء الفتيات فرصة: التصدي لعمل الأطفال، أداة للمستقبل"، والثاني بعنوان " التعليم: الاستجابة الصحيحة لعمل الأطفال " - وذلك في التقارير الإعلامية وفي خطابات رؤساء الدول ووزراء العمل والتعليم وقادة منظمات الشركاء الاجتماعيين.
٤٦. وترجمت إلى اللغات الوطنية أدلة متخصصة ومبادئ توجيهية، مثل الأدلة الجديدة لأصحاب العمل وللعمال بشأن القضاء على عمل الأطفال ومجموعة الموارد التدريبية بشأن القضاء على الأشكال الخطرة لعمل الأطفال في الزراعة ومجموعة مواد مخصصة للمعلمين بشأن مشروع دعم حقوق الأطفال بواسطة التعليم والفن والإعلام، وذلك لاستخدامها في البرامج التدريبية.
٤٧. واعتمد خمسة وعشرون بلداً أحكاماً تشريعية جديدة أو منقحة تتعلق بالقضاء على عمل الأطفال ومنعه، استناداً إلى المعلومات والمشورة التي يقدمها الشركاء الاجتماعيون ومنظمة العمل الدولية، إلى جانب وكالات أخرى من الأمم المتحدة.
٤٨. وأصبحت البيانات المصنفة حسب الجنس بشأن عمل الأطفال متوفرة على نطاق واسع في العديد من البلدان، مما يتيح فهماً أفضل لأوجه الاختلاف والتشابه بين العمل الذي يضطلع به الفتيات والفتيان.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

٤٩. أدرج عدد من البلدان، لاسيما في أمريكا اللاتينية ومنطقة الكاريبي، عمت في البرامج الوطنية للتنمية الاجتماعية مشاغل مرتبطة بعمل الأطفال، مثل العمل الخطر في الزراعة والاستغلال الجنسي التجاري للأطفال والتمكين الاقتصادي لعائلات العمال الأطفال. وفي أفريقيا يبدو أن أوجه التقدم المحرز ترتبط بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة على المستوى الوطني. ففي البلدان التي تشهد مستويات منخفضة جداً من التنمية الاقتصادية، يكون من العسير إنفاذ التدابير الرامية إلى مساعدة العمال الأطفال وعائلاتهم ومجتمعاتهم المحلية.

٥٠. وتحقق برامج التعليم الأساسي المجاني والوعي الأفضل بمخاطر عمل الأطفال، أثراً إيجابياً على عدد الأطفال المجبرين على العمل. ولكن، إذا كان لا بد من القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بحلول عام ٢٠١٦، فلا بد للبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال من أن يواصل مشاركته النشطة في برامج أخرى لمنظمة العمل الدولية (مثل البرامج بشأن السلامة والصحة المهنية والمهارات والقابلية للاستخدام وعمالة الشباب والتنمية الاقتصادية المحلية والتمويل الاجتماعي وأنشطة أصحاب العمل وأنشطة العمال) وغيرها من وكالات الأمم المتحدة وبرامجها، بدمج معارفها وخبراتها تحقيقاً لأهداف العمل اللائق للجميع والقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال.

٥١. وتمثل أحد نجاحات البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، بشكل خاص، في تسليم الحكومات والشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة الآخرين بالحاجة إلى اعتماد نهج شمولي لحل مشكلة عمل الأطفال، بما في ذلك التعاون الاستراتيجي المشترك بين الوزارات. وبالتالي، اضطلع أكثر من نصف البلدان التي تقدم تقريراً في إطار هذا المؤشر، بأكثر من نوعين من التدابير المحددة زمنياً. وسوف تكيف منظمة العمل الدولية استراتيجيتها الخاصة بحشد الموارد لكي تتاح أمام إقليم أفريقيا الأموال الكافية لمكافحة عمل الأطفال بشكل متنسق وفعال في سياق أزمة الوظائف العالمية.

التعاون فيما بين الوكالات في زامبيا من أجل توعية أكثر تنسيقاً

ضمن نتيجة إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية بشأن تحسين الخدمات الاجتماعية الأساسية، يشارك البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال على نحو نشط في البرنامج المشترك بشأن الاتجار بالبشر، الذي أطلقته منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية للهجرة واليونسيف في زامبيا عام ٢٠٠٨، للقيام بحملة وطنية شاملة لمكافحة الاتجار بالبشر. كما انضم البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال إلى برنامج العمل الخاص لمكافحة العمل الجبري في إجراء البحوث بشأن العمل الجبري والاتجار بالبشر في البلاد، وأعد مواد تدريبية لمفتشي العمل وممثلي نقابات العمال.

النتيجة الفورية ١ (ب)-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة والشركاء في التنمية على وضع أو تنفيذ سياسات أو تدابير تركز على الحد من عمل الأطفال

المؤشر "١": عدد الحالات التي تطبق فيها الهيئات المكونة أو الشركاء في التنمية منتجات المنظمة أو مجموعات أدواتها أو مبادئها التوجيهية أو منهجياتها لاتخاذ تدابير تتضمنها خطة الرصد العالمي للبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال

الهدف: ١٠ حالات في إقليم أفريقيا و١٥ حالة عبر كل الأقاليم الأخرى.

النتيجة: ١٦ حالة في إقليم أفريقيا و٤٣ حالة عبر كل الأقاليم الأخرى.

٥٢. تحدد خطة الرصد العالمي التابعة للبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في منظمة العمل الدولية، فيما تحده، عدداً من المنتجات الرئيسية القائمة على المعارف لتوفير المساعدة والإرشاد التقنيين إلى الهيئات المكونة في منظمة العمل الدولية في مجالات من قبيل المنهجيات الإحصائية لتقييم مستوى عمل الأطفال وأنواعه في بلد ما والممارسات الجيدة ونماذج التدخل الفعالة من أجل مكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال. وشكلت هذه الخطة الأساس الذي ارتكزت عليه الأنشطة التالية:

■ زادت اثنتان وعشرون دولة عضواً وكوسوفو^٣ توعيتها بمخاطر أسوأ أشكال عمل الأطفال من خلال تنظيم حملات توعية وطنية وإدماج منهجيات دعم حقوق الأطفال بواسطة التعليم والفن والإعلام، التي وضعتها

^٣ تعبير مستخدم في هذا التقرير كما ورد تعريفه في قرار مجلس الأمن في الأمم المتحدة، رقم ١٢٤٤ لعام ١٩٩٩. وقد نفذت جميع الأنشطة بالتعاون الوثيق مع بعثة الأمم المتحدة في كوسوفو (بعثة الأمم المتحدة للإدارة المؤقتة في كوسوفو UNMIK).

منظمة العمل الدولية، في الأنشطة والمناهج في المدرسة وخارجها: ألبانيا، بنن، بوليفيا، بلغاريا، بوركينا فاسو، شيلي، كازاخستان، مالي، جمهورية مولدوفا، باكستان، بنما، باراغواي، بيرو، رومانيا، السنغال، سري لانكا، جمهورية تنزانيا المتحدة، توغو، أوغندا، أوكرانيا، فيتنام، زامبيا، بالإضافة إلى كوسوفو.

■ زادت أربع عشرة دولة عضواً معارفها وفهمها لأثر عمل الأطفال على المستوى الوطني من خلال استخدام وتطبيق منهجيات المعلومات الإحصائية وبرنامج رصد عمل الأطفال، التابع للبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في منظمة العمل الدولية: بنن، الكامبيون، كوت ديفوار، اكوادور، فيجي، هندوراس، الأردن، قيرغيزستان، مدغشقر، منغوليا، بابوا غينيا الجديدة، بيرو، سري لانكا، فيتنام.

■ أظهرت إحدى وعشرون دولة عضواً وكوسوفو قدرة متزايدة للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال من خلال إدماج المبادئ التوجيهية للبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في منظمة العمل الدولية ومجموعات أدواته ومنتجاته المتصلة بالمعارف في برامجها: ألبانيا، بليز، بلغاريا، كمبوديا، شيلي، كوستاريكا، اكوادور، إثيوبيا، غواتيمالا، الهند، قيرغيزستان، المغرب، نيكاراغوا، باكستان، رومانيا، السودان، طاجيكستان، تايلند، أوكرانيا، أوروغواي، زامبيا، بالإضافة إلى كوسوفو.

٥٣. وتتضمن الأمثلة المحددة لهذا المؤشر ما يلي:

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
بلغاريا: أدمجت الوكالة الحكومية لحماية الطفل استخدام دليل للمحترفين بشأن نظم رصد عمل الأطفال في إجراءاتها وبروتوكولاتها للتعاون مع المؤسسات للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال. وتستخدم رابطة الأمم المتحدة في بلغاريا مجموعة برنامج دعم حقوق الأطفال بواسطة التعليم والفن والإعلام (المترجم إلى اللغة البلغارية والمكيف) لتدريب المعلمين في إطار مشروعها بشأن توعية المعلمين بحقوق الأطفال.	وفرت التدريب حول كيفية استخدام منهجيات برنامج دعم حقوق الأطفال بواسطة التعليم والفن والإعلام وكيفية إدماج المشاغل المتعلقة بعمل الأطفال في نظم رصد الوكالات الأخرى، استناداً إلى أدلة منظمة العمل الدولية وأدواتها.
كوستاريكا: تستخدم وزارة الصحة والمؤسسة الوطنية للطفولة في تدخلاتهما نماذج رعاية للأطفال ضحايا الاستغلال الجنسي التجاري.	ساهمت في تطوير النماذج ووفرت التدريب للهيئات المكونة بشأن استخدامهما.
إثيوبيا: وضعت اللجنة التوجيهية الوطنية لمكافحة عمل الأطفال خطة عملها الوطنية والإجراءات والبروتوكولات والمبادئ التوجيهية لتحديد الأطفال المرغمين على العمل في إطار أسوأ أشكال عمل الأطفال وانتشالهم منه وإعادة تأهيلهم وإدماجهم.	وفرت المساعدة التقنية إلى اللجنة التوجيهية بشأن عناصر خطة العمل الوطنية الفعالة ودعت إلى اعتماد نهج ثلاثي من جانب الهيئات المكونة لوضع الخطة تماشياً مع دليل البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال المعني بالتخطيط للأنشطة.
هندوراس: أدرج المعهد الوطني للإحصاءات في الدراسة الاستقصائية عن الأسر المعيشية المتعددة الأغراض والممتدة على فترة سنتين، نموذجاً عن عمل الأطفال يجمع بيانات دقيقة حول وضع عمل الأطفال.	وفرت المساعدة التقنية والمالية في تصميم نموذج عمل الأطفال تماشياً مع منهجيات منظمة العمل الدولية.
أدرجت الهند رسائل رئيسية لمنظمة العمل الدولية في حملتها الكبرى بشأن القضاء على عمل الأطفال. ووضعت حكومة ولاية غوجارات ونفذت خطة عملها للقضاء على عمل الأطفال.	وفرت التدريب للموظفين الرئيسيين حول استخدام مواد وأدلة البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال. كما وفرت المساعدة التقنية بشأن وضع خطة عمل ولاية غوجارات. وأعدت مواد تدريبية وترويجية.
كوسوفو: اعتمدت مراكز العمل الاجتماعي في بلديات جيلان وغوغوفتش وميتروفيتشا وأوبيليك وبريستينا وبريزران منهجية منظمة العمل الدولية لتدبير حالات ضحايا أسوأ أشكال عمل الأطفال.	وفرت المساعدة التقنية من أجل إعداد دليل بشأن تدبير الحالات المتعلقة بأسوأ أشكال عمل الأطفال والتدريب.
مالي: حددت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية الممارسات الجيدة ووضعت استراتيجيات جديدة لجعل الفتيات يلتحقن بالمدرسة، استناداً إلى تقرير خاص عن اليوم العالمي لمكافحة عمل الأطفال لعام ٢٠٠٩.	وفرت الدعم لتنظيم مائدة مستديرة حضرها ٥٠ من أصحاب المصلحة، بمن فيهم الهيئات المكونة الثلاثية.
المغرب: أدمجت وزارة العمل المبادئ التوجيهية والإجراءات المتعلقة بعمل الأطفال في برنامج التدريب المعد لمفتشي العمل. ووسعت وزارة التربية استخدام منهجية البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال بشأن التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة كوسيلة لمنع عمل الأطفال، لتشمل أقاليم جديدة.	وفرت تدريباً للمدربين من الموظفين الحكوميين الرئيسيين باستخدام أدلة البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال حول كيفية إدراج مسائل عمل الأطفال في عمليات التفتيش العادية. ووفرت التدريب للمعلمين بشأن التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة في المناطق الريفية لمنع عمل الأطفال.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
باكستان: استخدمت إدارات التعليم على الحدود الشمالية الغربية، في ولايتي سند وبنجاب، برنامج عمل الأطفال: مجموعة معلومات ومجموعة برنامج دعم حقوق الأطفال بواسطة التعليم والفن والإعلام المعدة للمعلمين، للتوعية معلمي المدارس الابتدائية والثانوية ومجالس الأهل والمعلمين لمكافحة عمل الأطفال.	وفرت التدريب لموظفي إدارة التعليم في الولايات المعنية.
السنغال: قامت لجنة تنسيق نشاط نقابات العمال لمكافحة أسوأ أشكال عمل الأطفال بحملة استنارة الوعي ووضعت استراتيجية تعبئة باستخدام منهجية برنامج دعم حقوق الأطفال بواسطة التعليم والفن والإعلام.	وفرت التدريب لمنظمات نقابات العمال حول منهجية برنامج دعم حقوق الأطفال بواسطة التعليم والفن والإعلام، ودعت إلى استخدامها في حملة واستراتيجية التخطيط.
سري لانكا: عززت إدارة التعداد السكاني والإحصاءات معارفها وفهمها لتقنيات جمع البيانات بشأن عمل الأطفال من خلال دراسة استقصائية وطنية عن أنشطة الأطفال استخدمت استبياناً صادراً عن قسم المعلومات الإحصائية وبرنامج رصد عمل الأطفال.	وفرت التدريب بشأن استخدام استبيان صادر عن قسم المعلومات الإحصائية وبرنامج رصد عمل الأطفال.
أوروغواي: عززت غرفة الصناعة والغرفة الوطنية للتجارة والخدمات المعارف بشأن كيفية محاربة عمل الأطفال.	نظمت ورش عمل تدريبية استفادت منها منظمات أصحاب العمل بشأن استخدام المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية المعدة لأصحاب العمل حول القضاء على عمل الأطفال.
أوكرانيا: استخدمت دائرة التوظيف العامة مجموعة المعلومات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن المشورة في المسار المهني في أنشطتها التدريبية. كما استخدمت مواد منظمة العمل الدولية لتعزيز عمالة الشباب.	وفرت التدريب لدائرة التوظيف العامة وأيدت استخدام دليل التدريب بشأن تعزيز عمالة الشباب لمكافحة عمل الأطفال.

المؤشر "٢": عدد الدول الأعضاء التي اتخذت، بمساعدة تقنية أو دعم من المنظمة، على الأقل تدبيرين يتوافقان مع السمات الرئيسية للبرامج المحددة زمنياً

الهدف: ١٦ دولة عضواً في إقليم أفريقيا و ٢٤ دولة عضواً عبر كل الأقاليم الأخرى.

النتيجة: ٩ دول أعضاء في إقليم أفريقيا و ٢٤ دولة عضواً وكوسوفو عبر كل الأقاليم الأخرى.

٥٤. تحدد خطة الرصد العالمي للبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال في منظمة العمل الدولية أربعة أنواع من التدابير الرئيسية تشمل معاً إجراءات فعالة محددة زمنياً، بما يتماشى مع اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢) الصادرة عن منظمة العمل الدولية. وشكلت هذه الخطة الأساس الذي نفذت بموجبه الأنشطة التالية:

■ كلفت خمس وعشرون دولة عضواً وكوسوفو أطرها القانونية مع المعايير الدولية، بما في ذلك تحديد قائمة المهن الخطيرة بالنسبة إلى الأطفال: ألبانيا، البرازيل، بوركينا فاسو، شيلي، كولومبيا، كوستاريكا، إكوادور، السلفادور، غواتيمالا، هندوراس، الهند، إندونيسيا، كينيا، مدغشقر، مالي، ملاوي، جمهورية مولدوفا، منغوليا، نيكاراغوا، بنما، رومانيا، جمهورية تنزانيا المتحدة، أوغندا، أوكرانيا، زامبيا، إلى جانب كوسوفو.

■ صاغت أربع وعشرون دولة عضواً وكوسوفو سياسات وبرامج تتعلق تحديداً بأسوأ أشكال عمل الأطفال وتراعي الوضع الخاص للفتيات وترسي أهدافاً محددة زمنياً: ألبانيا، البرازيل، كمبوديا، كولومبيا، كوستاريكا، الجمهورية الدومينيكية، السلفادور، فيجي، غواتيمالا، هندوراس، إندونيسيا، كازاخستان، كينيا، مدغشقر، جمهورية مولدوفا، منغوليا، المغرب، نيكاراغوا، باكستان، بنما، جنوب أفريقيا، جمهورية تنزانيا المتحدة، تايلند، أوكرانيا، إلى جانب كوسوفو.

■ أدرجت ثلاث وعشرون دولة عضواً وكوسوفو شواغل ترتبط بعمل الأطفال، مع مراعاة الوضع الخاص للفتيات، في السياسات والبرامج الإنمائية والمناهضة للفقر والسياسات والبرامج الاجتماعية ذات الصلة: ألبانيا، البرازيل، بلغاريا، شيلي، كوستاريكا، السلفادور، غواتيمالا، الهند، كينيا، مدغشقر، ملاوي، جمهورية مولدوفا، منغوليا، نيكاراغوا، باكستان، بنما، رومانيا، جنوب أفريقيا، جمهورية تنزانيا المتحدة، تايلند، أوغندا، أوكرانيا، زامبيا، إلى جانب كوسوفو.

- جمعت تسع عشرة دولة عضواً وحللت بيانات بشأن وضع عمل الأطفال: بنن، بوركينا فاسو، كمبوديا، كوستاريكا، إكوادور، السلفادور، فيجي، غواتيمالا، هندوراس، كازاخستان، مدغشقر، ملاوي، منغوليا، المغرب، نيكاراغوا، باكستان، بنما، أوكرانيا، زامبيا.
- أنشأت عشر دول أعضاء وكوسوفو آليات موثوقة وشاملة لرصد عمل الأطفال وتقديم التقارير بشأنه: ألبانيا، بلغاريا، كوستاريكا، هندوراس، الهند، مدغشقر، ملاوي، مالي، رومانيا، جمهورية تنزانيا المتحدة، إلى جانب كوسوفو.

٥٥. وتشمل الأمثلة المحددة لهذا المؤشر ما يلي:

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
ألبانيا	
■ <i>التغيير القانوني:</i> الموافقة على قانون يفرض عقوبات في حال استغلال الأطفال، بما في ذلك الاتجار، وعمل الأطفال والمواد الإباحية وسوء المعاملة.	وفرت المشورة التقنية بشأن إدراج بنود مناسبة.
■ <i>إرساء الغايات المحددة زمنياً:</i> الموافقة على استراتيجية وطنية للفترة ٢٠١٢-٢٠٠٨ لمكافحة الاتجار.	وفرت المشورة التقنية خلال عملية الصياغة.
■ <i>الإدماج:</i> الموافقة على استراتيجية وطنية بشأن الإدماج الاجتماعي للفترة ٢٠١٣-٢٠٠٧.	باعتبارها عضواً في فريق الصياغة، أدمجت مسألة عمل الأطفال في الاستراتيجية الوطنية.
■ <i>نظام الرصد:</i> يجري إنفاذ النظام وتعزيزه في مناطق بيرات والباسان وكورتشا شكودرا وتيرانا.	وفرت الدعم لتصميم النظام وتنفيذه.
البرازيل	
■ <i>التغيير القانوني:</i> الموافقة على خطة وطنية لاستئصال الاتجار بالأشخاص. زادت ولاية مارانهاو حماية الأطفال ومنعت استغلالهم في العمل من طرف الموظفين الحكوميين. وشدد القانون رقم ١١ ٨٢٩ على مكافحة إنتاج المواد الخبيثة التي يُستخدم فيها الأطفال وتسويقها وتوزيعها وجرّم حاملها.	وفرت المشورة خلال صياغة الخطة الوطنية.
■ <i>إرساء الغايات المحددة زمنياً:</i> وسعت برنامج العمل المتكامل ليشمل البلد بكامله، وهو عبارة عن برنامج للمساعدة متعددة الأوجه تستهدف الأطفال والمراهقين ضحايا العنف الجنسي.	وضعت منهجية لبرنامج العمل المتكامل. ووفرت الدعم لوزارة العمل.
■ <i>الإدماج:</i> بات الحصول على موارد الصندوق الوطني للتعليم الأساسي مرهوناً بمؤشرات عمل الأطفال. كما جرى وضع برنامج "المزيد من التعليم" لتوفير التدريب المهني لأولئك الذين ينتمون إلى الفئة العمرية المستهدفة والذين يدخلون سوق العمل.	دعت إلى إدراج مؤشرات عمل الأطفال في جملة المعايير المطلوبة للنفذ إلى هذا الصندوق.
بوركينا فاسو	
■ <i>التغيير القانوني:</i> نشر المرسوم الرئاسي الذي يعدد أنواع العمل الخطر المحظورة على الأطفال. واعتماد قانون لمكافحة الاتجار بالبشر والممارسات الشبيهة به. واعتماد برنامج لرصد عمل الأطفال.	توفير المشورة والدعم والتعليقات خلال عملية الصياغة.
■ <i>جمع البيانات:</i> جمع البيانات المتعلقة بعمل الأطفال في الزراعة في مناطق كاسكاد وأوباسان ويوكل دو موهون.	توفير الدعم التقني لتصميم عملية جمع البيانات.
السلفادور	
■ <i>التغيير القانوني:</i> إنشاء أمانة وطنية معنية بالأطفال والشباب والأسرة لتعزيز نظام الحماية الشاملة للأطفال والمراهقين.	دعت إلى إنشاء الأمانة الوطنية.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
■ إرساء الغايات المحددة زمنياً: اعتمد رسمياً ممثلون رفيعو المستوى عن الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمجتمع المدني خريطة طريق ترمي إلى جعل السلفادور منطقة خالية من عمل الأطفال. ■ الإدماج: أدرجت مسألة عمل الأطفال بنجاح في الكتب المدرسية الصادرة عن وزارة التعليم حتى يستخدمها المعلمون والطلاب في كافة المدارس الرسمية. ■ جمع البيانات: جرى إدماج النموذج المتعلق بعمل الأطفال في الدراسة الاستقصائية المتعلقة بالأسر المعيشية. واعتمد في الإقليم الفرعي نظام المؤشرات والمعلومات لإقليم أمريكا اللاتينية والكاريبي لرصد الالتزامات الدولية المتعلقة بمنع الاستغلال الجنسي التجاري للأطفال والمراهقين والقضاء عليه.	دعمت وضع خريطة الطريق وسهلت الموافقة عليها من خلال الحوار الاجتماعي الثلاثي. دعت إلى استخدام مواد البرنامج العالمي للقضاء على عمل الأطفال. قدمت الإرشاد التقني حول كيفية إدماج النموذج المتعلق بعمل الأطفال في الدراسة الاستقصائية المتعلقة بالأسر المعيشية
■ التغيير القانوني: أصبحت قائمة المهن الخطرة المحدثة رسمية. ■ الإدماج: وضعت الصيغة النهائية للبروتوكول بشأن الهجرة والاتجار بالعمال الأطفال لغرض استغلالهم. واعتمدت حكومة ولاية أوتار براديش برنامجاً للتحويلات النقدية المشروطة، يحق بموجبها للعمال الأطفال دون سن ١٤ عاماً والذين فقدوا أحد والديهم أو يعاني أحدهما من مرض مزمن أو إعاقة، في الحصول على المساعدة المالية للالتحاق بالمدرسة لفترة خمس سنوات. ■ أنظمة الرصد: بدأت ولايتا تاميل نادو وماهاراسترا تنفيذ نظام لرصد عمل الأطفال.	دعمت الصياغة الثلاثية للقائمة ووفرت الإرشاد التقني بشأن المخاطر التي يواجهها العمال الأطفال. قدمت تعليقات ومقترحات بشأن صياغة البروتوكول. وفرت الإرشاد التقني والدعم لوضع النظام وتنفيذه.
■ التغيير القانوني: أيدت مقاطعة غرب جافا لائحة للمقاطعة بشأن حظر الاتجار بالنساء والأطفال. وأيدت مقاطعة شمال سوماترا لائحة للمقاطعة بشأن القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال. ■ إرساء الغايات المحددة زمنياً: أطلقت مقاطعة جافا الوسطى خطة عمل للمقاطعة بشأن القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال. وأصدر وزير الشؤون الداخلية مبدأ توجيهياً بشأن إنشاء لجان عمل إقليمية ووضع خطط عمل إقليمية ومنح الإمكانات للمجتمع المحلي للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال.	قدمت التعليقات والمشورة التقنية بشأن صياغة هذه اللائحة. وفرت المشورة التقنية والدعم خلال عملية الإعداد.
■ التغيير القانوني: اعتمدت قانوناً يعزز الأحكام الجنائية لمكافحة الاتجار بالبشر والسياحة الجنسية. ■ إرساء الغايات المحددة زمنياً: نظمت منتدى عاماً (الحوار الرئاسي) وضع مؤشرات يمكن قياسها لمنع ١٢٠٠٠ طفل من الوقوع في برائن العمل وانتشال ٦٠٠٠ طفل من سوق العمل وخفض معدل الانتشار الإجمالي لعمل الأطفال من ٢٣ إلى ١٠ في المائة بحلول عام ٢٠١٢. ■ الإدماج: اعتمدت خطة عمل وطنية بشأن العنف ضد الأطفال. وتشمل الخطة الإنمائية لولاية ماجونجا عنصراً بشأن استغلال الأطفال.	لعبت دوراً مؤيداً في اعتماد القانون الجديد. ساعدت على تنظيم المنتدى العام. قدمت الدعم وأوصت بإدراج عنصر عمل الأطفال في الخطط.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
■ جمع البيانات: نشرت الاستنتاجات الصادرة عن الدراسة الاستقصائية الوطنية بشأن عمل الأطفال وأصبحت متاحة على الإنترنت. ■ أنظمة الرصد: صادقت الجهات الفاعلة الوطنية على النظام ويجري تنفيذه في إقليمين رائدين.	قدمت الدعم التقني والمالي للدراسة الاستقصائية الوطنية. دعمت مصادقة الشركاء الثلاثين على النظام
جمهورية مولدوفا	
■ التغيير القانوني: نشرت قانوناً بشأن حظر العنف الأسري ووافقت على قانون يتعلق بهجرة اليد العاملة، يشترط من المواطنين العاملين في الخارج تقديم وثيقة تؤكد وجود سجل بأسماء أولادهم. ويتمتع العمال الأطفال بتغطية قانون السلامة والصحة المهنية بشأن مخاطر محددة في مكان العمل. ■ إرساء الغايات المحددة زمنياً: وافقت على خطة عمل وطنية لمنع العنف ضد الأطفال ومكافحته. وتنص هذه الخطة على المزيد من العقوبات على الأهل والبالغين الذين ينتهكون حقوق الطفل، وتضع معايير ذات نوعية لتوفير المساعدة ومعايير لتحديد حالات عمل الأطفال والإساءة والإهمال، وتشمل حملة توعية وطنية بشأن مكافحة عمل الأطفال. ■ الإدماج: بدأ نفاذ الخطة الوطنية بشأن وضع نظام متكامل للخدمات الاجتماعية، وهي تنص على تنوع الخدمات الاجتماعية بالنسبة إلى المعوقين والمسنين وضحايا الاتجار والعنف وأساءة أشكال عمل الأطفال (العمل في الشوارع).	قدمت التعليقات حول مشاريع القوانين لضمان إدماج مسائل عمل الأطفال في القانون الختامي. قدمت مساهمات إلى الخطة الوطنية. شاركت في اجتماعات الفريق المشترك بين الإدارات والمعني بصياغة الخطة الوطنية
تايلند	
■ إرساء الغايات المحددة زمنياً: وافقت على خطة وسياسة وطنيتين تحددان الأهداف للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بحلول عام ٢٠١٥. ■ الإدماج: بدأ نفاذ مبادئ توجيهية تشغيلية لمكافحة الاتجار باليد العاملة، تشمل أحكاماً محددة ترتبط بالاتجار بالأطفال.	قدمت الدعم التقني والمالي للخطة والسياسة الوطنيتين. قدمت التدريب والمشورة التقنية للشركاء الثلاثين.
زامبيا	
■ التغيير القانوني: اعتمدت سياسة جديدة بشأن الاتجار بالبشر وعدلت القانون الجنائي لجعل التشريعات ذات الصلة مجدية على نحو أكبر. ■ الإدماج: وسعت وزارة التعليم الدعم المالي ليشمل الأطفال المستضعفين. وتم تحديث المؤشرات المتعلقة بعمل الأطفال والعمل الجبري في قاعدة بيانات الأمم المتحدة لرصد مؤشرات الأهداف الإنمائية للألفية. واعتمد مؤتمر نقابات العمال في زامبيا سياسة لمكافحة عمل الأطفال. ■ جمع البيانات: جرى توسيع نطاق البيانات والمعلومات بشأن وضع عمل الأطفال في زامبيا من خلال دراسة مشتركة بين الوكالات حول فهم عمل الأطفال في ٢٠٠٩. وتم تعزيز فهم عمل الأطفال في المناجم من خلال دراسة استقصائية تقييمية سريعة.	قدمت المشورة خلال صياغة السياسة الجديدة. أيدت توسيع الدعم المالي ليشمل الأطفال المستضعفين وساعدت نقابات العمال على وضع سياستها. وفرت الدعم التقني للدراسة والاستقصاء وقدمت تعليقات عليهما.

النتيجة الوسيطة ١ (ج): التصديق على معايير العمل الدولية على نطاق واسع وإحراز تقدم كبير في تطبيقها

الموارد المخصصة للنتيجة الوسيطة ١ (ج) خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالدولار الأمريكي)	
61453 338	نفقات الميزانية العادية
6 128 957	النفقات من خارج الميزانية *
67 582 295	المجموع
* يستثنى من ذلك تكاليف الوكالة ومخصصات زيادات التكلفة والطوارئ. ويستثنى من ذلك الأنشطة الشاملة.	

الإنجازات الرئيسية

٥٦. استمر التصديق على معايير العمل الدولية بشكل مطرد خلال فترة السنتين، بالرغم من تباطؤ وتيرته، ويعود ذلك جزئياً إلى الأزمة الاقتصادية. وبشكل عام، سُجل ١١٩ تصديقاً جديداً، شمل ٢٣ تصديقاً منها الاتفاقيات الأساسية - وهو إنجاز مهم نحو تحقيق هدف التصديق العالمي بحلول عام ٢٠١٥.

٥٧. وأحرزت نتائج مهمة في مجالات محددة. ففي مجال السلامة والصحة المهنية، بدأ النهج المتعلق بنظم الإدارة الاستراتيجية، الذي دعت إليه اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)، يتحول إلى أداة متينة للاضطلاع بنشاط متسق. واكتسب الانتقال النموذجي الذي استهلته الاتفاقية رقم ١٥٥ زخماً، كما يظهر ذلك في التصديقات على اتفاقيتي السلامة والصحة المهنية والبالغ عددها ٣٨ تصديقاً خلال فترة السنتين، إلى جانب ما يقارب ٤٠ بلداً يفكر في التصديق إما على الاتفاقية رقم ١٥٥ أو على الاتفاقية رقم ١٨٧. وفيما يتعلق باتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، فقد تحققت في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩ جميع الأهداف المنشودة للتوصل إلى تصديق سريع وواسع النطاق عليها وتطبيقها على نحو فعال. ومن ثم، صدقت خمس دول أعضاء على الاتفاقية، مما يمثل أكثر من ٤٤ في المائة من الحمولة الإجمالية العالمية وقرابة ٥٠ في المائة من البحارة في العالم.

٥٨. وكما أشارت إليه لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، فإنّ تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها أظهر نتائج إيجابية. وحددت اللجنة في تقريرها المقدم إلى المؤتمر في ٢٠٠٩ زهاء ٤٨ حالة اتخذ فيها ٣٨ بلداً تدابير مهمة لتطبيق مجموعة من الاتفاقيات.

٥٩. وعلى المستوى القطري، قدمت عملية إصلاح الأمم المتحدة طائفة وافرة من الفرص لتعزيز أثر معايير العمل الدولية من خلال المبادئ التوجيهية والممارسات المشتركة التي تنظم سير عمل الفرق القطرية للأمم المتحدة. وفي موازاة ذلك، ساهم التنسيق العالمي والإقليمي للتدابير المتصلة بالسلامة والصحة المهنية وبالضمان الاجتماعي وبالبحارة، مساهمة يعتد بها فيما تنسم به معايير العمل الدولية من أثر عالمي. وعلى غرار ذلك، أثبتت التنسيق التعاون الإنمائي الدولي من خلال إعلان باريس لسنة ٢٠٠٥ بشأن فعالية المساعدة، أهميته كأداة لإدماج معايير العمل الدولية في النهج القائم على حقوق الإنسان والمقبول عالمياً.

٦٠. وقد أفضى ثبات نظام الإشراف والحوار المنتظم المنشأ في إطار عملية تقديم التقارير بشأن الاتفاقيات المصدق عليها، إلى نتائج بارزة بالرغم من أن هذه النتائج كانت في حالات كثيرة وليدة عملية مستمرة منذ عقد أو عقدين.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

٦١. إنّ الأهمية التي توليها الدول الأعضاء إلى التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ما فتئت تطرح عدداً من التحديات. ولقد كانت هذه هي الحال بشكل خاص عندما اضطرت البرلمانات الوطنية إلى أن تتخذ تدابير طارئة لمواجهة الأزمة الاقتصادية. ومن بين الدروس المستفادة المهمة أنه لا يتعين على المكتب أن يوفر المساعدة إلى البلدان فحسب، بل عليه أيضاً أن يساعدها على الوفاء بالتزاماتها بموجب الاتفاقيات التي صدقت عليها. وتبرز الحاجة إلى استراتيجية واضحة مترافقة مع تخصيص الموارد المناسبة حتى تتمكن الدول الأعضاء من إنشاء الإطار التشريعي اللازم وتعزيز قدراتها في مجال التطبيق. وكمثال على هذا النهج، هناك خطة العمل التي قُدمت إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩ لتعزيز التصديق العالمي والتنفيذ الفعال للصكوك الأربعة المتعلقة بالإدارة السديدة (الاتفاقيات ذات الأرقام ٨١ و١٢٢ و١٢٩ و١٤٤).

٦٢. وفي مجال السلامة والصحة المهنية، وضعت منظمة العمل الدولية إطاراً استراتيجياً متسقاً للتحسين المستمر في بيئة العمل على المستوى العالمي. وكمتابعة للاستراتيجية العالمية لعام ٢٠٠٣ بشأن السلامة والصحة المهنية والاتفاقية رقم ١٨٧ والاستنتاجات الصادرة عن مناقشة المؤتمر بشأن الدراسة الانقصائية العامة حول السلامة والصحة المهنية، يستهل المكتب تعاوناً مشتركاً بين القطاعات بهدف وضع خطة عمل متكاملة لتحقيق الاتساق في تعزيز وتطبيق الاتفاقية رقم ١٥٥ وبروتوكولها لعام ٢٠٠٢ والاتفاقية رقم ١٨٧. وسوف يبدأ الإشراف على تطبيق الاتفاقية رقم ١٨٧ خلال فترة السنتين القادمة وسيشمل رصد المؤشرات الوطنية للتقدم المحرز في هذا المجال.

٦٣. وبشكل عمل هيئات الإشراف أداة متينة لإرساء الأولويات وتوجيه أنشطة المساعدة التقنية التي تقدمها منظمة العمل الدولية إلى الدول الأعضاء التي تحتاج إلى أن تسد الثغرات الموجودة من الناحيتين القانونية والعملية عند تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها. وفي عام ٢٠٠٩، حددت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ١١٩ حالة في ٦٧ بلداً، تبرز فيها الحاجة إلى مثل هذه المساعدة.

٦٤. إن النجاح المحقق في تعزيز معايير منظمة العمل الدولية بشأن الشعوب الأصلية والقبلية (الاتفاقية رقم ١٦٩) في السياسات والأدوات والإجراءات على المستوى العالمي والإقليمي والقطري، يشير إلى أنه من المستحسن الدمج بين الدور المعياري لمنظمة العمل الدولية ونظام الإشراف والتعاون التقني المركز. بالإضافة إلى ذلك، فإنه يبرز الميزة المتأصلة عن اتباع برنامج عالمي عن طريق تطبيق السياسات والأدوات على المستويين الإقليمي والقطري في وقت واحد. وهذا النوع من التعاون التقني المرتبط بالمعايير يتسم بالأولوية في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، الذي يحدد الغايات لإدماج معايير العمل الدولية في أطر المساعدة الإنمائية وغيرها من المبادرات الرئيسية. وسيستدعي ذلك وضع مجموعة من المنتجات العالمية تتعلق بالمعايير ويمكنها أن تستخدم كوسائل لتحقيق الغايات على المستوى القطري.

الاعتراف بحقوق الشعوب الأصلية في بنغلاديش

بعد اتفاق السلام الذي أبرم عام ١٩٩٧ بين الشعوب الأصلية في منطقة شيتاغونغ هيل تراكتس Ghittagong Hill Tracts وحكومة بنغلاديش، شرعت منظمة العمل الدولية في حوار مع الحكومة ودعمت مجموعة من مبادرات بناء القدرات ترمي إلى تحسين وضع السكان الأصليين. واستناداً إلى هذا الأساس، اعترفت الورقة الوطنية لاستراتيجية الحد من الفقر لعام ٢٠٠٨ صراحة بضرورة المحافظة على الهوية الاجتماعية والثقافية للشعوب الأصلية وضمان ممارسة حقوقهم. وتوصي الورقة أيضاً بالتصديق على اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، (رقم ١٦٩). وبالتالي، استهلّت منظمة العمل الدولية برنامجاً وطنياً واسع النطاق من شأنه أن يعزز القدرة المؤسسية، ويقوي آليات الرصد وتقديم التقارير فيما يتعلق باتفاقيات منظمة العمل الدولية المصدق عليها، ويضع إجراءات للحوار والتنسيق فيما بين المؤسسات الحكومية والشعوب الأصلية.

النتيجة الفورية ١ (ج)-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها

المؤشر "١": عدد الحالات التي تطبق فيها الدول الأعضاء مساعدة تقنية مستهدفة من جانب المنظمة بهدف التصديق على اتفاقيات العمل الدولية

الهدف: ٥٠ حالة.

النتيجة: ٧٩ حالة (من أصل ١١٩ تصديقاً في المجموع).

٦٥. صدقت الدول الأعضاء التالية على اتفاقيات العمل الدولية بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية:

- الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والعلاقات الصناعية: ساموا، تيمور - ليشتي (الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨).
- العمل الجبري: ساموا (الاتفاقيتان رقم ٢٩ ورقم ١٠٥)؛ تيمور - ليشتي (الاتفاقية رقم ٢٩).
- تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة: كيريباتي، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، ساموا (الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١)؛ قبرغيزستان، الفلبين (الاتفاقية رقم ٩٧).
- القضاء على عمل الأطفال وحماية الأطفال والشباب: بروني دار السلام، كيريباتي، تيمور - ليشتي (الاتفاقية رقم ١٨٢)؛ هايتي (الاتفاقية رقم ١٣٨)؛ ساموا، أوزبكستان (الاتفاقيتان رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢).

- **المشاورات الثلاثية: فيتنام (الاتفاقية رقم ١٤٤).**
 - **إدارة وتفتيش العمل: آيسلندا (الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩)؛ لكسمبرغ (الاتفاقية رقم ١٢٩) وبروتوكول (الاتفاقية رقم ٨١)؛ رومانيا (الاتفاقية رقم ١٥٠).**
 - **سياسة العمالة وتعزيزها: بلغاريا (الاتفاقية رقم ١٢٢)؛ الهند (الاتفاقية رقم ١٤٢).**
 - **الأجور: سلوفينيا (الاتفاقية رقم ٩٥).**
 - **السلامة والصحة المهنيان: البحرين (الاتفاقية رقم ١٥٥)؛ كوبا، قبرص، الجمهورية التشيكية، الدانمرك، فنلندا، إسبانيا، السويد، المملكة المتحدة (الاتفاقية رقم ١٨٧)؛ فيجي (الاتفاقيتان رقم ١٥٥ ورقم ١٨٤)؛ الهند (الاتفاقية رقم ١٧٤)؛ كازاخستان (الاتفاقية رقم ١٦٧)؛ جمهورية كوريا (الاتفاقيتان رقم ١٥٥ ورقم ١٨٧)؛ لكسمبرغ (الاتفاقيات ذات الأرقام ١١٥، ١١٩، ١٢٠، ١٢٧، ١٣٦، ١٣٩، ١٤٨، ١٦١، ١٦٢، ١٦٧، ١٧٠، ١٧٤، ١٧٦، ١٨٤، وبروتوكول الاتفاقية رقم ١٥٥)؛ النيجر (الاتفاقيات ذات الأرقام ١١٥، ١٦١، ١٨٧)؛ بيلو (الاتفاقيتان رقم ١٢٧ ورقم ١٧٦)؛ صربيا (الاتفاقيتان رقم ١٦٧ ورقم ١٨٧)؛ الجمهورية العربية السورية (الاتفاقية رقم ١٥٥ وبروتوكولها).**
 - **الضمان الاجتماعي: البرازيل، بلغاريا، أوروغواي (الاتفاقية رقم ١٠٢).**
 - **البحارة: جزر البهاما، النرويج، بنما (اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦)؛ إندونيسيا (الاتفاقية رقم ١٨٥).**
 - **الشعوب الأصلية والقبلية: شيلي (الاتفاقية رقم ١٦٩).**
٦٦. وتشمل الأمثلة المحددة المتعلقة بهذا المؤشر ما يلي:

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
صدقت البهاما والنرويج وبنا على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦.	وفرت المشورة والمساعدة التقنية للتصديق. ونظمت مجموعة من الحلقات الدراسية (النرويج). وأجرت مشاورات مع وزارة العمل والشؤون الاجتماعية والهيئة البحرية والشركاء الاجتماعيين (بنما).
صدقت بروني دار السلام على الاتفاقية رقم ١٨٢.	وفرت المساعدة التقنية في إطار حملة التصديق على الاتفاقيات الأساسية.
صدقت لكسمبرغ على الاتفاقيات ذات الأرقام ١١٥، ١١٩، ١٢٠، ١٢٧، ١٢٩، ١٣٦، ١٣٩، ١٤٨، ١٤٩، ١٦١، ١٦٢، ١٦٧، ١٧٠، ١٧١، ١٧٤، ١٧٦، ١٨٣، ١٨٤، والبروتوكول التابع للاتفاقية رقم ٨١ وللاتفاقية رقم ١٥٥.	اضطلعت بأنشطة ترويجية بشأن الاتفاقيات الرئيسية المعنية بالسلامة والصحة المهنيين. وأجرت مشاورات وطنية حول التصديق على الاتفاقيات بشأن إدارة وتفتيش العمل.
صدقت النيجر على الاتفاقيات ذات الأرقام ١٥٥، ١٦١، ١٨٧.	اضطلعت بأنشطة ترويجية كجزء من استراتيجية منظمة العمل الدولية المتسقة بشأن الاتفاقيات الرئيسية المعنية بالسلامة والصحة المهنيين. ونظمت ورشة عمل وطنية.
صدقت ساموا وتيمور-ليشتي على الاتفاقيات ذات الأرقام ٢٩، ٨٧، ٩٨، ١٨٢، كما صدقت ساموا على الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠٠، ١٠٥، ١١١، ١٣٨.	دعمت بناء قدرات الموظفين الحكوميين في مجال معايير العمل الدولية من خلال مركز تورينو. ونظمت سلسلة من ورش العمل بشأن الاتفاقيات الأساسية. وقدمت تعليقات على قانون العمل المنقح.

المؤشر "٢": عدد الحالات التي تطبق فيها الدول الأعضاء مساعدة تقنية مستهدفة من جانب المنظمة بهدف وضع أو تعديل التشريعات أو الممارسات الوطنية لتتماشى مع معايير العمل الدولية

الهدف: ١٠٠ حالة.

النتيجة: ١١٧ حالة (أعربت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات عن ارتياحها فيها).

٦٧. أحاطت لجنة الخبراء علماً بارتياح بالتغييرات المهمة التالية التي أدخلت على التشريعات والممارسات الوطنية:

- **الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والعلاقات الصناعية: أستراليا (الاتفاقية رقم ٩٨)، بوليفيا (الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨)، كولومبيا (الاتفاقيات ذات الأرقام ٨٧-حالتان- ٩٨، ١٥٤)، الدانمرك (الاتفاقية رقم ٨٧)، السلفادور (الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ١٥١)، غامبيا (الاتفاقية رقم ٩٨)، ليبيريا (الاتفاقية رقم ٨٧)، ماليزيا**

- (الاتفاقية رقم ٩٨)، هولندا (الاتفاقية رقم ٩٨)، نيكاراغوا (الاتفاقية رقم ٩٨)، بنما (الاتفاقية رقم ٩٨-حالتان)، اسبانيا (الاتفاقية رقم ٨٧)، المملكة المتحدة (غيرنسي) (الاتفاقية رقم ٩٨) و(جزيرة مان) (الاتفاقية رقم ١٥١)، أوروغواي (الاتفاقية رقم ١٥١).
- **العمل الجبري:** قبرص (الاتفاقية رقم ١٠٥)، غابون (الاتفاقية رقم ١٠٥)، اليونان (الاتفاقية رقم ٢٩)، ليبيريا (الاتفاقية رقم ١٠٥)، الأردن (الاتفاقية رقم ٢٩)، موريشيوس (الاتفاقية رقم ١٠٥)، نيكاراغوا (الاتفاقية رقم ١٠٥)، سانت فنسنت وجزر غرينادين (الاتفاقية رقم ١٠٥)، جمهورية تنزانيا المتحدة (الاتفاقية رقم ١٠٥)، أوغندا (الاتفاقية رقم ١٠٥).
- **تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة:** بلجيكا (الاتفاقية رقم ١١١)، بوليفيا (الاتفاقية رقم ١٠٠)، بوتسوانا (الاتفاقية رقم ١١١)، جيبوتي (الاتفاقية رقم ١٠٠)، كينيا (الاتفاقيتان رقم ١٠٠ ورقم ١١١)، ليسوتو (الاتفاقية رقم ١١١)، رومانيا (الاتفاقية رقم ١٠٠)، سلوفاكيا (الاتفاقية رقم ١٠٠).
- **القضاء على عمل الأطفال وحماية الأطفال والشباب:** الأرجنتين (الاتفاقية رقم ١٣٨)، البرازيل (الاتفاقية رقم ١٨٢)، جمهورية أفريقيا الوسطى (الاتفاقية رقم ١٨٢)، كوت ديفوار (الاتفاقية رقم ١٨٢)، اكوادور (الاتفاقية رقم ١٣٨)، جورجيا (الاتفاقية رقم ١٣٨)، هندوراس (الاتفاقية رقم ١٣٨)، كينيا (الاتفاقية رقم ١٣٨)، مدغشقر (الاتفاقية رقم ١٣٨)، موريشيوس (الاتفاقية رقم ١٣٨)، منغوليا (الاتفاقية رقم ١٣٨)، موزامبيق (الاتفاقية رقم ١٨٢)، نيكاراغوا (الاتفاقية رقم ١٣٨)، السنغال (الاتفاقية رقم ٦)، اسبانيا (الاتفاقية رقم ١٣٨)، سري لانكا (الاتفاقية رقم ١٨٢)، جمهورية تنزانيا المتحدة (الاتفاقية رقم ١٨٢)، تركيا (الاتفاقية رقم ١٣٨)، أوغندا (الاتفاقية رقم ١٨٢)، الإمارات العربية المتحدة (الاتفاقية رقم ١٨٢)، زامبيا (الاتفاقية رقم ١٣٨).
- **إدارة وتفتيش العمل:** الجزائر (الاتفاقية رقم ٨١)، هونغ كونغ (الصين) (الاتفاقية رقم ٨١)، الدانمرك (الاتفاقيتان رقم ٨١ ورقم ١٢٩)، فنلندا (الاتفاقية رقم ١٥٠)، فرنسا (الاتفاقية رقم ٨١)، اليونان (الاتفاقية رقم ٨١)، الأردن (الاتفاقية رقم ٨١)، لاتفيا (الاتفاقية رقم ٨١)، سلوفينيا (الاتفاقية رقم ١٢٩)، السويد (الاتفاقية رقم ١٢٩)، سويسرا (الاتفاقية رقم ٨١)، المملكة المتحدة (الاتفاقية رقم ٨١).
- **الأمن الوظيفي:** أستراليا (الاتفاقية رقم ١٥٨)، فرنسا (الاتفاقية رقم ١٥٨).
- **الأجور:** موريشيوس (الاتفاقيتان رقم ٢٦ ورقم ٩٤).
- **وقت العمل:** بلغاريا (الاتفاقية رقم ١٠٦)، الكويت (الاتفاقية رقم ١٠٦)، مالطة (الاتفاقية رقم ١٣٢)، رومانيا (الاتفاقية رقم ١٤)، البرتغال (الاتفاقية رقم ١٣٢).
- **السلامة والصحة المهنية:** أفغانستان (الاتفاقية رقم ١٣٩)، البرازيل (الاتفاقية رقم ١١٥)، كرواتيا (الاتفاقية رقم ١٦٢)، المكسيك (الاتفاقية رقم ١٥٥)، البرتغال (الاتفاقية رقم ١١٥)، السنغال (الاتفاقية رقم ١٢٠)، سلوفينيا (الاتفاقية رقم ١٤٨)، السويد (الاتفاقية رقم ١٦٧)، الجمهورية العربية السورية (الاتفاقية رقم ١٣٩)، أوروغواي (الاتفاقية رقم ١٥٥)، فيتنام (الاتفاقية رقم ١٥٥).
- **الضمان الاجتماعي:** أستراليا (الاتفاقية رقم ٤٢)، جزر البهاما (الاتفاقية رقم ١٧)، بربادوس (الاتفاقيتان رقم ١٠٢ ورقم ١٢٨)، فنلندا (الاتفاقيتان رقم ١٢٨ ورقم ١٣٠)، رواندا (الاتفاقية رقم ١٧)، أوغندا (الاتفاقية رقم ١٧).
- **حماية الأمومة:** بوركينا فاسو (الاتفاقية رقم ٣)، جزر البهاما (الاتفاقية رقم ١٠٣)، ألمانيا (الاتفاقية رقم ٣)، هولندا (الاتفاقية رقم ١٠٣)، البرتغال (الاتفاقية رقم ١٠٣)، رومانيا (الاتفاقية رقم ١٨٣).
- **العمال المهاجرون:** هونغ كونغ (الصين) (الاتفاقية رقم ٩٧).
- **البجارة:** اليونان (الاتفاقيتان رقم ١٤٧ ورقم ١٨٠)، اليابان (الاتفاقية رقم ١٤٧)، المملكة المتحدة (جزيرة مان) (الاتفاقية رقم ١٨٠).
- **عمال الموانئ:** البرازيل (الاتفاقية رقم ١٥٢)، هولندا (الاتفاقية رقم ١٥٢).
- **الشعوب الأصلية والقبلية:** بوليفيا (الاتفاقية رقم ١٦٩)، النرويج (الاتفاقية رقم ١٦٩).

٦٨. ومن بين الحالات المحددة التي أعربت فيها هيئات الإشراف عن ارتياحها لتعليق أو تعليقات صدرت في السابق بمساعدة الأمانة، هناك ما يلي:

- **أستراليا** (الاتفاقية رقم ٤٢): إدخال تعديلات على القانون المعني بالتعويض عن الإصابات المهنية وإدارتها، بشكل يسمح بالتعرف إلى الطبيعة المهنية للإصابات بالجمرة الخبيثة في الأنشطة والمهن التي تتضمن تحميل البضائع وتفريغها ونقلها.
- **بوركنيا فاسو** (الاتفاقية رقم ٣): اعتماد قانون جديد للعمل يحظر على صاحب العمل أن يستخدم امرأة، حتى بموافقتها، خلال فترة ستة أسابيع بعد الولادة، مما يضمن الطابع الإلزامي للإجازة ما بعد الولادة.
- **قبرص** (الاتفاقية رقم ١٠٥): إلغاء التشريع الوطني الذي كان يمنح مجلس الوزراء السلطة التقديرية في منع الإضرابات في الخدمات التي يعتبر توفرها أمراً جوهرياً وفرض قيود على إنهاء الاستخدام في هذه الخدمات، تحت طائلة فرض عقوبة السجن الذي يشمل العمل الإلزامي.
- **كولومبيا** (الاتفاقية رقم ٨٧): تعديل قانون العمل بشكل ينص على أن شرعية أو عدم شرعية إيقاف شخص ما عن العمل أو التوقف الجماعي عن العمل، تصدر عن السلطات القضائية بموجب إجراء ذي أولوية.
- **الدانمرك** (الاتفاقية رقم ٨١): وضع إجراء بهدف ضمان إدارة رشيدة وفعالة للموارد البشرية ولوسائل خدمات تفتيش العمل لرصد وضع المنشآت في مجال السلامة والصحة المهنية.
- **جيبوتي** (الاتفاقية رقم ١٠٠): اعتماد قانون جديد للعمل ينص على أنه ينبغي الحصول على أجر متساو عن العمل ذي القيمة المتساوية، بغض النظر عن أصل العامل أو جنسه أو سنه أو وضعه أو دينه.
- **ألمانيا** (الاتفاقية رقم ٣): تعديل التشريع الوطني لضمان أن تُدفع الإعانات النقدية للأمومة بكاملها من صناديق التأمين الاجتماعي (في السابق، كانت كبرى المنشآت مرغمة أن تدفع مباشرة جزءاً من إعانات الأمومة إلى النساء اللواتي تستخدمهن).
- **كينيا** (الاتفاقية رقم ١٠٠): اعتماد قانون جديد بشأن الاستخدام يجسد تشريعاً مبدأ المساواة في الأجور عن العمل المتساوي في القيمة.
- **الأردن** (الاتفاقية رقم ٢٩): إلغاء التشريع الوطني الذي ينص على أنه يمكن أن يعمل المسجونون لحساب ضابط أو فرد في الجيش بإذن من وزارة الدفاع.
- **موريشيوس** (الاتفاقية رقم ٩٤): تعديل قانون المشتريات العامة (٢٠٠٦) لإنفاذ عملية إدراج بنود العمل في عقود المشتريات العامة.
- **نيكاراغوا** (الاتفاقية رقم ١٣٨): اعتماد قرار وزاري يتضمن قائمة مفصلة بالمهن الخطرة، وضعت بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمجتمع المدني.
- **بنما** (الاتفاقية رقم ٩٨): تعديلات على التشريع الوطني بهدف حماية موظفي الخدمة العامة من أعمال التمييز المضاد للنقابات وإرساء الحق في المفاوضة الجماعية في نقاباتهم.
- **تركيا** (الاتفاقية رقم ١٣٨): إلغاء لوائح عام ١٩٧٣ بشأن المهن الخطيرة والشاقة التي لم تكن متماشية مع الاتفاقية.
- **أوغندا** (الاتفاقية رقم ١٧): اعتماد تشريع وطني بشأن تعويض العمال.

المؤشر "٣": عدد الحالات التي تطبق فيها منظمات أو هيئات أخرى إرشادات منظمة العمل الدولية لإدراج معايير العمل الدولية وتعليقات هيئات الإشراف في المنظمة، في سياساتها الخاصة

الهدف: ٥ حالات.

النتيجة: ١٤ حالة.

٦٩. تحققت بعض النتائج في الميادين التالية:

معايير العمل الدولية

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
مكتب المفوض السامي للأمم المتحدة لحقوق الإنسان: أصدرت لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية ولجنة حقوق الطفل تعليقات عامة على معايير العمل تتماشى مع المبادئ التي وضعتها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية.	قدمت مداخلات إلى التعليقات العامة وإلى عملية الاستعراض.
وافقت مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية على المبادئ التوجيهية المنقحة المتعلقة بالتقييم القطري المشترك لأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، والتي تشدد على معايير العمل، وأبرمت اتفاقاً يرمي إلى وضع آلية مشتركة بين الوكالات لحقوق الإنسان من أجل تعزيز التكامل بين معايير الأمم المتحدة ومعايير منظمة العمل الدولية.	شاركت في فريق العمل المعني بمسائل البرمجة وقدمت معلومات في إطار المشاورات المشتركة بين الوكالات بشأن سياسات إدماج حقوق الإنسان لدى الأمم المتحدة.

العمل الجبري

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
الأمم المتحدة: أشار المقرر الخاص المعني بأشكال الرق المعاصرة وأسبابه وعواقبه، في تقاريره إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية ومنشورات مكتب العمل الدولي عن العمل الجبري.	نظمت سلسلة من الاجتماعات مع المقرر الخاص للأمم المتحدة.

السلامة والصحة المهنية

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
الأمم المتحدة: أرسى النظام المنسق عالمياً لتصنيف المواد الكيميائية ووسمها، استناداً إلى الاتفاقية رقم ١٧٠، تعاوناً مع أقسام أخرى من منظومة الأمم المتحدة، لا سيما في مجال إعداد بطاقات دولية بشأن سلامة المواد الكيميائية ووسمها.	شاركت في وضع النظام المنسق عالمياً لتصنيف المواد الكيميائية ووسمها مع هيئات أخرى.
اعتمدت منظمة الصحة العالمية خطة عمل عالمية بشأن صحة العمال، شملت تعاوناً مع منظمة العمل الدولية ودعمت تعزيز الاتفاقية رقم ١٨٧.	استمر التعاون.

الضمان الاجتماعي

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
اضطلع مجلس أوروبا بمساعدة تقنية ثنائية مع منظمة العمل الدولية بشأن المدونة الأوروبية للضمان الاجتماعي. وتشير الاستراتيجية المنقحة بشأن التلاحم الاجتماعي إلى التعاون الوثيق مع منظمة العمل الدولية، لا سيما في مجال معايير العمل والصكوك المتعلقة بالضمان الاجتماعي.	ساهمت في الإشراف على المدونة عن طريق لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات.
أشارت اللجنة الأوروبية لحقوق الإنسان إلى التعليقات التي تقدمت بها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، لا سيما فيما يتعلق بالاتفاقية رقم ١٠٢، في إطار قيام اللجنة برصد الميثاق الاجتماعي الأوروبي.	قدمت تعاوناً ما زال مستمراً.

البحارة

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
الاتحاد الأوروبي: أدمج التوجيه رقم 2009/13/EC بتاريخ شباط/فبراير ٢٠٠٩، بعض أحكام اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، في قانون الجماعة الأوروبية.	اضطلعت بأنشطة ترويجية.
الأمم المتحدة: اعتمدت الجمعية العامة القرار رقم A/RES/63/111، الذي يدعو الدول الأعضاء إلى التصديق على اتفاقية العمل البحري والاتفاقية رقم ١٨٥ أو الانضمام إليهما، لتنفيذهما وتوفير المساعدة التقنية الملزمة.	اضطلعت بأنشطة ترويجية.

الشعوب الأصلية

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
اعتمدت اللجنة الأفريقية لحقوق الإنسان والشعوب تقريراً إجمالياً بشأن وضع الشعوب الأصلية في أفريقيا، استناداً إلى ٢٤ دراسة قطرية.	ساهمت في إجراء الدراسات.
لجنة البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان: أشار نظام البلدان الأمريكية لحقوق الإنسان والمحاكم المحلية في أمريكا اللاتينية بشكل كبير إلى الاتفاقية رقم ١٦٩.	وفرت الأدوات وفرص التدريب للقضاة والمحامين والمستشارين التقنيين والقادة من الشعوب الأصلية والحكومات، الخ. فيما يتعلق بالاتفاقية رقم ١٦٩.
الصندوق الدولي للتنمية الزراعية: إدراج تعليقات صادرة عن منظمة العمل الدولية في السياسة المتعلقة بالشعوب الأصلية.	قدمت تعليقات على السياسة.
عززت مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية معايير العمل في المبادئ التوجيهية المعنية بالشعوب الأصلية.	وفرت مساهمات تقنية.
وضعت الأمم المتحدة مؤشرات تستند إلى معايير منظمة العمل الدولية لرصد تطبيق حقوق الشعوب الأصلية، واقرحت أن يعتمد مؤتمر الأطراف في اتفاقية التنوع البيولوجي في ٢٠١٠.	شاركت في وضع المؤشرات.

٧٠. وتجدر الإشارة إلى ما يلي:

- تقوم المنظمة البحرية الدولية بمراجعة الاتفاقية الدولية لمعايير التدريب والإجازة والخفارة للعاملين على سفن الصيد، لجعل أجزائها ذات الصلة متسقة مع اتفاقية العمل البحري.
- تقوم مذكرة تفاهم باريس بشأن المراقبة من قبل دولة الميناء، والتي تنسق تفتيش السفن الأجنبية في الموانئ الأوروبية وموانئ أمريكا الشمالية، بتكليف مبادئها التوجيهية المتعلقة بالمراقبة من قبل دولة الميناء حتى تمتثل، من بين جملة أمور، للاشتراطات التي تنص عليها اتفاقية العمل البحري ولجعلها تتسق مع المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية المعنية بموظفي المراقبة من قبل دولة الميناء، الذين يقومون بالتفتيش.

المؤشر "٤": عدد الحالات التي يلاحظ فيها تحسن في تطبيق معايير الحرية النقابية عقب تدخل هيئات الإشراف

الهدف: ٦٠ حالة.

النتيجة: ٧٣ حالة (في ٢٩ بلداً).

- سبع حالات في آذار/مارس ٢٠٠٨: الأرجنتين، السلفادور، اليونان، بيرو، بولندا (حالتان)، المملكة المتحدة.
- إحدى عشرة حالة في حزيران/يونيه ٢٠٠٨: الأرجنتين، كندا، شيلي، استونيا، جمهورية إيران الإسلامية، اليابان، الفلبين، سري لانكا (حالتان)، تايلند، أوكرانيا.
- خمس عشرة حالة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨: الأرجنتين، البرازيل، بنن (حالتان)، كولومبيا (أربع حالات)، جيبوتي، غواتيمالا (حالتان)، موريشيوس (حالتان)، الفلبين، الولايات المتحدة.

- إثنين عشرة حالة في آذار/ مارس ٢٠٠٩: الأرجنتين، أستراليا، البرازيل (حالتان)، كندا، كولومبيا، اليونان، جمهورية كوريا، باكستان، تركيا، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية.
- إحدى عشرة حالة في حزيران/ يونيو ٢٠٠٩: كندا، شيلي (حالتان)، كولومبيا (ثلاث حالات)، غواتيمالا، جمهورية إيران الإسلامية (حالتان)، اليابان، باكستان.
- سبع عشرة حالة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩: الأرجنتين، كولومبيا (سبع حالات)، السلفادور، غواتيمالا، بنما، باكستان (ثلاث حالات)، بيرو، أوكرانيا، جمهورية فنزويلا البوليفارية.
- ٧١. وفيما يلي أمثلة عن التدابير المتخذة على أساس توصيات لجنة الحرية النقابية و/أو عقب المساعدة التقنية التي قدمتها منظمة العمل الدولية:
- الأرجنتين، بيرو، تايلند، غواتيمالا، شيلي: إعادة إدماج القادة النقابيين.
- بنن، جمهورية إيران الإسلامية، موريشيوس: سحب التهم ضد القادة النقابيين أو تبرئتهم.
- البرازيل، شيلي: اتخاذ إجراءات تعويض وتسوية في حالات الصرف والمضايقات المضادة للنقابات وإبرام اتفاق جماعي جديد.
- كندا، اليونان، باكستان، سري لانكا، المملكة المتحدة: اعتماد تدابير لجعل القانون أكثر اتساقاً مع مبادئ الحرية النقابية.
- كولومبيا، باكستان: تسجيل نقابات العمال أو منح الحق في المفاوضة الجماعية تماشياً مع توصيات اللجنة.
- غواتيمالا: إلغاء طلب نقل رئيس نقابي.
- اليابان: حصول عدد من التطورات فيما يتعلق بالعلاقات الصناعية في مكان العمل، بما في ذلك تسوية النزاعات القائمة حول المرافق الواجب توفيرها لنقابات العمال.

العمالة

الولاية

" ندعم بشدة العولمة المنصفة ونعقد العزم على جعل أهداف توفير العمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع، بما في ذلك النساء والشباب، هدفاً محورياً لسياساتنا الوطنية والدولية ذات الصلة وكذلك لاستراتيجياتنا الإنمائية، بما في ذلك استراتيجيات القضاء على الفقر، كجزء من جهودنا لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية."

(نتائج مؤتمر القمة العالمي للأمم المتحدة لعام ٢٠٠٥)

الهدف الاستراتيجي

خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل
تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين

النتائج الوسيطة

سياسات متماسكة تدعم النمو الاقتصادي
وتوليد العمالة والحد من الفقر



خدمات العمالة وتنمية المهارات



المنشآت المستدامة



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

الموارد المخصصة للعمالة خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالدولار الأمريكي)	
144 817 158	نفقات الميزانية العادية
137 403 403	النفقات من خارج الميزانية*
282 220 561	المجموع
* يستثنى من ذلك تكاليف الوكالة ومخصصات زيادات التكلفة والطوارئ. وتستثنى من ذلك الأنشطة الشاملة.	

٧٢. يعبر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة عن الرؤية المعاصرة لولاية المنظمة في زمن العولمة. ويبرز هذا الإعلان الدور المهم الذي تؤديه العمالة الكاملة والمنتجة في السياسات الاقتصادية والاجتماعية، بإعطاء زخم جديد لبرنامج العمالة العالمي. وقد بات تحقيق ذلك الهدف أكثر إلحاحاً بفعل الأزمة المالية والاقتصادية العالمية الحالية وما خلصت إليه مختلف اجتماعات مجموعة العشرين من نتائج منذ بداية الأزمة.

٧٣. وفي حين حافظت مجالات التدخل في إطار الهدف الاستراتيجي على أهميتها، استدعت حدة الأزمة في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ وكيفية تأثيرها على احتياجات الهيئات المكونة في مجال العمالة إدخال تعديلات على أسلوب عمل المكتب.

٧٤. وبرزت الأهمية الرئيسية للعمالة في الميثاق العالمي لفرص العمل، الذي يتضمن طائفة من تدابير الاستجابة إلى الأزمة والتعافي منها، تغطي الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، اعتمد المكتب ترتيبات إدارية خاصة لتقديم مساعدة متكاملة إلى الهيئات المكونة. لكن حتى قبل ذلك، كانت استجابة المكتب إلى الأزمة قوية - على المستوى القطري في تعامله مع الطلبات الخاصة، وعلى المستوى الإقليمي في أنشطته المتعلقة بالمشورة وبناء القدرات، وعلى المستوى العالمي في تعاونه مع الأمم المتحدة ومؤسسات أخرى متعددة الأطراف ومع مجموعة العشرين.

٧٥. ونتيجة لهذه الجهود جزئياً، شاع اعتبار العمالة استراتيجية رئيسية للتعافي في إطار الاستجابة إلى الأزمة والحد من الفقر في المدى الطويل. وفي الآن ذاته، اتجهت الهيئات المكونة على نحو متزايد إلى منظمة العمل الدولية التماساً للتوجيه العملي بشأن كيفية العمل ونوعية الإجراءات الواجب اتخاذها. وتدعمت قدرة المكتب على تقديم ذلك التوجيه بالاعتماد على أدوات تشخيصية محسنة وحوار مكثف رفيع المستوى وتقييم أفضل للآثار واهتمام أكبر بنوعية العمالة من جوانب مثل الوصول إلى الحماية الاجتماعية وظروف العمل اللائق.

٧٦. ولدعم هذا التقدم، باشر المكتب عملية منظمة لاستعراض سياسات العمالة بصورة منهجية واستحداث أدوات تشخيصية بشأن العمالة وإجراء بحوث في هذا المجال تستهدف وتضع الأطر السياسية والبرنامجية المناسبة. وأصدرت مجموعة شاملة من موجزات السياسات الجنسانية المتعلقة بمسائل العمالة بهدف تشجيع دمج قضايا المساواة بين الجنسين في أبعاد منها البعد الريفي. وكان هذا الجانب الأخير خلاصة تعاون مكثف بين الصندوق الدولي للتنمية الزراعية ومنظمة الأغذية والزراعة.

٧٧. وشهدت فترة السنتين أيضاً اعترافاً متزايداً بأن حقوق العمال يجب ألا تتعارض مع خلق الوظائف؛ فبعد سنوات من النقاش، سلّمت مؤسسة التمويل الدولية التابعة للبنك الدولي باحتمال ألا يكون مؤشر توظيف العمال، المستخدم في تقريرها العالمي المعنون *مزاولة الأعمال*، غير ملائم. كذلك أقرت فرقة العمل رفيعة المستوى المعنية بأزمة الأمن الغذائي والتابعة للأمم المتحدة، في تقريرها *المرحلي للفترة ما بين نيسان/أبريل ٢٠٠٨* و *تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩*، إقراراً صريحاً بأن العمل اللائق عنصر رئيسي من عناصر الأمن الغذائي.

٧٨. وأصبح من الأسهل رصد أثر السياسات الفعلية على خلق الوظائف بعد توسيع نطاق الأهداف الإنمائية للألفية ودمج هدف جديد متعلق بالعمالة وقائم على أربعة مؤشرات خاصة بالعمالة، والاعتراف على هذا النحو بأن العمل اللائق والمنتج للجميع ضروري للتصدي للفقر والجوع.

٧٩. وسوف يناقش مدى استجابة منظمة العمل الدولية إلى الاحتياجات والتوقعات الناتجة عن إعلان المنظمة بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، في إطار البند المتكرر الأول من جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠١٠. وقد أفضى إعداد التقرير لأغراض ذلك البند إلى عملية تقييم داخلي مكنت المكتب من البحث عن فرص لزيادة فعاليته، لاسيما باتباع أساليب عمل جديدة. وقامت أفرقة عمل تتضمن أخصائيين من الميادين التقنية

في مختلف القطاعات داخل المقر وفي المناطق، بالتصدي للمجالات التي تقتضي تنسيقاً مثل الصلات بين الأهداف الاستراتيجية الأربعة واحتياجات الهيئات المكونة وأولوياتها في إطار تلك الأهداف. وتمشياً مع دعوة الإعلان إلى تحسين تنسيق العمل المعياري والتقني، تناولت الدراسة الاستقصائية العامة المقدمة إلى المؤتمر في عام ٢٠٠٩ ستة معايير متصلة بالعمالة أتاحت لاستعراضات السياسات فرصة أكبر لمراعاة تعليقات هيئات الإشراف في المنظمة.

النتيجة الوسيطة ٢ (أ): السياسات المتماسكة تدعم النمو الاقتصادي وتوليد العمالة والحد من الفقر

الموارد المخصصة للنتيجة الوسيطة ٢ (أ) خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالدولار الأمريكي)	
77 598 827	نفقات الميزانية العادية
67 088 836	النفقات من خارج الميزانية*
144 687 663	المجموع
* يستثنى من ذلك تكاليف الوكالة ومخصصات زيادات التكلفة والطوارئ. وتستثنى من ذلك الأنشطة الشاملة.	

الإنجازات الرئيسية

٨٠. شهدت فترة السنتين تقدماً كبيراً في الاعتراف بالدور الرئيسي الذي تؤديه العمالة في السياسات الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الوطني. وبينما كان برنامج العمالة العالمي يوجه التنفيذ، استجابت منظمة العمل الدولية إلى عدد كبير من طلبات البلدان الحصول على الدعم في وضع وتحسين تحليل سوق العمل وتطوير سياسات العمالة الوطنية. وأحرز تقدم خاص في مساعدة أفريقيا على التركيز على أولوياتها. وقطعت أقاليم أخرى أشواطاً تعكس القوة النسبية التي تميز حضور منظمة العمل الدولية في آسيا وأوروبا الشرقية وأمريكا اللاتينية.

٨١. وقد اكتسبت قضايا العمالة المنتجة والعمل اللائق مكانة بارزة في أطر إنمائية وطنية كثيرة. ويتضح ذلك بصفة خاصة في رصد أسواق العمل وتشخيص الفقر والاستراتيجيات القطاعية والتركيز المتزايد على البنية الأساسية كثيفة العمالة. أما بناء القدرات من أجل تمكين الهيئات المكونة من المشاركة في وضع سياسات العمالة والأطر الإنمائية الوطنية فقد اعتمد نهجاً استراتيجياً قائماً على القرائن بصفة أكبر.

٨٢. وما فتئت البلدان تعتمد على نحو متزايد، كما يتجلى في الإطار الوارد في نهاية الفرع التالي، سياسات وطنية تشجع النهج كثيفة العمالة وتضع ترتيبات مؤسسية لتشجيع الربط بين الاستثمار في البنية الأساسية والعمالة. وقد استخدمت أدوات منظمة العمل الدولية على نطاق واسع في تصميم استثمارات البنية الأساسية ورصدها في قطاعات اقتصادية شتى (مثل الأشغال العامة المحلية والريفية والحضرية والنقل والزراعة والتعليم والبيئة). وقد استدعت أزمة الوظائف المستمرة، التي تفاقمت بفعل الأزمة الاقتصادية، التعجيل في إنعاش برامج الأشغال العامة بقوة في مختلف اقتصادات العالم. ويبقى برنامج الاستثمار كثيف العمالة أحد أكبر برامج التعاون التقني في منظمة العمل الدولية. وقد بلغت الموارد المعبأة في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ قرابة ٦٢ مليون دولار، تأتى نحو ٤٠ في المائة منها من الميزانيات الوطنية للدول الأعضاء التي التمت مساعدة من المنظمة.

٨٣. وبخصوص عمالة الشباب، حُدّدت الأولويات في نهاية عام ٢٠٠٩ في ما يزيد على نصف البرامج القطرية القائمة للعمل اللائق. وتضمنت الإنجازات الرئيسية زيادة في عدد البلدان التي أعطت الأولوية لعمالة الشباب في أطرها الوطنية إلى جانب تحديد مشاريع إنمائية مبتكرة تستهدف الشباب في أمريكا اللاتينية عن طريق شراكات مع منظمات دولية وإقليمية. وأحرز أيضاً تقدم ممتاز في البرمجة المشتركة بين وكالات الأمم المتحدة، لاسيما في إطار صندوق برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وإسبانيا لبلوغ الأهداف الإنمائية للألفية، إذ كانت منظمة العمل الدولية الوكالة المنفذة الرئيسية في ١٣ برنامجاً من أصل ١٤ برنامجاً مشتركاً معتمداً بشأن عمالة الشباب وهجرتهم.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

٨٤. يتزايد طلب الهيئات المكونة على المساعدة التقنية وبناء القدرات في مجال تطوير رصد أسواق العمل الوطنية رصداً يوفر ويحلل المعلومات الأساسية اللازمة لتوليد إسهامات رفيعة النوعية في السياسات والاستراتيجيات الوطنية. وتحتاج المنظمة، كي تستجيب بفعالية، إلى زيادة الموارد البشرية والمالية وبذل جهد منسق من أجل تدعيم الخبرة في مجال وضع آليات رصد أساسية وأدوات تشخيص جديدة.

٨٥. ونظراً إلى أثر الأزمة الاقتصادية، بات من الملح أكثر من أي وقت مضى تدعيم وتوسيع قاعدة معارف منظمة العمل الدولية وعملها الاستشاري بشأن المحتوى الخاص بالعمالة في استراتيجيات النمو. وعلاوة على ذلك، ينبغي تعزيز أهداف العمالة القطاعية بالنسبة إلى القطاعات المولدة للنمو وإلى فئات محددة من العمال.

٨٦. وما زال إدماج العمالة المنتجة في تحليل الاقتصاد الكلي والاستثمار على المستوى القطري يشكل تحدياً رئيسياً، شأنه في ذلك شأن بناء نظم رصد وتقييم أفضل لقياس أثر سياسات العمالة الوطنية.

٨٧. وبخصوص استثمارات البنية الأساسية، تمثلت التحديات الرئيسية فيما يلي: "١" افتقار الوزارات التي تعتبر مسؤولة عن خلق الوظائف (العمل والتخطيط وما إلى ذلك) إلى سلطة كافية على القرارات المؤثرة على محتوى الاستثمارات من العمالة؛ "٢" عدم تكفل الوزارات المعنية بالضرورة بحل "مشكلة" خلق الوظائف. وبالمثل، تواجه البلدان في إطار الاستجابة إلى الأزمة من زاوية برامج الأشغال العامة، تحدي تقديم استجابة مناسبة للتوقيت والحجم (ما يكفي من فرص العمل) وتوفير مهارات يمكن نقلها وتساهم في تحسين القابلية للاستخدام في مدى أطول (المهارات العامة ومهارات الحياة والمهارات التقنية والقدرات المتصلة بتنظيم المشاريع) بالنسبة إلى عدد كبير من الأشخاص العاطلين عن العمل بغية تيسير اندماجهم في سوق العمل بعد انتهاء الأزمة. وتقدم منظمة العمل الدولية مساعدة تقنية من أجل تكثيف عمليات تقييم العمالة القائمة على ترتيبات مؤسسية مناسبة وتنمية القدرة على الارتقاء ببرامج الاستثمار كثيف العمالة. ويتمثل أحد التحديات المتجددة التي تواجهها المنظمة في المساعدة على تصميم ودعم عدد كبير من برامج العمالة الهادفة الجديدة، في غياب ما يكفي من الموظفين المتخصصين في هذا المجال. وتعالج هذه المشكلة من خلال إعداد دليل سياسات وتدريب خاص مع مركز تورينو.

٨٨. وتنامي حجم طلبات المساعدة في مجال عمالة الشباب يجعل المكتب في حاجة إلى استحداث نهج متكاملة ومبتكرة تقوم على معارف وموارد تنظيمية مشتركة تتيح التكامل. وسيناح للهيئات المكونة في فترة السنتين المقبلة برنامجاً للتعليم من بعد وآلية لتقاسم المعارف. وقد أثبت نهج المنظمة في وضع خطط العمل المتعلقة بعمالة الشباب فعاليتها في بناء توافق آراء وتصميم إجراءات منسقة بين مجموعة واسعة من الوزارات الرئيسية والوكالات الحكومية والشركاء الاجتماعيين. ويعكف ٣١ بلداً حالياً على وضع تلك الخطط أو تنفيذها.

٨٩. غير أن الاستدامة المؤسسية مازالت تشكل تحدياً فعلياً في بلدان كثيرة. وبصفة عامة، ثمة حاجة إلى تدعيم القدرة الوطنية على وضع السياسات وخطط العمل الوطنية المتعلقة بعمالة الشباب ورصد وتقييم التدابير المقررة فيها. وفي فترة السنتين المقبلة سيصمم المكتب برنامج تدريب ومواد تدريبية لدعم الهيئات المكونة في إنشاء نظم رصد وتقييم فعالة. وعملاً بالتوصيات الواردة في تقييم أجري في عام ٢٠٠٩، ينبغي وضع أدوات ونظم إدارة محددة بهدف تخفيض تكاليف المعاملات المرتفعة المرتبطة بتوسيع العمليات المشتركة بين وكالات متعددة.

الاستثمار كثيف العمالة في الكاميرون

في فترة وجيزة مدتها ثلاث سنوات، جربت حكومة الكاميرون وأثبتت نجاعة خلق الوظائف في ظروف عمل لائقة في مجال توفير البنية الأساسية. ويجري تكثيف الاستثمارات والمشتريات الحكومية على نحو استراتيجي باعتبارها من أدوات سياسة العمالة التي تكفل تكامل التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وتضمنت الإنجازات الرئيسية ما يلي:

■ على مستوى السياسات الأعلى، تقوم وزارتا العمل والتخطيط الاقتصادي ووكالة تنظيم العقود العامة بالتنسيق بين الإدارات الحكومية بهدف إدماج معايير العمالة في عمل التخطيط والبرمجة، الذي يقوم به المستفيدون الرئيسيون من الاستثمارات العامة.

■ على المستوى التشغيلي القطاعي، يقوم البرنامج الوطني للطرق الريفية، الذي تموله الحكومة، وبرنامج الإصحاح الحضري، الذي يموله مصرف التنمية الأفريقي، حالياً ببناء القدرات من أجل تطبيق استراتيجيات برنامج الاستثمار كثيف العمالة على نطاق واسع.

وتعمل منظمة العمل الدولية مع شركاء مسؤولين، على إنشاء أسواق محلية جديدة للمنشآت المستدامة الصغيرة ومتوسطة الحجم وعلى خلق المزيد من الوظائف بما يساهم مساهمة كبيرة في الاقتصاد المحلي من خلال زيادة الطلب على السلع والخدمات.

النتيجة الفورية ٢(أ)-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة على وضع سياسات وتوصيات للسياسة العامة تركز على نمو غني بالوظائف وعماله منتجة والحد من الفقر

المؤشر "١": عدد الدول الأعضاء التي تطبق البحوث أو الأدوات أو المبادئ التوجيهية المرتبطة ببرنامج العمالة العالمي بأسلوب متكامل من أجل وضع سياسات العمالة وسوق العمل

الهدف: ٩ دول أعضاء في إقليم أفريقيا و ٩ دول أعضاء في مختلف الأقاليم الأخرى.

النتيجة: ١٣ دولة عضواً في إقليم أفريقيا و ١٥ دولة عضواً وكوسوفو وإقليم واحد ومنطقة واحدة وإقليم فرعي واحد في جميع الأقاليم الأخرى.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
البوسنة والهرسك، كوستاريكا، الهند، الأردن، الجبل الأسود، نيكاراغوا، بيرو، صربيا، اليمن، الأرض الفلسطينية المحتلة، بالإضافة إلى كوسوفو: وضعت واعتمدت سياسة عمالة وطنية بدعم ثلاثي تضمنت عناصر من برنامج العمالة العالمي.	قدمت مشورة سياسية ودعمًا تقنيًا وماليًا لتحليل الإطار التنظيمي. وعززت قدرات الهيئات المكونة ويسرت المشاورات الثلاثية لتحديد أولويات العمالة.
بوركينافاسو، الكاميرون، إثيوبيا، مدغشقر، النيجر، نيجيريا، جمهورية تنزانيا المتحدة، توغو: وضعت سياسات عمالة وطنية أقرها الشركاء الاجتماعيون وتضمنت عناصر من برنامج العمالة العالمي، وانتقلت إلى تخطيط الإجراءات.	وفرت تحليلاً سياقياً وبلورت خيارات سياسية ويسرت المشاورة الثلاثية لتحديد أولويات العمالة.
كمبوديا، جمهورية الكونغو الديمقراطية، ليبيريا، مصر، المغرب، باكستان، أوغندا، أوروغواي: أنجزت تقييمات سريعة لأثر الأزمة على العمالة وصممت برامج تركز على العمالة للتخفيف من حدة ذلك الأثر.	قدمت توجيهاً منهجياً ودعمًا ماليًا وتقنيًا. ويسرت المشاورات الثلاثية واستعراض الاستنتاجات، بما في ذلك الاختيار الميداني لدليل المنظمة الخاص بالتقييم القطري السريع للأثار على العمالة (أوغندا وليبيريا).
شيلي: قدمت مقترحات سياسية بشأن أثر الأزمة على عمالة النساء ودعمت معارف الشركاء الاجتماعيين في هذا المجال.	قدمت دعمًا تحليليًا (مثل استعراض السياسات وتقديم توصيات سياسية) يركز على عمالة النساء خلال الأزمة.
الصين: اعتمدت قانوناً للنهوض بالعمالة وأنشأت صندوقاً للنهوض بالعمالة ووضعت حزمة حوافز.	قدمت مشورة تقنية بشأن صياغة القانون. ودعمت استقصاء الانتقال من المدرسة إلى العمل في أربع مقاطعات.
المكسيك: اعتمدت اتفاقاً وطنياً بشأن إنتاجية العمل وأعدت تصميم الجائزة الوطنية للجودة.	واصلت المشاركة في الأفرقة العاملة المعنية بالاتفاق الوطني وبجائزة الجودة.
منطقة الدول العربية: اعتمدت إعلاناً لتنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل على المستوى الإقليمي.	دعمت منتدى التشغيل العربي الثلاثي رفيع المستوى الرامي إلى تبادل الخبرات في مجال الاستجابة إلى الأزمة والاتفاق على خطة عمل مشتركة.
الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا: اعتمدت وثيقة سياسية بشأن العمل والعمالة في المؤتمر الثاني لوزراء العمل (نيسان/أبريل ٢٠٠٩).	قدمت دعمًا تقنيًا لاستكمال وثيقة السياسات الإقليمية التي تتضمن مبادئ برنامج العمالة العالمي والعمل اللانق.

٩٠. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن البلدان التالية استفادت من مساعدة منظمة العمل الدولية كما يلي:

- الأرجنتين، أذربيجان، كازاخستان، جمهورية ملدوفا، بالإضافة إلى كوسوفو، انتقلت إلى تنفيذ السياسات الموافق عليها في إطار خطط عملها.
- كمبوديا، نيبال، باكستان، سري لانكا، فيتنام، أنجزت العمل التحليلي المتعلق بصياغة سياسة العمالة الوطنية.
- الكاميرون، جمهورية أفريقيا الوسطى، جمهورية الكونغو الديمقراطية، غابون، ليبيريا، السنغال، سيراليون، زمبابوي، قامت بتحليل سياقي لصياغة سياسة العمالة الوطنية.

المؤشر "٢": عدد الدول الأعضاء التي تطبق بحوث منظمة العمل الدولية أو أدواتها أو منتجاتها من أجل إدماج أهداف العمالة المنتجة والعمل اللائق بصورة واضحة في الأطر السياسية أو الإنمائية الرئيسية مثل الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية واستراتيجيات الحد من الفقر وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية

الهدف: ٦ دول أعضاء في إقليم أفريقيا و١٨ دولة عضواً في جميع الأقاليم الأخرى.

النتيجة: ١٧ دولة عضواً في إقليم أفريقيا و٦ دول أعضاء في جميع المناطق الأخرى وإقليم واحد.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
أفغانستان، هندوراس، العراق، باراغواي، بالإضافة إلى الأرض الفلسطينية المحتلة: أدمجت قضايا العمالة في الخطط الوطنية؛ وشرعت في بعض الحالات في إنشاء وكالات استخدام وطنية.	قدمت مساعدة تقنية لتقييم القدرات المؤسسية، وتحليلاً تقنياً للهيئات المكونة الثلاثية.
بوركينافاسو، الكاميرون، جمهورية الكونغو الديمقراطية، إثيوبيا، ليبيريا، مدغشقر، مالي، نيجيريا، رواندا، سيراليون، زامبيا، زيمبابوي: أدمجت بوضوح العمالة المنتجة والعمل اللائق في الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية.	قدمت مشورة سياسية وبحوثاً وتدريباً في مجال مؤشرات العمالة. وقدمت خدمات بناء القدرات إلى الهيئات المكونة ويسرت الحوار الثلاثي. ودعمت الاستعراض القطاعي لقدرات التوظيف (الكاميرون ومدغشقر).
بوروندي، غابون، ملاوي، موزامبيق، جمهورية تنزانيا المتحدة: نسقت برامجها القطرية للعمل اللائق مع إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وضمنت انعكاس العمالة في محور تلك الأطر.	دعمت البرمجة المشتركة للأمم المتحدة بهدف ضمان بروز سياسات العمالة والعمل في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وفي البرامج القطرية للعمل اللائق، باعتبارها أولوية متفقاً عليها. وأدت دور الزعامة في صياغة إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.
إندونيسيا: أدمجت العمالة في الخطة الإنمائية الجديدة لمنتصف الفترة ٢٠١٠-٢٠١٤ وفي حزمة الحوافز الاقتصادية، بما في ذلك التحليل الأساسي لسوق العمل.	دعمت الاستعراض التقني لاستراتيجية العمالة والمناقشات السياسية المتعلقة بالأزمة المالية. وأصدرت تقريرين عن اتجاهات العمل والاتجاهات الاجتماعية. وأنجزت تقييماً مشتركاً مع البنك الدولي والأمم المتحدة.
تيمور - ليشتي: وافقت على أن يقدم إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية الإرشاد لأنشطة المساعدة ذات الأولوية التي تقدمها الأمم المتحدة بالتركيز على خلق الوظائف.	أشركت الشركاء الاجتماعيين في صياغة البرنامج القطري للعمل اللائق وفي عملية وضع إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

المؤشر "٣": عدد الدول الأعضاء التي تطبق فيها الهيئات المكونة والمؤسسات المالية أدوات منظمة العمل الدولية أو منتجاتها من أجل وضع سياسات تركز على زيادة فرص الحصول على التمويل بالنسبة إلى الفقراء العاملين والشباب والنساء والمنشآت الصغيرة وبالغة الصغر

الهدف: ٥ دول أعضاء في إقليم أفريقيا و٥ دول أعضاء في جميع الأقاليم الأخرى.

النتيجة: ١٩ دولة عضواً في إقليم أفريقيا و٢٥ دولة عضواً في جميع الأقاليم الأخرى.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
أرمينيا، بنغلاديش، بنن، بوليفيا، البرازيل، بوركينافاسو، الكاميرون، الصين، كولومبيا، جزر القمر، كوت ديفوار، إكوادور، مصر، السلفادور، إثيوبيا، غانا، غينيا، كينيا، هايتي، الهند، إندونيسيا، الأردن، لبنان، مالي، المكسيك، منغوليا، ناميبيا، نيبال، نيكاراغوا، باكستان، بيرو، الفلبين، السنغال، جنوب أفريقيا، سري لانكا، سوازيلند، جمهورية تنزانيا المتحدة، أوغندا، فيتنام، زامبيا: اعتمدت المؤسسات المالية آليات جديدة تتيح للفقراء الوصول بقدر أكبر إلى منتجات التأمين.	قدمت دعماً تقنياً لتمكين المؤسسات المالية من اعتماد خطط نموذجية للتأمين بالغ الصغر.
بلغاريا، رومانيا: جربت السلطات المحلية، من خلال شراكات في ما بينها، آليات الدعم المالي للأشخاص الساعين للعمل للحساب الخاص.	ساعدت المؤسسات المحلية في وضع آليات لتقديم الخدمات المالية إلى الأشخاص الساعين إلى إقامة منشآت، ودعمت الاختبار النموذجي في ست بلديات.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
لبنان: أقامت مؤسسات التمويل بالغ الصغر والمؤسسات المحلية شركات تتج للفقراء العاملين المتأثرين بالنزاع في جنوب لبنان الحصول على التمويل وعلى الموارد المالية اللازمة لإنشاء المشاريع أو نموها.	قدمت مشورة تقنية لاستحداث آلية شركات تكفل مراعاة مصالح الفقراء العاملين واستدامة المخطط من الناحية المالية.
جمهورية مولدوفا: اعتمدت سياسات وخطط عمل خاصة بالهجرة وباستحداث المنشآت الصغيرة والمتوسطة، تتضمن أحكاماً تتصل بإدارة التحويلات وبضمان تحسين وصول المستفيدين من التحويلات إلى الخدمات المالية.	قدمت مشورة تقنية بشأن إدماج الأحكام المتعلقة بالتحويلات في وثائق السياسات، ومساعدة تقنية إلى المؤسسات المالية فيما يتصل باستحداث خدمات مالية جديدة موجهة إلى المستفيدين من التحويلات.
السنغال: قام الاتحاد الوطني للعمال بتحسين آليات الوصول إلى التأمين الصحي والائتمان والادخار بالنسبة إلى أعضائه المنتمين إلى الاقتصاد غير المنظم.	دعمت تدريب مديري تعاضدية الادخار والقروض من أجل التضامن فيما بين العمال.
صربيا: قامت بإصلاح البيئة التشريعية لتمكين النظام المالي من مراعاة الحاجة إلى إنشاء نظام مالي شمولي.	يسرت الحوار بين سلطات صنع السياسات ومؤسسات التمويل بالغ الصغر لضمان الاعتراف بالمؤسسات المالية غير المصرفية. وأجرت دراسات للثغرات والعقبات المالية التي تعوق وصول المنشآت بالغة الصغر إلى التمويل.

المؤشر "٤": عدد الشراكات الإقليمية والدولية، بما فيها الشراكات مع المنظمات متعددة الأطراف ومؤسسات بريتون وودز، التي تطبق بحوث منظمة العمل الدولية أو أدواتها أو منتجاتها من أجل إصدار توصيات سياسية بشأن العمالة المنتجة والعمل اللائق

الهدف: ٥ شراكات إقليمية أو دولية.

النتيجة: ١١ شراكة إقليمية أو دولية.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
مصرف التنمية الإفريقي والاتحاد الإفريقي ومنظمة العمل العربية ومنظمة العمل الدولية، صاغت توصيات سياسية مشتركة بشأن تأثير الأزمة الاقتصادية ومتابعة الميثاق العالمي لفرص العمل.	ساهمت بورقات تقنية وبحوث وشاركت في تنظيم اجتماعات في أربعة أقاليم.
مصرف التنمية الإفريقي وموسسة تنمية الأنديز ومصرف التنمية الآسيوي ومصرف التنمية للبلدان الأمريكية والاتحاد الأوروبي والبنك الدولي، نهج منظمة العمل الدولية في برامجها الخاصة بالبنية الأساسية.	قدمت إسهامات تتعلق بالعمالة والعمل اللائق في تصميم برامج البنية الأساسية وتنفيذها.
مصرف التنمية الآسيوي وإدارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة ومنظمة العمل الدولية، أجرت "تشخيصاً للعقبات التي تعوق النمو" في نيبال، قُمت نتائجه إلى لجنة التخطيط الوطنية.	نظمت استقصاء للمنشآت بالتعاون مع اتحاد غرف التجارة والصناعة في نيبال. وقدمت النتائج ترتيباً للعقبات الرئيسية التي تعوق النمو في نيبال.
مجلس أوروبا ومنظمة العمل الدولية، وضعا توصيات سياسية مشتركة تعكس قضايا العمالة والعمل اللائق في سياق استعراضات النظراء لسياسات العمالة في سبعة من بلدان جنوب شرق أوروبا.	قدمت دعماً تقنياً لاستعراض النظراء. ونظمت حلقات عمل ثلاثية وتدريبية.
لجنة الأمم المتحدة للتنمية الاجتماعية قامت في إطار شراكة مع منظمة العمل الدولية، بتوسيع نطاق الأهداف الإنمائية للألفية بحيث تتضمن هدفاً جديداً خاصاً بالعمالة وأربعة مؤشرات جديدة في هذا الصدد.	قدمت مساعدة تقنية، بما فيها وضع دليل بأربع لغات، وقدمت تدريباً إلى ٢٤ بلداً أفريقياً بشأن مؤشرات العمالة المتعلقة بالهدف الإنمائي الجديد.
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية وأمانة شبكة عمالة الشباب أقامت شراكة مع منظمة العمل الدولية من أجل وضع وتنفيذ البرنامج متعدد أصحاب المصلحة، الخاص بالعمل المنتج واللائق للشباب في بلدان اتحاد نهر مانو (غرب أفريقيا).	قدمت مساعدة تقنية في تصميم البرنامج. وعقدت مشاورات وأجرت دراسات.

٩١. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن:

■ المفوضية الأوروبية ومنظمة العمل الدولية، أقامتا شراكة من أجل توسيع قائمة المعارف المتعلقة بالعمالة والعمل اللائق في بلدان البحر الأبيض المتوسط للمساهمة في المناقشات والقرارات السياسية في البلدان المعنية.

المؤشر "٥": عدد الدول الأعضاء التي تطبق المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية لاستحداث أو تحسين المؤشرات الأساسية لسوق العمل أو لاستحداث أو تحسين تحليل اتجاهات العمالة وسوق العمل

الهدف: ١٠ دول أعضاء في ٤ أقاليم.

النتيجة: ١٩ دولة عضواً في إقليمين.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
بوتسوانا، إثيوبيا، غانا، ليبيريا، ملاوي، ناميبيا، نيجيريا، رواندا، سيراليون، الصومال، جمهورية تنزانيا المتحدة، أوغندا، زامبيا: عززت المعارف الإحصائية والتحليلية.	تكفلت ببناء القدرة على إعداد وتحليل مؤشرات العمل اللائق ومؤشرات العمالة في إطار الأهداف الإنمائية للألفية. وأنجزت دراسات قطرية لمؤشرات العمالة أو هي في طور الإنجاز في بوتسوانا، ليسوتو، غانا، موزامبيق، جمهورية تنزانيا المتحدة.
كمبوديا، الهند، نيبال، سري لانكا، باكستان، فيتنام: شرعت في تعزيز نظم معلومات سوق العمل.	قدمت دعماً مالياً وتقنياً ودعماً لبناء القدرات في مجال توليد البيانات ومعلومات سوق العمل وتحليلها.

النتيجة الفورية ٢(أ)-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء والشركاء الإنمائيين على استحداث وتنفيذ سياسات وبرامج بشأن الاستثمار كثيف العمالة تركز على البنية الأساسية

المؤشر "١": عدد الدول الأعضاء التي تطبق أدوات منظمة العمل الدولية أو منهجياتها لزيادة نسبة برامج الاستثمار العام أو الخاص، التي توجه إلى الاستثمارات كثيفة العمالة

الهدف: ١٠ دول أعضاء في إقليم أفريقيا و ٥ دول أعضاء في أقاليم أخرى.

النتيجة: ١٠ دول أعضاء في إقليم أفريقيا و ٨ دول أعضاء في أقاليم أخرى.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
كمبوديا، الكاميرون، إثيوبيا، غانا، مدغشقر، موزامبيق، باراغواي، الفلبين، رواندا، جنوب أفريقيا: قامت بتصميم ورصد استثمارات البنية الأساسية لدعم الأشغال العامة المحلية والريفية والحضرية والنقل والزراعة والتعليم والبيئة، بالاعتماد على أدوات ومنهجيات منظمة العمل الدولية.	وضعت أدوات محسنة لتقييم الآثار على العمالة وشجعت تقييم قدرة الاستثمارات العامة في البنية الأساسية على خلق الوظائف. وقدمت مساعدة تقنية في تصميم ورصد وتقييم أثر عناصر البنية الأساسية في برنامج الاستثمارات العامة. ونظمت دورات تدريبية مفتوحة للمسؤولين الحكوميين والشركاء الاجتماعيين في مركز تورينو.
الكاميرون، غانا، إندونيسيا، مدغشقر، باراغواي، جنوب أفريقيا: اعتمدت سياسة وطنية تشجع النهج كثيفة العمالة ووضعت ترتيبات مؤسسية للتحاور بشأن تحليل وتفعيل الصلة بين الاستثمار والعمالة.	يسرت وضع استراتيجيات قطاعية في التخطيط والميزنة الوطنيين. ونفذت برامج بطلب من الحكومات والشركاء الاجتماعيين لتطوير التكنولوجيا ولأغراض العرض ولبناء القدرات.
الهند، إندونيسيا، كينيا، ليبيريا، نيبال، باكستان، سيراليون، تيمور - ليشتي: قامت بتصميم ورصد عناصر البنية الأساسية في برامج العمالة العامة ومخططات ضمان العمالة، بالاعتماد على أدوات ومنهجيات منظمة العمل الدولية.	ساعدت على تصميم ورصد وتقييم أثر برامج العمالة العامة ومخططات ضمان العمالة.

٩٢. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن البلدان التالية استفادت من مساعدة منظمة العمل الدولية كما يلي:

- بنن، الكاميرون، مدغشقر، مالي، باراغواي، تقوم بتكييف القوانين الوطنية لإدماج قضايا العمالة ومعايير العمل في المشتريات الحكومية.

المؤشر "٢": عدد الدول الأعضاء التي تظهر الجدوى التقنية والتشغيلية والاقتصادية لبرامج البنية الأساسية كثيفة العمالة

الهدف: ٦ دول أعضاء في إقليم أفريقيا و ٦ دول أعضاء في أقاليم أخرى.

النتيجة: ١٠ دول أعضاء في إقليم أفريقيا و ٦ دول أعضاء في أقاليم أخرى.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
أذربيجان، كوت ديفوار، كينيا: اعتمدت نماذج لتوظيف الشباب عاطلين عن العمل من خلال تطوير البنية الأساسية الحضرية/ الريفية في إطار مبادرات عامة (قصيرة الأجل) وخاصة (طويلة الأجل).	شجعت استراتيجيات التنمية المحلية القائمة على المشاركة من أجل استحداث الوظائف وتحسين موارد الرزق وتطوير البنية الأساسية لفائدة الرجال والنساء في الأرياف والمدن.
الكاميرون، جمهورية الكونغو الديمقراطية، كوت ديفوار، إثيوبيا، هايتي، إندونيسيا، كينيا، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، ليبيريا، مدغشقر، مالي، باراغواي، الفلبين، الصومال، جنوب أفريقيا: بين شركاء من القطاع الخاص العام فعالية نهج برنامج الاستثمار كثيف العمالة من النواحي التقنية والتشغيلية والاقتصادية في تطوير البنية الأساسية من خلال:	ساعدت في إثبات أن خلق الوظائف في برامج البنية الأساسية لفائدة النساء والرجال والشباب ممكن من الناحية التقنية ومستدام من الناحية الاقتصادية. واستحدثت أدلة تقنية ومبادئ توجيهية ومواد تدريبية وتكفلت ببناء قدرات الوكالات الحكومية والمشغلين من القطاع الخاص والمجتمعات المحلية في ما يتصل بالخيارات التكنولوجية والحلول التقنية القائمة على الموارد المحلية والقضايا التشغيلية والإدارية والاقتصادية.
■ اعتماد الخيارات التكنولوجية الصائبة لتطوير البنية الأساسية الريفية والحضرية باستخدام موارد محلية لتوفير البنية الأساسية وزيادة العمالة وإصلاح البيئات المنتجة وتحسين موارد الرزق؛	
■ الإدارة السديدة في ممارسات التعاقد والمشتريات، تراعي هواجس العمالة ومعايير العمل؛	
■ القدرة على ضمان استيفاء متطلبات الجودة والإنتاج في الصفقات المبرمة مع المستشارين والمتعاقدين من القطاع الخاص.	

٩٣. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن البلدان التالية استفادت من مساعدة منظمة العمل الدولية كما يلي:

- كمبوديا، غانا، إندونيسيا، ليسوتو، مدغشقر، نيكاراغوا، جنوب أفريقيا، أوغندا، زامبيا تقوم باستعراض استراتيجيات التعاقد على توفير البنية الأساسية بهدف زيادة حصول المنشآت الصغيرة والمتوسطة على العقود العامة وضمان ظروف عمل لائقة.

النتيجة الفورية ٢(أ)-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على استحداث سياسات وبرامج تركز على عمالة الشباب

المؤشر "١": عدد الدول الأعضاء التي تطبق المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو بياناتها أو تدريبها أو أدواتها أو منهجياتها من أجل وضع سياسات أو خطط عمل أو برامج وطنية تعزز العمالة المنتجة والحقوق في العمل و/أو الحماية الاجتماعية المناسبة لصالح الشباب والشباب

الهدف: ٧ دول أعضاء في إقليم أفريقيا و ٨ دول أعضاء في جميع الأقاليم الأخرى.

النتيجة: ١٠ دول أعضاء في إقليم أفريقيا و ٧ دول أعضاء في جميع الأقاليم الأخرى.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
بنن، كوت ديفوار، مالي، إندونيسيا، ليسوتو: وضعت برامج وطنية هادفة خاصة بعمالة الشباب لتحسين توظيف الشباب.	قدمت مساعدة تقنية في تصميم وتنفيذ البرامج الموجهة إلى النساء والرجال المحرومين وفي إصلاح الوكالة الوطنية لعمالة الشباب (مالي).
بوتسوانا، جمهورية الكونغو الديمقراطية، مصر، بيرو، صربيا، تيمور - ليشتي، فيتنام، زيمبابوي: اعتمدت خطط عمل وطنية لتشجيع العمل اللائق للشباب من خلال التنسيق المؤسسي واتساق السياسات.	قدمت مساعدة تقنية إلى المؤسسات الحكومية والشركاء الاجتماعيين في تحديد الأولويات ضمن المجالات السياسية المشمولة بولاية الوزارات المسؤولة عن السياسات الاقتصادية والاجتماعية وسياسات العمل وساعدت على تدعيم قدرة إدارة العمل على بلوغ أهداف سياسة عمالة الشباب وتعزيز الحوار الاجتماعي بشأن عمالة الشباب.
الأردن، ليبيريا، باراغواي، سيراليون: أدمجت عمالة الشباب في الأطر الإنمائية الوطنية أو سياسة العمالة الوطنية.	قدمت مساعدة تقنية وخدمات مشورة سياسية لبلورة أولويات عمالة الشباب وأهدافها ونتائجها ومؤشراتها في الأطر الإنمائية وسياسات العمالة الوطنية.

النتيجة الوسيطة ٢(ب): العمال وأصحاب العمل والمجتمع يستفيدون من زيادة إتاحة خدمات فعالة وذات صلة للعمالة وتنمية المهارات

الموارد المخصصة للنتيجة الوسيطة ٢(ب) خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالدولار الأمريكي)	
27 019 625	نفقات الميزانية العادية
17 717 709	النفقات من خارج الميزانية*
44 737 334	المجموع
* يستثنى من ذلك تكاليف الوكالة ومخصصات زيادات التكلفة والطوارئ. وتستثنى من ذلك الأنشطة الشاملة.	

الإنجازات الرئيسية

٩٤. إن الاستنتاجات المتعلقة بتحسين المهارات لحفز الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية، التي اعتمدها المؤتمر في ٢٠٠٨، تحدد الأولويات بالنسبة إلى أنشطة منظمة العمل الدولية في مجالات البحوث والمساعدة التقنية والتوعية.

٩٥. وتدعو الاستنتاجات إلى إدماج تطوير المهارات في الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية والقطاعية، مما حدا بالمكتب إلى توجيه أنشطته البحثية نحو المجالات التالية: ربط المهارات بتطوير التكنولوجيا والوظائف الخضراء؛ الارتقاء بنظم التلمذة الصناعية غير المنظمة؛ استخدام عناصر نظم المهارات وأثرها على البلدان النامية، مثل أطر المؤهلات وبرامج التدريب وإعادة التدريب وخدمات التوظيف، من أجل خفض الخسائر في الوظائف والإسراع في إعادة توظيف العمال المزاحين خلال الأزمات الاقتصادية. وقد ساهمت هذه البحوث بشكل كبير في توسيع قاعدة معارف منظمة العمل الدولية في هذا المجال، وتشكل استنتاجاتها مشورة سياسية وخدمات قيّمة لفائدة الهيئات المكونة.

٩٦. وأفضت الأزمة الاقتصادية والمالية إلى تجديد الاهتمام بأهمية إدارات الاستخدام العامة الوطنية. وكان من شأن الجهود التي بذلها المكتب لمساعدة هذه الإدارات على تعزيز مطابقة الوظائف وخدمات المشورة والتدريب التي تقدمها إلى الباحثين الجدد عن عمل، ولجعل المنشآت على اتصال بالبرامج التي يمكن أن تساعد على تجنب التسريحات، أن جاءت في الوقت المناسب وتكللت بالنجاح في العديد من البلدان. وقد جرى تحديث وإعادة نشر الدليل بعنوان دليل في حالة تسريح العمال: بعض الأدوات للحد من أثر التسريح على العمال والمجتمعات المحلية والمنشآت، *(The Guide to worker displacement: Some tools for reducing the impact on workers, communities and enterprises)*، وأضيفت إليه مجموعة من دراسات الحالات القطرية التحليلية. وعمل المكتب بشكل وثيق مع الرابطة العالمية لإدارات الاستخدام العامة، لتركيز أعمال مؤتمرها لعام ٢٠٠٩ على الاستجابة للأزمة، وساعدها على تطبيق دراسة استقصائية على أعضائها بهدف تحديد الممارسات الجيدة.

٩٧. وجرى إنعاش التعاون المشترك بين الوكالات بشأن التدريب المهني مع اليونسكو ومصارف التنمية الإقليمية والمؤسسة الأوروبية للتدريب من أجل تحديد الممارسات الجيدة وتحسين اتساق توجهات السياسة العامة بين الوكالات. كما قدم مركز تورينو دورات تدريبية جديدة حول سياسات ونظم التدريب على المهارات وموضوع الإعاقة والمساواة وتنظيم الأنشطة التي تضطلع بها وكالات الاستخدام الخاصة.

٩٨. ودعت استنتاجات عام ٢٠٠٨ أيضاً المكتب إلى تنسيق الدعم المقدم إلى تطوير المهارات على المستوى الوطني في إطار مبادرة "توحيد الأداء". وقد شملت النتائج المحققة في هذا المجال ما يلي: اعتماد البرلمان في زامبيا إعلاناً بشأن إدماج المعوقين وإنشاء فرقة عمل تابعة للأمم المتحدة بشأن الإعاقة لدعم تنفيذها ضمن منظومة الأمم المتحدة؛ إطلاق برامج محلية في جمهورية تنزانيا المتحدة الواحدة ترمي إلى الارتقاء بنظم التلمذة الصناعية غير المنظمة، كجزء من البرنامج المشترك للأمم المتحدة الواحدة حول العمالة والتمكين الاقتصادي؛ وضع برامج إصلاحية لنظم التعليم والتدريب التقني والمهني في العراق.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

٩٩. يولي العديد من الأقاليم أكثر فأكثر أهمية إلى الحاجة للعمل اللائق في المناطق الريفية. والنجاح الذي لاقاه التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي في العديد من البلدان، وهو برنامج لمنظمة العمل الدولية يربط بين التدريب القائم على المجتمع المحلي وروح المبادرة وفرص السوق، زاد من الطلب على برامج مماثلة في أفريقيا وبلدان المحيط الهادئ وجنوب آسيا. وجرى إعداد دليل عام لمديري البرامج وصانعي القرار على الصعيد الوطني، بما في ذلك نماذج جديدة بشأن المساواة بين الجنسين والإعاقة، بهدف تسريع عملية وضع مشاريع جديدة للتعاون التقني.

١٠٠. ومن الدروس البارزة أهمية إرساء الخدمات الأساسية قبل حدوث أي أزمة، مما لا يحول دون زيادة عدد الطلبات على المزيد من الدعم الأطول أجلاً لبناء القدرات. وبغية مواجهة الطلبات المتزايدة بشأن تعزيز إدارات الاستخدام العامة، لا بد من حشد الأموال للبرامج متعددة الأقطار، لاسيما في أفريقيا والدول العربية. ومن شأن ذلك أن يوفر المزيد من الفرص لاستخدام الأدوات والخبرة المتاحة على نحو فعال.

١٠١. ويبرز تحدٍّ آخر يكمن في الاستمرار في تعزيز اتساق وأهمية مجموعة البرامج الإقليمية على المستوى المحلي للأنشطة المرتبطة بالبحوث وتطوير الأدوات. وتحقيقاً لذلك، ينبغي التعاون مع مركز تورينو ومركز البلدان الأمريكية للبحوث والتوثيق ومع مشاريع التعاون التقني المتعلقة بتطوير المهارات ومع المشاريع ذات الصلة بعمالة الشباب والتنمية الاقتصادية المحلية وعمل الأطفال والهجرة.

١٠٢. وعلى حد ما يتبين في الإطار، فإن الصياغة الناجحة لسياسة وطنية تعنى بتطوير المهارات تستلزم تنسيقاً بين مختلف الوزارات ومع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. وسوف يسعى المكتب إلى تعزيز المؤسسات التي تسمح بإقامة شراكات بين الوزارات وأصحاب المصلحة، من شأنها أن تساعد الدول الأعضاء على إدماج تطوير المهارات في الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية والقطاعية، وعلى توسيع نطاق الحصول على خدمات التدريب والعمالة للشباب من الجنسين والسكان الريفيين والمعوقين، وعلى تكوين بيئة سياسية محفزة للتعليم في مكان العمل والتعلم المتواصل.

سياسة إنمائية لتطوير المهارات في الهند

في شباط/فبراير ٢٠٠٩، اعتمدت حكومة الهند السياسة الوطنية لتطوير المهارات كإطار لضمان قوى عاملة ماهرة تفي باحتياجات أصحاب العمل وتحفز القدرة على تدريب أكثر من ١٠ ملايين شخص في السنة وتعزز المشاركة المتزايدة للمجموعات المهمشة أصلاً في سوق العمل. وهذه السياسة هي ثمرة التعاون بين وزارة العمل والاستخدام ووزارة تنمية الموارد البشرية وغيرهما من الوزارات الرئيسية، ولجنة التخطيط والإدارات الحكومية ونقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل والأكاديميين ومقدمي التدريب ووكالات الأمم المتحدة وممارسي التدريب. وسهلت منظمة العمل الدولية المشاورات مع مختلف أصحاب المصلحة وتقاسمت الخبرة الدولية وأوصت باستخدام معايير العمل الدولية كأساس لدى صياغة السياسة الوطنية. وتحولت الأنشطة المضطلع بها مع الهيئات المكونة نحو الارتقاء بمستوى مهارات القوى العاملة.

النتيجة الفورية ٢(ب)-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء والهيئات المكونة على وضع أو تنفيذ سياسات التدريب

المؤشر "١": عدد الدول الأعضاء التي تستحدث فيها الهيئات المكونة سياسات للتدريب، أو تعدل تلك القائمة، لجعلها أكثر تجاوباً مع سوق العمل أو مع التطور التكنولوجي، ولجعلها أكثر تيسراً لأولئك الذين يعانون من التمييز في سوق العمل

الهدف: ٩ دول أعضاء في إقليم أفريقيا و ٩ دول أعضاء عبر جميع الأقاليم الأخرى.

النتيجة: ٥ دول أعضاء في إقليم أفريقيا و ١٠ دول أعضاء عبر جميع الأقاليم الأخرى وفي إقليم فرعي واحد وإقليم واحد.

مساهمة منظمة العمل الدولية

النتيجة

وفرت تدريباً قائماً على المهارات وتدريباً نموذجياً، إلى جانب الدعم التقني بهدف إقامة منصة إقليمية للتدريب المهني ولنظام التعلم عن بعد. كما وضعت مجموعات تدريب نموذجية مع مؤسسات التدريب المحلية.

ساعدت المجلس الوطني لتطوير المهارات من خلال تسهيل المشاورات الثلاثية وتوفير بناء القدرات لصانعي السياسات رفيعي المستوى، وتدريب الهيئات المكونة الثلاثية بالتعاون مع مركز تورينو، واختبار أساليب من شأنها أن تربط مؤسسات التدريب وأصحاب العمل في أربعة قطاعات صناعية.

قامت بتكييف نهج التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي ليتماشى مع الظروف السائدة في بلدان غرب أفريقيا واختبرت النهج الذي يرمي إلى توسيع نطاق التدريب المهني في المناطق الريفية، الذي يستهدف على وجه الخصوص النساء الفقيرات.

دعمت البحوث الوطنية بشأن وضع الأشخاص الذين يعانون من مشاكل صحية عقلية فيما يتعلق بحصولهم على التدريب والعمل والمزيد من حقوق الإنسان.

قيمت مشروع التلمذة الصناعية المزدوج وأجرت بحثاً بشأن استخدام نظام التلمذة الصناعية غير الرسمي. ووضعت برنامجاً للتلمذة الصناعية للمشروع المتعلق بعمل الأطفال. وقدمت الدعم التقني لصياغة وتصميم برنامج مشترك للأمم المتحدة بشأن الإعاقة.

وفرت التدريب حول حقوق الأشخاص المعوقين في مجال العمالة، بهدف صياغة تشريعات جديدة.

أذربيجان، قيرغيزستان: اعتمدت وزارتا العمل أدوات عملية ومنهجيات بشأن التدريب المهني والتدريب على تنظيم المشاريع، تستهدف بشكل خاص الشباب والمجموعات المستضعفة الأخرى.

بنغلاديش: أنشأت مجلساً وطنياً لتطوير المهارات من أجل صياغة سياسة لتطوير المهارات وتوفير الدعم اللازم للمؤسسات للربط بين المدربين والقطاع. وشاركت مجالس المهارات الصناعية في مناقشات السياسة العامة وفي إعداد أطر تأهيل من شأنها أن تكيف التدريب مع احتياجات سوق العمل. ووقع كل من الحكومة والمنظمة غير الحكومية "غرامين شاكتي" مذكرة تفاهم بشأن تدريب التقنيين في مجال الطاقة الشمسية.

بوركينافاسو، النيجر: نفذوا برنامجاً رائداً للتدريب استفادت منه مباشرة حوالي ٢٤٠ امرأة في مجتمعات محلية مختارة في المناطق الريفية. ودعموا واضعو السياسات تطبيق هذا النهج من خلال سياسات وطنية ترمي إلى التنمية الريفية والمزيد من برامج التعاون التقني.

الصين: اعتمدت جمعية المعوقين ووزارة المالية سياسات وأحكاماً تتعلق بالبرامج والخدمات المعدة للأشخاص الذين يعانون من إعاقات صحية عقلية وذهنية.

مصر: أنشأت مجموعة فرعية من المانحين فيما بين الوزارات، ينسقها برنامج التعليم والتدريب التقني والمهني، بهدف إصلاح نظام التلمذة الصناعية الحالي. وأعدت خمس لجان وزارية استراتيجية جديدة وغيرت في آليات الإدارة السديدة بشأن التعليم والتدريب التقني والمهني، لضمان حقوق الأشخاص المعوقين في العمل.

إثيوبيا: اعتمدت إعلاناً جديداً بشأن الأشخاص المعوقين.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
غرينادا: أنشأت وكالة تدريب مهمتها تنسيق عملية التدريب.	أجرت سلسلة من الأنشطة الترويجية والتدريبية.
الهند: وافقت على سياسة وطنية لتطوير المهارات، بعد عام من المشاورات الثلاثية التي أتاحت حشد دعم في صفوف الوزارات والأكاديميين ووكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية.	سهلت عملية التشاور الوطني وقدمت الدعم التقني لكل لجنة من اللجان التقنية الأربع التي ساهمت في صياغة مسودة السياسة.
إندونيسيا: اعتمدت وزارة التربية الوطنية مجموعة التدريب "معرفة إدارة الأعمال" في برنامج تدريب المعلمين وفي خدمات المشورة المهنية في ست مقاطعات. وقد طبقت ثلاثة مراكز للتدريب المهني و ٢٥ مدرباً منهجيات جديدة للتدريب تقوم على الكفاءات.	قدمت لموظفي وزارة العمل التدريب القائم على الكفاءات، بالتعاون مع مركز تورينو. وأجرت تخطيطاً للمهارات لإدارات الاستخدام والارتقاء بالكوادر.
الفلبين: حسنت وزارة التعليم الجزء المتعلق بروح المبادرة في البرنامج الوطني للتعليم الثانوي. ويستخدم فريق العمل الرئاسي المعني بالتعليم طريقة تقييم المهارات في منظمة العمل الدولية كأساس للتخطيط الخاص به.	دعمت إعادة صياغة برنامج المنهج الثانوي في إطار البرنامج المشترك بين منظمة العمل الدولية واليونسيف والمنظمة الدولية للهجرة وصندوق الأمم المتحدة للسكان.
صربيا: اعتمدت قانوناً بشأن إعادة الإدماج المهني وعمالة الأشخاص المعوقين، يشمل أحكاماً تتعلق بالتدريب. وقد وضع الشركاء الاجتماعيون خطط عمل محددة لإنفاذ القانون الجديد.	قدمت معلومات بشأن التشريع المناسب وإنفاذه ورصده، بالتعاون مع مركز تورينو.
السودان: اعتمدت الحكومة في جنوب السودان سياسة جديدة بشأن التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين. ووضعت الحكومة والشركاء الاجتماعيون أولويات من أجل إصلاح نظام التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في شمال السودان.	روجت التوصية رقم ١٩٥ والاستنتاجات الصادرة عن المؤتمر في إطار الجلسات الثلاثية. وقيمت نظام التدريب ووفرت التدريب للارتقاء بالموظفين الإداريين في المجلس الأعلى للتدريب المهني والتلمذة الصناعية.
تيمور - ليشتي: أنشأت معهداً وطنياً لتنمية اليد العاملة من أجل تحسين النظام الوطني للتدريب على المهارات، الذي يديره المجلس التنفيذي الثلاثي. ووافق مجلس الوزراء على الاستراتيجية الوطنية لتطوير المهارات.	ساعدت على تصميم الاستراتيجية (تدريب الموظفين ودراسات أساسية وتحليلات للثغرات في الكفاءات المهنية). قدمت الدعم لبناء القدرات المؤسسية وصنع السياسات لدعم الهيئات المكونة في تنفيذ المشاريع المعنية بالمهارات وروح المبادرة وعمالة الشباب.
أمريكا الوسطى: اعتمدت معاهد التدريب المهني في الإقليم الفرعي ٢٠ معياراً للعمل. وفي كوستاريكا والجمهورية الدومينيكية وغواتيمالا، أنشأت هذه المعاهد وحدات خاصة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات. كما أنشأت غواتيمالا وحدة لإصدار الشهادات بشأن المهارات لتكييف دورات التدريب مع احتياجات السوق.	نظمت ١٥٨ دورة افتراضية ودورتين عاديتين وأنشأت ثلاث منصات لتكنولوجيا المعلومات لصالح ١٧٨٠٠ متدرب. كما وفرت بناء القدرات لمعاهد التدريب المهني في منهجيات التدريب، من خلال الشراكة مع برنامج Aula Mentor في إسبانيا.
إقليم الأمريكتين: اعتمدت شبكة معاهد منظمة العمل الدولية ومركز البلدان الأمريكية للبحوث والتوثيق سياسات تدريبية جديدة.	قدمت المساعدة التقنية لمعاهد التدريب وأجرت بحثاً ودراسات.

١٠٣. وتجدر الإشارة إلى أن البلدان التالية استفادت من مساعدة منظمة العمل الدولية للقيام بما يلي:

- في **بربادوس**، استعرض مجلس التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين أعماله في سياق التوصية رقم ١٩٥ والمناقشة التي جرت حول موضوع المهارات خلال المؤتمر في عام ٢٠٠٨.
- **سانت لوسيا** استهلت استعراضاً لسياستها الخاصة بالتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين.
- **ترينيداد وتوباغو، سانت لوسيا** تقومان بإضفاء الصفة المؤسسية على مشاركة الشركاء الاجتماعيين في إعداد سياسة التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين.
- **جمهورية تنزانيا المتحدة** بدأت في إطار نشاط التوعية مع جمعية أصحاب العمل في تنزانيا، الارتقاء بالتلمذة الصناعية غير الرسمية في منطقتين محددتين بالتعاون مع السلطات المحلية وأصحاب العمل.
- في **اليمن**، أنشأت وزارة التعليم والتدريب التقني والمهني إدارة مكلفة بتعليم الفتيات وتدريبهن. وقد حصل مقدمو التدريب والتعليم التقني والمهني على تدريب مناسب وجرى إطلاق حملة إعلامية.
- **زيمبابوي** تضع سياسة وطنية لتطوير المهارات من خلال عملية مشتركة بين الوزارات وهي تدمجها في إطار سياسة العمالة.

النتيجة الفورية ٢(ب)-٢: تحسين قدرة الدول الأعضاء على استحداث أو تفعيل إدارات الاستخدام

المؤشر "١": عدد الدول الأعضاء التي تحسن إدارات الاستخدام العامة أو البيئة التنظيمية لإدارات الاستخدام الخاصة لجعلها أكثر تجاوباً مع سوق العمل أو أكثر تيسراً بالنسبة لأولئك الذين يعانون من التمييز في سوق العمل

الهدف: ٣ دول أعضاء في إقليم أفريقيا و ٣ دول أعضاء عبر الأقاليم الأخرى.
النتيجة: دولتان عضوان في إقليم أفريقيا و ٥ دول أعضاء عبر الأقاليم الأخرى.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
البانيا: صدقت على الاتفاقيتين رقم ٨٨ ورقم ١٢٢ ووضعت نظاماً للرصد والتقييم من أجل تقييم أهمية وأثر برامج العمالة والتدريب. وقد حسنت إدارات الاستخدام العامة قدرتها على تصميم السياسات النشطة لسوق العمل وإسداء المشورة بخصوص الوظائف واستهدافها وإدارتها ورصدها.	ساعدت إدارات الاستخدام العامة على تصميم المبادئ التوجيهية والإجراءات المتعلقة بتنفيذ المشاريع والخدمات وتقييمها. كما أدخلت نظاماً لقياس أثر البرامج بشكل دقيق. ونظمت تدريباً لصالح مستشاري إدارات الاستخدام بشأن تصميم هذه السياسات ورصدها وتقييمها.
الأرجنتين: أطلقت شبكة لإدارات الاستخدام من أجل تعزيز ٢٨٢ مكتباً من مكاتب البلدية المخصصة للتوظيف.	عززت القدرات الإدارية في وزارة العمل، ووضعت المواد ونظمت تدريباً لموظفي مكاتب الاستخدام.
الصين: عززت قدرة إدارة الاستخدام لديها من أجل إنفاذ برامج العمالة لصالح مجموعات مستهدفة مختلفة.	وفرت الدعم التقني لورش العمل بشأن التعاقد من الباطن والإرشاد في المسار الوظيفي في إدارات الاستخدام العامة وكيفية إدارتها. وقدمت المساعدة إلى إدارة الاستخدام الوطنية عقب الزلزال الذي ضرب مقاطعة سيتشوان.
مصر: أنشأت وزارة القوى العاملة والهجرة وحدات رائدة مكلفة بالنهوض بعمالة الشباب في مكاتب إدارات الاستخدام العامة في خمس محافظات.	وفرت الدعم التقني والمالي لمكاتب إدارات الاستخدام العامة. وقامت بترجمة أدلة منظمة العمل الدولية بشأن الإرشاد في المسار الوظيفي لصالح الموظفين والباحثين عن عمل.
إندونيسيا: حسنت شرقي جاوا إدارات الاستخدام باللجوء إلى الاستنتاجات الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن تخطيط المهارات ومؤشر الوظائف. تستخدم المدارس في ست مقاطعات دليل منظمة العمل الدولية بشأن الإرشاد في المسار الوظيفي.	وضعت دليلاً للإرشاد في المسار الوظيفي ودربت مستشارين تربويين وقيمت أسواق العمل المحلية.
ليبيريا: أنشأت قسم إدارة الاستخدام وهي تقوم بتحديث المكتب الوطني للاستخدام.	أجرت تقييماً لإدارات الاستخدام العامة الوطنية. ووفرت المشورة بشأن إعادة هيكلة الموظفين وتدريبهم. ونظمت مشاورات مع المجموعات الأساسية لأصحاب العمل وللعمال بشأن تكييف إدارات الاستخدام.
جمهورية مولدوفا: بدأت إدارة الاستخدام الوطنية تنفيذ استراتيجية طويلة الأجل بشأن برامج العمالة التي تراعي قضايا الجنسين وتستهدف المجموعات المحرومة.	درت موظفي إدارة الاستخدام العامة على إجراء تحليلات لسوق العمل المحلية، وإعداد ملفات الباحثين عن عمل واعتماد تدابير استباقية لصالح المجموعات المحرومة وتحسين إجراءات العمل.

النتيجة الوسيطة ٢ (ج): منشآت مستدامة تولد وظائف منتجة

الموارد المخصصة للنتيجة الوسيطة ٢ (ج) خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالدولار الأمريكي)	
40 198 706	نفقات الميزانية العادية
52 596 858	النفقات من خارج الميزانية*
92 795 564	المجموع
* يستثنى من ذلك تكاليف الوكالة ومخصصات زيادة التكلفة والطوارئ. وتستثنى من ذلك الأنشطة الشاملة.	

الإنجازات الرئيسية

١٠٤. قدمت الاستنتاجات بشأن تعزيز المنشآت المستدامة، التي اعتمدها المؤتمر عام ٢٠٠٧، الإرشاد لأنشطة المكتب خلال فترة السنتين. وشملت الإنجازات الرئيسية المحققة في هذا المجال ما يلي:

- جرى في دولتين عضوين اختبار أداة تشخيص جديدة تقوم على شروط الاستدامة البالغة ١٧ شرطاً والواردة في استنتاجات عام ٢٠٠٧، وهي تساهم في تحسين قدرة الهيئات المكونة على تقييم الوضع والمشاركة في عمليات إصلاح ترمي إلى خلق بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة.
 - في أفريقيا وآسيا وأوروبا، سلمت الهيئات المكونة أكثر فأكثر بأهمية تعليم روح تنظيم المشاريع باعتبارها استراتيجية مهمة للتصدي للمشاكل المرتبطة بعمالة الشباب. وقد وسع برنامج منظمة العمل الدولية بعنوان "معرفة إدارة الأعمال" نطاق تواجده من ٣٥ إلى ٤٨ دولة عضواً.
 - اعتمدت خمسة برامج ميدانية لمنظمة العمل الدولية وثلاثة برامج منفذة في إطار مبادرة "توحيد الأداء" وعدد من الاستراتيجيات المحلية التي ترمي إلى ضمان انتعاش العمالة، تُهجاً متكاملة ونظامية تقوم على الممارسات الجيدة المتعلقة بخلق وظائف أكثر وأفضل، وذلك في مجال الارتقاء بسلسلة القيم والتنمية الاقتصادية المحلية.
 - تحقق إنجاز آخر ألا وهو أن المؤسسة المالية الدولية التابعة للبنك الدولي سلمت بصحة النظرة التقنية الناقدة لمنظمة العمل الدولية للمنهجية الكامنة وراء استخدام مؤشر "مؤشر توظيف العمال" في تقريرها السنوي بعنوان "مزولة الأعمال" (*Doing Business*)، واعترفت بالتالي بالسمة غير الملائمة التي قد يرتديها المؤشر المعني. وقد أثار هذا المؤشر مجادلات حادة بسبب الطريقة التي يحسب بها ويُستخدم بموجبها، ويتمثل أحد انعكاساته في إمكانية تحقيق البلدان مرتبة "أفضل" على حساب حقوق العمال.
 - شُكل إنشاء مكتب مساعدة في آذار/ مارس ٢٠٠٩، لتقديم المشورة إلى المستخدمين، بمن فيهم مديرو الشركات والعمال، خطوة مهمة نحو تنفيذ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في أنشطة الشركات. وفي نهاية عام ٢٠٠٩، أجاب مكتب المساعدة على أكثر من ٨٠ طلباً منذ استهلاله في آذار/ مارس ٢٠٠٩.
١٠٥. شملت الإنجازات الرئيسية المحققة في تدابير الاستجابة المركزة على العمالة والتي اعتمدتها منظمة العمل الدولية للتصدي للأزمة، الأمور التالية:

- جرى تعميم نهج منظمة العمل الدولية لإدارة أوضاع ما بعد النزاع، في المحافل الدولية وعند وضع أدوات الأمم المتحدة المعنية بالانتعاش وإعادة الإعمار في فترة ما بعد النزاع. وتعهدت تسع عشرة وكالة بالامتثال لهذه السياسة المعتمدة على نطاق منظومة الأمم المتحدة، والتي ترمي إلى تحقيق أقصى حد من تأثير دعم العمالة وإعادة الإدماج في البلدان الخارجة من النزاعات. وتمكنت منظمة العمل الدولية بذلك من أن تلعب دوراً رائداً في تصميم وتنفيذ أطر متسقة للعمل اللائق في فترة ما بعد النزاع، وفي وضع معايير الأمم المتحدة المتكاملة لنزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج والمواد التدريبية لإعادة إدماج المحاربين السابقين إدماجاً اقتصادياً اجتماعياً.
- نفذت مبادرات مماثلة في مجال إدارة المخاطر المصاحبة للكوارث لإدماج مشاغل العمل اللائق في التدابير المعدة لانتعاش سبل العيش والعمالة. وقام الفريق العامل المواضيعي التابع للجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات بشأن الانتعاش السريع والبرنامج الدولي للانتعاش، بإتاحة السبيل أمام منظمة العمل الدولية للمضي قدماً ببرنامج العمل اللائق.

- كان من شأن التعاون مع المرفق العالمي للحد من الكوارث والإبلال منها، التابع للبنك الدولي، أن مهّد الطريق أمام مشاركة منظمة العمل الدولية في تقييم الأضرار والخسائر والاحتياجات عقب وقوع الكوارث وذلك بالتعاون مع الأمم المتحدة. وتمكنت منظمة العمل الدولية من أن تعكس الأثر على العمالة والدخل في أربعة تقارير تقييمية (بنغلاديش، هايتي، مدغشقر، ميانمار) قدمت إلى الحكومات والجهات المانحة الدولية، مما سمح بدوره بتوسيع فرصة المفاوضات بشأن برامج الانتعاش في أعقاب الكوارث.
- نشطت منظمة العمل الدولية في توسيع نطاق برامجها الوقائية في آسيا وفي مساعدة المنشآت الصغيرة والمتوسطة الأكثر عرضة للإصابة بأنفلونزا الطيور ووباء H1N1. وفيما يتعلق بأزمة الأمن الغذائي، انضمت منظمة العمل الدولية إلى فرقة العمل رفيعة المستوى، التابعة للأمم المتحدة، والمعنوية بأزمة الأمن الغذائي العالمية، وقدمت تحليلات وبيانات مختلفة لإطار عملها الشامل والمنقح.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

١٠٦. استمرت منظمة العمل الدولية في تحقيق تقدم في تطبيق وتطوير أدوات للنهوض بالمنشآت، لاسيما في إطار التصدي للأزمة. ومن خلال تعزيز أواصر التعاون والشراكات، تمكن المكتب من زيادة فعالية ونطاق الخدمات الاستشارية والمساعدة التقنية التي يوفرها والتدريب المقدم إلى الهيئات المكونة.
١٠٧. غير أنّ تطبيق الاستنتاجات الصادرة عن مؤتمر عام ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة لاقى صعوبات بعض الأحيان. فقد ارتفعت الطلبات على الخدمات المتعلقة بإرساء ظروف مؤاتية لتبلغ مستوى الطلبات المتعلقة بتنمية المنشآت وروح تنظيم المشاريع. وعلى غرار ذلك، وبالرغم من منفعة وأهمية مكتب المساعدة بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية، فإنّ سمة السرية التي ترتديها هذه الخدمة تحد من إمكانية تقديم تقرير كامل.
١٠٨. وأكدت التجربة وجود طلب متزايد على سياسات متسقة واستراتيجيات متكاملة لتعزيز المنشآت المستدامة والعمل اللائق على نحو ملموس. ولا بد من تحسين المنهجيات التي تساعد على تحديد القطاعات الاقتصادية وسلاسل القيم ذات الإمكانات العالية في مجال تنمية المنشآت وخلق الوظائف. وفي مجال تنمية التعاونيات، أمام منظمة العمل الدولية فرصة لمساعدة المؤسسات على زيادة قدرة التعاونيات لخلق وظائف أكثر وأفضل، لاسيما في المناطق الريفية. كما تبين أنّ العمل على مستويات متعددة أكثر فعالية، كما هو واضح في الإطار في نهاية هذا القسم. ولا بد من استكمال الأنشطة الترويجية والتغيرات السياسية بواسطة المساعدة التقنية وبناء القدرات لمساعدة المنشآت المستدامة على مواجهة التحديات المطروحة في مجال التنمية البيئية والاقتصادية والاجتماعية.
١٠٩. أما فيما يتعلق بالمستقبل، فتوفر التغيرات في هيكليّة المساعدة فرصة لتحسين مكانة النشاط الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت المستدامة. وقد بات التعاون التقني أكثر فأكثر موجهاً إلى الميدان وذا طابع متعدد الأبعاد، ويعالج مسائل ودعم المنشآت السياسية العامة كجزء من الجهود نفسها. وترد المشاغل المتعلقة بالبيئة وبتغير المناخ أكثر فأكثر في طلبات المساعدة، سواء في استشارة اهتمام المنشآت بالمسائل البيئية أو خلق الوظائف الخضراء. وسوف يستفيد المكتب من هذه الموارد لتزويد الهيئات المكونة بخدمات محسنة، تماشياً مع استنتاجات مؤتمر عام ٢٠٠٧. وسيشكل برنامج الوظائف الخضراء جزءاً لا يتجزأ من التدابير التي يعتمدها المكتب لمواجهة الطلب المتزايد على المساعدة في مجال الاستدامة البيئية.
١١٠. وفيما يتعلق بموضوع التصدي للأزمة، تبين التجربة أنّه في البلدان التي تشهد أزمة بشكل مفاجئ، بل في البلدان التي تكون عرضة لأزمات مطولة (نزاعات أو جفاف، الخ)، لا تشارك الحكومات والشركاء الاجتماعيون بشكل تلقائي في مواجهة الأزمة، لانعدام الإمكانيات أو الوعي أو الموارد. وبغية الاستمرار في تعزيز حالة الاستعداد، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تعزز قدرات الهيئات المكونة وموظفيها، وفي بعض الحالات المنظمات الشريكة، على المستويين الوطني والدولي، على المشاركة بفعالية في التصدي للأزمة.
١١١. ويتبين أيضاً أنّ تدخل منظمة العمل الدولية في المراحل الأولى من الأزمة، يسهّل إرساء استراتيجية متسقة وشاملة لتعميم العمل اللائق في الانتعاش من الأزمة وإعادة الإعمار. ويشكل ذلك فرصة أمام منظمة العمل الدولية لا ينبغي لها أن تتغاضى عنها، ويدعو إلى حث الخطى لجعل التصدي للأزمات والاستعداد لمواجهة سمة معتادة في البرامج القطرية للعمل اللائق وفي الأطر الإنمائية الأوسع نطاقاً مثل الورقات الاستراتيجية للحد من الفقر وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

الحد من الفقر من خلال الحركة التعاونية في أفريقيا

يقوم النظام التعاوني لأفريقيا، في منظمة العمل الدولية CoopAfrica، بترويج تنمية التعاونيات في بوتسوانا وإثيوبيا وكينيا وليسوتو ورواندا وسوازيلند وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوغندا وزامبيا. وقد حقق البرنامج، في منتصف الطريق، النتائج التالية:

- على مستوى الاقتصاد الكلي، يشكل نهج التعاونيات عنصراً رئيسياً في الاستراتيجيات الوطنية للحد من الفقر وأطر المساعدة المشتركة وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والبرامج القطرية للعمل اللائق، إلى جانب الاستراتيجيات والبرامج الإقليمية والإقليمية الفرعية. بالإضافة إلى ذلك، جرى استعراض سياسات وقوانين التعاونيات في ثمانية بلدان، وهي قيد الاستعراض في خمسة بلدان أخرى، مما يساهم في تحسين البيئة السياسية والقانونية.
- على مستوى الاقتصاد الواسع، تستفيد التعاونيات المحلية من الخدمات ذات الجودة العالية التي تقدمها الهيكلية المختصة لدعم التعاونيات في مجال الدعم التنظيمي والمساعدة في تطوير المشاريع وخدمات المتابعة.
- على مستوى الاقتصاد الجزئي، تحسنت قدرة التعاونيات المحلية على خلق الوظائف وتوليد الدخل والحد من الفقر وتوفير الحماية وإعطاء الفرد فرصة للتعبير في المجتمع المدني. وقد كان صندوق التشجيع، الذي يخصص التمويل على أساس عملية تنافسية، أداة فعالة في هذا المجال. وتشير أولى النتائج الدلالية إلى أن حوالي ١٨١٣٠٠ شخص استفادوا من البرنامج ومن مراكز اختصاصاته، وأن ١٠٤٣٠٠ فرصة عمل للحساب الخاص قد باتت أكثر إنتاجية وأن أكثر من ١١٠٠ وظيفة قد استحدثت.

النتيجة الوسيطة ٢(ج)-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة والمنظمات الأخرى على وضع سياسات أو لوائح تولد وظائف أكثر وأفضل في منشآت وتعاونيات مستدامة

المؤشر "١": عدد الهيئات المكونة والمنظمات الأخرى التي تطبق المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو تدريبها أو أدواتها من أجل وضع سياسات أو لوائح تركز على تعزيز المنشآت والتعاونيات الصغيرة

الهدف: ١٠ دول أعضاء و ٢٥ منظمة عبر جميع الأقاليم.

النتيجة: ٢٢ دولة عضواً.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
بنن، بوركينا فاسو، الكاميرون، جمهورية أفريقيا الوسطى، تشاد، جزر القمر، كوت ديفوار، جمهورية الكونغو الديمقراطية، غينيا الاستوائية، غابون، غينيا، غينيا - بيساو، مالي، النيجر، السنغال، توغو: اعتمدت قانوناً موحداً للتعاونيات، تماشياً مع أحكام التوصية رقم ١٩٣، لاستكمال القوانين المعتمدة في إطار منظمة مواءمة قوانين الأعمال في أفريقيا. ويعتبر القانون تغييراً في اتجاه إنشاء نظام مستقل للتعاونيات ومن شأنه أن يساهم في التنمية الاقتصادية عبر الحدود.	قدمت تعليقات على الكثير من مسودات النصوص منذ عام ١٩٩٩. ووفرت المساعدة التقنية إلى الهيئات المكونة طيلة العملية.
كولومبيا: وضعت الهيئات المكونة خطة عمل للمنظمة التعاونية الثلاثية القائمة لتجنب تسجيل "التعاونيات الوهمية" التي لا تطبق معايير العمل.	وفرت المساعدة التقنية لوضع خطة العمل، ونظمت الاجتماع "الثلاثي زائد".
كينيا: اعتمدت قانوناً بشأن التعاونيات المالية.	نظمت ورش عمل بشأن قانون التعاونيات والسياسة العامة.
ليسوتو: اعتمدت سياسة عامة بشأن التعاونيات المالية.	وفرت المساعدة التقنية والمالية في وضع السياسة العامة.
موزمبيق، أوروغواي: اعتمدتا قوانين جديدة بشأن التعاونيات.	وفرت الدعم التقني والمالي لصياغة القوانين، بالتعاون مع التحالف التعاوني الدولي (أوروغواي).
جمهورية تنزانيا المتحدة: قدمت إلى مجلس الوزراء أول مشروع لتنمية التعاونيات في زانزيبار، للموافقة عليه.	نظمت مؤتمراً وطنياً بشأن التعاونيات.

- ١١٢. وتجدر الإشارة إلى أن البلدان التالية حققت، بمساعدة منظمة العمل الدولية ما يلي:
 - **إثيوبيا** قررت صياغة سياسة اتحادية لتنمية التعاونيات والاستعاضة عن الإعلان بشأن التعاونيات بقانون اتحادي بشأن الجمعيات التعاونية.
 - **كينيا** في طور إعداد سياسة بشأن المنشآت الصغيرة والمتوسطة تراعي وجهات نظر أصحاب المصلحة المعنيين بهذه المنشآت.
 - **ليبيريا، زامبيا** وضعتا مشروع قانون بشأن العمل اللائق يقضي بتعزيز إمكانيات المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر.
 - **الأرض الفلسطينية المحتلة** تعهدت بوضع تشريع وطني بشأن المنشآت الصغيرة والمتوسطة، يتمشى مع معايير العمل الدولية.
 - **تركيا** صاغت سياسة عامة بشأن التعاونيات تراعي قيم التعاونيات ومبادئها، كما ترد في التوصية رقم ١٩٣.

النتيجة الوسيطة ٢ (ج)-٢: زيادة قدرة الهيئات المكونة والمنظمات الأخرى على وضع برامج للتنمية الاقتصادية والمحلية والنهوض بسلاسل القيم والمنشآت التي تولد وظائف أكثر وأفضل

المؤشر "١": عدد الهيئات المكونة والمنظمات^٤ الأخرى التي تطبق أدوات منظمة العمل الدولية أو منهجياتها من أجل استحداث برامج تركز على التنمية الاقتصادية المحلية أو النهوض بسلاسل القيم أو تحسين ممارسات مكان العمل

الهدف: ٧٥ منظمة قديمة و ٢٥ منظمة جديدة عبر جميع الأقاليم.

النتيجة: ٧٥ منظمة، من بينها ٢٩ منظمة جديدة عبر جميع الأقاليم.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
روح المبادرة لدى الشباب واستثارة الوعي: زادت المنظمات قدرتها على اعتماد روح المبادرة وإقامة المنشآت كنموذج للأعمال. وأدرج برنامج "معرفة إدارة الأعمال" في المنهج الدراسي في أكثر من ٢٠ دولة عضواً.	كيفت برنامج "معرفة إدارة الأعمال" مع السياق المحلي ودربت مقدمي التدريب عليه. وفرت المساعدة التقنية من خلال السياسة العامة وخدمات المشورة. وقامت باختبار البرامج وتقييمها.
٣٠ منظمة مصنفة على النحو التالي: أذربيجان (ح)، الرأس الأخضر (ح)، الصين (ح، أ)، إندونيسيا (ح)، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية (ح)، مالي (ح، أ)، منغوليا (ح، أ)، المغرب (ح)، موزامبيق (ح، غ)، نيجيريا (ح)، عُمان (ح)، الفلبين (ح، غ)، الاتحاد الروسي (ح)، السنغال (ح)، سري لانكا (ح)، الجمهورية العربية السورية (ح)، جمهورية تنزانيا المتحدة (ح، ع)، تيمور-ليشتي (ح)، تونس (ح، غ)، فيتنام (ح، أ)، جزر الكاريبي (ح، أ).	وفرت المساعدة التقنية وبناء القدرات لتطوير المهارات والتنمية الاقتصادية المحلية. وشاركت في الأنشطة الترويجية، بما في ذلك حملات استثارة الوعي بشأن المساواة بين الجنسين.
مثلاً: في عُمان، أنشأت وزارة القوى العاملة لشؤون العمل ومركز التدريب التقني والمهني، جمعية وطنية لتعليم روح تنظيم المشاريع.	
التنمية الاقتصادية المحلية: طبقت الهيئات المكونة أدوات منظمة العمل الدولية ومنهجياتها على برامج التنمية الاقتصادية المحلية بتكليف استراتيجيات سلاسل القيم وتطوير قطاع الأعمال لدعم احتياجات المنشآت المحلية.	
٢٠ منظمة مصنفة على النحو التالي: الأرجنتين (ح)، الكاميرون (غ)، الرأس الأخضر (ح)، الصين (ح، أ)، غانا (ح)، إندونيسيا (ح)، قيرغيزستان (ح، أ، غ)، نيبال (ح، غ)، الفلبين (ح، غ)، سري لانكا (ح)، أوروغواي (ح، أ، ع)، فيتنام (ح، أ).	
مثلاً: في نيبال، دعمت الحكومة والشركاء المحليون تحسين سلسلة القيم في قطاعات المحاصيل الزراعية والسياحة وإنتاج البخور والأعمال	

^٤ ترد مختصرات أنواع المنظمات على النحو التالي: الحكومة (ح)، منظمات أصحاب العمل (أ)، منظمات العمال (ع)، غيرها من المنظمات (غ).

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
الحرفية، مما أدى إلى تحسين أماكن العمل وزيادة العمالة وفرص توليد الدخل في المناطق الريفية المحرومة. وارتبط تطوير البنية التحتية بالقطاعات المنتجة، فاستفاد من ذلك ٢٨٠ أسرة معيشية و ٣٠٠ عامل وأدى إلى استحداث ٢٦٠٠٠ يوم عمل مدفوع الأجر.	وفرت المساعدة التقنية والخدمات الاستشارية وبناء القدرات من خلال وضع استراتيجيات تشجيع العمالة وأدوات ابتكارية لمساعدة النساء من صاحبات المشاريع.
روح المبادرة لدى المرأة: تستخدم الحكومات والشركاء الاجتماعيون ومقدمو الخدمات في مجال تنمية المنشآت والمنظمات غير الحكومية، أدوات منظمة العمل الدولية ومنهجياتها لتطوير البرامج المعدة لتعزيز قدرة النساء صاحبات المشاريع.	وفرت المساعدة التقنية لبناء قدرة المنظمات المحلية على تعزيز وتوفير التدريب على برنامج "كيف تبدأ وتحسن مشروعك". وكيفت الأدلة والأدوات وأجرت تدريبات للمدربين.
١٤ منظمة مصنفة على النحو التالي: كمبوديا (ح، غ)، إثيوبيا (ح، غ)، كينيا (ح، غ)، مالي (أ)، جمهورية تنزانيا المتحدة (ح، ع، غ)، أوغندا (ح، غ)، زامبيا (ح، غ).	وفرت المساعدة التقنية لبناء قدرة المنظمات المحلية على تعزيز وتوفير التدريب على برنامج "كيف تبدأ وتحسن مشروعك". وكيفت الأدلة والأدوات وأجرت تدريبات للمدربين.
مثلاً: أنشئ اتحاد جمعيات صاحبات المشاريع كأول هيئة جامعة لتوفير ظروف مؤاتية لروح تنظيم المشاريع لدى المرأة في كينيا. وزاد الاتحاد من التمثيل النسائي في الهيئات التجارية.	وفرت المساعدة التقنية لبناء قدرة المنظمات المحلية على تعزيز وتوفير التدريب على برنامج "كيف تبدأ وتحسن مشروعك". وكيفت الأدلة والأدوات وأجرت تدريبات للمدربين.
تنمية المنشآت وروح تنظيم المشاريع: قامت الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومقدمو خدمات المشاريع بتعزيز وتقديم برامج للنهوض بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة تقوم على تعزيز القدرات التقنية والإدارية والتنظيمية.	وفرت المساعدة التقنية لبناء قدرة المنظمات المحلية على تعزيز وتوفير التدريب على برنامج "كيف تبدأ وتحسن مشروعك". وكيفت الأدلة والأدوات وأجرت تدريبات للمدربين.
١١ منظمة مصنفة على النحو التالي: الرأس الأخضر (ح)، مالي (ح)، منغوليا (ح، أ)، بابوا غينيا الجديدة (ح، غ)، السنغال (ح)، جزر سليمان (ح، غ)، فانواتو (ح، غ).	وفرت المساعدة التقنية لبناء قدرة المنظمات المحلية على تعزيز وتوفير التدريب على برنامج "كيف تبدأ وتحسن مشروعك". وكيفت الأدلة والأدوات وأجرت تدريبات للمدربين.
مثلاً: قامت وزارة العمل ووزارة الشباب في جزر سليمان بتمويل مسابقة حول خطة عمل تجارية لصالح متخرجين من برنامج "كيف تبدأ وتحسن مشروعك"، وأنشأت خدمة إرشادية لدعمهم في استحداث منشآتهم.	وفرت المساعدة التقنية لبناء قدرة المنظمات المحلية على تعزيز وتوفير التدريب على برنامج "كيف تبدأ وتحسن مشروعك". وكيفت الأدلة والأدوات وأجرت تدريبات للمدربين.

المؤشر "٢": عدد المنظمات والمنشآت متعددة الجنسية التي تطبق المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو تدريبها من أجل إدماج مبادئ إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية داخل برامجها أو عملياتها أو سياساتها التنظيمية

الهدف: ٣٠ منظمة.

النتيجة: ٤٧ منظمة.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
الأرجنتين، البرازيل، شيلي، باراغواي، أوروغواي: عززت الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال قدرة موظفيها على تطبيق مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية.	نظمت بالتعاون مع وزارة العمل في الأرجنتين، منتدى إقليمياً فرعياً للدول الأعضاء في السوق المشتركة لدول المخروط الجنوبي، تضمن مناقشات جماعية وورش عمل بشأن بناء القدرات تمحورت حول إعلان المنشآت متعددة الجنسية. وضم هذا المنتدى ٥٠ منشأة متعددة الجنسية من البلدان المشاركة لتبادل الخبرات والاطلاع على نهج منظمة العمل الدولية في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات.
١٥ منظمة (٥ ح، ٥ أ، ٥ ع).	وفرت المساعدة التقنية إلى الهيئات المكونة لإنشاء منصة للحوار. ونظمت ورشة عمل لبناء القدرات مع تسع وكالات حكومية (الأرجنتين).
الأرجنتين، غانا: أنشأت الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال هيكلية وطنية للحوار الثلاثي ترمي إلى معالجة آثار إعلان المنشآت متعددة الجنسية على السياسة العامة.	قدمت دورات تدريبية وأدوات ودرت المسؤولين عن الإقراض على كيفية إدماج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في ممارساتهم في مجال الإقراض. ويجري تقديم المساعدة التقنية المتواصلة عند الضرورة.
١٤ منظمة (١٠ ح، ٢ أ، ٢ ع).	وفرت المساعدة التقنية إلى الهيئات المكونة لإنشاء منصة للحوار. ونظمت ورشة عمل لبناء القدرات مع تسع وكالات حكومية (الأرجنتين).
بلجيكا، فنلندا، النرويج، سويسرا، زامبيا: قامت مؤسسات مالية إنمائية ثنائية الأطراف (في بلجيكا وفنلندا والنرويج وسويسرا) ومؤسسة مالية إنمائية متعددة الأطراف وعشرة مصارف محلية (في زامبيا) بتعزيز معارف المسؤولين عن الاستثمارات حول كيفية استخدام أدوات منظمة العمل الدولية، وذلك بهدف إدماج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في قراراتهم الاستثمارية.	قدمت دورات تدريبية وأدوات ودرت المسؤولين عن الإقراض على كيفية إدماج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في ممارساتهم في مجال الإقراض. ويجري تقديم المساعدة التقنية المتواصلة عند الضرورة.
١٥ منظمة (٥ ح، ١٠ غ).	قدمت دورات تدريبية وأدوات ودرت المسؤولين عن الإقراض على كيفية إدماج مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية في ممارساتهم في مجال الإقراض. ويجري تقديم المساعدة التقنية المتواصلة عند الضرورة.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
عدلت منشأة واحدة متعددة الجنسية في ألمانيا وأخرى في النرويج سياساتهما الكلية المتعلقة بالموظفين. كما عدلت منشأة أخرى في المملكة المتحدة سياسة إدارتها لسلسلة التوريد حتى تتماشى مع إعلان المنشآت متعددة الجنسية.	وفرت المساعدة التقنية من خلال مكتب المساعدة حول كيفية تعزيز سياسات المنشآت متعددة الجنسية.
٣ منظمات (٣ منشآت متعددة الجنسية).	

١١٣. وتجدر الإشارة إلى أن البلدان التالية حققت، بمساعدة منظمة العمل الدولية، ما يلي:

- في البرازيل، الصين، فرنسا، ألمانيا، إيطاليا، جامايكا، اليابان، النرويج، باكستان، الاتحاد الروسي، جنوب أفريقيا، إسبانيا، السويد، أوروغواي، المملكة المتحدة، الولايات المتحدة، جرى تدريب المسؤولين عن عمليات التدقيق الاجتماعية الداخلية في المنشآت متعددة الجنسية الموجودة في البلدان المذكورة على إدماج المبادئ التي ينص عليها إعلان المنشآت متعددة الجنسية في عملهم.
- في كوت ديفوار، غينيا، ليبيريا، سيراليون، شاركت الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمنشآت متعددة الجنسية العاملة في البلدان المذكورة في أنشطة استثارة الوعي بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية، الأمر الذي سيؤدي إلى وضع توصيات في السياسة العامة.

النتيجة الفورية ٢ (ج)-٣: زيادة قدرة الدول على وضع برامج للانتعاش ما بعد الأزمات

المؤشر "١": عدد الدول الأعضاء التي تمر بحالات أزمة وتطبق مجموعة متناسقة من المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو أدواتها أو نهجها من أجل استحداث برامج لإعادة البناء والانتعاش تركز على العمالة

الهدف: ١٠ دول أعضاء.

النتيجة: ١٦ دولة عضواً (سجلت ٣ بلدان نتائج في أكثر من مضمار).

١١٤. قامت سبع دول أعضاء بوضع برامج لإعادة الإعمار والانتعاش تركز على العمالة لضمان الخروج من حالات ما بعد النزاع، وهي: جمهورية الكونغو الديمقراطية، العراق، لبنان، ليبيريا، سيراليون، سري لانكا، السودان.

١١٥. وقامت ثماني دول أعضاء بوضع برامج لإعادة الإعمار والانتعاش تركز على العمالة، من باب مواجهة الكوارث الطبيعية وغيرها من الأزمات، وهي: بنغلاديش، كمبوديا، الصين، اندونيسيا، هايتي، باكستان، بيرو، الفلبين.

١١٦. وقامت أربع دول أعضاء بوضع برامج لإعادة الإعمار والانتعاش تركز على العمالة لإعادة إدماج المحاربين السابقين، وهي: بروندي، جمهورية الكونغو الديمقراطية، ليبيريا، سري لانكا.

١١٧. وتشمل أمثلة محددة لهذا المؤشر ما يلي:

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
بنغلاديش، هايتي، الفلبين: وضعت برامج تقوم على تقييم الاحتياجات في أعقاب الكوارث.	وفرت المساعدة التقنية والمالية لعمليات التقييم والتدابير الأولية لضمان انتعاش العمالة.
الصين: نفذت برنامجاً أنشأ أو أعاد إنشاء ٢٤٠٠ منشأة صغيرة ومتوسطة خلقت ١٤١٠٧ وظائف خلال عام واحد بعد الزلزال الذي ضرب مقاطعة شيشوان عام ٢٠٠٨. وتطبق الحكومة المحلية النهج البرنامجي ذاته في مجالات أخرى.	وفرت مساعدة تقنية مستمرة وتولت إدارة تقييم البرنامج.
جمهورية الكونغو الديمقراطية: أطلقت برنامج "دعم إعادة الإدماج الاقتصادي المستدامة للمسرحين" - المرحلة ٢- لإعادة إدماج المحاربين المسرحين إدماجاً اقتصادياً، وقد حصل هذا البرنامج على تمويل من البنك الدولي.	وفرت معلومات تقنية على أساس مكون "إعادة الإدماج" في معايير الأمم المتحدة المتكاملة لنزع السلاح والتسريح وإعادة الإدماج.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
إندونيسيا: اعتمدت الحكومة المحلية استراتيجيات لبرنامج الاستثمار كثيف العمالة في مقاطعتي آتشيه ونياس، في إطار أنشطة إعادة الإعمار التي عكبت كارثة التسونامي.	وفرت المشورة التقنية والتدريب إلى موظفي الإدارات الحكومية المحلية.
لبنان: نفذ برنامجاً للانتعاش الاقتصادي المحلي والتنمية لخلق فرص عمل في مخيمات اللاجئين الفلسطينيين. كما أنشأ مكاتب للاستخدام الطارئ في مخيمي نهر البارد والبدوي.	وفرت المساعدة التقنية لإنشاء مركز الاستخدام الطارئ الذي تديره وكالة الأمم المتحدة لإغاثة وتشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى. ووفرت دورات تدريب قصيرة الأجل للشباب العاطلين عن العمل، فضلاً عن التدريب على إدارة المشاريع والمواد والتجهيزات وسبل الحصول على التمويل بالغ الصغر.
ليبيريا: نفذت برنامجاً للانتعاش فرص العمل.	وفرت المساعدة التقنية وبناء القدرات لوضع برنامج ليبيريا الطارئ للعمالة.
بيرو: أعادت توجيه برنامج ما بعد الزلازل نحو انتعاش الاقتصاد والعمالة.	وفرت المشورة التقنية إلى الحكومة على أساس تدابير الاستجابة الأخرى لمنظمة العمل الدولية في حال حدوث الكوارث.
سري لانكا: اعتمدت إطاراً وطنياً وخطة عمل وطنية لعودة الحياة الطبيعية في البلاد.	وفرت المشورة التقنية بشأن الإطار وخطة العمل الوطنيين، وأجرت مشاورات ثلاثية.

١١٨. وتجدر الإشارة إلى أن البلدين التاليين حققا، بمساعدة منظمة العمل الدولية، ما يلي:

- **بوروندي، سيراليون،** بدأتا بتنفيذ سياسة الأمم المتحدة بشأن خلق العمالة وتوليد الدخل وإعادة الإدماج في مرحلة ما بعد النزاعات، بقيادة مشتركة بين منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

الحماية الاجتماعية

الولاية

"... التزام منظمة العمل الدولية أمام المأى بنشر الدعوة بين مختلف أمم العالم إلى برامج من شأنها أن تحقق (...) مدّ نطاق تدابير الضمان الاجتماعي بحيث تكفل دخلاً أساسياً لجميع المحتاجين إلى مثل هذه الحماية وتوفير رعاية طبية شاملة."

(دستور منظمة العمل الدولية، إعلان فيلادلفيا)

الهدف
الاستراتيجي

تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية
وإتاحتها للجميع

النتائج الوسيطة

الضمان الاجتماعي



السلامة والصحة وظروف العمل



هجرة اليد العاملة



فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز



الهدف الاستراتيجي: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع

الموارد المخصصة للحماية الاجتماعية خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالدولار الأمريكي)

95 913 776	نفقات الميزانية العادية
53 925 774	النفقات من خارج الميزانية*
149 839 550	المجموع

* يستثنى من ذلك تكاليف الوكالة ومخصصات زيادة التكلفة والطوارئ. وتستثنى من ذلك الأنشطة الشاملة.

١١٩. لقد زادت الأزمة الاقتصادية العالمية من الإقرار بدور التثبيت الذي تؤديه نظم الحماية الاجتماعية. فعلى سبيل المثال، وسعت الدول الأعضاء على نحو مختلف فترة الاستقادة أو التغطية المرتبطة بإعانات البطالة (البرازيل، كندا، شيلي، كوستاريكا، البرتغال، الولايات المتحدة) ونظم الإعانات النقدية (الأرجنتين، الصين، الهند، نيبال). ومن باب الاستجابة إلى الأزمة، يتيح الميثاق العالمي لفرص العمل خطة أولية لتعزيز الجهود تتماشى مع باقي الأهداف الاستراتيجية، وخاصة ذلك المتعلق بتأمين العمل اللائق. ويسلط الضوء على التدابير الاستعجالية ذات الأولوية الرامية إلى حماية الفئات الأشد استضعافاً، ولا سيما في الاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي.

١٢٠. وتمشياً مع روح إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة والميثاق العالمي لفرص العمل، أدمجت الجهود الرامية إلى بلوغ الهدف الاستراتيجي في مبادرات المكتب، وتعزيزت الشراكات العالمية والحوار السياسي مع مؤسسات دولية وإقليمية ووطنية أخرى بشأن مجموعة شواغل الحماية الاجتماعية.

١٢١. وركز العمل المشترك بشأن الاقتصاد غير المنظم على تحسين الإحصاءات المتعلقة بالحماية الاجتماعية وتحسين فهم العلاقات بين التحويلات الاجتماعية وسياسات العمالة وربط تحسينات مكان العمل بالإننتاجية وزيادة وصول الأشخاص المتأثرين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز إلى سوق العمل.

١٢٢. وكشفت بحوث جديدة أجراها المكتب جدوى أرضية الحماية الاجتماعية التي هي جزء لا يتجزأ من الميثاق العالمي لفرص العمل. واعتمد المفهوم بوصفه مبادرة من المبادرات المشتركة التسع المتعلقة بالأزمة والتي أيدتها مجلس الرؤساء التنفيذيين، وأسندت قيادتها المشتركة إلى منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية. وكما أكدته اجتماع الخبراء الثلاثي في منظمة العمل الدولية، بشأن استراتيجيات توسيع تغطية الضمان الاجتماعي، فإن مكون الأرضية المتعلقة بالتحويلات الاجتماعية شكل أيضاً بعداً أساسياً من الحملة العالمية التي تقودها المنظمة بشأن توفير الضمان الاجتماعي والتغطية للجميع، ومن استراتيجيات وخطط وطنية متعلقة بالحماية الاجتماعية.

١٢٣. وقدم المكتب توجيهاً ودعمًا تقنياً بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في عالم العمل في ما يزيد على ٨٠ بلداً. وأدمجت مسائل فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في ما يقارب ٥٠ برنامجاً قطرياً للعمل اللائق. ومن شأن وضع معيار عمل دولي جديد يقر بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز على أنه مرض مهني، أن ينهض بسلسلة واسعة من مسائل الحماية الاجتماعية.

١٢٤. وتضافرت الجهود الرامية إلى مساعدة الدول الأعضاء على تطبيق سياسات الصحة والسلامة المهنية، القائمة على اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)، والاستراتيجية العالمية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية. وعقدت شراكات مع منظمات حكومية وغير حكومية لترويج معايير السلامة والصحة المهنية وتعزيز قدرات الوقاية الوطنية.

١٢٥. وأتاح تقرير الأجور في العالم للفترة ٢٠٠٨/٢٠٠٩، ونسخته المحدثّة لعام ٢٠٠٩، وقاعدة بيانات جديدة للأجور في العالم تشمل ٨٠ بلداً، أساساً لتقديم المشورة السياسية إلى الهيئات المكونة في بلدان من بينها الصين وكوستاريكا والفلبين. وأثار موجز توجيهي بشأن تقاسم العمل، قُدم خلال دورة المؤتمر لعام ٢٠٠٩، اهتماماً كبيراً بترتيبات أوقات العمل كاستراتيجية للحفاظ على الوظائف، كما تبين من إدراجها في الميثاق العالمي لفرص العمل.

١٢٦. وواصلت منظمة العمل الدولية دعم البلدان من أجل وضع سياسات بشأن هجرة اليد العاملة تراعي الجنسين، بناء على مبادئ إطار العمل متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة. وركز العمل في هذا المجال على ترويج نهج المنظمة القائم على الحقوق وتعزيز الصلات بين سياسة الهجرة وأبعاد أخرى للعمل اللائق من خلال التعاون على مستوى المكتب وتعزيز الشراكات مع منظمات دولية أخرى.

النتيجة الوسيطة ٣(أ): حصول المزيد من الأشخاص على إعانات أفضل تدبيراً من الضمان الاجتماعي

الموارد المخصصة للنتيجة الوسيطة ٣(أ) خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالدولار الأمريكي)	
33 727 328	نفقات الميزانية العادية
13 275 435	النفقات من خارج الميزانية*
47 002 763	المجموع
* يستثنى من ذلك تكاليف الوكالة ومخصصات زيادة التكلفة والطوارئ. وتستثنى من ذلك الأنشطة الشاملة.	

الإنجازات الرئيسية

١٢٧. نتيجة الأزمة الاقتصادية والمالية تعززت خلال فترة السنتين أهمية سياسة منظمة العمل الدولية بشأن توسيع نطاق الضمان الاجتماعي والحماية الصحية الاجتماعية. وتعزز دور معايير الضمان الاجتماعي الدولية في تأمين ضمان اجتماعي قائم على الحقوق، بفضل تصديق البرازيل وبلغاريا على الاتفاقية رقم ١٠٢ واعتماد البرلمان في رومانيا وأوروغواي قانوناً بشأن التصديق عليها. وتبلورت الحاجة إلى وضع حد أدنى ل ضمانات الضمان الاجتماعي على شكل أرضية للحماية الاجتماعية في الأولويات التي حددتها مناقشات وقرارات السياسات الاجتماعية الوطنية والعالمية.

١٢٨. وعلى المستوى العالمي، سلط الضوء على مفهوم أرضية الحماية الاجتماعية في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة وفي الميثاق العالمي لفرص العمل، وبوصف ذلك مبادرة من المبادرات المشتركة التسع المتعلقة بالأزمة والتي أيدتها مجلس الرؤساء التنفيذيين. واختيرت منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية للإشراف معاً على إدارة مبادرة مجلس الرؤساء التنفيذيين بشأن أرضية الحماية الاجتماعية. وتحت هذه الإدارة المشتركة، وضع الشركاء الإنمائيون والوكالات المتعاونة أول دليل بشأن إطار استراتيجي متعلق بالبرامج القطرية المشتركة.

١٢٩. وعلى المستوى الوطني، أدمجت البلدان عناصر أرضية الحماية الاجتماعية في برامجها القطرية للعمل اللائق واستراتيجياتها بشأن الحماية الاجتماعية وخططها بشأن التنمية الاجتماعية. وقدمت منظمة العمل الدولية دعماً إلى عملية الحوار الاجتماعي. وبدأت بوركينا فاسو إنشاء نظام شامل للتأمين الصحي، ووسعت الصين والهند نطاق الحماية الصحية الاجتماعية، وشرعت زامبيا في اعتماد معاشات الشيخوخة الأساسية على نطاق البلد.

١٣٠. وتعززت قدرات الهيئات المكونة في التخطيط والإدارة الماليين لنظم الضمان الاجتماعي بفضل برنامج الأمريكتين "كواتران" (QUATRIN) وبرنامج "كواتران" (QUATRIN) الأفريقي الذي يموله الحساب التكميلي للميزانية العادية. وتعززت قاعدة المعارف ووضع دليل عالمي لدعم خدمات المشورة التقنية التي تقدمها منظمة العمل الدولية إلى الهيئات المكونة عنوانه: توسيع نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل الجميع: استعراض التحديات والممارسات الحالية والخيارات الاستراتيجية. وسيصدر في كانون الثاني/يناير ٢٠١٠ دليل ثان عنوانه: الضمان الاجتماعي في العالم - وقائع وأرقام.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

١٣١. يتمثل شرط أساسي لتطبيق أرضية الحماية الاجتماعية في البلدان النامية في إدراك الحكومات وأصحاب المصلحة أن التكاليف الاقتصادية المترتبة عن ذلك لا يتحتم أن تكون تعجيزية. وهكذا، وأصل المكتب التركيز على تعريف المفهوم ذاته، وإبراز الجدوى الضريبية والمالية لحماية أساسية شاملة في البلدان منخفضة الدخل وتقديم الدعم التقني والتوعية للهيئات المكونة (بوركينا فاسو، موزامبيق، سري لانكا، زامبيا).

١٣٢. وكشفت التجارب أهمية المساعدة التقنية الشاملة التي يقدمها المكتب والمتراوحة بين دعم وضع السياسات الاجتماعية الوطنية ودعم الإدارة السديدة لنظم الضمان الاجتماعي وتعزيز قدرات الهيئات المكونة. وأرسي الدعم التقني المقدم مع بناء قدرات الموظفين الوطنيين والمساعدة على المتابعة، الأساس لامتلاك البلدان البرامج والأدوات. غير أن هذا الأمر يقتضي مساعدة أساسية على المتابعة والدعم على امتداد شهور وأحياناً سنوات.

١٣٣. وأكدت التجارب أيضاً أن الشراكات ضرورية للتقدم في برنامج عمل الضمان الاجتماعي وتعبئة الموارد والقدرات التقنية الإضافية. وشملت حالات محددة توسيع وتعزيز شراكات دولية وإقليمية، مثل تجمع الوكالة الألمانية للتعاون التقني ومنظمة العمل العالمية ومنظمة الصحة العالمية (GTZ-ILO-WHO)، المعني بالحماية الصحية الاجتماعية في البلدان النامية، ومبادرة توفير الصحة (P4H)، والأمانة التنفيذية لجامعة البلدان الناطقة بالبرتغالية.

١٣٤. وتتمثل بعض العناصر التي أثرت في نشاط منظمة العمل الدولية وستؤثر في نشاطها المستقبلي، في الأزمة المالية والاقتصادية وعواقبها والدعم الواسع لمبادرة أرضية الحماية الاجتماعية. وفي موزامبيق تقود استراتيجيات برنامج المنظمة وأدواته لمكافحة الاستبعاد الاجتماعي والفقر، استجابة الأمم المتحدة الموحدة في مواجهة أزمة الغذاء. واستدعت الأزمة إلى جانب نداء إعلان المنظمة بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة والميثاق العالمي لفرص العمل، إعادة توجيه تركيز الخدمات الاستشارية نظراً إلى طلبات الهيئات المكونة بوضع مكونات فردية لأرضية الحماية الاجتماعية (بوركنيا فاسو، إكوادور، موزامبيق، سري لانكا) ولنظم تأمين البطالة (نيبال، سري لانكا). ويتمثل التحدي اليوم في إتاحة آلية لإرشاد التحسينات في تغطية الضمان الاجتماعي في الدول الأعضاء.

١٣٥. ومنظمة العمل الدولية، بوصفها وكالة شريكة في إدارة مبادرة مجلس الرؤساء التنفيذيين المشتركة المتعلقة بالأزمة والمعنية بأرضية الحماية الاجتماعية، قدمت الدعم من خلال تنظيم الاجتماع المشترك الأول بين وكالة للأمم المتحدة ووكالة مانحة، مما أفضى إلى وضع دليل بشأن الإطار الاستراتيجي لعمليات الأمم المتحدة القطرية المشتركة. وسيكون من الضروري إدماج خدمات الاستشارة المستقبلية المقدمة إلى الهيئات المكونة بشأن أرضية الحماية الاجتماعية في إطار مشترك للأمم المتحدة. ومسألة ضمان تنسيق السياسات المنسجمة فيما بين وكالات الأمم المتحدة بشأن هذه المسألة، ما فتئت تشكل تحدياً. وسيكون من الضروري التركيز بشكل واضح على بناء القدرات الابتكارية وأنشطة نشر المعارف من أجل توسيع نطاق حملة الضمان الاجتماعي وتوفير التغطية للجميع.

الرعاية الصحية الأساسية ضمن إطار أرضية الحماية الاجتماعية في بوركنيا فاسو

في سياق الإصلاحات الرامية إلى توسيع نطاق الضمان الاجتماعي، اعتمدت حكومة بوركنيا فاسو في عام ٢٠٠٨، بمساعدة منظمة العمل الدولية، نظام تأمين صحي شامل. ويدمج تصميم النظام خصائص إدارة مختلفة من أجل مراعاة الاحتياجات الخاصة للعمال في الاقتصاديين المنظم وغير المنظم. ويشجع النظام الذي يمول من الضرائب والاشتراكات معاً، الوصول إلى الرعاية الصحية الأساسية داخل إطار أرضية الحماية الاجتماعية وسيعتمد على التعاون فيما بين وكالات الأمم المتحدة والشركاء الإنمائيين.

النتيجة الوسيطة ٣(أ)-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على رسم سياسات تركز على تحسين نظم الضمان الاجتماعي

المؤشر "١": عدد الدول الأعضاء التي تطبق المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية لإنتاج بيانات شاملة خاصة بالضمان الاجتماعي

الهدف: ٥٠ دولة عضواً.

النتيجة: ٥١ دولة عضواً.

مساهمة منظمة العمل الدولية

النتيجة

جمعت ونشرت بيانات عن الضمان الاجتماعي من خلال استقصاء المنظمة بشأن الضمان الاجتماعي لغرض صياغة سياسات وطنية.

أذربيجان، الأرجنتين، الأردن، أستراليا، إسرائيل، إندونيسيا، أوزبكستان، أوكرانيا، بربادوس، باكستان، البرازيل، بلير، بنغلاديش، بوتان، بوركنيا فاسو، بوروندي، بولندا، تايلند، تونس، جمهورية تنزانيا المتحدة، جمهورية كوريا، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، جمهورية ملديف، جمهورية مولدوفا، جنوب أفريقيا، زامبيا، زيمبابوي، سانت كيتس نيفيس، سري لانكا، السنغال، شيلي، الصين، الفلبين، فيتنام، فيجي، قبرص، كمبوديا، كندا، مالديف، مالطا، ماليزيا، مقدونيا، المكسيك، موريشيوس، موزامبيق، ناميبيا، نيبال، نيوزيلندا، الهند، هنغاريا، اليابان: قدمت إحصاءات الضمان الاجتماعي لغرض استقصاء الضمان الاجتماعي.

قدمت مساعدة تقنية لغرض تحليل المعلومات وصياغة القرارات.

رواندا: أنشأت نظاماً (قاعدة بيانات) لإدارة نظم التأمين الصحية التآزرية.

المؤشر "٢": عدد الدول الأعضاء التي تطبق المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية من أجل وضع سياسات ضمان اجتماعي توسع نطاق التغطية ليشمل المزيد من الناس و/أو زيادة مستوى أو شكل الإعانات

الهدف: ١٥ دولة عضواً.

النتيجة: ١٦ دولة عضواً وإقليم فرعي واحد.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
بنن: اعتمدت اللجنة المشتركة بين الوزارات المعنية بتطبيق التأمين الصحي الشامل نظاماً سيغطي الاقتصاديين المنظم وغير المنظم وسيطبق التحويلات الاجتماعية. واعتمدت النقابات استراتيجية في إطار سياسة ثلاثية خاصة بتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل الاقتصاد غير المنظم. البرازيل: اعتمدت قانوناً بشأن المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر وعززت فعالية نظام الضمان الاجتماعي، مما أدى إلى زيادة العمالة المنظمة وبالتالي زيادة عدد العمال المشمولين بالضمان الاجتماعي. بوركينافاسو: اعتمد مجلس الوزراء مشروع نظام تأمين صحي شامل، وهي أول خطوة في تطبيق أرضية الحماية الاجتماعية. وعينت لجنة مشتركة بين الوزارات المعنية بالتأمين الصحي الشامل تضم ممثلين عن الشركاء الاجتماعيين والمجتمع المدني. وأنشأت أمانة دائمة معنية برصد المشروع. كمبوديا: طبقت نظام تأمين ضد إصابات العمل منذ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨ في منطقة بنوم بين وكاندال وكامبونج سبو. الكاميرون: أنشئت ثلاثة نظم تأمين صحي تآزرية جديدة في تعاونيات النساء للدخار والقروض في دوالا وساع ويوندي - احتمال بلوغ ١٣٠٠٠ عضو. الصين: طبقت سياسات بشأن توسيع تغطية الضمان الاجتماعي وحقت تغطية التأمين الصحي الشامل. وأنشئت ثلاثة نظم للتأمين الصحي: تأمين صحي لعمال المدن وتأمين صحي للمقيمين في المدن وتأمين رعاية طبية جديد للمزارعين. جمهورية الكونغو الديمقراطية: أنشأت خمسة نظم تأمين صحي تآزري أصبحت جاهزة للعمل. إكوادور: أدخلت إصلاحات على نصوص دستورية متعلقة بالضمان الاجتماعي، مع التركيز على الضمان الاجتماعي الشامل من خلال توسيع تغطية التأمين الصحي الأسري ليشمل أطفال المؤمن عليهم (دون سن السادسة). غينيا - بيساو: وضعت وزارة المرأة والأسرة والتماسك الاجتماعي ومكافحة الفقر خطة استراتيجية وعملية بشأن الحماية الاجتماعية. هندوراس: وضعت استراتيجية وطنية للضمان الاجتماعي وخطة للتنفيذ. وصادق مجلس المديرين على زيادة السقف الأقصى للاشتراكات. وحسنت التغطية والحماية من خلال نظام الإخطار بالإصابات والأمراض في العمل وتسجيلها. ووسعت نطاق التغطية ليشمل عمال	قدمت مساعدة تقنية في صياغة الوثيقة المتعلقة بالتأمين الصحي الشامل (المبادئ والآليات وغيرها) والتجارب القطرية (النظم والدروس المستخلصة وغيرها). وقدمت التدريب على بناء قدرات النقابات فيما يتعلق بتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية والتأمين الصحي الشامل. وقعت مذكرة تفاهم مع وزارة الضمان الاجتماعي لزيادة تغطية الضمان الاجتماعي بنسبة ٢٠ في المائة بحلول عام ٢٠١٥. وقدمت مساعدة تقنية ودعمًا مؤسسياً لإنشاء فريق عمل يضع سياسات ترمي إلى سد الثغرات في تغطية الحماية الاجتماعية. قدمت دعماً لوضع نظام تأمين صحي شامل. وأنجزت وثيقة تقنية ودراسات مختلفة بشأن النظام. وقدمت دعماً تقنياً إلى الأمانة الدائمة ومن أجل تعبئة الموارد. قدمت مساعدة تقنية ونظمت حلقة عمل ثلاثية وتدريباً للزملاء بشأن التأمين ضد إصابات العمل لفائدة الهيئات المكونة الثلاثية. وقدمت مشورة تقنية معمقة إلى الاتحاد الكمبودي لأصحاب العمل ورابطات الأعمال في بنوم بين. قدمت مساعدة تقنية ومالية لدراسة جدواها وتطبيقها. وقدمت بناء القدرات بشأن أدوات المنظمة المتعلقة بعمل النظم وإدارتها. قدمت تعليقات على مشروع قانون التأمين الاجتماعي الوطني وعقدت حلقة عمل ثلاثية. وساهمت في التوصيات الموحدة للأمم المتحدة بشأن إصلاح قطاع الصحة. وقدمت مساعدة تقنية بشأن الممارسة الاكتوارية لقطاع الضمان الاجتماعي العام من أجل تعزيز الإدارة المالية لنظام الضمان الاجتماعي العام. وقدمت توصية بشأن السياسة والإطار القانوني وتغطية الضمان الاجتماعي الفعالة للعمال المهاجرين داخلياً. قامت ببناء قدرات مجلس إدارة النظم وإدارتها. وقدمت دعماً تقنياً لنظم التأمين الصحي التآزري لصياغة قانون بشأن نظم التأمين الصحي التآزري. قدمت دعماً تقنياً لتصميم النصوص القانونية وصياغتها. وساعدت مؤسسة الضمان الاجتماعي على تشجيع الوصول الشامل إلى المعاشات الأساسية والرعاية الصحية. قدمت دعماً تقنياً لوضع خطة لفائدة موظفي الوزارة وبناء قدراتهم. قدمت دعماً تقنياً لصياغة استراتيجية وطنية للضمان الاجتماعي ولتنفيذ الخطة. وقدمت مساعدة تقنية إلى مجلس المديرين وأعدت دراسات إكتوارية بشأن المعاشات والصحة. وقدمت مقترحاً بشأن نظام الإخطار بالإصابات والأمراض في العمل وتسجيلها، كما قدمت مقترحات قانونية

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
السوق المركزي المستقلين في تغوسغالبا من خلال نظام خاص وانخراط تدريجي في مؤسسة الضمان الاجتماعي.	وعملية وسياسية رامية إلى تحسين النظام الخاص والانخراط التدريجي.
الهند: سنت قانوناً للضمان الاجتماعي خاصاً بالعمال غير المنظمين ووضعت نظام تأمين صحي وطني للأسر التي تعيش دون خط الفقر.	قدمت مساعدة تقنية لصياغة قانون الضمان الاجتماعي ونظام التأمين الصحي الوطني، وتقرير الضمان الاجتماعي والتقرير النهائي للجنة الوطنية المعنية بمنشآت القطاع غير المنظم. ونظمت تدريباً وأنجزت دراسات حالات بشأن الضمان الاجتماعي، وبدأت دراسة تغطية حماية الأمومة.
الأردن: وضع قانوناً جديداً للتأمين الاجتماعي يهدف إلى توسيع تغطية الضمان الاجتماعي (إدماج العمال في المنشآت الصغيرة واعتماد نظام إعانات الأمومة).	قدمت مساعدة تقنية بشأن المسائل الإكتوارية وتصميم نظام تأمين الأمومة.
موزامبيق: وضعت استراتيجية وطنية للحماية الاجتماعية الأساسية وعززت قدرات المعهد الوطني للعمل الاجتماعي من أجل تطبيق وإدارة ورصد وتقييم برامج الحماية الاجتماعية.	قدمت تدريباً بشأن المبادئ الأساسية للحماية الاجتماعية، ومساعدة تقنية بشأن صياغة مشروع الاستراتيجية وعقدت مشاورات. وتعاونت مع الشركاء بشأن وثيقة حول الحماية الاجتماعية. وأجرت مناقشات عامة بشأن أثر الأزمة الاقتصادية على شرائح السكان الأشد استضعافاً.
بيرو: وقع نظام التأمين الصحي الاجتماعي والمجلس الوطني للبن اتفاقاً بشأن التعاون المشترك بين المؤسسات أفصى إلى تغطية ٤٢٠٠٠ أسرة إضافية (أكثر من ٢٠٠٠٠٠ شخص)، لتشمل التغطية بالتالي أكثر من ٥٠٠٠٠٠ شخص في مقاطعات ليما الحضرية.	قدمت مساعدة تقنية إلى نظام التأمين الصحي الاجتماعي والمجلس الوطني للبن. وساعدت الشركاء الاجتماعيين على الترويج لنظام تقاعد خاص بالفقراء والمسنين لا يقوم على الاشتراك، ونشرت دراسة بهذا الخصوص.
السنغال: عملاً بإرشادات وزارة الصحة ووزارة النقل، أنشأ عمال قطاع النقل البري نظام تأمين صحي تازري (TransVie) يشمل الرعاية الصحية الأساسية والثانوية (٤٠٠٠ مستفيد في تموز/ يولييه ٢٠٠٩).	قدمت مساعدة تقنية لتطبيق نظام TransVie. ودرّبت الخبراء التقنيين وأعضاء النظام ودعمت استخدام الحاسوب في الإدارة.
فيتنام: أعدت مراسيم لتطبيق قانون التأمين الاجتماعي. ودخل مرسوم التأمين ضد البطالة حيز النفاذ.	قدمت مساعدة تقنية لإعداد مراسيم تطبيق القانون. وقامت ببناء القدرات فيما يتعلق بتشريعات التأمين ضد البطالة وإدارة النظام الجديد. وصاغت دليلاً بشأن تنفيذ التأمين ضد البطالة.
الإقليم الفرعي لغرب أفريقيا: اعتمد مجلس وزراء الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا لوائح بشأن منظمات التآزر الاجتماعي (داكار، حزيران/ يونيه ٢٠٠٩).	قدمت مساعدة تقنية إلى المجلس فيما يتعلق باللوائح، لعرضها على مجلس الوزراء القطاعي ولتطبيقها.

١٣٦. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن البلدان التالية استفادت من مساعدة منظمة العمل الدولية كما يلي:

- **الأرجنتين:** يقوم الاتحاد المركزي لعمال الأرجنتين بحملة إعلامية وطنية بشأن حق العمال في الحماية الاجتماعية والتصديق على الاتفاقية رقم ١٠٢.
- **بوليفيا:** صاغت قانوناً بشأن إصلاح شامل لنظام الضمان الاجتماعي.
- **شيلي:** أيد اتحاد العمال الوحيد عملية إصلاح الضمان الاجتماعي.
- **ملاوي:** عُرِضت سياسات دعم اجتماعي وطنية على مجلس الوزراء للمصادقة عليها.
- **نيبال:** صاغت قانوناً بشأن منظمة وطنية للضمان الاجتماعي و قانون جديد للتأمين ضد البطالة.
- **صربيا:** تتواصل الجهود الرامية إلى بناء توافق وطني في الآراء بشأن المعاشات من خلال قيام فريق عمل بوضع سياسة لإصلاح المعاشات.
- **سري لانكا:** صاغت اللجنة الثلاثية الوطنية المعنية بالضمان الاجتماعي، التي اجتمعت برعاية وزارة علاقات العمل والقوة العاملة، مقترحات بشأن إرساء نظام وطني للتأمين ضد البطالة.

النتيجة الوسيطة ٣(أ)-٢: تحسين قدرة الدول الأعضاء على إدارة خطط الضمان الاجتماعي وتنفيذ سياسات تركز على تحسين نظم الضمان الاجتماعي

المؤشر "١": عدد الدول الأعضاء التي تطبق إما المساعدة التقنية للمنظمة أو أدواتها لإنفاذ المبادئ الواردة في معايير منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي أو تستخدم أدوات المنظمة لزيادة الفعالية والنجاعة الإداريتين ولتحسين الاستدامة المالية

الهدف: ١٠ دول أعضاء.

النتيجة: ١٨ دولة عضواً.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
أنغولا، البرازيل، الرأس الأخضر، غينيا - بيساو، موزامبيق، البرتغال، ساوتومي وبرنسيب، تيمور - ليشتي: استعانت بمركز المعلومات المعني بالحماية الاجتماعية لتطبيق سياسات الضمان الاجتماعي.	أنشأت وحدثت الموقع الإلكتروني لمركز المعلومات المعني بالحماية الاجتماعية، بشراكة مع جماعة البلدان الناطقة بالبرتغالية.
الرأس الأخضر: أنشأت وحدة اكتوارية وإحصائية داخل المؤسسة الوطنية للضمان الاجتماعي وعززت قدراتها على إنجاز دراسات كمية.	أعدت خطة عمل واختصاصات للوحدة، ووضعت أدوات لاستغلال المعلومات والبيانات الإحصائية، وقدمت دعماً لتنفيذ إجراءات العمل وأتاحت تدريباً لموظفي المؤسسة الوطنية للضمان الاجتماعي.
الرأس الأخضر، موزامبيق، البرتغال: استخدمت مركز التعليم والموارد المعني بمنصة الإدماج الاجتماعي لدعم تطبيق السياسات وتدريب الفعاليات الوطنية.	طورت مركز التعليم والموارد المعني بالإدماج الاجتماعي، وهي منصة على شبكة الإنترنت تتيح الوثائق وتيسر العمل التعاوني وتقاسم المعارف بشأن الحماية الاجتماعية والإدماج الاجتماعي.
قبرص: أكملت إدارة التأمين الاجتماعي التقييم الاكتواري لنظام التأمين الاجتماعي.	أجرت استعراض النظراء للتقييم الاكتواري.
إكوادور: صادق مجلس إدارة المؤسسة الإكوادورية للضمان الاجتماعي على اللوائح المتعلقة بالانخراط وجمع الاشتراكات.	أجرت تقييماً لنظام الضمان الاجتماعي وقدمت مساعدة تقنية إلى المؤسسة الإكوادورية للضمان الاجتماعي فيما يتعلق بإدارة الانخراط وجمع الاشتراكات والرصد والتفتيش.
غانا: حسن صندوق الضمان الاجتماعي والتأمين الوطني الإدارة المالية لنظام المعاشات، بالاستناد إلى تقييم اكتواري يستخدم نموذج منظمة العمل الدولية للمعاشات. وتحسنت الإدارة المالية لنظام التأمين الصحي من خلال تخطيط نفقات وتمويل نظام الرعاية الصحية بأكمله على المدى المتوسط باستخدام نموذج منظمة العمل الدولية لميزانية الصحة.	قدمت مساعدة تقنية وأجرت استعراضاً للنظراء بشأن التقييم الاكتواري. ودرت موظفين من وزارة الصحة ونظام التأمين الصحي الوطني. وحددت إطاراً لتقديم الإعانات النقدية إلى السكان الأصليين والنساء الحوامل الفقيرات والأمهات اللواتي لديهن أطفال دون سن الخامسة في مقاطعة دانغمي وبست.
اليونان: أنجزت الهيئة الاكتوارية الوطنية تقييماً اكتواريًا لنظام المعاشات من أجل تحسين الإدارة المالية وتعزيز قدرات الموظفين على إجراء عمليات التقييم الاكتوارية.	قدمت مساعدة تقنية في تنظيم جمع البيانات وتحليل النموذج الاكتواري وإعداده والتقييم وبناء القدرات.
نيكاراغوا: استخدمت المؤسسة الوطنية للضمان الاجتماعي النموذج الاكتواري لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالإصابات والأمراض في العمل وبالمعاشات.	وضعت نموذجاً اكتواريًا. وقدمت مساعدة تقنية وقامت ببناء القدرات لإجراء تقييم اكتواري لنظام المعاشات ونظام الإصابات في العمل.
رومانيا، أوروغواي: اعتمدتا قانوناً بشأن التصديق على الاتفاقية رقم ١٠٢.	قدمت مساعدة تقنية في عملية التصديق. وقدمت تقريراً بشأن التصديق على الاتفاقية رقم ١٠٢ إلى الهيئات المكونة الثلاثية ومؤسسة الضمان الاجتماعي ومجلس الشيوخ (في أوروغواي).
سانت لوسيا: أجرى صندوق التأمين الوطني تقييماً اكتواريًا من أجل تحسين الإدارة المالية، وعزز قدرات الموظفين على إجراء عمليات تقييم اكتوارية لنظام المعاشات.	قدمت تدريباً إلى موظفي الصندوق ومساعدة تقنية في التقييم الاكتواري. وصاغت توصيات بشأن تحسين الإعانات والإدارة المالية.
جمهورية تنزانيا المتحدة: اعتمدت تشريعاً جديداً بشأن منظم للمعاشات يدمج توصيات منظمة العمل الدولية.	قدمت مشورة تقنية بشأن نظم الضمان الاجتماعي الرسمية. وأنجزت استعراضاً لنفقات وأداء الحماية الاجتماعية وأعدت تقريراً بشأن الميزانية الاجتماعية.
تايلند: حسنت وزارة الصحة الإدارة المالية لنظام الرعاية الصحية. وعززت النقابات المعارف والقدرات.	قدمت مشورة تقنية بشأن إدارة نظام الرعاية الصحية. ونشرت ١٢ تقريراً ونظمت حلقة عمل لفائدة الزعماء النقابيين.

١٣٧. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن البلدان التالية استفادت من مساعدة منظمة العمل الدولية كما يلي:

- البرازيل، بلغاريا، أوروغواي صدقت على الاتفاقية رقم ١٠٢.
- نيكاراغوا قدمت مقترحاً لإصلاح نظام المعاشات سيستخدم في عملية الحوار الاجتماعي.
- زامبيا قدمت مقترحاً بشأن توسيع تغطية الضمان الاجتماعي، يراعي نتائج وتوصيات استعراض نفقات وأداء الحماية الاجتماعية وتقرير الميزانية الاجتماعية. كما أجرت مناقشة فيما بين الوزارات والوكالات المانحة، بما فيها وكالات الأمم المتحدة، بشأن اعتماد معاش للشيوخة شامل وإعانات الأطفال. وستعتمد إعانات الأطفال في بعض المقاطعات.

المؤشر "٢": عدد الدول الأعضاء حيث الموظفون الذين تربتهم المنظمة من أجل الإدارة السديدة والتخطيط والتدبير الجيدين للضمان الاجتماعي، يدخلون أو يبقون في وظائف تابعة لهيئات وضع السياسات الاجتماعية

الهدف: ١٥ دولة عضواً.

النتيجة: ٢٦ دولة عضواً.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
ألبانيا: عززت قدرات مديري مجلس الضمان الاجتماعي الثلاثي.	نظمت حلقة عمل بشأن إدارة الضمان الاجتماعي وتدريبه.
الصين: عززت قدرات موظفي إدارة التأمين الاجتماعي.	قدمت مساعدة تقنية لوضع نموذج اكتواري وإدارة نظم التأمين الصحي وبناء القدرات.
غانا: عززت قدرات الوزارة ونظام التأمين الصحي على استخدام نموذج المنظمة لميزانية الصحة كأداة لتشخيص الإدارة وتصميم السياسات.	قدمت مساعدة تقنية وتدريباً على الأدوات.
كازاخستان: عززت قدرات وفهم الشركاء الاجتماعيين الثلاثين فيما يتعلق بإبرام اتفاق ثنائي بشأن الضمان الاجتماعي.	نظمت تدريباً بشأن الاتفاق الثنائي.
ليسوتو، موزامبيق، ناميبيا، نيجيريا، سيراليون، زامبيا: تلقى أعضاء مجالس الإدارة الثلاثية (الأوصياء والمديرون، وما إلى ذلك) ومنظمو صندوق المعاش والمشرفون عليه تدريباً على الإدارة المالية لنظم الضمان الاجتماعي.	قامت ببناء القدرات من خلال برنامج "كوآتران" الخاص بأفريقيا.
جنوب أفريقيا: تعزيز قدرات مخططي المعاشات والمديرين والمسؤولين الحكوميين ومنظمات العمال على تصميم نظم المعاشات وإدارتها.	نظمت حلقة عمل بشأن نظم المعاشات لفائدة مخططين ومديرين وموظفين من إدارة التنمية الاجتماعية ومؤتمر نقابات جنوب أفريقيا.
الجمهورية العربية السورية: أنشأت فرقة عمل وطنية مشتركة بين الوزارات، معنية بإحصاءات الضمان الاجتماعي، وعززت قدرات الموظفين الحكوميين والشركاء الاجتماعيين فيما يتعلق بمسائل الضمان الاجتماعي.	قامت ببناء قدرات الموظفين الحكوميين والشركاء الاجتماعيين فيما يتعلق بسياسات المعاشات وتمويل الضمان الاجتماعي وإحصاءات الضمان الاجتماعي والرصد الذاتي.
جمهورية تنزانيا المتحدة، زامبيا: أنشأت وزارتا العمل شبكة خبراء معنيين بالحماية الاجتماعية. وعززت قدرات الموظفين الوطنيين.	قدمت تدريباً بشأن الميزانية الاجتماعية واستعراض نفقات الحماية الاجتماعية وأدائها.
تايلند: عززت قدرات وزارة الصحة والوكالات المعنية، بهدف إدارة نظام الرعاية الصحية.	قدمت تدريباً في إطار البرنامج المشترك بين منظمة العمل الدولية/دورة الماجستير في جامعة ماستريخت فيما يتعلق بتمويل السياسات الاجتماعية ووضع السياسات الاجتماعية.
جزر الكاريبي (أنغويلا، أنتيغوا وبربودا، أروبا، بربادوس، بليز، برمودا، دومينيكا، غيانا، جامايكا، سانت كيتس ونيفس، سانت لوسيا، سورينام): عززت معارف غير المتخصصين من مكاتب التأمين الوطنية ومكاتب الضمان الاجتماعي والحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، بشأن الأساليب الاكتوارية وتمويل الضمان الاجتماعي.	نظمت في إطار برنامج "كوآتران"، بالتعاون مع مركز تورينو وجامعة ويست إنديز، حلقة عمل ثلاثية في جامايكا لمشاركين من تسعة بلدان وثلاثة أقاليم.

النتيجة الوسيطة ٣(ب): تحسين السلامة والصحة وظروف العمل في أماكن العمل

الموارد المخصصة للنتيجة الوسيطة ٣(ب) خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالدولار الأمريكي)	
43 327 954	نفقات الميزانية العادية
7 125 545	النفقات من خارج الميزانية*
50 453 499	المجموع
* يستثنى من ذلك تكاليف الوكالة ومخصصات زيادة التكلفة والطوارئ. وتستثنى من ذلك الأنشطة الشاملة.	

الإنجازات الرئيسية

١٣٨. تحقق في مجال الصحة والسلامة المهنيين تقدم كبير، وهو كما يلي:

- وضع نهج منهجي واستراتيجي للسلامة والصحة المهنيين منصوص عليه في اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)، من أجل وضع الصور البيانية والسياسات والبرامج الخاصة بالسلامة والصحة المهنيين؛
- اعتماد نظم المنظمة لإدارة السلامة والصحة المهنيين وتحسين ممارسات تفتيش العمل؛
- التصديق على الاتفاقية رقم ١٨٧ واتفاقيات السلامة والصحة المهنيين الأخرى؛
- اعتماد أو صياغة قوانين جديدة بشأن السلامة والصحة المهنيين؛
- إدخال تحسينات على السلامة والصحة المهنيين وظروف العمل، لاسيما في مجال الزراعة والبناء والمنشآت الصغيرة والمتوسطة؛
- دعم الأحداث والمنتجات الدولية المرتبطة بالسلامة والصحة المهنيين، مثل المؤتمر العالمي للسلامة والصحة في العمل، وإعلان سيول بشأن السلامة والصحة في العمل، واليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل، والمؤتمر الدولي المعني بتطبيق معايير السلامة والصحة المهنيين عالمياً، المعقد في دوسلدورف، فضلاً عن مراجعة موسوعة السلامة والصحة المهنيين، ومركز المعلومات الدولي للسلامة والصحة المهنيين، ونظام الشبكة العالمية.

١٣٩. واستندت الاستراتيجيات التي ساهمت في تحقيق الإنجازات في مختلف الدول الأعضاء إلى أحكام الاتفاقية رقم ١٨٧ وإلى مبدأ أن المنافسة العالمية ينبغي ألا تقضي إلى تقليص معايير السلامة والصحة المهنيين. وحُدِّدَت الأبعاد الجنسانية لبرامج السلامة والصحة المهنيين. وكان الحوار الاجتماعي ضرورياً لوضع استراتيجيات وطنية؛ ووُضعت سياسات وبرامج عن طريق مشاورات ثلاثية. واستفادت الهيئات المكونة، وبخاصة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، من قدرتها على تقديم خدمات السلامة والصحة المهنيين إلى الأعضاء وتحسين ظروف السلامة للصحة المهنيين في أماكن العمل من خلال التدريب على إدارة المخاطر، وتطبيق أدوات مثل برنامج تحسين العمل في المنشآت الصغيرة وبرنامج تحسين العمل في تنمية الجوار.

١٤٠. وفيما يتعلق بظروف العمل، تحققت الإنجازات التالية:

- وسعت المنظمة قاعدة معارفها بشأن الأجور وعززتها. وبات عدد من المنتجات الجديدة متاحاً، بما في ذلك تقرير الأجور في العالم للفترة ٢٠٠٨/٢٠٠٩، ونسخته المحدثة لعام ٢٠٠٩، وقاعدة بيانات عالمية للأجور تشمل ٨٠ بلداً، وأدمجت حلقة تدريبية جديدة بشأن سياسات الأجور في الأنشطة العادية لمركز تورينو. وأفترزت هذه الإجراءات مجموعة من البعثات الاستشارية دفعت بعض البلدان إلى إصلاح آلياتها الخاصة بتحديد الحد الأدنى للأجور.
- وضع المكتب أدوات حديثة وأسهل استخداماً كجزء من جهوده الرامية إلى توفير خدمات محسنة إلى الهيئات المكونة. ولهذا الغرض، أنشئت قاعدة بيانات بسيطة وأسهل استخداماً بشأن القوانين المتعلقة بظروف العمل والاستخدام. وسمح موجز جديد للسياسات بعنوان: تقاسم العمل: استراتيجية للحفاظ على الوظائف خلال أزمة الوظائف العالمية، بتقديم مشورة سياسية وتقنية إلى الهيئات المكونة في بلدان مختارة تطبق برامج تقاسم العمل أو تنظر فيها.

- في حين أدرجت قضايا الجنسين في جميع أنشطة ظروف العمل، شكل ربط حماية الأمومة في العمل بالأهداف الإنمائية للألفية إنجازاً كبيراً وكسباً سياسياً مهماً. وعملت منظمة العمل الدولية مع وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة على الصعيد العالمي والقطري سعياً إلى ربط حماية الأمومة في العمل بالهدف الإنمائي ٣ للألفية (المساواة بين الجنسين)، والهدف الإنمائي ٤ للألفية (تخفيض وفيات الأطفال) والهدف الإنمائي ٥ للألفية (تحسين صحة الأم). وفي عام ٢٠٠٨، أدرج التصديق على اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) ضمن مؤشرات مبادرة الأمم المتحدة العالمية بشأن العد العكسي نحو بلوغ أهداف عام ٢٠١٥، وهي مبادرة ترصد النظم الصحية والبيئة السياسية بهدف تحسين صحة الأمهات والرضع والأطفال.
- كان من شأن التعاون الموسع مع منظمات دولية إقليمية أخرى أن أتاح للمكتب إدماج نهج منظمة العمل الدولية إزاء ظروف العمل في سياسات ومنتجات وعمليات مؤسسات أخرى. وأفضى العمل مع المؤسسة الأوروبية للنهوض بظروف المعيشة والعمل مثلاً إلى وضع نموذج عالمي لاستقصاء ظروف العمل.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

١٤١. استخدمت البرامج القطرية للعمل اللائق إطاراً لتحديد النتائج في مجال السلامة والصحة المهنية وترتيبها حسب الأولويات. ويسر ذلك تحديد احتياجات الهيئات المكونة والتركيز على الإجراءات التطبيقية. وقد كان الحوار الاجتماعي من أجل وضع برامج السلامة والصحة المهنية، إلى جانب اعتماد نهج تدريجي منطقي، ضروريين لوضع برامج وطنية وتنفيذها على المستوى المحلي. والتدريب القائم على المشاركة المحلية، حيث يشجع المشاركون على أن يحددوا بأنفسهم المسائل ذات الأولوية والحلول، كان أسهل في التطبيق ولقيت نتائجه تقييماً خاصاً. والهيكل الثلاثي والتعاون المشترك بين الوزارات كانا حاسمين في زيادة التأثير على وضع السياسات والبرامج.

١٤٢. واستفادت بعض البلدان من فرص التمويل السانحة، لكن غياب التمويل في بلدان أخرى خلق صعوبات في اعتماد نهج منهجي واستراتيجي إزاء تحسينات السلامة والصحة المهنية. وإن كانت بعض البلدان أو المجموعات الإقليمية قد وضعت السلامة والصحة المهنية في مقدمة الأولويات، تحتاج بلدان أخرى إلى حوافز لتلتزم بإدماجها في مجالات أخرى من العمل اللائق وإبراز تأثيرها على العمالة والتنمية الاقتصادية والعكس بالعكس. وسيأخذ هذا الأمر في الاعتبار في فترة السنتين المقبلة.

١٤٣. وينبع تحدٍ جسيم آخر من المؤشرات المنصوص عليها في الإطار الاستراتيجي للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وقد تبين على امتداد فترة السنتين أنها غامضة وغير مناسبة لقياس النتائج. علاوة على ذلك، كانت الأهداف عالية جداً، وهو ما أدى إلى عدم تحقيق الإنجازات المتوخاة وإلى انحسار التدخلات بعض الشيء. وأخذت هذه المشاكل في الحسبان في استراتيجية الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، التي ستركز على إجراء تدخلات معمقة في عدد أصغر من الدول الأعضاء من أجل تحقيق تأثير كبير على ظروف العمل.

١٤٤. وفي مجال ظروف العمل، أرسى تقرير الأجور في العالم والعمل الإحصائي والتحليلي المتصل به، الأساس لجعل منظمة العمل الدولية المركز العالمي للاختصاص بشأن مسائل الأجور. واستعادت المنظمة من خلال قاعدة بيانات الأجور المنشأة حديثاً، موقعها كمركز دولي لبيانات الأجور في العالم. كما تحتل اليوم موقعاً أفضل لتزويد الهيئات المكونة بمشورة سياسية قائمة على التجارب في مجال الأجور.

١٤٥. وشهدت فترة السنتين تحولاً في استراتيجية منظمة العمل الدولية نحو مزيد من التشديد على تقديم المشورة السياسية إلى الهيئات المكونة للمنظمة. وعلى سبيل المثال، ساعد الإعداد في الوقت المناسب لموجز السياسات المتعلقة بتقاسم العمل، المشار إليه آنفاً، لتقديمه خلال دورة المؤتمر لعام ٢٠٠٩، على توليد الاهتمام بتقاسم العمل وترتيبات وقت العمل ذات الصلة كاستراتيجية للحفاظ على الوظائف، كما يتبين من خلال إدماجها في الميثاق العالمي لفرص العمل. علاوة على ذلك، ساعدت النهج الإقليمية الفرعية في أمريكا الوسطى وآسيا الوسطى والبلقان الغربية على بناء قدرات الهيئات المكونة وتقديم المشورة السياسية في مجال الأجور ووقت العمل.

١٤٦. واستغرق الاستثمار في الملكية المؤسسية والحوار الاجتماعي وقتاً وجهداً كبيرين، لكنه ساهم بشكل كبير في تحقيق النتائج. وعلى سبيل المثال، ساعد التعاون داخل المكتب، بما في ذلك مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في إطار نشاط المنظمة لتحسين نوعية الوظائف في أفريقيا، على إشراك الشركاء الاجتماعيين على نحو كلي وتنسيق تدخلات المنظمة مع أولوياتهم. ومنح التركيز القوي على الهيكل الثلاثي وإصلاح السياسات، السمة الشرعية لهذا العمل وسمح في الوقت ذاته بتقديم المساعدة في الوقت المناسب.

١٤٧. وبمراعاة العدد المتزايد للطلبات على المساعدة في هذا المجال، تظل مسألة تعزيز قدرات المكتب على تقديم الخدمات على أرض الواقع تشكل تحدياً جسيماً. ولهذا الغرض، سيشدد المكتب على إنشاء وتدعيم مجموعة من الخبراء في الأجور في البلدان والأقاليم، فضلاً عن شراكات داخل المنظمة ومع منظمات أخرى على السواء. وستدمج أنشطة بناء قدرات الشركاء الوطنيين الذين يطبقون البرامج والأنشطة، انطلاقاً من مرحلة التخطيط.

تحسين ظروف عمل وعيش المزارعين الصغار في قيرغيزستان

في قيرغيزستان، حفز برنامج المنظمة بشأن تحسين العمل في تنمية الجوار، الحكومة والشركاء الاجتماعيين على مساعدة المزارعين الصغار في المناطق الريفية على تحسين ظروف عملهم وعيشهم. وتمتلك قيرغيزستان نظام تدريب وإعلام مستدام تابع لبرنامج تحسين العمل في تنمية الجوار. ويستطيع المزارعون المشاركون تحسين الإنتاجية من خلال تعزيز المهارات المهنية وتنظيم التعاونيات. ومن شأن تحسين توليد الدخل والوصول إلى التمويل بالغ الصغر أن يخفف من الهجرة إلى المناطق الحضرية والخارج. وستستخدم القرى الرائدة كنموذج لتكرار التجربة في مناطق أخرى من البلد. وسيدمج مفهوم تحسين العمل في تنمية الجوار زائد، كمنصة لتيسير التعاون فيما بين أهداف المنظمة الاستراتيجية، مع أنشطة ترمي إلى القضاء على عمل الأطفال في الزراعة وزيادة عمالة الشباب وتقديم المساعدة في مجال القابلية للاستخدام وخلق الوظائف، للحد من الحاجة إلى الهجرة بغرض العمل.

النتيجة الفورية ٣(ب)-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة على وضع أو تنفيذ سياسات وبرامج بشأن تحسين ظروف العمل والسلامة والصحة في العمل

المؤشر "١": عدد الدول الأعضاء التي تطبق فيها الهيئات المكونة معارف المنظمة أو أدواتها من أجل وضع سياسات بشأن تحسين ظروف العمل والسلامة والصحة

الهدف: ٢٠ دولة عضواً.

النتيجة: ١٧ دولة عضواً.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
أرمينيا: وضعت سياسات الحد الأدنى للأجور والرواتب في القطاع العام، وصاغت خيارات سياسية للإصلاح.	قدمت دعماً تقنياً ومادياً لعملية الاستعراض. ونظمت حلقة دراسية وطنية ثلاثية وقدمت خدمات استشارية.
أرمينيا، أوكرانيا، طاجيكستان، قيرغيزستان، كازاخستان: صادقت على الصورة البيانية للسلامة والصحة المهنية.	نظمت مؤتمرات ودورات تدريبية، وقدمت المشورة لصياغة الصورة البيانية للسلامة والصحة المهنية.
بربادوس: وضعت الحد الأدنى للأجور على المستوى الوطني.	قدمت، بالتعاون مع مركز تورينو، مساعدة تقنية وتدريباً بشأن المؤشرات المهمة إلى وزارة العمل والهجرة.
بوروندي: قدمت اللجنة الثلاثية المعنية بتنسيق أجور القطاع العام مقترحات سياسية إلى الرئيس، مما ساهم في الحد من التوترات الاجتماعية.	قدمت دعماً تقنياً خاصاً إلى اللجنة.
شيلي: راجعت مستوى الحد الأدنى للأجور في البلد.	قدمت توصية تقنية أقرها المرسوم الرئاسي رقم ٥٩٧-٣٥٧.
الصين: اعتمدت سياسة وطنية بشأن السلامة والصحة المهنية، بالتركيز على ثقافة سلامة وقائية روجتها حملة وطنية لتحديد المخاطر وتقييم الأخطار.	روجت للاتفاقيتين رقم ١٨٧ ورقم ١٦١ من خلال دراسة واجتماع إقليميين. وحدثت الصورة البيانية الوطنية للسلامة والصحة المهنية ودعمت الأنشطة الترويجية.
بنما، الجمهورية الدومينيكية، نيكاراغوا: أجرت الاتحادات النقابية حملات في مكان العمل ومفاوضات جماعية باستخدام أدوات المنظمة في مجال السلامة والصحة المهنية.	صممت مواد واختبرتها بالتعاون مع معهد النقابات لأمريكا الوسطى والكاريبي واتحادات النقابات.
كازاخستان: دخلت حيز النفاذ استراتيجية وزارة العمل للفترة ٢٠٠٩-٢٠١١، بما في ذلك نظم الإدارة القائمة على المعيار الحكومي الدولي GOST.	نظمت حلقات دراسية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنية وتقييم المخاطر.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
المكسيك: اعتمدت وزارة العمل ووزارة الصحة ومؤسسة الضمان الاجتماعي مبادئ توجيهية بشأن الوقاية من الإنفلونزا في العمل، وزعت في أماكن العمل وطبقتها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.	قدمت مساعدة تقنية عن طريق الخبراء والبعثات الاستشارية والوثائق. وشاركت في المؤتمر الدولي بشأن النساء والصحة والعمل وساهمت في رعايته (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨).
منغوليا: راجعت قانون الحد الأدنى للأجور	قدمت مساعدة تقنية لعملية المراجعة بالتعاون مع مركز تورينو.
الفلبين: قدمت اللجنة الثلاثية إلى البرلمان مقترحاً بشأن الحد الأدنى للأجور عن الساعة.	قدمت مساعدة تقنية بشأن الحد الأدنى للأجور عن الساعة واستعراض نظام الحد الأدنى للأجور.
سري لانكا: أنجزت سلسلة من إصلاحات سياسات الأجور. وأنهى المجلس الاستشاري الثلاثي الوطني المعني بالعمل مفاوضات ثلاثية بشأن زيادات الأجور.	نظمت بعثات استشارية عديدة وأعدت تقريراً عن السياسات. وشاركت في اجتماعين للمجلس.
جمهورية تنزانيا المتحدة: اعتمدت الهيئات المكونة للمنظمة بياناً سياسياً ثلاثياً بشأن جودة الوظائف من أجل تحسين التشريعات الوطنية وإنشاء لجنة ثلاثية وطنية معنية بظروف العمل.	أنجزت استعراضاً وطنياً للإطار التنظيمي المتعلق بظروف العمل. ووضعت أداة ومنهجية للاستقصاء لقياس ظروف العمل، ونظمت حلقات دراسية وقدمت مشورة سياسية.

١٤٨. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن البلدان التالية استفادت من مساعدة منظمة العمل الدولية كما يلي:

- **باراغواي، الصين** شرعنا في إصلاح سياسات الحد الأدنى للأجور.
- **فيتنام** تنتظر في إصلاح سياسات الحد الأدنى للأجور.

المؤشر "٢": عدد الدول الأعضاء التي تقوم، بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية، بالتصديق على الاتفاقيات أو تعزيز تطبيق معايير المنظمة الخاصة بالسلامة والصحة وتفتيش العمل وظروف العمل (بما في ذلك اعتماد قوانين أو لوائح أو إنشاء هيئات تنظيمية أو هيئات استشارية ثلاثية أو تعزيز الهيئات التنظيمية أو الهيئات الثلاثية)

الهدف: ٥٠ دولة عضواً.

النتيجة: ٤٢ دولة عضواً (يرد بعضها في أكثر من فئة).

١٤٩. صدقت ست وعشرون دولة عضواً على اتفاقيات منظمة العمل الدولية (٥٣ تصديقاً): البحرين (رقم ١٥٥)، بوركينا فاسو (رقم ١٨٤)، كوبا (رقم ١٨٧)، قبرص (رقم ١٨٧)، الجمهورية التشيكية (رقم ١٨٧)، الدانمرك (رقم ١٨٧)، فيجي (الأرقام ٨١ و ١٥٥ و ١٨٤)، فنلندا (رقم ١٨٧)، آيسلندا (الأرقام ٨١ و ١٢٩)، الهند (رقم ١٧٤)، كازاخستان (رقم ١٦٧)، جمهورية كوريا (الأرقام ١٥٥ و ١٨٧)، لاتفيا (رقم ١٨٣)، لكسمبورغ (الأرقام ٨١ و ١١٥ و ١١٩ و ١٢٠ و ١٢٧ و ١٢٩ و ١٣٦ و ١٣٩ و ١٤٨ و ١٦١ و ١٦٢ و ١٦٧ و ١٧٠ و ١٧١ و ١٧٤ و ١٧٦ و ١٨٣ و ١٨٤) والبروتوكول الاتفاقية (١٥٥)، مدغشقر (رقم ١٧١)، هولندا (رقم ١٨٣)، والنيجر (الأرقام ١٥٥ و ١٦١ و ١٨٧)، بنما (رقم ١٦٧)، بيرو (الأرقام ١٢٧ و ١٧٦)، صربيا (الأرقام ١٦٧ و ١٨٧)، سلوفاكيا (الأرقام ٨١ و ١٢٩)، إسبانيا (رقم ١٨٧)، السويد (رقم ١٨٧)، الجمهورية العربية السورية (رقم ١٥٥) والبروتوكول، أوكرانيا (رقم ١٥٣)، المملكة المتحدة (رقم ١٨٧).

١٥٠. واعتمدت خمس دول أعضاء قوانين أو لوائح لتحسين ظروف العمل والسلامة والصحة في العمل: مصر (قطاع التعدين)؛ المكسيك (اعتماد خمسة معايير جديدة، بما فيها معيار عمل بشأن السلامة والصحة المهنيين في قطاع السكر)؛ جمهورية مولدوفا ومنغوليا (قائمة بالمهن وأماكن العمل المحظورة على الأطفال)؛ فيتنام (ظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة).

١٥١. وعززت إحدى عشرة دولة عضواً نظم تفتيش العمل من خلال التدريب وعمليات للتدقيق في تفتيش العمل وخطط عمل: إثيوبيا، بيرو، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، جمهورية مولدوفا، الصين، عمان، كازاخستان، المكسيك، مصر، الهند، سوازيلند.

١٥٢. وأنشأت ست دول أعضاء أو عززت هيئات ثلاثية معنية بالسلامة والصحة المهنيين وظروف العمل: كوت ديفوار (مرصد جديد معني بالحوادث والأمراض المهنية)؛ مصر (استأنفت الحوار الثلاثي بشأن السلامة والصحة المهنيين)؛ المكسيك (عززت اللجنة الثلاثية المعنية بالسلامة والصحة المهنيين)؛ باراغواي (عززت اللجنة الثلاثية

المعنية بمشاركة المرأة في سوق العمل؛ الفلبين (إنشاء لجنة جديدة مشتركة بين الوكالات لتعزيز الجهود الرامية إلى الحد من داء السل في صفوف العمال)؛ سورينام (عززت اللجنة الثلاثية المعنية بالحد الأدنى للأجور).

١٥٣. ووضعت دولتان عضوان خطط عمل ثلاثية بشأن العمل والأسرة: باراغواي وشيلي.

١٥٤. ومن بين الأمثلة المحددة على هذا المؤشر ما يلي:

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
مصر: اعتمدت لوائح بشأن ظروف العمل؛ وأنشأت لجنة توجيهية وطنية في قطاع التعدين في محافظة ألبيا؛ ووضعت خطة عمل بشأن تفتيش العمل بالاستناد إلى عملية تدقيق منظمة العمل الدولية. واستأنفت وزارة القوى العاملة والهجرة الحوار الثلاثي مع الشركاء الاجتماعيين بشأن السياسة الوطنية في مجال السلامة والصحة المهنية وبرنامج تنفيذها.	قدمت مساعدة تقنية إلى الوزارة في صياغة اللوائح وإنشاء لجان توجيهية وطنية ثلاثية وإجراء عمليات تدقيق للتفتيش وإعداد خطط عمل. ويسرت الحوار من خلال حلقة عمل ثلاثية.
كازاخستان: صدّقت على الاتفاقية رقم ١٦٧؛ واعتمدت نظاماً لإدارة السلامة والصحة المهنية، قائمة على المعيار الحكومي الدولي GOST؛ وعززت مهارات التفتيش لدى المفتشين في ضوء خطة عمل جديدة وعملية تدقيق منظمة العمل الدولية.	نظمت حلقات دراسية بشأن نظم لإدارة الصحة والسلامة المهنية وتقييم المخاطر. وقدمت مساعدة تقنية في عمليات تدقيق تفتيش العمل.
المكسيك: اعتمدت خمسة معايير وطنية جديدة بشأن السلامة والصحة المهنية، بما في ذلك معيار عمل بشأن السلامة والصحة المهنية في قطاع السكر؛ وعززت مهارات التفتيش لدى المفتشين. ولقد تطورت اللجنة الوطنية الثلاثية المعنية بالسلامة والصحة المهنية إلى منصة رئيسية للسياسة الوطنية المتناسكة في مجال السلامة والصحة المهنية.	قدمت تعليقات على مشاريع القوانين. وقدمت مساعدة تقنية في عمليات تدقيق تفتيش العمل وخطط العمل. ووضعت دروساً على شبكة الإنترنت لفائدة مفتشي العمل. وقدمت مساعدة تقنية إلى وزارة العمل والضمان الاجتماعي وإدارة السلامة والصحة المهنية بشأن اللجنة.
جمهورية مولدوفا: اعتمدت قانوناً جديداً بشأن السلامة والصحة المهنية؛ وعززت مهارات التفتيش لدى مفتشي العمل، في ضوء خطة عمل جديدة وعملية تدقيق منظمة العمل الدولية. وأضافت منظمات أصحاب العمل تدريباً على إدارة المخاطر في السلامة والصحة المهنية إلى الخدمات المقدمة إلى الأعضاء، ونظمت دروساً تدريبية.	أجرت استعراضاً واسعاً لمشروع القانون وعلقت عليه بشكل مستفيض. وقدمت مساعدة تقنية في عمليات تدقيق التفتيش وخطة العمل. ودربت مدربي منظمات أصحاب العمل على تقييم المخاطر وإدارتها.
عمان: عززت قدرات مفتشي العمل على تسوية المنازعات وفض النزاعات.	نظمت حلقات عمل للتدريب على السلامة والصحة المهنية وتسوية المنازعات والتوفيق والوساطة.
باراغواي: وضعت اللجنة الثلاثية المعنية بتكافؤ الفرص خطة عمل وطنية بشأن العمل والأسرة، واعتمدت خطة لرصد تطبيق الاتفاقية رقم ١٥٦.	قدمت مساعدة تقنية ونظمت حلقات تدريبية بشأن خطة عمل رصد الاتفاقية رقم ١٥٦. وأنجزت دراسة عن العمل والأسرة، وأجرت مناقشة ثلاثية بشأن نتائجها وتوصياتها.

١٥٥. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن البلدان التالية استفادت من مساعدة منظمة العمل الدولية كما يلي:

- **ألبانيا وأرمينيا** تقومان حالياً بصياغة تشريع بشأن السلامة والصحة المهنية.
- **كيريباتي** بصدد اعتماد تشريع جديد بشأن السلامة والصحة المهنية.

المؤشر "٣": عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة، بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية، بوضع برامج أو إنشاء هيئات تنظيمية أو هيئات ثلاثية أو تعزيز الهيئات التنظيمية أو الهيئات الثلاثية، أو تقوية منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال أو تعزيز خدمات الدعم الموجهة لمكان العمل من أجل تسهيل تنفيذ البرامج

الهدف: ٣٠ دولة عضواً.

النتيجة: ٢٣ دولة عضواً وإقليم فرعي.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
الباتيا: وضعت النقابات خطة عمل بشأن السلامة والصحة المهنية.	نظمت حلقة تدريبية لفائدة النقابات.
الأرجنتين: تحسنت ظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة من خلال تطوير قدرات التدريب وتطبيق منهجية تحسين العمل في المنشآت الصغيرة.	نظمت سلسلة دروس تدريبية للمدربين وحلقات عمل بشأن بناء القدرات لفائدة المنشآت الصغيرة والمتوسطة.
كمبوديا: أطلقت أول برنامج وطني بشأن السلامة والصحة المهنية وأكملت نموذجاً لتدريب الأطباء. ويجري حالياً صياغة الصورة البيانية الوطنية للسلامة والصحة المهنية.	قدمت مساعدة تقنية في صياغة برنامج السلامة والصحة المهنية ونموذج التدريب. ودعمت تدريب المدربين على منهجيات تحسين العمل في المنشآت الصغيرة وتحسين العمل في تنمية الجوار وتحسين العمل في مواقع البناء الصغيرة.
شيلي: صدقت مديرية العمل على برنامج السلامة والصحة المهنية وعززت اللجان في هذا المجال.	دربت مدربي الحكومة والنقابات على تحديد المخاطر المهنية. ونشرت المبادئ التوجيهية للمنظمة فيما يتعلق بتدريب الأشخاص ذوي القدرات المختلفة.
الصين: أطلقت حملة وطنية لترويج ثقافة السلامة الوقائية وإدارة المخاطر وتحسين السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصغيرة. وتعززت معارف وقدرات وزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي واتحاد نقابات عموم الصين واتحاد منشآت الصين بهدف إجراء تغيير سياسي بشأن مسائل تكافؤ الأجور وحماية الأمومة والعمل والأسرة.	روجت لتدريب المدربين على تحسين العمل في المنشآت الصغيرة لدى اتحاد منشآت الصين، ودربت ٥٠ مدرباً على منهجية تحسين العمل في المنشآت الصغيرة من أجل تحسين السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصغيرة. وقدمت مشورة سياسية إلى الهيئات المكونة بشأن مسائل العمل والأسرة ونشرت تقريراً عنوانه التوفيق بين العمل والأسرة: مشاكل وسياسات في الصين (٢٠٠٩).
كوبا: استخدم مفتشو العمل وأخصائيو السلامة والصحة المهنية أدوات المنظمة لتقييم المخاطر وإدارتها، وبخاصة القطاعات عالية المخاطر (البناء والزراعة والكهرباء).	نظمت بمعية وزارات العمل والبناء والسكر والزراعة، حلقات عمل عديدة بشأن السلامة والصحة المهنية في قطاع محدد.
مصر: حشد الاتحاد العام لنقابات عمال مصر الأعضاء الرئيسيين والموارد لتعزيز قدراته الداخلية من أجل العمل كمؤسسة مشروعة وذات مصداقية فيما يتعلق بالسياسات وأماكن العمل في مجال السلامة والصحة المهنية، وبخاصة في قطاع السياحة.	قدمت مشورة ودعمًا تقنيًا إلى الاتحاد العام لنقابات عمال مصر لتحديد استراتيجيته توجهاً لتعزيز القدرات الوطنية، ولاسيما من خلال هيكله الخاص بتنقيف العمال. ونظمت حلقات عمل واجتماعات خاصة بقطاع السياحة.
إثيوبيا: أدمجت رابطة منتجي ومصدري الزهور الإثيوبية مسائل السلامة والصحة المهنية في مدونة ممارساتها.	وضعت دليلاً لإجراءات السلامة والصحة المهنية ونشرت أدوات التوعية.
إندونيسيا: وضع اتحاد نقابات عمال إندونيسيا برنامج تدريب منتظم بشأن السلامة والصحة المهنية باستخدام نموذج تدريب مبادرة النقابات لتحسين السلامة القائمة على المشاركة، الذي يشجع العمال على أخذ المبادرة في مكان العمل.	دعمت بمعية مؤسسة العمل الدولية اليابانية، تطبيق اتحاد النقابات لبرنامج تدريب المبادرة.
كازاخستان: اعتمدت منهجية تحسين العمل في تنمية الجوار في قطاع الزراعة. وشجعت المؤسسة والمكاتب الوطنية للسلامة والصحة المهنية اعتماد نظام إدارة المعيار GOST في المنشآت. ودعمت النقابات لجان السلامة والصحة المهنية في مكان العمل.	نظمت بمعية مؤسسة السلامة والصحة المهنية حلقات دراسية بشأن نظم الإدارة في المنشآت. ونظمت جولة دراسية إلى بولندا لفائدة موظفي مؤسسة السلامة والصحة المهنية.
قيرغيزستان: اعتمدت وزارة العمل والحماية الاجتماعية هيكل السلامة والصحة المهنية - تحسين العمل في المنشآت الصغيرة، كمتابعة للبرنامج الوطني.	دربت مدربي هيكل السلامة والصحة المهنية - تحسين العمل في المنشآت الصغيرة، وأنجزت المرحلة الثالثة من بناء قدرات ممثلين عن برنامج تحسين العمل في المنشآت الصغيرة في مجتمعات الأرياف.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية: عززت قدرات الهيئات المكونة على معالجة مشاكل السلامة والصحة المهنية وإنفلوانزا الطيور في القطاع الزراعي.	نظمت حلقات تدريبية للوزارات والشركاء الاجتماعيين بشأن تحسين العمل في المنشآت الصغيرة وتحسين العمل في تنمية الجوار وإنفلوانزا الطيور.
المكسيك: حسن أحد عشر مورداً في قطاع السيارات نظم إدارة السلامة والصحة المهنية أو اعتمد تدابير وقائية للحد من الحوادث والأمراض في مكان العمل. واعتمدت وزارة التعليم مساراً تقنياً جديداً في مجال السلامة والصحة المهنية.	قدمت تدريباً للمنشآت وخدمات تفتيش العمل بشأن إدارة السلامة والصحة المهنية في سلاسل التوريد في قطاع السيارات. ودوّنت الممارسات الحسنة في المنشآت المشاركة.
جمهورية مولدوفا: عززت منظمات أصحاب العمل ونقابات العمال قدرات تحسين السلامة والصحة المهنية، وبخاصة على صعيد القطاع.	نظمت دروساً لبناء القدرات في مجال تقييم المخاطر لفائدة الشركاء الاجتماعيين في قطاعي الزراعة والبناء.
منغوليا: صادقت وزارة الرفاه الاجتماعي والعمل على إجراءات التدريب في مجال السلامة والصحة المهنية، التي تتضمن عينة من المناهج لإجراء تدريب في هذا المجال.	دعمت اجتماعاً استشارياً ثلاثياً وطنياً بشأن السلامة والصحة المهنية.
موزمبيق: عززت الهيئات المكونة للمنظمة قدراتها لقياس ظروف العمل وتحسينها واستخدام الأدوات والنهج العملية الخاصة بمكان العمل.	أجرت استعراضاً قانونياً لظروف العمل. واعتمدت نموذج استقصاء ظروف العمل في العالم. وقدمت مساعدة تقنية من خلال حلقات عمل وطنية وبعثات استشارية. ووضعت وعززت حزمة تدريب جديدة (تحسين العمل في المنشآت الصغيرة زائد) تتعلق بالإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة في قطاع السياحة.
نيكاراغوا: أنشأت خمس عشرة بلدية شبكة لخدمات رعاية الأطفال لفائدة الأمهات العاملات.	قدمت مساعدة تقنية في وضع برنامج مشترك للأمم المتحدة يتعلق بتوفير مرافق رعاية الأطفال للأمهات العاملات ذات الدخل المنخفض.
باراغواي: أنشأت لجنة لتحسين تطبيق قانون الرعاية اليومية، الذي يشرف على تنسيقه نائب وزير العمل.	قدمت مشورة تقنية إلى نائب وزير العمل لإنشاء اللجنة.
الفلبين: أدرجت هيكل السلامة والصحة المهنية - تحسين العمل في المنشآت الصغيرة، في البرنامج الشامل للإصلاح الزراعي الموجه إلى ٣ ملايين مزارع، وزادت الموارد المخصصة للخدمات الاجتماعية الأساسية من ١٨ إلى ٤٠ في المائة. وأفضى تنفيذ الهيكل المذكور إلى حماية العمال وتحسين ظروف العمل.	قامت ببناء القدرات وتقييم البرنامج ووضع ونشر كتيبات بحسب المحصول لهيكل السلامة والصحة المهنية - تحسين العمل في المنشآت الصغيرة.
جمهورية تنزانيا المتحدة: عالجت الهيئات المكونة مسائل حماية الأمومة وظروف العمل بالنسبة إلى عمال الرعاية الصحية، من خلال تطبيق أدوات عملية لمكان العمل.	وضعت مواد التوعية وصورة بيانية للسلامة والصحة المهنية للنساء الحوامل والمرضعات في قطاع المنسوجات والزراعة وتنظيف الشوارع، وأنجزت استقصاء لظروف عمل مقدمي الرعاية الصحية. ووضعت حزمة تدريب جديدة (تحسين العمل في المنشآت الصغيرة زائد) تتعلق بالإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ودعمت تطبيقها.
تايلاند: عززت نقابات العمال قدراتها وفهمها لتحسينات السلامة والصحة المهنية فيما يتعلق بعمال الاقتصاد غير المنظم والعمال المهاجرين في الزراعة والمنشآت الصغيرة والمتوسطة.	درت نقابات العمال على تحسينات السلامة والصحة المهنية والحماية من أنفلوانزا الطيور في المنشآت الصغيرة والمتوسطة وفي أماكن العمل في الاقتصاد غير المنظم والريفي. ووضعت مواد تدريبية لفائدة المدربين المتدربين.
أوكرانيا: عزز الشركاء الثلاثيون قدراتهم على الوقاية من حوادث العمل.	عززت قدرات نقابات العمال وأصحاب العمل ومفتشي السلامة والصحة المهنية على تقييم المخاطر.
أوزبكستان: قدمت منشآت نموذجية تدريباً على نظام إدارة السلامة والصحة المهنية لفائدة ممثلي العمال.	نظمت حلقات تدريبية. ووضعت حزمات تدريب نموذجية. ودرت منشآت نموذجية على إدارة السلامة والصحة المهنية.
أمريكا الوسطى: تعززت في كوستاريكا والجمهورية الدومينيكية والسلفادور وغواتيمالا وهندوراس ونيكاراغوا وبما قدرات منظمات أصحاب العمل على وضع سياسات وتدريب أوقات العمل.	قامت ببناء قدرات جميع منظمات أصحاب العمل فيما يتعلق بتدريبات أوقات العمل المرنة.

النتيجة الوسيطة ٣(ج): إدارة هجرة اليد العاملة لتعزيز الحماية والعمالة اللائقة للعمال المهاجرين

الموارد المخصصة للنتيجة الوسيطة ٣(ج) خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالدولار الأمريكي)	
10 799 180	نفقات الميزانية العادية
9 184 127	النفقات من خارج الميزانية *
19 983 307	المجموع
* يستثنى من ذلك تكاليف الوكالة ومخصصات زيادات التكلفة والطوارئ. ويستثنى من ذلك الأنشطة الشاملة.	

الإنجازات الرئيسية

١٥٦. تمثلت النتائج الرئيسية لأنشطة منظمة العمل الدولية في مجال هجرة اليد العاملة فيما يلي:

- بُذلت جهود كثيفة لتحسين البيئة القانونية والسياسية في البلدان تماشياً مع الإطار متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة وحماية العمال المهاجرين على نحو أكثر فعالية. وأفضى الدعم المقدم من المنظمة إلى تعزيز سياسات الهجرة واعتمادها وصياغة أحكام قانونية بشأن الهجرة في قوانين العمل أو الهجرة في أكثر من ١٥ بلداً وفي العديد من الأقاليم أو الأقاليم الفرعية. وبحلول نهاية عام ٢٠٠٩، بلغت بلدان كثيرة مراحل مختلفة من عملية وضع سياسات أو تشريعات جديدة في هذا الميدان.
- بفضل زيادة الموارد من خارج الميزانية ومخصصات الحساب التكميلي للميزانية العادية للأنشطة المتعلقة بهجرة اليد العاملة، استطاع المكتب توسيع نطاق عمله وزيادته لتحسين حماية العمال المهاجرين، وتعزيز قدرات الهيئات المكونة على اعتماد سياسات هجرة قائمة على الحقوق وزيادة إطلاقة منظمة العمل الدولية ونهجها القائم على الحقوق، وإشراك الشركاء الاجتماعيين على نحو أكثر فعالية في عمل التوجيه والتوعية في مجال الهجرة. وغالباً ما أدرجت مكونات الهجرة بشكل منظم في البرامج القطرية للعمل اللائق في البلدان التي تكون فيها الهجرة ضمن الأولويات.
- تعززت الصلات بين الهجرة وأبعاد أخرى من العمل اللائق بفضل التعاون داخل المنظمة مما أدى إلى زيادة الاتساق والفعالية. وأعطيت الأولوية إلى إنشاء وتحسين ونشر قاعدة معارف عالمية بشأن الهجرة. وكجزء من هذا العمل أدرجت قاعدة بيانات المنظمة المتعلقة بإحصاءات العمل في قاعدة البيانات الدولية المتعلقة بهجرة العمل. وأدرج نموذج هجرة العمل في استقصاءات الأسر المعيشية واختبر في أرمينيا وإكوادور ومصر وتايلند. كما أنشأ المكتب قاعدة بيانات بشأن حسن الممارسات في هجرة اليد العاملة، ونُشرت منشورات وكتب جديدة تستند إلى البحوث المواضيعية.
- على الصعيد العالمي تعززت شراكات عديدة مع منظمات وهيئات دولية معنية بالهجرة. وشاركت منظمة العمل الدولية بنشاط مع وكالات أخرى من منظومة الأمم المتحدة في مجموعة الهجرة العالمية وفي مبادرات كالمبادرة المشتركة بين المفوضية الأوروبية والأمم المتحدة بشأن الهجرة والتنمية. واستطاع المكتب اعتماد نهج قائم على الحقوق إزاء هجرة اليد العاملة في المنتدى العالمي للهجرة والتنمية من خلال تقديم مساهمات تقنية في الوثائق المرجعية ومشاركة نشطة في المنتدى.
- شاركت الهيئات المكونة مشاركة وثيقة في جميع التدخلات. وأنشئت لجان توجيهية ثلاثية معنية بسياسات هجرة اليد العاملة وقدم تدريب ودعم تقني إلى الشركاء الاجتماعيين بالتعاون مع مكاتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل وبالعمال. ونظم بمعية مركز تورينو، درس في بناء القدرات في مجال هجرة اليد العاملة، يقدم بالإنجليزية والفرنسية والإسبانية كل سنة على امتداد أسبوعين.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

١٥٧. لئن سُجِّل تقدم كبير في عدد من البلدان، ظلت هجرة اليد العاملة تشكل مجاًلاً حساساً في البلدان المرسلة والمستقبلة على حد سواء. ويظل إدخال تغييرات على السياسات والمؤسسات في فترة وجيزة مهمة تنطوي على تحديات. وظلت مسألة تقديم تقارير عن أداء المنظمة تشكل أيضاً تحدياً بسبب التدخلات الكبيرة فيما بين المؤشرات الثلاثة لهجرة اليد العاملة. ووضع مؤشران منفصلان لكنهما متآزران بالنسبة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.

١٥٨. وأثبت إنشاء قاعدة معارف بالاعتماد على البحوث وتحليل أفضل الممارسات وقواعد البيانات، أهميته على غرار التركيز الاستراتيجي على المجالات التي تملك فيها المنظمة ميزة نسبية مثل حماية العمال المهاجرين وإدارة هجرة اليد العاملة. وفي المستقبل، سيشدد أكثر على الجمع بين حماية العمال المهاجرين والاعتراف بالمهارات والقبالية للاستخدام، والهجرة العائدة مع إيلاء اهتمام خاص إلى العاملات المهاجرات النساء. وسيعزز إدماج مسائل هجرة اليد العاملة في البرامج القطرية للعمل اللائق.

١٥٩. وكان من الصعب أحياناً تحقيق التنسيق والتناغم في تلبية احتياجات الهيئات المكونة ونهج المنظمة القائم على الحقوق في مجال الهجرة. وأدى إنشاء وظيفتي اختصاصيين إقليميين في إقليمي آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية، وشبكة المنظمة لنقاط الاتصال الميدانية في مجال الهجرة إلى تحسين خدمات الهجرة المقدمة إلى الهيئات المكونة. وينبغي تكثيف الجهود في هذا الصدد في فترة السنتين المقبلة. وتتمثل عبء مستخلصة أخرى في أن النهج الذي يعتمد على ميزنة متكاملة فيما بين مصادر تمويل مختلفة يسمح بالاستجابة إلى طلبات الهيئات المكونة على نحو أكثر فعالية ونجاعة. غير أن تقييماً مستقلاً أجري في عام ٢٠٠٨ خلص إلى أنه ينبغي إنجاز المزيد من العمل لتحسين التنسيق الداخلي في نشاط المنظمة في مجال الهجرة. وينبغي أن تيسر أساليب التخطيط والعمل المنصوص عليها في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ التقدم نحو تحقيق هذا الهدف.

١٦٠. ويظل التنسيق مع منظمات أخرى تعمل في مجال الهجرة على الصعيد العالمي والإقليمي والمحلي يمثل تحدياً، ولا سيما في الترويج لنهج المنظمة القائم على الحقوق. وستواصل المنظمة منح خبرتها الفريدة في مجالات ضرورية بالنسبة إلى الإدارة السديدة وحماية العمال المهاجرين وعلاقة الهجرة بعالم العمل. ولهذا الغرض، سيوسع المكتب عمله على الصعيد الإقليمي عن طريق تحسين التعاون مع الجماعات الاقتصادية الإقليمية وهيئات إقليمية أخرى.

سياسة جديدة بشأن هجرة اليد العاملة في سري لانكا

التمست وزارة النهوض بالعمالة الأجنبية والرفاه مساعدة المنظمة من أجل وضع سياسة بشأن هجرة اليد العاملة تتوافق مع استراتيجية سري لانكا الإنمائية والمعايير الدولية على السواء. وتمخضت المشاورات عن خارطة طريق تركز على ثلاثة مجالات رئيسية: الإدارة السديدة لهجرة اليد العاملة، وحماية وتمكين العمال المهاجرين وأسرهم، والصلة بين الهجرة والتنمية. ووضعت السياسة في إطار عملية رفيعة المشاركة تشمل إنشاء ثلاث مجموعات عمل "ثلاثية زائد"، وإنشاء لجنة توجيهية وطنية تضم طائفة من الوكالات الحكومية، وتصديق جميع أصحاب المصلحة على السياسة. وتدعم المنظمة حالياً تنفيذ خطة العمل المصاحبة. وتمثلت العوامل الرئيسية وراء نجاح العملية في التزام وزارة النهوض بالعمالة الأجنبية والرفاه، والملكية ودعم الشركاء الاجتماعيين والفاعلين المحليين وملاءمة توقيت دعم المنظمة وأهميته.

النتيجة الفورية ٣(ج)-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع سياسات أو برامج تركز على حماية العمال المهاجرين

المؤشر "١": عدد الدول الأعضاء التي تطبق المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية لرسم سياسات بشأن هجرة اليد العاملة تتجلى فيها مبادئ الإطار متعدد الأطراف أو المبادئ التوجيهية أو أفضل الممارسات الواردة فيه

الهدف: ٥ دول أعضاء.

النتيجة: ٩ دول أعضاء.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
البرازيل: وضعت إطاراً سياسياً ثلاثياً وطنياً بشأن سياسة الهجرة.	قدمت مشورة توجيهية ونظمت مشاورات وطنية ثلاثية صادقت على الإطار.
إندونيسيا: أنشأت وكالة وطنية لتوظيف العمال المهاجرين وحمايتهم. وقامت وزارة الخارجية ببناء قدرات موظفي سفاراتها وقنصلياتها باستخدام نماذج المنظمة التدريبية.	أنجزت دراسة بشأن أفضل الممارسات الدولية في مجال حماية العمال المهاجرين والخدمات المقدمة إليهم. ونظمت تدريباً وحلقات دراسية لبناء القدرات.
جمهورية مولدوفا: أنشأت الرابطة الوطنية لوكالات الاستخدام الخاصة، واعتمدت مدونة سلوكها ودربت موظفيها.	نظمت اجتماعاً بشأن إنشاء الرابطة. ووضعت نموذج تدريب لما قبل الهجرة. ودربت مدربين في ثلاث مناطق نموذجية.
نيبال: راجعت قانون ولوائح العمالة الأجنبية لعام ٢٠٠٧.	علقت على مراجعة القانون ونظمت حلقة عمل ثلاثية بشأنها.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
باكستان: عرضت سياسة الهجرة الوطنية على مجلس الوزراء للمصادقة عليها.	قدمت مشورة تقنية وعقدت مشاورات على الصعيدين الإقليمي والوطني للمصادقة على المشروع.
بيرو: وضعت سياسة لهجرة اليد العاملة وتشريعات الهجرة المصاحبة، وأنشأت مديرية هجرة اليد العاملة واللجنة المشتركة بين القطاعات المعنية بإدارة هجرة اليد العاملة.	وضعت خطة عمل ومبادئ توجيهية بشأن المديرية الجديدة. ونظمت حلقة عمل وطنية واجتماعاً عالي المستوى بشأن إدارة هجرة اليد العاملة.
كازاخستان: انتهت من مراجعة القانون الوطني الشامل لهجرة اليد العاملة.	قدمت بيانات البحوث والإسهامات التقنية المباشرة.
سري لانكا: اعتمدت سياسة وطنية بشأن هجرة اليد العاملة وأجرت استعراضاً لخطة عمل وطنية ثلاثية.	قدمت مساعدة تقنية إلى الهيئات المكونة في صياغة سياسة هجرة اليد العاملة.
زيمبابوي: وضعت خطة عمل وطنية بشأن تعزيز حقوق العمال المهاجرين وحمايتهم، مرتبطة بالبرنامج القطري للعمل اللائق.	قدمت دعماً تقنياً من خلال حلقة عمل ثلاثية لتعزيز حقوق العمال المهاجرين وحمايتهم.

١٦١. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن البلدان التالية استفادت من مساعدة منظمة العمل الدولية كما يلي:

- **إقليم أفريقيا** يجري تطبيق استراتيجيات وطنية وإقليمية فرعية من أجل تركيز برامج هجرة اليد العاملة على زيادة حماية الضمان الاجتماعي للعمال المهاجرين وأسرهم، وتوسيع نطاق تغطيتها لهم.
- **تونس، الجزائر، السنغال، مالي، المغرب، موريتانيا** عززت قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والملحقين المعنيين بالعمل وموظفي الوزارات، فيما يتعلق بمسائل متصلة بحقوق المهاجرين والإدارة الفضلى لهجرة اليد العاملة.
- **إندونيسيا، باكستان، بنغلاديش، تايلند، جمهورية كوريا، سنغافورة، الصين، الفلبين، فيتنام، ماليزيا، نيبال، الهند،** حسّنت وحدثت تجميعها وتحليلها لبيانات الهجرة.
- **نيجيريا** شرعت في عملية ثلاثية رسمية لوضع سياسة واستراتيجية بشأن هجرة اليد العاملة.
- **جزر الكاريبي** ركزت الدول الأعضاء بقدر أكبر على الهجرة وآثارها وطلبت مساعدة المنظمة لتحسين إدارة الهجرة وتنظيمها، لاسيما في سياق السوق والاقتصاد الموحد للجماعة الكاريبية.

المؤشر "٢": عدد الدول الأعضاء التي تطبق المساعدة التقنية من المنظمة لرسم سياسات بشأن هجرة اليد العاملة تركز على احتياجات النساء والعمال المهاجرين المستضعفين الآخرين

الهدف: ٧ دول أعضاء.

النتيجة: ٤ دول أعضاء و ١ إقليم فرعي.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
كمبوديا: وقع الملك قانوناً بشأن القضاء على الاتجار بالبشر والاستغلال الجنسي.	دعمت الأنشطة الترويجية.
جمهورية مولدوفا: اعتمدت خطة عمل لمنع ومكافحة الاتجار بالبشر؛ وأدمجت نموذج العمل الجبري في استقصاءات العمل الجبري الوطنية، وأدرجت العمل الجبري والاتجار بالبشر في تدريب راند لمفتشي العمل.	نظمت مشاورات بشأن خطة العمل. وقدمت دعماً إلى المكتب الوطني للإحصاءات المتعلقة بمنهجية الاستقصاء وتدريب المستجوبين. ودربت ٢٠ مفتش عمل في مجال العمل الجبري والاتجار بالبشر.
تايلند: اعتمدت قانون مكافحة الاتجار بالبشر والمبادئ التوجيهية للقضاء على الاتجار بالبشر ومساعدة وحماية الأشخاص المتجر بهم لأغراض العمل.	يسّرت إجراء عمليات تشاورية فيما بين الحكومة ووكالات غير حكومية. واستحدثت المواد ونظمت حلقات تدريبية.
أوكرانيا: أدمجت تدريباً على منع الاتجار بالبشر والهجرة غير المشروعة في المناهج الخاصة بموظفي إدارة التوظيف العمومية.	دربت موظفي إدارة التوظيف العمومية. وأعدت ستة أدلة إعلامية بشأن الهجرة ونشرتها.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
منطقة ميكونغ الكبرى الإقليمية الفرعية (تايلند، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، الصين، فيتنام، كمبوديا): نسقت المبادرة الوزارية لمكافحة الاتجار بالبشر واعتمدت مبادئ ميكونغ التوجيهية بشأن سياسات وممارسات التوظيف. وأنشئت لجنة استشارية إقليمية فرعية.	قدمت مشورة ومساعدة تقنيتين من خلال مشاورات وطنية وإقليمية فرعية.

١٦٢. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن البلدان التالية استفادت من مساعدة منظمة العمل الدولية كما يلي:

- **تايلند، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، الصين، فيتنام، كمبوديا،** صاغت تشريعات وخطط عمل تدمج أبعاد العمل في الاتجار بالبشر.

المؤشر "٣": عدد الدول الأعضاء المستقبلية للعمال المهاجرين والتي تطبق المساعدة التقنية من المنظمة لرسم سياسات وبرامج تركز على زيادة حماية العمال المهاجرين والحد من التمييز وتحسين اندماجهم

الهدف: ٥ دول أعضاء.

النتيجة: ١ دولة عضو وإقليم فرعي.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
منغوليا: عرضت مشروع قانون جديد بشأن توظيف المواطنين المنغوليين في الخارج والمواطنين الأجانب في منغوليا على البرلمان المصادقة عليه.	قدمت مشورة تقنية بشأن إصلاح قانون الهجرة.
منطقة الدول العربية: اتخذت بلدان مجلس التعاون الخليجي تدابير لحماية العمال المهاجرين من خلال التعاون فيما بينها ومع بلدان المنشأ، وفقاً لمبادئ إعلان أبو ظبي ومنتدى خليج الإمارات العربية المتحدة ومنظمة العمل الدولية بشأن عقود العمل المؤقتة (آذار/ مارس ٢٠٠٨).	قدمت خدمات استشارية تقنية وأجرت دراسات ونظمت حلقات عمل في مجال بناء القدرات.

١٦٣. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن البلدان التالية استفادت من مساعدة منظمة العمل الدولية كما يلي:

- **الأردن، البحرين، الكويت، سري لانكا:** وقعت النقابات اتفاقات ثنائية لحماية العمال المهاجرين السري لانكيين في ثلاثة بلدان مستقبلية.
- **البحرين، الكويت، عمان:** اتخذت تدابير لاستبدال نظام الكفالة (الأساس القانوني للإقامة والعمل) بنظام حكومي يحمي حقوق العمال المهاجرين بشكل أكثر فعالية.
- **إندونيسيا، هونغ كونغ (الصين)، ماليزيا، سنغافورة:** تقدم خمس عشرة نقابة في البلدان المستقبلية خدمات إلى العمال المنزليين المهاجرين الإندونيسيين.
- **الأردن:** اتخذ تدابير لإدماج حق العمال المهاجرين في الانضمام إلى نقابات في تشريعاتها المتعلقة بالعمل.
- **الاتحاد الروسي:** يقدم اتحاد أصحاب العمل خدمات استشارية وإرشادات إلى أصحاب العمل الذين يستخدمون العمال المهاجرين.

النتيجة الوسيطة ٣ (د): سياسات مكان العمل تستجيب إلى احتياجات الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية ومعالجة المصابين بالإيدز ورعايتهم ودعمهم

الموارد المخصصة للنتيجة الوسيطة ٣ (د) خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالدولار الأمريكي)	
8 059 314	نفقات الميزانية العادية
24 340 667	النفقات من خارج الميزانية *
32 399 981	المجموع
* يستثنى من ذلك تكاليف الوكالة ومخصصات زيادات التكلفة والطوارئ. ويستثنى من ذلك الأنشطة الشاملة.	

الإنجازات الرئيسية

١٦٤. قدمت منظمة العمل الدولية، خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ مشورة سياسية ومساعدة تقنية إلى الهيئات المكونة الثلاثية وإلى جمعيات الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية في أكثر من ٨٠ بلداً، بتركيز خاص على إفريقيا - وهي أكثر المناطق تأثراً بجائحة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. ويمثل ذلك زيادة بنسبة ١٤ في المائة مقارنة بالفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧. وقد ساعد الحوار الاجتماعي على دمج الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية في البرامج القطرية للعمل اللائق، التي شكلت بدورها محفزاً قوياً في زيادة بروز منظمة العمل الدولية وبناء شراكات جديدة.

١٦٥. وقد كانت المشاركة النشطة للهيئات المكونة الثلاثية في آليات التنسيق القطرية وفي الهيئات الوطنية المعنية بالإيدز إنجازاً آخر يسهل دور المنظمة كجهة من الجهات الراعية منذ عام ٢٠٠١ لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، بالإضافة إلى قدرة منظمة العمل الدولية على تشجيع دمج قضايا "فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل" في السياسات والعمليات المشتركة بين الوكالات. وأدت هذه الجهود إلى تحسين حصول الهيئات المكونة على تمويل من الصندوق العالمي لمكافحة الإيدز والسل والملاريا ومن جهات مانحة أخرى. وعلى سبيل المثال، نالت هيئات مكونة في خمس دول أعضاء (زمبابوي والصين وغانا وليبيريا وليسوتو) في عام ٢٠٠٨ منحاً في الجولة الثامنة للصندوق العالمي. وخلال الجولة التاسعة في عام ٢٠٠٩، ساعدت منظمة العمل الدولية هيئات مكونة ثلاثية من ١١ دولة عضواً على إعداد مقترحاتها؛ ونجحت في ذلك ست منها (بنن، البوسنة والهرسك، جنوب أفريقيا، سري لانكا، موزمبيق، الهند)، وستحصل هذه الدول الأعضاء على منح لتنفيذ برامج لأماكن العمل في عام ٢٠١٠. وأقر أيضاً مقترح إقليمي فرعي مقدم من الشراكة الكاريبية لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

١٦٦. وشرعت منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين في عملية رامية إلى اعتماد معيار جديد بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز من خلال مشاورات موسعة مع الهيئات المكونة وهيئات الأمم المتحدة الرئيسية، مساهمة بذلك في تشجيع الحوار الاجتماعي على المستوى العالمي والإقليمي والوطني. ومن شأن معيار عمل جديد أن يدعم المبدأ الأساسي لحقوق الإنسان في العمل، وأن يرسخ دور المنظمة الرائد في حماية حقوق العاملات والعمال وكرامتهم.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

١٦٧. ظل تأمين موارد مالية كافية لتنفيذ سياسات وبرامج مكان العمل في البلدان التي يتفشى فيها فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز بصفة خاصة يشكل تحدياً جسيماً، شأنه في ذلك شأن الجهود الرامية إلى حث الهيئات المكونة للمنظمة على التعاون بالكامل مع الهيئات الفاعلة الوطنية وإلى دمج استجابة عالم العمل في التخطيط والتنفيذ الاستراتيجيين. كذلك تبين أن ضمان اتباع نهج قائم على الحقوق ومراعٍ للجنسين في الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعلاج المصابين بهما ورعايتهم ودعمهم بواسطة عالم العمل، مهمة صعبة لاسيما في الاقتصاد غير المنظم. وتجدر الإشارة إلى أن الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ شهدت زيادة في عدد التدخلات الموجهة إلى الاقتصاد غير المنظم والتعاونيات. ومن المتوقع أن يستمر هذا الاتجاه في فترة السنتين المقبلة.

١٦٨. وتؤدي البحوث والتوعية دوراً لا غنى عنه في دمج تدخلات فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في عالم العمل وإقامة شراكات بين القطاعين العام والخاص وضمان إدراج استجابات مكان العمل في العمليات الوطنية لصنع

القرارات المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وتنفيذها. وستستخدم منظمة العمل الدولية المزيد من الاستنتاجات البحثية لتحديد الأولويات وتعبئة الموارد اللازمة لتعزيز وتوسيع برامج فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز الخاصة بمكان العمل وإدراج أراضية حماية اجتماعية في سياق العمل اللائق.

١٦٩. وتتمثل عبء مستخلصة أخرى في أن تعزيز حقوق العمال والفئات المستضعفة يمكن أن يحد من الوصم والتمييز المرتبطين بالوضع الحقيقي أو المتصور من حيث فيروس نقص المناعة البشرية. كذلك سيساهم التصدي لداء السل وفيروس نقص المناعة البشرية في أن معاً في البلدان المتأثرة بكليهما، إلى جانب زيادة كفاءة الهيئات المكونة في القضايا الجنسانية ومراعاتها للجنسين، في نجاح برامج فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز الخاصة بمكان العمل. لذلك ستقوم منظمة العمل الدولية بتوسيع تعاونها مع برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز كي تتيح لهيئاتها المكونة الثلاثية المزيد من الفرص لإقامة شراكات قوية مع الجهات المعنية بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز على المستوى القطري.

حملة إعلامية متعددة الوسائط للحد من الوصم والتمييز المقترنين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل في الصين

قام مكتب لجنة الإيدز التابعة لمجلس الدولة، ووزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي واتحاد نقابات عموم الصين ورابطة منشآت الصين، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، بإطلاق حملة وقاية من فيروس نقص المناعة البشرية استهدفت العمال المهاجرين. وتوخت الحملة الحد من الوصم والتمييز المقترنين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل. وتضمنت شريطاً مصوراً قصيراً موجهاً إلى عمال البناء المهاجرين بهدف تدعيم التسامح في صفوف زملائهم من العمال. وشارك في الشريط ممثل شهير كان هو ذاته مهاجراً سابقاً عاملاً في البناء، وأنتجه المخرج غو تشانغ غوي، الحاصل على جائزة مهرجان كان السينمائي. وعُرض الشريط في محطات نقل كبيرة مثل محطات القطارات، التي يمر منها آلاف العمال يومياً.

النتيجة الفورية ٣(د)-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة الثلاثية على وضع سياسات وبرامج تتصدى لوباء فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في عالم العمل ضمن إطار تعزيز العمل اللائق

المؤشر "١": عدد الدول الأعضاء التي تدمج المبادئ الأساسية لمدونة منظمة العمل الدولية بشأن الممارسات المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل في سياساتها الخاصة بهذا الفيروس في مكان العمل

الهدف: ١٠ دول أعضاء في إقليم أفريقيا و ١٠ دول أعضاء في جميع الأقاليم الأخرى.

النتيجة: ١١ دولة عضواً في إقليم أفريقيا و ٩ دول أعضاء في جميع الأقاليم الأخرى.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
البانيا: اعتمدت تعديلاً لدمج حظر التمييز في الاستخدام على أساس الوضع من حيث فيروس نقص المناعة البشرية في استراتيجيتها المتعلقة بالإيدز.	قدمت مشورة تقنية ومساعدة قانونية لدعم التعديل واعتماده.
بربادوس: أدمجت أحكاماً تتعلق بعدم التمييز في سياستها الخاصة باختبار الكشف عن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والتأمين.	قدمت مساعدة في دمج المبادئ الرئيسية العشرة الواردة في مدونة ممارسات المنظمة.
بنن: اعتمدت سياسة لمكان العمل تحظر التمييز على أساس الوضع من حيث فيروس نقص المناعة البشرية.	قدمت مساعدة تقنية في صياغة السياسة.
بوروندي: اعتمدت سياسة لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل.	نظمت حلقة عمل ثلاثية وقدمت دعماً تقنياً أفضى إلى اعتماد سياسة مكان العمل المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية.
الصين: أدمجت مكون عالم العمل في استراتيجية الإيدز الوطنية. واعتمدت سياسات مكان عمل في مقاطعتين من أجل الحد من التمييز وحماية حقوق العمل للأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية.	قدمت مساعدة تقنية إلى الشركاء الثلاثيين لوضع السياسات وبناء القدرات وأدمجت برامج في الشركات ووكالات التوظيف والمعاهد المهنية.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
إثيوبيا: اعتمدت إطار سياسة وطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز.	قدمت مساعدة تقنية ومالية لوضع السياسة الوطنية لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، وهي سياسة وقعت في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٨.
فيجي: اعتمدت مدونة ممارسات وطنية بشأن سياسة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل بالاستناد إلى مدونة منظمة العمل الدولية.	عقدت حلقة تدريبية بشأن مدونة ممارسات المنظمة لتمكين الشركاء الثلاثين من صياغة المدونة الوطنية.
الهند: اعتمدت سياسة وطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل.	نظمت مشاورات مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال للحصول على مساهمات في السياسات الوطنية.
كينيا: اعتمدت مدونة ممارسات وطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.	قدمت دعماً مالياً وتقنياً لمدونة ممارسات. وترجمت مدونة المنظمة إلى اللغة الكيسواحلية.
ملاوي: اعتمد قطاع النقل سياسة وطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وخطة عمل استراتيجية في هذا الصدد.	قدمت مساعدة تقنية لأغراض السياسة وخطة العمل وعقدت مشاورات ثلاثية موسعة على مستوى الوزارات وأماكن العمل.
موزامبيق: اعتمدت قانوناً لحظر التمييز وسياسة خاصة بقطاع النقل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز.	قدمت مساعدة تقنية لدمج المبادئ الرئيسية الواردة في مدونة ممارسات المنظمة في القانون المحلي واستحداث نظام للتقصي بهدف رصد تنفيذ هذه السياسات.
ناميبيا: اعتمدت سياسة خاصة بمكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وخطة عمل لقطاع التعليم، وصاغت سياسة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مجال الخدمة العامة.	قدمت مساعدة تقنية ومالية لوضع سياسات خاصة بقطاع التعليم والخدمة العامة، ونظمت حلقة عمل ثلاثية.
نيبال: اعتمدت سياسة لماكن العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية، من أجل وزارة النقل والعمل.	قدمت مساعدة تقنية ومالية وتدريباً أفضى إلى اعتماد السياسة.
الاتحاد الروسي: أدمج عنصر فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في الاتفاق العام للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ وفي المشروع الصحي الوطني.	قدمت مشورة تقنية بشأن الاتفاق الثلاثي الوطني المتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز بالاستناد إلى مدونة ممارسات المنظمة. وشجعت دمج الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل في الاتفاق العام وتوزيع مدونة ممارسات المنظمة.
جنوب أفريقيا: اعتمدت خطة استراتيجية لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز من أجل قطاع النقل، تستخدم لتنفيذ الأنشطة المتصلة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل. ووضعت الهيئات المكونة لقطاع النقل إطاراً وطنياً لسياسة مكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.	قدمت مساعدة تقنية لوضع خطة استراتيجية وإطار لسياسة مكان العمل.
سري لانكا: استكملت الاستراتيجية الوطنية الخاصة بالإيدز، التي تدمج عالم العمل. ووقعت الهيئات المكونة إعلاناً ثلاثياً بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.	ساعدت وزارة العمل في وضع وتنفيذ سياسة وطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل. وساعدت في وضع إعلان ثلاثي قائم على مدونة ممارسات المنظمة.
سوازيلند: وقعت إعلاناً ثلاثياً بشأن تنفيذ مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية. وأدمجت بنداً يتعلق بعدم التمييز في قانون العمل.	عقدت حلقة عمل وقّع فيها إعلان ثلاثي. ووضعت خططا للتنفيذ وحددت الثغرات التي تعترض تشريعات العمل.
تايلند: اعتمدت مبادئ توجيهية بشأن الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل وإدارتهما.	قدمت دعماً تقنياً ومالياً إلى وزارة العمل في صياغة مبادئ توجيهية وطنية، بما في ذلك عقد مشاورات مع وزارات أخرى والمجتمع المدني وجمعيات الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية.
أوغندا: اعتمدت سياسة وطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز تخص مكان العمل.	قدمت مساعدة تقنية في وضع سياسات مكان العمل وفي تنفيذ خطة عمل وطنية.
زامبيا: اعتمد الشركاء الاجتماعيون وجهات معنية رئيسية أخرى سياسات وطنية وقطاعية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز من أجل الاقتصاديين المنظم وغير المنظم، بالاستناد إلى مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية.	قدمت مساعدة في وضع سياسات مكان العمل من خلال حلقات عمل ثلاثية وتفاعل مع برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز.

١٧٠. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن البلدان التالية استفادت من مساعدة منظمة العمل الدولية كما يلي:

- جزر البهاما، جورجيا، غانا، غرينادا، هندوراس، جمهورية مولدوفا، رواندا، سانت فنسنت وجزر غرينادين، السنغال، سيشل، سيراليون، تيمور - ليشتي، ترينيداد وتوباغو، أوكرانيا، زمبابوي، توجد في مراحل مختلفة من عملية صياغة تشريع و/أو سياسة لمكان العمل بخصوص فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز.

المؤشر "٢": عدد الدول الأعضاء التي تختص كل هيئة من الهيئات المكونة الثلاثية فيها بمسؤول تنسيق مدرب في مجال فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، وتعتمد سياسة تراعي الجنسين لمكافحة هذا الفيروس في مكان العمل، وتدمج خطة تنفيذ ممولة ومحددة زمنياً

الهدف: ١٠ دول أعضاء في إقليم أفريقيا و ١٠ دول أعضاء في مختلف الأقاليم الأخرى.

النتيجة: ١١ دولة عضواً في إقليم أفريقيا و ١٠ دول أعضاء في مختلف الأقاليم الأخرى.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
بنن، بوليفيا، كمبوديا، الكامبيرون، الصين، إثيوبيا، غانا، الهند، إندونيسيا، كينيا، مدغشقر، جمهورية مولدوفا، السنغال، سيراليون، سري لانكا، جمهورية تنزانيا المتحدة، تايلاند، ترينيداد وتوباغو، أوغندا، أوكرانيا، زمبابوي: تختص كل هيئة من الهيئات المكونة الثلاثية بمسؤول تنسيق مدرب وتطبق سياسة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وخطة محددة زمنياً.	قدمت دعماً ونظمت تدريباً لمسؤولي التنسيق. وقدمت مشورة قانونية بشأن صياغة واعتماد سياسات للوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل تراعي الجنسين ووضع خطط تنفيذ ممولة ومحددة زمنياً. وساعدت في تعبئة ما يزيد على ٧٠ مليون دولار لدعم تنفيذ هذه الخطط.

المؤشر "٣": عدد الدول الأعضاء التي يقدم فيها ٢٠ مكان عمل على الأقل في القطاع المنظم أو غير المنظم خدمات للعمال للوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ومعلومات لمعالجة المصابين به ورعايتهم ودعمهم، من خلال لجان ثنائية معنية بالفيروس تلقت تدريباً مسبقاً بشأن صياغة السياسات وتصميم/ تنفيذ/ رصد البرامج أو من خلال شراكات مع السلطات الوطنية المعنية بمكافحة الإيدز

الهدف: ٢٠ دولة عضواً في مختلف الأقاليم.

النتيجة: ٢٠ دولة عضواً في مختلف الأقاليم.

١٧١. قامت منشآت في الدول الأعضاء التالية، بدعم من منظمة العمل الدولية، بتقديم معلومات عما يقدم إلى العمال في القطاعات المذكورة من خدمات الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعلاج المصابين به ورعايتهم ودعمهم:

- بنن: ٢٧ تعاونية ومنشأة صغيرة ومتوسطة (القطاع غير المنظم: النجارة والميكانيك والقصابة ومصنّفو الشعر والخياطون؛ القطاع المنظم: موزعو الوقود والمزودون بالكهرباء والماء والتعاونيات الصحية وتعاونيات النجارة).
- الكامبيرون: ٣٥ منشأة وتعاونية وجمعية من القطاع غير المنظم (النقل والزراعة والخشب والتجارة).
- الصين: ٢٩ منشأة (النقل والمشورة والتجهيزات الكهربائية والثقيلة والصلب والتعدين والبناء والتجزئة).
- إثيوبيا: ٨٨ تعاونية ومنشأة صغيرة ومتوسطة وجمعية من القطاع غير المنظم (الزراعة).
- غانا: ٢٠ منشأة وكياناً من القطاع غير المنظم (التأمين والخدمات ووسائل الإعلام والتصنيع وإدارة الضرائب والتجار والسائقون والحرفيون).
- غيانا: ١٨ منشأة وكياناً غير منظم (الزراعة والمصارف والفنادق والتصنيع والتعدين والوكالات الوطنية وخدمات الأمن).
- الهند: ١٧٥ منشأة (تعاونيات وشركات فحم حكومية).
- إندونيسيا: ١٠٣ منشآت (الصناعات الثقيلة والتصنيع ووكالات توظيف العمال المهاجرين الخاصة والمزارع والخدمات والشحن البحري والنقل والسياحة وتعاونيات عمال الأرصفة).

- **جامايكا:** ٢٠ مشروعاً منظماً وغير منظم (الزراعة والتمويل والتصنيع والمنافع والخدمات وتصنيف الشعر ومستحضرات التجميل).
 - **كينيا:** ٤٢ منشأة (الزراعة والسياحة والنقل والتصنيع).
 - **ليسوتو:** ٨١ منشأة (البناء والنسيج والمنافع والخدمات والفنادق وشركات الأمن الخاصة).
 - **ملاوي:** ٢٠ منشأة (الزراعة والمصارف والتأمين والفنادق والمطاعم والنقل).
 - **موزامبيق:** ١١٣ تعاونية ومنشأة وغيرها من المشاريع (النقل الحديدي والنقل الجوي والزراعة والجمارك والهجرة والتجار).
 - **السنغال:** أكثر من ٢٠ منشأة (التجارة والحرف ومصائد الأسماك والأغذية).
 - **سري لانكا:** ٢٠ منشأة (الفنادق والمزارع والمصانع وصيد الأسماك غير المنظم).
 - **جنوب أفريقيا:** ٢٠ مشروعاً عاماً وخاصاً وغير منظم (النقل الجوي والنقل الحديدي والنقل البحري والنهري وسلطات الموانئ).
 - **سوازيلند:** ٣٨ منشأة (الزراعة والاتصالات والتصنيع والتجزئة والنسيج).
 - **جمهورية تنزانيا المتحدة:** ٣٧ تعاونية.
 - **أوكرانيا:** ١٠٠ منشأة ومؤسسة (الأغذية والتعليم والصحة).
 - **زيمبابوي:** ٢٣ منشأة (الزراعة والتعليم والتجارة والجلد وصناعة المركبات).
١٧٢. وتمثلت مساهمة منظمة العمل الدولية في النتائج المذكورة آنفاً في تعليم النظراء وإعلامهم والإحالة إلى المشورة والاختبار الطوعيين، فضلاً عن استراتيجيات العلاج وتغيير السلوك في مجال الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية.
١٧٣. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن البلدين التاليين استفادا من مساعدة منظمة العمل الدولية كما يلي:
- **بوركينافاسو:** توفر ١٦ منشأة لعمال قطاعات مختارة (الطاقة والتمويل والفنادق والصناعة والعمل غير المنظم) معلومات عن خدمات الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعلاج المصابين بهما ورعايتهم ودعمهم.
 - **مدغشقر:** يوفر ١٣ مكان عمل لعمال قطاعات مختارة (الصناعة الغذائية والفنادق والتعدين والنسيج والنقل) معلومات عن خدمات الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعلاج المصابين بهما ورعايتهم ودعمهم.

النتيجة الفورية ٣(د)-٢: تحسين تنفيذ الدول الأعضاء للسياسات والبرامج التي تتصدى لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل وضمن إطار تعزيز العمل اللائق

المؤشر "١": عدد العمال، بمن فيهم العاملون في دوائر الاقتصاد غير المنظم، الذين يظهرون المزيد من المعرفة بقضايا فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ويحصلون على خدمات مرجعية من خلال آليات في مكان العمل تتسبها وتنفذها لجان ثنائية معنية بالفيروس

الهدف: ٣٠٠٠٠٠ عامل، ٥٠ في المائة منهم من النساء، في ٧ دول أعضاء في إقليم أفريقيا و ٧ دول أعضاء في مختلف الأقاليم الأخرى.

النتيجة: أكثر من ٣٠٠٠٠٠ عامل في ٨ دول أعضاء في إقليم أفريقيا و ٧ دول أعضاء في مختلف الأقاليم الأخرى.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
بنن، الكاميرون، الصين، إثيوبيا، الهند، إندونيسيا، كينيا، ملاوي، جمهورية مولدوفا، موزامبيق، نيبال، نيجيريا، سري لانكا، أوكرانيا، زمبابوي: أظهر عمال المنشآت التي تطبق برامج تدعمها منظمة العمل الدولية بخصوص فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، نمواً في المعارف على النحو التالي: ■ وافق ٢٥٠١٦٣ عاملاً على الذهاب إلى مرافق صحية عامة للخضوع لاختبارات طبية (في خدمات الإحالة)؛ ■ استفاد ٣٣٨٠ عاملاً من خدمات المشورة والاختبار الطوعيين لمعرفة وضعهم من حيث فيروس نقص المناعة البشرية؛ ■ تلقى ٤٢١١ مختصاً في تعليم النظراء تدريباً للقيام بتعليم النظراء؛ ■ جرى تعيين ٩٥٣ مسؤول تنسيق في مجال فيروس نقص المناعة البشرية وتلقوا تدريباً كي يصبحوا جهات مرجعية في هذا المجال؛ ■ تلقى ١٠٩ من قضاة العمل تدريباً لمراجعة قضايا تتصل بفيروس نقص المناعة البشرية؛ ■ تلقى ١٢١٢ مفتش عمل في المصانع تدريباً بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز والسل كي يتسنى لهم القيام بنقش العمل ورصد انتهاكات لوائح العمل المتصلة بفيروس نقص المناعة البشرية؛ ■ أظهر ٥٨٩٣١ عاملاً نمواً في المعارف المتصلة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، حسبما خلص إليه تقييم للآثار بعد التدريب.	قدمت مساعدة تقنية ومالية لإقامة شراكات بين القطاعين العام والخاص مع منشآت كبيرة، ونظمت حملات وقاية جماهيرية لتحسين معارف العمال في مجال نقص المناعة البشرية والإيدز. وقدمت معلومات وتنقيفاً وبرامج لتغيير السلوك ومساعدة من خلال خدمات الإحالة بواسطة مكان العمل. وقدمت توجيهاً تقنياً لإنشاء لجان ثنائية معنية بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ويسرت تنفيذ آلية الإحالة المصممة بمساعدة المنظمة بهدف الوصول إلى خدمات المشورة والاختبار الطوعيين وعلاج الأمراض المنقولة جنسياً وخدمات العلاج بمضادات الفيروسات الرجعية. وعززت اللجان الثنائية المعنية بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز من خلال الإحالة إلى المرافق الصحية؛ ودعمت برامج خاصة بمكان العمل في القطاع المنظم.

النتيجة الفورية ٣(د)-٣: زيادة مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في وضع السياسات وفي الحصول على التمويل الوطني والدولي

المؤشر "١": عدد الدول الأعضاء التي شاركت فيها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال مشاركة فعالة في رسم أطر قانونية وطنية للتصدي للإيدز تدمج المبادئ الأساسية الواردة في مدونة ممارسات المنظمة في مجال فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل وفي عمليات صنع القرارات وتنفيذها في الهياكل الوطنية، بما فيها آليات التنسيق القطري التابعة للصندوق الدولي

الهدف: ٦ دول أعضاء في أفريقيا و ٦ دول أعضاء في مختلف الأقاليم الأخرى.

النتيجة: ١٠ دول أعضاء في أفريقيا و ٦ دول أعضاء في مختلف الأقاليم الأخرى.

١٧٤. وفي ١٦ دولة عضواً، شاركت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال مشاركة نشطة في صياغة الأطر القانونية الوطنية لفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وفي ما تقوم به الهيئات الوطنية من عمليات صنع القرارات وتنفيذها: أنريجان، بنن، بوروندي، الكاميرون، الصين، إثيوبيا، غانا، الهند، كازاخستان، كينيا، سيراليون، طاجيكستان، جمهورية تنزانيا المتحدة، تايلند، أوغندا، زمبابوي.

١٧٥. ومن الأمثلة المحددة على هذا المؤشر ما يلي:

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
الكاميرون: شاركت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في آلية التنسيق القطري التابعة للصندوق العالمي وتناقشت بشأن عنصر مكان العمل في الاستراتيجية الوطنية الخاصة بالإيدز واقترحت برنامج حلول، كما بحثت توزيع الموارد واختيار الوكالات المنفذة.	تكفلت ببناء قدرات الشركاء الاجتماعيين على المشاركة في ما تقوم به آلية التنسيق القطري من عمليات صنع القرارات وتنفيذها.
الصين: شارك اتحاد منشآت الصين واتحاد نقابات عموم الصين في الهيئة الوطنية المعنية بالإيدز بغية دمج عنصر عالم العمل في الاستراتيجية الوطنية الخاصة بالإيدز، فضلاً عن وضع المبادئ التوجيهية الخاصة بمقاطعة يونان بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل وسياسة شركة الأحذية بوتشنغ بشأن الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز. كما شاركتا في عملية التنفيذ التي قامت بها الهيئة الوطنية المعنية بالإيدز.	يسرت ودعمت مشاركة المنظمين في عملية صنع القرارات وتنفيذها، التي قامت بها الهيئة الوطنية المعنية بالإيدز.
إثيوبيا: شارك اتحاد النقابات الإثيوبي واتحاد أصحاب العمل الإثيوبي في وضع مبادئ توجيهية ثلاثية لسياسات مكان العمل وفي تنفيذ أنشطة الهيئة الوطنية المعنية بالإيدز.	عززت مشاركة المنظمين مع الهيئة الوطنية المعنية بالإيدز في عملية صنع القرارات وتنفيذها.
غانا: دعمت رابطة أصحاب العمل في غانا ومؤتمر نقابات غانا، بنشاط أعضاءها في وضع إطار لسياسات مكان العمل. وتلقت المنظمتان، بوصفهما عضوين في آلية التنسيق القطرية التابعة للصندوق العالمي، منحة لتنفيذ تدابير في مكان العمل.	قدمت تدريباً وتمويلاً لتعزيز قدرة الهيئات المكونة على المشاركة في تحديد وتنفيذ البرنامج الوطني المتعلق بالإيدز.
كينيا: شارك اتحاد أصحاب عمل كينيا والمنظمة النقابية المركزية بنشاط في وضع مدونة ممارسات وطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل، وفي عملية تنفيذ خطة العمل في إطار آلية التنسيق القطرية التابعة للصندوق العالمي واللجنة الوطنية لمكافحة الإيدز.	قدمت تدريباً لتعزيز المهارات وشجعت عضوية منظمة أصحاب العمل في آلية التنسيق القطرية التابعة للصندوق العالمي وفي لجنة مكافحة الإيدز بهدف المشاركة في عمليات القرار والتنفيذ.
سيراليون: شاركت غرفة التجارة والصناعة في سيراليون ومؤتمر عمال سيراليون في وضع السياسة وخطة العمل الوطنيتين المتعلقتين بفيروس نقص المناعة البشرية في عالم العمل. وتشارك المنظمتان في عملية التنفيذ التي تقوم بها الهيئة الوطنية المعنية بالإيدز وآلية التنسيق القطرية التابعة للصندوق العالمي.	قدمت تدريباً وتوجيهاً ومساهمة تقنية لإشراك المنظمين في عملية القرار والتنفيذ التي تقوم بها الهيئة الوطنية المعنية بالإيدز وآلية التنسيق القطرية.

الحوار الاجتماعي

الولاية

"... إن تحقيق النصر في الحرب ضد العوز يتطلب
شنها ومواصلتها بعزم لا هوادة فيه داخل كل أمة،
وبجهد دولي متواصل متضافر يسهم فيه ممثلو
العمال وأصحاب العمل، على قدم المساواة مع
ممثلي الحكومات، مشتركين معهم في النقاش الحر
والقرار الديمقراطي بغرض تحقيق رفاه الجميع."

(إعلان فيلادلفيا)

الهدف الاستراتيجي

تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي

النتائج الوسيطة

منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال



الشركاء الاجتماعيون



الحوار الثلاثي



الحوار الاجتماعي القطاعي



الهدف الاستراتيجي: تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي

الموارد المخصصة للحوار الاجتماعي خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالدولار الأمريكي)

137 747 955	نفقات الميزانية العادية
32 304 116	النفقات من خارج الميزانية *
170 052 071	المجموع

* يستثنى من ذلك تكاليف الوكالة ومخصصات زيادات التكلفة والطوارئ. ويستثنى من ذلك الأنشطة الشاملة.

١٧٦. يعيد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة تأكيد الأهمية الحاسمة لتعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي والعلاقات الصناعية الحسنة إضافة إلى ضرورة بناء نظم فعالة لتفتيش العمل.

١٧٧. وقد التزم المكتب بتدعيم الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي من أجل بلوغ هدف العمل اللائق وتعزيز قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

١٧٨. وشاركت النقابات بنشاط في مناقشات السياسة العامة وفي تشجيع برنامج العمل اللائق. وواصلت منظمات أصحاب العمل الاستفادة أيضاً مما يوفره المكتب من أدوات تدريب وخدمات استشارية قائمة وجديدة، بغية زيادة فائدة المنظمات بالنسبة إلى أعضائها.

١٧٩. وفي عام ٢٠٠٩، أنشئ وفقاً للإعلان، برنامج إدارة وتفتيش العمل باعتباره جزءاً من قطاع الحوار الاجتماعي، وذلك بهدف مساعدة الهيئات المكونة على تشجيع العمل اللائق عن طريق إدارات عمل أقوى، بما فيها تفتيش العمل. وأنشئت أيضاً إدارة علاقات العمل والعلاقات الصناعية بغية دمج قانون العمل والعلاقات الصناعية والحوار الاجتماعي باعتبارها عناصر أساسية في سوق العمل وفي إدارة مكان العمل.

١٨٠. وما فتئت أهمية وفائدة برنامج تحسين العمل تتزايدان، إذ يساعد البرنامج المنشآت على تحسين امتثالها لمعايير العمل الأساسية.

١٨١. أما بخصوص الأنشطة القطاعية، فقد نفذت التغييرات التي قررها مجلس الإدارة في عام ٢٠٠٧. وكان من شأن عقد المزيد من المشاورات المنهجية غير الرسمية وفضلاً عن إنشاء منتدى الحوار العالمي، أن أتاح للمكتب الاستجابة على نحو أسرع وأكثر فعالية إلى الاحتياجات الحقيقية للهيئات المكونة.

١٨٢. واستطاع القطاع، إلى جانب ما كان مخططاً من أنشطة البحث والمساعدة التقنية، الاستجابة بسرعة لمواجهة الانكماش الاقتصادي العالمي بتقديم خدمات المشورة إلى الهيئات المكونة وإجراء بحوث محددة بشأن قضايا الحوار الاجتماعي. وقد أظهرت هذه البيئة المليئة بالتحديات الأهمية الحاسمة لوجود هيكل ثلاثي وحوار اجتماعي فعالين بوصف ذلك سبيلاً "إلى الزيادة إلى أقصى حد في أثر استجابات مواجهة الأزمة لاحتياجات الاقتصاد الحقيقي"، على نحو ما جاء في الميثاق العالمي لفرص العمل.

١٨٣. واستمر المكتب أيضاً في رصد التطورات في مناطق تجهيز الصادرات من خلال عدد من الأنشطة البحثية بغية جمع بيانات نوعية وكمية عن ممارسات العلاقات الصناعية في مناطق تجهيز الصادرات، على نحو ما طلبه مجلس الإدارة.

١٨٤. وتمثل أحد المعالم المهمة في الاحتفال بالذكرى الستين لاعتماد الاتفاقية رقم ٩٨ خلال ندوة نظمها مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩، وكان موضوعها "حق التنظيم والمفاوضة الجماعية في القرن الحادي والعشرين". أما الندوة التي عقدها مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل في نيسان/أبريل ٢٠٠٩ لكبار المفكرين والباحثين في مجال الأعمال، فقد ركزت على التحدي الديمغرافي لشيخوخة القوى العاملة. وفي أعقاب بحوث مهمة أجرتها إدارة علاقات العمل والعلاقات الصناعية بشأن اتجاهات المفاوضة الجماعية، عُقد في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩ اجتماع ثلاثي رفيع المستوى للنظر في الاتجاهات الحديثة والممارسات المبتكرة في مجال المفاوضة الجماعية.

النتيجة الوسيطة ٤ (أ): أصحاب العمل والعمال يتمتعون بمنظمات قوية وتمثيلية

الموارد المخصصة للنتيجة الوسيطة ٤ (أ) خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالدولار الأمريكي)	
39 231 825	نفقات الميزانية العادية
6 640 479	النفقات من خارج الميزانية*
45 872 304	المجموع
* يستثنى من ذلك تكاليف الوكالة ومخصصات زيادة التكلفة والطوارئ. وتستثنى من ذلك الأنشطة الشاملة.	

الإنجازات الرئيسية

منظمات أصحاب العمل

١٨٥. إن الإطار الاستراتيجي العام المنصوص عليه في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، يعيد تأكيد ضرورة استجابة منظمة العمل الدولية لاحتياجات الهيئات المكونة. وقد عزز دعم منظمة العمل الدولية لمنظمات أصحاب العمل. كما تدعم بقدر أكبر النهج القائم على الطلب والاحتياجات، الذي تقوم عليه استراتيجيات المنظمة بغية تمكين منظمات أصحاب العمل من تقديم خدمات ذات قيمة مضافة إلى أعضائها.

١٨٦. وكما كان الحال في فترة السنتين السابقتين، طلبت منظمات كثيرة مساعدة في تدعيم هياكل وممارسات الإدارة، وهو شرط مسبق لتقديم خدمات جديدة أو محسنة. واستطاعت منظمة العمل الدولية تقديم دعم مناسب التوقيت إلى منظمات أصحاب العمل في مجال التخطيط الاستراتيجي وبناء كفاءة الموظفين، الأمر الذي اكتسب أهمية أكبر في سياق بيئة الأعمال المليئة بالتحديات التي نشأت عن الأزمة الاقتصادية والمالية. وسيتيح مؤشر جديد مبين في إطار نتائج الفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ قياس النتائج المحرزة في هذا المجال المهم.

١٨٧. وقد أحرز تقدم كبير فيما تقدمه منظمات أصحاب العمل من خدمات إلى أعضائها. وفي حالات كثيرة، بدأت خدمات جديدة أو محسنة أو جرى توسيع نطاقها بدعم من منظمة العمل الدولية في مجالات معلومات أسواق العمل وتطوير روح تنظيم المشاريع لدى النساء وتنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة وخدمات الاتصال والإعلام.

١٨٨. واستفادت استراتيجيات المنظمة من عدة أدوات تحليلية وتدريبية جديدة. فقد كُتبت وأُتيحت في جميع الأقاليم أداة رئيسية لبناء القدرات والإدارة لفائدة منظمات أصحاب العمل، تعرف بمجموعة أدوات المنظمات الفعالة لأصحاب العمل. وإضافة إلى ذلك، بوشر في نيسان/ أبريل ٢٠٠٩ برنامج تدريب نموذجي جديد، هو برنامج الإدارة التنفيذية الخاص بمنظمات أصحاب العمل، وهدفه تطوير مهارات الإدارة والزعامة على المستوى التنفيذي لمنظمات أصحاب العمل. ويجري تقييم نتائج هذا البرنامج النموذجي الذي تقرر توسيع نطاق تنفيذه في فترة السنتين المقبلة.

منظمات العمال

١٨٩. أحرز تقدم في مجال الحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية، وذلك على النحو التالي:

■ أفريقيا (مناطق تجهيز الصادرات في زامبيا وزمبابوي ومدغشقر)، آسيا (كمبوديا، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، ماليزيا، منغوليا، باكستان، تايلند، فيتنام) وأمريكا اللاتينية (كوستاريكا، باراغواي، بيرو، جمهورية فنزويلا البوليفارية، وعلى صعيد البلدان الأمريكية) وأوروبا وآسيا الوسطى (أذربيجان، كازاخستان، جمهورية مولدوفا، صربيا)، حيث عززت النقابات أنشطتها في جميع هذه الأقاليم.

■ الدول العربية (البحرين، الكويت، عمان، المملكة العربية السعودية)، التي لا تزال فيها مشاكل مع ذلك.

١٩٠. وفي أرمينيا، بوليفيا، كمبوديا، شيلي، كولومبيا، إكوادور، المكسيك، بيرو، الاتحاد الروسي، جنوب أفريقيا، جمهورية فنزويلا البوليفارية، زامبيا، أحرز أيضاً تقدم على مستوى المساواة بين الجنسين باعتبارها أولوية نقابية.

١٩١. وتمثل أحد التطورات الأخرى في توحيد العمل بين الاتحادات النقابية، وذلك إلى حد كبير بفضل التعاون على جميع المستويات. وتشمل الأمثلة دمج النقابات وإنشاء منصات متحدة في غامبيا، واعتماد إعلان مشترك بين نقابات البلدان الأمريكية في القمة الخامسة للأمريكتين، المعقودة في ترينيداد وتوباغو، وتشكيل لجان تنسيق نقابي مشتركة في ليبيريا ونيبال، إضافة إلى أمثلة في إندونيسيا وسري لانكا والكاميرون والهند. وتشمل الأمثلة في الأمريكتين إنشاء

هياكل وشبكات نقابية سياسية وتقنية يدعمها اتحاد نقابات الأمريكتين في جميع مجالات برنامج العمل اللانق. ومن الأهمية بمكان اعتماد برامج بناء القدرات الرامية إلى تعزيز برنامج إصلاح الاتحاد، الذي يركز على ضم أعضاء جدد وتكثيف الهياكل مع توسيع تغطية المفاوضة الجماعية.

١٩٢. وتعزى هذه الإنجازات إلى حد كبير إلى دعم منظمة العمل الدولية، الذي تجسّد غالباً في تنظيم حلقات عمل لبناء القدرات وما يلي ذلك من قيام النقابات بإعداد خطط عمل وبرامج استراتيجية. كذلك ساهمت الهياكل النقابية الدولية والإقليمية مساهمة كبيرة في هذا النجاح.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

منظمات أصحاب العمل

١٩٣. ساعدت أدوات الإدارة التي أتاحت لمعالجة الفعالية الداخلية لدى كثير من الهيئات المكونة من أصحاب العمل، على تكريس الإدارة الاستراتيجية كمعيار لمنظمات أصحاب العمل. غير أن فعاليتها تتوقف على تبنيها وتنفيذها من قبل المنظمات ذاتها.

١٩٤. ويجب على منظمات أصحاب العمل أن تقدم إلى أعضائها خدمات وقيمة مضافة وإلا فمن المحتمل أن تفقد. وتحتاج منظمات كثيرة لأصحاب العمل إلى تدعيم التركيز على أعضائها لما لذلك من أهمية أساسية تضاهي أهمية بناء التحالفات وإقامة شراكات جديدة. وسيكمن التحدي بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية في الإبقاء على التركيز على تلبية احتياجات الأعضاء وليس فرض برامج عمل موجهة إلى العرض الخارجي يمكن أن تصرف اهتمامها عن أولوياتها الاستراتيجية وأن تقضي في نهاية المطاف إلى عكس ما هو منشود. وأثبتت التجربة أن برامج العمل غير المرتبطة ارتباطاً مباشراً بأولويات وعمليات منظمات أصحاب العمل لا يمكن أن تكون مفيدة إلا إذا ما كُفّت ووجهت بحيث تندمج في الأولويات الاستراتيجية للمنظمات والخدمات المقدمة إلى أعضائها.

١٩٥. ويشكل بناء قدرات منظمات أصحاب العمل محور الهدف وأسلوب العمل الرئيسيين لبرنامج منظمة العمل الدولية الخاص بأصحاب العمل. وكي يكون فعالاً، يجب أن يكون مصمماً وفقاً للاحتياجات المتغيرة لأصحاب العمل في بيئة دائمة التحول ومتزايدة التنافس. وبالاعتماد على الخبرات المكتسبة، سيجري تقييم مستقل لنهج بناء القدرات بغية تحسين أدوات المنظمة وتقنياتها في مجال بناء القدرات.

منظمات العمال

١٩٦. إن المساعدة المقدمة في مجال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وفي مجال إدماج مسألة المساواة بين الجنسين، بالاعتماد في الغالب على برنامج أنشطة العمال في مركز تورينو، قد أثبتت فعاليتها لعدد من الأسباب:

- توجد مشاكل حقيقية في هذه المجالات في جميع الأقاليم؛
- ترتبط هذه المسائل ارتباطاً مباشراً بجميع مبادئ العمل المشتركة للمنظمة وتشكل مدخلاً رئيسياً إلى الحد من الفقر والمساواة بين الجنسين والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي؛
- ركّز مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال على هذه المسائل طيلة فترة السنتين، وتوجّهت تلك الجهود بتنظيم ندوة بشأن "الاحتفال بالذكرى الستين لاعتماد الاتفاقية ٩٨: حق التنظيم والمفاوضة الجماعية في القرن الحادي والعشرين"، وشارك في هذه الندوة ممثلون نقابيون من ٤٠ بلداً.

١٩٧. وكان من الأهمية بمكان بحث مختلف مستويات تقديم منظمات العمال دعماً تقنياً إلى الهياكل النقابية الإقليمية على غرار ما حدث في أمريكا اللاتينية، نظراً إلى أن القرارات المتخذة على ذلك المستوى تؤثر تأثيراً مباشراً على المستويين الوطني والإقليمي الفرعي.

١٩٨. ونشأت تحديات كبيرة في سياق تطبيق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في أماكن تقوم بخطواتها الصعبة الأولى وكذلك في سلاسل الإمداد العالمية. وساهم نهج المنظمة، القائم على عقد اجتماعات مع وزراء العمل ومع الشركاء الاجتماعيين والتقدم التدريجي لبرنامج العمل اللانق في إطار النظام متعدد الأطراف، مساهمة كبيرة في التغلب على تلك التحديات.

١٩٩. وسرعان ما أصبحت الاستجابة إلى الأزمة الحالية تشكل أولى أولويات الحركة النقابية، لكن الدراية اللازمة لم تكن متاحة على الفور. ومع ذلك بدأت تنفيذ أنشطة موجهة إلى النقابات في عدد من البلدان (بلغاريا، ليتوانيا، جمهورية مولدوفا، رومانيا، جنوب أفريقيا). كما أنشأ مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال شبكات مساعدة معني بالأزمة. وتستوجب

خطة العمل المشتركة التي وضعتها نقابات العمال في ليتوانيا بهدف إدماجها في الخطة الوطنية، اهتماماً خاصاً في الأنشطة المستقبلية وتستدعي تعاوناً على صعيد المكتب.

منظمات أصحاب العمل في صدارة المفاوضة الجماعية في كمبوديا

المفاوضة الجماعية هي قضية مهمة في صميم العلاقات الصناعية في كمبوديا. غير أن الاتحاد الكمبودي لأصحاب العمل ودوائر الأعمال اعتبر الافتقار العام إلى الإنفاذ القانوني والفهم لعملية المفاوضة الجماعية من جانب أصحاب العمل والنقابات على السواء، عقبة رئيسية. وبدعم من منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية لأصحاب العمل، اعتمد الاتحاد الكمبودي عدداً من التدابير الرامية إلى تحسين قدرة الهيئة وأعضائها في مجال المفاوضة الجماعية. وتضمنت تلك التدابير ترجمة الدليل المشترك الصادر عن منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية لأصحاب العمل بشأن المفاوضة الجماعية والمكيف مع التشريع المحلي إلى لغة الخمير، وإتاحة آليات لتسوية المنازعات وتقديم توصيات محددة إلى أصحاب العمل وإرساء خدمة تدريب جديدة موجهة إلى أصحاب العمل بخصوص المفاوضة الجماعية الاستراتيجية.

النتيجة الفورية ٤(أ)-١: زيادة أهمية منظمات أصحاب العمل بالنسبة إلى الأعضاء الموجودين والمحتملين

المؤشر "١": عدد الحالات التي تطبق فيها منظمات أصحاب العمل المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو أدواتها لتقديم خدمات جديدة تلبي احتياجات الأعضاء الموجودين أو المحتملين، أو لتعديل الخدمات الحالية

الهدف: ٣٠ حالة في جميع الأقاليم.

النتيجة: ٥٨ حالة في جميع الأقاليم.

٢٠٠. وقدمت خدمات جديدة أو معدلة في المجالات التالية (ترد بعض البلدان في أكثر من فئة واحدة):

- **الخدمات الموجهة إلى المنشآت الصغيرة والمتوسطة، بما فيها التدريب:** الأرجنتين، الرأس الأخضر، كوستاريكا، غينيا - بيساو، الهند، نيجيريا، جنوب أفريقيا.
- **الخدمات الموجهة إلى صاحبات المشاريع:** إندونيسيا، تيمور - ليشتي، نيبال.
- **خدمات معلومات وبحوث أسواق العمل:** باكستان، فيتنام، كمبوديا، ماليزيا، نيبال.
- **الخدمات الاستشارية:** كمبوديا (المفاوضة الجماعية)، أوروغواي، صربيا، غابون (خدمات مشورة قانونية)، جمهورية تنزانيا المتحدة، الجبل الأسود، نيبال (قانون العمل).
- **خدمات السلامة والصحة المهنية:** أرمينيا، إكوادور، الجمهورية الدومينيكية، جمهورية مولدوفا، صربيا، الصين.
- **خدمات عمل الأطفال:** أوغندا، جمهورية فنزويلا البوليفارية، جمهورية مولدوفا، غانا، ملاوي.
- **خدمات عمالة الشباب والحوار الاجتماعي:** إندونيسيا، أوغندا، فيتنام، كمبوديا، نيبال، الهند.
- **خدمات الاتصالات:** إثيوبيا، الأرجنتين، بوليفيا، جمهورية فنزويلا البوليفارية، زمبابوي، كولومبيا، ليبيريا، ليسوتو، موزمبيق.
- **خدمات أخرى:** جمهورية الكونغو الديمقراطية (التحكيم والمفاوضة)، غانا (الإنتاجية)، الهند (التدريب)، إندونيسيا (التعاون بين الموظفين والإدارة)، بيرو (فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز)، الفلبين (نجاح المشاريع)، سري لانكا (مبادرة الأعمال المسؤولة)، بيرو، زامبيا، غانا (خدمات الميثاق العالمي).

٢٠١. وتشمل الأمثلة المحددة على هذا المؤشر ما يلي:

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
الأرجنتين، بوليفيا: تحسنت خدمات الاتصالات عن طريق وضع استراتيجيات اتصال وتوفير مواد إعلامية جديدة وإنشاء أو تحسين المواقع الشبكية.	قدمت خدمات مشورة تقنية وتدريباً.
أرمينيا: أضيف تدريب برنامج تحسين العمل في المنشآت الصغيرة الخاص بإقامة المشاريع النسائية، إلى خدمات التدريب بما في ذلك إنشاء مركز للتدريب والإعلام في مجال السلامة والصحة المهنية. واعتمدت خدمة إعلامية شبكية جديدة.	نظمت حلقة تدريبية بشأن السلامة والصحة المهنية ونفذت تدريباً نموذجياً في إطار برنامج تحسين العمل في المنشآت الصغيرة. وترجمت مواد تدريب إلى اللغة الروسية.
كمبوديا: أنشئ مركز جديد للموارد الإعلامية المتعلقة بالعمالة، وهو يتيح لأصحاب المشاريع من الشباب الحصول على معلومات سوق العمل.	قدمت تدريباً لاستحداث هذه الخدمة.
الرأس الأخضر: اعتمد منتج تدريبي جديد بشأن إدارة المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر، بالاستناد إلى منهجية كيف تبدأ وتحسن مشروعك.	قدمت تدريباً بشأن برنامج كيف تبدأ وتحسن مشروعك وقامت بتدريب المدربين.
الصين: وفرت منظمات أصحاب العمل في مقاطعة تشنغدو خدمة تدريب جديدة في إطار برنامج تحسين العمل في المنشآت الصغيرة. ونفذ البرنامج في أربعة مصانع بهدف النهوض بصحة وسلامة العمال وممارسات مكان العمل.	درب المدربين في مقاطعة تشنغدو في إطار برنامج تحسين العمل في المنشآت الصغيرة.
غينيا - بيساو: وضعت منظمة أصحاب العمل دليلاً للموارد والمعلومات وقاعدة بيانات تتضمن معلومات شاملة بشأن القطاعات ذات القدرة الكبيرة على استحداث منشآت متوسطة وصغيرة الحجم وبالغة الصغر.	قدمت خدمات مشورة لتوسيع نطاق هذه الخدمة.
إندونيسيا: استحدثت خدمة جديدة لتشجيع التعاون بين الموظفين والإدارة في الفروع المركزية وفروع محلية مختارة لمنظمة أصحاب العمل، وتوفر هذه الخدمة ١٥ مدرباً نشطاً ومجموعات تدريبية وأفضل الممارسات على مستوى المنشأة.	وضعت مجموعات تدريبية ونظمت حلقات عمل لتدريب المدربين.
جمهورية مولدوفا: تشمل الخدمة الجديدة لتقييم المخاطر المتصلة بالسلامة والصحة المهنية سجلاً للمدربين وحلقات عمل خاصة بقطاعي الزراعة والبناء في ثماني مناطق.	نظمت حلقة تدريب للمدربين في مجال تقييم المخاطر المتصلة بالسلامة والصحة المهنية وثمانى حلقات عمل إقليمية.
جمهورية تنزانيا المتحدة، الجبل الأسود: تقدم خدمة قانون العمل الجديدة مبادئ توجيهية و/أو تدريباً إلى أصحاب العمل بخصوص تشريعات العمل.	قدمت مشورة بشأن وضع دليل لأصحاب العمل بخصوص تشريعات العمل وعقدت حلقات تدريبية على المستوى الإقليمي.
سري لانكا: تنفذ المبادرة الجديدة للأعمال المسؤولة، حملات بشأن الإعاقة والتحرش الجنسي والمساواة بين الجنسين في مكان العمل.	قدمت منح زمالة وخدمات تدريب ومشورة بشأن الإعاقة والمساواة بين الجنسين.
أوروغواي: تقدم الخدمة الجديدة للمشورة القانونية إلى المنشآت خدمات استشارية بشأن المفاوضة الجماعية وتعدّ إسهامات وورقات آراء خاصة بأصحاب العمل بشأن المفاوضة الجماعية والعمل التعاقدى وما يتصل بذلك من قضايا.	قدمت تدريباً وخدمات مشورة تقنية.
فيتنام: استحدثت خدمة إعلامية وبحثية جديدة أجرت مؤخراً استقصاء بشأن الحد الأدنى للأجور.	قدمت مساعدة مالية لشراء برنامج إحصائي وقدمت تدريباً في مجال تصميم الاستقصاءات وتحليل البيانات.

النتيجة الفورية ٤(أ)-٢: تزايد أهمية منظمات العمال بالنسبة إلى الأعضاء الموجودين والمحتملين

المؤشر "١": عدد الحالات التي تطبق فيها منظمات العمال المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو أدواتها لإدماج اتفاقيات المنظمة وإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية وبرنامج العمالة العالمي في التخطيط الاستراتيجي و/أو تقنيات التنظيم ومنهجيات التدريب والسياسات وخطط العمل وبرامج التدريب

الهدف: ١٥ حالة في مختلف الأقاليم.

النتيجة: ١٥ حالة في مختلف الأقاليم.

٢٠٢. حققت منظمات العمال نتائج في المجالات التالية:

إدماج اتفاقيات منظمة العمل الدولية وإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في تقنيات التنظيم والتخطيط الاستراتيجي

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
أذربيجان: وضعت منظمات العمال نموذجاً لاتفاق المفاوضة الجماعية واستراتيجية لتنظيم المنشآت الأجنبية.	قدمت مساعدة تقنية في جميع المراحل.
بيرو: شكلت منظمات العمال فريقاً مشتركاً معنياً بالمعايير.	أعدت أدلة وورقات تقنية للحلقات الدراسية. ونظمت سلسلة من حلقات العمل الرامية إلى بناء القدرات.

إدماج اتفاقيات منظمة العمل الدولية وإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في السياسات وخطط العمل

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
البحرين، تايلند، عمان، الكويت، ماليزيا: باشرت منظمات العمال حملة للتصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، بما في ذلك الاتفاقيتان رقم ٨٧ ورقم ٩٨.	قدمت خدمات مشورة تقنية ونظمت حلقات عمل وتدريباً. وأعدت دراسات واستقصاءات وربّنت جولات دراسية (في شرق آسيا). وأعدت مواد تدريبية.
فيتنام، كمبوديا: سنّت قوانين نقابية بمشاركة منظمات العمال.	
كازاخستان: ناقشت اعتماد خطة عمل وطنية لحقوق الإنسان بمساهمات من منظمات العمال.	
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، منغوليا: أدمجت منظمات العمال المنشآت الجديدة في المفاوضة الجماعية.	
بابوا غينيا الجديدة: اعتمدت قوانين عمل وعمالة تعكس معايير العمل الدولية، وذلك بمشاركة منظمات العمال.	

إدماج إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وبرنامج العمالة العالمي في برامج التدريب

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
باكستان: قام اتحاد عمال باكستان واتحادات نقابية وطنية أخرى بزيادة اطلاعها على الإعلان وبرنامج العمالة العالمي.	قدمت خدمات مشورة تقنية ونظمت حلقات عمل وتدريباً. وأعدت كتباً بشأن الحقوق (جمهورية فنزويلا البوليفارية).
جمهورية فنزويلا البوليفارية: أدمجت منظمات العمال القطاعية المفاوضة الجماعية والحرية النقابية في برامجها التدريبية.	

المؤشر "٢": عدد الحالات التي تطبق فيها منظمات العمال المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو أدواتها لإدماج التخطيط الاستراتيجي وتقنيات التنظيم في العمليات أو لتحسين منهجية التدريب

الهدف: ١١ حالة في مختلف الأقاليم.

النتيجة: ١٢ حالة في مختلف الأقاليم.

٢٠٣. حققت منظمات العمال نتائج في المجالات التالية:

العمليات

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
غامبيا، كوستاريكا، نيبال: أنشأت منظمات العمال منصة مشتركة للاتحادات النقابية.	قدمت مساعدة تقنية. ونظمت تدريباً وحلقات عمل لبناء القدرات في مجالات متنوعة. ونظمت حلقة عمل بشأن التقييم والتخطيط الاستراتيجي (ليتوانيا). ونشرت أدلة وورقات تقنية للحلقات الدراسية.
مصر: وضعت الاتحادات النقابية في الإسكندرية وأسيوط وحلوان وقلوبيا خطة استراتيجية.	
ليبيريا: أدمج مؤتمر عمال ليبيريا المنشأ حديثاً منظوراً جنسانياً في الخطة الاستراتيجية.	
ليتوانيا: أدمجت منظمات العمال توصيات منبثقة عن تقييم هياكل التعليم في خطة العمل الاستراتيجية.	
بنما: نفذت منظمات العمال خطة استراتيجية لتحديث هياكلها.	
بيرو: قامت منظمات العمال بتحديث الخطة الاستراتيجية المتعلقة بالمساواة للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٢. وعززت إدارة شؤون المرأة بأدوات وخدمات جديدة.	
صربيا: أتاحت منظمات العمال مجموعة من الخدمات المصنفة في إطار الخطة الاستراتيجية.	
سري لانكا: اعتمدت الرابطة الوطنية للبحث والتعليم النقابيين (NATURE) برنامجاً لتوحيد النقابات.	

منهجيات التدريب

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
تيمور - ليشتي: نفذت منظمة العمال منهجية التدريب الاستراتيجية POSITIVE.	قدمت مساعدة تقنية وتدريباً.
ترينداد وتوباغو: عززت منظمات العمال في الزراعة القدرة على استخدام منهجيات واستراتيجيات التنظيم في مجال السلامة والصحة المهنية.	

المؤشر "٣": عدد الحالات التي تطبق فيها منظمات العمال المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو أدواتها على السياسات أو خطط العمل أو برامج التدريب ذات الصلة بالمواضيع والمجالات التالية المرتبطة بالعمل اللائق: حقوق النقابات؛ الحد من الفقر؛ عمل الأطفال؛ المهاجرون؛ المساواة بين الجنسين؛ العمالة؛ الاقتصاد غير المنظم؛ الضمان الاجتماعي؛ مناطق تجهيز الصادرات؛ السلامة والصحة المهنية؛ فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل

الهدف: ٣٠ حالة في مختلف الأقاليم.

النتيجة: ٤٧ حالة في مختلف الأقاليم.

٢٠٤. حققت منظمات العمال نتائج في المجالات التالية:

حقوق النقابات

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
كمبوديا: قام أربع مائة زعيم نقابي بتعزيز مهارات الإدارة النقابية الفعالة. ووقع ما يزيد على عشرة اتفاقات جماعية نموذجية جديدة. وأنشئت ثلاثون لجنة نسائية لتعزيز حقوق المرأة.	قدمت مساعدة تقنية وتدريباً بشأن إدارة النقابات وحقوقها وتسوية المنازعات النقابية. ونظمت حلقات عمل لبناء القدرات. وأجرت حملات توعية (كمبوديا). ووضعت مواد تدريب ودعاية.
الكاميرون: قامت سبعة اتحادات نقابية بتعزيز قدرات الإدارة المشتركة.	
زامبيا، زيمبابوي، الصين، منغوليا: عززت منظمات العمال قدرتها في مجال المفاوضة الجماعية.	
كازاخستان، منغوليا: أنشأت منظمات العمال نظاماً لتسوية المنازعات، ووقعت نحو ١٦٠٠٠ اتفاق جماعي جديد.	

الحد من الفقر

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
ليتوانيا: ناقشت النقابات استراتيجيات للتخفيف من آثار الأزمة الاقتصادية ووضعت خطة عمل مشتركة لإدماجها في خطة العمل الوطنية الثلاثية.	قدمت مساعدة تقنية في وضع الخطة.

عمل الأطفال

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
سوازيلند: اعتمدت منظمات العمال خطة عمل وطنية للتصدي لعمل الأطفال.	قدمت مساعدة تقنية ومالية في وضع الخطة (سوازيلند) وفي تعزيز القدرات التدريبية (المكسيك). ونظمت حلقات عمل لبناء القدرات. ودربت ١٢ جهة تنسيق (جزر الكاريبي).
المكسيك: وضع برنامج تدريب اتحادي ومحلي بشأن عمل الأطفال.	
زامبيا: اعتمد اتحاد النقابات الوطني سياسة بشأن القضاء على عمل الأطفال.	
جنوب أفريقيا: عززت منظمات العمل قدرتها على المشاركة في سياسة عمل الأطفال.	
جزر الكاريبي: أقيمت شبكة نقابية لجهات التنسيق المعنية بعمل الأطفال وعززت القدرة على المشاركة في مكافحة عمل الأطفال.	

المهاجرون

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
الصين، الكويت، ماليزيا: أنشأت منظمات العمال لجاناً ومراكز تنظيم لمعالجة قضايا وشكاوى العمال المهاجرين.	نظمت حلقات عمل لبناء القدرات من أجل تعزيز حقوق العمال المهاجرين. وأعدت مواد ونشرتها. وقدمت مساعدة تقنية في صياغة بيان مشترك (الفلبين). وأجرت استقصاء بشأن العمال المهاجرين في قطاع الخدمات في موسكو (الاتحاد الروسي).
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية: أنشأ اتحاد نقابات وطني قاعدة بيانات بشأن العمال المهاجرين في المقاطعة الشمالية.	
الفلبين: قدمت منظمات العمال بياناً مشتركاً إلى المنتدى العالمي للهجرة والتنمية.	
الاتحاد الروسي: حسنت نقابات قطاع الخدمات السياسة المتعلقة بعضوية العمال المهاجرين وظروف عملهم.	

المساواة بين الجنسين

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
أرمينيا: زادت منظمات العمل مشاركة النساء في العمل النقابي وارتفع عدد النساء في مناصب القيادة النقابية.	قدمت دعماً تقنياً ونظمت حلقات عمل لبناء القدرات بشأن قضايا الجنسين. وقدمت تدريباً في مجال الإدارة إلى النقابات ووفرت مواد للتوعية (أرمينيا). وأعدت مبادئ توجيهية لوضع خطة عمل وطنية بشأن تكافؤ الفرص (بوليفيا) ودليلاً للأعضاء بشأن مهارات المفاوضة (صربيا). وأجرت مراجعة جنسانية (الاتحاد الروسي وكولومبيا).
بوليفيا: صاغ اتحاد عمال بوليفيا خطة عمل وعززت الإدارات المعنية بقضايا المرأة.	
جنوب أفريقيا، شيلي، كولومبيا، المكسيك: طبقت منظمات العمال برامج التدريب المتعلقة بالمساواة بين الجنسين.	
الجمهورية الدومينيكية: أعادت منظمات العمال تفعيل لجنة النساء النقابيات ونظمت حملة بشأن "المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق".	
إكوادور: أنشأت خمسة اتحادات نقابية أمانات معنية بالمرأة وأتاحت مزيداً من الموارد لمعالجة مسألة الحقوق النقابية للنساء والتوفيق بين العمل والحياة الأسرية.	
الاتحاد الروسي: عزز اتحاد النقابات الوطني السياسة الجنسانية وأدكى وعي الزعماء بالاعتماد على استنتاجات عمليات مراجعة نموذجية.	
صربيا: أنشأ اتحاد النقابات الوطني فريق مدربين مختصين في دمج قضايا الجنسين في المفاوضة الجماعية.	

العمالة والاقتصاد غير المنظم ومناطق تجهيز الصادرات

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
زمبابوي، الهند: حسنت منظمات العمال قدرتها على تنظيم عمال الاقتصاد غير المنظم.	نظمت حلقات عمل لبناء القدرات. وأجرت دراسات بشأن تنظيم الاقتصاد غير المنظم ونشرتها (الهند). وقدمت مساعدة تقنية في وضع نماذج المفاوضة الجماعية في مناطق تجهيز الصادرات (مدغشقر).
مدغشقر: حسنت منظمات العمال قدرتها على تدعيم ظروف العمل في مناطق تجهيز الصادرات.	
طاجيكستان: حسنت منظمات العمال معرفتها بنظم تحديد الأجور.	
جمهورية فنزويلا البوليفارية: أنشأ اتحاد نقابات وطني خدمات جديدة لعمال الاقتصاد غير المنظم.	

الضمان الاجتماعي والسلامة والصحة المهنية

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
ألبانيا، جمهورية مولدوفا: نفذت منظمات العمال برنامجاً تدريبياً بشأن تقييم المخاطر والسلامة والصحة المهنية.	نظمت حلقات عمل لتدريب المدربين (ألبانيا، جمهورية مولدوفا، الفلبين). وقدمت مساعدة تقنية في بلورة الموقف النقابي بشأن إصلاح الضمان الاجتماعي (إكوادور). ونظمت حلقات عمل لبناء القدرات بشأن إصلاح الضمان الاجتماعي.
إكوادور، تايلند، الصين، لبنان: شاركت النقابات في مبادرات وطنية لوضع السياسات المتعلقة بإصلاح نظام الضمان الاجتماعي وتوسيعه.	
الفلبين: نفذت منظمات العمال برنامج تدريب بشأن السلامة والصحة المهنية.	

فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
بنن، جنوب أفريقيا: نفذت منظمات العمال برنامجاً تدريبياً بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.	نظمت حلقات عمل لبناء القدرات. وقدمت مساعدة تقنية ومالية.
بوليفيا، بيرو: أنشئت لجنة نقابية معنية بفيروس نقص المناعة البشرية.	
ملاوي: حسنت منظمات العمال قدرتها على المشاركة في وضع وتنفيذ سياسة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.	

النتيجة الوسيطة ٤ (ب): الشركاء الاجتماعيون يؤثرون في السياسات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية

الموارد المخصصة للنتيجة الوسيطة ٤ (ب) خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالدولار الأمريكي)	
33 134 708	نفقات الميزانية العادية
3 935 237	النفقات من خارج الميزانية *
37 069 945	المجموع
* يستثنى من ذلك تكاليف الوكالة ومخصصات زيادات التكلفة والطوارئ. ويستثنى من ذلك الأنشطة الشاملة.	

الإنجازات الرئيسية

منظمات أصحاب العمل

٢٠٥. يمثل تعزيز قدرات أصحاب العمل في مجال وضع السياسات والحوار الاجتماعي والضغط العنصر الرئيسي لما تقدمه منظمة العمل الدولية من دعم إلى منظمات أصحاب العمل. وقد باتت عواقب الأزمة المالية والاقتصادية منصة رئيسية للدعوة السياسية بالنسبة إلى بعض منظمات أصحاب العمل، استجابة إلى احتياجات أعضائها وطلباتهم.

٢٠٦. ومشاركة منظمات أصحاب العمل مشاركة كاملة في وضع ورصد وتقييم البرامج القطرية للعمل اللائق عنصر لا غنى عنه لضمان تبنيها تلك العمليات والتزامها بها. ولتعزيز القدرات في هذا المجال، وكذلك في مجال الإدارة القائمة على النتائج أُتيح لأول مرة برنامج تدريب جديد لمنظمات أصحاب العمل في ٣٥ بلداً. ويجري حالياً رصد مدى مساهمة تعزيز قدرات منظمات أصحاب العمل في دمج أولويات أصحاب العمل في البرامج القطرية للعمل اللائق، وهذا الأمر مهم لاستمرار انخراط أصحاب العمل في أنشطة منظمة العمل الدولية.

منظمات العمال

٢٠٧. تمثل الإنجاز الرئيسي في مستوى مشاركة النقابات في المناقشات السياسية وترويج برنامج العمل اللائق في إطار مؤسسات وطنية متنوعة وضمن الأطر الدولية. وتناولت تلك المناقشات: الاستجابة الوطنية لمواجهة الأزمة (جنوب أفريقيا، الفلبين، الجبل الأسود) وخطط التنمية والعمالة الوطنية (إندونيسيا، بوركينا فاسو، جزر القمر، مدغشقر) وإبرام اتفاق وطني (منغوليا) وبرنامج لإصلاح الاقتصاد الكلي (سيشيل) وخطة عمل وطنية لعمالة الشباب (تيمور - ليشتي) وإنشاء لجنة ثلاثية وطنية للمساواة بين الجنسين (البرازيل) ولجان القضاء على عمل الأطفال (البرازيل، كولومبيا) والهيئات الثلاثية المعنية بالبرامج القطرية للعمل اللائق (الأرجنتين، جزر القمر، كوت ديفوار، مصر، ليسوتو، ملاوي، جنوب أفريقيا، السودان، سوازيلند، الجمهورية العربية السورية، تيمور - ليشتي، جمهورية فنزويلا البوليفارية، اليمن، زامبيا، زمبابوي) وورقات استراتيجيات الحد من الفقر (بنغلاديش، جزر القمر، جمهورية فنزويلا البوليفارية، السنغال، ليبيريا) وهياكل التكامل الإقليمي - رابطة أمم جنوب آسيا وجماعة دول شرق آسيا - وقمة الأمريكتين.

٢٠٨. وركزت مشاركة النقابات في النقاشات السياسية على الحوار الاجتماعي والتنمية والتجارة والعمالة والحماية الاجتماعية، بما في ذلك السلامة والصحة المهنتان وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والمساواة بين الجنسين والعمال المهاجرون وعمل الأطفال، ومبادئ العمل المشتركة لمنظمة العمل الدولية. وشاركت منظمات العمال بنشاط في تعزيز احترام حقوق العمال الأساسية ومعايير العمل الدولية.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

منظمات أصحاب العمل

٢٠٩. تبرز النتائج المحرزة كما قيست من خلال المؤشر ٤ (ب)-١١١" الحاجة إلى المزيد من الأدوات لدعم أصحاب العمل بصورة فعالة في صياغة السياسات والتوعية، رغم أن الاستراتيجيات المستخدمة لمساعدة منظمات أصحاب العمل على التأثير في بيئة الأعمال استراتيجيات صالحة. زد على ذلك أن هذا المؤشر، على غرار ما حدث في فترة السنتين السابقتين، شكل تحدياً إذ يستدعي التأثير على أطراف ثالثة، وكثيراً ما يستغرق أكثر من فترة سنتين كي يفرضي إلى نتائج. ولا بد من زيادة العمل من أجل تحسين نظم الرصد والتقييم لتقصي النتائج وقياسها في هذا المجال. ومعايير القياس الجديدة الموضوعة لمؤشر التأثير على السياسات، الوارد في البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١، ستكون مفيدة في هذا الصدد.

٢١٠. وتشكل الأزمة الاقتصادية وما يليها تحدياً مستمراً بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل إذ تبحث هذه المنظمات عن سبل لتلبية احتياجات المنشآت الأعضاء. وسترکز الجهود المقبلة على مساعدة المنظمات على استعراض عرض الخدمات وتمويلها واتجاه السياسات والتوعية بغية زيادة الاهتمام باحتياجات أعضائها في سياق الأزمة الاقتصادية. وسيتضمن العمل تحليلاً لاستجابات منظمات أصحاب العمل إلى ما تواجهه من تحديات إلى جانب نشر العبر المستخلصة.

منظمات العمال

٢١١. بدأ انتقال التدريب نحو مسائل اجتماعية اقتصادية أعمق يؤتي ثماره، شأنه في ذلك شأن تزايد مشاركة منظمات العمال في البرامج القطرية للعمل اللائق، بالتركيز في جميع الحالات على معايير العمل والمساواة بين الجنسين وعناصر رئيسية أخرى من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة والميثاق العالمي لفرص العمل. وأصبحت النقابات أكثر مهارة في الحث على الامتثال لمعايير العمل الدولية وحقوق العمال الأساسية، لاسيما في سياق الأزمة الاقتصادية.

٢١٢. وتطلعاً إلى المستقبل، من الممكن أن تزداد مشاركة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في النقاش السياسي، ويمكن أن يكون هذا العمل المشترك مفيداً جداً في معالجة نتائج الأزمة.

٢١٣. ولا تزال مشاركة العمال في البرامج القطرية للأمم المتحدة جد منخفضة، ويعزى ذلك بالأساس إلى عدم وجود آلية مكرسة لتفاعل الشركاء الاجتماعيين مع موظفي الأمم المتحدة بصفتهم هيئات مكونة لمنظمة العمل الدولية. وينبغي أن يركز المكتب على تذليل هذه العقبة الأساسية.

٢١٤. وكانت زيادة مشاركة العمال بنشاط في البرامج القطرية للعمل اللائق وفي مبادرة "توحيد الأداء" في صميم إجراءات مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال. وجرى بالتعاون مع مركز تورينو استحداث مواد ودورات تدريبية لبناء القدرات. وبصورة عامة، لا يزال مشاركة النقابات واستخدام معايير العمل في البرامج القطرية مجالين يستدعيان تكثيف الجهود على نطاق المكتب.

٢١٥. ويدعو إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة والميثاق العالمي لفرص العمل إلى بلورة أساليب عمل جديدة وثقافة عمل جماعي جديدة. وينبغي الارتقاء بأنشطة منظمات العمال في جميع وحدات المنظمة وهياكلها الميدانية. كما ينبغي أن تتصدى البرامج وخطط العمل القطرية المواضيع المتعلقة بجميع النتائج المبينة في البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١، لأولويات منظمات العمال بصفة كاملة، وإشراكها في التنفيذ وفي توزيع الموارد على النحو المناسب.

٢١٦. وسيزيد مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال من تعزيز دعمه لمجموعة العمال داخل مجلس الإدارة، فضلاً عن تعاونه مع المنظمات النقابية الدولية والإقليمية (بما في ذلك المنظمات القطاعية) لتنفيذ برنامج العمل اللائق. وسيجري تشغيل شبكة لمنسقي أنشطة العمال على صعيد المكتب حتى يستفيد العمال ومنظماتهم من جميع نتائج البرنامج والميزانية وعددها ١٩ نتيجة.

نقابات العمال في البرازيل: عناصر فاعلة نشطة في تصميم السياسة العامة

تحتضن الاتحادات النقابية في البرازيل باعتراف قانوني وتشارك مباشرة وبدعم من منظمة العمل الدولية، في المفاوضات الجماعية. وهي تؤدي حالياً دوراً فعالاً في هيئات التشاور والقرار الثلاثية، بما في ذلك اللجنة الثلاثية المعنية بتكافؤ الفرص. وقد ساهمت في بعض الإنجازات الحديثة في البلد، لاسيما موافقة مجلس النواب على مقترح التصديق على اتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة، ١٩٧٨ (رقم ١٥١). وقد أفضى التقدم المحرز في المفاوضات الجماعية إلى زيادات في الأجور تساوي معدل التضخم أو تفوقه.

النتيجة الفورية ٤(أ)-١: زيادة قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على المشاركة بشكل فعال في وضع السياسات الاجتماعية والاقتصادية

المؤشر "١": عدد الحالات التي تشارك فيها منظمات أصحاب العمل في المناقشات السياسية على المستويات الوطنية أو الإقليمية أو الدولية، وتقضي هذه المشاركة إلى تحسين البيئة السياسية لصالح المنشآت

الهدف: ٢٠ حالة على امتداد جميع الأقاليم.

النتيجة: ١٦ حالة على امتداد جميع الأقاليم.

مساهمة منظمة العمل الدولية

النتيجة

قدمت مساعدة في إنشاء مرصد القدرة التنافسية البوليفي وفي تحديد واستعراض المجالات السياسية ذات الأولوية بالنسبة إلى الإنتاجية والقدرة التنافسية.

قدمت مساعدة تقنية في صياغة مقترحات أصحاب العمل.

شجعت إصدار أدلة خاصة بأصحاب العمل بشأن القضاء على عمل الأطفال، مما أدى إلى المفاوضات المتعلقة بالإعلان. وقدمت مساعدة تقنية في صياغة الإعلان.

قدمت تدريباً ومساعدة تقنية في المؤتمرات وحلقات العمل الوطنية المتعلقة بالأزمة وفي بلورة الاستجابة.

بوليفيا: شارك أصحاب العمل في النقاش المتعلق بالإنتاجية والقدرة التنافسية من خلال مرصد القدرة التنافسية البوليفي المنشأ حديثاً.

كمبوديا: نجح أصحاب العمل في الحصول على تخفيض في اشتراكات صاحب العمل في صندوق الضمان الاجتماعي الوطني من ١,٧٣ في المائة إلى ٠,٨ في المائة من مجموع الأجور، وتخفيض في الضرائب لاستيعاب جزء من تأثير الزيادات في الأجور الدنيا.

شيلي: اعتمد أصحاب العمل والحكومة إعلاناً مشتركاً لتعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص من أجل القضاء على عمل الأطفال.

تايلند، سري لانكا، غواتيمالا، كوستاريكا، نيكاراغوا، هندوراس: شاركت منظمات أصحاب العمل في النقاشات وقدمت إلى الحكومة مقترحات بخصوص التصدي للأزمة الاقتصادية.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
السلفادور، نيكاراغوا، هندوراس: أنشأت منظمات أصحاب العمل لجاناً معنية بالعمل والشؤون الاجتماعية لإرشاد السياسة وتزويد الأعضاء بالمعلومات.	قدمت تدريباً ومساعدة تقنية في إنشاء اللجان.
إندونيسيا: شجّع أصحاب العمل بفعالية دمج مجموعات تدريبية خاصة بالموظفين الشباب في قطاعي المركبات الآلية والتجزئة في برامج التدريب المهني.	قدمت مساعدة تقنية لإعداد دورات تدريبية وبرنامج تلمذة صناعية للشباب.
منغوليا: أدمجت "معرفة إدارة الأعمال" باعتبارها مادة اختيارية في مقررات التعليم الثانوي، عملاً بمقترح منظمات أصحاب العمل.	قامت بتدريب مدرب مختص في معرفة إدارة الأعمال في منظمة أصحاب العمل إضافة إلى مدربين آخرين.
باكستان: أبرم أصحاب العمل اتفاقاً مع المنتجين غير المنظمين في قطاعي المعدات الجراحية وصناعة الأجر بغية القضاء على عمل الأطفال والعمل سداداً لدين.	قدمت تدريباً إلى أصحاب العمل والعمال بشأن معايير العمل والحوار والهيكل الثلاثي.
أوروغواي: شارك العمال في نقاش وطني يرمي إلى صياغة قانون بشأن المفاوضة الجماعية.	ساعدت في صياغة وثيقة عمل ووثيقة مواقف بشأن المفاوضة الجماعية.

المؤشر "٢": عدد الحالات التي تطبق فيها منظمات العمال المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو أدواتها من أجل المشاركة في آليات وإجراءات الإشراف للمساهمة في زيادة الامتثال لحقوق العمال الأساسية ومعايير العمل الدولية

الهدف: ١٠ حالات في مختلف الأقاليم.

النتيجة: ١٣ حالة في إقليمين.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
الأرجنتين: ساهم اتحاد النقابات الوطني في تعزيز قدرة البلد على الامتثال لملاحظات هيئات الإشراف بخصوص الحرية النقابية.	قدمت مساعدة تقنية إلى الأفرقة الوطنية المعنية بالحرية النقابية، بما في ذلك عقد حلقات عمل وطنية ومحلية.
بنغلاديش، فيتنام، ماليزيا، نيبال، الهند، بلدان الأنديز: باشرت منظمات العمال حملة بشأن الحرية النقابية والتصديق على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨، وأحرزت تقدماً في تنظيم العمال المنزليين.	نظمت حلقات عمل بشأن الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨.
شيلي: قدّم اتحاد النقابات الوطني شكاوى إلى منظمة العمل الدولية وصاغ ملاحظات بخصوص تطبيق اتفاقيات الحرية النقابية والتقيّد بها.	قدمت مساعدة تقنية وساهمت في بناء القدرات في مجال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وفي أنشطة لجنة الحرية النقابية.
إكوادور: قدمت منظمات العمال إلى الحكومة تحليلاً لتأثير الدستور الجديد والقانون المتعلق بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية على الوظائف.	قدمت مساعدة تقنية وتدريباً بشأن إصلاح قانون العمل.
إندونيسيا: عززت منظمات العمال آلية الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية سعياً إلى زيادة الامتثال لاتفاقيات الحرية النقابية.	قدمت تدريباً منتظماً بشأن آلية الإشراف.
جمهورية كوريا، ماليزيا: قدمت منظمات العمال شكاوى إلى منظمة العمل الدولية بخصوص انتهاك الحرية النقابية.	قدمت مساعدة تقنية ومالية في إعداد الشكاوى، بما في ذلك عقد حلقات عمل.
تايلند: قدمت أربعة اتحادات نقابية وطنية إلى منظمة العمل الدولية شكاوى بشأن انتهاك أحكام الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والصحة والسلامة المهنيين.	نظمت حلقات تدريبية وطنية وقطاعية بشأن الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨. ووقعت مذكرة تفاهم مع الاتحادات بشأن تعزيز الحرية النقابية.

المؤشر "٣": عدد الحالات التي تطبق فيها منظمات العمال المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو أدواتها من أجل المشاركة في مناقشات سياسية للترويج لأهداف العمل اللائق إلى جانب مؤسسات ووكالات مختلفة (مؤسسات بريتون وودز، ووكالات الأمم المتحدة، وغيرها) في سياق عمليات وأطر مختلفة (استراتيجيات الحد من الفقر وأطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والبرامج القطرية للعمل اللائق، وغيرها)

الهدف: ١٠ حالات في مختلف الأقاليم.

النتيجة: ٣٦ حالة في مختلف الأقاليم.

٢١٧. حققت منظمات العمال نتائج في المجالات التالية:

آلية وممارسات الحوار الاجتماعي

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
الأرجنتين: أنشئت فرقة نقابية متعددة التخصصات تعنى بالعمل اللائق في مقاطعة فرموسا.	قدمت مساعدة تقنية لتوسيع نطاق التمثيل النقابي وتدعيمه.
بنغلاديش: أنشأت لجنة ثلاثية لاستعراض قانون العمل.	قدمت إسهامات تقنية إلى اللجنة الثلاثية.
البرازيل: أنشأت أربع لجان للحوار الاجتماعي (بشأن علاقات العمل وتكافؤ الفرص ونوع الجنس والعرق وعمل الأطفال والعمل الجبري).	قدمت مساعدة تقنية لإنشاء اللجان. وشاركت في عملها باعتبارها عضواً دائماً.
الأرض الفلسطينية المحتلة: أعادت تفعيل اللجنة الثلاثية الوطنية.	نظمت اجتماعاً ثلاثياً.
الاتحاد الروسي: عزز نظام تسوية المنازعات قبل اللجوء إلى المحاكم وحسن التشريعات المتعلقة بحق الإضراب وذلك بمشاركة النقابات. وكون موقفاً نقابياً مشتركاً بشأن تعديلات قانون العمل.	قدمت مساعدة تقنية بشأن التشريعات الوطنية.
فيتنام: أنشأت مركزاً للعلاقات الصناعية.	أوصت بإنشاء المركز ونظمت رحلات دراسية بشأن العلاقات الصناعية.

المناقشات السياسية الرامية إلى تشجيع العمل اللائق

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
بنغلاديش، جزر القمر، السنغال، ليبيريا: عولجت أبعاد العمل اللائق في ورقات استراتيجيات الحد من الفقر، وذلك بمشاركة منظمات العمال.	قدمت مساهمات في ورقات استراتيجيات الحد من الفقر وعقدت مشاورات وحلقات عمل بشأن العمل اللائق. وقدمت عروضاً في اجتماعات الأفرقة القطرية.
بوتسوانا، كوت ديفوار، ليسوتو، مدغشقر، ملاوي، ناميبيا، جنوب أفريقيا، سوازيلند، الجمهورية العربية السورية، تيمور - ليشتي، اليمن، زامبيا: شاركت النقابات في اللجان الثلاثية المعنية بالبرامج القطرية للعمل اللائق.	قدمت خدمات بناء القدرات وتدريباً إلى أعضاء اللجان.
بوركينافاسو: شارك مسؤولو النقابات الإقليمية في أعمال إقليمية مشتركة بين الوزارات بشأن سياسة العمالة الوطنية.	نظمت تدريباً وحلقة عمل للتوعية لفائدة الزعماء النقابيين.
الرأس الأخضر: وضع برنامجاً ضمن إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية بالتعاون مع الهيئات المكونة الثلاثية وشركاء آخرين في أعقاب مراجعة جنسانية.	أجرت مراجعة جنسانية قائمة على المشاركة.
كولومبيا: قدمت منظمات العمال إلى لجنة استئصال عمل الأطفال مقترحاً بشأن لأمركزية مكافحة عمل الأطفال.	قدمت مساعدة تقنية في إعداد المقترح. ونظمت سلسلة من حلقات بناء القدرات.
جزر القمر: شاركت منظمة العمال في وضع وتنفيذ خطط وسياسات وطنية بشأن العمالة والضمان الاجتماعي وعمل الأطفال.	قدمت خدمات بناء القدرات. ودربت موظفي نظام الضمان الاجتماعي بالتعاون مع مركز تورينو.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
مصر: أدمجت أولويات العمال في البرنامج القطري للعمل اللائق.	نظمت حلقة عمل للزماء النقابيين بشأن العمل اللائق.
إندونيسيا: شاركت منظمات العمال في صياغة الخطة الإنمائية الوطنية متوسطة الأجل للفترة ٢٠١٠-٢٠١٤ وفي عملية تنفيذ إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٤.	قدمت دعماً تقنياً لإنشاء مركز لبحوث العمال، وأجرت بحثاً لدعم موقف النقابات في النقاشات السياسية.
لبنان، جمهورية فنزويلا البوليفارية: شاركت منظمات العمال في إصلاح نظام الضمان الاجتماعي.	نظمت حلقات عمل لبناء القدرات.
مدغشقر: شاركت النقابات في وضع السياسة الوطنية وخطة العمل الوطنية.	نظمت تدريباً وحلقات لبناء القدرات.
نيبال: قدمت منظمات العمال توصيات إلى الجمعية التأسيسية بشأن الدستور الجديد، وإلى الحكومة بشأن الميزانية الوطنية للفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠، وإلى وزارة المالية بشأن تطوير نظام الضمان الاجتماعي.	قدمت تدريباً بشأن السياسة الاجتماعية وسياسة العمل.
الفلبين: شاركت منظمات العمال في صياغة البرنامج المشترك للعمل اللائق للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٠.	عقدت مشاورات ثلاثية. وقدمت مساعدة تقنية في صياغة البرنامج.
سيشل: عولجت العمالة والحماية الاجتماعية في برنامج إصلاح الاقتصاد الكلي عن طريق مشاركة منظمات العمال.	قدمت مساعدة تقنية.
جنوب أفريقيا: قامت منظمات العمال، بالتعاون مع منظمات أصحاب العمال، بتحديد استراتيجيات لتخفيف أثر الأزمة على الأعمال والعمالة.	قدمت مساعدة تقنية ومالية في إجراء استقصاء تقييم سريع.
تيمور - ليشتي: شاركت منظمات العمال في وضع الصيغة النهائية لقانون العمل وخطة العمل الوطنية لعمالة الشباب واستراتيجية تنمية المهارات واستراتيجية العمالة الوطنية.	نظمت عدة حلقات لبناء قدرات منظمات العمال.

المؤشر "٤": عدد الحالات التي تطبق فيها منظمات العمال المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو منتجاتها أو أدواتها من أجل المشاركة في برامج التأهيل العالمية، أو المشاركة في مننديات النقاش على الإنترنت حول قضايا السياسة العامة، أو في المناقشات السياسية عبر قوائم بريدية إلكترونية، أو تقديم بحوث سياسية إلى شبكات النقابات (قائمة على بيانات مصنفة حسب نوع الجنس وتحليلات مراعية لنوع الجنس)

الهدف: ١٠ حالات في مختلف الأقاليم.

النتيجة: ١٣ حالة في مختلف الأقاليم.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
بيلاروس: تتاح لمنظمات العمال معلومات عن تنفيذ معايير العمل الدولية وحقوق العمال وما يتصل بذلك من تطورات على العنوان: www.praca-by.info .	قدمت مساعدة تقنية في إعداد المعلومات المتصلة بمنظمة العمل الدولية لأغراض موقع الإنترنت.
أوغندا، البرازيل، تركيا، جنوب أفريقيا، كمبوديا، ناميبيا، نيبال: بفضل سلسلة منشورات الشبكة العالمية للبحوث النقابية، زادت منظمات العمال بقدر كبير التدفق الدولي للتحليلات والتعليقات المتصلة بالنقاشات الاجتماعية والاقتصادية ونقاشات سياسات العمل الرئيسية التي لا غنى عنها لبلوغ أهداف منظمة العمل الدولية.	قدمت مساعدة تقنية ومالية إلى الشبكة. وهي تستضيف هيئتها التنسيقية.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
ألمانيا، البرازيل، جنوب أفريقيا، الهند: عززت جامعة العمل العالمية القدرات البحثية والسياسية للنقابات وأنشأت شبكة أفقية من الخبراء النقابيين في قضايا العمل العالمية. وأنشئ المركز الدولي للتنمية والعمل اللائق ضمن جامعة كاسيل (ألمانيا)، وهو يقدم دورة دكتوراه دولية ويوفر موارد لبحوث العمل اللائق.	شاركت في تنفيذ البرامج بوصفها عضواً في شبكة جامعة العمل العالمية.
إقليم الأمريكتين: أضفت منظمات العمال طابعاً منهجياً على المعلومات المتعلقة بمنظمات عمال الاقتصاد غير المنظم، وذلك بفضل قوائم البريد الإلكتروني.	نشرت أنشطة تنفيذ العمال والتجارب المتعلقة بتنظيم عمال الاقتصاد غير المنظم بواسطة رسالة إعلامية إلكترونية وعن طريق الموقع الشبكي لمكتب الأنشطة الخاصة بالعمال.

المؤشر "٥": عدد الحالات التي تشارك فيها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال معاً في مناقشات السياسات الاجتماعية والعمالية

الهدف: ١٠ حالات في مختلف الأقاليم.

النتيجة: ١٨ حالة في مختلف الأقاليم.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
الأرجنتين: أنشأت فريق رصد ثلاثي لبلورة مقترحات محددة بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية.	نظمت حلقة دراسية ثلاثية إقليمية فرعية شارك فيها ممثلون من السوق المشتركة لدول المخروط الجنوبي. وترجمت ونشرت إصدارات ذات صلة.
بوليفيا: توصلت إلى اتفاق ثلاثي بشأن التدريب والتصديق على المهارات المهنية في قطاع البناء. ونوقش إنشاء محفل دائم للحوار الاجتماعي.	عقدت مشاورات مع الهيئات المكونة الثلاثية. ونظمت حلقة عمل ثلاثية بشأن الحوار الاجتماعي. وقدمت مساعدة تقنية بشأن التصديق على المهارات المهنية.
البرازيل، بوليفيا: أنشأت هيئات ثلاثية معنية بتكافؤ الفرص.	أجرت دراسات بشأن دمج البعد الجنساني في المفاوضات الجماعية، وناقشت الاستنتاجات مع الهيئات المكونة الثلاثية.
كمبوديا: أنشأت فريق صياغة ثلاثياً معنياً بقانون النقابات الجديد وفريقاً عاملاً معنياً بالعلاقات الصناعية.	نظمت حلقات عمل وعقدت مشاورات مع الشركاء الاجتماعيين بشأن مشروع القانون الجديد.
كولومبيا: عززت لجنة التوفيق الوطنية ودعمت القدرة التقنية في مجال الحوار والمفاوضة الجماعية.	شاركت في اجتماع اللجنة ونظمت حلقات عمل ثنائية بشأن إدارة المفاوضات، وأعدت أدلة.
الكونغو: عززت منظمات أصحاب العمل والعمال قدرات النساء في مجال المفاوضات الجماعية.	نظمت حلقات عمل ثنائية.
السلفادور، هندوراس: أنشأت لجنة توجيهية وطنية معنية بالتوصيات المتعلقة بالورقة البيضاء بمشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.	قدمت مساعدة تقنية إلى اللجنة.
إثيوبيا: أنشأت آليات حوار اجتماعي ثنائية في منشآت نموذجية.	قدمت مساعدة تقنية ومالية.
الأردن: أنشأ مجلساً اقتصادياً واجتماعياً ثلاثياً وطنياً.	قدمت مساعدة في إنشاء المجلس. ونظمت رحلات دراسية للمسؤولين الحكوميين.
منغوليا: عقدت مشاورات مع الشركاء الاجتماعيين لاستعراض الاتفاق الاجتماعي الوطني.	قدمت تدريباً بشأن آليات تسوية المنازعات.
الجبل الأسود: اتفقت منظمات العمال على خطة عمل لتعزيز الحوار الاجتماعي الثنائي والتخفيف من حدة الأزمة الاقتصادية والمالية.	نظمت حلقات عمل للتخطيط الاستراتيجي.
نيكاراغوا: توصلت إلى اتفاق ثنائي بشأن الحد الأدنى للأجور في مناطق تجهيز الصادرات للفترة ٢٠٠٩-٢٠١١.	قدمت مساعدة تقنية لأغراض الاتفاق.
سري لانكا: اعتمدت إطاراً وطنياً ثلاثياً للحوار الاجتماعي.	قدمت مساعدة تقنية في تصميم الإطار.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
جمهورية تنزانيا المتحدة: ناقش الشركاء الاجتماعيون تحسين سياسة الأجور ووضع سياسة وطنية بشأن ظروف العمل.	أجرت دراسة بشأن إصلاح سياسة الأجور. ونظمت تدريباً ثلاثياً بشأن السياسات والمفاوضات المتعلقة بالأجور، بالتعاون مع مركز تورينو.
أوروغواي: اكتسب ممثلون لمنظمات أصحاب العمل ولمنظمات العمال مؤهلات إدارة السياسات والبرامج بواسطة المصرف الثلاثي للرفاه الاجتماعي والمعهد الوطني للعمالة والتدريب المهني. وحسّنت النقابات دمج البعد الجنساني في الاستراتيجيات النقابية.	قدمت بانتظام إلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال خدمات بناء القدرات ومساعدة تقنية في مجال تشجيع العمالة وتوفير الحماية الاجتماعية.
فيتنام: أحرز الشركاء الاجتماعيون تقدماً في الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية.	قدمت خدمات بناء القدرات إلى الشركاء الاجتماعيين فيما يتصل بالمفاوضة الجماعية القطاعية.

النتيجة الوسيطة ٤ (ج): الحوار الثلاثي يجري على نطاق واسع عند وضع السياسات وإصلاح قانون العمل وتنفيذه

الموارد المخصصة للنتيجة الوسيطة ٤ (ج) خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالدولار الأمريكي)	
36 408 444	نفقات الميزانية العادية
18 199 070	النفقات من خارج الميزانية *
54 607 514	المجموع
* يستثنى من ذلك تكاليف الوكالة ومخصصات زيادات التكلفة والطوارئ. ويستثنى من ذلك الأنشطة الشاملة.	

الإنجازات الرئيسية

٢١٨. تعكس النتائج المحرزة خلال فترة السنتين ثلاثة تحديات رئيسية هي:

- أولاً، اتسع نطاق استخدام الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي من أجل التصدي لتحديات سوق العمل، بما في ذلك إصلاح قانون العمل والأزمة الاقتصادية العالمية. فمؤسسات الحوار الاجتماعي، بما في ذلك آليات منع وتسوية منازعات العمل، إما لم تكن موجودة أو كانت تعوقها عقبات قانونية وعملية. وساعد تدخل منظمة العمل الدولية على تدارك الوضع في عدة بلدان. وفي بلدان أخرى، أثبتت مؤسسات الحوار الاجتماعي التي أنشئت أو عززت بمساعدة المكتب، فعاليتها في مساعدة الهيئات المكونة على صياغة استجابة ثلاثية إلى الأزمة. كما اعترف بالحوار الاجتماعي على نطاق أوسع باعتباره يدعم البعد الاجتماعي للتكامل الإقليمي.
- ثانياً، سجّلت تطورات إيجابية في إصلاح قوانين العمل. وباشر سبعة وثلاثون بلداً إصلاحاً لقانون العمل وفقاً لمعايير العمل الدولية وبواسطة المشاورة الثلاثية. وعلى سبيل المثال، جرى، غداة انتهاء النزاع في ليبيريا، الجمع بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في إطار لجنة ثلاثية وطنية تداولت بشأن اقتراح قانون العمل اللائق. وقد انصب اهتمام خاص على القضايا الجنسانية في تقديم مساعدة تقنية لإصلاح قانون العمل. وقد حظي برنامج تحسين العمل باهتمام أكبر ووسّع نطاق أنشطته بالتركيز على تحسين ظروف العمل والحوار الاجتماعي والامتثال لقوانين العمل في سلاسل الإمداد العالمية.
- ثالثاً، تسبّى من خلال بناء قدرات المؤسسات المعنية بالعمل، إذكاء الوعي بأهمية إدارة العمل ومن ثم زيادة استجابتها كوسيلة لإنفاذ قوانين وسياسات العمل. وأدت تدخلات منظمة العمل الدولية في الأقاليم الخمسة جميعها إلى إصلاحات تشريعية وهيكلية وإلى تعزيز التزامات الحكومات بالموارد المخصصة لإدارة العمل بهدف تمكينها من أداء مهمتها بصورة فعالة. وقد دعمت عدة منشورات أعدت في مجال الحوار الاجتماعي وقانون العمل وإدارة العمل إجمالاً تقديم خدمات تدريب ومشورة على الصعيدين القطري والإقليمي. وقد أفضت تلك المنشورات لاسيما المتعلقة منها بالأزمة الاقتصادية العالمية، إلى طلب واهتمام كبيرين من جانب الهيئات المكونة الثلاثية.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

٢١٩. تمثلت أولويات المكتب الرئيسية في زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع سياسات وقوانين عمل تقوم على الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني والإقليمي الفرعي والإقليمي وضمان تنفيذها الفعال بواسطة إدارات عمل قوية. وأولي اهتماماً للنشجيع التصديق على الاتفاقيات ذات الأرقام ١٤٤ و ١٥٠ و ١٥١ و ١٥٤.

٢٢٠. وبينما أحرز تقدم جيد نحو بلوغ معظم الأهداف فقد كان الأداء متبايناً. وعلى سبيل المثال، لم تسجل في إطار المؤشر ٤ (ج) "١" سوى ست حالات تصديق على الاتفاقيات ذات الأرقام ١٤٤ و ١٥٠ و ١٥٤ - أي أن نسبة بلوغ الهدف عادلته ٣٠ في المائة في حين جرى تجاوز الأهداف المحددة في إطار أربعة مؤشرات من أصل خمسة مؤشرات أخرى. ويبين ذلك أن الأهداف المحددة لم تكن واقعية في الحالتين.

٢٢١. وكان أحد التحديات الأخرى متصلاً بالمساعدة التقنية المقدمة في مجال إصلاح قانون العمل. وقد ناشد الشركاء الاجتماعيون المكتب في عدة مناسبات "إسداء مشورة عاجلة" بشأن الإصلاحات المقترحة في مرحلة متأخرة نسبياً من عملية المراجعة. والثمست توجيهات منظمة العمل الدولية بصفة عامة لأن الشركاء الاجتماعيين كانوا مختلفين فيما بينهم أو كانوا غير موافقين على المشورة الواردة من المؤسسات المالية الدولية. ووجب على المكتب عند ذلك العمل في آجال قصيرة جداً ولم يتمكن من التأثير على عملية الإصلاح إلا جزئياً. وسيضع المكتب استراتيجية استباقية بقدر أكبر في المستقبل بغية تحديد احتياجات الهيئات المكونة الثلاثية في مرحلة مبكرة من عملية إصلاح قانون العمل بواسطة البرامج القطرية للعمل اللائق و/أو استراتيجيات الحد من الفقر ومن ثم تقديم مساعدة أكثر فعالية وفي الوقت المناسب.

٢٢٢. وتزايد الطلب على المساعدة التقنية في مجال إدارة العمل جعل المكتب في حاجة إلى استحداث عدد من الأدوات العملية، بما في ذلك برامج تدريب جديدة. وحافظ الدعم المقدم إلى البلدان في تنفيذ عملية تقييم الاحتياجات وخطط العمل الإنمائية على فعاليته في تعزيز إدارات العمل، لاسيما في سياق الأزمة الاقتصادية.

٢٢٣. وتمثل تحد آخر في قياس مدى تجلي تعليقات المكتب التقنية على مشاريع القوانين في قوانين العمل المعتمدة في النهاية. وهذا مجال تسبب فيه الافتقار إلى نظام رصد مركزي في صعوبة تقصي النتائج والإبلاغ عنها. وسيجري تدارك هذا النقص في فترة السنتين المقبلة.

٢٢٤. وقد أحرزت بعض النتائج بفضل استثمارات وتدخلات على مدى عدة فترات سنتين. ومن هنا تنبع الحاجة إلى خطط عمل تغطي فترة السنوات الست لإطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، حتى يتسنى التأثير على الأمور تأثيراً حقيقياً في أرض الواقع.

إتباع نهج متكامل لإصلاح سوق العمل في نيبال

دعم المكتب حكومة نيبال في وضع قواعد جديدة لسوق العمل تراعي على النحو الواجب قضايا الحماية الاجتماعية. واقرنت القوانين المنقحة لإنهاء الاستخدام بمخطط للتأمين من البطالة. وأعدت مشاريع قوانين لإنشاء لجنة العمل الوطنية وتنقيح قانون العمل وما يتصل به من لوائح وإرساء مخطط التأمين من البطالة. وصيغت قوانين وسياسات بواسطة الحوار الاجتماعي في لجنة ثلاثية ضمت جميع نقابات عمال نيبال.

تحسين الامتثال لمعايير العمل في كمبوديا

قامت منظمة العمل الدولية، في إطار برنامجها الرامي إلى النهوض بالمصانع في كمبوديا، بتحسين ظروف عمل الكثيرين من عمال مصانع الملابس. ويخدم مخططها القائم على الصناعة ما يزيد على ٢٧٠ مصنعاً يستخدم ٣٠٠٠٠٠ عامل، وقد ساهم في تحسين الامتثال لمعايير العمل الدولية الأساسية وقانون العمل الوطني داخل القطاع. ومعظم المصانع المقيمة تدفع الآن معدلات مقبولة للأجور ولساعات العمل الإضافية، في حين يقدم ٩٧ في المائة منها إجازات سنوية مدفوعة الأجر ويقل ٩٠ في المائة منها مبدأ طوعية ساعات العمل الإضافية. وأحرز أيضاً تقدماً في العلاقات الصناعية في قطاع الملابس، وتجلّى ذلك في زيادة المفاوضة الجماعية وانخفاض عدد الإضرابات. وقد استهل برنامج تحسين العمل في الأردن وفيتنام وهايتي، وهي مشاريع من المتوقع أن تعود بالنفع على مئات الآلاف من العمال.

النتيجة الفورية ٤ (ج)-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع سياسات وتشريعات العمل من خلال المزيد من الحوار الثلاثي بين الهيئات المكونة

المؤشر "١": عدد الدول الأعضاء التي تطبق المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية من أجل التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية (ذات الأرقام ١٤٤ و ١٥٠ و ١٥١ و ١٥٤)، المتعلقة بالمشاورات الثلاثية وإدارة العمل والمفاوضة الجماعية

الهدف: ٢٠ دولة عضواً.

النتيجة: ٥ دول أعضاء و ٦ عمليات تصديق.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
مالي: صدقت على الاتفاقيتين رقم ١٤٤ ورقم ١٥٠.	أنجزت أنشطة ترويجية (نشر المعلومات وتنظيم حلقات دراسية وحلقات عمل للتوعية لفائدة الشركاء الاجتماعيين وموظفي إدارة العمل).
المغرب، سلوفاكيا: صدقا على الاتفاقية رقم ١٥٤.	نظمت حلقات عمل ثلاثية بشأن الاتفاقية ومبادئ وإجراءات المفاوضة الجماعية.
رومانيا: صدقت على الاتفاقية رقم ١٥٠.	عقدت حلقة دراسية ثلاثية بشأن التصديق على الاتفاقية.
فيتنام: صدقت على الاتفاقية رقم ١٤٤.	أنجزت أنشطة توعية وتدريب لفائدة الهيئات المكونة الثلاثية.

المؤشر "٢": عدد الدول الأعضاء التي تطبق المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية لاستحداث سياسات أو قوانين عمل تتجلى فيها معايير منظمة العمل الدولية بشأن العمل، أو لتعديل السياسات والقوانين القائمة

الهدف: ٥ دول أعضاء جديدة.

النتيجة: ١٣ دولة عضواً، وضعت ٩ منها سياسات أو قوانين عمل جديدة.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
البنان، البوسنة والهرسك، الصين، منغوليا، النيجر، جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة، قيرغيزستان، تيمور - ليشتي، زامبيا: وضعت تشريعات عمل جديدة.	أبدت تعليقات على مراجعة قانون العمل. وقدمت خدمات بناء القدرات إلى الهيئات المكونة الثلاثية بالتعاون مع مركز تورينو. ووضعت أدوات لتوجيه إصلاحات قوانين العمل.
بنن: اعتمدت سياسة عمل وطنية جديدة.	قدمت مساعدة تقنية لتصميم السياسة.
كمبوديا، الأردن: وضعا خططاً قطاعية لتحسين الامتثال لقوانين العمل.	قدمت مساعدة تقنية لتحسين الامتثال لقانون العمل في سلاسل الإمداد العالمية.
رومانيا: اعتمدت استراتيجية لتيسير انتقال العمال وأصحاب العمل إلى الاقتصاد المنظم، وفقاً للاتفاقية رقم ١٥٠.	قدمت مشورة تقنية بشأن وضع استراتيجية للتصدي لمشكلة العمل غير المعلن عنه.

٢٢٥. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن البلدان التالية استفادت من مساعدة منظمة العمل الدولية كما يلي:

- أرمينيا، جزر البهاما، كمبوديا، كرواتيا، كوستاريكا، السلفادور، إثيوبيا، هندوراس، كازاخستان، لبنان، جمهورية مولدوفا، مونت سيرات، باكستان، تركيا، هي بصدد تنقيح تشريعاتها الخاصة بالعمل.
- البوسنة، الهرسك، ليبيريا، نيبال، صربيا، السودان، أوكرانيا، هي بصدد استكمال مشاريع قانون العمل قبل عرضها على البرلمان.
- كمبوديا بدأت عملية إصلاح قانون العمل.
- هايتي، فيتنام تقومان بوضع خطط قطاعية لتحسين الامتثال لقوانين العمل.
- مالي تقوم بصياغة سياسة عمل وطنية تتماشى مع الاتفاقية رقم ١٥٠.

النتيجة الفورية ٤ (ج)-٢: تحسين قدرة الهيئات المكونة الثلاثية على تنفيذ سياسات وبرامج العمل، بطرق منها التنسيق على الصعيدين الإقليمي والإقليمي الفرعي

المؤشر "١": عدد الدول الأعضاء التي تطبق المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية لإنشاء أو تعديل مؤسسات وزارات العمل، بما فيها المؤسسات التي تشجع الحوار الاجتماعي، من أجل تنفيذ الأحكام الأساسية الواردة في الاتفاقيات ذات الأرقام ١٤٤ و ١٥٠ و ١٥١ و ١٥٤

الهدف: ١٠ دول أعضاء.

النتيجة: ١٨ دولة عضواً.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
الأرجنتين: أدمجت وزارة العمل المفاوضة الجماعية والمساواة بين الجنسين في برنامجها التعليمي الخاص بالنقابات.	قدمت مساعدة تقنية في تصميم دليل تدريبي بشأن المساواة بين الجنسين والمفاوضة الجماعية.
بوليفيا: أنشأت فريق مشاور تخصصي يعنى بالحوار الاجتماعي وتكافؤ الفرص.	نظمت حلقة عمل ثلاثية بشأن الحوار الاجتماعي والاتفاقية رقم ١٤٤.
البرازيل: أنشأت ثلاث لجان ثلاثية تعنى بتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في عالم العمل، والقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري.	قدمت مشورة بشأن إنشاء اللجان وتعزيزها.
السلفادور: أنشأت مجلساً اجتماعياً واقتصادياً ثلاثياً وأعدت تفعيل المجلس الأعلى للعمل الذي شارك في تحديد سياسات واستراتيجيات علاقات العمل.	قدمت مساعدة تقنية إلى المجلسين.
إندونيسيا: أنشأت منتدى لاستعراض مؤسسات التعاون الثلاثي على صعيد الأقاليم والمقاطعات وعلى الصعيد الوطني، ونقحت اللوائح المتعلقة بالمؤسسات الثنائية في مكان العمل. وتدعم المجلس الثلاثي الوطني الجديد بمشاركة جميع منظمات العمال الأكثر تمثيلاً.	قدمت مساعدة تقنية في مجال علاقات العمل والحوار الاجتماعي الثلاثي وقضايا العمل. ونظمت مؤتمراً ثلاثياً وطنياً للاحتفال بمرور عشر سنوات على تصديق إندونيسيا على الاتفاقية رقم ٨٧.
كوت ديفوار: أنشأت مجلساً وطنياً للعمل في أعقاب اتفاق ثلاثي.	قدمت مساعدة تقنية إلى المجلس وتدريباً إلى أمينه العام.
ليبيريا: أنشأت لجنة ثلاثية وطنية بمشاركة نشطة من الهيئات المكونة الثلاثية في عملية إصلاح قانون العمل. وشارك الشركاء الاجتماعيون بنشاط في مناقشات قضايا العمل.	قدمت مساعدة بشأن مذكرة التفاهم المتعلقة بإنشاء اللجنة، وإلى اللجنة بشأن خطة استراتيجية وخطة تدريبية. وقدمت تدريباً على مهارات التفاوض بواسطة مركز تورينو. ويسرت عدداً من اجتماعات اللجنة والمشاورة الإقليمية والوطنية.
موريتانيا: أنشأت وحدة لتفتيش العمل ووفرت لها مقراً جديداً.	قدمت تدريباً في مجال تفتيش العمل.
موريشيوس: أعادت تفعيل مجلس الأجور الوطني الثلاثي. وشارك المجلس الاستشاري المعني بالعمل مشاركة متزايدة في قضايا العمالة والعمل.	عززت قدرات الهيئات المكونة الثلاثية في مجال المفاوضة والحوار الاجتماعي.
بيرو: أنشأت لجنة تقنية ثلاثية معنية بالمساواة بين الجنسين وشؤون الأسرة.	نشرت دراسات بشأن المساواة بين الجنسين وأنشأت منتدى عاماً بشأن تكافؤ الفرص والقضاء على التمييز.
صربيا: عززت وكالة التسوية السلمية لمنازعات العمل قدرتها على تسوية المنازعات ووظفت ٢٠ وسيطاً/حكماً جديداً. وقدمت إلى البرلمان التعديلات المقترحة إدخالها على القانون الخاص بتلك الوكالة.	درّبت وسطاء اللجنة الأربعين في مجال تقنيات الوساطة والتوفيق الحديثة.
سري لانكا: اعتمدت الهيئات المكونة الثلاثية إطاراً للحوار الاجتماعي.	قدمت مساعدة تقنية إلى الهيئات المكونة الثلاثية في مجال تصميم إطار الحوار الاجتماعي.
سورينام: أنشأت مجلساً اقتصادياً واجتماعياً ثلاثياً عقد نقاشات بشأن الأجور المنخفضة وتحديد حد أدنى للأجور.	قدمت مشورة بشأن اختصاصات المجلس. وأجرت استقصاء متعلق بالأجور وعقدت حلقة دراسية ثلاثية وقدمت توصيات إلى وزارة العمل.
تيمور - ليشتي: أنشأت مجلساً وطنياً للعمل يعنى بالتشاور الثلاثي بشأن سياسات العمل والعمالة.	قدمت مشورة تقنية بشأن إنشاء المجلس.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
أوكرانيا: حسنت أمانة المجلس الاجتماعي والاقتصادي الثلاثي الوطني تقديم الدعم المؤسسي إلى أعضائه. وأنشئت مجالس اقتصادية واجتماعية ثلاثية في ٢٧ منطقة.	عززت قدرة المجلس الاقتصادي والاجتماعي الثلاثي الوطني ودعمت عضويته في الجمعية الدولية. وأجرت حلقات عمل بشأن التمثيل والحرية النقابية والحوار الاجتماعي. وترجمت اتفاقيات ومنشورات منظمة العمل الدولية.
فيتنام: أنشأت مركزاً للعلاقات الصناعية عملاً بتوصية الشركاء الثلاثيين.	أعدت ورقة سياسات بشأن العلاقات الصناعية وقدمت مساعدة تقنية في مجال المفاوضة الجماعية القطاعية.
اليمن: أنشأت لجنة توجيهية ثلاثية معنية بالبرنامج القطري للعمل اللائق.	قدمت تدريباً بشأن معايير العمل الدولية.
زيمبابوي: أنشأت أمانة لمندوبي المفاوضة الثلاثية. ووقع الشركاء الثلاثيون إعلان كادوما، الذي مهد لإبرام عقد اجتماعي.	نظمت حلقة دراسية رفيعة المستوى بشأن فوائد الحوار والهيكل الثلاثي ودور أصحاب العمل والعمال. وساعدت الهيئات المكونة الثلاثية في تصميم الإطار الوطني للحوار الاجتماعي.

٢٢٦. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن البلدان التالية استفادت من مساعدة المنظمة كما يلي:

- ألبانيا تقوم بتنقيح تركيبة المجلس الوطني للعمل، بالاستناد إلى معايير تمثيل جديدة.
- جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة تعمل على إنشاء وكالة للتسوية السلمية لمنازعات العمل عقب اعتماد قانون بهذا الشأن.
- سوازيلند شرعت في إصلاح نظامها الخاص بإدارة العمل.

المؤشر "٢": عدد الدول الأعضاء التي تطبق المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية لتحسين تدريب المديرين أو الموظفين داخل مؤسسات وزارات العمل أو منظمات أخرى من أجل تنفيذ الأحكام الأساسية الواردة في الاتفاقيات ذات الأرقام ١٤٤ و ١٥٠ و ١٥١ و ١٥٤

الهدف: ١٠ دول أعضاء.

النتيجة: ١٦ دولة عضواً.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
أرمينيا، أذربيجان، بنن، قبرغيزستان، كازاخستان، مالي، موريتانيا، النيجر، السنغال، توغو: باتت الحكومات والشركاء الاجتماعيون أفضل تجهيزاً لتطبيق مبادئ الإدارة السديدة في نظام إدارة العمل.	دربت بالتعاون مع مركز تورينو مسؤولين حكوميين وشركاء اجتماعيين في مجال الإدارة السديدة. ونظمت حلقات عمل وأعدت دليلاً بشأن تفنيد العمل. وأعدت دراسات بشأن تنسيق إدارة العمل على الصعيدين الداخلي والخارجي.
بوليفيا: عززت قدرة مفتشي العمل على رصد عمل الأطفال والعمل الجبري.	درّبت مفتشي العمل. وأعدت دليلاً تدريبياً بشأن عمل الأطفال ومجموعة تفاعلية لبناء القدرات فيما يتصل بالعمل الجبري.
إندونيسيا: تضم محاكم الوساطة والعمل موظفين مدربين وتتخذ قراراتها مشيرة تحديداً إلى الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية.	قدمت مشورة تقنية وتدريباً.
ليبيريا: بات موظفو وزارة العمل أفضل تجهيزاً لتشغيل خدمة وثائقية.	قدمت دعماً تقنياً ومالياً إلى مكتبة الوزارة. ونظمت بالتعاون مع مركز تورينو حلقات عمل بشأن المفاوضة وإدارة العمل.
ماليزيا: عززت قدرة وزارة الموارد البشرية في مجال التوفيق وتسوية المنازعات.	دربت ٣٥ موظفاً سامياً في وزارة الموارد البشرية.
باراغواي: بات مفتشو العمل أفضل تجهيزاً لأداء مهامهم على نحو أخلاقي.	قدمت مشورة تقنية لتعزيز السلوك الأخلاقي والمعارف التقنية لدى مفتشي العمل.
زيمبابوي: عززت قدرة وزارة العمل على المشاركة في الحوار الاجتماعي وصنع السياسات وسن تشريعات العمل القائمة على المشاركة كجزء من استراتيجية لوضع إطار مستدام لتعزيز الحوار الاجتماعي.	قدمت بالتعاون مع مركز تورينو تدريباً في مجال إدارة العمل وقانون العمل.

المؤشر "٣": عدد الدول الأعضاء التي تطبق المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية لتحسين استجابة وكفاءة مؤسسات أو برامج وزارات العمل من أجل تنفيذ الأحكام الأساسية الواردة في الاتفاقيات ذات الأرقام ١٤٤ و ١٥٠ و ١٥١ و ١٥٤

الهدف: ١٠ دول أعضاء.

النتيجة: ١٢ دولة عضواً وإقليم واحد.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
بوليفيا: عهدت إلى الإدارة المعززة المعنية بالحقوق الأساسية بمهمة إدارة قضايا العمل الجبري وعمل الأطفال، وهي قضايا استهدفها تفتيش العمل للمرة الأولى.	أجرت مراجعة لإدارة العمل. وأعدت دليلاً تدريبياً خاصاً بمفتشي العمل بشأن عمل الأطفال والعمل الجبري.
البوسنة والهرسك، الجبل الأسود، جمهورية مولدوفا، جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة: اعتمدت الهيئات المكونة ونفذت برنامج عمل من أجل تسوية منازعات العمل تسوية فعالة.	قدمت مساعدة تقنية إلى الهيئات المكونة من أجل صياغة مشروع خطة العمل.
كولومبيا: رفعت وزارة الحماية الاجتماعية القيود عن تسجيل نقابيين جدد في ضوء تعليقات لجنة الخبراء.	نظمت حلقات لبناء القدرات في مجال الحرية النقابية. وأعدت أدلة بشأن معايير العمل الدولية لإدماجها في مناهج تدريب القضاة.
ليبيريا: عززت قدرة وزارة العمل على تفتيش العمل والقيام مقام أمانة اللجنة الثلاثية الوطنية.	قيمت مفتشيات العمل ووضعت خطة لإعادة تفعيل برنامجها. وأعدت خطة تنظيمية للجنة الثلاثية الوطنية.
ماليزيا: حسنت إدارة العمل التابعة لوزارة الموارد البشرية ما تقدمه إلى أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم من خدمات التوفيق والوساطة.	دربت ٣٥ موظفاً وزارياً سامياً في مجال إدارة المنازعات وخدمات التوفيق والوساطة.
المكسيك: جعلت الإطار المؤسسي أكثر استجابة إلى الحوار الاجتماعي بتشكيل أفرقة عمل ثلاثية على المستوى الاتحادي. وأبرمت اتفاقاً جماعياً بشأن تحديث قطاع السكر. ونفذ أصحاب العمل والنقابات في قطاع السكر برامج بشأن التدريب والسلامة والصحة المهنيين والنهوض بمكان العمل.	وفرت تدريباً دائماً لأصحاب العمل والزعماء النقابيين بالتعاون مع مركز تورينو ومركز البلدان الأمريكية للبحوث والتوثيق.
نيبال: حسنت استجابة إدارة العمل إلى قضايا الضمان الاجتماعي واتبعت نهجاً ثلاثياً في إرساء نظام جديد للضمان الاجتماعي يشمل جميع العمال.	أجرت مراجعة لإدارة وتفتيش العمل وقدمت توصيات إلى الحكومة. كما قدمت مساعدة تقنية بشأن القوانين ذات الصلة.
نيجيريا: تحسنت استجابة نظام إدارة العمل إلى مسألة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل.	استحدثت أدوات للتفتيش وقدمت مساعدة تقنية من أجل تحسين قدرات مفتشية العمل على التعامل مع فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.
الأرض الفلسطينية المحتلة: تؤدي وزارة العمل دوراً رئيسياً في وضع وتنفيذ استراتيجية التوظيف الوطنية.	قدمت مساعدة تقنية ونظمت حلقات عمل لفائدة موظفي الوزارة وذلك بالتعاون مع مركز تورينو.
باراغواي: كثفت مفتشية العمل نشاطها في مجال إنفاذ قوانين العمل، نتيجة للبرامج القطاعية لتفتيش العمل وبناء قدرات مفتشي العمل. وشاركت النقابات في حملات تفتيش العمل.	قدمت مساعدة تقنية مستمرة إلى نائب وزير العمل.

٢٢٧. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن البلد التالي استفاد من مساعدة منظمة العمل الدولية كما يلي:

■ **الفلبين:** تقوم إدارة العمل بإعداد خطة لتفتيش العمل.

المؤشر "٤": عدد الحالات التي تشارك فيها الهيئات المكونة الثلاثية بنشاط في عمليات الحوار الاجتماعي على المستوى الإقليمي والإقليمي الفرعي

الهدف: ٥ حالات.

النتيجة: ٣ حالات.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
شرق أفريقيا: أنشأت الهيئات المكونة الثلاثية منصة لمناقشة سبل التغلب على مشاكل السلامة والصحة المهنية في المنطقة.	قدمت دعماً تقنياً ومالياً.
الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي: اعتمدت الدول الأعضاء في الجماعة والشركاء الاجتماعيون توصيات بشأن دور إطار السياسات الإقليمية في تدعيم التأثير الإيجابي للاستثمار الأجنبي المباشر. وتعمل لجنة الجماعة على وضع برنامج لتنفيذ أحكام الاتفاقية رقم ١٩٨ بهدف صياغة مدونة إقليمية بشأن علاقات الاستخدام. وشارك المجلس التنسيقي لنقابات عمال الجنوب الأفريقي وفريق خبراء الجماعة في مناقشة السياسة الإقليمية الرامية إلى تعزيز إطار الاستثمار الأجنبي المباشر.	نظمت حلقة عمل إقليمية فرعية مشتركة بين المركز الإقليمي الإفريقي لإدارة العمل ومنظمة العمل الدولية بشأن إصلاحات قانون العمل وإعادة هيكلة الاقتصادات: كيفية إدارة الأشكال الجديدة لعلاقات الاستخدام.
الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا: أنشأ مؤتمر الاتحاد الخاص برؤساء الدول والحكومات مجلساً ثلاثياً للعمل والحوار الاجتماعي، سوف يتشاور وينتدول بشأن التحديات الاقتصادية والاجتماعية للتكامل الإقليمي.	أجرت دراسة بشأن إمكانية استحداث هيكل للحوار الاجتماعي على مستوى الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا ونظمت سلسلة من حلقات العمل بهذا الشأن.

٢٢٨. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن المنطقة التالية استفادت من مساعدة منظمة العمل الدولية كما يلي:

■ جزر الكاريبي: اتفقت عدة بلدان على اتخاذ تدابير من أجل تعزيز بعد الحوار الاجتماعي في التكامل الإقليمي.

النتيجة الوسيطة ٤ (د): الحوار الاجتماعي القطاعي يشجع تحسين الظروف العمالية والاجتماعية في قطاعات اقتصادية معينة

الموارد المخصصة للنتيجة الوسيطة ٤ (د) خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالدولار الأمريكي)	
28 972 978	نفقات الميزانية العادية
3 529 330	النفقات من خارج الميزانية *
32 502 308	المجموع
* يستثنى من ذلك تكاليف الوكالة ومخصصات زيادات التكلفة والطوارئ. ويستثنى من ذلك الأنشطة الشاملة.	

الإنجازات الرئيسية

٢٢٩. تمثلت إحدى أولويات المكتب في تعزيز الحوار الاجتماعي من أجل الجمع بين العناصر الفاعلة في القطاعات الاقتصادية الرئيسية بهدف وضع استراتيجيات لعكس اتجاه الكساد العالمي. وعُقدت بناء على ذلك اجتماعات ثلاثية لاعتماد توصيات محددة تخص القطاعات المتأثرة بالأزمة تأثراً شديداً، مثل قطاعات السيارات والبناء والتمويل.

٢٣٠. إضافة إلى ذلك، أعيد توجيه بعض الأنشطة لدعم المبادرات السياسية والبحوث المتصلة بالأزمة. ففي إطار برنامج العمل الخاص بقطاع السيارات مثلاً، استُحدث موقع على الانترنت وشبكة معارف وأحرز تقدم في الحوار الاجتماعي بين الشركاء الاجتماعيين. وأجريت دراسات عالمية ووطنية بشأن قطاعات النفط والغاز ووكالات الاستخدام الخاصة والطيران المدني والموانئ والنسيج وصناعة تجهيزات النقل، وأعطت هذه الدراسات فكرة عامة عن الحالة السائدة وقدمت تحليلاً قطاعياً لسوق العمل كان أساساً لوضع برامج قطاعية محددة الأهداف.

٢٣١. وأتاحت منتديات الحوار العالمية المنشأة في عام ٢٠٠٨، فرصة أخرى لتعزيز الحوار الاجتماعي بشأن القضايا القطاعية. ونظراً إلى نجاح المنتدى المعني بالتعليم المهني وتطوير المهارات لصالح العمال في المجال التجاري، عُقدت منتديات مماثلة تخص القطاع المالي وقطاع البنية الأساسية مما أتاح للشركاء الاجتماعيين تعزيز التعاون وتقاسم بواعث القلق وتحديد الممارسات الحسنة.

٢٣٢. وأنجزت بنجاح جميع الأنشطة التي قررها مجلس الإدارة. وشملت المحطات المهمة اعتماد مبادئ توجيهية بشأن عمليات التفتيش التي تقوم بها دول الميناء ودول العلم في إطار اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، وترويج اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨).

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

٢٣٣. قرر مجلس الإدارة في عام ٢٠٠٧ إعادة توجيه النهج القطاعي لمنظمة العمل الدولية باعتماد أساليب جديدة للتشاور غير الرسمي ووسائل عمل أكثر مرونة، بما يمكن المكتب من الاستجابة سريعاً إلى الحالات غير المتوقعة مثل الأزمة الاقتصادية العالمية. وتبين أن الصيغة الجديدة لمنتديات الحوار العالمية وسيلة مهمة للتصدي في الوقت المناسب، للقضايا المحددة التي تواجهها القطاعات الأكثر تأثراً (السيارات والبناء والتمويل ووكالات الاستخدام الخاصة وغيرها). وبالمثل، أُجريت بحوث عملية بشأن تأثير الاضطراب المالي في عدة قطاعات، وأتاحت هذه البحوث للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وأعضاء أجهزة إدارتها معلومات محدثة لمعالجة القضايا المتصلة بالأزمة بمزيد من الفعالية. وشكلت هذه النهج المبتكرة أساس تكييف البرنامج القطاعي المقبل بحيث يأخذ في الحسبان الميثاق العالمي لفرص العمل.

٢٣٤. وأجريت أيضاً تعديلات لتحسين التخطيط التنفيذي. وقُلصت الفوارق على مستوى توقيت دورات البرمجة على صعيد المكتب ودورات البرمجة في مجلس الإدارة، واستُخدمت المشاورات غير الرسمية بواسطة الهيئات الاستشارية القطاعية لضمان استجابة الأنشطة على نحو أفضل للأوضاع المتغيرة.

٢٣٥. وتبين أن تشجيع زيادة التكامل ودمج الأنشطة القطاعية في البرامج القطرية للعمل اللائق وسيلة فعالة بالنسبة إلى برامج العمل القطاعية. وتضمنت البرامج القطرية للعمل اللائق تدريباً استعراضياً قطاعياً لسوق العمل وتحليلاً للتحديات والفرص في قطاعات متنوعة. وستتخذ إجراءات أخرى بواسطة الحوار الاجتماعي في فترة السنتين المقبلة من أجل تعزيز البعد القطاعي للبرامج القطرية للعمل اللائق.

٢٣٦. وأدت زيادة المشاركة في الاجتماعات المشتركة بين الوكالات إلى زيادة بروز البرنامج القطاعي لمنظمة العمل الدولية، وساهمت في دمج العمل اللائق في أنشطة قطاعية أخرى في إطار الأمم المتحدة وفقاً لأهداف مبادرة "أمم متحدة واحدة". وبالمثل، تبدو الإمكانات المتصلة بالشراكات بين القطاعين العام والخاص واعدة جداً، لاسيما فيما يتصل بترويج الممارسات الحسنة الواردة في مدونة الممارسة والمبادئ التوجيهية القطاعية.

الاستجابة القطاعية إلى الأزمة

أتاح نهج منظمة العمل الدولية الجديد إزاء عملها القطاعي تكييف برنامجها مع الاحتياجات والتحديات المختلفة. وشملت الإنجازات الرئيسية ما يلي:

- القيام في الوقت المناسب بتجميع ونشر البيانات القطاعية لسوق العمل؛
- دراسة شاملة تستعرض العناصر القطاعية لحزم الحوافز في ما يزيد على ٦٠ بلداً؛
- سلسلة من تقييمات القطاعات المتأثرة بشدة، كقطاع النسيج في رومانيا وقطاع السيارات في إندونيسيا وجمهورية كوريا وماليزيا وتايلند؛
- تعزيز القدرة التشخيصية لفرادى القطاعات، بما في ذلك بلورة منهجية قطاعية في شبلي لقطاعات البناء والحراجة وتجارة الجملة والتجزئة؛
- تشجيع الحوار الاجتماعي القطاعي لمساعدة الحكومات والشركاء الاجتماعيين المعنيين بالقطاعات الاقتصادية الرئيسية على وضع استراتيجيات للتصدي لتأثير الكساد الاقتصادي على العاملين في الخدمات المالية ولتأثير الأزمة الغذائية.

النتيجة الفورية ٤(د)-١: زيادة مستوى التوافق في الآراء حول القضايا الاجتماعية والعمالية في قطاعات اقتصادية معينة

المؤشر "١": عدد الحالات التي تصل فيها الهيئات المكونة إلى توافق في الآراء من خلال اعتماد استنتاجات أو توصيات أو مدونات أو مبادئ توجيهية في الاجتماعات القطاعية

الهدف: ٧٥ في المائة من مجموع الاجتماعات القطاعية التي يقرر مجلس الإدارة عقدها في فترة السنتين.

النتيجة: ٨٠ في المائة من مجموع الاجتماعات القطاعية التي يقرر مجلس الإدارة عقدها في فترة السنتين.

٢٣٧. اعتمدت سبعة اجتماعات قطاعية توصيات على النحو التالي:

- فريق الخبراء العامل المخصص المشترك بين المنظمة البحرية الدولية ومنظمة العمل الدولية بشأن المسؤوليات والتعويضات المتعلقة بمستحققات البحارة في حالة الوفاة أو الإصابة الشخصية أو التخلي عن البحارة.
- منتدى الحوار العالمي بشأن التعليم المهني وتطوير المهارات لصالح العمال في المجال التجاري.
- منتدى الحوار العالمي المعني بأثر الأزمة المالية على العاملين في القطاع المالي.
- فريق الخبراء العامل المخصص المشترك بين المنظمة البحرية الدولية ومنظمة العمل الدولية والمعني بمعاملة البحارة بإنصاف في حال وقوع حادث بحري.
- الاجتماع الثلاثي المتعلق بتشجيع الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية الجيدة من التنقيب عن النفط والغاز وإنتاجهما وصولاً إلى توزيعهما.
- اللجنة الحكومية الدولية المشتركة بين منظمة العمل الدولية واليونسكو والمنظمة العالمية للملكية الفكرية للاتفاقية الدولية لحماية فناني الأداء ومنتجي التسجيلات الصوتية وهيئات الإذاعة (اتفاقية روما، ١٩٦١) (الدورة العشرون).
- حلقة العمل الثلاثية الرامية إلى تشجيع التصديق على اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١).

٢٣٨. واعتمدت ثلاثة اجتماعات قطاعية توصيات على النحو التالي:

- الفريق العامل المشترك بين منظمة العمل الدولية والمنظمة البحرية الدولية واتفاقية بازل بشأن تكسير السفن (الدورة الثالثة).
- حلقة العمل التقنية الثلاثية بشأن أثر أزمة أسعار الأغذية على العمل اللائق.
- لجنة الخبراء المشتركة بين منظمة العمل الدولية واليونسكو والمعنية بتطبيق التوصيات المتعلقة بالعاملين في التدريس (الدورة العاشرة).

٢٣٩. واعتمد اجتماعان قطاعيان مبادئ توجيهية على النحو التالي:

- اجتماع الخبراء لاعتماد مبادئ توجيهية بشأن مسؤوليات دولة العلم بموجب اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦.
- اجتماع الخبراء لاعتماد مبادئ توجيهية بشأن مسؤوليات دولة الميناء عن تفتيش ظروف العمل على متن السفن.

٢٤٠. وتضمنت مساهمة منظمة العمل الدولية في النتائج آنفة الذكر البحوث وإعداد الوثائق التقنية والمشورة السياسية وتنظيم الاجتماعات.

المؤشر "٢": عدد الحالات التي تنفذ فيها إجراءات المتابعة المنبثقة عن التوصيات المعتمدة في الاجتماعات القطاعية

الهدف: ١٠ حالات.

النتيجة: ١٤ حالة.

٢٤١. وتمشيا مع التوصيات التي اعتمدتها الاجتماعات القطاعية، كانت إجراءات المتابعة على النحو التالي:

- **العمل المستقبلي والجودة في مجتمع المعلومات: وسائل الإعلام والثقافة وقطاع الرسم (جنيف، ١٨-٢٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٤):** نفذ المكتب مشروع تعاون تقني متعدد البلدان (فيجي، موزامبيق، السنغال، ترينداد وتوباغو، زامبيا). وقدم دعماً تقنياً إلى اللجنة المشتركة بين منظمة العمل الدولية واليونسكو والمنظمة العالمية للملكية الفكرية.
- **العمالة والحوار الاجتماعي والحقوق في العمل والعلاقات الصناعية في صناعة تجهيزات النقل (جنيف ١٠-١٢ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥):** نفذ المكتب برنامج عمل بشأن علاقة الاستخدام والحقوق في العمل والحماية الاجتماعية، وقد أعيد تركيزه بحيث يشمل تأثير الأزمة الاقتصادية في قطاع السيارات (أستراليا، الهند، إندونيسيا، اليابان، جمهورية كوريا، ماليزيا، الفلبين، تايلند).
- **المبادئ التوجيهية لتفتيش العمل في قطاع الحراجه (جنيف، ٢٤-٢٨ كانون الثاني/يناير ٢٠٠٥):** عمّم المكتب على الهيئات المكونة مبادئ توجيهية لتفتيش العمل في قطاع الحراجه (البرازيل، إندونيسيا).
- **تعزيز العولمة العادلة في قطاع النسيج والألبسة في بيئة ما بعد اتفاق المنسوجات متعددة الألياف (جنيف، ٢٤-٢٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٥):** واصلت المنظمة تعاونها مع منتدى اتفاق المنسوجات متعددة الألياف في ما يتصل بمستجدات منها تقييم تأثير الأزمة الاقتصادية العالمية على القطاع. وتنفذ المنظمة برنامج عمل لضمان استدامة المشاريع في المدى الطويل بفضل العمل اللائق (مصر).
- **المسؤوليات والتعويضات المتعلقة بمستحققات البحارة في حالة الوفاة أو الإصابة الشخصية أو التخلي عن البحارة (لندن، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٥):** وضع المكتب قاعدة بيانات عالمية لما أبلغ عنه من حالات التخلي عن البحارة، وما زال يحدّث قاعدة البيانات بما استجد من معلومات.
- **السلامة والصحة في مناجم الفحم (جنيف، ٨-١٣ أيار/مايو ٢٠٠٦):** نشر المكتب مدونة ممارسات وشجع تطبيقها في الاجتماعات التشاورية والمؤتمرات المعنية بالسلامة والصحة المهنيين في قطاع التعدين (الصين، الهند، منغوليا)، وكذلك في المنتديات الدولية التي تستضيفها لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية.
- **التبعات الاجتماعية والعمالية لزيادة استخدام التكنولوجيات المتقدمة في قطاع التجزئة (جنيف، ١٨-٢٠ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٦):** روّج المكتب الاستنتاجات ونشرها في اجتماعات مجالس الأشغال الأوروبية لاثنتين من المنشآت الكبيرة متعددة الجنسية العاملة في قطاع التجزئة واجتماعات لجنة الحوار الاجتماعي التابعة للاتحاد الأوروبي والمعنية بقطاع التجارة.
- **قضايا العمل والقضايا الاجتماعية الناشئة عن مشاكل حراك السانقين الدوليين عبر الحدود في قطاع النقل البري (جنيف، ٢٣-٢٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٦):** أنشأت منظمة العمل الدولية لجنة توجيهية بمشاركة المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي للنقل البري والاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحاد الدولي لعمال النقل، وذلك بهدف تحديد أولويات إجراءات المتابعة ورصد تنفيذها على الصعيد الدولي. واعتمد المكتب مجموعة أدوات تدريبية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز (أوغندا، الاتحاد الروسي) وقام بترجمتها إلى الروسية ونشرها. وأجرى تدريباً دولياً لمدرّبين من تسعة بلدان (البوسنة والهرسك، غانا، الهند، كينيا، ليتوانيا، ناميبيا، نيجيريا، المملكة المتحدة، زمبابوي) ومن منظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز.
- **تطبيق التوصيات المتعلقة بالعاملين في التدريس (جنيف، ٣٠ تشرين الأول/أكتوبر - ٣ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٦):** قدّم المكتب خدمات المشورة إلى لجنة الخبراء المشتركة بين منظمة العمل الدولية واليونسكو والمعنية بتطبيق التوصيات المتعلقة بالعاملين في التدريس، وأجرى بعثةً لتقصي الحقائق في اليابان بخصوص ادعاءات متصلة بتطبيق التوصيات، وأعدّ كتيباً بست لغات يتعلق بتوصيات منظمة العمل الدولية واليونسكو في عامي ١٩٦٦ و١٩٧٧.

- **المبادئ التوجيهية المتعلقة بعمليات تفتيش دولة العلم بموجب اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ (جنيف، ١٥-١٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨):** ترجم المكتب المبادئ التوجيهية ونشرها وشجع تطبيقها من خلال تدريب مدربين ومفتشين بحريين من ٢٦ دولة عضواً، وذلك بالتعاون مع مركز تورينو.
- **المبادئ التوجيهية المتعلقة بالموظفين المسؤولين عن رقابة دولة الميناء والذين يقومون بعمليات تفتيش بموجب اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ (جنيف، ٢٢-٢٦ أيلول/سبتمبر ٢٠٠٨):** ترجم المكتب المبادئ التوجيهية ونشرها وشجع تطبيقها من خلال تدريب مدربين ومفتشين بحريين، وذلك بالتعاون مع مركز تورينو.
- **تأثير الأزمة المالية على العاملين في قطاع التمويل (جنيف، ٢٤-٢٥ شباط/فبراير ٢٠٠٩):** قام المكتب بجمع وتحليل بيانات عن تأثير الأزمة وناقشها في حلقة عمل ثلاثية إقليمية مع هيئات مكونة من خمسة بلدان أفريقية (مصر، كينيا، نيجيريا، جنوب أفريقيا، جمهورية تنزانيا المتحدة).
- **تأثير أزمة أسعار الغذاء على العمل اللائق (جنيف، ٥-٦ آذار/مارس ٢٠٠٩):** انضمت منظمة العمل الدولية إلى فرقة العمل رفيعة المستوى التابعة للأمم المتحدة والمعنية بأزمة الأمن الغذائي العالمية. وقام المكتب بأعمال تحضيرية لإشراك الشركاء الاجتماعيين في التخطيط الوطني المتعلق بالأمن الغذائي (بنن، بوركينا فاسو).
- **تشجيع الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية الجيدة من التنقيب عن النفط والغاز وإنتاجهما وصولاً إلى توزيعهما (جنيف، ١١-١٤ أيار/مايو ٢٠٠٩):** أعد المكتب ونشر دراسة ميدانية عن العلاقات الصناعية في قطاع النفط والغاز (إندونيسيا).

النتيجة الفورية ٤(د)-٢: زيادة قدرة الهيئات المكونة على استحداث سياسات أو برامج تركز على تحسين الظروف العمالية والاجتماعية في قطاعات معينة

المؤشر "١": عدد الحالات التي تطبق فيها الهيئات المكونة المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو تدريبها أو أدواتها من أجل التصديق على الاتفاقيات القطاعية

الهدف: ٢٠ حالة في ٤ أقاليم.

النتيجة: ٢٩ حالة في ٥ أقاليم.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
جزر البهاما: صدقت على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦.	تعاونت في ترويج الاتفاقية.
فيجي: صدقت على الاتفاقيات ذات الأرقام ١٤٩ و ١٧٢ و ١٧٨ و ١٨٤.	تعاونت من خلال برنامج عمل خاص بالفنادق وتوريد الأطعمة وقطاع السياحة وأعمال معيارية منتظمة في قطاعات محددة.
غابون: صدقت على الاتفاقية رقم ١٥١.	قدمت مشورة من خلال عمل معياري منتظم في قطاعات محددة.
غواتيمالا: صدقت على الاتفاقية رقم ١٦٣.	تعاونت في ترويج الاتفاقية.
آيسلندا: صدقت على الاتفاقية رقم ١٢٩.	قدمت مشورة من خلال عمل معياري منتظم في قطاعات محددة.
إندونيسيا، اليمن: صدقتا على الاتفاقية رقم ١٨٥.	قدمت مساعدة تقنية؛ وعقدت مشاورات مع الحكومة (اليمن).
كازاخستان: صدقت على الاتفاقية رقم ١٦٧.	قدمت مشورة من خلال عمل معياري منتظم في قطاعات محددة.
البوسنة والهرسك، قبرص، جمهورية كوريا، طاجيكستان: صدقت على اتفاقية روما.	روجت الاتفاقية من خلال الأمانة المشتركة بين منظمة العمل الدولية واليونسكو والمنظمة العالمية للملكية الفكرية.
لكسمبرغ: صدقت على الاتفاقيات ذات الأرقام ١٢٠ و ١٢٩ و ١٤٩ و ١٦٧ و ١٧٦ و ١٨٤.	عقدت مشاورات رفيعة المستوى مع الحكومة والشركاء الاجتماعيين.
النرويج: صدقت على اتفاقية العمل البحري.	روجت الاتفاقية من خلال مشروع تعاون تقني عالمي.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
بنما: صدقت على الاتفاقية رقم ١٦٧ وعلى اتفاقية العمل البحري.	قدمت مساعدة تقنية في ترويج اتفاقية العمل البحري إلى جانب المشورة من خلال عمل معياري منتظم في قطاعات محددة.
بيرو: صدقت على الاتفاقية رقم ١٧٦.	عقدت مشاورات ثلاثية وقدمت مشورة من خلال عمل معياري منتظم في قطاعات محددة.
بولندا: صدقت على الاتفاقية رقم ١٨١.	قدمت مشورة من خلال عمل معياري منتظم في قطاعات محددة.
صربيا: صدقت على الاتفاقية رقم ١٦٧.	قدمت مشورة من خلال عمل معياري منتظم في قطاعات محددة.
سلوفاكيا: صدقت على الاتفاقية رقم ١٢٩.	قدمت مشورة من خلال عمل معياري منتظم في قطاعات محددة.
أوكرانيا: صدقت على الاتفاقية رقم ١٥٣.	عقدت مشاورات مع الحكومة.

المؤشر "٢": عدد الحالات التي تطبق فيها الهيئات المكونة المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو تدريبها أو أدواتها من أجل استحداث سياسات تركز على مدونات الممارسات أو المبادئ التوجيهية القطاعية

الهدف: ٨ حالات في ٤ أقاليم.

النتيجة: ٧ حالات في ٣ أقاليم.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
بلغاريا، كرواتيا، رومانيا: وضعت اللجان التوجيهية الثلاثية الوطنية خطط عمل لمواصلة وتعزيز الحوار الاجتماعي في قطاع الموانئ مستندة إلى المبادئ التوجيهية المعتمدة في عام ٢٠٠٦ بشأن الحوار الاجتماعي في عملية التكيف الهيكلي ومشاركة القطاع الخاص في الموانئ.	ترجمت دليلاً إلى البلغارية والكرواتية والرومانية ونشرته بهذه اللغات. وقدمت مساعدة تقنية في تشكيل اللجان التوجيهية ضمن حلقات عمل وطنية وفي عقد حلقة عمل ثلاثية دولية لتتلاقح الأفكار.
مصر: اعتمدت خطة عمل للنهوض بالسلامة والصحة المهنية في قطاع السياحة بالاستناد إلى المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية في قطاع السياحة.	ساعدت في استحداث مواد تدريبية تستند إلى المبادئ التوجيهية وتدريب أفرقة مدربين ثلاثية للعمل في ثلاثة مناطق مختارة وإعداد تقييم ذاتي على الإنترنت لمديري الفنادق وأصحابها.
الهند: اعتمد أكبر ميناء خاص في الهند برنامج النهوض بعمال الموانئ، المستند إلى مدونة ممارسات عام ٢٠٠٤ المتعلقة بالأمن في الموانئ.	كثفت المواد التدريبية مع المستجديات في مجال مناوله السلع الخطرة. ونظمت حلقة عمل إقليمية آسيوية لتدريب المدربين في سنغافورة.
ناميبيا: نقحت السياسة الوطنية في ضوء المبادئ التوجيهية المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في التعليم.	قدمت مساعدة تقنية وعقدت اجتماعاً ثلاثياً إقليمياً فرعياً ونشرت المبادئ التوجيهية الخاصة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.
النيجر: اعتمد سياسات تعليمية وفقاً للمبادئ التوجيهية للجنة الخبراء المشتركة المعنية بتطبيق التوصيات المتعلقة بالعاملين في التدريب.	نظمت حلقة عمل لتتقح السياسات الخاصة بالمدرسين المتعاقدين.

المؤشر "3": عدد الحالات التي تطبق فيها الهيئات المكونة المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو تدريبها أو أدواتها من أجل استحداث خطط عمل ثلاثية وطنية بشأن قضايا خاصة بقطاع معين

الهدف: ٨ حالات في ٤ أقاليم.

النتيجة: ١٦ حالة في ٤ أقاليم.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
البرازيل: وضعت نتائج وأهداف معينة ومحددة زمنياً للبرنامج القطري للعمل اللائق فيما يتصل بالاستثمار الخاص العام، لاسيما لتعهد وتوسيع برنامج حث وتيرة النمو والبرنامج الجديد للسكن منخفض التكلفة باعتبار ذلك وسيلة لتعزيز خلق فرص العمل والكفاءة في استعمال الطاقة.	قدمت مساعدة تقنية إلى الهيئات المكونة الثلاثية في وضع النتائج والأهداف المحددة للبرنامج القطري للعمل اللائق. وشجعت الوظائف الخضراء في قطاع البناء من خلال اجتماعات تقنية مع مكتب الرئيس والمصارف المسؤولة عن برنامج حث وتيرة النمو وبرنامج الإسكان.
بلغاريا، رومانيا: وضعت اللجان التوجيهية الثلاثية الوطنية خطط عمل لمواصلة وتعزيز الحوار الاجتماعي في قطاع النقل البري.	ترجمت مواد تدريبية إلى البلغارية والرومانية. وقدمت مساعدة تقنية لتشكيل اللجان التوجيهية في إطار حلقات عمل وطنية وعقد حلقة عمل ثلاثية دولية لتتلاقح الأفكار.
إكوادور، غينيا - بيساو، المغرب، بيرو، السنغال: اعتمدت خطط عمل وطنية ثلاثية للنهوض بظروف العمل في مصائد الأسماك.	عقدت حلقات عمل وطنية وإقليمية.
مصر: اعتمدت خطة عمل ثلاثية وطنية لتحسين القدرة التنافسية بواسطة العمل اللائق في قطاع النسيج.	قدمت خدمات التنسيق والدعم في تشكيل اللجنة التوجيهية الثلاثية الوطنية. وساعدت على تنفيذ الاستراتيجية الوطنية من خلال برنامج تدريب نموذجي مصمم وفقاً للمتطلبات، في إطار الخطة الثلاثية الخاصة بالشركات.
قيرغيزستان: اعتمدت برنامجاً وطنياً للسلامة والصحة المهنيين في الزراعة وأضفت طابعاً مؤسسياً على برنامج تحسين العمل في تنمية الجوار من خلال تعزيز الحوار الاجتماعي.	نفذت المرحلة الثالثة من بناء قدرات ممثلي برنامج تحسين العمل في تنمية الجوار في وحدات الإدارة الحكومية المحلية. ودرّبت ما يزيد على ١٢٠٠٠ مزارع ومدرب ومسؤول في النقابات ووزارات العمل والزراعة والحكومات المحلية.
المكسيك: وقعت اتفاقاً وطنياً بشأن تحديث قطاع السكر.	قدمت توجيهاً تقنياً بواسطة منهجية نظام قياس وتحسين الإنتاجية. وأعدت ورقة عمل بشأن العمل اللائق في قطاع السكر.
المغرب: اعتمد بروتوكول اتفاق ثلاثياً بشأن العمالة باستخدام الميثاق العالمي لفرص العمل إطاراً مرجعياً.	قدمت خدمات التنسيق والدعم لبرنامج العمل الخاص بالنسيج والملابس.
موزامبيق، السنغال: اعتمدنا خطة وطنية ثلاثية لتعزيز القطاعات الإبداعية.	قدمت خدمات التنسيق والدعم لعقد حلقات دراسية وطنية.
نيجيريا: صاغت خطة عمل ثلاثية لتحسين كفاءة خدمات المرافق العامة الأساسية.	قدمت مساعدة تقنية لوضع برنامج عمل من أجل تعزيز الحوار الاجتماعي في قطاع خدمات المرافق العامة.
رومانيا: اعتمدت الهيئات المكونة الثلاثية ميثاقاً اجتماعياً لتعافي قطاع النسيج والملابس.	نظمت اجتماعاً ثلاثياً في إطار متابعة برنامج العمل الخاص بالنسيج والملابس.

النتائج الفورية المشتركة

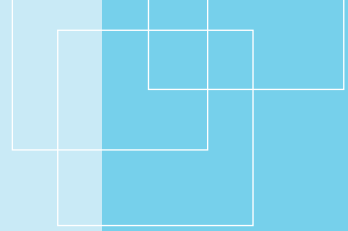
سياسات اقتصادية واجتماعية متسقة
دعماً للعمل اللائق

سياسات متكاملة للاقتصاد غير المنظم

تعزيز تفتيش العمل

النهوض بالمساواة بين الجنسين
في عالم العمل

التمويل بالغ الصغر من أجل العمل
اللائق



النتائج الفورية المشتركة

الموارد المخصصة للنتائج الفورية المشتركة خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالدولار الأمريكي)	
27 389 527	نفقات الميزانية العادية
24 491 054	النفقات من خارج الميزانية *
51 880 581	المجموع
* يستثنى من ذلك تكاليف الوكالة ومخصصات زيادات التكلفة والطوارئ. ويستثنى من ذلك الأنشطة الشاملة.	

سياسات اقتصادية واجتماعية متسقة دعماً للعمل اللائق

النتيجة الفورية المشتركة: زيادة قدرة الدول الأعضاء والشركاء الإنمائيين على تعزيز سياسات اقتصادية واجتماعية متسقة دعماً للعمل اللائق على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية

الموارد المخصصة للسياسات الاقتصادية والاجتماعية المتسقة دعماً للعمل اللائق خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالدولار الأمريكي)	
6 562 423	نفقات الميزانية العادية
8 188 147	النفقات من خارج الميزانية *
14 750 570	المجموع
* يستثنى من ذلك تكاليف الوكالة ومخصصات زيادات التكلفة والطوارئ. ويستثنى من ذلك الأنشطة الشاملة.	

الإنجازات الرئيسية

٢٤٢. على الصعيد العالمي، نجحت منظمة العمل الدولية في جعل برنامج العمل اللائق في صلب التنمية الاقتصادية والاجتماعية وجهود التخفيف من الأزمة. وفُتِّم الدعم والخبرة التقنيان في تصميم الميثاق العالمي لفرص العمل ومبادرات الأمم المتحدة المشتركة بشأن الأزمة، وكذلك في إعداد الإسهامات لاجتماعات مجموعة العشرين، لاسيما في لندن وبوتسبورغ. واستطاعت المنظمة من خلال رئاستها للجنة رفيعة المستوى المعنية بالبرامج، إطلاق العملية التي حدثت في النهاية بمجلس المديرين التنفيذيين إلى اعتماد تسع مبادرات مشتركة ترمي إلى التخفيف من آثار الأزمة.

٢٤٣. وأدى تعزيز الحوار مع مؤسسات مالية دولية وشركاء رئيسيين آخرين، مثل منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، إلى زيادة الإقرار بأهمية العمل اللائق في جميع جداول أعمال التنمية المستدامة، ومثال على ذلك تغيير موقف البنك الدولي إزاء أهمية معايير العمل الدولية والخطابات المقدمة من المديرين التنفيذيين لصندوق النقد الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي إلى مجلس إدارة مكتب العمل الدولي.

٢٤٤. وشكل إدماج مجموعة أدوات مجلس الرؤساء التنفيذيين ومعايير العمل الدولية في المبادئ التوجيهية لعام ٢٠٠٩ لإطار المساعدة الإنمائية للأمم المتحدة إنجازاً مهماً آخر، على غرار الدور التعاوني الذي تؤديه منظمة العمل الدولية عن طريق مجموعات عملها المتنوعة داخل اللجنة رفيعة المستوى المعنية بالبرامج ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.

٢٤٥. وعلى الصعيد الإقليمي، استطاعت المنظمة ضمان زيادة المشاركة في آليات تنسيق الأمم المتحدة الإقليمية من خلال مشاركة منتظمة أكثر في الاجتماعات الإقليمية لفريق المديرين وهيئات صنع القرار وفي عدد من مجموعات دعم البرنامج.

٢٤٦. وعلى الصعيد الوطني، أدت الاحتياجات الملحة الناجمة عن الأزمة وتأثيرها السلبي على الوظائف، إلى جانب زيادة الوعي والفهم الوطنيين بأهمية برنامج العمل اللائق، إلى جعل تدخلات المنظمة تنطوي على أهمية خاصة بالنسبة إلى الهيئات المكونة والشركاء الإنمائيين. وتعزز التعاون المشترك بين الوكالات من خلال آليات التمويل

والرصد المتصلة بالأهداف الإنمائية للألفية، مثل صندوق تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية والشبكات السياسية ذات الصلة.

٢٤٧. وكانت الهيئات المكونة الثلاثية ضالعة في الإنجازات المذكورة آنفاً على أعلى مستويات صنع القرار الوطنية والإقليمية والعالمية وإدارة الأمم المتحدة. وساهم هذا النهج الثلاثي في زيادة أهمية برنامج العمل اللائق في أوقات الأزمات وزيادة تأثير منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في مجال الحوار السياسي.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

٢٤٨. شكل الاتساق السياسي في السياسات الاقتصادية والاجتماعية دعماً للعمل اللائق، في ظل توجيهات مجلس الإدارة وفريق عمله المعني بالبعد الاجتماعي للعولمة، جزءاً كبيراً من عمل المكتب خلال فترة السنتين. وساهمت الأزمة الاقتصادية والمالية وإطار إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، في تعزيز هذا الاتجاه عن طريق وضع هدف العمل اللائق في صميم الاستجابات على الصعيد العالمي والإقليمي والقطري.

٢٤٩. وباندلاع الأزمة توجّب على المكتب تكييف أنشطته وأساليب عمله من أجل تلبية فعالة ومناسبة في الوقت للاحتياجات المتغيرة على أرض الواقع. وعلى الصعيد العالمي، أنجز ذلك من خلال الميثاق العالمي لفرص العمل ومبادرات الأمم المتحدة المشتركة بشأن الأزمة. وعلى الصعيدين القطري والإقليمي، قُدّمت مساعدة المنظمة إلى الهيئات المكونة من خلال المشورة السياسية والحوار المكثف مع المؤسسات المالية الدولية ووكالات الأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية والمصارف الإقليمية. وهذا ما حثّ على تضافر الجهود فيما بين الفاعلين الوطنيين والدوليين بشأن الحاجة إلى مزيد من الاتساق في السياسات، ولاسيما في مجال الاستعراضات السياسية في مجال العمل اللائق وتغيير المناخ.

٢٥٠. وتتمثل إحدى العبر المستخلصة في أن الضغط الشديد الذي ولدته الأزمة التي لم يسبق لها مثيل، سمح بنشأة ثقافة تنظيمية لتقاسم المعارف. وهو ما دفع المكتب نحو تنفيذ إعلان المنظمة بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. وأكدت الأزمة أيضاً أهمية برنامج العمل اللائق في فترات الازدهار والكساد الاقتصادي على حد سواء.

٢٥١. ويتمثل أحد التحديات الرئيسية التي يواجهها المكتب في قدرته على تزويد الهيئات المكونة بخدمات تلبي الاحتياجات الناجمة عن الأزمة، وبخاصة في مساعدة البلدان ذات الدخل المنخفض على النجاح في إدماج طائفة السياسات التي تحدد بيئة خلق فرص العمل اللائق. وسينبغي وضع آليات مناسبة لتشجيع مزيد من الاتساق داخل المكتب. كما تنظر منظمة العمل الدولية في الطريقة التي يمكن أن يُدرَجَ وفقها تنفيذ الحزمة السياسية للميثاق العالمي لفرص العمل إدراجاً فعالاً في استجابة منسقة لمواجهة الأزمة على الصعيد القطري.

٢٥٢. أما على الصعيد العالمي، وبالرغم من أن الأزمة ساهمت في وضع خلق الوظائف والحماية الاجتماعية في مقدمة جداول الأعمال السياسية الوطنية، فإن المكتب وشركاءه الإنمائيين يحتاجون إلى آلية فعالة لتجسيد الطبيعة المتلازمة والمتراصة والمتكافئة لعناصر العمل اللائق الأربعة على أرض الواقع. وينبغي توجيه الجهود الحثيثة في فترة السنتين القادمة نحو إدماج الميثاق العالمي لفرص العمل في السياسات والدورات البرمجية للمؤسسات الإقليمية والدولية، بما فيها المؤسسات المالية ووكالات منظومة الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها.

رصد التقدم نحو تحقيق العمل اللائق في أوكرانيا والبرازيل وجمهورية تنزانيا المتحدة والنمسا

تطوعت النمسا والبرازيل وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوكرانيا لأن تكون من البلدان الرائدة في إعداد صور بيانية قطرية قائمة على مجموعة من المؤشرات النوعية والكمية التي تراعي طبيعة العمل اللائق متعددة الأبعاد. وفي جميع مكاتب الإحصاءات الوطنية في البلدان الأربعة، وحّد الشركاء الأكاديميون والهيئات المكونة جهودهم لجمع البيانات وتحليلها وجمع المؤشرات القانونية، وشاركوا في حلقات عمل بشأن المصادقة. وسمح تنوع البلدان الرائدة بتقييم أهمية وجدوى مفهوم القياس في أوساط مختلفة. وستصلح هذه الصور البيانية القطرية كخط أساس لتقييم التقدم في تنفيذ برنامج العمل اللائق وستوجه الخيارات السياسية لتحقيق العمل اللائق على الصعيد القطري. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، قرر مجلس الإدارة أن يواصل المكتب إعداد صور بيانية قطرية للعمل اللائق غير تلك التي شملتها المرحلة التجريبية.

المؤشر "١": عدد الدول الأعضاء التي تستخدم مساعدة المنظمة لاستعراض السياسات الاجتماعية والاقتصادية المتعلقة بالعمل اللائق

الهدف: ١٠ دول أعضاء على امتداد جميع الأقاليم.

النتيجة: ١٧ دولة عضواً على امتداد ٤ أقاليم.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
إندونيسيا، بنغلاديش، جنوب أفريقيا، كمبوديا، شيلي، الفلبين: أجرت عمليات تحليل لتبعات الأزمة على الحياة الاجتماعية والاستخدام، واستعانت بالنتائج في وضع استجابات وطنية لمواجهة الأزمة.	قدمت مساعدة تقنية وتدريباً في صياغة استجابات التخفيف من حدة الأزمة وتنفيذها.
بوتسوانا، جنوب أفريقيا، ناميبيا، سوازيلند: أجرت استعراضات للسياسات الوطنية المتعلقة بوضع برامجها القطرية للعمل اللائق.	قدمت مساعدة مالية ودعمت حلقات عمل ثلاثية وطنية.
البرازيل، الهند: أجرنا استعراضاً سياسياً لتحديد تأثير برامج التحويل الاجتماعية على النمو والاستخدام.	قدمت مساعدة تقنية ومالية في تقييم التأثير الكلي لقانون ضمان الاستخدام في الأرياف (الهند)، وبرنامج التحويلات النقدية المشروطة (البرازيل) على الاستهلاك والطلب والنمو.
الصين: وضعت تحليلات كلية في المدى البعيد لمحرركات النمو والاستخدام والخيارات السياسية الموافقة لها. ويشمل العمل السياسي القائم على النتائج وضع محرركات تكميلية للنمو مثل الاستهلاك والحماية الاجتماعية والأجور الحقيقية، وتقييم تأثير حزمة الحوافز على الاستخدام.	قدمت مساعدة تقنية في تحليل محرركات النمو والاستخدام وتوقعات معالجة مواطن الضعف المحددة.
موزامبيق، زامبيا: حددنا القيود السياسية لنمو قائم على الاستخدام بالاستناد إلى سلسلة تحليلات سياسية.	قدمت مساعدة تقنية بشأن السياسات الكلية المنسقة المتعلقة بخلق الوظائف. ونظمت حلقات عمل.
باكستان: صممت نظام ضمان الاستخدام وحددت تكلفته ليشكل أرضية للاستخدام وأرضية اجتماعية، ووضعت برنامجاً لتوسيع برنامجها المتعلق بالتحويلات النقدية ليشمل ٧,٥ ملايين أسرة.	قدمت مساعدة تقنية لتصميم وتحديد ميزانية النظام، ولوضع برنامج بشأن توسيع مبادرة دعم الدخل الممولة من صندوق النقد الدولي.
أوكرانيا، نيبال: أجرنا تحليلاً شاملاً لوضع التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وحددنا السياسات اللازمة لتوفير بيئة مواتية لتسريع النمو الاقتصادي والعمل اللائق.	قدمت مساعدة تقنية ومشورة سياسية. ونظمت حلقات عمل وحواراً رفيع المستوى مع الهيئات المكونة وممثلي المؤسسات المالية الدولية.

المؤشر "٢": عدد المبادرات الثنائية ومتعددة الأطراف والمشاركة بين الوكالات، التي تدعو إلى تنسيق سياسات الوكالات وبرامجها ذات الصلة ببرنامج العمل اللائق

الهدف: ١٠ مبادرات عالمية أو إقليمية أو وطنية.

النتيجة: ١٠ مبادرات عالمية أو إقليمية أو وطنية.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
منظمة التجارة العالمية ومنظمة الأغذية والزراعة والأونكتاد وصندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومنظمة العمل الدولية أطلقت حواراً بشأن التوقعات والسياسات المتعلقة بالعمل اللائق في ضوء الأزمة المالية والغذائية، كوسيلة لتطبيق خيارات سياسية قائمة على الحجج وذات وظيفة تطبيقية بالنسبة لصانعي السياسات.	زودت التقارير بإسهامات تقنية، وشاركت بنشاط في المناقشات، ونظمت اجتماعاً.
المصرف الإثماني الآسيوي وممثلون ثلاثيون من إندونيسيا، باكستان، بنغلاديش، تايلند، الصين، الفلبين، فيتنام، كمبوديا، ماليزيا، الهند، أجروا بحثاً معمقاً للاستجابات السياسية إلى الأزمة الحالية في آسيا، وحثوا على تقديم استجابة سياسية أكثر اتساقاً ومشورة سياسية أكثر تماسكاً.	قدمت دعماً تقنياً ومالياً إلى اجتماع إقليمي رفيع المستوى.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية أدمجت مجموعة <i>دورات</i> مجلس الرؤساء التنفيذيين في مبادئها التوجيهية لعام ٢٠٠٩، الخاصة بإنشاء إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وأوصت باستخدامها في تحليل السياق الوطني قبل عملية البرمجة المشتركة.	شاركت في فريق الصياغة التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.
في الأرجنتين، تضم وثيقة إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية الموقعة في أيار/ مايو ٢٠٠٩، الاستخدام والعمل اللائق ضمن ٨٣ في المائة من آثار الإطار، وعلى التوالي ضمن ٩٣ و ٧٥ في المائة من نتائج البرنامج ونواتجه.	قدمت مساعدة تقنية إلى فرادى الوكالات الأعضاء في فريق الأمم المتحدة القطري، وتدريباً جماعياً في جميع مراحل العملية باستخدام مجموعة <i>دورات</i> مجلس الرؤساء التنفيذيين.
مجلس الرؤساء التنفيذيين: اعتمدت تسع مبادرات مشتركة ترمي إلى تخفيف آثار الأزمة، بما في ذلك الميثاق العالمي لفرص العمل وأرضية الحماية الاجتماعية، اللذين يناديان بتنسيق سياسات وبرامج الوكالات فيما يتصل ببرنامج العمل اللائق.	ترأست لجنة رفيعة المستوى المعنية بالبرامج. وقدمت إسهامات تقنية لإصدار وثائق تتجلى فيها مبادرة الأمم المتحدة المشتركة بشأن الأزمة.
أطلقت منظمة العمل الدولية بمعية المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة، مبادرات الوظائف الخضراء (أيلول/ سبتمبر ٢٠٠٨) للنهوض بالوظائف اللائقة والمنشآت المستدامة، وتخفيض انبعاثات غازات الدفيئة والاستخدام غير المستدام للنظم البيئية.	قدمت إسهامات تقنية إلى المبادرة. وساعدت في إعداد اجتماع خلال الجمعية العامة للأمم المتحدة.
ممثلون رفيعو المستوى من بلدان نامية مختارة والرؤساء التنفيذيون لصندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومنظمة التجارة العالمية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، التزموا (تموز/ يوليه ٢٠٠٩) بزيادة الاتساق في المجالات السياسية الرئيسية لبرنامج العمل اللائق.	شاركت بشكل نشط في المناقشات ودعمت التزام مجموعة الثمانية (روما، تموز/ يوليه ٢٠٠٩).
منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي أطلقا مبادرة ترمي إلى التوفيق بين العمل والحياة الأسرية كجزء من مشروع مشترك لتقليص انعدام المساواة بما بين الرجال والنساء وفيما بين الأجيال.	ساهمت في تصميم المشروع، وهي وكالة مشاركة في تنفيذه.
برنامج "توحيد أداء الأمم المتحدة" في باكستان خصص لمكوته المتعلق بالعمالة المنتجة والعمل اللائق مبلغاً مالياً إضافياً قدره ٥٠٠٠٠٠ دولار أمريكي، مانحاً إياه مكانة عالية.	انخرطت في ترويج برنامج العمل اللائق ضمن وكالات الأمم المتحدة. وشاركت في رئاسة مجموعات العمل المواضيعية ذات الصلة التابعة لفريق الأمم المتحدة القطري.
الدول الأعضاء والهيئات المكونة في إقليم أوروبا اعتمدت توصيات للتخفيف من حدة الأزمة في المدى القصير والمتوسط من خلال برنامج العمل اللائق، مع التأكيد على زيادة الاتساق السياسي.	نظمت ثمانية اجتماعات إقليمية للمنظمة في أوروبا وآسيا الوسطى.

سياسات متكاملة للاقتصاد غير المنظم

النتيجة الفورية المشتركة: زيادة قدرة الهيئات المكونة على وضع سياسات متكاملة للنهوض بالاقتصاد غير المنظم وتسهيل انتقاله إلى مرحلة التنظيم

الموارد المخصصة للسياسات المتكاملة للاقتصاد غير المنظم خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالدولار الأمريكي)	
11 181 694	نفقات الميزانية العادية
134 337	النفقات من خارج الميزانية *
11 316 031	المجموع
* يستثنى من ذلك تكاليف الوكالة ومخصصات زيادات التكلفة والطوارئ. ويستثنى من ذلك الأنشطة الشاملة.	

الإنجازات الرئيسية

٢٥٣. دعمت تنمية المعارف في مجالات سياسية عديدة عمل المكتب المتعلق بالاقتصاد غير المنظم من خلال أنشطة مشتركة بين القطاعات مخصصة لتحسين الإحصاءات وتحليل الصلات بين التحويلات الاجتماعية وسياسات العمالة، ووضع منهجيات تجمع بين تحسينات مكان العمل والإنتاجية، ووضع استراتيجيات لتيسير الوصول إلى سوق العمل بالنسبة إلى المجموعات المستثناة منه في العادة، بمن فيها الأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والأشخاص المعوقون.

٢٥٤. وتحقق تقدم في مجالات محددة. وشكلت حملة توفير الضمان الاجتماعي للجميع وتركيزها على أرضية الحماية الاجتماعية أداة مهمة لتشجيع توسيع التغطية لتشمل عمال الاقتصاد غير المنظم. ووضع المكتب منصة لمصادر معلومات متكاملة ومتعددة المواضيع، وهي أداة جديدة مهمة بالنسبة إلى الهيئات المكونة للمنظمة ولشركائها، إذ تجمع في إطار واحد بين المسائل السياسية والإرشادات والأدوات المتاحة في برنامج العمل اللائق.

٢٥٥. ونجحت المنظمة في تبليغ سياساتها وإبرازها فيما يتصل بالاقتصاد غير المنظم من خلال الاستنتاجات التي اعتمدها الهيئات والشبكات الدولية والإقليمية، مثل اللجنة رفيعة المستوى المعنية بالنهوض بالفقر من الناحية القانونية، التابعة لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وشبكة منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي المعنية بالحد من الفقر. وأدمجت شواغل عمال ومنشآت الاقتصاد غير المنظم في الميثاق العالمي لفرص العمل، وأيضاً في استجابة مجلس الرؤساء التنفيذيين في مواجهة الأزمة المالية العالمية.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

٢٥٦. ثبت أن القدرة على الربط بين البحوث ووضع السياسات والعمل التطبيقي في الميدان، ضرورية في دعم الهيئات المكونة والتأثير في البرنامج الدولي المتعلق بالاقتصاد غير المنظم والمجالات ذات الصلة. لكن الاقتصاد غير المنظم راسخ في أسواق عمل بلدان نامية عديدة والانتقال إلى الاقتصاد المنظم عملية تدريجية ومعقدة ومتعددة الأوجه. وسيتعين على منظمة العمل الدولية مواصلة جهودها وتوزيع الموارد على امتداد فترات سنتين عديدة إذا أرادت التأثير في هذا المجال. بل يبدو أن هذا الأمر ينطوي على أهمية أكبر لأن من شأن الأزمة المالية والاقتصادية أن تزيد من الاستخدام غير المنظم وثفاقم الظروف السلبية التي يعمل في ظلها عمال وأصحاب منشآت الاقتصاد غير المنظم. ويقر الميثاق العالمي لفرص العمل صراحة بالأهمية القصوى للحصول على استجابة مستدامة من منظمة العمل الدولية من أجل عكس هذه الاتجاهات.

٢٥٧. وبذلت جهود منظمة لإدماج خبرة المنظمة الواسعة في هذا المجال في حزمة سياسية متسقة ومتعددة الأبعاد تهدف إلى دعم الهيئات المكونة في جهودها الرامية إلى وضع تدابير تيسر الانتقال إلى الاقتصاد المنظم. وتتمثل إحدى العبر المستخلصة من أنشطة فترة السنتين في مدى أهمية الجمع بين الاستعراضات العالمية للممارسة الحسنة وتقاسم المعارف من جهة، والحوار الاجتماعي والدلائل المستخلصة من السياق الوطني من جهة أخرى، بالنسبة إلى الانتقال إلى الاستخدام المنظم. وسيتعين على المكتب الاستناد إلى هذا الأساس خلال فترة التخطيط لإطار السياسة الاستراتيجية.

٢٥٨. وإطار النتائج للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ جعل من التخطيط والإبلاغ فيما يتعلق بالاقتصاد غير المنظم مهمة تنطوي على تحديات. فمن جهة، انطبقت مؤشرات عديدة على مسائل الاقتصاد غير المنظم وتم الإبلاغ عن النتائج على هذا الأساس. ومن جهة أخرى، أثبت وضع المؤشرات في إطار هذه النتيجة الفورية المشتركة ومجموعة الأهداف أنه غير ملائم، وأن المؤشر الأول كان صعب القياس والهدف الثاني كان منخفضاً جداً.

٢٥٩. وقرار إسقاط هذه النتيجة الفورية المشتركة من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ على أساس أن مسائل الاقتصاد غير المنظم ينبغي إدراجها ضمن جميع النتائج، أمر يقتضي من المكتب العمل على نحو أكثر اتساقاً وتكاملاً. وستبذل الجهود أيضاً لتعبئة موارد إضافية في سياق متابعة الميثاق العالمي لفرص العمل.

النهوض بنظام التدريب غير المنظم في أفريقيا

قدّم استقصاء أجرته منظمة العمل الدولية لسبعة بلدان أفريقية المشورة والتوصيات السياسية من أجل تحويل التلمذة غير المنظمة إلى نظام ثنائي يجمع بين التدريب أثناء الوظيفة والتعلم النظري. وتشمل النظم الناجحة الرامية إلى تحسين ممارسات التلمذة تدريجياً، الشركاء الاجتماعيين وأصحاب مصلحة آخرين. ومشاركة جمعيات الحرف غير المنظمة ومنظمات الشباب في تصميم إصلاح نظم التدريب تكفل إبراز احتياجات الاقتصاد غير المنظم من المهارات والتدريب. وتحتاج السلطات العامة إلى وضع أدوات تمويل طويلة الأمد وكافية واستعراض المخصصات الحالية من الميزانية، فيما قد تساعد الجمعيات المهنية في تطوير التلمذة غير المنظمة إلى نظام تدريب ثنائي يراعي النوعية. ويجري استخدام نتائج الاستقصاء لمساعدة البلدان في أفريقيا على تصميم السياسات والتدخلات التي تشجع التدريب على امتلاك المهارات لفائدة عمال الاقتصاد غير المنظم.

قياس الاقتصاد غير المنظم في الدول العربية

طبق مركز المرأة العربية للتدريب والبحوث، بدعم من منظمة العمل الدولية، مبادرة إقليمية بشأن قضايا الجنسين وفرص العمل في الاقتصادات غير المنظمة في الدول العربية. ويتمثل أحد إنجازات هذه المبادرة، التي تشمل سبعة بلدان، في أن عدم التنظيم يشكل الآن سمة جوهرية لتحليل إحصاءات العمل في عملية صياغة السياسات. وتشمل التطورات الملحوسة استقصاء الأسر المعيشية في فترة ما بعد الأزمة في لبنان واستقصاءات القوى العاملة، التي أجراها المكتب المركزي للإحصاء في الجمهورية العربية السورية والجهاز المركزي للإحصاء الفلسطيني.

المؤشر "١": عدد الحالات التي تدمج فيها البرامج القطرية للأمم المتحدة معايير منظمة العمل الدولية أو مبادئها التوجيهية أو أدواتها أو معرفتها وتطبيقها من أجل استحداث مبادرات متكاملة لخلق فرص العمالة المنتجة ولتقديم الحماية الاجتماعية للعمال والمنتجين في الاقتصاد غير المنظم كوسيلة لتسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم

الهدف: ١٥ حالة في مختلف الأقاليم.

النتيجة: حالتان في إقليمين.

مساهمة منظمة العمل الدولية

النتيجة

قدمت دعماً لإجراء دراسات معمقة بشأن المفاهيم وتفسير البيانات الإحصائية، وتحليل المهن في الاقتصاد غير المنظم وتقييم السياسات والبرامج القائمة كمساهمة في الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. ونشرت استعراضات وناقشتها في منتديات حكومية وثلاثية.

قدمت مساعدة تقنية لرسم السياسات وتقييم البرنامج وتنظيم رحلات دراسية وتقديم تدريب فيما يتصل بالمبادئ الأساسية للحماية الاجتماعية. وعقدت مشاورات بشأن الحماية الاجتماعية الأساسية.

المكسيك: يحدد إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية للفترة ٢٠٠٨-٢٠١٢ تعزيز السياسات العامة والقدرات المؤسسية فيما يتصل بالعمل اللائق كهدف ذي أولوية، ويشجع الخروج التدريجي من الاقتصاد غير المنظم وتحسين السلامة والصحة المهنية وتقديم الحماية الاجتماعية الكافية بصرف النظر عن وضع استخدام العمال.

موزامبيق: يدمج إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية مكون الحماية الاجتماعية الأساسية المطبق عن طريق برنامج مشترك تشرف على تنسيقه منظمة العمل الدولية ووكالات أخرى للأمم المتحدة. ومن شأن استراتيجية للحماية الاجتماعية لم تصادق الحكومة عليها بعد توسيع تغطية الحماية الاجتماعية لتشمل الفئات المستضعفة، بما في ذلك العمال في الاقتصاد غير المنظم.

المؤشر "٢": عدد الحالات التي تستخدم فيها الحكومات وأصحاب العمل والعمال، من خلال الحوار الثلاثي، معارف منظمة العمل الدولية ونهجها في السياسات المتعلقة بالاقتصاد غير المنظم

الهدف: ٥ حالات.

النتيجة: ٣٢ حالة.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
الباتيا، البوسنة والهرسك، هنغاريا، الجبل الأسود: وسعت قاعدة معارفها ووضعت إطاراً مؤسسياً لمكافحة العمل غير المعلن عنه.	نظمت دراسات قطرية بشأن العمل غير المعلن عنه، وقدمت مشورة تقنية ودعمت حواراً ثلاثياً بشأن أفضل الممارسات المتعلقة بمكافحة الاستخدام غير المنظم، وبخاصة العمل غير المعلن عنه.
الأرجنتين، البرازيل، تركيا، الهند: طبقت مكوناً متعددًا، وأدمجت برامج لتيسير الانتقال إلى الاستخدام المنظم.	قدمت مشورة تقنية بشأن تأثير السياسات القائمة والجديدة، وتعزيز قدرة إدارة العمل وتوسيع الحماية الاجتماعية لتشمل الاقتصاد غير المنظم. وشجعت الحوار الثلاثي لتيسير الانتقال إلى الاستخدام المنظم. ودعمت تقييم تأثير الأزمة المالية على الاقتصاد غير المنظم (الأرجنتين، تركيا، الهند).
بنغلاديش: اعتمدت نهج تحسين العمل في مواقع البناء الصغيرة إزاء السلامة والصحة المهنيين في البناء.	أنجزت دراسات، ونظمت حلقات عمل.
البرازيل: قيمت سياسات تتناول الاقتصاد غير المنظم وتشجيع الاستخدام والحماية الاجتماعية. ومن شأن قانون جديد يخفف من عبء الضرائب على العاملين لحسابهم الخاص واشترائاتهم في الضمان الاجتماعي أن ييسر الانتقال إلى الاقتصاد المنظم.	رعت دراسات وقدمت معلومات أساسية لصياغة قانون جديد بشأن المنشآت بالغة الصغر. ودعمت مشروعاً رائداً لتيسير الانتقال إلى الاستخدام المنظم في ثلاث مقاطعات.
إندونيسيا، باكستان، تيمور - ليشتي، الفلبين، كمبوديا، نيبال: وضعت استراتيجيات استثمار كثيف العمالة كجزء من برامج الاستجابة إلى الأزمة، وشجعت التنمية المحلية الموجهة إلى الاقتصاد غير المنظم.	قدمت مساعدة تقنية وأجرت عملاً تحليلياً ونظمت اجتماعات وطنية وإقليمية مطبقة العديد من أدوات المنظمة ونهجها.
الرأس الأخضر، إندونيسيا، تايلند: اتخذت تدابير سياسية لتوسيع تغطية الحماية الاجتماعية لتشمل فئات عمال الاقتصاد غير المنظم (الفقراء والشيوخ والأشخاص المعوقون والعمال المؤقتون).	أنجزت دراسات جدوى وقدمت مشورة تقنية وتدريباً.
غانا، نيجيريا، السنغال، جمهورية تنزانيا المتحدة، زمبابوي: أذكت التوعية وعززت قدرات الهيئات المكونة على تقديم دعم شامل ومتكامل إلى عمال الاقتصاد غير المنظم ووحداته.	أنجزت دراسات بشأن الاقتصاد غير المنظم وقدمت خبرة تقنية ودعمت حواراً ثلاثياً بشأن الاقتصاد غير المنظم، وساعدت في صياغة السياسات للنهوض بوحدات الاقتصاد غير المنظم.
لبنان، المكسيك، سانت لوسيا، الجمهورية العربية السورية، والأرض الفلسطينية المحتلة: قامت ببناء قدرات المكاتب الإحصائية على إدماج نموذج المنظمة الإحصائي واستقصاءات محددة بشأن الاقتصاد غير المنظم في استقصاءات عادية للقوى العاملة.	اعتمدت تعاريف حديثة ومبادئ توجيهية متعلقة بالقياس.
ليسوتو: عززت قدرات مقدمي خدمات تطوير المشاريع على تقديم الخدمات إلى النساء صاحبات المشاريع في الاقتصاد غير المنظم.	قدمت مساعدة تقنية ومالية كشريك في برنامج تعزيز عمالة الشباب المشترك مع الأمم المتحدة.
السنغال: عززت قدرات المؤسسات العمومية والشركاء الاجتماعيين وممثلي المنظمات المحلية على تشجيع انتقال عمال الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. ووضعت استراتيجية وخطة عمل على الصعيد الوطني.	قدمت مساعدة تقنية ومالية ودعمت تنظيم حلقة عمل وطنية بشأن انتقال العمال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.
سري لانكا: أدمجت لجنة التعليم المهني والتقني احتياجات تدريب الفئات المستضعفة في الاقتصاد غير المنظم، في سياستها الوطنية المتعلقة بالتدريب على المهارات.	نسقت بين الاستقصاءات والدراسات ومجموعات العمل التي حددت الفئات المستضعفة، بما فيها فئات عمال الاقتصاد غير المنظم، لغرض إدماجها في نظام التعليم المهني.

تعزيز تفتيش العمل

النتيجة الفورية المشتركة: زيادة قدرة الدول الأعضاء على إجراء تفتيش العمل

الموارد المخصصة لتعزيز تفتيش العمل خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالدولار الأمريكي)	
2 705 052	نفقات الميزانية العادية
1 137 274	النفقات من خارج الميزانية *
3 842 326	المجموع

* يستثنى من ذلك تكاليف الوكالة ومخصصات زيادات التكلفة والطوارئ. ويستثنى من ذلك الأنشطة الشاملة.

الإنجازات الرئيسية

٢٦٠. باتت الحكومات أكثر وعياً، من خلال العمل في إطار هذه النتيجة الفورية المشتركة، بدور تفتيش العمل في نظامها الاقتصادي الوطني وأهميته بالنسبة إلى الشركاء الاجتماعيين. وفي ١١ دولة عضواً انعكس التزام الحكومة في التصديق على خطط العمل الوطنية لتفتيش العمل والتوصيات المصاحبة لها، التي استندت إلى نتائج عمليات التدقيق لتفتيش العمل. وساهمت خطط العمل هذه في تحسين تطبيق اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١). وكانت خطط العمل، التي عادة ما ينخرط فيها الشركاء الاجتماعيون بشكل أقوى، في الغالب متابعة لما تنجزه المنظمة من أنشطة وتقدمه من تدريب. وحظيت هذه الأنشطة على الصعيد الوطني بدعم المنتجات العالمية التي وضعتها المنظمة، مثل مواد ومناهج التدريب على تفتيش العمل. وفُتحت مساعدة إضافية من خلال اجتماعات الخبراء التي نظمتها المنظمة والشبكات الشريكة.

٢٦١. وحسّنت خدمات تفتيش العمل عموماً فعاليتها، لكن يمكن زيادة تحسين تخطيطها وبرمجتها وإبلاغها. ومن شأن ذلك أن يفرز ميزات واضحة. وبما أن تفتيش العمل يشمل تحسينات في ظروف العمل، فإن عدد الحوادث أو الأمراض المهنية يقلّ وبالتالي تزيد إنتاجية المنشآت.

٢٦٢. واستفادت النتائج المحققة من الدعم والتبني الكبيرين من جانب الهيئات المكونة الثلاثية للمنظمة، التي انخرطت بشكل منهجي في عمليات تدقيق تفتيش العمل، وكانت بالتالي قادرة على التأثير في التوصيات الخاصة بخطط العمل. واعتمدت الحكومات والشركاء الاجتماعيون جميع خطط العمل.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

٢٦٣. سمح التزام الحكومات القوي بإجراء عمليات التدقيق والتصديق على خطط العمل المتعلقة بتفتيش العمل. وكان التنسيق بين مختلف وحدات المنظمة ومكاتب المنظمة الميدانية منسجماً ومتيناً. وأجريت عمليات التدقيق عن طريق التعاون على مستوى المكتب، وأسفرت الجهود المشتركة عن مقترحات بشأن تعبئة موارد من خارج الميزانية. ودُوّنت نتائج وتوصيات عملية التدقيق في تقرير بخصوص هذه العملية وُزّع أيضاً على مكاتب الأنشطة الخاصة بالعمال وبأصحاب العمل ومكاتب المنظمة الميدانية للتعليق عليه.

٢٦٤. وقد أعاققت أحياناً الموارد المالية المحدودة التي تخصصها الحكومات لخدمات تفتيش العمل، تطبيق جميع التدابير المحددة في خطط العمل، مما استلزم في بعض الحالات تقليصها.

٢٦٥. علاوة على ذلك، شكل غياب الوضوح في توزيع الكفاءات وعدم كفاية تدفق المعلومات على المستوى الإداري في بعض البلدان، في الغالب عائقاً أمام تنظيم أنشطة المنظمة وتطبيقها. وسيراعى هذا الأمر في فترة السنتين المقبلة عندما سيكون تحسين التنسيق هدفاً لنظام فعال لإدارة العمل.

٢٦٦. وانعكست زيادة الوعي بدور تفتيش العمل في دعم الهيئات المكونة للميثاق العالمي لفرص العمل، الذي طالب بتعزيز إدارة العمل وتفتيش العمل، على غرار الطلبات المتزايدة على المساعدة التقنية من قبل الدول الأعضاء. ويتوقع أن يزيد حجم ونطاق عمل المنظمة في هذا المجال في فترة السنتين المقبلة.

إصلاح نظام إدارة العمل في السلفادور

انخرطت السلفادور بمساعدة منظمة العمل الدولية في إصلاح جوهري لنظامها لإدارة العمل. وبدأت العملية بإجراء عملية تدقيق لتفتيش العمل، ثم صياغة خطة عمل بشأن تفتيش العمل. وهكذا، انخرطت وزارة العمل في عملية إعادة هيكلة أفضت إلى استعراض قوانين الخدمات العامة واعتماد تشريعات جديدة. وتحسن وضع وظروف خدمة موظفي إدارة العمل بشكل كبير، وهي تتوافق الآن مع الاتفاقية رقم ٨١. وحافظت إدارة البلد الجديدة على التزامها بمفتشية عمل أقوى وأكدت طلبها للحصول على مساعدة منظمة العمل الدولية.

المؤشر "١": عدد الدول الأعضاء التي تطبق مساعدة منظمة العمل الدولية من أجل إجراء عمليات تدقيق ثلاثية لنظمها الخاصة بتفتيش العمل

الهدف: ١٠ دول أعضاء في مختلف الأقاليم.

النتيجة: ١٧ دولة عضواً في مختلف الأقاليم.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
ألبانيا، أرمينيا، السلفادور، إثيوبيا، غواتيمالا، هندوراس، كازاخستان، لبنان، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، عمان، القليلين، الجمهورية العربية السورية، جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة: أجرت عملية تدقيق لتفتيش العمل.	قدمت، بمعية مركز تورينو، تدريباً لمفتشي العمل ولممثلين عن نظام تفتيش العمل. وأجرت بحثاً وتحليلاً قانونياً. وقدمت مساعدة تقنية لاستعراض نظام وتشريعات تفتيش العمل. ودعمت رحلات دراسية لفائدة مفتشي العمل إلى سنغافورة والبرتغال وإسبانيا (عمان).
الصين: أجرت عملية تدقيق جزئية لتفتيش العمل كجزء من استراتيجية ترمي إلى تعزيز القانون الجديد لعقود العمل.	نظمت تدريباً من باب الاستجابة إلى إعادة هيكلة خدمة التفتيش وتطبيق القانون الجديد لعقود العمل.
منغوليا: أجرت عملية تدقيق جديدة لتفتيش العمل من باب متابعة الأنشطة السابقة، مع اعتبار عمل الأطفال واحداً من مجالات العمل الرئيسية.	أجرت تدريباً واستعراضات ووضعت مواد.
جمهورية تنزانيا المتحدة: أجرت عملية تدقيق لإدارة وتفتيش العمل.	أجرت بحثاً وتحليلات قانونية ونظمت عملية التدقيق.

المؤشر "٢": عدد الدول الأعضاء التي تطبق مساعدة منظمة العمل الدولية من أجل رسم خطط عمل وطنية بشأن تفتيش العمل

الهدف: ١٥ دولة عضواً في مختلف الأقاليم.

النتيجة: ١١ دولة عضواً في مختلف الأقاليم.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
ألبانيا: وضعت خطة عمل وطنية بشأن تعزيز تفتيش العمل.	قدمت مساعدة تقنية لصياغة خطة العمل بالاستناد إلى نتائج عملية تدقيق تفتيش العمل.
أرمينيا: وضعت خطة عمل وطنية بشأن تحديث تفتيش العمل.	قدمت مساعدة تقنية لصياغة خطة العمل بالاستناد إلى نتائج عملية تدقيق تفتيش العمل.
البحرين، المكسيك: صاغتا خطط عمل وطنية جزئية بشأن تفتيش العمل، بما في ذلك تعزيز الإطار التشريعي.	قدمت تدريباً ومعلومات بشأن تفتيش العمل وبشأن الاتفاقية رقم ٨١ (المكسيك).
السلفادور، غواتيمالا، هندوراس: وضعت خطة عمل وطنية بشأن تعزيز وتحديث تفتيش العمل.	قدمت مساعدة تقنية لصياغة خطط العمل بالاستناد إلى نتائج عمليات تدقيق تفتيش العمل.
جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة: وضعت خطط عمل وطنية بشأن تفتيش العمل.	قدمت مساعدة تقنية لصياغة خطط العمل الوطنية بالاستناد إلى نتائج عمليات تدقيق تفتيش العمل.
نيبال: وضعت خطة عمل وطنية جزئية بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل.	قدمت مساعدة تقنية لصياغة خطة العمل بالاستناد إلى عملية تدقيق إدارة العمل.

٢٦٧. وتجدر الإشارة أيضاً إلى أن البلد التالي استفاد من مساعدة منظمة العمل الدولية كما يلي:

■ **عمان** صاغت خطة عمل وطنية جزئية لتفتيش العمل.

المؤشر "٣": عدد الدول الأعضاء التي تطبق مساعدة منظمة العمل الدولية من أجل زيادة الموارد المالية المخصصة لتفتيش العمل

الهدف: ١٠ دول أعضاء في مختلف الأقاليم.

النتيجة: ١٢ دولة عضواً في إقليمين.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
البحرين، الكويت، عمان، قطر، المملكة العربية السعودية، الإمارات العربية المتحدة: زادت مواردها المالية المخصصة لتفتيش العمل وفقاً لاستراتيجية جديدة بشأن إصلاح أسواق العمل ونظم تفتيش العمل. وزادت عمان عدد مفتشي العمل في وزارة القوى العاملة من ٩١ إلى حوالي ١٦٠.	نظمت اجتماعاً إقليمياً فرعياً لدول الخليج فيما يتعلق بخدمات تفتيش العمل لصياغة استراتيجية بشأن تفتيش العمل وتسوية المنازعات على أساس الدروس المستخلصة من مبادرتي البحرين وعمان.
السلفادور، غواتيمالا، هندوراس، بيرو: زادت الموارد المالية المخصصة لنظام تفتيش العمل.	دعمت عمليات تدقيق تفتيش العمل، التي أفضت إلى زيادة في الموارد.
الأردن: وظف مفتشين للعمل لتعزيز نظام التفتيش. واستفادت ١٨ شركة للملابس من تدريب لتحسين الامتثال لمعايير العمل الدولية.	كُتبت أدوات وأدلة تفتيش العمل، ونظمت حلقات عمل للتوعية بشأن المعايير لفائدة وسائط الإعلام. وقدمت تدريباً ومساعدة متواصلة إلى الشركات الثماني عشرة.
المكسيك: زادت الموارد البشرية والمادية والمالية المخصصة لتفتيش العمل وأدخلت تغييرات هيكلية في مجال تفتيش العمل. وزاد مجموع عدد المفتشين الاتحاديين بأكثر من ١٠ في المائة في السنة.	دعمت خطة عمل وتدريباً فيما يتصل بتفتيش العمل.

النهوض بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل

النتيجة الفورية المشتركة: زيادة قدرة الهيئات المكونة على وضع سياسات وبرامج متكاملة للنهوض بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل

الوارد المخصصة للنهوض بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالدولار الأمريكي)	
5 438 172	نفقات الميزانية العادية
5 701 978	النفقات من خارج الميزانية *
11 140 150	المجموع
* يستثنى من ذلك تكاليف الوكالة ومخصصات زيادات التكلفة والطوارئ. ويستثنى من ذلك الأنشطة الشاملة.	

الإنجازات الرئيسية

٢٦٨. شهدت فترة السنتين تقدماً في التصديق على اتفاقيات المساواة بين الجنسين. وصدقت كيريباتي وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وساموا على اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١). وصدقت لاتفيا ولكسمبرغ ومالي وهولندا على اتفاقية حماية الأمومة، ١٩٨١ (رقم ١٨٣).

٢٦٩. وكان من شأن أنشطة التوعية مثل الحملة العالمية بشأن "المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق"، والاجتماعات وبناء القدرات، فضلاً عن عمليات التحضير لمناقشة مسألة المساواة بين الجنسين في دورة المؤتمر لعام ٢٠٠٩، أن شجعت الهيئات المكونة الثلاثية على إدراج مبادئ المساواة في الأجور وتكافؤ الفرص والتوفيق بين العمل والأسرة وحماية الأمومة في استراتيجياتها وسياساتها وبرامجها الوطنية.

٢٧٠. وساعد بناء قدرات الهيئات المكونة الثلاثية وموظفي منظمة العمل الدولية من خلال التدريب والتشاور ونشر البحوث المتعلقة بإدماج قضايا الجنسين، إلى جانب استخدام مجموعة أدوات مجلس الرؤساء التنفيذيين، في حفز تجاوب جنساني في البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وعلى سبيل المثال، أدرجت سبعة برامج قطرية للعمل اللائق من أصل عشرة في أفريقيا الجنوبية دعم النساء ضمن أولوياتها. وعزز بناء القدرات والتدريب فيما يتصل بمهارات إدارة الأعمال والقيادة والتفاوض، فرص عمالة النساء وسهّل وصولهن إلى مؤسسات التمويل بالغ الصغر. وسهّل تدريب موظفي مؤسسات التمويل بالغ الصغر إدماج مسائل المساواة بين الجنسين في أنشطتها وبرامجها وسياساتها.

٢٧١. وساعدت عمليات تدقيق نوع الجنس، التي أجريت في إندونيسيا وقيرغيزستان وموزامبيق والاتحاد الروسي وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوكرانيا، الهيئات المكونة في مكافحة أوجه انعدام المساواة في هياكلها وأنشطتها بفعالية أكبر. وبالمثل، ساعدت منهجية المنظمة القائمة على المشاركة فيما يتصل بعملية تدقيق نوع الجنس، فرق الأمم المتحدة القطرية في ملاوي ونيجيريا والفلبين وجمهورية تنزانيا المتحدة على إدماج قضايا الجنسين في أنشطتها وبرامجها. وأشركت الهيئات المكونة للمنظمة في هذه الجهود في جميع البلدان.

٢٧٢. وفي آسيا، قامت الجهود الرامية إلى ترويج الاتفاقيات ذات الأرقام ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦ و ١٨٣ عن طريق بحوث ودراسات ومواد تدريبية جديدة فيما يتصل بمسائل عديدة، بما فيها المساواة في الأجور والتوفيق بين العمل والأسرة والتحرش الجنسي وحماية الأمومة وحماية العمال المنزليين ومنع الاتجار بالبشر، بمساعدة الهيئات المكونة على التصديق على الاتفاقيات، وأفضت إلى سياسات ونهج تطبيقية جديدة بشأن المساواة بين الجنسين.

٢٧٣. وفي العديد من بلدان أمريكا اللاتينية، واصلت اللجان الثلاثية المعنية بتكافؤ الفرص دعمها النشاط لإدماج مسائل المساواة بين الجنسين في القرارات السياسية. وشمل هذا الأمر إدماج مسائل نوع الجنس في المفاوضات الجماعية (أوروغواي)، والتصديق على قانون المساواة في الأجور (شيلي) واعتماد خطط عمل بشأن التوفيق بين العمل والأسرة. وشكل نشر تقرير مشترك بين منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن العمل والأسرة إنجازاً سياسياً مهماً، إذ حدد عدداً من الاستراتيجيات العامة - القانونية أو السياسية أو الإدارية - التي ينبغي أن تعتمد عليها الحكومات والشركات والنقابات والأفراد والمنظمات الاجتماعية.

٢٧٤. وأجرى المكتب مشاورات في جميع الأقاليم لبحث القانون والممارسة المتعلقين بالعمل اللائق للعمال المنزليين، بهدف مناقشة هذا الموضوع في دورة المؤتمر لعام ٢٠١٠. وقدمت بلدان كثيرة معلومات عن طريق استبيان مكتب العمل الدولي.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

٢٧٥. بالنظر إلى معدل التصديق العالي على اتفاقيات المساواة بين الجنسين والجهود التي تبذلها بلدان عديدة بهذا الشأن، ينبغي أن تراعى أنشطة المنظمة الترويجية مستقبلاً الحالة الخاصة لكل بلد وتشمل الاستبيانات وبرامج التوعية والتدريب فيما يتعلق بالمسائل الأساسية.

٢٧٦. ويساعد بناء قدرات الهيئات المكونة للمنظمة وموظفيها فيما يتعلق بإدماج قضايا الجنسين، في توليد تجاوب جنساني في البرامج القطرية للعمل اللائق. وزاد عدد المؤشرات المراعية لنوع الجنس في البرامج التي صيغت أو استُكملت. ولا بد من مواصلة الجهود الرامية إلى تحسين وضع واستخدام المؤشرات الرئيسية للمساواة بين الجنسين لإبراز أن التصدي لمسألة المساواة في الأجور يمكن أن يكون مربحاً اقتصادياً، وبخاصة في الأزمات.

٢٧٧. وكانت عملية تدقيق نوع الجنس القائمة على المشاركة في صلب جهود منظمة العمل الدولية الرامية إلى مساعدة الهيئات المكونة على مكافحة أوجه انعدام المساواة بين الجنسين في هياكلها وأنشطتها بفعالية أكبر، ومساعدة فرق الأمم المتحدة القطرية على إدماج نوع الجنس في مبادرة "توحيد الأداء". ويتضاعف الأثر بتدريب الهيئات المكونة وخبراء قضايا الجنسين على الصعيد الوطني وموظفي الأمم المتحدة، على أداء وظيفة ميسرين لعملية التدقيق.

٢٧٨. أما المبادئ التوجيهية لفرق الأمم المتحدة القطرية بشأن إعداد تقييم قطري مشترك وإطار أعم متحدة للمساعدة الإنمائية، ففقتضي الآن التشاور مع الشركاء الاجتماعيين في تحديد أولويات الأمم المتحدة. وبالمثل، تستدعي مؤشرات الأداء التي تستخدمها فرق الأمم المتحدة القطرية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين والنهوض بالمرأة، التشاور مع

منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بشأن إدراج مسائل المساواة بين الجنسين. وهكذا، لا بد من زيادة الجهود الرامية إلى بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين للمشاركة بشكل فعلي في مشاورات الأمم المتحدة على الصعيد القطري. ٢٧٩. واقترح القرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، الذي اعتمده المؤتمر في عام ٢٠٠٩، والمتابعة التي وافق عليها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، تدابير سياسية ملموسة من أجل التصدي لتأثير الأزمة الاقتصادية العالمية. ويقدم القرار دعماً إضافياً إلى الميثاق العالمي لفرص العمل في هذا الصدد، ويحتاج بالتالي إلى ترويجه داخل النظام متعدد الأطراف وبين الهيئات المكونة.

النهوض بالمساواة بين الجنسين في برامج الأمم المتحدة القطرية

لقد شجعت شبكة الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات والمعنية بالمرأة والمساواة بين الجنسين، منظمة العمل الدولية على زيادة ربط عملية تدقيق نوع الجنس على أساس المشاركة بسياسة واستراتيجية إدماج نوع الجنس على مستوى المنظومة. وأجرت منظمة العمل الدولية عمليات التدقيق في بلدان رائدة فيما يتعلق بمبادرة الأمم المتحدة "توحيد الأداء"، ويزيد الطلب على هذه العمليات من قبل فرق الأمم المتحدة القطرية وفراي وكالات الأمم المتحدة على الصعيد القطري. وتشمل المبادئ التوجيهية لإطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية إشارة خاصة إلى عمليات تدقيق نوع الجنس كأداة للقياس. كما تتضمن مؤشرات أداء الأمم المتحدة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والنهوض بالمرأة إشارة خاصة إلى عمليات تدقيق نوع الجنس على أساس المشاركة وحاجة فرق الأمم المتحدة القطرية إلى التشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل بشأن وضع استراتيجيات متعلقة بنوع الجنس.

المؤشر "١": عدد الحالات التي تطبق فيها البرامج القطرية للأمم المتحدة والقرارات الوطنية في البلدان مساعدة منظمة العمل الدولية من أجل وضع سياسات أو برامج تركز على ما يلي: زيادة تكافؤ الفرص بالنسبة للنساء والرجال فيما يخص التدريب وتنمية المهارات؛ تحسين التعيين والاستبقاء في الوظائف؛ الرقي بالنساء إلى مناصب صنع القرار؛ تشجيع روح المبادرة لدى المرأة؛ تعزيز حصول النساء على التمويل والموارد

الهدف: ١٥ دولة عضواً.

النتيجة: ١٤ دولة عضواً.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
كمبوديا: اعتمدت وزارة العمل والتدريب المهني ووزارة الصناعة والمعادن والطاقة خطة عمل بشأن إدماج قضايا الجنسين.	قامت ببناء قدرات صناع السياسات الرئيسيين في وزارة العمل والتدريب المهني. وقدمت مساعدة تقنية لصياغة خطة عمل ولبناء القدرات على صعيد المقاطعات.
قيرغيزستان: أعد البرلمان توصيات بشأن إدماج المساواة بين الجنسين في التدابير السياسية والأنشطة المستهدفة للشابات والشباب على الخصوص.	قدمت خبرة تقنية ومشورة فيما يتصل بعملية تدقيق نوع الجنس.
ليبيريا: طبقت برنامج روح المبادرة لدى النساء، الذي يستهدف ٥٠ منشأة صغيرة ومتوسطة لجمع النفايات تدبرها نساء ومنظمات مجتمعية للنساء.	دربت نساء عاملات وصاحبات أعمال على القيادة والتفاوض وتسوية المنازعات. وقدمت مساعدة إلى المشاريع التي تملكها نساء.
ملاي: أجرت ثماني وكالات للأمم المتحدة عمليات تدقيق لنوع الجنس، مما أفضى إلى وضع استراتيجية الأمم المتحدة وبرنامجها المشترك بشأن نوع الجنس، المشتغلين على مكونات خاصة بإدماج قضايا الجنسين والنهوض بالمرأة، إلى جانب خطة عمل.	قدمت مساعدة تقنية وأجرت عمليات تدقيق لنوع الجنس في ثماني وكالات للأمم المتحدة. ودربت ميسري الأمم المتحدة لعمليات التدقيق لنوع الجنس.
نيكاراغوا: أنشأت ١٥ بلدية شبكة معنية بخدمات رعاية الأطفال لفائدة الأمهات العاملات، وطبقت برنامج التدريب على تنظيم المشاريع لفائدة النساء من أجل تحسين مستوى دخلهن.	قدمت مساعدة تقنية لصياغة برنامج مشترك للأمم المتحدة بشأن توفير خدمات رعاية الأطفال للأمهات العاملات ذوات الدخل المنخفض. وقدمت دعماً تقنياً ومالياً وتدريباً لمراكز التنمية ودربت النساء على تنظيم المشاريع.
باراغواي: عممت حق العمال المنزليين في التغطية الصحية على مجموع البلد. وطبقت وزارة الأشغال العامة والاتصالات برامج الاستثمار كثيفة اليد العاملة والمرآة لنوع الجنس.	أنجزت دراسات وعقدت مشاورات ثلاثية لفائدة العمال المنزليين. ووضعت مؤشرات لرصد تأثير برامج الاستثمار على عمالة النساء، وقامت ببناء قدرات وكالات التنفيذ.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
الفلبين: أدمجت الوكالات الحكومية لمجلس مكافحة الاتجار بالبشر المشترك بين الوكالات، في تدريبها حزم منظمة العمل الدولية، الخاصة بالمساواة بين الجنسين.	وضعت أدوات وأجرت تدريباً بشأن نوع الجنس والتنمية لفائدة الشركاء الثلاثيين والبلديات والأكاديميين والمنظمات غير الحكومية.
سيشل: عززت إدماج مسائل نوع الجنس في برامج عدد من الوزارات وأنشأت نقاط اتصال معنية بتعميم قضايا الجنسين.	قدمت مساعدة تقنية في إدماج قضايا الجنسين في البرامج القطرية للعمل اللانق.
جمهورية تنزانيا المتحدة: أجرت ثلاثة برامج مشتركة للأمم المتحدة عمليات تدقيق لنوع الجنس، مما أفضى إلى استعراض خطط عمل وأنشطة لإدماج جوانب نوع الجنس ورصدها. وبات من اللازم على الشركاء الاجتماعيين جمع بيانات مصنفة بحسب نوع الجنس.	قدمت مساعدة تقنية وقادت عمليات تدقيق لنوع الجنس في ثلاثة برامج مشتركة للأمم المتحدة. ونظمت بمعية الهيئات المكونة وداخل الأمم المتحدة تدريباً لميسري عمليات تدقيق نوع الجنس.
تيمور - ليشتي: أنشأت أمانة الدولة المعنية بالتدريب المهني والاستخدام شبكات مركزية لنوع الجنس، وصاغت استراتيجية لإدماج قضايا الجنسين.	أجرت دراسات لاستعراض قضايا الجنسين شكلت إسهاماً كبيراً في صياغة استراتيجية إدماج قضايا الجنسين.
فيتنام: أصدرت ثلاثة مراسيم لتنفيذ قانون المساواة بين الجنسين. ونفذت وزارة العمل والمعوقين والشؤون الاجتماعية برنامج بناء القدرات لإقامة شبكة مع وزارات أخرى ومع الهيئات المكونة فيما يتصل بإدماج نوع الجنس في تشريعات العمل والتشريعات الاجتماعية.	قدمت تعليقات بشأن قانون المساواة بين الجنسين.
اليمن: أنشأت وزارة التربية والتعليم التقني والمهني هيكلًا جديدًا لتعزيز قابلية الشباب للتوظيف. وأدمجت عدداً متزايداً من الشباب غير العاملين في أنشطة التعليم والتدريب التقني والمهني، ورصدت التقدم المحرز في إدماج نوع الجنس. ودعّمت وكالات تنمية المنشآت، مستعينة بأدوات منظمة العمل الدولية، التعاونيات النسائية ومبادرات النساء الريفيات المنتجات بشأن العمل للحساب الخاص.	نظمت، مستعينة بأدوات المنظمة، حلقات تدريبية بشأن تطوير المهارات لفائدة الشباب. وساعدت الوزارة على إعداد موجزات إعلامية عن نوع الجنس والتعليم التقني والمهني والتدريب وعن تعاونيات النساء الريفيات. وقدمت مساعدة تقنية لوضع آلية رصد من أجل الإبلاغ عن التقدم المحرز في إدماج نوع الجنس في نظام التعليم التقني والمهني والتدريب.
زامبيا: دعمت مستعينة بأدوات منظمة العمل الدولية، تنمية روح المبادرة لدى النساء وصاحبات المشاريع.	دربت الهيئات المكونة ووكالات الأمم المتحدة والمنظمات غير الحكومية على عملية تدقيق نوع الجنس بغرض إجراء عملية التدقيق نوع الجنس في الوزارات على أساس المشاركة.
زيمبابوي: أعدت وزارة شؤون المرأة ونوع الجنس والتنمية المجتمعية خطة عمل بشأن إدماج نوع الجنس في خطة التعافي العاجل في المدى القصير.	نشرت مواد ترويجية.

المؤشر "٢": عدد الحالات التي تضع فيها البلدان برامج أو تشريعات أو سياسات أو اتفاقات جماعية أو قرارات محاكم من أجل تنفيذ الأحكام الأساسية للاتفاقيات ذات الأرقام ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦ و ١٨٣، سواء كانت قد صدقت على هذه الاتفاقيات أم لم تصدق عليها

الهدف: ٢٠ حالة.

النتيجة: ٢٠ حالة.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
الأرجنتين: أنشأت شبكة للجان الإقليمية المعنية بتكافؤ الفرص في جميع المقاطعات. وأدرجت وزارة العمل درساً بشأن المساواة بين الجنسين والمفاوضة الجماعية في برنامجها لتدريب النقابات.	أعدت دراسات ونظمت حلقات عمل بشأن إنشاء اللجان الإقليمية. ونشرت دليلاً يتعلق بنوع الجنس والمفاوضة الجماعية لفائدة برنامج تدريب النقابات.
الأرجنتين، البرازيل، شيلي، باراغواي، أوروغواي: واصلت اللجان الثلاثية المعنية بتكافؤ الفرص دعمها النشاط لإدماج المساواة بين الجنسين في القرارات السياسية. واعتمدت جميعها خططاً من أجل ترويج خطط عمل بشأن التوفيق بين العمل والأسرة تراعي نوع الجنس.	قدمت مساعدة تقنية منتظمة لكل اللجان. وعقدت حلقة عمل بشأن الحوار الاجتماعي لفائدة اللجان ووفود ثلاثية أخرى من أمريكا اللاتينية، بهدف تقاسم المعلومات وتحديد أفضل ممارسات اللجان القائمة واعتماد مسألة العمل والأسرة.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
البرازيل: طبقت برنامج المساواة المهنية، الذي تديره وزارة شؤون المرأة، من أجل القضاء على التمييز على أساس نوع الجنس والعرق في الشركات العامة والخاصة.	قدمت مساعدة تقنية لتصميم البرنامج وتنفيذه ورصده، وشغلت منصب عضو دائم في لجنته التوجيهية.
شيلي: صادقت على قانون جديد بشأن المساواة في الأجور بمشاركة اللجنة الثلاثية المعنية بتكافؤ الفرص.	قدمت مساعدة تقنية إلى اللجنة. وأعدت دراسات ونظمت حلقات عمل وحلقات دراسية بشأن المساواة في الأجور ودعمت حملة بشأن المساواة في الأجور.
الصين، الهند، إندونيسيا، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، ماليزيا، تايلند: طبقت الهيئات المكونة لمبادئ المساواة في الأجور وتكافؤ الفرص والتوفيق بين العمل والأسرة وحماية الأمومة في نهجها السياسية.	أجرت بحثاً وعقدت اجتماعات. ووضعت ونشرت أدلة بالإنجليزية واللغات المحلية بشأن العمل والدخل والمساواة بين الجنسين.
الصين، إندونيسيا: طبقت الهيئات المكونة سياسات وممارسات تهدف إلى مكافحة التحرش الجنسي في مكان العمل.	أجرت بحثاً وعقدت اجتماعات فيما يتصل بالتحرش الجنسي.
كوستاريكا: وضعت سياسة وطنية من أجل التوفيق بين العمل والحياة الأسرية وسياسة وخطة عمل فيما يتصل بالمساواة بين الجنسين. وصادق الكونغرس على إصلاح قانون العمل لتنظيم حقوق العمال المنزليين وضمان أجور تتماشى مع مهن مماثلة.	قدمت مساعدة تقنية في صياغة السياسة وخطة العمل فيما يتصل بالمساواة بين الجنسين، وصياغة تشريعات بشأن العمال المنزليين، وتحديث السياسات الوطنية المتعلقة بالعمل والأسرة.
إندونيسيا: فاوضت النقابات من أجل إدماج حق النساء العاملات في المساواة في الأجور وحماية الأمومة في اتفاقات العمل الجماعية.	قدمت مساعدة تقنية إلى الاتحاد الإندونيسي لنقابات عمال الصلب من أجل إنجاز عملية التدقيق لنوع الجنس.
باراغواي: أنشأت لجنة مشتركة بين الإدارات لتشجيع تنفيذ الاتفاقية رقم ١٥٦، ووضع خدمات رعاية الأطفال وإعداد خطة عمل وطنية بشأن العمل والأسرة.	أجرت مشاورات تقنية ثلاثية وحلقات عمل وأنشطة تدريبية بشأن العمل والأسرة.
أوروغواي: اعتمدت قانوناً جديداً بشأن التحرش الجنسي بمصادقة اللجنة الثلاثية المعنية بتكافؤ الفرص. ووضعت اللجنة معايير نوع الجنس وأدرجتها في عمليات المفاوضة الجماعية.	قدمت مساعدة تقنية منتظمة إلى اللجنة. ونظمت حلقة دراسية بشأن التحرش الجنسي.

٢٨٠. وتجدر الإشارة إلى أن المنطقة التالية استفادت من مساعدة منظمة العمل الدولية كما يلي:

■ **منطقة الدول العربية:** استفادت مئات عديدة من النساء المنتجات وتعاونيات النساء صاحبات المشاريع في المناطق الريفية في لبنان والعراق واليمن، وفي الضفة الغربية وقطاع غزة أيضاً، من تدريب في إطار مبادرة تنمية روح المبادرة لدى النساء والمساواة بين الجنسين.

التمويل بالغ الصغر من أجل العمل اللائق

النتيجة الفورية المشتركة: زيادة مشاركة الهيئات المكونة في رسم السياسات المالية

الموارد المخصصة للتمويل بالغ الصغر من أجل العمل اللائق خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالدولار الأمريكي)	
1 502 186	نفقات الميزانية العادية
9 329 318	النفقات من خارج الميزانية *
10 831 504	المجموع
* يستثنى من ذلك تكاليف الوكالة ومخصصات زيادات التكلفة والطوارئ. ويستثنى من ذلك الأنشطة الشاملة.	

الإنجازات الرئيسية

٢٨١. وسّعت منظمة العمل الدولية قاعدة معارفها بشأن مساهمة التمويل بالغ الصغر وأدوات التمويل الاجتماعي في دعم العمل اللائق. وأنجزت في أكثر من ١١ دولة عضواً دراسات تتضمن أمثلة على منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وفعاليات وطنية أخرى، تقدم خدمات مالية إلى أعضائها. وراعت المنظمة في تدخلاتها المتصلة بالتخطيط والتنفيذ نتائج هذه الدراسات وأمثلة كثيرة على الممارسة الحسنة.

٢٨٢. وشكلت الإسهامات المقدمة من المنظمة مصدر معلومات لورقة الموقف التي أعدتها اللجنة الاستشارية النقابية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والاتحاد الدولي لنقابات العمال والتي أثرت في نهاية المطاف في اجتماع مجموعة العشرين المعقود في نيسان/ أبريل ٢٠٠٩.

٢٨٣. وفي عدة دول أعضاء صممت المنظمة تصور المصارف المركزية ووزارات المالية لمدى الرغبة في وجود قطاعات مالية واسعة وشاملة ومتاحة ومتنوعة. وقامت في بلدان أخرى بتوعية مؤسسات مالية بالدور الرئيسي الذي يمكن أن تؤديه في تعزيز العمل اللائق بين الفقراء المستضعفين، وبأشرت باستكشاف سبل جديدة للمساهمة في العمل اللائق.

٢٨٤. وفي أمثلة عديدة، جمعت المنظمة بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومؤسسات التمويل بالغ الصغر لتحديد قضايا العمل اللائق. وطلبت منظمات العمال، أكثر من أي وقت مضى، مساعدة منظمة العمل الدولية من أجل تحسين قدراتها على استقطاب الأعضاء عن طريق وصول أفضل إلى الخدمات المالية.

٢٨٥. وأدمجت أدوات للتمويل الاجتماعي مثل نظم التمويل بالغ الصغر في مجالات عديدة من عمل المنظمة، بما فيها التنمية الاقتصادية المالية وعمل الأطفال والتثقيف المالي للمستفيدين من التحويلات. وتحسنت داخل المكتب قدرات موظفي المنظمة على تحديد أوجه التآزر فيما بين التمويل الاجتماعي ومجالات عمل أخرى.

٢٨٦. وعلى الصعيد العالمي أدى إنشاء شراكة مهمة مع مؤسسة بيل ومليندا غايتس إلى الإقرار بدور المنظمة المحوري في تجريب نظم جديدة ووضع نهج حديثة، وأفضى إلى إنشاء مرفق تحديث التأمين بالغ الصغر، الذي سيقدم على امتداد السنوات الثلاث المقبلة منحة ومساعدة تقنية إلى مجموعات عديدة من المنظمات المعنية بالفقراء.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

٢٨٧. تركز عمل المنظمة بشأن التمويل الاجتماعي، كما اعتمدته مجلس الإدارة في عام ٢٠٠٥، حول ثلاثة مكونات مترابط، هي: النهوض بكفاءة المكتب وتعزيز قدرات هيئاته المكونة وتوسيع قاعدة معارف المنظمة. وأولاً، تم بناء قدرات موظفي المنظمة في المقر الرئيسي وفي الأقاليم على استخدام أدوات التمويل الاجتماعي كل في مجال عمله. وسمح هذا الأمر بدوره للمكتب بتعزيز خدماته المقدمة إلى الهيئات المكونة من أجل زيادة وصول أعضائها وزبائنها والمنتسبين إليها إلى التمويل. وأخيراً، أدمجت بحوث ميدانية تجريبية جديدة تدون تحسينات العمل اللائق الناجمة عن التغييرات في توفير التمويل، في الاستراتيجية لغرض الاستخدام المستقبلي. وينبغي أن يتواصل هذا النهج.

٢٨٨. وقرار إسقاط هذه النتيجة الفورية المشتركة من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ يستند إلى حجة أن التمويل الاجتماعي ينبغي أن يدمج في جميع نتائج المنظمة. وتكشف تجربة الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ مع ذلك أن إدراج مفهوم التمويل الاجتماعي في مجالات أخرى من عمل المنظمة، مثل الحماية الاجتماعية والعمل الجبري وعمل الأطفال وظروف العمل ونوع الجنس والمنظمات الاجتماعية الشريكة، يظل أمراً صعباً. وسيعالج ذلك في فترة السنتين القادمة، ولاسيما في سياق تخطيط العمل القائم على النتائج.

درس في إدارة صندوق الضمانات في جامعة بيجينغ، الصين

ساعد المكتب اتحاد نقابات عموم الصين ووزارة العمل على إنشاء صناديق ضمان خاصة بالمنشآت الصغيرة والعمال المسرّحين. كما اشتركت مع مركز تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة، التابع لجامعة بيجينغ، والمركز الدولي الصيني المعني بالمبادلات الاقتصادية والتقنية، في إنشاء مرفق تدريب يستفيد منه عدة مئات من مديري صناديق الضمان. وسمحت خمسة دروس تدريبية للمديرين بفهم الممارسات الحسنة بقدر أكبر وعززت قدرات مركز تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة، التابع لجامعة بيجينغ، على إجراء تدريب فيما يتصل بإدارة صناديق الضمان. وقام أكثر من ٢٠٠ صندوق لضمان الائتمان، على أساس برنامج المنظمة الرائد، بمساعدة ملايين العمال المسرّحين في أرجاء الصين على الحصول على قروض صغيرة من أجل مزاولة أنشطة لتوليد الدخل.

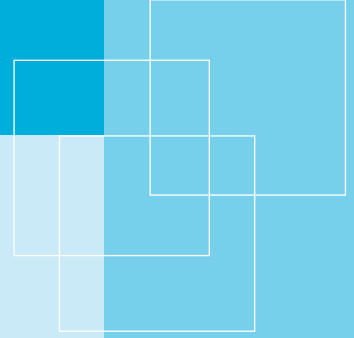
المؤشر "١": عدد الحالات التي تشارك فيها الهيئات المكونة في وضع أو تطبيق سياسات التمويل بالغ الصغر أو الصناديق الاجتماعية أو خطط الائتمان، التي يستفيد منها الفقراء العاملون أو المجموعات المستضعفة الأخرى

الهدف: ٢٥ حالة.

النتيجة: ٢٤ حالة.

النتيجة	مساهمة منظمة العمل الدولية
الجزائر، بوركينا فاسو، الكاميرون، جمهورية الكونغو الديمقراطية، كوت ديفوار، ألمانيا، غينيا، إيطاليا، مالي، موريتانيا، النيجر، السنغال، توغو، تونس: أدرجت النقابات التزام إيلاء المزيد من الاهتمام إلى التحويلات في خطط عملها.	قدمت دورات تدريبية بشأن تحويلات العمال المهاجرين. وساعدت في وضع استراتيجية عمل للنقابات.
بوتسوانا، الكاميرون، جمهورية الكونغو الديمقراطية، إثيوبيا، الجماهيرية العربية الليبية، مالي، موريتانيا، نيجيريا، رواندا: صاغت النقابات مقترحات لأداء دور أنشط في توفير الخدمات المالية إلى الأعضاء، استجابة إلى زيادة ضعفهم بسبب الأزمة.	نظمت حلقة عمل بشأن استجابة النقابات إلى الأزمة المالية والاقتصادية. وقدمت تدريباً بشأن دور النقابات في إنشاء وإدارة الصناديق التأزيرية للائتمان والادخارات لفائدة أعضائها.
إندونيسيا: قام المصرف المركزي بتحديث نظام بياناته لرصد الإدماج المالي للفقراء على نحو أكثر فعالية.	قامت ببناء قدرات المصرف المركزي.

القدرات المؤسسية



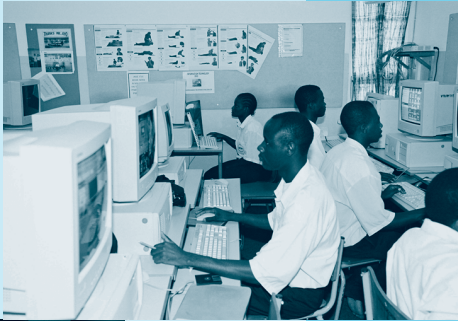
توسيع الشراكات

استراتيجية للاتصالات من أجل
العمل اللائق

بناء قدرات الهيئات المكونة

توسيع معارف منظمة العمل الدولية
وتقاسمها

تعزيز القدرات الإحصائية



القدرات المؤسسية

توسيع الشراكات

الإنجازات الرئيسية

٢٨٩. حظي برنامج العمل اللائق خلال فترة السنتين بترويج أكبر في سياسات منظومة الأمم المتحدة وعملياتها. وعمل المكتب على نحو وثيق مع البعثات الدائمة للدول الأعضاء في نيويورك وجنيف وإدارات أمانة الأمم المتحدة والشركاء الأميين، من أجل ضمان إدماج سياسات منظمة العمل الدولية وبرامجها - لاسيما برنامج العمل اللائق والميثاق العالمي لفرص العمل - في قرارات الأمم المتحدة ووثائق النتائج والتقارير وأساليب العمل. وشملت الإنجازات المهمة اعتماد قرارات ترحب بإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة وعشرية الأمم المتحدة الثانية للقضاء على الفقر، مع تركيزها على العمالة والعمل اللائق وخطة عمل على نطاق المنظومة، فضلاً عن قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة بشأن الميثاق العالمي لفرص العمل والخطط اللاحقة المتعلقة بصناديق الأمم المتحدة وبرامجها لإدماج الميثاق في أنشطة الاستجابة إلى الأزمة وأساليب عمل أخرى.

٢٩٠. وفي سياق إصلاحات الأمم المتحدة، تحققت فوائد كبيرة من التنسيق مع وكالات أخرى بشأن مسائل ذات الاهتمام ومن المشاركة في فرق العمل المعنية بمواضيع رئيسية. وتمثل إنجاز كبير في قيادة المنظمة لفرق عمل معني ببرنامج العمل ٢، الرامي إلى بناء قدرات فرق الأمم المتحدة القطرية على إدماج النهج القائمة على حقوق الإنسان في عملها ودعم الحكومات والمجتمع المدني في إنشاء نظم وطنية لحماية حقوق الإنسان. ووضع برنامج لبناء القدرات من أجل تعزيز فعالية مشاركة منظمة العمل الدولية في عمليات إصلاح الأمم المتحدة في الميدان. وفي نهاية عام ٢٠٠٩، استفاد أكثر من ٢١٠ موظفاً ميدانياً في منظمة العمل الدولية من التدريب، وستعم المبادرة على الهيئات المكونة. واشتمل المبادئ التوجيهية لإطار الأمم المتحدة المبسط للمساعدة الإنمائية على إشارات إلى مجموعة أدوات مجلس المديرين التنفيذيين ومنهجية منظمة العمل الدولية لعملية تدقيق نوع الجنس، ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وأهمية معايير العمل الدولية، شكل مكسباً سياسياً آخر ساعد على ضمان إيلاء الاهتمام الكافي إلى إدماج العمالة والعمل اللائق في برامج الأمم المتحدة القطرية. وأجرت ١٤ وكالة عضواً في مجلس المديرين التنفيذيين، مستعينة بمجموعة الأدوات، تقيماً ذاتياً لسياساتها وبرامجها بغرض وضع خطط عمل تتماشى مع العمل اللائق. وعلى الصعيد القطري، استخدمت مجموعة الأدوات لغرض إعداد أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو برامج مشتركة في الأرجنتين وإندونيسيا وأوروغواي وفيتنام.

٢٩١. واستطاعت منظمة العمل الدولية توطيد علاقاتها مع الاتحاد البرلماني الدولي وبرلمان أمريكا اللاتينية وبرلمان البلدان الأفريقية والاتحاد البرلماني الأفريقي من خلال مشاركة متبادلة في الاجتماعات الرئيسية وعمليات التبادل العادية. ووضعت استراتيجية اتصال ونفذت من أجل زيادة تبني برنامج العمل اللائق من قبل جميع الشركاء الخارجيين ذوي الصلة.

٢٩٢. وأنشأت مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية فرقة عمل رفيعة المستوى لاستعراض الهدف الإنمائي العاشر للألفية. وتشارك منظمة العمل الدولية منظمة الأغذية والزراعة وبرنامج الغذاء العالمي، في قيادة ورقة الهدف الإنمائي الأول للألفية.

٢٩٣. وأتاح الميثاق العالمي لفرص العمل وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، فرصة لتجديد وتوسيع الشراكات مع المجتمع المدني والمنظمات العقائدية على الصعيدين العالمي والإقليمي.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

٢٩٤. تتمثل إحدى الدروس المستخلصة المهمة في أن وجود فريق عمل قوي وخطوط اتصال مفتوحة ساعد في تقديم استجابة سريعة إلى شركاء منظمة العمل الدولية. وسمح الأساس الذي أرساه تنفيذ مجموعة أدوات مجلس المديرين التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة، بتقديم استجابة أفضل والعمل على نحو أكثر انسجاماً وتعاوناً فيما يتصل بمجالات سياسية محددة. وسرعان ما أصبحت أرضية الحماية الاجتماعية مجالاً سياسياً يمكن أن تقوده منظمة العمل الدولية على الصعيد العالمي والإقليمي والوطني. وتنفيذ خطة عمل إعلان المنظمة بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة سيساعد كثيراً في توفير الاتساق الانسجام اللازم داخل المنظمة للاستجابة إلى طلب الشركاء المتزايد على

المشورة والمساعدة فيما يتصل بالسياسات والبرامج. والتكامل الأوثق بين مقر المنظمة ومكاتبها الميدانية سيساعد على تحسين نوعية دعم المكتب لشركائه من حيث نتائج العمل اللائق.

٢٩٥. وتتبع التحديات الرئيسية من الرمال المتحركة لعمليات إصلاح الأمم المتحدة ووتيرة التحديث البطيئة، إذ يجري إنشاء هيئات خاصة عديدة، وتوضع ترتيبات جديدة في الإبلاغ وغالباً ما تُغير. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، اعتمد مجلس الإدارة وفقاً لذلك استراتيجية معززة للتعاون التقني تشدد على الالتزام المتواصل مع منظومة الأمم المتحدة والتركيز في الآن ذاته على بناء القدرات المؤسسية لتمكين الهيئات المكونة من أداء دور أكبر في عملية التنمية.

استراتيجية للاتصالات من أجل العمل اللائق

الإنجازات الرئيسية

٢٩٦. زادت جهود التوعية التي تبذلها منظمة العمل الدولية من بروز العمل اللائق على الصعيد الإقليمي والإقليمي الفرعي والقطري. وشكل وضع دليل التواصل بشأن العمل اللائق ونشره على نطاق واسع أداة مهمة في هذه العملية. ويستهدف هذا الدليل الهيئات المكونة ويساعد على وضع وتنفيذ استراتيجية متسقة من أجل توصيل مفهوم العمل اللائق إلى من هم في أمس الحاجة إلى فهم أهميته وجدواه.

٢٩٧. وتجدد التشديد على النشر الإلكتروني لمواد وسائط الإعلام، بما فيها البيانات الصحفية والمطبوعات والمنشورات وأفلام الفيديو الإخبارية بالإنجليزية والفرنسية والإسبانية. وأدى ذلك إلى زيادة كبيرة في تغطية وسائط الإعلام للمنظمة، وفي الاستعلامات والطلبات على إجراء مقابلات مع الخبراء بشأن مواضيع محددة، لاسيما بعد الأزمة الاقتصادية العالمية.

٢٩٨. ومن خلال تحسين ملاءمة ونوعية عدد أكبر من المنشورات البارزة وبفضل جهود الترويج الهادفة، ساعد المكتب على زيادة بروز بحوث منظمة العمل الدولية والاهتمام بها، لاسيما البحوث المتعلقة بمواضيع من قبيل تأثير الأزمة الاقتصادية العالمية على العمالة وثورات الدخل والأجور. وخضعت جميع المنشورات البحثية رفيعة النوعية لاستعراض من قبل النظراء من خارج المنظمة، مما ساهم في الارتقاء بنوعيتها ودقتها إجمالاً. وتمكن المكتب من الوصول إلى جمهور أوسع بفضل إتاحة الموجزات التنفيذية بلغات المنظمة الثلاث الرسمية.

٢٩٩. وتحسن الوصول إلى معارف المنظمة المتصلة بعالم العمل من خلال تطوير شبكتها الإعلامية العالمية، وفي نهاية عام ٢٠٠٩، كانت ٨٠ في المائة من قواعد بيانات المكاتب الميدانية قد أدمجت في قاعدة بيانات المكتبة والخدمات الإعلامية (Labordoc). واستمرت رقمنة منشورات المنظمة على نحو مطرد، إلى أن تمت رقمنة جميع المنشورات بنهاية عام ٢٠٠٩. ويمكن اليوم، من خلال قاعدة بيانات Labordoc، الوصول بواسطة بحث نصي إلى ما يزيد على ٥٠ في المائة من جميع منشورات المنظمة، بما في ذلك عدد كبير من الأوراق البحثية وجميع وثائق مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة بالإنجليزية والفرنسية والإسبانية، فضلاً عن جميع الوثائق العربية. واستحدث أيضاً عدد كبير من المنتجات المعرفية الإلكترونية، ومنها الموقع الشبكي لمركز المنظمة بشأن أزمة الوظائف العالمية، الذي يوفر منصة لمعارف منظمة العمل الدولية فيما يتصل بتأثير أزمة الوظائف العالمية واستجابة السياسات إليها.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

٣٠٠. انصب تركيز أكبر على توسيع نطاق التغطية الإعلامية والتواصلية بطرق رقمية وسمعية بصرية. ونتيجة لذلك، أحرز تقدم كبير في إنشاء منصة مشتركة للمواقع الشبكية لمنظمة العمل الدولية. غير أن ضالة المعلومات المحملة ونقص الربط بين المنتجات المعرفية جعل من الصعب إيجاد المعلومات أحياناً. وظلت تهيئة بيئة ملائمة لبلورة أشكال جديدة من النشر الرقمي تشكل تحدياً بالنظر إلى البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات المستخدمة في المكتب. وعولجت هذه المسائل في استراتيجية المعارف للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، التي اعتمدها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، ومن المتوقع أن يفضي تنفيذها إلى تحسينات.

بناء قدرات الهيئات المكونة

الإنجازات الرئيسية

٣٠١. ساهم مركز تورينو في بناء القدرة المؤسسية للهيئات المكونة للمنظمة وشركائها بواسطة التدريب وتشجيع تقاسم المعارف بين القادة والمديرين والمهنيين والمدربين. وساعد المركز أيضاً على ترجمة معارف المنظمة إلى أدوات وعمليات للتعليم وعلى نشر معايير المنظمة ومبادئها وسياساتها على جمهور دولي عريض. وتُنفذ ما يزيد على ٩٠٠ نشاطاً للتدريب والتعلم، بمشاركة ٢٤٠٠٠ شخص من ١٩٠ بلداً إضافة إلى موظفين من منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة. وكان ما يزيد على ٢٥ في المائة من المشاركين يمثلون منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال وحوالي ٤٣ في المائة منهم من النساء.

٣٠٢. وتناولت الأنشطة التدريبية طائفة واسعة من المواضيع المتصلة ببرنامج العمل اللائق وبناء القدرات من أجل التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

٣٠٣. وأحرز المكتب تقدماً لا يستهان به في ربط برامجه بنهج الإدارة القائمة على النتائج عموماً وبالبرامج القطرية للعمل اللائق خصوصاً. واستحدثت مناهج جديدة في مجالات مثل التمييز والأجور والتنمية المحلية وهجرة اليد العاملة والمسؤولية الاجتماعية للشركات والوظائف الخضراء ومجموعة أدوات مجلس المديرين التنفيذيين. وأفضى الاستثمار في المنهجية التدريبية إلى بلورة "نهج تعلم تورينو". وشملت إنجازات المركز الرئيسية الأخرى تعزيز دوره في الارتقاء بمهارات موظفي المنظمة وزيادة إشراك الشركاء الاجتماعيين وتقييم خدماته على مستوى رفيع.

٣٠٤. ويعزى رضا المشاركين عن أنشطة المركز بالأساس إلى البرامج الواسعة لتنمية القدرات التي تساهم فيها الأنشطة التدريبية. واستندت البرامج على نحو متزايد إلى تقييم كيفية مساهمة التدريب في البرامج القطرية للعمل اللائق وفي تنمية قدرات الهيئات المكونة في المجال المعني.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

٣٠٥. أدّى المركز دور الزعامة في وضع خطة لبناء قدرة الهيئات المكونة على متابعة تنفيذ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. وقام المركز باستعراض وتحديث مناهجه التدريبية استجابة إلى الأزمة الاقتصادية ومبادرة الميثاق العالمي لفرص العمل.

٣٠٦. وتمثل أحد التحديات التي واجهها المركز في صعوبة وضع آليات منهجية للتخطيط المشترك وتجميع الموارد مع قطاعات المنظمة وأقاليمها. وقد شجع اعتماد المركز على الطلب السوقي روح المبادرة والابتكار لكنه أعاق امتثال أولويات المنظمة بصفة منهجية والاستثمار في تقييم الآثار وإقامة شبكات مع المشاركين السابقين. وقد خُفّضت ميزانية التطوير المخصصة من إحدى الجهات المانحة الرئيسية للمركز تخفيضاً كبيراً مما حث إدارتي المركز والمكتب على تحديد سبل ملموسة لتحسين كفاءة المركز من حيث التكلفة وتدعيم قاعدة موارده بغية تعزيز استدامته المالية في المدى الطويل.

توسيع معارف منظمة العمل الدولية وتقاسمها

الإنجازات الرئيسية

٣٠٧. شهدت فترة السنتين تركيزاً متجدداً على دور المنظمة الاستراتيجي كمركز امتياز فيما يتصل بعالم العمل. فمن جهة، أبرز إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة أهمية تدعيم قاعدة معارف المنظمة ودعا المكتب إلى تعزيز قدراته البحثية ومعارفه التجريبية. ومن جهة أخرى، تطلب تفعيل الخيارات السياسية للميثاق العالمي لفرص العمل من المكتب تدعيم قاعدة معارفه بغية المساعدة على تقييم تأثير تدابير الاستجابة إلى الأزمة وتحسين ما يقدمه إلى الهيئات المكونة من خدمات في هذا المجال.

٣٠٨. واحتلت بحوث منظمة العمل الدولية محور النقاش السياسي الدولي المتعلق بالقضايا المالية والاقتصادية والاجتماعية، وذلك بفضل عدد من المشاريع المبتكرة، بما في ذلك إعداد وثائق لمجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي وتقرير لاجتماع مجموعة العشرين المعقود في بيبسبرغ.

٣٠٩. وكان جمع ونشر المعلومات المتعلقة باستجابة البلدان إلى الأزمة وحوافز تدابير الانتعاش المعتمدة، بما في ذلك أمثلة على الممارسات الحسنة والفعالة، في صميم استراتيجية منظمة العمل الدولية من أجل التصدي لطلب الهيئات المكونة المتزايد على المساعدة في تنفيذ تدابير استجابتها إلى الأزمة، وقد نالت هذه الاستراتيجية دعم الهيئات المكونة والمجتمع الدولي.

٣١٠. وتمثل أحد الإنجازات المهمة في نشر العدد الأول من تقرير عالم العمل في عام ٢٠٠٨، الذي خُصص لتبانيات الدخل في زمن العولمة المالية. وكان هذا التقرير منتجاً أساسياً قائماً على أدلة وساهم في النقاش المتعلق بالأسباب الحقيقية للأزمة العالمية. وقدم تقرير عالم العمل، الصادر في عام ٢٠٠٩، تحليلاً معمقاً لأزمة الوظائف العالمية وبحث الطريقة التي يمكن بها للميثاق العالمي لفرص العمل أن يساعد على تحسين الوضع بصورة مستدامة.

٣١١. وواصل مشروع مئوية منظمة العمل الدولية المساهمة في تحليلها لكيفية الاستفادة من تاريخ المنظمة لتبليط الضوء على القضايا الناشئة. وركز تدفق عمل محدد التوقيت بصفة خاصة على كيفية استخلاص دروس سياسية من الأزمنة السابقة لتعزيز فهم المكتب والهيئات المكونة للأزمة الحالية.

٣١٢. وقدم العمل البحثي الذي أجري خلال فترة السنتين أيضاً أفكاراً مفيدة ساعدت على تصميم وإرشاد استراتيجية المعارف القائمة على النتائج للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، التي اعتمدها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

٣١٣. جرى تكييف برنامج العمل بسرعة للمساعدة على تقديم المنظمة استجابة إلى الأزمة بالاستناد إلى تحليل متين. وقد تسنى ذلك لأن المعهد الدولي للدراسات العمالية (المعهد)، بفضل عمله الجماعي، تمكن من الاعتماد بقدر أكبر على مهنيين حديثي التوظيف وبقدر أقل على مساعدين خارجيين لإنجاز الأعمال الأساسية.

٣١٤. ولئن اكتسبت معارف منظمة العمل الدولية وبحوثها إطلالة في الدوائر السياسية والنقاشات الدولية على أعلى المستويات، لم ينجز ما يكفي لإقامة شبكات خارجية، ولا سيما في المجتمع الأكاديمي، ولتعزيز القنوات الإقليمية والقطرية بهدف نشر نتائج البحوث. ويعزى ذلك من جانب إلى قيود الوقت والموارد ومن جانب آخر إلى تعقد المهمة. ويتوقع أن يسجل هذا المجال تقدماً في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١.

٣١٥. وشكل نقص إحصاءات المنظمة ذات الصلة والمعلومات السياسية، على غرار الحاجة إلى إنجاز تحليل معقد للأزمة في ظرف زمني وجيز جداً، عائقاً جسيماً. وتصدى المكتب لهذه العوائق بإعادة توجيه الموارد نحو تمويل مبادرات البحوث والسياسات ذات الصلة بالأزمة.

٣١٦. ونشأ تحد آخر من أن المنظمة لا تقيس النتائج في مجال العمل هذا. ولقد عولجت هذه المسألة في استراتيجية المعارف للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥.

٣١٧. وسيطلب تنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل والاستجابة إلى ولاية مجموعة العشرين ما يلي: "١" إحصاءات موثوق بها من المنظمة؛ "٢" أدوات لتقييم الاستجابات للأزمة وفقاً لأعلى المعايير الدولية؛ "٣" التعاون الوثيق على نطاق المكتب لضمان تضافر الجهود حول عدد صغير من المشاريع البحثية التي تنطوي على احتمال تأثير كبير. وكشفت التجارب أن الهيئات المكونة تثمن التحليلات المتينة التي تستجيب بسرعة إلى متطلبات السياسات. واستقلالية بحوث المعهد تسمح بذلك.

تعزيز القدرات الإحصائية

الإنجازات الرئيسية

٣١٨. قدم المكتب سلسلة واسعة من خدمات الدعم التقني إلى الهيئات المكونة في جميع الأقاليم. علاوة على ذلك، يمكن تبليط الضوء على خمسة إنجازات رئيسية، هي:

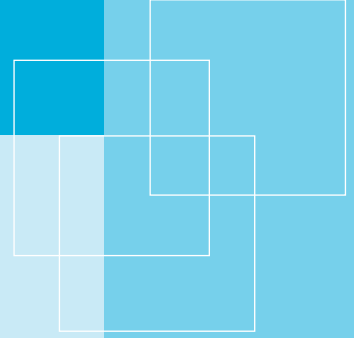
- اعتمد المؤتمر الدولي الثامن عشر لخبراء إحصاءات العمل ستة قرارات بشأن وقت العمل وعمل الأطفال والنقص في استخدام اليد العاملة والعمل اللائق والسكان النشطين اقتصادياً والترتيبات التنظيمية للمؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل.

- ناقش اجتماع ثلاثي قياس العمل اللائق وقدم إرشادات بشأنه، وقُدِّمت قائمة بمؤشرات العمل اللائق إلى مجلس الإدارة وإلى المؤتمر الدولي الثامن عشر لخبراء إحصاءات العمل. وبناءً على توصياتهم، وضعت المنظمة نهجاً شاملاً لجمع تعاريف المؤشرات المفصلة، فضلاً عن صور بيانية قطرية للعمل اللائق بشأن خمسة بلدان رائدة.
- وسَّع الهدف الإنمائي ١ للألفية بهدف جديد ١ (باء): "توفير العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع، بمن فيهم النساء والشباب". ونتيجة الإقرار بأن توفير العمل اللائق والمنتج للجميع ضروري للتصدي إلى الفقر والمجاعة، عزَّز المؤشر المتعلق بالمساواة بين الجنسين في سوق العمل، المدرج تحت الهدف ٣. وأصدرت المنظمة دليلاً ونظمت سلسلة من الحلقات الدراسية التقنية لفائدة الهيئات المكونة.
- تتطلب أزمة الاقتصاد والعمل العالمية من المنظمة القيام في الوقت المناسب بإصدار المعلومات والبيانات الإحصائية المتعلقة باتجاهات سوق العمل وأسعاره، وهي ضرورية لإعداد استجابات سياسية مناسبة. وبدأ المكتب، من خلال الموقع الإلكتروني لمرصد منظمة العمل الدولية حديث العهد المعني بأزمة الوظائف، يقدم شهرياً آخر البيانات الحقيقية الوطنية لعدد من المؤشرات المختارة، لإبراز التغييرات الأخيرة وقصيرة الأمد. وشكلت هذه البيانات أساساً ومصدر معلومات لعمل المنظمة التحليلي في مجالات عديدة، بما فيها التقرير المقدم إلى مجموعة العشرين.
- ترمي إعادة تنظيم أنشطة المنظمة الإحصائية، المجددة في منتصف عام ٢٠٠٩ بإنشاء إدارة مركزية للإحصاءات، إلى تعزيز قاعدة معارف المكتب وقدرات الهيئات المكونة. وشددت ولايتها المعززة من جديد على جودة جميع بيانات المنظمة الإحصائية وجمعها ونشرها في الوقت المناسب وتحديد مؤشرات جديدة بهدف وضع نظام إحصائي متنسق ومتكامل للعمل اللائق على نطاق المكتب.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

- ٣١٩. أفرز إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة والاستجابة إلى أزمة الوظائف العالمية والهدف الجديد للهدف الإنمائي ١ للألفية زخماً وحالة استعجالية لتعزيز القدرات الإحصائية للمنظمة ولهيئاتها المكونة. كما كرّست الحاجة إلى إعادة تنظيم وتركيز أنشطة المكتب الإحصائية.
- ٣٢٠. وظل التنسيق السليم للمسائل الإحصائية داخل المنظمة يشكل تحدياً، على غرار رصد التقدم المحرز نحو العمل اللائق، بسبب الطابع المعقد لقياس الأبعاد متعددة الأوجه لبرنامج العمل اللائق. وستعالج هذه التحديات من خلال نهج متعدد الجوانب، يشمل تعزيز التعاون داخل المكتب والعمل عن طريق شبكات مؤسسات إحصائية وأخصائيين، وتعبئة موارد خارجية عن الميزانية للمساعدة على الصعيد القطري.

التنظيم والدعم والإدارة



"... لا بد للمنظمة من: (...) تكييف
ممارساتها المؤسسية وإدارتها من أجل
تحسين فعاليتها ونجاعتها في الوقت
الذي تحترم فيه احتراماً كلياً الإطار
والإجراءات الدستورية القائمة؛..."

(إعلان منظمة العمل الدولية بشأن
العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة)

النتائج



تحسين استخدام الموارد البشرية
والمالية والمادية والتكنولوجية دعماً
لتنفيذ البرامج

تحسين تطبيق منظمة العمل الدولية
للإدارة السديدة والمبادئ القانونية،
بما فيها الإدارة تبعاً للنتائج

تحسين سير أعمال هيئات إدارة منظمة
العمل الدولية وحصولها على ما يلزم
من المعلومات والمشورة السياسية
والخدمات والدعم

التنظيم والدعم والإدارة

النفقات من الميزانية العادية ومن خارج الميزانية، المخصصة للتنظيم والدعم والإدارة خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بالدولار الأمريكي)

المجموع	النفقات من خارج الميزانية	نفقات الميزانية العادية	
71 905 184	لا تنطبق	71 905 184	أجهزة رسم السياسات
61 779 732	5 782 984	55 996 748	الخدمات الإدارية

٣٢١. تشمل وظائف التنظيم والدعم والإدارة سلسلة من الخدمات الداخلية التي تدعم المنظمة والمكتب في توفير العمل اللائق. وتشمل هذه الوظائف التنظيم (مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية وإدارة خدمات العلاقات والاجتماعات والوثائق ومكتب المستشار القانوني ومكتب المراجعة والإشراف الداخليين واللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف) وقطاع التنظيم الإداري والإدارة (الإدارة المالية والموارد البشرية والبرمجة والتقييم وتكنولوجيا المعلومات والإدارة الداخلية والمشتريات) والشراكة والتعاون الإنمائي والإدارة العامة.

٣٢٢. في إطار وظائف التنظيم والدعم والإدارة، بدأ العمل فيما يخص عدداً من جوانب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. وفي آذار/ مارس ٢٠٠٩، اعتمد مجلس الإدارة خطة لتنفيذ الإعلان والقرار المصاحب له. وتُنفذ عدد من عناصر الخطة، بما فيها إعداد استراتيجيات قائمة على النتائج خاصة بالموارد البشرية والمعارف وتكنولوجيا المعلومات والتعاون التقني، عُرضت على مجلس الإدارة وصادق عليها في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩.

٣٢٣. وفيما يتعلق بتعزيز الاتساق والتعاون داخل المكتب، اعتمدت خطة عمل قائمة على النتائج تغطي فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١؛ ويجري تنفيذ هيكل ميداني من طبقتين كما اعتمدته مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٠٩، وتُنفذ تدريجياً في عام ٢٠٠٩ نظام جديد لإدارة الأداء، في حين أن التنفيذ الكامل مبرمج لعام ٢٠١٠. وصادق مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩ على اختصاصات التقييم الخارجي لوظيفة المكتب المتعلقة بالتقييم.

٣٢٤. وفيما يتعلق بتحسين أساليب عمل مجلس الإدارة وسير أعمال مؤتمر العمل الدولي، أنشأ مجلس الإدارة فريق عمل اجتمع لأول مرة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩. وأُتفق على أن تجري مشاورات ثلاثية إضافية في مطلع عام ٢٠١٠، وأن يقدم المكتب في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٠ مقترحات بشأن تحسين أساليب عمل مجلس الإدارة.

النتيجة ١: تحسين استخدام الموارد البشرية والمالية والمادية والتكنولوجية لمنظمة العمل الدولية دعماً لتنفيذ البرامج

الإنجازات الرئيسية

- سمحت توجيهات المكتب وإجراءاته التي تنص على أهداف ومبادئ توجيهية واضحة بشأن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية والحساب التكميلي للميزانية العادية والموارد من خارج الميزانية باستخدامها على نحو أفضل في دعم تنفيذ الأنشطة في إطار البرامج القطرية للعمل اللائق.
- أحرز تقدم ملموس فيما يتصل بتحسين نوعية مقترحات التعاون التقني. وقد تلقى نحو ٢٠٠ موظف في المنظمة تدريباً في مجال تصميم المشاريع وتخطيط التنفيذ. ونُشر دليل منفح ثلاثي اللغات بشأن التعاون التقني إلى جانب كتاب تعلم ذاتي التوجيه وثلاثي اللغات (قرص مدمج للقراءة فقط)، لتزويد موظفي المنظمة بالمعارف والمهارات اللازمة لتطبيق منهجيات الإدارة القائمة على النتائج وأدوات إدارة دورة المشاريع.
- أعدت في سياق نظام الإدارة الداخلي مبادئ توجيهية وإجراءات بشأن تصميم أنشطة التعاون التقني وتنفيذها.
- استحدثت آلية للتقييم المنهجي للتعاون التقني الخارج عن الميزانية، باتت كاملة التشغيل. ومنذ كانون الثاني/ يناير ٢٠٠٩ تخضع جميع المقترحات الجديدة للتقييم قبل عرضها على الجهات المانحة لضمان استيفائها الحد الأدنى من معايير الجودة، وتصمم وفقاً لمنهجيات الإدارة القائمة على النتائج وتستند إلى أولويات البرنامج والميزانية والبرامج القطرية للعمل اللائق.
- استمر تزايد الموارد الخارجة عن الميزانية والمخصصة للتعاون التقني خلال فترة السنتين ومن المتوقع أن تصل إلى مستوى قياسي يفوق ٥٠٠ مليون دولار من الاعتمادات. إضافة إلى ذلك، رُصد مبلغ ٤٢ مليون

دولار للحساب التكميلي للميزانية العادية حديث العهد. واتفق على شراكات جديدة مع عدة جهات مانحة، وكثف المكتب تعاونه مع شركاء إنمائيين أساسيين آخرين، مثل الأمم المتحدة والبنك الدولي والشراكات بين القطاعين العام والخاص.

■ نُظمت كل ستة أشهر عمليات استعراض للإنفاق مع المديرين المباشرين لمناقشة معدلات التنفيذ مقارنة بمخصصات الميزانية العادية، وقد استخدمت المعلومات المتاحة في النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد استخداماً فعالاً لهذا الغرض.

■ أتاح نظام التوريد والتكليف والتوظيف، الذي استهل العمل به في بداية فترة السنتين رؤية أكثر شمولاً لقرارات التعيين والتوظيف، وفقاً لأهداف سياسة الموارد البشرية، معززاً في الآن ذاته عناصر الشفافية والقابلية للتنبؤ والحراك وتخطيط خلافة الموظفين. وقد أثبت هذا النظام أيضاً فعاليته من حيث نوعية الأشخاص المعنيين والتنوع الإقليمي والحراك. وُنظّم أكثر من ١٦٠ امتحاناً في فترة السنتين بواسطة هذا النظام. وقد ارتفع عدد الطلبات ارتفاعاً مدهلاً، كما ارتفع عدد مقدمي الطلبات من البلدان غير الممثلة أو منقوصة التمثيل.

■ في مجال تكنولوجيا المعلومات، خُفض استهلاك الطاقة وتكاليف الحيازة ونفقات التراخيص وتكاليف صيانة حواسيب الخدمة في مقر المنظمة، من خلال استخدام أكثر ترشيداً للمعدات والبرمجيات.

■ أعيد النظر في إجراءات وطرائق عمل قسم الاستعلامات التابع لمكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ومركز خدمات النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد، وأُدمجت الودعتان في إطار شبكات خدمة موحد.

■ أنجز استعراض لسياسات وإجراءات المشتريات. وقد أُفضى إلى تعديلات في الفصل العاشر من القواعد المالية، وأقر مجلس الإدارة تلك التعديلات في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩. ومن المنتظر أن تصدر قبل نهاية عام ٢٠٠٩ وثائق جديدة بشأن الإدارة الداخلية في مجالات المشتريات والتعاقدات والتنفيد. وستنشر في بداية عام ٢٠١٠ إجراءات جديدة للمشتريات، بما في ذلك دليل للعمليات ذات الصلة، وستصدر في الوقت ذاته شروط وظروف تعاقدية موحدة مستحدثة للمنظمة، إضافة إلى مجموعات تدريب في مجال المشتريات (التعلم الإلكتروني والتعلم المباشر).

■ جرى تحسين الموقع الشبكي الداخلي لمكتب المشتريات وفُتحت بوابة على الموقع الشبكي العام للمنظمة بهدف إتاحة الإعلان عن إجراءات المشتريات ونشر عطاءات العقود.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

■ لا بد من زيادة التركيز على خدمة الزبائن، بالتشديد على النوعية والتجاوب وبالسعي إلى إبرام اتفاقات خدمة مع طائفة من الزبائن الداخليين الرئيسيين. وينبغي، بالاستناد إلى نتائج استقصاءات رضا الزبائن عن الخدمات، إدخال المزيد من التحسينات في مجالات مثل التدريب وتقديم التوجيه والمشورة والدعم الإداريين والاتصال والشفافية.

■ لا بد من زيادة تعزيز مجموعة الإدارة الاستراتيجية للنظام المتكامل للمعلومات عن الموارد بغية دعم تقصي الموارد المتكاملة والإبلاغ عنها بحسب نتائج البرنامج والميزانية.

■ أكدت العبر المستخلصة من تنفيذ النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في بودابست وجاكارتا، وجاهة اعتماد نهج من مرحلتين بهدف التعميم على الأقاليم تدريجياً.

■ أدت الاتجاهات الديمغرافية بمعزل عن نظام التوريد والتعيين والتوظيف إلى زيادة عدد الامتحانات والتكاليف، نتيجة لارتفاع عدد الشواغر وزيادة امتحانات "التعويض" (التأثير التتابعي) الناتجة عن نجاح النظام. وكانت التكاليف الأولية لهذا النظام مرتفعة نسبياً ولن تكون مستدامة في سياق سياسة المنظمة الرامية إلى تجنب زيادة الميزانية. وإدارة تنمية الموارد البشرية ملتزمة التزاماً كاملاً بتخفيض تلك التكاليف وقد باشرت بالفعل سلسلة من التغييرات الإدارية تحقيقاً لهذا الغرض.

■ سعيًا إلى الحفاظ على مستويات الوعي الأمني، لا بد من التخطيط لبرامج تدريبية في جميع الأقاليم. ويستمر تشجيع مبادرات التدريب الميدانية، مدعومة بالخبرة المحلية لإدارة الأمم المتحدة للسلامة والأمن حيثما اقتضى الأمر. وسيتطلب تحويل المكاتب وتحسين التجهيزات الأمنية القائمة توفير ما يكفي من الموارد لضمان بلوغ جميع المكاتب الميدانية للمنظمة مستوى الامتثال للمعايير الدنيا للأمن التشغيلي امتثالاً كاملاً والحفاظ على ذلك المستوى.

المؤشر ١-١: النسبة المئوية للمستخدمين الذين أفادوا بأنهم "راضون" أو "راضون جداً" عن خدمات التنظيم والدعم والإدارة في الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالمستخدمين للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩

الهدف: زيادة يبلغ متوسطها ١٥ في المائة لكل وحدة.

النتيجة: بلغ متوسط الزيادة لكل وحدة بالنسبة على المستخدمين المجيبين على استقصاءات الرضا عن الخدمات ٧,٣ في المائة. وبصفة عامة، ارتفع عدد المستخدمين الذين أفادوا بأنهم "راضون" أو "راضون جداً" من ٥٢,١ في المائة في فترة السنتين ٢٠٠٦-٢٠٠٧ إلى ٥٥,٩ في فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

المؤشر ١-٢: النسبة المئوية للنفقات المخصصة للبرامج القطرية للعمل اللائق (بالاستناد إلى الإنفاق حسب البلد)

الهدف: حد أدنى يبلغ ٤٠ في المائة من نفقات البرامج التقنية والإقليمية في إطار الميزانية العادية.

النتيجة: حُصصت نسبة ١٠٠ في المائة من نفقات التعاون التقني في الميزانية العادية والحساب التكميلي للميزانية العادية على صعيد المكتب للبرامج القطرية للعمل اللائق. وسيجري تقصي موارد الميزانية العادية عدا مخصصات البرامج التقنية والإقليمية تقصياً تاماً في ضوء البرامج القطرية للعمل اللائق، باستخدام نظام لتخطيط العمل يقوم على النتائج بالنسبة إلى الفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وقدّر مستوى الإنفاق التقني في المقر وفي الأقاليم، بما في ذلك إيرادات دعم البرامج، بما يعادل ٣٤ في المائة في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

الهدف: حد أدنى يبلغ ٧٠ في المائة من مجموع النفقات الخارجة عن الميزانية.

النتيجة: سيجري تقصي نفقات التعاون التقني الخارجة عن الميزانية تقصياً تاماً في إطار البرامج القطرية للعمل اللائق في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١. أما في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ فيرتبط ٥٨ في المائة من الموارد الخارجة عن الميزانية والمنفقة في البلدان حالياً بنتائج البرامج القطرية للعمل اللائق.

المؤشر ١-٣: المدة الزمنية الفاصلة بين تاريخ إعلان وظيفة شاغرة والتوصية بالتعيين

الهدف: متوسط قدره ٩٠ يوماً.

النتيجة: يبلغ متوسط المدة الزمنية الفاصلة بين إعلان وظيفة شاغرة وتوصية إدارة الموارد البشرية بالتعيين ١١٠ أيام بالنسبة إلى الموظفين المهنيين في الميزانية العادية. أما متوسط المدة الزمنية فيما يتعلق بموظفي الخدمات العامة في المقر الرئيسي فقد انخفض من ١٩٧ يوماً في عام ٢٠٠٧ إلى ١٦٨ يوماً في ٢٠٠٨ وإلى ١٢٥ يوماً في عام ٢٠٠٩. ولا توجد بيانات عن تعيين موظفي الخدمات العامة في المكاتب الميدانية.

المؤشر ١-٤: الوقت المطلوب لاستكمال الطلبات الداخلية الموجهة لقسم الاستعلامات فيما يخص تكنولوجيا المعلومات

الهدف: تستكمل ٨٥ في المائة من الطلبات خلال يوم واحد، و ١٠ في المائة منها خلال ٤ أيام.

النتيجة: استكمل قسم الاستعلامات التابع لمكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مجموع ١٩٨٢٨ طلباً: ٨٦ في المائة خلال يوم واحد و ٦ في المائة خلال ٤ أيام. واستكمل مركز خدمات النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد مجموع ٧٠١٠ طلبات: ٩٢ في المائة خلال يوم واحد و ٦ في المائة خلال ٤ أيام.

المؤشر ١-٥: الحصول على وظائف النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد - التمويل والموارد البشرية ونظام أوراقك لحساب المنح ووحدة الإدارة الاستراتيجية المعززة - في الميدان

الهدف: بحلول نهاية عام ٢٠٠٩ ستحصل كل الأقاليم على وظائف النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد.

النتيجة: تأجل حصول كل الأقاليم على المجموعة الكاملة لوظائف النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد بسبب مسائل متصلة بتطبيق نسخة حديثة من نظام أوراقك. وتتبع هذه المسائل من مشاكل متصلة بالنظام الحاسوبي نفسه، ولقد سوّى نظام أوراقك جزءاً كبيراً منها. ومع ذلك استطاع المكتب تحقيق تقدم في المجالات الآتية: مكتب المنظمة في بودابست يستخدم النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في العمليات المتصلة بإدارة الموارد البشرية والميزانية العادية وموارد التعاون التقني في الميزانية العادية، ويحصل على جميع المعلومات المتصلة بمشاريع التعاون التقني؛ مكتب المنظمة في بانغوك يستخدم النظام لمعالجة الإجراءات الخاصة بالموظفين فيما يتعلق بالموظفين المهنيين ويحصل على جميع المعلومات المتصلة بمشاريع التعاون التقني؛ انطلقت في كانون الأول/ أكتوبر ٢٠٠٩ تجربة قاعة المؤتمرات للسماح للموظفين

الميدانيين باعتماد العمليات والإجراءات في نسخة النظام الحديثة. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، قُدم إلى اللجنة الفرعية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات التابعة للجنة البرنامج والميزانية والإدارة جدول زمني جديد لتنفيذ النظام في الأقاليم.

المؤشر ١-٦: عدد معاملات الشراء (فيما يتعلق بالسلع والخدمات) حسب كل موظف مسؤول عن المشتريات وقيمة معاملات الشراء (فيما يتعلق بالسلع والخدمات) حسب كل موظف مسؤول عن المشتريات

الهدف: زيادة بنسبة ٣ في المائة في عدد معاملات الشراء حسب كل موظف مسؤول عن المشتريات.

النتيجة: زيادة بنسبة ٠,٤ في المائة في عدد معاملات الشراء حسب كل موظف مسؤول عن المشتريات.

الهدف: زيادة بنسبة ٣ في المائة في قيمة المعاملات حسب كل موظف مسؤول عن المشتريات.

النتيجة: انخفاض بنسبة ٣ في المائة في قيمة المعاملات حسب كل موظف مسؤول عن المشتريات.

٣٢٥. روعي في حساب النتيجة أعلاه جميع موظفي مكتب المشتريات في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. لكن البعض من هؤلاء الموظفين كانوا يركزون عملهم بالكامل على استعراض سياسة الشراء والتعاقد والقواعد والإجراءات ووضع نماذج تدريبية مصاحبة لفائدة موظفي المنظمة وتحديث معلومات موقع الإنترنت، كما أوصى بذلك رئيس مراجعة الحسابات الداخلي. علاوة على ذلك، لا تعالج النتائج الاعتبارات النوعية؛ ولا تفرق على الخصوص بين أنشطة العطاءات ذات القيمة المضافة العالية والمعقدة والمستهلكة للوقت - التي سجلت زيادة كبيرة في المعاملات خلال فترة الإبلاغ - و معاملات شراء أخرى عادية أكثر.

المؤشر ١-٧: مستوى التقيد بتدابير الأمم المتحدة ذات الصلة بالسلامة والأمن في مكاتب منظمة العمل الدولية

الهدف: الامتثال ١٠٠ في المائة داخل كل مكاتب منظمة العمل الدولية.

النتيجة: في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٠٩، كانت جميع مكاتب المنظمة الدائمة تمتثل لتدابير الأمم المتحدة ذات الصلة بالسلامة والأمن. وكان عدد صغير من المكاتب يمتثل لهذه التدابير لكن مع بعض أوجه القصور الناجمة أساساً عن موقع المكاتب. ويجري اتخاذ تدابير لضمان الامتثال الكامل. وتجدر الإشارة إلى أن الامتثال للتدابير هدف متحرك وأن معايير الأمن الدنيا تتغير باستمرار نظراً إلى أن الوضع الأمني يتغير في كل مركز عمل.

النتيجة ٢: تحسين تطبيق منظمة العمل الدولية للإدارة السديدة والمبادئ القانونية، بما فيها الإدارة تبعاً للنتائج

الإنجازات الرئيسية

■ أدى قرار تنسيق عمليات تقييم الأداء مع دورة البرنامج والميزانية لفترة السنتين إلى السماح لإدارة الموارد البشرية باعتبار عام ٢٠٠٩ فترة انتقالية تم خلالها ما يلي:

- تطبيق خطة اتصالات من أجل إعلام جميع الموظفين بالتغييرات التي يمكن أن يتضمنها إطار العمل الجديد ومسببات هذه التغييرات؛
- وضع خيارات عديدة للتدريب على مبادئ إدارة الأداء السليمة عموماً، والنظام الجديد خصوصاً؛
- بدء التنفيذ التدريجي في تموز/يوليه ٢٠٠٩ فيما يتعلق ببعض فئات الموظفين، تحضيراً لاعتماد الإطار الجديد اعتماداً كاملاً في عام ٢٠١٠.

■ بُذلت جهود جبارة لزيادة رصد وتقييم القدرات من خلال تعيين الموظفين وتدريبهم على وظائف التقييم. واعتمدت معايير وإجراءات تقييم جديدة، مما أدى إلى تعزيز دور وظيفة التقييم في المنظمة. وكانت مشاركة الشركاء الرئيسيين مع وحدة التقييم، وبخاصة مكتب البرمجة والإدارة وكذلك إدارة الشراكات والتعاون الإنمائي، أساسية في حسن قبول التغييرات والامتثال لها.

- نفذت وحدة التقييم قاعدة بيانات شاملة بشأن جميع عمليات التقييم، يشار إليها بنظام I-track، وهي الآن في متناول الأقاليم والمقر. وهو ما ييسر تقاسم المعارف واستخراج المعلومات الأساسية، كالعبر المستخلصة مثلاً، واستخدامها في البرمجة المستقبلية.
- استطاع مكتب المستشار القانوني زيادة أوجه الفعالية من خلال نهج فرق العمل والحوار المشترك بين الإدارات وزيادة الاعتماد على شبكة الإنترنت وأدوات أخرى قائمة على المعارف الإلكترونية يستخدمها موظفو المنظمة.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

- سجلت معظم وحدات التنظيم والدعم والإدارة زيادة هائلة في حجم العمل المتصل بزيادة التعاون التقني والجهود الناجحة لتمويل الحساب التكميلي للميزانية العادية؛ غير أنه في المقابل لم تسجل زيادة في القدرات. وقد أفضى هذا الأمر، في بعض الأحيان، إلى تأخير المعالجة وتهديد الجهود المبذولة لزيادة مستويات الخدمات. ولمعالجة هذه المسألة، بُذلت جهود بهدف ترشيد العمليات وتبسيط القواعد واللوائح وتقديم تدريب أوسع وأفضل وتحسين العمل ضمن فريق. ومع ذلك، سيتطلب تواصل نجاح الجهود الرامية إلى تعبئة الموارد زيادة الاستثمار في قدرات الوحدات المتعلقة بالتنظيم والدعم والإدارة وإضفاء المزيد من التبسيط والفعالية على المسائل الإدارية إذا أريد الاحتفاظ بمستويات مقبولة للخدمة والدعم.
- تحتاج حملة التصديق الرامية إلى جعل تعديلات عام ١٩٩٧ على دستور منظمة العمل الدولية، تدخل حيز النفاذ، كما تستدعي حملة تشجيع الانضمام إلى اتفاقية الامتيازات والحصانات، اعتماد نهج مستهدفة. وتُبدل الجهود من أجل إذكاء الوعي بالصكين في صفوف الهيئات المكونة وفي المكاتب الميدانية.
- ما زالت الحاجة متواصلة إلى تغيير ثقافي إزاء بلوغ إدارة قائمة على النتائج. وبالنسبة إلى فترة السنتين المقبلة يجري تنظيم عدد من الدورات التدريبية لفائدة المديرين فيما يتصل بتحديد الأهداف واستخدام الكفاءات في إدارة الأداء. وستبذل الجهود من أجل مواصلة تعزيز الممارسات ووضع أدوات جديدة.
- بالنظر إلى محدودية الموارد والانتشار الجغرافي لمكاتب المنظمة، فإن معظم خيارات التدريب الموضوعة كانت دروساً للتعليم الإلكتروني على شبكة الإنترنت. وينطوي هذا القرار على ميزة الوصول إلى جميع موظفي المنظمة حيثما وجدوا، لكنه يشكل بعض التحديات للموظفين الذين قد يفضلون حلقات عمل ودعم مباشرة أو يحتاجون إليها.

المؤشر ١-٢: النسبة المئوية للمديرين في المنظمة، الذين شملهم الاستعراض من خلال نظام يقيم فعالية البرامج ونجاحاتها من حيث تحقيق النتائج

الهدف: ٧٥ في المائة من مجموع المديرين في المنظمة.

النتيجة: وضع المكتب إطاراً جديداً لإدارة الأداء يربط بين النتائج وخطط العمل الفردية والنتائج التنظيمية المحققة بفضل الإدارة القائمة على النتائج. وسيطبق إطار إدارة الأداء هذا ابتداء من كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، تطبيقاً كاملاً للسماح بتقييم أداء المديرين وفرادى الموظفين من حيث تحقيق النتائج فيما يتعلق بما يعادل ١٩ نتيجة تقنية ونتيجتين في إطار التنظيم والدعم والإدارة.

المؤشر ٢-٢: النسبة المئوية لتقارير تقييم الأداء التي استُكملت وفقاً لنظام إدارة الأداء الجديد

الهدف: ٧٠ في المائة من تقارير تقييم الأداء.

النتيجة: بالنظر إلى قرار تنسيق تقارير تقييم أداء موظفي الميزانية العادية مع دورة البرنامج والميزانية لفترة السنتين بما يسمح بربط النتائج الفردية على نحو أفضل بخطط العمل لفترة السنتين، من المقرر أن يبدأ التنفيذ الكامل لإطار تقييم الأداء الجديد في كانون الثاني/يناير ٢٠١٠. وبدأت بعض فئات الموظفين، التي تظل فترات تقديم التقارير الخاصة بهم سنوية ولن تنسق مع دورة البرنامج والميزانية لفترة السنتين، تستخدم تدريجياً إطار إدارة الأداء الجديد منذ ١ تموز/يوليه ٢٠٠٩.

المؤشر ٣-٢: النسبة المئوية للمديرين في المنظمة، الذين يستخدمون التقارير الصادرة عن طريق النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد كأساس لاتخاذ قراراتهم الإدارية

الهدف: ٥٠ في المائة من مجموع المديرين في المنظمة.

النتيجة: جميع المديرين المسؤولين عن الموارد في جنيف يستخدمون النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد لاتخاذ قرارات بشأن الموارد، كاعتماد طلبات الشراء واستعراض طلبات البعثات. وتستخدم تقارير النظام في جنيف في الاستعراضات المتعلقة بالإنفاق والموظفين. غير أن استخدام تقارير النظام لم يبلغ ذروته الكاملة بعد. وبما أن هذا النظام غير موزع بالكامل في المكاتب الخارجية، فيجب أن يعتمد المديرون الميدانيون على تقارير مالية صادرة عن النظام السالف. وتواصل استخدام النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد، الذي بدأ العمل به في فترة السنتين ٢٠٠٨-٢٠٠٩، في إعداد المقترحات المتعلقة بالبرنامج والميزانية وتقرير التنفيذ، ومنذ عهد قريب في إطلاق عملية تخطيط العمل القائم على النتائج للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.

المؤشر ٤-٢: الوقت الذي تتطلبه الإدارة من أجل تنفيذ كل نتائج وتوصيات مراجع الحسابات الداخلي

الهدف: كل النتائج والتوصيات ذات الأولوية القصوى خلال شهرين من تاريخ صدور تقرير مراجع الحسابات.

النتيجة: بيانات الأداء للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ غير متاحة. وقد نُفذت إجراءات الرصد المنقحة خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ بالتشاور مع مكتب مراجعة الحسابات والإشراف الداخليين واللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف، مما سيتيح استيعاب البيانات والإبلاغ عنها في فترة السنتين المقبلة.

الهدف: كل الاستنتاجات والتوصيات الأخرى خلال ٦ أشهر من تاريخ صدور تقرير مراجع الحسابات.

النتيجة: بيانات الأداء للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ غير متاحة. وقد نُفذت إجراءات الرصد المنقحة خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ بالتشاور مع مكتب مراجعة الحسابات والإشراف الداخليين واللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف، مما سيتيح استيعاب البيانات والإبلاغ عنها في فترة السنتين المقبلة.

المؤشر ٥-٢: الوقت الذي تتطلبه الإدارة من أجل الاستجابة إلى كل التوصيات وتنفيذ إجراءات المتابعة المتفق عليها والواردة في تقارير التقييم المستقل

الهدف: تستجيب الإدارة رسمياً إلى كل التوصيات خلال ٦ أشهر.

النتيجة: استجابت الإدارة رسمياً، في ١٠٠ في المائة من الحالات إلى جميع توصيات التقييم رفيع المستوى في غضون ٦ أشهر.

الهدف: تنفذ الإدارة إجراءات المتابعة المتفق عليها خلال ٦ أشهر.

النتيجة: قدم الموظفون المسؤولون في ١٠٠ في المائة من الحالات تقارير مرحلية تبين النتائج الملموسة المحققة/التدابير المتخذة استجابة إلى التوصيات.

المؤشر ٦-٢: النسبة المئوية للمستخدمين الذين أفادوا بأنهم تلقوا خدمات قانونية في الوقت المناسب في الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالمستخدمين للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩

الهدف: ٧٥ في المائة من المجيبين.

النتيجة: أفاد ٨٤ في المائة من المستخدمين بأنهم تلقوا خدمات قانونية في الوقت المناسب في عام ٢٠٠٨.

النتيجة ٣: تحسين سير أعمال هيئات إدارة منظمة العمل الدولية وحصولها على ما يلزم من المعلومات والمشورة السياسية والخدمات والدعم

الإنجازات الرئيسية

- تنفيذ الشكل الجديد للمؤتمر: أسبوعان لعمل اللجان، والأسبوع الثالث للمناقشة العامة، على نحو ما أوصى به الفريق العامل المعني بشؤون المؤتمر والتابع لمجلس الإدارة.
- ساهم تنظيم جلسات إعلامية مع المنسقين الإقليميين والأفرقة الإقليمية وأمانتي أصحاب العمل والعمال مساهمة كبيرة في التحضير لدورات مجلس الإدارة والمؤتمر. وعلى وجه الخصوص، ساهمت الجلسات الإعلامية والمشاورات غير الرسمية اللاحقة خلال إعداد إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، والبرنامج والميزانية للفترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١، في القيام في وقت مبكر بإدراج آراء الهيئات المكونة في الوثائق ذات الصلة. وقد ساعد ذلك بدوره في زيادة فعالية وكفاءة مناقشة تلك الوثائق في إطار أجهزة إدارة المنظمة. وكانت بوابة الإنترنت الخاصة بالهيئات المكونة والمتعلقة بإطار السياسة الاستراتيجية أداة مفيدة وسيتواصل استخدامها مستقبلاً لتيسير إتاحة معلومات البرمجة لأعضاء مجلس الإدارة.
- إدخال تحسينات على تنظيم الجلسات العامة لمجلس الإدارة من خلال تجميع مناقشة البنود المترابطة.
- زيادة استخدام الإنترنت لتوزيع وثائق ما قبل الدورة وما بعدها والمعلومات اللازمة لمجلس الإدارة واعتماد نظام شبكي RSS يتيح لأعضاء مجلس الإدارة المسجلين الاطلاع فوراً على كل وثيقة جديدة تصدر عن مجلس الإدارة وتنتشر على الصفحة الشبكية للمنظمة.
- كان مكتب المستشار القانوني مسؤولاً عن مراجعة ومراقبة الطبعة الجديدة لدستور المنظمة والنظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي، وباشر تنقيح الخلاصة وافية للقواعد المطبقة على سير أعمال مجلس الإدارة، وقد أقرت طبعة جديدة منها في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩.
- تصدى مكتب المستشار القانوني خلال المؤتمر لمسألة أوراق الاعتماد والوفود التي لم يكن أصحاب العمل أو العمال ممثلين فيها تمثيلاً مناسباً، واقترح إدخال تنقيحات على النظام الأساسي بغية مراجعة المسائل المطروحة.

التحديات والدروس المستخلصة والآثار في المستقبل

- سيجري تعزيز تشغيل النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد بهدف تقصي المخصصات والمصروفات والإبلاغ عنها بحسب نتائج البرنامج والميزانية ونتائج البرامج القطرية للعمل اللائق. وسييسر هذه العملية اعتماد خطط عمل مشتركة على صعيد المكتب وخطط عمل قائمة على النتائج. وبوجود كل هذه التسهيلات في عام ٢٠١٠، ينبغي أن يكون المكتب قادراً على تقديم تقرير عن الموارد والمصروفات المتكاملة في إطار النتائج البالغة ١٩ نتيجة في البرنامج والميزانية والبرامج القطرية للعمل اللائق.
- في حين أقيمت الفترة المالية ٢٠٠٦-٢٠٠٧ وأجريت مراجعة الحسابات على نحو سلس، من المتوقع مواجهة تحديات إضافية كبيرة في إقفال الفترة المالية ٢٠٠٨-٢٠٠٩، بسبب تغيير مراجعي الحسابات الخارجيين وتنفيذ متطلبات معينة من المعايير المحاسبية للقطاع العام.
- خُصص المؤتمر بعد انتهائه إلى أن أحد أكثر السبل فعالية لتخفيض التكاليف المتصلة بأجهزة إدارة المنظمة يكمن في تحسين إدارة الوقت. ويعكف المكتب على إعداد توصيات لتحسين إدارة الوقت في اجتماعات مجلس الإدارة ولجانه وفي لجان المؤتمر وجلساته العامة.

المؤشر ٣-١: النسبة المئوية للموارد العادية والخارجية عن الميزانية، التي يتم تقصيصها والإبلاغ عنها بحسب النتائج الفورية والبرامج القطرية للعمل اللائق

الهدف: ثلثا الموارد يتم تقصيصها والإبلاغ عنها.

النتيجة: لم يتسن في حدود الموارد المتاحة لإدخال تحسينات على النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد، القيام بتقصي موارد الميزانية العادية والإبلاغ عنها بحسب النتائج الفورية والنتائج الفورية المشتركة والبرامج القطرية للعمل اللائق. غير أنه جرى تقصي ١٠٠ في المائة من الموارد الخارجة عن الميزانية والإبلاغ عنها في إطار النتائج الفورية. وتقدم هذه المعلومات سنوياً إلى لجنة التعاون التقني التابعة لمجلس الإدارة.

٣٢٦. واستطاع مكتب البرمجة والإدارة ومكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وإدارة الشراكات والتعاون الإنمائي، زيادة شفافية ووضوح مشاريع التعاون التقني المنفذة ضمن الإطار الاستراتيجي للمنظمة عن طريق آلية متابعة المانحين. ويوفر ذلك للمانحين معلومات عن المشاريع التي مولوها وتفاصيل عن حالة التنفيذ.

المؤشر ٣-٢: ارتياح مراجع الحسابات الخارجي للبيانات المالية للمنظمة للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ والفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩

الهدف: يبدي مراجع الحسابات الخارجي رأياً مستوفى بشأن البيانات المالية للفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧ والفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

النتيجة: ورد من مراجع الحسابات رأي مستوفى بشأن الفترة المالية السبعين (٢٠٠٦-٢٠٠٧). ولن يرد الرأي المتعلق بالبيانات المالية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ حتى الربع الثاني من عام ٢٠١٠.

المؤشر ٣-٣: النسبة المئوية من أعضاء مجلس الإدارة والمندوبين إلى مؤتمر العمل الدولي، الذين يعتبرون خدمات العلاقات وخدمات الاجتماعات والمراسلات الرسمية "جيدة" أو "جيدة جداً"

الهدف: ٩٠ في المائة من المجيبين يعتبرون الخدمات "جيدة" أو "جيدة جداً".

النتيجة: ٩١ في المائة من المجيبين يعتبرون الخدمات "جيدة" أو "جيدة جداً".

المؤشر ٣-٤: الوقت الذي يتلقى فيه أعضاء مجلس الإدارة والمندوبون إلى مؤتمر العمل الدولي الوثائق المعنية

الهدف: يتلقى أعضاء مجلس الإدارة الوثائق في غضون فترة أقصاها ١٥ يوماً قبل مناقشة الوثيقة.

النتيجة: وُزّع ٧٣ في المائة من الوثائق على أعضاء مجلس الإدارة بغرض استلامها قبل موعد المناقشة بفترة ١٥ يوماً.

الهدف: يتلقى المندوبون إلى مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية الوثائق وفقاً للشروط الزمنية المحددة في النظام الأساسي للمؤتمر وفي القواعد الخاصة بالاجتماعات الإقليمية.

النتيجة: وُزّع ٦٣ في المائة من الوثائق على المندوبين وفقاً للشروط الزمنية المحددة في النظام الأساسي للمؤتمر وفي القواعد الخاصة بالاجتماعات الإقليمية.

الهدف: يتلقى المشاركون في الاجتماعات التقنية أو القطاعية الوثائق خلال فترة لا تتجاوز شهراً قبل الاجتماع.

النتيجة: بيانات الأداء الخاصة بالفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ غير متاحة بسبب الافتقار إلى نظام رصد مركزي.

المؤشر ٣-٥: إجمالي عدد الوثائق والصفحات في كل وثيقة تصدر للاجتماعات الرئيسية للمنظمة

الهدف: تخفيض بنسبة ٥ في المائة في إجمالي عدد الوثائق والصفحات في كل وثيقة تصدر لاجتماعات مجلس الإدارة.

النتيجة: من المقرر حدوث تخفيض بنحو ١٥ في المائة في عدد الوثائق الصادرة لمجلس الإدارة مقارنة بالفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧، حيث كان الحجم مرتفعاً بصورة خاصة.

الهدف: تخفيض بنسبة ٥ في المائة في إجمالي عدد الصفحات في كل وثيقة تصدر لمؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية الرئيسية والاجتماعات القطاعية والتقنية والاجتماعات ذات الصلة.

النتيجة: لم يخفض عدد الصفحات في كل وثيقة. وقد سُجِّل خلال فترة السنتين انخفاض بنسبة ١٧ في المائة في عدد الوثائق الرئيسية الصادرة لمؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية مقابل زيادة بنسبة ١٦ في المائة في إجمالي عدد الصفحات. وتعكس هذه الاتجاهات جزئياً تعديل جدول أعمال المؤتمر والعمل الرامي إلى إعداد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (٢٠٠٨) والميثاق العالمي لفرص العمل (٢٠٠٩).

المؤشر ٣-٦: ترشيد الهياكل والإجراءات لخفض التكاليف المتصلة بأجهزة إدارة منظمة العمل الدولية

الهدف: تخفيض لا يقل مقداره عن ٦٠٠٠٠٠ دولار للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

النتيجة: لم تخفض التكاليف المتصلة بأجهزة إدارة المنظمة بسبب عدد من التطورات الاستثنائية. ومن بينها ما يلي:

- الأزمة المالية وتأثيرها على جداول أعمال كل من مجلس الإدارة والمؤتمر منذ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨؛
- المشاورات والمفاوضات غير الرسمية المرتبطة بمناقشة واعتماد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، وقد أسفرت عن زيادة كبيرة في عدد الاجتماعات المعقودة خلال دورة المؤتمر لعام ٢٠٠٨؛
- إعادة تنظيم برنامج المؤتمر لعام ٢٠٠٩ بصورة كاملة، بناء على طلب مجلس الإدارة بأن تدرج التبعات الاجتماعية للأزمة المالية في صميم أعمال المؤتمر؛
- تنظيم القمة العالمية واستخدام أفرقة عمل ومناقشات تفاعلية بإسهامات رفيعة المستوى من متحدثين بارزين؛
- العودة إلى اعتماد المحاضر المؤقتة بالإنجليزية والفرنسية والإسبانية، عملاً بتوصية الفريق العامل المعني بشؤون المؤتمر، وذلك بتكلفة إضافية بلغت ١٣٠٠٠٠ دولار.

الملاحق

الملحق الأول

النتائج بحسب المؤشرات والأقاليم (بالأرقام المطلقة)

المؤشرات	الهدف		النتيجة						
	الرقم	الوحدة	المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى	العالم
الهدف الاستراتيجي: المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل									
(أ)-١١١) عدد الدول الأعضاء التي تطبق منتجات منظمة العمل الدولية أو أدواتها أو مبادئها التوجيهية لاستحداث أو تعديل قوانين أو سياسات أو أطر للحد من الفقر أو الفقر أو أطر إنمائية وطنية أو ممارسات تركز على المفارقة الجماعية والحرية النقابية	5	دول أعضاء ^١	6	1	1	1	2	1	-
(أ)-٢٣١) عدد الدول الأعضاء التي تطبق منتجات منظمة العمل الدولية أو أدواتها أو مبادئها التوجيهية لاستحداث أو تعديل قوانين أو سياسات أو أطر للحد من الفقر أو الفقر أو أطر إنمائية وطنية أو ممارسات تركز على العمل الجبري	5	دول أعضاء	12	1	5	1	2	3	-
(أ)-٣٣١) عدد الدول الأعضاء التي تطبق منتجات منظمة العمل الدولية أو أدواتها أو مبادئها التوجيهية لاستحداث أو تعديل قوانين أو سياسات أو أطر للحد من الفقر أو الفقر أو أطر إنمائية وطنية أو ممارسات تركز على التمييز المتصل بالعمل، بما في ذلك التمييز على أساس نوع الجنس	5	دول أعضاء	7	5	2	-	-	-	-
(ب)-١١١) عدد الحالات التي تطبق فيها الهيئات المكونة أو الشركاء الإنمائيون منتجات منظمة العمل الدولية أو مجموعاتها أدواتها أو مبادئها التوجيهية أو منهجياتها لاتخاذ تدابير تتضمنها خطة الرصد العالمي للبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال	25	حالات	59	16	15	1	12	15	-
(ب)-٢٣١) عدد الدول الأعضاء التي اتخذت، بمساعدة تقنية أو دعم من المنظمة، على الأقل تدبيرين يتوافقان مع السمات الرئيسية للبرامج المحددة ز منياً	40	دول أعضاء	34	10	11	-	7	6	-
(ج)-١١١) عدد الحالات التي تطبق فيها الدول الأعضاء مساعدة تقنية مستهدفة من جانب منظمة العمل الدولية بهدف التصديق على اتفاقيات العمل الدولية	50	حالات	79	3	9	3	27	37	-
(ج)-٢٣١) عدد الحالات التي تطبق فيها الدول الأعضاء مساعدة تقنية مستهدفة من جانب منظمة العمل الدولية بهدف وضع أو تعديل التشريعات أو الممارسات الوطنية لتنمشتى مع معايير العمل الدولية	100	حالات	117	29	29	5	12	42	-

^١ تشمل الأرقام كوسوفو والأرض الفلسطينية المحتلة والأقاليم والأقاليم الفرعية، حسب مقتضى الحال.

المؤشرات	الهدف		النتيجة				
	الرقم	الوحدة	المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ
(ج)١-٣٣١	5	حالات	14	1	1	-	3
عدد الحالات التي تطبق فيها منظمات أو هيئات أخرى إرشادات منظمة العمل الدولية وتدرج معايير العمل الدولية وتعليقات هيئات الإشراف في المنظمة، في سياساتها الخاصة							
(ج)١-٤٢١	60	حالات	73	5	42	-	9
عدد الحالات التي يلاحظ فيها تحسن في تطبيق معايير الحرية النقابية عقب تدخل هيئات الإشراف							
الهدف الاستراتيجي: العمالة							
(أ)١-١١١	18	دول أعضاء	32	14	6	4	4
عدد الدول الأعضاء التي تطبق البحوث أو الأدوات أو المبادئ التوجيهية المرتبطة ببرنامج العمالة العالمي بأسلوب متكامل من أجل تطوير سياسات العمالة وسوق العمل							
(أ)١-٢٢١	24	دول أعضاء	24	17	2	2	3
عدد الدول الأعضاء التي تطبق بحوث منظمة العمل الدولية أو أدواتها أو منتجاتها من أجل إدماج أهداف العمالة المنتجة والعمل اللائق على نحو واضح في الأطر الرئيسية للسياسة العامة والتنمية مثل استراتيجيات التنمية الوطنية واستراتيجيات الحد من الفقر وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية							
(أ)١-٣٣١	10	دول أعضاء	44	18	9	2	10
عدد الدول الأعضاء التي تطبق فيها الهيئات المكونة والمؤسسات المالية أدوات منظمة العمل الدولية أو منتجاتها من أجل وضع سياسات تركز على زيادة فرص الحصول على التمويل في صفوف الفقراء العاملين والشباب والنساء والمنشآت الصغيرة وبالعلة الصغر							
(أ)١-٤٢١	5	شركات	11	2	2	1	1
عدد الشركات الإقليمية والدولية، بما فيها الشركات مع المنظمات متعددة الأطراف ومؤسسات برنتون وذر، التي تطبق بحوث منظمة العمل الدولية أو أدواتها أو منتجاتها من أجل إصدار توصيات السياسات العامة بشأن العمالة المنتجة والعمل اللائق							
(أ)١-٥٥١	10	دول أعضاء	19	13	-	-	6
عدد الدول الأعضاء التي تطبق المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية لاستحداث أو تحسين المؤشرات الأساسية لسوق العمل، أو لاستحداث أو تحسين تحليل اتجاهات العمالة وسوق العمل							
(أ)١-١١٢	15	دول أعضاء	18	10	1	-	7
عدد الدول الأعضاء التي تطبق أدوات منظمة العمل الدولية أو منهجياتها لزيادة نسبة برامج الاستثمار العام أو الخاص، التي توجه إلى الاستثمارات كثيفة العمالة							
(أ)١-٢٢٢	12	دول أعضاء	16	10	2	-	3
عدد الدول الأعضاء التي تظهر الجدوى التقنية والتنشئية والاقتصادية لبرامج الهياكل الأساسية كثيفة العمالة							
(أ)١-٣٣٣	15	دول أعضاء	17	10	2	1	3
عدد الدول الأعضاء التي تطبق المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو بياناتها أو تدريبها أو أدواتها أو منهجياتها من أجل استحداث سياسات أو خطط عمل أو برامج وطنية تعزز العمالة المنتجة والحقوق في العمل و/ أو الحماية الاجتماعية المناسبة لصالح الشابات والشبان							

المؤشرات	الهدف		النتيجة				
	الرقم	الوحدة	المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ
المؤشرات	الرقم	الوحدة	المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ
عدد الدول الأعضاء التي تستحدث فيها الهيئات المكونة سياسات للتدريب، أو تعديل تلك القائمة، لجعلها أكثر تجاوباً مع سوق العمل أو مع التطور التكنولوجي، ولجعلها أكثر تيسراً بالنسبة لأولئك الذين يعانون من التمييز في سوق العمل	٢(ب)-١١	دول أعضاء	18	5	3	-	6
عدد الدول الأعضاء التي تحسن إدارات الاستخدام العامة أو البيئة التنظيمية لإدارات الاستخدام الخاصة لجعلها أكثر تجاوباً مع سوق العمل أو أكثر تيسراً بالنسبة لأولئك الذين يعانون من التمييز في سوق العمل	٢(ب)-١٢	دول أعضاء	6	2	1	-	2
عدد الهيئات المكونة والمنظمات الأخرى التي تطبق أدوات منظمة العمل الدولية أو الدولية أو تدريبها من أجل استحداث برامج تركز على التنمية الاقتصادية المحلية أو النهوض بسلاسل القيم أو تحسين ممارسات مكان العمل	٢(ج)-١١	دول أعضاء	10	20	2	-	-
عدد الهيئات المكونة والمنظمات الأخرى التي تطبق أدوات منظمة العمل الدولية أو منهجياتها من أجل استحداث برامج تركز على التنمية الاقتصادية المحلية أو النهوض بسلاسل القيم أو تحسين ممارسات مكان العمل	٢(ج)-١٢	منظمات	100	30	6	2	32
عدد المنظمات والمنشآت متعددة الجنسية التي تطبق المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو تدريبها من أجل استحداث برامج تركز على التنمية الاقتصادية المحلية أو النهوض بسلاسل القيم أو تحسين ممارسات مكان العمل	٢(ج)-١٣	منظمات	30	17	22	-	-
عدد الدول الأعضاء التي تمر بحالات أزمة وتطبق مجموعة متنوعة من المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو أدواتها أو نهجها من أجل استحداث برامج لإعادة البناء والانتعاش تركز على العمالة	٢(ج)-١٣	دول أعضاء	10	5	2	2	7
الهدف الاستراتيجي: الحماية الاجتماعية							
عدد الدول الأعضاء التي تطبق المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية لإنتاج بيانات شاملة خاصة بالضمان الاجتماعي	٣(أ)-١١	دول أعضاء	50	12	8	1	20
عدد الدول الأعضاء التي تطبق المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية لرسم سياسات للضمان الاجتماعي توسع نطاق التغطية لتشمل المزيد من الأشخاص و/ أو ترفع مستوى أو مجموع الإعانات	٣(أ)-١٢	دول أعضاء	15	8	4	1	4
عدد الدول الأعضاء التي تطبق إما المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو أدواتها لإنفاذ المبادئ الواردة في معايير منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي، أو تستخدم أدوات المنظمة لزيادة الفعالية والنجاعة الإداريتين والاستدامة المالية	٣(أ)-١٣	دول أعضاء	10	7	5	-	2
عدد الدول الأعضاء حيث الموظفون الذين دربتهم منظمة العمل الدولية من أجل الإدارة السليمة والتخطيط والتدبير الجيد للضمان الاجتماعي، يدخلون أو يبقون في وظائف تابعة لهيئات وضع السياسات الاجتماعية	٣(أ)-١٣	دول أعضاء	15	9	12	1	2

المؤشرات	الهدف		النتيجة						
	الرقم	الوحدة	المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى	العالم
٣(ب)-١١١ عدد الدول الأعضاء التي تطبق فيها الهيئات المكونة معارف منظمة العمل الدولية أو أدواتها من أجل وضع سياسات بشأن تحسين ظروف العمل والسلامة والصحة	20	دول أعضاء	17	2	6	-	4	5	-
٣(ب)-٢٢١ عدد الدول الأعضاء التي تقوم بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية، بالتصديق على الاتفاقيات أو تعزيز تطبيق معايير المنظمة الخاصة بالسلامة والصحة وتفتيش العمل وظروف العمل (بما في ذلك اعتماد قوانين أو لوائح أو إنشاء هيئات تنظيمية أو هيئات استشارية ثلاثية أو تعزيز الهيئات التنظيمية أو الهيئات الثلاثية)	50	دول أعضاء	42	9	7	3	8	15	-
٣(ب)-٣٣١ عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة، بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية، بوضع برامج أو إنشاء هيئات تنظيمية أو هيئات ثلاثية أو تعزيز الهيئات التنظيمية أو الهيئات الثلاثية، أو تقوية منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال أو تعزيز خدمات الدعم الموجهة لمكان العمل من أجل تسهيل تنفيذ البرامج	30	دول أعضاء	24	4	7	-	7	6	-
٣(ج)-١١١ عدد الدول الأعضاء التي تطبق المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية لرسم سياسات بشأن هجرة اليد العاملة تتجلى فيها مبادئ الإطار متعدد الأطراف أو المبادئ التوجيهية أو أفضل الممارسات الواردة فيه	5	دول أعضاء	9	1	2	-	4	2	-
٣(ج)-٢٢١ عدد الدول الأعضاء التي تطبق المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية لرسم سياسات بشأن هجرة اليد العاملة تركز على احتياجات النساء والعمال المهاجرين المستضعفين الآخرين	7	دول أعضاء	5	-	-	-	3	2	-
٣(ج)-٣٣١ عدد الدول الأعضاء المستقلة للعمال المهاجرين والتي تطبق المساعدة التقنية من المنظمة لرسم سياسات وبرامج تركز على زيادة حماية العمال المهاجرين والحد من التمييز وتحسين اندماجهم	5	دول أعضاء	2	-	-	1	1	-	-
٣(د)-١١١ عدد الدول الأعضاء التي تدمج المبادئ الأساسية لمدونة منظمة العمل الدولية بشأن الممارسات المتعلقة بغيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل في سياساتها الخاصة بهذا الفيروس في مكان العمل	20	دول أعضاء	20	11	1	-	6	2	-
٣(د)-٢٢١ عدد الدول الأعضاء حيث لدى كل هيئة من الهيئات المكونة الثلاثية فيها مسؤول مدرب في مجال التصدي لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، وتعتمد سياسة مراعية لنوع الجنس لمكافحة هذا الفيروس في مكان العمل، وتدمج خطة تنفيذ ممولية ومحددة زمنياً	20	دول أعضاء	21	11	2	-	6	2	-
٣(د)-٣٣١ عدد الدول الأعضاء حيث يقدم ٢٠ مكان عمل على الأقل في القطاع المنظم أو غير المنظم خدمات للعمال للوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ولمعالجة المصابين به ورعايتهم ودعمهم، من خلال لجان ثانوية معنية بالفيروس تلقت مسبقاً التدريب بشأن رسم السياسات وتصميم/ تنفيذ/ رصد البرامج، أو من خلال شراكات مع السلطات الوطنية المعنية بمكافحة الإيدز	20	دول أعضاء	20	13	2	-	4	1	-

المؤشرات	الهدف		النتيجة						
	الرقم	الوحدة	المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى	العالم
٣-١٦-١١	14	دول أعضاء	15	8	-	-	5	2	-
	12	دول أعضاء	16	10	-	-	3	3	-
عدد العمال، بمن فيهم العاملون في دوائر الاقتصاد غير المنظم، الذين يظهرون مزيداً من المعرفة بقضايا فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. ويحصلون على خدمات مرجعية من خلال آليات في مكان العمل تنسّقها وتنقّدها لجان ثنائية معنية بالفيروس									
٣-١٦-١٣	12	دول أعضاء	16	10	-	-	3	3	-
	12	دول أعضاء	16	10	-	-	3	3	-
عدد الدول الأعضاء التي تشارك فيها منظمات أصحاب العمل و/ أو منظمات العمال مشاركة فعالة في رسم أطر قانونية وطنية للتصدي للإيدز، تتمج المبادئ الأساسية لمدرسة المنظمة بشأن الممارسات المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعلم العمل وفي عمليات صنع القرارات والتنفيذ في الهياكل الوطنية، بما فيها آليات التنسيق القطرية للصندوق العالمي									
الهدف الاستراتيجي: الحوار الاجتماعي									
٤-١١-١١	30	حالات	58	19	12	-	21	6	-
	15	حالات	15	-	2	3	8	2	-
عدد الحالات التي تطبق فيها منظمات أصحاب العمل المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو أدواتها لإدماج اتفاقيات المنظمة وإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية وبرنامج العمالة العالمي، في التخطيط الاستراتيجي و/ أو تقنيات التنظيم أو منهجيات التدريب أو السياسات أو خطط العمل أو برامج التدريب									
٤-١٢-٢	11	حالات	12	3	4	-	3	2	-
	30	حالات	47	12	12	2	12	9	-
عدد الحالات التي تطبق فيها منظمات العمال المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو أدواتها لإدماج التخطيط الاستراتيجي وتقنيات التنظيم في العمليات أو لتحسين منهجية التدريب									
٤-١٢-٣	20	حالات	16	-	10	-	6	-	-
	10	حالات	13	-	4	-	9	-	-
عدد الحالات التي تنشأ فيها منظمات أصحاب العمل في المناقشات السياسية على المستويات الوطنية أو الإقليمية أو الدولية، وتقضي هذه المشاركة إلى تحسين البيئة السياسية لصالح المنشآت									
٤-١٢-٣	10	حالات	13	-	4	-	9	-	-
	10	حالات	13	-	4	-	9	-	-
عدد الحالات التي تطبق فيها منظمات العمال المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو أدواتها من أجل المشاركة في آليات وإجراءات الإشراف للمساهمة في المزيد من التقيد بحقوق العمال الأساسية وبمعايير العمل الدولية									

المؤشرات	الهدف		النتيجة					الرقم	
	الرقم	الوحدة	المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى	العالم
٤(ب)-١٣١	10	حالات	36	19	4	4	8	1	-
عدد الحالات التي تطبق فيها منظمات العمال المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو أدائها من أجل المشاركة في مناقشات سياسية للترويج لأهداف العمل اللائق إلى جانب مؤسسات وكالات مختلفة (مؤسسات برينوز وودز، ووكالات الأمم المتحدة وغيرها) في سياق إجراءات وأطر مختلفة (استراتيجيات الحد من الفقر وأطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنسانية، والبرامج القطرية للعمل اللائق، وغيرها)									
٤(ب)-١٤١	10	حالات	13	4	3	-	3	3	-
عدد الحالات التي تطبق فيها منظمات العمال المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو منتجاتها أو أدائها من أجل المشاركة في برامج التأهيل العالمية أو المشاركة في منظمات النقاش على الإنترنت حول قضايا السياسة العامة، أو في المناقشات السياسية عبر قوائم بريدية إلكترونية، أو تقديم بحوث سياسية إلى شبكات النقابات (قائمة على بيانات مصنفة حسب الجنس وتحليلات مراعية لنوع الجنس)									
٤(ب)-١٥١	10	حالات	18	3	9	1	4	1	-
عدد الحالات التي تشارك فيها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال معاً في مناقشات السياسات الاجتماعية والعمالية									
٤(ج)-١١١	20	دول أعضاء	5	2	-	-	1	2	-
عدد الدول الأعضاء التي تطبق المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية من أجل التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية (الأرقام ١٤٤ و ١٥٠ و ١٥١) والمتعلقة بالمشاورات الثلاثية وإدارة العمل وتعزيز المفاوضات الجماعية									
٤(ج)-١٢١	5	دول أعضاء	13	3	-	1	4	5	-
عدد الدول الأعضاء التي تطبق المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية لاستحداث سياسات أو قوانين عمل تتجلى فيها معايير منظمة العمل الدولية بشأن العمل، أو تعديل السياسات والقوانين القائمة									
٤(ج)-١٢٢	10	دول أعضاء	18	5	6	1	4	2	-
عدد الدول الأعضاء التي تطبق المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية لإنشاء أو تعديل مؤسسات وازارات العمل، بما فيها المؤسسات التي تشجع الحوار الاجتماعي، من أجل تنفيذ الأحكام الأساسية الواردة في الاتفاقيات ذات الأرقام ١٤٤ و ١٥٠ و ١٥١ و ١٥٤									
٤(ج)-١٢٣	10	دول أعضاء	16	8	2	-	2	4	-
عدد الدول الأعضاء التي تطبق المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية لتحسين تدريب المديرين أو الموظفين داخل مؤسسات وازارات العمل أو منظمات أخرى من أجل تنفيذ الأحكام الأساسية الواردة في الاتفاقيات ذات الأرقام ١٤٤ و ١٥٠ و ١٥١ و ١٥٤									
٤(ج)-١٣٣	10	دول أعضاء	13	2	4	1	2	4	-
عدد الدول الأعضاء التي تطبق المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية لتحسين استجابة وكفاءة مؤسسات أو برامج وازارات العمل من أجل تنفيذ الأحكام الأساسية الواردة في الاتفاقيات ذات الأرقام ١٤٤ و ١٥٠ و ١٥١ و ١٥٤									
٤(ج)-١٤٣	5	حالات	3	3	-	-	-	-	-
عدد الحالات التي تشارك فيها الهيئات الحكومية الثلاثية على نحو نشط في عمليات الحوار الاجتماعي على المستوى الإقليمي أو الإقليمي الفرعي									

المؤشرات	الهدف		النتيجة						
	الرقم	الوحدة	المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى	العالم
٤- (د) ١١ " عدد الحالات التي تصل فيها الهيئات المكونة إلى توافق في الآراء من خلال اعتماد استنتاجات أو توصيات أو مدونات أو مبادئ توجيهية في الاجتماعات القطاعية	75	% من الاجتماعات	80	-	-	-	-	-	80
٤- (د) ٢١ " عدد الحالات التي تنفذ فيها إجراءات المتابعة المنبثقة عن التوصيات المعتمدة في الاجتماعات القطاعية	10	حالات	14	-	-	-	-	-	14
٤- (د) ١٢ " عدد الحالات التي تطبق فيها الهيئات المكونة المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو تدريبها أو أوتائها من أجل التصديق على الاتفاقيات القطاعية	20	حالات	29	1	4	1	7	16	-
٤- (د) ٢٢ " عدد الحالات التي تطبق فيها الهيئات المكونة المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو تدريبها أو أوتائها من أجل استحداث سياسات تركز على مدونات الممارسات أو المبادئ التوجيهية القطاعية	8	حالات	7	3	-	-	1	3	-
٤- (د) ٣٢ " عدد الحالات التي تطبق فيها الهيئات المكونة المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية أو تدريبها أو أوتائها من أجل وضع خطط عمل ثلاثية وطنية بشأن قضايا خاصة بقطاعات محددة	8	حالات	16	8	4	-	-	4	-
النتائج المشتركة الفورية									
اتساق السياسات "١" عدد الدول الأعضاء التي تستخدم مساعدة منظمة العمل الدولية لاستعراض السياسات الاجتماعية والاقتصادية المتعلقة بالعمل اللائق	10	دول أعضاء	17	6	2	-	8	1	-
اتساق السياسات "٢" عدد المبادرات الثنائية ومتعددة الأطراف والمشاركة بين الوكالات والتي تدعو إلى تنسيق سياسات الوكالات وبرامجها ذات الصلة ببرامج العمل اللائق	10	مبادرات	10	-	-	-	-	-	10
الاقتصاد غير المنظم "١" عدد الحالات التي تدمج فيها البرامج القطرية للأمم المتحدة معايير منظمة العمل الدولية أو مبادئها التوجيهية أو أوتائها أو معارفها وتطبقها من أجل استحداث مبادرات متكاملة لخلق فرص العمالة المنتجة وتقديم الحماية الاجتماعية للعمال والمنتجين في الاقتصاد غير المنظم كوسيلة لتسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم	15	حالات	2	1	1	-	-	-	-
الاقتصاد غير المنظم "٢" عدد الحالات التي تستخدم فيها الحكومات وأصحاب العمل والعمال، من خلال الحوار الثلاثي، معارف منظمة العمل الدولية ونهجها في السياسات المتعلقة بالاقتصاد غير المنظم	5	حالات	32	8	5	3	11	5	-
تفتيش العمل "١" عدد الدول الأعضاء التي تطبق مساعدة منظمة العمل الدولية من أجل إجراء عمليات تدقيق ثلاثية لنظمها الخاصة بتفتيش العمل	10	دول أعضاء	17	2	3	3	3	6	-
تفتيش العمل "٢" عدد الدول الأعضاء التي تطبق مساعدة منظمة العمل الدولية من أجل رسم خطط عمل وطنية بشأن تفتيش العمل	15	دول أعضاء	11	-	4	1	1	5	-

المؤشرات	الهدف		النتيجة			
	الرقم	الوحدة	المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية
المساواة بين الجنسين "٢"	10	دول أعضاء	12	-	5	7
	15	حالات	14	6	2	1
المساواة بين الجنسين "٢"	20	حالات	20	-	11	-
	25	حالات	24	21	-	-
التمويل بالغ الصغر "١"						
عدد الدول الأعضاء التي تطبق مساعدة منظمة العمل الدولية من أجل زيادة الموارد المالية المخصصة لتنفيذ العمل						
عدد الحالات التي تطبق فيها البرامج القطرية للأمم المتحدة والقرارات الوطنية في البلدان المعنية مساعدة منظمة العمل الدولية من أجل وضع سياسات أو برامج تركز على ما يلي: زيادة تكافؤ الفرص بالنسبة للنساء والرجال فيما يخص التدريب وتنمية المهارات؛ تحسين التعيين والاستبقاء في الوظائف؛ الرقي بالنساء إلى مناصب صنع القرار؛ تشجيع روح المبادرة لدى المرأة؛ تعزيز حصول النساء على التمويل والموارد						
عدد الحالات التي تضع فيها البلدان برامج أو تشريعات أو سياسات أو اتفاقات جماعية أو قرارات محاكم من أجل تنفيذ الأحكام الأساسية للاتفاقيات ذات الأرقام ١٠٠ و ١١١ و ١٥٦ و ١٨٣، وذلك سواء كانت قد صدقت على هذه الاتفاقيات أم لم تصدق عليها						
عدد الحالات التي تشارك فيها الهيئات المكونة في وضع أو تطبيق سياسات التمويل بالغ الصغر أو الصناديق الاجتماعية أو خطط الائتمان، التي يستفيد منها الفقراء العاملون أو المجموعات المستضعفة الأخرى						

الملحق الثاني

خطوط الأساس لفترة التخطيط ٢٠١٥-٢٠١٠

يقدم هذا الملحق خطوط الأساس لمؤشرات الأداء، الواردة في إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠ وفي البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، الواجب تحديدها استناداً إلى الأداء للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩^٦. وبغية تحديد خطوط الأساس هذه، أجرى المكتب تقييماً لنتائج الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ باستخدام المؤشرات ومعايير القياس التي ستطبق على الفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وأظهر التقييم أن بعض الأهداف المحققة ضمن إطار النتائج للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ لا يمكن أن تنقل كما هي إلى إطار النتائج للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.

الهدف الاستراتيجي: العمالة

خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين

النتيجة ١ - تعزيز العمالة:

حصول المزيد من النساء والرجال على العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص توليد الدخل

المؤشر ١-١: عدد الدول الأعضاء التي تدرج سياسات وبرامج العمالة الوطنية أو القطاعية أو المحلية في أطرها الإنمائية، بدعم من منظمة العمل الدولية	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ٨ دول أعضاء	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ١٠ دول أعضاء

المؤشر ٢-١: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد فيها السلطات العامة الوطنية سياسات للتمويل الاجتماعي تشجع الوظائف والخدمات اللائقة للفقراء العاملين من خلال المؤسسات المالية المحلية، بدعم من منظمة العمل الدولية	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ٩ دول أعضاء	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: صفر
ملاحظة: يعكس قياس هذا المؤشر تحولاً من النتائج المبلغ عنها فيما يتعلق بالمؤسسات المالية الفردية في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ إلى النتائج المبلغ عنها فيما يتعلق بالتغيير في سياسات التمويل الوطنية. وأدى العمل في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ إلى نتائج سياسية استوفت معياراً واحداً أو معيارين من معايير القياس الثلاثة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وسوف يرصد المكتب ما إذا كان يمكن تحقيق شرط استيفاء المعايير الثلاثة، بدعم من منظمة العمل الدولية في إطار هذا المؤشر	

المؤشر ٣-١: عدد الدول الأعضاء التي تضع نظم المعلومات والتحليلات المتعلقة بسوق العمل أو تعزيزها وتنشر المعلومات حول الاتجاهات الوطنية لسوق العمل، بدعم من منظمة العمل الدولية	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ٥ دول أعضاء	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ٤ دول أعضاء

المؤشر ٤-١: عدد الدول الأعضاء التي تدرج تعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص توليد الدخل في تدابير الحد من مخاطر الكوارث/ الإنعاش الخاصة بها وفي برامجها بشأن منع النزاعات وإعادة البناء والانتعاش، بدعم من منظمة العمل الدولية	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ٧ دول أعضاء	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ٦ دول أعضاء
ملاحظة: بسبب خطأ تنقيحي، سقطت عبارة "أو النزاعات" في نهاية معيار القياس الأول لهذا المؤشر، كما ورد في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وينبغي أن يكون المؤشر الأول على النحو التالي: "يجري تنفيذ برامج الانتعاش المركزة على العمالة المستدامة للتصدي للخسائر في الوظائف التي تتسبب بها الكوارث أو النزاعات".	

^٦ للاطلاع على كامل قائمة المؤشرات ومعايير قياسها، انظر البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.

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	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ٥ دول أعضاء	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: صفر
ملاحظة: يضع قياس هذا المؤشر معايير شاملة صارمة تتمشى مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة ومع أولويات الميثاق العالمي لفرص العمل. وخلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، حققت دول أعضاء عديدة نتائج تستوفي هذا القياس جزئياً، لكنها لا تزال بحاجة إلى دعم منظمة العمل الدولية لإدراج جميع الهيئات المكونة (المعيار الأول) وجميع عناصر برنامج العمل اللائق (المعيار الثاني).	

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	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ٦ دول أعضاء	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: صفر
ملاحظة: حقق عدد من البلدان، بدعم من منظمة العمل الدولية، جزئياً أحد معياري القياس دون تحقيق المعيارين معاً. ومن شأن المعيار الثاني الذي يشمل مقياسين على الأقل بشأن تسهيل الانتقال إلى القطاع المنظم، أن يشجع نهجاً أكثر شمولية وإدماجاً في التصدي للسمة غير المنظمة، أكثر مما كانت عليه الحال حتى الآن في بلدان عديدة.	

النتيجة ٢ - تطوير المهارات:

تطوير المهارات بيزيد قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو

المؤشر ١-٢: عدد الدول الأعضاء التي تدرج تطوير المهارات في استراتيجياتها الإنمائية القطاعية أو الوطنية، بدعم من منظمة العمل الدولية	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ٨ دول أعضاء، ثلاث منها الأقل في أفريقيا	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ٦ دول أعضاء، دولتان منها على الأقل في أفريقيا

المؤشر ٢-٤: عدد الدول الأعضاء التي تعزز إدارات الاستخدام لتحقيق أهداف سياسة العمالة، بدعم من منظمة العمل الدولية	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ٥ دول أعضاء، دولتان منها على الأقل في أفريقيا	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ٤ دول أعضاء، دولتان منها على الأقل في أفريقيا

المؤشر ٢-٥: عدد الدول الأعضاء التي تضع وتنفذ سياسات وبرامج متكاملة تنهض بالعمالة المنتجة والعمل اللائق للشباب والشبان، بدعم من منظمة العمل الدولية	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ١٥ دولة عضواً، ٦ منها على الأقل في أفريقيا	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ٦ دول أعضاء، ٤ دول منها على الأقل في أفريقيا
ملاحظة: يعود التباين بين الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ وخط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ بشكل أساسي إلى التغيير في القياس لتعزيز نهج أكثر تكاملاً وشمولية لوضع وتنفيذ سياسات وبرامج بشأن عمالة الشباب.	

النتيجة ٣ - المنشآت المستدامة:

المنشآت المستدامة تولد وظائف منتجة ولائقة

المؤشر ١-٣: عدد الدول الأعضاء التي تقوم بإصلاح الأطر السياسية أو التنظيمية لديها لتحسين البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، بدعم من منظمة العمل الدولية	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ٥ دول أعضاء	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ١٨ دولة عضواً
ملاحظة: تشير معلومات خط الأساس إلى المنشآت التعاونية. وبالنسبة إلى الأنواع الأخرى من المنشآت، أدى النشاط في إطار الولاية الجديدة بشأن البيئة المؤاتية المحددة في استنتاجات المؤتمر لعام ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة، إلى تطوير أدوات تشخيص جديدة ومواد للتدريب والترويج من أجل دعم تطبيق هذه الولاية على المستوى القطري.	

المؤشر ٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي تنفذ سياسات وبرامج لتطوير روح المبادرة لاستحداث العمالة المنتجة والعمل اللائق، بدعم من منظمة العمل الدولية	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ١٠ دول أعضاء	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ٧ دول أعضاء

المؤشر ٣-٣: عدد الدول الأعضاء التي تنفذ برامج لتعزيز اعتماد ممارسات مسؤولة ومستدامة على مستوى المنشأة، بدعم من منظمة العمل الدولية	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ٥ دول أعضاء	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: صفر
ملاحظة: مسألة تعزيز اعتماد ممارسات مسؤولة ومستدامة على مستوى المنشأة، التي وضعت عملاً باستنتاجات مؤتمر عام ٢٠٠٧، إنما هي مجال عمل جديد نسبياً. وخلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، جرى الاضطلاع بأنشطة استنارة الوعي وإعداد برامج وطنية وقطاعية.	

المؤشر ٣-٤: 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	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ٥ دول أعضاء	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: صفر
ملاحظة: وضع قياس هذا المؤشر معايير من الصعب تحقيقها ضمن فترة سنتين واحدة، لاسيما المؤشر الثاني المتعلق بوضع سياسات ترمي إلى جذب الاستثمار الأجنبي المباشر. وسوف يرصد الكتب ما إذا كان اشتراط الوفاء بالمعيارين كليهما يقيس بشكل مناسب النتائج التي يمكن تحقيقها بدعم من منظمة العمل الدولية في إطار هذا المؤشر.	

الهدف الاستراتيجي: الحماية الاجتماعية تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع

النتيجة ٤ - الضمان الاجتماعي:

يتاح لعدد أكبر من الناس فرص الحصول على إعانات ضمان اجتماعي أفضل إدارة وأكثر إنصافاً بين الجنسين

المؤشر ٤-٢: عدد الدول الأعضاء التي تضع، بدعم من منظمة العمل الدولية، سياسات تحسّن تغطية الضمان الاجتماعي، لا سيما تلك الخاصة بالمجموعات المستبعدة	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ٣ دول أعضاء	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ٣ دول أعضاء

المؤشر ٤-٣: عدد الدول الأعضاء التي تحسّن الإطار القانوني والإدارة العامة والمالية و/أو الإدارة الثلاثية للضمان الاجتماعي بما يتفق مع معايير العمل الدولية، بدعم من منظمة العمل الدولية	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ٨ دول أعضاء	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ٨ دول أعضاء

النتيجة ٦ - السلامة والصحة المهنيّان:

العمال والمنشآت يستفيدون من تحسن ظروف السلامة والصحة في العمل

المؤشر ٦-١: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد سياسات وبرامج من أجل تشجيع تحسين السلامة والصحة في العمل، بدعم من منظمة العمل الدولية	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ١٠ دول أعضاء، في كافة الأقاليم	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ١٣ دولة عضواً، عبر ٤ أقاليم

المؤشر ٦-٢: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة الثلاثية، بدعم من منظمة العمل الدولية، بتنفيذ البرامج الرامية إلى تشجيع تحسين السلامة والصحة في العمل	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ١٠ دول أعضاء، في كافة الأقاليم	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ٥ دول أعضاء، عبر إقليمين

النتيجة ٧ - هجرة اليد العاملة:

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

المؤشر ٧-١: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد سياسات تتعلق بهجرة اليد العاملة وتراعي قضايا الجنسين من أجل حماية العمال المهاجرين وتعكس مضمون الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية وأحكام معايير العمل الدولية ذات الصلة، بدعم من منظمة العمل الدولية	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ٥ دول أعضاء	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ٣ دول أعضاء

المؤشر ٧-٢: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد سياسات وممارسات تتعلق بهجرة اليد العاملة وتراعي قضايا الجنسين وتعكس الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية، من أجل النهوض بالعمالة المنتجة والعمل اللائق للعمال المهاجرين، بدعم من منظمة العمل الدولية	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ٥ دول أعضاء	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ٣ دول أعضاء

النتيجة ٨ - فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز:

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

المؤشر ٨-١: عدد الدول الأعضاء التي تضع سياسة وطنية ثلاثية لمكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز كجزء من الاستجابة الوطنية للتصدي للإيدز، بدعم من منظمة العمل الدولية	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ٥٠ دولة عضواً، منها ١٠ على الأقل في أفريقيا و ٥ في آسيا والأمريكتين و ٣ في أوروبا ودولتان في الدول العربية	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ١٤ دولة عضواً، ٧ منها في أفريقيا و ٥ في الأمريكتين ودولتان في أوروبا
ملاحظة: حدد الهدف العالي بغية النهوض بتطبيق مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز أو تطبيق معيار لمنظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، في حال اعتمد المؤتمر ذلك في حزيران/ يونيه ٢٠١٠.	

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	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ١٠ دول أعضاء	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ٣٠ دولة عضواً، ١٠ منها في أفريقيا و ١٣ في آسيا و ٥ في الأمريكتين ودولتان في أوروبا

الهدف الاستراتيجي: الحوار الاجتماعي تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي

النتيجة ٩ - منظمات أصحاب العمل:

يتمتع أصحاب العمل بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية

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	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ١٥ منظمة من منظمات أصحاب العمل	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ٤٠ 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	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ١٥ منظمة من منظمات أصحاب العمل	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ١٥ منظمة من منظمات أصحاب العمل

النتيجة ١٠ - منظمات العمال: يتمتع العمال بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية

المؤشر ١٠-١: عدد منظمات العمال الوطنية التي تدمج برنامج العمل اللانق في برامجها الخاصة بالتخطيط الاستراتيجي والتدريب، بدعم من منظمة العمل الدولية	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ٣٠ منظمة من منظمات العمال، ٦ منها على الأقل في أفريقيا وآسيا والأمريكتين، ومنظمتان على الأقل في الدول العربية وأوروبا	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ٢٠ منظمة للعمال في ٣٣ دولة عضواً، ٦ منها في أفريقيا وآسيا والأمريكتين، و١٣ في آسيا و٥ في أوروبا و٣ في الدول العربية

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	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ٢٠ منظمة من منظمات العمال، ٤ منها على الأقل في أفريقيا وآسيا والأمريكتين، ومنظمتان في أوروبا ومنظمة واحدة في الدول العربية	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ٢٠ منظمة للعمال في ٣٢ دولة عضواً، ١٥ منها في أفريقيا وآسيا و٨ في آسيا و٦ في الأمريكتين و٣ في الدول العربية

النتيجة ١١ - إدارة العمل وقانون العمل: تطبق إدارات العمل تشريعات عمل محدثة وتقدم خدمات فعالة

المؤشر ١١-٣: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد قوانين عمل جديدة أو تحسن القوانين الموجودة بما يتماشى مع معايير العمل الدولية، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين وبدعم من منظمة العمل الدولية	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ٥ دول أعضاء في كافة الأقاليم	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: دولتان عضوان
ملاحظة: تشير معلومات خط الأساس إلى معيار القياس الأول لهذا المؤشر. ويعكس هذا المعيار تحولاً في التركيز من وضع تشريعات جديدة (مقاسة بموجب المؤشر ذي الصلة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩) إلى اعتماد تشريعات جديدة. وهذا الأمر، مقروناً باشتراط أن تعكس التشريعات الجديدة ما لا يقل عن ٥٠ في المائة من تعليقات المكتب، يحدد خط الأساس.	

النتيجة ١٣ - العمل اللانق في القطاعات الاقتصادية: تطبيق نهج العمل اللانق خاص بكل قطاع

المؤشر ١٣-١: عدد الدول الأعضاء التي تطبق المعايير القطاعية أو مدونات الممارسات أو المبادئ التوجيهية، بدعم من منظمة العمل الدولية	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ١٥ دولة عضواً	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ١٩ دولة عضواً
ملاحظة: تستوفي جميع الدول الأعضاء المحسوبة في خط الأساس، معيار القياس الأول في إطار هذا المؤشر.	

المؤشر ١٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ الهيئات المكونة فيها إجراءات مهمة لقطاع محدد للمضي قدماً ببرنامج العمل اللانق، بدعم من منظمة العمل الدولية	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ١٠ دول أعضاء	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ٥ دول أعضاء
ملاحظة: لقد أعيدت صياغة مقياس هذا المؤشر بشكل طفيف بعد نشر البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ للسماح بقياس النتائج المحققة في الدول الأعضاء وتقديم التقارير بشأنها، بدعم من برنامج العمل الأفضل. وينبغي أن يكون النص على النحو التالي: "يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعايير التالية 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. ■ وضع نظام ثلاثي للتقييم والتحسين على المستوى القطاعي، يؤكد المزيد من الامتثال لمعايير العمل الدولية، بما فيها معايير العمل الدولية الأساسية، وتحسن ظروف عمل العمال في القطاع.	

الهدف الاستراتيجي: المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

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

المؤشر ١٤-١: عدد الدول الأعضاء التي تحسن تطبيق الحقوق الأساسية بشأن الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية، بدعم من منظمة العمل الدولية	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ١٠ دول أعضاء	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ٨ دول أعضاء

النتيجة ١٥ - العمل الجبري:
القضاء على العمل الجبري

المؤشر ١٥-١: 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	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ١٠ دول أعضاء	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ٨ دول أعضاء

النتيجة ١٧ - التمييز في العمل:
القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة

المؤشر ١٧-١: عدد الدول الأعضاء التي تنفذ فيها الهيئات المكونة قوانين أو سياسات أو برامج أو إجراءات محددة تؤدي إلى تحسين تطبيق الاتفاقيات والمبادئ والحقوق بشأن عدم التمييز، بدعم من منظمة العمل الدولية	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ٥ دول أعضاء	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ٢ من الدول الأعضاء

النتيجة ١٨ - معايير العمل الدولية:
التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها

المؤشر ١٨-١: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ إجراءات لتطبيق معايير العمل الدولية، ولاسيما استجابة للقضايا التي تثيرها هيئات الإشراف، بدعم من منظمة العمل الدولية	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ٥٥ دولة عضواً	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ٤١ دولة عضواً
ملاحظة: تشير معلومات خط الأساس إلى الدول الأعضاء التي حققت تقدماً، كما أعربت عنه بارتياح لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بالنسبة إلى تطبيق الاتفاقيات ذات الصلة. ولم يكن تحليل الحالات المأخوذة في الاعتبار باهتمام قد انتهى في نهاية عام ٢٠٠٩. ولا تشمل معلومات خط الأساس الاتفاقيات الأساسية المقاسة في إطار نتائج محددة.	

المؤشر ١٨-٢: 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	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ٥ دول أعضاء	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ٦ دول أعضاء
ملاحظة: تشير معلومات خط الأساس إلى أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.	

المؤشر ١٨-٤: عدد الدول الأعضاء التي تتمتع ببرنامج قطري للعمل اللائق يتضمن مكوناً معيارياً من بين الأولويات الوطنية التي حددتها الهيئات المكونة الثلاثية	
الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ١٥ دولة عضواً	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ١٩ دولة عضواً

اتساق السياسات

النتيجة ١٩ - تعميم العمل اللائق:

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

المؤشر ١٩-١: عدد الدول الأعضاء التي تجعل هدف العمل اللائق مركزياً أكثر فأكثر عند صنع السياسات، بدعم من منظمة العمل الدولية

الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ١٥ دولة عضواً، منها	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: صفر
على الأقل أربع في أفريقيا واثنان في الأقاليم الأخرى	

ملاحظة: في حين حققت دول أعضاء كثيرة تقدماً نحو إدماج جوانب العمل اللائق في السياسات الاقتصادية والاجتماعية، لا يمكن اعتبار أن أي دولة من هذه الدول الأعضاء استوفت كلياً معيار القياس لهذا المؤشر للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

المؤشر ١٩-٢: عدد الوكالات الدولية أو المؤسسات متعددة الأطراف الرئيسية التي تعمم العمل اللائق في سياساتها وبرامجها، من خلال التعاون مع منظمة العمل الدولية

الهدف للفترة ٢٠١٠-٢٠١١: ٥ وكالات دولية أو	خط الأساس للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩: ٣ وكالات دولية
مؤسسات متعددة الأطراف	

الملحق الثالث

الإجراءات المتخذة بصدد القرارات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورتيه السابعة والتسعين والثامنة والتسعين (٢٠٠٨ و ٢٠٠٩)

الدورة السابعة والتسعون (حزيران/ يونيه ٢٠٠٨)

قرار بشأن تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية لمساعدة الدول الأعضاء فيها فيما تبذله من جهود لتحقيق أهدافها في سياق العولمة

وافق مجلس الإدارة، في آذار/ مارس ٢٠٠٩، على خطة لتنفيذ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. وفي نهاية عام ٢٠٠٩، جرى تنفيذ عدد من عناصر هذه الخطة. ويشمل ذلك وضع أربع استراتيجيات تقوم على النتائج بشأن الموارد البشرية والمعارف وتكنولوجيا المعلومات والتعاون التقني، وهي استراتيجيات وافق عليها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩. وبغية تعزيز الاتساق والتعاون داخل المكتب، استهلكت في منتصف عام ٢٠٠٩ أعمال التخطيط القائم على النتائج، المزمع اعتماده في بداية عام ٢٠١٠. وخلال العام، أدخل تدريجياً نظاماً جديداً لإدارة الأداء، على أن يجري تطبيقه على نحو كامل في ٢٠١٠. ويتواصل تطبيق الهيكل الميداني ثنائي الجوانب، الذي وافق عليه مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٠٩.

وفيما يتعلق بقياس العمل اللائق، كانت أربع بيانات قطرية للعمل اللائق على وشك الإنجاز بحلول نهاية عام ٢٠٠٩، والعمل جارٍ بشأن وضع المؤشرات وما يقابلها من تعاريف تقنية. أما فيما يتعلق بتحسين أساليب عمل مجلس الإدارة وسير أعمال مؤتمر العمل الدولي، فقد أنشأ مجلس الإدارة فريق عمل عقد اجتماعه الأول في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩. وتم الاتفاق على إجراء المزيد من المشاورات الثلاثية في أوائل عام ٢٠١٠، وسوف يقدم المكتب مقترحات من أجل تحسين أساليب عمل مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٠.

وسوف يقدم تقرير البند المتكرر بشأن الهدف الاستراتيجي المعنون العمالة، في دورة مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٠. وستجتمع المجموعة التوجيهية المعنية بمتابعة الإعلان بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، خلال دورة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٠، لاستعراض الخبرة المكتسبة والدروس المستفادة من تنظيم المناقشة الأولى لبند متكرر.

قرار بشأن تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر

في سياق إجراءات متابعة هذا القرار، أنشأ المكتب فريقاً من الخبراء بغية ضمان أن تتسم كافة الأنشطة داخله بالاتساق والسرعة. وشمل عمل الفريق إعداد تقرير لمجلس الإدارة يتضمن تقييم الأنشطة السابقة التي اضطلعت بها منظمة العمل الدولية في القطاع الريفي وتحديد النهج والأدوات والدروس القيمة للأنشطة المستقبلية، إلى جانب إعداد قائمة سهلة المنال تتضمن الأدوات ذات الصلة بالمنظمة. وتشمل مجالات الأولوية بيانات بشأن العمالة الريفية وتفتيش العمل وإدماج البعد الريفي في البرامج القطرية للعمل اللائق. ونظمت منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية ومنظمة العمل الدولية، في آذار/ مارس ٢٠٠٩، ورشة عمل مدتها ثلاثة أيام ضمت خبراء تقنيين، وكان عنوانها "الثغرات والاتجاهات والبحوث الحالية في الأبعاد الجنسانية للعمالة الزراعية والريفية: مسارات متمايزة للخروج من بؤرة الفقر". وقد سلطت ورشة العمل الضوء على الروابط القائمة بين الزراعة والمساواة بين الجنسين وعمل الأطفال والمنشآت والتعاونيات وبناء الهياكل الأساسية. ومن بين النتائج الملموسة التي توصلت إليها ورشة العمل، كان هناك الإعداد المشترك لاثنتي عشرة نشرة إعلامية موجزة بشأن العمل اللائق. وفي تموز/ يوليه ٢٠٠٩، عقد اجتماع مشترك بين منظمة العمل الدولية والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، ناقش جميع أهداف المنظمة ومحاور عملها الرئيسية ومنتجاتها وأساليب عملها وحدد مجالات ملموسة للتعاون المشترك بين الوكالات.

قرار بشأن دور منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة الثلاثية في التصدي للأزمة الغذائية العالمية

عقدت منظمة العمل الدولية حلقة عمل تقنية ثلاثية بشأن أثر أزمة أسعار السلع الغذائية على العمل اللائق، في آذار/ مارس ٢٠٠٩، وانضمت رسمياً إلى فرقة العمل رفيعة المستوى، التابعة للأمم المتحدة، والمعنية بأزمة الأمن الغذائي العالمية في ٢٦ حزيران/ يونيو ٢٠٠٩. وتمشياً مع الاستنتاجات التي تمخضت عن حلقة العمل الثلاثية، ينبغي لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أن تشارك في وضع وتنفيذ خطط لضمان الأمن الغذائي على المستوى الوطني. وسلمت فرقة العمل صراحة في تقريرها المرحلي الممتد من نيسان/ أبريل ٢٠٠٨ إلى تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٠٩، بأن "العمل اللائق هو عنصر أساسي في الأمن الغذائي". وخلال سلسلة من المشاورات في منتصف عام ٢٠٠٩، أعربت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال عن اهتمامها في إطلاق أنشطة وطنية رائدة في أربع دول أعضاء تشكل في الوقت نفسه أهدافاً أساسية لفرقة العمل. وقدم المكتب، من جانبه، معلومات تحليلية بشأن العمالة والحوار الاجتماعي والحماية الاجتماعية لثلاث البلدان التي تعتبرها فرقة العمل بلداناً ذات أولوية.

قرار بشأن مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية

عقب اعتماد هذا القرار، أعاد المكتب توجيه نشاطه للوفاء بالأولويات المحددة فيه بالنسبة إلى البحوث والمساعدة التقنية وعمل التوعية والشراكات العالمية. والنهج الذي يدعم إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، وبرنامج البحوث المحدد في فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١، والتعاون المتجدد مع اليونسكو والمنظمات الإقليمية، وإعداد دورة جديدة مع مركز تورينو، كلها عوامل تعكس مسعى المكتب إلى توفير خدمات معززة للهيئات المكونة فيما يتعلق بالتعليم والتدريب المهني والتعلم المتواصل، كدعامة مركزية لقابلية استخدام العمال واستدامة المنشآت. وقد جرى تطوير مبادئ القرار وأولوياته بالنسبة إلى التدريب وإعادة التدريب وخدمات التوظيف، في الميثاق العالمي لفرص العمل، وهي تشكل عاملاً رئيسياً من استراتيجيات المكتب لدعم الهيئات المكونة في إنفاذ الميثاق.

الدورة الثامنة والتسعون (حزيران/ يونيو ٢٠٠٩)

القرار بشأن "الانتعاش من الأزمة: الميثاق العالمي لفرص العمل"

منذ اعتماد هذا القرار، أعاد المكتب توجيه الموارد بغية تلبية الطلب المتزايد على الخدمات من جانب الهيئات المكونة، نتيجة الأزمة. وتشمل العناصر الرئيسية لاستراتيجية المكتب لمساعدة الهيئات المكونة، الدعم التقني المقدم إلى البلدان والأقاليم والبحث والتحليل وتقاسم المعارف وبناء القدرات والحوار الدولي المتعلق بالسياسات العامة. وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩، أعلن المدير العام عن ترتيبات إدارية خاصة ترمي إلى توفير المساعدة المتكاملة إلى الهيئات المكونة، لاسيما على المستوى القطري. ويجري إدماج الأعمال بموجب هذه الترتيبات في خطط العمل القائمة على النتائج التي يجري إعدادها، وذلك بغية تحقيق الأهداف المحددة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.

قرار بشأن "المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق"

بعد اعتماد هذا القرار، جرت مشاورات على مستوى المكتب بشأن أولويات المستقبل في إطار البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ وإطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. وضم القرار استنتاجات قدمت توجيه بشأن المسار الاستراتيجي للعمل في المستقبل والذي يغطي الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية، بما يتماشى مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. وقدمت الاستنتاجات تدابير ملموسة لدعم صياغة سياسات تراعي المساواة بين الجنسين وتطبق على كافة عناصر برنامج العمل اللائق، وعلى أنشطة التوعية وتعزيز المعارف وبناء القدرات بالنسبة إلى الهيئات المكونة. كما تدعو الاستنتاجات منظمة العمل الدولية إلى حشد الشراكات الدولية لتعزيز المساواة بين الجنسين في منظومة الأمم المتحدة، ومع صندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومجموعة الثمانية ومجموعة العشرين، ومع مجموعات ومؤسسات إقليمية ومع مجتمع المانحين. ونُشر هذا القرار من خلال أنشطة التوعية والتدريب على المستوى الوطني والإقليمي والدولي. وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩، دعم مجلس الإدارة النهج المقترح لإنفاذ القرار.

الملحق الرابع

الإسهامات والنفقات في الحساب التكميلي للميزانية العادية في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩

إسهامات الحساب التكميلي للميزانية العادية، المتلقاة في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

الهدف الاستراتيجي	الإقليم	غير مرصودة	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا	أوروبا	المجموع
غير مرصودة		14 664	12 532	-	1 000	-	1 475	29 671
المعايير		-	-	300	-	-	-	300
العمالة		3 454	-	-	-	-	-	3 454
الحماية الاجتماعية		-	9 350	-	-	-	-	9 350
الحوار الاجتماعي		-	-	-	-	-	50	50
المجموع		18 118	21 882	300	1 000	-	1 525	42 825

إسهامات الحساب التكميلي للميزانية العادية، المتلقاة في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ ووضع المخصصات (حسب كل جهة مانحة) (بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

الجهة المانحة	الهدف الاستراتيجي	الإقليم	المجموع
بلجيكا	غير مخصص	غير مخصص	602
البرازيل	المعايير	الأمريكتان	300
ألمانيا	العمالة *	غير مخصص	3 454
اسبانيا	الحماية الاجتماعية *	أفريقيا	5 403
المملكة المتحدة	الحماية الاجتماعية	أفريقيا	3 947
أيرلندا	غير مخصص	أفريقيا	12 000
إيطاليا	غير مخصص	أفريقيا	532
الكويت	غير مخصص	أوروبا	1 475
هولندا	غير مخصص	الدول العربية	1 000
النرويج	غير مخصص	غير مخصص	5 516
بولندا	غير مخصص *	غير مخصص	7 346
السويد	غير مخصص	غير مخصص	200
	الحوار الاجتماعي	أوروبا	50
	غير مخصص	غير مخصص	1 000
المجموع			42 825

* خضعت هذه الإسهامات إلى تخصيص محدد.

نفقات الحساب التكميلي للميزانية العادية في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

الهدف الاستراتيجي	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا	أوروبا	المجموع
المعايير	1 545	1 557	249	179	226	3 756
العمالة	9 046	1 150	379	3 639	1 273	15 487
الحماية الاجتماعية	5 462	141	117	533	268	6 521
الحوار الاجتماعي	0	312	658	0	312	1 282
الدعم	961	190	85	261	125	1 622
التقييم	0	7	18	0	12	37
المجموع	17 014	3 357	1 506	4 612	2 216	28 705

الملحق الخامس

الإنفاق على التعاون التقني من خارج الميزانية، حسب الأهداف الاستراتيجية والنتائج الفورية المشتركة والتنظيم والدعم والإدارة

النفقات للفترة ٢٠٠٩-٢٠٠٨ (بالدولار الأمريكي)	الأهداف الاستراتيجية والنتائج الفورية المشتركة والتنظيم والدعم والإدارة
124 366 202	المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل
21 488 153	١(أ) تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
96 749 092	١(ب) العمل المستهدف يقضي تدريجياً على عمل الأطفال، مع التركيز بشكل خاص على أسوأ أشكال عمل الأطفال
6 128 957	١(ج) التصديق على معايير العمل الدولية على نطاق واسع وإحراز تقدم كبير بشأن تطبيقها
137 403 403	العمالة
67 088 836	٢(أ) سياسات متسقة تدعم النمو الاقتصادي وتوليد العمالة والحد من الفقر
17 717 709	٢(ب) العمال وأصحاب العمل والمجتمع يستفيدون من زيادة إتاحة خدمات فعالة ومناسبة للعمالة وتنمية المهارات
52 596 858	٢(ج) منشآت مستدامة تولد وظائف منتجة
53 925 774	الحماية الاجتماعية
13 275 435	٣(أ) المزيد من الأشخاص يحصلون على إعانات أفضل تدبيراً من الضمان الاجتماعي
7 125 545	٣(ب) تحسين السلامة والصحة وظروف العمل في أماكن العمل
9 184 127	٣(ج) إدارة هجرة اليد العاملة لتقوية الحماية والعمالة اللائقة للعمال المهاجرين
24 340 667	٣(د) سياسات مكان العمل تستجيب لاحتياجات الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ومعالجته وتقديم الرعاية والدعم
32 304 116	الحوار الاجتماعي
6 640 479	٤(أ) يكون لأصحاب العمل وللعمال منظمات قوية وتمثيلية
3 935 237	٤(ب) الشركاء الاجتماعيون يؤثرون في السياسات الاقتصادية والاجتماعية وسياسات الإدارة السديدة
18 199 070	٤(ج) قيام الحوار الثلاثي على نطاق واسع في مجال صنع السياسات وإصلاحات قوانين العمل وتنفيذها
3 529 330	٤(د) الحوار الاجتماعي القطاعي يعزز تحسين ظروف العمل والظروف الاجتماعية في قطاعات اقتصادية محددة
347 999 495	مجموع الأهداف الاستراتيجية
24 491 054	النتائج الفورية المشتركة
8 188 147	سياسات اقتصادية واجتماعية متسقة دعماً للعمل اللائق
134 337	سياسات متكاملة للاقتصاد غير المنظم
1 137 274	تقوية تفتيش العمل
5 701 978	النهوض بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل
9 329 318	التمويل بالغ الصغر من أجل العمل اللائق
5 782 984	التنظيم والدعم والإدارة
378 273 533	المجموع الكلي

الملحق السادس

الإنفاق على برامج التعاون التقني حسب مصدر التمويل والإقليم الجغرافي ونوع المساعدة، ٢٠٠٨-٢٠٠٩

(قد تبدو بعض المجاميع غير صحيحة نظراً لتدوير الأرقام)

حسب مصدر التمويل						
٢٠٠٨	٢٠٠٩	مجموع فترة السنتين	٢٠٠٨	٢٠٠٩	٢٠٠٨-٢٠٠٩	مصدر التمويل
بالآلاف الدولارات الأمريكية	بالآلاف الدولارات الأمريكية	بالآلاف الدولارات الأمريكية	النسبة المئوية للمشاركة	النسبة المئوية للمشاركة	النسبة المئوية للتغيير	
من خارج الميزانية						
142 781	130 272	273 053	73.5	60.6	-8.8	مانحون ثنائيون ومتعدّدو الأطراف
8 141	9 665	17 806	4.2	4.5	18.7	الصناديق الاستثمارية المباشرة
4 725	7 945	12 670	2.4	3.7	68.1	الهيئات الفاعلة غير الحكومية ^١
1 500	1 381	2 881	0.8	0.6	-7.9	مؤسسات التمويل الدولية (المصارف)
20 353	28 349	48 702	10.5	13.2	39.3	الأمم المتحدة ^٢
7 265	15 897	23 162	3.7	7.4	118.8	منظمات أخرى حكومية دولية ^٣
184 765	193 509	378 274	95.1	90.1	4.7	المجموع الفرعي للمبالغ من خارج الميزانية
9 494	21 298	30 792	4.9	9.9	124.3	الميزانية العادية (الميزانية العادية للتعاون التقني)
194 259	214 807	409 066	100.0	100.0	10.6	المجموع

^١ يشمل ذلك المؤسسات والهيئات العامة والشركاء الاجتماعيين: نقابات العمال ورابطات أصحاب العمل والمبادرات المشتركة ومبادرات القطاع الخاص.

^٢ يشمل ذلك الصناديق الاستثمارية متعددة المانحين، التابعة للأمم المتحدة والتي يديرها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (صندوق إسبانيا لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية) وصناديق "أمم متحدة واحدة".

^٣ يشمل ذلك الاتحاد الأوروبي والمنظمة الدولية للهجرة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا وهيئة جنوب المحيط الهادئ.

حسب الإقليم الجغرافي							
الإقليم	٢٠٠٨	النسبة المئوية للمشاركة	بآلاف الدولارات الأمريكية	٢٠٠٩	النسبة المئوية للمشاركة	بآلاف الدولارات الأمريكية	مجموع فترة السنتين
٢٠٠٩-٢٠٠٨	النسبة المئوية للتغيير	النسبة المئوية للمشاركة	بآلاف الدولارات الأمريكية	النسبة المئوية للمشاركة	بآلاف الدولارات الأمريكية	النسبة المئوية للمشاركة	بآلاف الدولارات الأمريكية
أفريقيا	53 842	27.7	60 096	28.0	113 938	27.9	11.6
الأمريكتان	27 083	13.9	24 807	11.5	51 889	12.7	-8.4
آسيا والمحيط الهادئ ^١	51 877	26.7	55 809	26.0	107 686	26.3	7.6
أوروبا ^٢	10 010	5.2	13 110	6.1	23 119	5.7	31.0
الدول العربية، الشرق الأوسط	6 370	3.3	8 413	3.9	14 783	3.6	32.1
نطاق أقاليمي	32 117	16.5	25 220	11.7	57 337	14.0	-21.5
نطاق عالمي	12 961	6.7	27 353	12.7	40 314	9.9	111.0
المجموع	194 259	100.0	214 807	100.0	409 066	100.0	10.6

^١ بما في ذلك أفغانستان وجمهورية إيران الإسلامية.

^٢ بما في ذلك إسرائيل.

حسب نوع المساعدة							
٢٠٠٨-٢٠٠٩			٢٠٠٩		٢٠٠٨		نوع المساعدة
النسبة المئوية للتغيير	النسبة المئوية للمشاركة	بآلاف الدولارات الأمريكية	النسبة المئوية للمشاركة	بآلاف الدولارات الأمريكية	النسبة المئوية للمشاركة	بآلاف الدولارات الأمريكية	
6.4	23.5	96 242	23.1	49 617	24.0	46 625	الخبراء
2.3	27.5	112 515	26.5	56 903	28.6	55 612	موظفون آخرون ^١
29.9	19.8	81 027	21.3	45 785	18.1	35 242	التدريب ^٢
46.0	1.9	7 639	2.1	4 534	1.6	3 105	المعدات
5.6	21.8	89 016	21.3	45 720	22.3	43 296	التعاقد من الباطن
18.0	5.5	22 627	5.7	12 248	5.3	10 379	متنوعة
	100.0	409 066	100.0	214 807	100.0	194 259	المجموع
^١ تكاليف الخبراء الوطنيين والمعاونين الخارجيين والعاملين في المشاريع المعيّنين محلياً ومتطوعي الأمم المتحدة وغيرها من تكاليف الموظفين.							
^٢ يتضمن أساساً البعثات والحلقات الدراسية والتدريب أثناء العمل.							

الملحق السابع

الإنفاق على التعاون التقني حسب النتائج الفورية والنتائج الفورية المشتركة، ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بآلاف الدولارات الأمريكية)

(قد تبدو بعض المجاميع غير صحيحة نظراً لتدوير الأرقام)

نفقات ٢٠٠٩			نفقات ٢٠٠٨			النتائج الوسيطة/ الفورية/ الفورية المشتركة
المجموع	من خارج الميزانية	التعاون التقني من الميزانية العادية	المجموع	من خارج الميزانية	التعاون التقني من الميزانية العادية	
المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل						
تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل						
9,162	8,656	507	13,026	12,832	194	زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع سياسات أو ممارسات تتجلى فيها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
الإجراءات المستهدفة تستأصل تدريجياً عمل الأطفال مع تركيز خاص على أسوأ أشكال عمل الأطفال						
43,235	42,962	273	53,888	53,787	101	زيادة قدرة الهيئات المكونة والشركاء في التنمية على وضع أو تنفيذ سياسات أو تدابير تركز على الحد من عمل الأطفال
تصديق واسع النطاق على معايير العمل الدولية وتحقيق تقدم يعتد به في تطبيقها						
4,229	3,135	1,094	3,493	2,994	499	زيادة قدرة الدول الأعضاء على تصديق وتطبيق معايير العمل الدولية
56,626	54,752	1,874	70,408	69,614	794	المجموع الفرعي
العمالة						
سياسات متسقة تدعم النمو الاقتصادي وتوليد العمالة والحد من الفقر						
7,649	5,966	1,683	6,325	5,548	778	زيادة قدرة الهيئات المكونة على وضع سياسات وتوصيات سياسية تركز على نمو غني بالوظائف وعمالة منتجة والحد من الفقر
20,707	20,365	342	16,206	16,078	128	زيادة قدرة الدول الأعضاء والشركاء في التنمية على وضع وتنفيذ سياسات وبرامج بشأن استثمار كثيف العمالة يركز على الهيكل الأساسي
12,749	11,997	753	7,407	7,135	273	زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع سياسات أو برامج تركز على عمالة الشباب
العمال وأصحاب العمل والمجتمع يستفيدون من زيادة إتاحة خدمات فعالة وذات صلة للعمالة وتنمية المهارات						
9,117	8,886	231	7,383	7,224	159	زيادة قدرة الدول الأعضاء والهيئات المكونة على وضع أو تنفيذ سياسات التدريب
1,080	921	159	741	686	55	زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع أو تنفيذ خدمات الاستخدام
منشآت مستدامة تولد وظائف منتجة						
15,096	14,769	327	14,912	14,780	132	زيادة قدرة الهيئات المكونة والمنظمات الأخرى على وضع سياسات أو لوائح تولد وظائف أكثر وأفضل في منشآت وتعاونيات مستدامة

نفقات ٢٠٠٩			نفقات ٢٠٠٨			النتائج الوسيطة/ الفورية/ الفورية المشتركة
المجموع	من خارج الميزانية	التعاون التقني من الميزانية العادية	المجموع	من خارج الميزانية	التعاون التقني من الميزانية العادية	
7,370	6,861	509	4,967	4,795	172	زيادة قدرة الهيئات المكونة والمنظمات الأخرى على وضع برامج للتنمية الاقتصادية المحلية والنهوض بسلاسل القيم والمنشآت التي تولد وظائف أكثر وأفضل
2,929	2,643	286	9,027	8,749	277	زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع برامج للانتعاش ما بعد الأزمات
76,698	72,408	4,290	66,968	64,996	1,972	المجموع الفرعي

الحماية الاجتماعية

						يتمتع عدد أكبر من الناس بفرص الحصول على إعانات أفضل تدبيراً للضمان الاجتماعي
5,612	5,240	372	4,753	4,356	397	زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع سياسات تركز على تحسين نظم الضمان الاجتماعي
2,074	1,918	155	1,863	1,761	102	تحسين قدرة الدول الأعضاء على إدارة نظم الضمان الاجتماعي وتنفيذ سياسات تركز على تحسين نظم الضمان الاجتماعي
4,865	4,118	746	3,334	3,007	327	تحسين السلامة والصحة وظروف العمل في أماكن العمل زيادة قدرة الهيئات المكونة على وضع أو تنفيذ سياسات وبرامج بشأن تحسين ظروف العمل والسلامة والصحة في العمل
5,554	5,340	214	3,943	3,844	99	إدارة هجرة اليد العاملة لتقوية الحماية والعمالة اللائقة للعمال المهاجرين زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع سياسات أو برامج تركز على حماية العمال المهاجرين
1,927	1,684	243	1,586	1,471	115	سياسات مكان العمل تستجيب لاحتياجات الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ومعالجته وتقديم الرعاية والدعم
5,058	5,042	16	7,481	7,476	5	زيادة قدرة الهيئات المكونة الثلاثية على وضع سياسات وبرامج تتصدى لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل وضمن إطار تعزيز العمل اللائق
5,178	5,178	0	3,491	3,489	2	تحسين تنفيذ الدول الأعضاء لسياسات وبرامج تتصدى لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في عالم العمل وضمن إطار تعزيز العمل اللائق
30,267	28,521	1,746	26,452	25,404	1,047	زيادة مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في وضع السياسات وفي الحصول على التمويل الوطني والدولي
						المجموع الفرعي

الحوار الاجتماعي

						يكون لأصحاب العمل وللعمال منظمات قوية وتمثيلية
3,474	1,914	1,560	2,228	1,725	503	زيادة أهمية منظمات أصحاب العمل بالنسبة لأعضائها الموجودين والمحتملين
3,904	1,510	2,394	2,285	1,492	793	زيادة أهمية منظمات العمال بالنسبة لأعضائها الموجودين والمحتملين
3,127	1,579	1,549	2,981	2,357	625	الشركاء الاجتماعيون يؤثرون في السياسات الاقتصادية والاجتماعية وسياسات الإدارة السديدة زيادة قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على المشاركة بفعالية في وضع سياسة اجتماعية وسياسة خاصة بالعمل
						قيام الحوار الثلاثي على نطاق واسع في مجال صنع السياسات وإصلاحات قوانين العمل وتنفيذها

نفقات ٢٠٠٩			نفقات ٢٠٠٨			النتائج الوسيطة/ الفورية/ المشتركة
المجموع	من خارج الميزانية	التعاون التقني من الميزانية العادية	المجموع	من خارج الميزانية	التعاون التقني من الميزانية العادية	
7,755	6,792	964	5,217	4,820	397	زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع سياسات وتشريعات العمل من خلال المزيد من الحوار الثلاثي بين الهيئات المكونة
3,779	3,229	550	3,705	3,358	347	تحسين قدرة الهيئات المكونة الثلاثية على تنفيذ سياسات وبرامج العمل، بما في ذلك عن طريق التنسيق على الصعيدين الإقليمي والإقليمي الفرعي
413	409	3	86	57	29	الحوار الاجتماعي القطاعي يعزز تحسين ظروف العمل والظروف الاجتماعية في قطاعات اقتصادية محددة
2,055	1,856	199	1,323	1,207	115	زيادة مستوى التوافق في الآراء بشأن القضايا الاجتماعية والعمالية في قطاعات اقتصادية محددة
24,507	17,288	7,219	17,825	15,016	2,809	زيادة قدرة الهيئات المكونة على وضع سياسات أو برامج تركز على تحسين ظروف العمل والظروف الاجتماعية في قطاعات محددة
المجموع الفرعي						
نتائج فورية مشتركة						
8,200	5,877	2,323	3,512	2,312	1,200	سياسات اقتصادية واجتماعية متسقة دعماً للعمل اللائق
						زيادة قدرة الدول الأعضاء والشركاء في التنمية على تشجيع سياسات اقتصادية واجتماعية متسقة دعماً للعمل اللائق على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية
828	11	817	554	123	431	سياسات متكاملة من أجل الاقتصاد غير المنظم
						زيادة قدرة الهيئات المكونة على وضع سياسات متكاملة من أجل النهوض بالاقتصاد غير المنظم وتسهيل انتقاله إلى بيئة منظمة
1,195	1,137	58	5	0	5	تقوية تفتيش العمل
						زيادة قدرة الدول الأعضاء على القيام بعمليات تفتيش العمل
3,576	3,427	149	2,374	2,275	99	النهوض بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل
						زيادة قدرة الهيئات المكونة على وضع سياسات وبرامج متكاملة للنهوض بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل
6,886	6,842	44	2,488	2,487	1	التمويل بالغ الصغر من أجل العمل اللائق
						زيادة مشاركة الهيئات المكونة في صياغة السياسات المالية
20,685	17,294	3,391	8,932	7,197	1,735	المجموع الفرعي
6,023	3,245	2,777	3,674	2,538	1,136	نتائج متنوعة
214,807	193,509	21,298	194,259	184,765	9,494	مجموع برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية

الملحق الثامن

الإنفاق على التعاون التقني حسب الإقليم والبلد، ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (بآلاف الدولارات الأمريكية) (باستثناء المصاريف الإدارية)^٧

الأرقام السالبة تشير إلى تكيفات السنوات السابقة. نظراً لتدوير الأرقام، قد تبدو بعض المجاميع غير صحيحة وتترد الأرقام ما دون ٥٠٠ على أنها صفر.

البلد أو الأراضي (حسب الترتيب الأبجدي الإنكليزي)	الميزانية العادية	منظومة الأمم المتحدة	الصناديق الاستثمارية	المجموع
إفريقيا				
الإقليم	5,164	915	24,784	30,863
دون إقليم إفريقيا الوسطى	172			172
دون إقليم شرق إفريقيا			218	218
دون إقليم الساحل	95		501	596
دون إقليم إفريقيا الجنوبية	146		4,042	4,188
دون إقليم غرب إفريقيا	51	467	3,355	3,873
الجزائر	39			39
أنغولا	19	17	50	86
بنين	83		57	140
بوتسوانا	102		337	439
بوركينافاسو	148		330	478
بوروندي	89			89
الكاميرون	291		2,098	2,389
الرأس الأخضر	94	49		144
جمهورية إفريقيا الوسطى	50			50
تشاد	6			6
جزر القمر	111			111
الكونغو	14		278	291
كوت ديفوار	115		127	242
جمهورية الكونغو الديمقراطية	102	626	1,708	2,435
جيبوتي	8			8
مصر	347	33	631	1,011
غينيا الاستوائية	4			4
إريتريا	48			48
أثيوبيا	208		2,397	2,605
غابون	78			78
غامبيا	31			31
غانا	77	33	2,344	2,454
غينيا	58			58
غينيا - بيساو	28			28
كينيا	158	225	2,764	3,147

^٧ أسيء تصنيف ١٪ من مجموع النفقات من خارج الميزانية.

البلد أو الأراضي (حسب الترتيب الأبجدي الإنكليزي)	الميزانية العادية	منظومة الأمم المتحدة	الصناديق الاستثمارية	المجموع
ليسوتو	32		285	317
ليبيريا	176	20	2,944	3,140
الجمهورية العربية الليبية			50	50
مدغشقر	151	72	12,076	12,299
ملاوي	125		959	1,085
مالي	90	-4	4,572	4,658
موريتانيا	53	68		121
موريشيوس	87			87
المغرب	86	180	1,399	1,665
موزامبيق	24	1,594	1,611	3,229
ناميبيا	110	36	4	150
النيجر	50		770	821
نيجيريا	204			204
رواندا	41		180	222
ساوتومي وبرنسيب	2			2
السنغال	258	37	1,922	2,216
سيشل	26			26
سيراليون	111	270	154	535
الصومال	26	835	3,914	4,774
جنوب إفريقيا	169		4,427	4,597
السودان	58	11	847	916
سوازيلند	77		362	439
جمهورية تنزانيا المتحدة	130	2,152	5,309	7,591
توغو	89		1,373	1,462
تونس	71		26	97
أوغندا	122	89	1,208	1,419
زامبيا	206	68	4,395	4,670
زيمبابوي	173	141	511	825
مجموع أفريقيا	10,685	7,934	95,319	113,938

الأمريكتان				
إقليم أمريكا اللاتينية	1 906		12 512	14 419
دون إقليم البلدان الإنديية	31		1 076	1 108
دون إقليم الكاريبي	630		70	700
دون إقليم أمريكا الوسطى	433		5 826	6 259
دون إقليم المخروط الجنوبي	116		856	972
أنتيغوا وبربودا	8			8
الأرجنتين	609		4 216	4 825
بربادوس	10			10
دولة بوليفيا المتعددة القوميات	53	4	1 969	2 026
البرازيل	531	156	4 249	4 936
شيلي	306	11	493	810

البلد أو الأراضي (حسب الترتيب الأبجدي الإنكليزي)	الميزانية العادية	منظومة الأمم المتحدة	الصناديق الاستثمارية	المجموع
كولومبيا	85		3 012	3 096
كوستاريكا	122	82	5	210
كوبا	114			114
دومينيكا	1		5	6
الجمهورية الدومينيكية	54		1 761	1 815
أكوادور	141	9	526	676
السلفادور	23	27	2 283	2 333
غرينادا	13			13
غواتيمالا	79			79
غيانا	4		606	610
هايتي	75	886	359	1 320
هندوراس	53	361		414
جامايكا	16		84	100
المكسيك	296			296
نيكاراغوا	40	397		437
بنما	45	11	1 010	1 066
باراغواي	53	263		316
بيرو	223	156		378
سانت كيتس ونيفس	4			4
سانت لوسيا	3		28	31
سانت فنسنت وجزر غرينادين	6			6
ترينيداد وتوباغو	50		143	193
أوروغواي	212	557	1 488	2 256
جمهورية فنزويلا البوليفارية	48			48
مجموع الأمريكتين	6 393	2 919	42 576	51 889
آسيا والمحيط الهادئ				
الإقليم	2 996	159	10 118	13 273
دون إقليم شرق آسيا	98	273	270	640
دون إقليم جنوب شرق آسيا	21		2 079	2 100
دون إقليم جنوب آسيا	30			30
أفغانستان	56	2 693	209	2 957
بنغلاديش	150	43	4 676	4 870
كمبوديا	148	307	5 511	5 965
الصين	592	734	5 071	6 397
فيجي	92	266	413	771
هونغ كونغ (الصين)	11			11
الهند	379	37	6 459	6 875
إندونيسيا	397	6 933	15 550	22 880
جمهورية إيران الإسلامية	11			11
اليابان	21			21

البلد أو الأراضي (حسب الترتيب الأبجدي الإنكليزي)	الميزانية العادية	منظومة الأمم المتحدة	الصناديق الاستثمارية	المجموع
كيريباتي	28			28
جمهورية كوريا	7			7
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	48		82	131
ماليزيا	19		117	136
جزر مارشال	20			20
منغوليا	132		1 162	1 294
ميانمار	144		834	978
نيبال	132	600	3 203	3 935
باكستان	295	2 607	6 739	9 641
بابوا غينيا الجديدة	35		494	528
الفلبين	308	116	326	750
ساموا (الغربية)	22			22
جزر سليمان	28			28
سري لانكا	443	906	4 133	5 482
تايلند	31	1 225	2 242	3 498
تيمور - ليشتي	49	2 582	5 343	7 974
توفالو	7			7
فانواتو	37			37
فيتنام	264	257	5 867	6 388
مجموع آسيا والمحيط الهادئ	7 050	19 738	80 898	107 686
أوروبا				
الإقليم	525	68	7 705	8 298
دون إقليم أوروبا الوسطى والشرقية	173		3 094	3 267
دون إقليم أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى	250		3 764	4 014
ألبانيا	31	224	181	436
أرمينيا	69		113	182
أذربيجان	51			51
بيلاروس	53		4	57
بلجيكا	10			10
البوسنة والهرسك	45			45
بلغاريا	29			29
كرواتيا	4			4
قبرص			28	28
فنلندا			21	21
فرنسا	42		170	213
جورجيا	160			160
ألمانيا	10		321	331
اليونان	2		116	117
هنغاريا	4		91	95
إسرائيل	10			10
إيطاليا			14	14

البلد أو الأراضي (حسب الترتيب الأبجدي الإنكليزي)	الميزانية العادية	منظومة الأمم المتحدة	الصناديق الاستثمارية	المجموع
كازاخستان	40			40
قيرغيزستان	122			122
ليتوانيا	28			28
جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة	12			12
جمهورية مولدوفا	84		507	591
الجبل الأسود	13			13
البرتغال			178	178
رومانيا	37			37
الاتحاد الروسي	111	110	978	1 200
صربيا	27	66	845	937
صربيا والجبل الأسود			107	107
سلوفاكيا	12			12
اسبانيا			125	125
سويسرا			513	513
طاجيكستان	10	524	98	631
تركيا	51	9	169	229
تركمانيستان	2			2
أوكرانيا	150		659	809
أوزبكستان	10		140	150
مجموع أوروبا	2 178	1 001	19 941	23 119
الدول العربية، الشرق الأوسط				
الإقليم	910		1 337	2 246
دون إقليم الدول العربية	540		350	890
الأراضي العربية المحتلة	442	140	285	867
البحرين	17			17
العراق	74	3 156	328	3 558
الأردن	114		2 609	2 723
الكويت	16			16
لبنان	112	2 059	1 591	3 762
عُمان	71		181	251
قطر	4		39	43
المملكة العربية السعودية	25			25
الجمهورية العربية السورية	66	22	22	110
الإمارات العربية المتحدة	23			23
اليمن	86		166	252
مجموع الدول العربية	2 498	5 377	6 908	14 783
المجموع الأقاليمي	1 387	10 952	44 998	57 337
المجموع العام	601	781	38 932	40 314
المجموع	30 792	48 702	329 572	409 066

الملحق التاسع

تقرير بشأن مناقشة تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ في لجنة البرنامج والميزانية والإدارة، التابعة لمجلس الإدارة (آذار/ مارس ٢٠١٠)^٨

....

٩٠. كان معروضاً على اللجنة وثيقتان^٩ بشأن تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

٩١. وأعرب السير روي تروتمان، متحدثاً بالنيابة عن مجموعة العمال، عن سروره للدعم العالمي المقدم إلى برنامج العمل اللائق، ولمساهمة منظمة العمل الدولية في النقاشات المهمة بما فيها في مجموعة العشرين، والدور الذي تضطلع به الحركة الدولية لنقابات العمال في تحقيق هذه الإنجازات. ومن شأن التقرير الخاص بالتنفيذ أن يسهل الانتقال إلى إطار النتائج المنقح الوارد في إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ وفي البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١. ومن المهم استخلاص الدروس المفيدة لتنفيذ البرامج في المستقبل. وقد اتسمت فترة السنتين باعتماد وثيقتين رئيسيتين للسياسة العامة، وهما: إعلان العدالة الاجتماعية والميثاق العالمي لفرص العمل، وكان التحدي يكمن في إنفاذهما.

٩٢. وهذا المتحدث المكتب على تحسين نوعية التقرير الذي تضمن المزيد من المعلومات بشأن النتائج أكثر منها بشأن الإجراءات، بالإضافة إلى الدعم المقدم إلى الهيئات المكونة والدروس المستفادة وخطوط الأساس للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ والإشارات إلى التحديات والعقبات. كما سلط الضوء على المجالات التي سيُطلب فيها إجراء المزيد من التحسينات. وشملت هذه الأخيرة المزيد من التركيز على التحديات المطروحة أمام تحقيق النتائج والاستراتيجيات المستخدمة لتذليلها، مع تحسين قياس الأثر بالتشديد على المعلومات النوعية.

٩٣. وأثنى السيد جوليان، متحدثاً بالنيابة عن مجموعة أصحاب العمل، على الوثيقة التي تم تقديمها. وقد بُذلت جهود كبرى لجمع البيانات وتحليلها، ولا بد من استخدام هذه الوثيقة لمناقشة متعمقة وإرشاد عمل المكتب في المستقبل.

٩٤. إنّ الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ التي أشار إليها التقرير شهدت اعتماد إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة والأزمة التي أفضت إلى وضع الميثاق العالمي لفرص العمل. ورحّب المتحدث بقدرة المكتب على تكييف برنامجه مع الوضع الذي لم يكن متوقعاً عند إعداد الميزانية، وبوضعه المالي الذي بدا سليماً بالرغم من تراجع المساهمات من خارج الميزانية. غير أنّ أصحاب العمل أبدوا أسفهم لعدم وضوح الوثيقة، مما قد يحمل الأشخاص غير الملمين بعمل لجنة البرنامج والميزانية والإدارة على الاعتقاد بأن المنظمة عالجت أساساً المسائل الإنمائية. بالإضافة إلى ذلك، لم يتسم عدد من النتائج المعروضة بالاتساق ولم تحدد الأهداف بشكل كافٍ، وهو أمر يتحمل مجلس الإدارة مسؤوليته بشكل جماعي.

٩٥. وأضاف أنه كان ينبغي عرض مساهمة منظمة العمل الدولية بشكل أكثر وضوحاً (كما ورد في الفصل المعني بالضمان الاجتماعي). فمسؤولية تقديم التقارير الشفافة تقع على عاتق المديرين التنفيذيين. وما فتئ الاتساق العام للسياسات في مقر منظمة العمل الدولية وفي الميدان يمثل مشكلة ويرغب أصحاب العمل في التوصل إلى نسبة تنفيذ بحسب البرامج والأقاليم وليس إلى رؤية رقم عالمي ازداد مع ذلك مقارنة مع الماضي. وكان لا بد للتقرير من أن يظهر على نحو أكثر وضوحاً الروابط مع البرامج القطرية للعمل اللائق وأن يشرح كيف عملت الإدارات مع بعضها البعض لتحقيق النتائج. وهذه النتيجة مهمة وتم تسليط الضوء عليها في إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. زد على ذلك أنه كان من المؤسف عدم قيام العديد من مجالات الأنشطة بإشراك منظمات أصحاب العمل، مما قوض بالتالي الطبيعة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية.

٩٦. وذكر أنّ الانتقاد الوحيد الذي توجهت به مجموعة أصحاب العمل بالنسبة إلى الوثيقة تعلق بقلة المعلومات عن أثر العمل الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية. وكان يمكن لهذا النوع من التقييم أن يكون مفيداً جداً وأن يضطلع به على الأجل المتوسط ضمن إطار السياسة الاستراتيجية من أجل إعداد إطار السياسة الاستراتيجية اللاحق على نحو أفضل.

^٨ مقتبس من الوثيقة (Rev.) GB.307/9/1.

^٩ الوثيقتان GB.307/PFA/2 و GB.307/PFA/2(Add.)

٩٧. وأخيراً، قال إن أصحاب العمل يرغبون في التعبير عن شواغلهم فيما يتعلق بمخصصات الميزانية. وبالرغم من أن الميزانية العادية خضعت لعملية شفافة، إلا أن ذلك لم ينطبق على مخصصات الأموال من خارج الميزانية أو على الحساب التكميلي للميزانية العادية.

٩٨. ورُحِّبَ ممثلة حكومة المملكة المتحدة، متحدثاً بالنيابة عن مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي، بالجزء المعنون "لمحة عامة تنفيذية" في التقرير والذي قدم موجزاً مفيداً عن الوثيقة. وفيما يخص المعلومات المتعلقة بالجهات المانحة الرئيسية التي تساهم في الموارد من خارج الميزانية أو في الحساب التكميلي للميزانية العادية، فقد اتسمت بالأهمية لغرض المساءلة إزاء البرلمانات الوطنية وتقديم فكرة واضحة عن مساهمات الجهات المانحة في نشاط منظمة العمل الدولية. أما بالنسبة للمعلومات المتعلقة بالحساب التكميلي للميزانية العادية وبموارد التعاون التقني من خارج الميزانية، والتي كانت موضوع تقرير منفصل مذكور في الفقرة ١٩، فينبغي إدماجها في تقرير خاص بالتنفيذ في المستقبل.

٩٩. وطلبت المتحدثات توضيحات بشأن صندوق الائتمان المباشر وحجمه وطريقة عمله. وأشارت إلى ضرورة إحراز المزيد من التقدم بالرغم من التحسينات التي طرأت مقارنة بالتقارير السابقة الخاصة بالتنفيذ. أولاً، لا ينبغي أن يرد في التقرير الخاص بالتنفيذ إلا النتائج التي تعزى مباشرة إلى المساعدة التقنية المهمة التي توفرها منظمة العمل الدولية. ثانياً، بالرغم من الترحيب الذي لاقاه القسم المتعلق بالدروس المستفادة، إلا أن ذلك لا ينبغي أن يكون بديلاً عن تقارير التقييم التي تنظر بمزيد من التفاصيل في فعالية العمل الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية ونجاعته وأثره. ولم توفر معظم الدروس المستفادة توصيات ملموسة بالنسبة إلى نشاط منظمة العمل الدولية في المستقبل. وينبغي لمؤشرات أداء المكاتب الميدانية الواجب وضعها حسبما اتفق عليه في مجلس الإدارة، أن تُستخدم لهذا الغرض. ثالثاً، استُخدمت أنساق مختلفة لتقديم النتائج، في حين توجب وجود نهج مشترك. وينبغي للمكتب أن يوفر المزيد من الشروحات بشأن حالات تم فيها تجاوز النتائج بشكل بارز أو لم يتم تحقيقها بشكل كامل. وأخيراً، طلبت المتحدثات مراعاة الدروس المستفادة والنتائج التي خرجت بها مناقشة اللجنة، عند وضع الأولويات والبرمجة والميزنة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

١٠٠. وأثنى ممثل حكومة الصين على منظمة العمل الدولية فيما يخص تنفيذ البرنامج لفترة السنتين، والنتائج التي تحققت أو فاقت التوقعات بالنسبة إلى ٧٦ في المائة من المؤشرات، ونسبة تنفيذ البرنامج، التي بلغت ٧٧ في المائة. وقدم أربع توصيات ترمي إلى تحسين أكبر لنشاط منظمة العمل الدولية. أولاً، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تحدد المزيد من الاستراتيجيات والموارد المطلوبة لدعم الدول الأعضاء في إرساء إطار قانوني وبناء قدراتها لتنفيذ معايير العمل. ثانياً، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تستثمر المزيد من الموارد في مسائل العمالة وفي دعم الدول الأعضاء على صوغ السياسات العامة المؤاتية لتنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة والتعاونيات وعمالة الشباب. ثالثاً، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تبذل المزيد من الجهود لمساعدة الدول الأعضاء على صوغ السياسات العامة بشأن ظروف العمل ومعايير الصحة والسلامة، وللاستخدام ميزتها النسبية بشأن حماية العمال المهاجرين. رابعاً، ينبغي تعزيز التعاون مع المؤسسات الأكاديمية في الدول الأعضاء من أجل دعم إجراءات صنع القرارات وتقاسم المعارف.

١٠١. ورُحِّبَ ممثل حكومة البرازيل بالتقرير الخاص بالتنفيذ الذي قدم أساساً سليماً لعمل المنظمة في المستقبل. وشدد على أهمية تعزيز برنامج العمل اللائق على المستوى الوطني والإقليمي والدولي في إطار منظومة الأمم المتحدة. كما شدد على أهمية إدراج العمل اللائق في جدول أعمال النظام الدولي ككل، بما في ذلك المؤسسات المالية، من خلال نهج "نظام دولي موحد". ورحبت حكومته بتأييد مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة لمبادرة استجابة الأمم المتحدة المشتركة للأزمة بشأن أرضية الحماية الاجتماعية، وموافقة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي على قرار مجلس الرؤساء التنفيذيين فيما يتعلق بتنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل. ومن شأن اتساق أفضل بين البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أن يساعد على تجنب الازدواجية وأن يعزز استجابة الأمم المتحدة المتسقة لتلبية الاحتياجات المحلية. كما طلب المزيد من المعلومات بشأن الحصول على موارد أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لتنفيذ التدابير المتعلقة ببرنامج العمل اللائق، وبشأن التدابير الرامية إلى تطبيق استراتيجيات تشارك فيها مؤسسات مالية دولية وإقليمية، الأمر الذي يتجاوز الحوار المعزز الوارد في الفقرة ٢٤٣ من التقرير.

١٠٢. وأشار ممثل حكومة جنوب أفريقيا، متحدثاً بالنيابة عن مجموعة أفريقيا، إلى أن التقرير الخاص بالتنفيذ وثيقة تصعب قراءتها. فأسلوب التقرير ولغته جعلاً من العسير تحديد النجاحات الرئيسية والتحديات والدروس المستفادة، لاسيما بالإشارة إلى أي إقليم بالتحديد. ومن شأن التركيز بقدر أكبر على تنفيذ البرنامج على المستوى الإقليمي أن يساعد على تخطي هذه المشكلة، في الوقت الذي يمكن فيه من تقاسم الدروس والخبرات فيما بين الأقاليم. وطلب المتحدث من المكتب توفير المزيد من المعلومات بشأن الدروس المستفادة والاتجاه الواجب سلكه للمضي قدماً.

١٠٣. وأشاد ممثل حكومة الهند بالدعم التقني الذي وفره المكتب إلى الدول الأعضاء خلال فترة السنتين، من خلال تعزيز الأبعاد المختلفة لبرنامج العمل اللائق، بما في ذلك في الهند. وقدم ملاحظتين: أولاً، تطرقت عدة أمثلة قطرية واردة في الأطر في مجمل التقرير إلى الإنجازات الصغرى في الهند. ونظراً لحجم البلد وتنوعه، ينبغي لهذه الأطر أن تركز بدلاً من ذلك على الإنجازات الكبرى. ثانياً، طلب من المكتب ترجمة البرنامج القطري للعمل اللائق، الذي وُقع مؤخراً مع الهند، إلى أنشطة محددة وملموسة.

١٠٤. وافتتحت الرئيسة المناقشة حول الهدف الاستراتيجي بشأن المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

١٠٥. وأشار ممثل المدير العام (السيد تابيولا، المدير التنفيذي لإدارة "المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل") إلى أنه من أصل المؤشرات التسعة الواردة تحت النتائج الفورية الثلاث ضمن الهدف الاستراتيجي، تحققت جميع الأهداف ما عدا هدف واحد، وهو الهدف المعني بإقليم أفريقيا تحت المؤشر ١ (ب)-٢٠١. وفيما يتعلق بالدروس المستفادة، شدد المتحدث على نقطتين. تعلق النقطة الأولى بالحاجة الواضحة إلى التشديد على عمل الأطفال في إقليم أفريقيا حيث برزت مشكلة عمل الأطفال الملحة والمتنامية في بعض الحالات. لقد شهدت بعض البلدان الأفريقية صعوبات داخلية جسيمة خلال فترة السنتين، مما أضر بالعمل المضطلع به في إطار البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال. ولكن، منذ وضع التقرير الخاص بالتنفيذ في صيغته النهائية، أضيفت أربعة بلدان أفريقية إلى الأهداف. واتخذت ثمانية بلدان أفريقية أخرى تدبيراً واحداً من التدبيرين اللذين اتسمت بهما البرامج المحددة زمنياً. أما الدرس الثاني فهي ضرورة استعراض النتائج المبلغ عنها على نحو صارم بهدف إدراج تلك التي تعزى فقط إلى المساهمة المهمة من جانب منظمة العمل الدولية. وأعطى المتحدث مثلاً على ذلك مشيراً إلى المؤشر ١ (ج)-٢٠١ الذي تضمن ٧٩ حالة من التصديق مقابل هدف محدد عند ٥٠ حالة. ويعود عدد من هذه التصديقات إلى الإجراء الوطني بالقدر الذي يعود فيه إلى الدعم الذي قدمته منظمة العمل الدولية. واعتبر أنّ منظمة العمل الدولية أدت دوراً داعماً مهماً في حوالي ٥٠ حالة. وكان الدرس، فيما يتعلق بمثل هذه الأهداف المحددة عند مستويات عالية، يكمن في الاكتفاء بإدراج الحالات التي شكلت فيها المساعدة التي قدمها المكتب جزءاً مهماً من الإجراء دون غيرها. واختتم بالإشارة إلى التحسينات التي أدخلت على قياس النتائج المرتبطة بالمعايير ضمن إطار النتائج للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.

١٠٦. وأعرب السيد دي رجيل، متحدثاً بالنيابة عن مجموعة أصحاب العمل، عن الدعم لسياسة محدثة وملائمة لمعايير العمل، تتماشى مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. وبدا أنّ النهج الذي اعتمدته منظمة العمل الدولية ركز على عدد التصديقات، في حين ينبغي التركيز أولاً على بناء قدرات كل بلد على تنفيذ اتفاقيات منظمة العمل الدولية تنفيذاً فعالاً.

١٠٧. وأشار المتحدث بقلق إلى تراجع في تمويل النشاط المتعلق بإعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لعام ١٩٩٨. وفي الوقت الذي ينفذ فيه المكتب إعلان العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة لعام ٢٠٠٨، ينبغي له أن يستمر في دعم العمل في سياق إعلان عام ١٩٩٨. ولقيت الإشارة في الفقرة ٣٧ إلى إشراك منظمات أصحاب العمل الترحيب، ولكن هناك حاجة إلى المزيد من المعلومات بشأن كيفية مشاركة مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل في تنفيذ البرنامج.

١٠٨. وشدد المتحدث على عدد من المسائل الاستراتيجية والمنهجية. وفيما يتعلق بعمل الأطفال، لم يستوف على الدوام تصميم مشاريع التعاون التقني وتطويرها احتياجات أصحاب العمل وأولوياتهم، على نحو ما أشارت إليه المجموعة في مناسبات سابقة. وينبغي للمكتب أن يشرك منظمات أصحاب العمل بشكل أكبر في هذه العملية. والأقسام المتعلقة بالدروس المستفادة لم تركز على المسائل العملية وغالباً ما تطرقت فقط إلى العموميات، كما يرد في الفقرة ٣٢. وغالباً ما كانت قائمة النتائج مربكة، لعدم توفر المعلومات بشأن المنهجية المستخدمة لتحديد العناصر التي تكون النتيجة. وكان من المطلوب توفير المزيد من المعلومات بشأن الأسباب الكامنة وراء تجاوز بعض الأهداف وعدم تحقيق أهداف أخرى، مثلاً في حالة المؤشرين المعنيين بعمل الأطفال.

١٠٩. وتقدم السيد دي رجيل بعدد من الملاحظات المحددة. وفي الفقرة ٣١، فإن معنى الجملة "أما أثر معايير العمل الدولية على المنظمات الأخرى - حيث غالباً ما تُعرف منظمة العمل الدولية أساساً بفضل عملها المعياري- فقد فاق التوقعات"، لم يكن واضحاً. وفي الفقرة ٤٠، لم يُدرج عمل الأطفال في لائحة المبادئ الأساسية، على عكس الاتجار بالبشر الذي لا يشكل جزءاً من هذه المبادئ؛ والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضات الجماعية هو الذي يشكل المبدأ وليست المفاوضات الجماعية بحد ذاتها. وينبغي إشراك مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل بشكل وثيق في التعاون المتوقع المشترك بين القطاعات لوضع خطة عمل ترمي إلى تعزيز الاتفاقية رقم ١٥٥ وبروتوكولها لعام ٢٠٠٢ والاتفاقية رقم ١٨٧، كما يرد في الفقرة ٦٢. وطلب المتحدث المزيد من المعلومات بشأن المساعدة التي يقدمها المكتب والنتائج المحققة فيما يتعلق بالحالات الواردة في الفقرة ٦٣ والتي حددتها اللجنة المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات على أنها تستلزم مساعدة تقنية. أما فيما يتعلق بالتعاون مع اللجنة المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في إطار الإشراف على المدونة الأوروبية للضمان الاجتماعي، المشار إليها في الفقرة ٦٩، فقد رأت مجموعة أصحاب العمل

أن المكتب يولي الكثير من الاهتمام إلى تلك المسائل. وأخيراً، أسف المتحدث أن تكون الأمثلة الواردة في الفقرة ٧١ قد أشارت إلى الأنشطة التي يضطلع بها المكتب وليس الهيئات المكونة.

١١٠. وشدد السير روي تروتمان على أن منظمة العمل الدولية تختلف عن منظمات الأمم المتحدة الأخرى. فهي تضع معايير تتجاوز عالم العمل وتساهم في التنمية الفعلية والحد من العنف والتمييز وتساعد على جعل المجتمع أكثر إنصافاً وديمقراطية. ومنظمة العمل الدولية مؤسسة ترسي المعايير، غير أن أهمية وضع المعايير تكون موضوع تساؤل في حال لم تصدق عليها الدول الأعضاء أو تنفذها. وشدد المتحدث على معارضته لأي موقف لا يعترف بالحاجة إلى التصديق.

١١١. وأثنى المتحدث على التحسينات التي طرأت على تطبيق الحرية النقابية في ٢٩ بلداً واعتبرها خطوة نحو الأمام في اتجاه التصديق العالمي. غير أنه قال إنه ينبغي لنا ألا ننسى أنه ما يزال هناك ١٤٨ تصديقاً ناقصاً. ولا ينبغي التشديد فحسب على التصديق على المعايير بل على ما يتم القيام به لاسيما فيما يتعلق بأموال التعاون التقني من أجل تنفيذ المعايير. وقد ساور مجموعته بعض القلق من أن البلدان الأكثر اكتظاظاً لم تصدق بعد على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨، وبالتالي فهي تنكر الحق الأساسي لشريحة كبيرة من سكان العالم في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وأضاف أن هناك حاجة إلى تعزيز الجهود في فترة السنتين الحالية للمضي قدماً في التصديق على هاتين الاتفاقيتين وإدماج العمل بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في صميم عمل المكتب عموماً.

١١٢. وذكر أن اعتماد إعلان العدالة الاجتماعية كان إنجازاً أساسياً في إدراج النهج المعياري في برنامج العمل اللائق. وأتاح تنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل أمام المكتب فرصة إدماج النهج القائم على الحقوق في استجابات الأزمة، وهو ما من شأنه أن يعزز التصديق على المعايير ذات الصلة بالآزمات وتنفيذها. وكان من المهم بناء قدرة الشركاء الاجتماعيين على تنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل.

١١٣. ودعمت مجموعة العمال ما ورد في الفقرة ٣٢ بشأن إحراز التقدم في تطبيق المعايير عندما تُستكمل تعليقات نظام الإشراف باستشارة الوعي وبناء القدرات. وفي هذا الصدد، ينبغي إدراج نهج خاص بالمعايير يستند إلى تعليقات هيئات الإشراف، في البرامج القطرية للعمل اللائق. وبالنسبة إلى الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، كان الغرض المستهدف البالغ خمسة بلدان منخفضاً جداً، ولا ينبغي الإبلاغ عن توقيع اتفاق ثلاثي يدعو إلى تنظيم مؤتمر حول إصلاح قانون العمل في مصر على أنه نتيجة، على عكس ما ورد في جدول النتائج.

١١٤. وأسف السير روي تروتمان لأن ثلاثة أقاليم من أصل خمسة لم تحقق أي نتائج بشأن مكافحة التمييز. وكانت النتائج المحققة بشأن عمل الأطفال مثيرة للإعجاب، وينبغي بذل جهود مشابهة بالنسبة إلى الفئات الأخرى من المبادئ والحقوق الأساسية، لاسيما الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وينبغي أن يسعى المكتب جاهداً للقضاء على جميع أشكال عمل الأطفال وليس فقط أسوأ أشكاله، كما أوجت بذلك الفقرة ٣٠ على ما يبدو. وأعرب عن استحسان الانجازات التي أفاد عنها المكتب في الصفحة ٣٤ (الصيغة الانكليزية) فيما يتعلق بإقناع المنظمات الأخرى بمراعاة معايير منظمة العمل الدولية وتعليقات هيئاتها الإشرافية في أنشطتها.

١١٥. وختاماً، أعرب المتحدث عن قلقه إزاء تراجع الموارد المخصصة لإدارة معايير العمل الدولية وطلب معالجة هذا الوضع في فترة السنتين الحالية. وفيما يتعلق بالفقرة ٥٦، شدد المتحدث على أنه لا ينبغي استخدام الأزمة ذريعة لعدم التصديق على المعايير، وشدد على الأهمية المتزايدة للمعايير الأساسية في أوقات الأزمات.

١١٦. وطلبت ممثلة حكومة المملكة المتحدة، محدثة بالنيابة عن مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي، توضيحات من المكتب حول عدد من المسائل. أولاً، رغبت المجموعة في معرفة كيف سيتم دمج استراتيجية حشد الموارد المنقحة في البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال والوارد في الفقرة ٣٠، في عملية حشد الموارد الكلية التي تضطلع بها إدارة الشراكات والتعاون الإنمائي وفي خطط العمل القائمة على النتائج. ثانياً، في الصفحة ١٩ (الصيغة الانكليزية)، جرى الإبلاغ عن الاتفاق المشترك بين الوزارات بشأن التصديق المحتمل على بروتوكول باليرمو بشأن الاتجار بالأشخاص، على أنه نتيجة محققة بالنسبة إلى الصين. ودعي المكتب إلى شرح كيف قدمت أنشطته المتعلقة بالهجرة إسهاماً كبيراً للتوصل إلى اتفاق بشأن البروتوكول بكامله. ثالثاً، تستحق الاختلافات الكبيرة بين الأهداف المحددة والنتائج المحققة في إطار المؤشر ١(ب)-٢٠١١ تقديم بعض الشروحات. رابعاً، وجدت مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي صعوبات في قبول بعض النتائج المذكورة في التقرير. وشملت الأمثلة فيما شملت ما يلي: صدقت السويد والدانمرك والمملكة المتحدة على الاتفاقية رقم ١٨٧ في إطار المؤشر ١(ج)-١١١؛ أجرت السويد تغييرات في التشريع الوطني في إطار المؤشر ١(ج)-٢٠١١ (الاتفاقيتان رقم ١٢٩ ورقم ١٦٧) وسويسرا والمملكة المتحدة (الاتفاقية رقم ٨١)، وهولندا والبرتغال (الاتفاقية رقم ١٠٣). ولم تكن الدول الأعضاء في مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي على علم بأي مساعدة مهمة قدمها المكتب لغرض تحقيق النتائج المشار إليها سابقاً.

١١٧. ورَّحِب ممثل حكومة البرازيل بالجهود التي بذلتها منظمة العمل الدولية لتعزيز المعايير الدولية. وتعهدت حكومته بالتعاون مع بلدان الجنوب من خلال البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال. كما دعمت نهج المكتب الرامي إلى منع انتهاك معايير العمل الدولية. وتحقيقاً لهذا الغرض، كان التصديق مهماً والأهم منه هو الامتثال. وذكر المتحدث بأن تعزيز معايير العمل الدولية عانى الأمرين في أوقات الأزمات، كما أشارت إليه الفقرة ١٤ من الميثاق العالمي لفرص العمل والتقرير الخاص بالتنفيذ أيضاً. وفي حين يمكن للميثاق العالمي لفرص العمل أن يسمح بالمضي قدماً في احترام مبادئ المنظمة في الاستجابة للأزمة، لم يشر التقرير إلى أي استراتيجيات ترويجية بشأن هذه المسألة.

١١٨. وسلم ممثل حكومة جنوب أفريقيا، متحدثاً بالنيابة عن مجموعة أفريقيا، بما ورد في الفقرة ٣٢ ومفاده أن الأنشطة المضطلع بها مع الهيئات المكونة بهدف ضمان تطبيق توصيات هيئات الإشراف، غالباً ما أدت إلى نتائج مرضية. وينبغي للمكتب أن يتبع هذا النهج في التزامات أخرى. ودعم المتحدث الفقرة ٥١ ورَّحِب ببيان المدير التنفيذي الذي تقدم به في وقت لاحق والذي دعا إلى التركيز على أفريقيا فيما يتعلق بقضايا عمل الأطفال. وشدد المتحدث على أن بعض النتائج لا يمكن أن تربط بتدخلات منظمة العمل الدولية المباشرة، كما يظهر في الفقرة ٤٢.

١١٩. وأشار السيد تاييولا في رده إلى أن الاختلاف في النتائج المحققة في إطار المؤشرين بشأن عمل الأطفال يعود إلى أنه تبيّن أن أهداف المؤشر الثاني بشأن البرامج المحددة زمنياً أكثر صعوبة للوفاء بها خلال أوقات الأزمات. وكان الاتفاق الثلاثي في مصر ثمرة بعثة المساعدة التقنية الناجمة عن عمل هيئات الإشراف. كما دعم مشروع جارٍ في البلاد بشأن التعاون التقني نتائج ملموسة أخرى بهذا الصدد. واستند إشراف المدونة الأوروبية للضمان الاجتماعي إلى التزام طويل الأجل مع مجلس أوروبا بشأن الضمان الاجتماعي. وفيما يتعلق بالمسائل التي أثارها مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي، أجاب المتحدث مستشهداً بمثال تطبيق هولندا للاتفاقية رقم ١٠٣. وعقب التعليقات المتكررة التي أبدتها لجنة الخبراء والمناقشات التي جرت مع ممثلي الحكومة، اعتمد قانون جديد للتأمين الصحي وأحاطت لجنة الخبراء علماء مع الارتياح بهذا الأمر. وعما إذا كان ينبغي الإبلاغ عن هذه الحالات في التقرير الخاص بالتنفيذ فذلك أمرٌ يتطلب المزيد من التفكير.

١٢٠. وافتتحت الرئيسة المناقشة حول الهدف الاستراتيجي بشأن العمالة.

١٢١. وأشار ممثل المدير العام (السيد سالازار كيريناكس، المدير التنفيذي لإدارة العمالة) إلى الصلة القائمة بين الأعمال التحضيرية لتقرير البند المتكرر بشأن العمالة والتقرير الخاص بالتنفيذ للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. ويمكن اعتبار المناقشة الحالية التي تجريها اللجنة بمثابة "مقابلات" للمناقشة الأطول لتقرير البند المتكرر المطلوب تقديمه إلى المؤتمر في حزيران/يونيه ٢٠١٠. وقال إن ولاية منظمة العمل الدولية بشأن العمالة واسعة جداً، مما أدى إلى تساؤلات صعبة تتعلق بتحديد الأولويات. وكان نهج المكتب يكمن في التوصل إلى أكبر عدد من أوجه التآزر والتعاون من خلال طرائق جديدة للعمل، وفي ضمان أن تتلاقى جميع تلك المواضيع في سياسات العمالة الوطنية وتتماشك فيما بينها. وسلط المتحدث الضوء على بعض الدروس المحددة الناشئة عن تنفيذ البرنامج في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. أولاً، برزت الحاجة إلى أدوات أفضل لإدماج أهداف العمالة في استراتيجيات النمو والتنمية والحد من الفقر. وشمل العمل الجاري المزيد من الأدوات وبناء القدرات في نظم معلومات ورصد سوق العمل، وأدوات تصميم جديدة وبرنامجاً بحثياً أكثر تركيزاً يساهم بشكل أكثر وضوحاً في المشورة السياسية. ثانياً، كان من الضروري وضع المزيد من الموارد في رصد النتائج وتقييمها وجعلها أمراً ذا أولوية أكبر. ثالثاً، إن التنسيق المشترك بين الوزارات والحوار الاجتماعي عريض القاعدة بشأن العمالة اتسما بأهمية رئيسية. رابعاً، كاستجابة للأزمة العالمية التي تشهدها العمالة، يتعين للمؤسسات المسؤولة عن التدابير السياسية أن تتمتع بقدرة معينة تركز عليها، وقد تطلب ذلك مشاركة الهيئات المكونة والحوار الاجتماعي في كافة المراحل.

١٢٢. ورَّحِب السير روي تروتمان بإدراج هدف جديد يتعلق بالعمالة في الأهداف الإنمائية للألفية. وخلال فترة السنتين الحالية، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تقوم بالمزيد لإدراج حقوق العمال والمعايير في مقترحاتها المتعلقة بالاستجابة للأزمة، وأن تولي اهتماماً أكبر لنوعية العمالة من حيث الحماية الاجتماعية وظروف العمل اللائق. وعبرت مجموعة عن سرورها عندما علمت أن البنك الدولي سلم بنقد منظمة العمل الدولية للمنهجية الكامنة وراء مؤشر توظيف العمال في تقريره بعنوان "مزاولة الأعمال" (Doing Business). وتوخياً لإنفاذ الميثاق العالمي لفرص العمل، توجب على المكتب أن يتركز على جميع عناصره.

١٢٣. واتسم عمل برنامج الاستثمار كثيف العمالة بأهمية خاصة إذ أنه من الممكن أن يلعب دوراً مهماً أكثر فأكثر في تعزيز العمل اللائق كجزء من ضمان الانتعاش من الأزمة الاقتصادية، بما في ذلك من خلال تعزيز الاتفاقية رقم ٩٤ وإشراك نقابات العمال. وينبغي إشراك نقابات العمال في البرنامج بشكل نشط. وأضاف أن المعلومات بشأن اعتماد عدة بلدان سياسات عمالة وطنية، لاقت الترحيب بالرغم من الشعور بالأسف لقلة المعلومات ذات النوعية الضرورية لتقييم نطاق وأثر المساعدة التي تقدمها منظمة العمل الدولية في هذا الصدد. وكان من المطلوب توفير المزيد من المعلومات بشأن كيفية استفادة نقابات العمال من مساعدة المكتب عند صياغة سياسات العمالة وأية عناصر من برنامج

العمالة العالمي جرى إدراجها فيها. وعلى غرار ذلك، اهتمت مجموعة العمال بتلقي قائمة بكافة منظمات نقابات العمال التي استفادت من دعم برنامج التمويل الاجتماعي. وينبغي تخصيص المزيد من التركيز والموارد للعمل المتعلق بالتعاونيات في المستقبل. أما زيادة الوعي بالمشاغل البيئية في مجال المنشآت المستدامة فلاقت الترحيب، بالرغم من أن المجموعة ساورها القلق إزاء عدم إيلاء الاهتمام الكافي لظروف العمل. وأيد المتحدث تحديد القطاعات الاقتصادية وسلاسل القيم ذات الإمكانات المرتفعة لخلق العمالة وشدد على ضرورة أن يعمل برنامج المنشآت متعددة الجنسية وإدارة الأنشطة القطاعية معاً فيما يتعلق بهذا الموضوع. كما أعرب عن قلقه من أن يقتصر الطلب على الخدمات على المنشآت وتطوير روح تنظيم المشاريع، على نحو ما جاء في الفقرة ١٠٧، وطلب توضيحاً بشأن استراتيجية المكتب للتصدي لهذه المسألة، بما في ذلك بهدف إشراك العمال على نحو أفضل في البرامج. وتم الترحيب بالنتائج المحرزة في مجال تعزيز إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية)، شأنها شأن أهمية إيلاء المزيد من الاهتمام للارتقاء بسلاسل القيم من أجل زيادة الإنتاجية والأجور كجزء لا يتجزأ من سياسة العمالة الوطنية واستراتيجية التنمية الصناعية.

١٢٤. وسلّمت السيدة غولديرغ، محدثة بالنيابة عن مجموعة أصحاب العمل، بالمهمة المعقدة والكبيرة الموكلة إلى المكتب في مجال تعزيز العمالة، ورحبت بالتشديد على النهج متعددة الاختصاصات التي قدمها المكتب. وقالت إن مجموعتها كانت لتقدر ورود معلومات عن أثر مساهمة منظمة العمل الدولية على النتائج المحرزة. وينبغي إضافة تلك المعلومات إلى التقارير الخاصة بالتنفيذ في المستقبل. وكان من المهم أيضاً التفكير بكيفية استخدام التقرير في عملية الاستعراض الدورية. وطلبت من المكتب توفير معلومات حول كيفية تغير الأولويات المتفق عليها في السابق، وذلك نتيجة الأزمة واعتماد الميثاق العالمي لفرص العمل، لاسيما في الأقاليم، والآثار اللاحقة من حيث القدرات والموارد المطلوبة في مجال العمالة.

١٢٥. وأضافت أن التقرير عالج في الفقرات من ٧٧ إلى ١٠٤ تقرير البنك الدولي بعنوان "مزاولة الأعمال" (*Doing Business*)، على نحو غير مقبول ولم يعكس الحقيقة. وينبغي تغيير اللغة المستخدمة. وفيما يتعلق بالنتيجة الفورية ٢(أ)، أشارت مجموعة أصحاب العمل إلى أن القليل من الأنشطة أشركت منظمات أصحاب العمل وتساءلت عن كيفية قيام منظمة العمل الدولية بتعزيز العمالة من دون إشراك المنشآت. وقالت إن مشورة منظمة العمل الدولية بشأن سياسة الاستثمار والهيكل الأساسي لا بد من أن تراعي مسألة أن البلدان هي التي تحدد أولوياتها ولا يمكن اعتبار أن الهيكل الأساسي يشكل إحدى أولى الأولويات بالنسبة إلى جميع البلدان أو جميع الوزارات.

١٢٦. وذكرت أن العمل في إطار النتيجة ٢(ب) بشأن تنمية المهارات وخدمات العمالة أمر حاسم، لاسيما في ضوء الأزمة، كما شددت عليه مجموعة العشرين عندما طلبت من منظمة العمل الدولية استراتيجية للتدريب. وينبغي للمكتب أن يوسع قدراته المحدودة في هذا المجال. وينبغي إيلاء الأولوية للعمل المتعلق بتنمية المهارات قبل خدمات الاستخدام، على أن يتم توسيع العمل في المجال الثاني ليشمل القطاعين الخاص وغير الحكومي.

١٢٧. وبالإشارة إلى النتيجة ٢(ج) بشأن المنشآت المستدامة، شددت السيدة غولديرغ على أن يكون التركيز على قطاعات الأعمال العادية التي من المرجح أن تخلق الوظائف. وينبغي إشراك مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل بشكل وثيق في هذا العمل بكامله. ودمجت الفقرة ١٠٧ المتعلقة بمكتب الاستعلامات بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية مسألتين مختلفتين. واعترفت مجموعة أصحاب العمل بأهمية الاقتصاد الاجتماعي والتعاونيات، على نحو ما أشير إليه في الفقرة ١٠٨، في خلق الوظائف ولكن لا ينبغي للعمل في هذا المجال أن يحول التركيز الأساسي عن المنشآت، وهي ما يمثل إلى حد كبير القسم الأكبر من الاقتصاد. وتطرق الجدول الوارد في الصفحة ٥٣ (الصيغة الانكليزية) إلى النتائج المتعلقة فقط بالتعاونيات، في حين ينبغي أن يكون عمل المكتب أكثر توازناً ليشمل كذلك العمل المتعلق بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة. وبالنسبة إلى الأمثلة المتعلقة بتشريعات المنشآت الصغيرة والمتوسطة الواردة في الفقرة ١١٢، كان هناك حاجة للمزيد من التفاصيل لضمان أن يكون صافي أثر هذه التشريعات إيجابياً للمنشآت الصغيرة والمتوسطة.

١٢٨. واختتم المتحدث بالإشارة إلى أن النتائج الواردة في إطار النتيجة ٢(ج)-٢ غير متوازنة، ذلك أن أغلبية النتائج تنطوي على العمل مع الحكومة أو مع منظمات غير حكومية، وليس مع منظمات أصحاب العمل. وينبغي للنشاط الموجه إلى المنشآت المستدامة أن يشارك على الدوام منظمات أصحاب العمل. وأبدت مجموعة أصحاب العمل استعدادها للعمل مع قطاع العمالة بشأن الأولويات.

١٢٩. وأشارت ممثلة حكومة المملكة المتحدة، محدثة بالنيابة عن مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي، إلى أن صيغة العديد من النتائج في إطار الهدف الاستراتيجي أتت غامضة ويصعب فهمها، مثلاً في حالة النتيجة المبلغ عنها لصربيا في الصفحة ٤٢ (الصيغة الانكليزية). ولم يكن من الواضح لماذا جرت الإشارة إلى العمالة المنتجة والعمل اللائق في الفقرة ٨١ على أنهما مسألتان منفصلتان، مما تعارض مع روح برنامج العمل اللائق. ولا بد للمكتب من أن يعزز قدرته على رصد وتقييم سياسات العمالة، والتعاون مع المنظمات الأخرى في هذا المجال، كما ورد ذلك

في الفقرات ٨٤-٨٦. وينبغي توفير المزيد من المعلومات بشأن إشراك مركز تورينو في إعداد التدريب المشار إليه في الفقرة ٨٩، إلى جانب معرفة السبب وراء تجاوز الغايات في إطار هذا الهدف الاستراتيجي تجاوزاً كبيراً. وفي الصفحة ٥٤ (الصيغة الانكليزية)، أسفت مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي لانعدام التوازن في إشراك مختلف الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في النشاط المتعلق بالتنمية الاقتصادية المحلية والارتقاء بسلاسل القيم وتحسين ممارسات مكان العمل. وأخيراً، طلبت المتحدثة من المكتب تقديم توضيح بشأن الدعم التقني والمالي الذي توفره منظمة العمل الدولية لإرساء وحدات الشباب الرائدة في إدارات الاستخدام العامة في مصر، حسبما ورد في التقرير. وباعتبار منظمة العمل الدولية وكالة تقنية، فليس من المفترض أن تقدم المساعدة المالية.

١٣٠. وأشار ممثل حكومة البرازيل إلى أنه بالنظر إلى أن العمالة باتت محورية بالنسبة إلى استراتيجيات التصدي للأزمة على المستويين الوطني والعالمي، فإن منظمة العمل الدولية كقيلة ببذل كافة الجهود لمرحلة ما بعد الأزمة. وطلب المزيد من المعلومات بشأن تنفيذ البرامج التدريبية عن بعد، الوارد ذكرها في الفقرة ٨٨، وشدد على أهمية الحوار الاجتماعي لتنفيذ برامج عمالة الشباب تنفيذاً فعالاً.

١٣١. وشدد السيد سالازار كزيريناكس، في معرض إجابته، على أن معايير العمل هي بالفعل بعد مهم للنشاط المتعلق بالعمالة وجزء لا يتجزأ من العمل المضطلع به في إطار الميثاق العالمي لفرص العمل. وجرى التطرق إلى هذه الجوانب في تقرير البند المتكرر بشأن العمالة، الذي سيناقشه المؤتمر في حزيران/يونيه. ووافق على أنه ينبغي لجميع الهيئات المكونة أن تشارك في الارتقاء بسلاسل القيم وسياسات العمالة القطاعية، وشدد على أهمية الاشتراك في تحديد المحركات الرئيسية لاستحداث العمالة والتركيز على تلك القطاعات. وأقر قلة وضوح بعض النتائج، ويعود ذلك أيضاً إلى التحدي القائم في تلخيص الإنجازات المعقدة بجملة واحدة. وتباين مستوى الإنجازات فيما بين المؤشرات بسبب عدة عوامل. ومن بين الأمثلة العمل المتعلق بالتمويل الاجتماعي الذي ازدادت فيه قدرة المكتب بشكل كبير نتيجة الموارد الجديدة من خارج الميزانية، المتلقاة خلال فترة السنتين بعد إرساء الغايات المنشودة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

١٣٢. واستهلّت الرئيسة المناقشة حول الهدف الاستراتيجي المتعلق بالحماية الاجتماعية.

١٣٣. وقدم ممثل المدير العام (السيد ديوب، المدير التنفيذي لقطاع الحماية الاجتماعية) الاستراتيجية في المستقبل كنتيجة مستقاة من الدروس المستفادة في إطار الهدف الاستراتيجي. وفي مجال الضمان الاجتماعي، لا بد للمكتب من أن يكون أكثر انتقائية فيما يتعلق بالأنشطة المستقبلية ويركز على نقل المعارف إلى الهيئات المكونة الثلاثية إلى جانب بناء القدرات على المستوى الوطني. وفي مجال السلامة والصحة المهنية، ينبغي إيلاء الأولوية للقدرة البحثية المحسنة والتنوعية المنظمة والتقييم الأكثر فعالية للسياسات الوقائية. وسيتواصل العمل بالاستراتيجية التي تدمج المشورة السياسية بشأن الأجور وبناء القدرات. وفيما يتعلق بهجرة اليد العاملة، ستولى الأولوية لتعزيز أوجه تآزر البرنامج مع الوحدات الأخرى داخل القطاع وفي القطاعات الأخرى. وبالنسبة إلى فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في عالم العمل، استخلصت الدروس من الطبيعة اللازمة للبحوث القائمة على البراهين والتنوعية وتعزيز الحقوق، ومن أن المسألة لا يمكن معالجتها في منأى عن الأطر الاجتماعية الاقتصادية والأطر السياسية القانونية التي ترسم معالم الاستجابات الوطنية. ومن شأن معيار العمل الجديد الوارد في جدول أعمال مؤتمر عام ٢٠١٠ أن يوفر إطاراً تشغيلياً للوقاية والحماية. وتم إدماج العمل المضطلع به بشأن الحد من العجز في الحماية الاجتماعية في الاقتصاد غير المنظم في جميع مجالات عمل القطاع، وسيتواصل بالتعاون الوثيق مع قطاع العمالة. كما سيتواصل التشديد على تعزيز ترابط المبادرات وتكاملها في كافة هذه المجالات.

١٣٤. وشكر السيد جوليان السيد ديوب لما أبداه من صراحة في معالجة المسألة. وفيما يتعلق بالحماية الاجتماعية، ذكر بوجود عدة نهج ممكنة غير تلك القائمة حصرياً على المعايير.

١٣٥. وذكر أن أصحاب العمل قلقون من المستوى المنخفض لمشاركة منظماتهم في أنشطة منظمة العمل الدولية، التي كانت أحياناً تنظم من دون علم مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل. وعموماً، من الممكن أن تستولي منظمات أخرى، مثل اليونيسف أو منظمة الصحة العالمية، على الدور الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية في مجال الحماية الاجتماعية، وبالتالي ينبغي للمكتب أن يكون أكثر تيقظاً وأن يعمل بنجاح مع الشركاء الاجتماعيين.

١٣٦. وبالنسبة إلى مسألة الضمان الاجتماعي، هنأ السيد جوليان المكتب على الوضوح والطبيعة الإعلامية للنتيجة ٣(أ)، التي كانت دون أدنى شك النتيجة الأكثر تحديداً في التقرير، حتى ولو لم يظهر قياس الأثر دقيقاً. ولا ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تركز حصرياً على مسألة أرضية الحماية الاجتماعية، ولا بد لدراسات الجدوى بشأن الموضوع من أن تراعي هامش المناورة في الميزانية المتاحة أمام البلدان ومن حيث استدامة الحماية الاجتماعية. ومع استمرار العمل غير المنظم في تأدية دور مهم في معظم الدول الأعضاء، قد يؤدي نهج قائم على المعايير بشكل مبالغ فيه إلى زيادة المشكلة سوءاً. وقد تكون هذه النقاط هامة جداً لمناقشة البند المتكرر في ٢٠١١. وبالرغم من أهمية تلك المسألة، لم يكن التقرير متسقاً مع الاستراتيجيات في مجال الضمان الاجتماعي، التي أعلن عنها في البرنامج

والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ (الفقرة ٢٠٦ مثلاً). ولعب الشركاء الاجتماعيون دوراً أساسياً في رصد نظم الضمان الاجتماعي أو إدارتها في بلدان عديدة. ولم يأتِ على ذكر هذا الأمر إلا النتيجة ٣(أ)-٢.

١٣٧. وأعرب عن رضا أصحاب العمل عن العمل المضطلع به والمتعلق بالنتيجة ٣(ب)، ولكن لا يوجد ما يشير إلى أن المنظمات غير الحكومية المذكورة في الفقرة ١٢٤ هي منظمات الشركاء الاجتماعيين. وقال المتحدث إنه كان يفضل رؤية المزيد من المعلومات عن العمل المضطلع به مع منظمة الصحة العالمية، لاسيما فيما يتعلق بقائمة الأمراض المهنية وصحة العمال. واستغرب أصحاب العمل الدمج الوارد في الفقرة ١٤٧ بين مسألة الضمان الاجتماعي في العمل وإنشاء مجموعة من الخبراء في مجال الأجور. وقال إن تخفيض موارد برنامج السلامة والصحة المهنيين والبيئة (العمل المأمون Safe Work) مدعاة للقلق؛ وينبغي للمكتب أن يمنح الإمكانات لأداء دوره. وفيما يتعلق بالنتيجة الفورية ٣ (ب)-١، فإنها دمجت المسائل المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين بمسألة الحد الأدنى للأجور. وقد ألحق العمل غير المنظم أو غير المشروع ضرراً أكبر بالسلامة والصحة المهنيين أكثر مما فعله غياب الحد الأدنى للأجور. وبدأت الأهمية المولدة لهذه المسألة في غير محلها في هذا الفصل. وينبغي للمكتب ألا يحولها إلى مسألة أيولوجية.

١٣٨. وأضاف أنه بالنسبة إلى مسألة هجرة اليد العاملة، طلب أصحاب العمل تعليقات بشأن التعاون مع المنظمة الدولية للهجرة وتساءلوا عن الميزة النسبية التي يتسم بها المكتب (الفقرة ١٥٨) وتمنوا معرفة ما الذي حققته منظمة العمل الدولية من حيث مشكلة هجرة الأدمغة المشار إليها في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وفي المستقبل، سيكون من الجيد للمكتب العمل على تحديد احتياجات القوى العاملة.

١٣٩. وأخيراً، استفسر أصحاب العمل حول عما إذا شارك مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل في الأنشطة المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، الواردة في الفقرة ١٧١، وبكيفية مشاركته وكيف كانت طريقة مشاركة الشركات مع منظمة العمل الدولية. ولعل ذلك مسألة مبدأ غير أنها مسألة مهمة جداً، لاسيما من حيث ضمان الشفافية.

١٤٠. وأثنى السير روي تروتمان على النتيجة التي توصل إليها المكتب ومفادها أن ١٦ بلداً وضع سياسات لتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي وأن ٤٠ بلداً اتخذ تدابير أخرى لتعزيز العمل المرتبط بالضمان الاجتماعي. وتجدر الإشارة إلى العمل الذي اضطلع به المكتب بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل، ولاسيما المساعدة التي وفرها إلى أكثر من ٨٠ بلداً، مع التشديد بشكل خاص على أفريقيا. ووضعت مجموعة العمال آمالاً عالية على اعتماد التوصية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في دورة المؤتمر في حزيران/ يونيو ٢٠١٠. وطلب المتحدث إلى المكتب توفير معلومات حول سبب عدم تقديم نتائج لإقليم الأمريكتين والدول العربية بالنسبة إلى المؤشرين ٣(د)-١٢ و ٣(د)-١٣.

١٤١. وشكل مفهوم أرضية الحماية الاجتماعية، الذي أيده الميثاق العالمي لفرص العمل، مبدأ توجيهياً مهماً لنشاط منظمة العمل الدولية. وبرزت الحاجة إلى إدماج الخدمات الاستشارية المستقبلية المقدمة إلى الهيئات المكونة بهذا الخصوص في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والبرامج القطرية للعمل اللائق.

١٤٢. وفي مجال السلامة والصحة المهنيين، فإن عمل المكتب حول الاتفاقية رقم ١٨٧ لقي الترحيب، في حين تبرز الحاجة إلى مزيد من العمل بشأن الاتفاقية رقم ١٥٥. وكان العمال مسرورين من أن لجنة المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية اعتمدت خطة عمل للتصديق على هذين الصكين وتنفيذهما. وكانت قلة الموارد بالنسبة إلى برنامج العمل المأمون مصدر قلق ومسألة ينبغي معالجتها. وينبغي للمسائل المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين أن تُدمج بشكل أكثر انتظاماً في البرامج القطرية للعمل اللائق بالتعاون الوثيق مع القطاع.

١٤٣. وأثنى المتحدث على تقرير الأجور في العالم للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، الذي أعده المكتب، وعلى صيغته المحدثة لعام ٢٠٠٩ وقاعدة البيانات التي تغطي حوالي ٨٠ بلداً، إلى جانب الدورة التدريبية الجديدة بشأن الأجور في مركز تورينو. وتزايدت الطلبات على الحصول على المساعدة بشأن الأجور، وابتدأ المزيد من الموارد مطلوباً من أجل تعزيز خبرة المكتب في هذا المجال.

١٤٤. وقدّر عمل المكتب في مجال السياسات المتعلقة بهجرة اليد العاملة والتي تراعي قضايا الجنسين، لكنه أسف لعدم الإشارة إلى الاتفاقيتين رقم ٩٧ ورقم ١٤٣، اللتين تعالجان حماية العمال المهاجرين. ولا بد للمكتب من إيلاء اهتمام خاص لمنطقة الدول العربية حيث أبلغ عن انتهاكات بالغة لحقوق العمال المهاجرين. ويتعين على المكتب أن يقدم توضيحات حول سبب عدم تحقيق نتائج في ثلاثة أقاليم بالنسبة إلى مؤشرين من المؤشرات المرتبطة بالهجرة (٣(ج)-١٢ و ٣(ج)-١٣).

١٤٥. وأخيراً، من الجدير بالذكر زيادة التصديق على المعايير المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، كما يجدر ذكر الجهود التي بذلها المكتب لربط حماية الأمومة في العمل والاتفاقية رقم ١٨٣ بالأهداف الإنمائية للألفية. وكان من المهم زيادة تعزيز المكون المتعلق بقضايا الجنسين في البرامج القطرية للعمل اللائق.

١٤٦. وأكدت ممثلة حكومة المملكة المتحدة مجدداً، محدثة بالنيابة عن مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي، أنّ بعض النتائج المذكورة في التقرير لم تكن مدعومة بمساعدة كبيرة من المكتب. وتضمنت الأمثلة الدانمرك والمملكة المتحدة (الاتفاقية رقم ١٨٧) وهولندا (الاتفاقية رقم ١٨٣) في إطار المؤشر ٣(ب)-١"٢". وكانت هذه حال استراليا وكندا واليابان في إطار المؤشر ٣(أ)-١"١". أما في إطار المؤشر ٣(د)-٢"١"، فلم توفر النتائج المبلغ عنها أي معلومات حول عدد النساء العاملات في تلك البرامج، وهو ما كان جزءاً من الغاية المنشودة. وطلبت المتحدثة إلى المكتب توفير المزيد من المعلومات بشأن الآلية المعمول بها لإرشاد التحسينات من حيث تغطية الضمان الاجتماعي في الدول الأعضاء المذكورة في الفقرة ١٣٤. كما طلبت المزيد من التوضيح بشأن استراتيجية المكتب للتصدي لمختلف مستويات الأولوية التي تحددها البلدان بالنسبة إلى السلامة والصحة المهنيين، وهو ما ورد في الفقرة ١٤٢.

١٤٧. ورحّب ممثل حكومة البرازيل بالمبادرة بشأن أرضية الحماية الاجتماعية وأكد التزام حكومته بالعمل على تعزيز هذا المفهوم وإدماجه في مشاريع التعاون مع البلدان النامية الأخرى. كما دعا إلى بذل المزيد من الجهود لتزويد البلدان بالموارد اللازمة لتنفيذ التدابير المعنية بالحماية الاجتماعية، وذلك بغية تطبيق برنامج شامل للحماية الأساسية في جميع البلدان، كما ورد ذلك في الفقرة ١٣١. وأتت الحكومة البرازيلية على الجهود التي بذلها المكتب لتعزيز حقوق العمال المهاجرين، وسلّمت بحجم التحدي ودعمته. كما طلبت معلومات عن النتائج التي تمخضت عن بحوث منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالدور الاقتصادي الذي يؤديه العمال المهاجرون ومساهماتهم في بلدان المنشأ والمقصد على حد سواء.

١٤٨. وشكر ممثل حكومة المكسيك المكتب على المساعدة المقدمة إلى بلده في مجال السلامة والصحة في العمل، كما ورد في الفقرات ١٥٠ و ١٥١ و ١٥٢ و ١٥٤ في إطار النتيجة ٣ (ب)-١، بالإضافة إلى النتائج الواردة في إطار المؤشر ٣(ب)-١"١"، فيما يتعلق بتحسين نظم قياس السلامة في العمل.

١٤٩. وأكد السيد ديوب، في معرض إجابته، على التزام المكتب بتعزيز مشاركة الشركاء الاجتماعيين في جميع الأنشطة المتعلقة بالحماية الاجتماعية، لاسيما في مجال العمال المهاجرين. وإذا كانت النتائج غير متساوية بين مؤشر وآخر، فإنّ ذلك يعود في الغالب إلى أنّ مطالب البلدان تختلف فيما بينها. وبالنسبة إلى الشراكات مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، توخى المكتب الحذر في احترام ولاية ومسؤوليات كل منها، وعزز في الوقت نفسه التعاون بغية تحقيق الأهداف المشتركة. وفيما يتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، استمدت الأرقام المذكورة في التقرير من دراسات استقصائية أجريت على المستوى القطري. وسيتم التحقق من صحتها بعناية في المستقبل. أما غياب النتائج في بعض الأقاليم فيعود إلى عدم قدرة منظمة العمل الدولية على فرض أنشطتها ما لم يُطلب منها ذلك صراحة.

١٥٠. واستهلّت الرئيسة المناقشة حول الهدف الاستراتيجي المتعلق بالحوار الاجتماعي.

١٥١. وأشار ممثل المدير العام (السيد دراغنيش، المدير التنفيذي لقطاع الحوار الاجتماعي) إلى أنّ الأنشطة المتعلقة بالحوار الاجتماعي خلال الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، استعرضت في إطار العامل المشترك الرامي إلى تعزيز قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. وقال إنّ مشاركة نقابات العمال أكثر فأكثر في الاستراتيجيات الوطنية للحد من الفقر في العديد من البلدان وفي البرامج القطرية للعمل اللائق لهي نتيجة إيجابية. وتمحور الدعم المقدم خصيصاً لأصحاب العمل حول الأولويات الاستراتيجية بهدف تحقيق أقصى قيمة مضافة للدول الأعضاء وضمان الأثر المستدام لنشاط منظمة العمل الدولية. وكان إنشاء البرنامج الجديد لإدارة العمل وتفتيش العمل في ٢٠٠٩، استجابة للطلب المتزايد في هذا المجال. والتعاون المشترك بين القطاعات هو من الخصائص الثابتة التي تتسم بها أساليب عمل البرنامج ومن شأنها أن تتواصل في المستقبل. كما ركزت الجهود التي تبذلها إدارة العلاقات الصناعية وعلاقات الاستخدام على مساعدة الهيئات المكونة في التصدي للأزمة وعلى تعزيز مؤسسات الحوار الاجتماعي وعلى الإجراءات المعنية بإصلاح قانون العمل. وعملت هذه الإدارة على نحو وثيق مع الوحدات الأخرى في منظمة العمل الدولية ووطدت أواصر تعاونها مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى. وقد أدمجت البرامج القطرية للعمل اللائق تدريجياً نظرة عامة قطاعية لسوق العمل، ونفذت أنشطة محددة من أجل إنفاذ التوصيات الواردة في الميثاق العالمي لفرص العمل.

١٥٢. وبالنظر إلى المستقبل، من المهم أن يعتمد المكتب نهجاً أكثر تكاملاً يقوم على عمل الفريق، استناداً إلى ما ينص عليه إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة والميثاق العالمي لفرص العمل. وخطط العمل الجارية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ والمنتجات العالمية الجديدة، هي خير برهان على التزام منظمة العمل الدولية بمزيد من الأنشطة المتكاملة. وكانت الحاجة إلى نهج أكثر تكاملاً أساسية بالنسبة إلى الجهود المبذولة في إطار عملية الإصلاح الحالية لمنظومة الأمم المتحدة. ولا يزال الكثير مما ينبغي فعله من أجل إشراك منظمات العمال

ومنظمات أصحاب العمل في البرامج القطرية للأمم المتحدة على نحو أوثق. وبالتالي، كان من الضروري تفسير عمل المكتب بشكل أفضل على مستوى منظومة الأمم المتحدة وتبيان القيمة المضافة للهيكل الثلاثي بالنسبة إلى البرامج الإنمائية للأمم المتحدة.

١٥٣. وأخيراً، أشار المتحدث إلى أنّ الأزمة دفعت بقطاع الحوار الاجتماعي إلى إعادة توجيه أنشطته بدلاً من مجرد وضع حد لها. وبغية مواجهة الطلب المتزايد من جانب الهيئات المكونة الثلاثية، ينبغي للمكتب وضع استراتيجيات للاستفادة من آليات التمويل الجديدة، مثل الحساب التكميلي للميزانية العادية والشرابات بين القطاعين العام والخاص. ومن شأن خطط العمل الجديدة القائمة على النتائج أن تشرك العمال وأصحاب العمل مشاركة كاملة في عملية إرساء الأولويات.

١٥٤. وشكر السير روي تروتمان مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال على الدعم الذي يقدمه إلى منظمات العمال. وينبغي إدماج الدعم المقدم إلى نقابات العمال في كافة أقسام المكتب. وجرى تنفيذ خطط العمل القائمة على النتائج للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ لتجسيد روح الشراكة، ومن شأن ذلك أن يسمح بتخصيص موارد للمنتجات العالمية من أجل تعزيز منظمات العمال.

١٥٥. وأعرب المتحدث عن تقديره للعمل الذي يضطلع به مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، لاسيما تنظيم منتدى بمناسبة الذكرى الستين للاتفاقية رقم ٩٨. وينبغي للمكتب أن يضمن متابعة ملائمة للاستنتاجات التي تمخضت عن هذا المنتدى وأن يوفر الموارد الضرورية للأعمال المستقبلية في هذا المجال. ولعب مركز تورينو دوراً مهماً في هذه العملية، لاسيما بتوفير خدمات قيمة إلى الهيئات المكونة.

١٥٦. ورحبت مجموعة العمال بوضع برنامج إدارة العمل وتفتيش العمل وإنشاء إدارة العلاقات الصناعية والاستخدام. واتسمت المعلومات بشأن النتيجة الوسيطة ٤ (ج) (الفقرات ٢١٨-٢٢٤) بالوضوح من حيث النتائج المحرزة، وكان هناك ترحيب باعتماد دول أعضاء عديدة سياسات أو قوانين تتعلق بالعمالة، بما يتماشى مع معايير العمل الدولية. وطلبت مجموعة العمال معلومات لمعرفة إلى أي مدى استخدم المكتب التوصية رقم ١٩٨ في المشورة التي قدمها إلى الدول الأعضاء، ومعلومات بشأن العمل المحدد المضطلع به لتنفيذ هذا الصك. أما تعزيز الحوار الاجتماعي والاتفاقيات ذات الأرقام ١٤٤ و ١٥٠ و ١٥١ و ١٥٤ فيتطلب تخصيص موارد ملائمة، بما فيها دعم متابعة الاجتماع رفيع المستوى بشأن المفاوضة الجماعية، الذي عُقد في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩.

١٥٧. وسلّم المتحدث بالنتيجة البالغة ٢٩ تصديقاً على الاتفاقيات القطاعية وإعداد دراسات حول الأبعاد القطاعية للآزمة. ورحب بالصلوات الأوثق بين برنامج العمل الأفضل وبين الإدارات الأخرى داخل قطاع الحوار الاجتماعي ومع إدارة معايير العمل الدولية، وينبغي توسيع هذه الصلات لتشمل إدارات أخرى في كافة أقسام المكتب، بما في ذلك إدارات العمل والعمل المأمون والعمالة/المنشآت متعددة الجنسية.

١٥٨. ورحبت السيدة هورفاتيكي، متحدثة بالنيابة عن مجموعة أصحاب العمل، بنسبة التنفيذ التي حققها مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل والتي بلغت ٩٥ في المائة، ولكنها طلبت إلى المكتب القيام بالمزيد، من خلال مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، لمساعدة الهيئات المكونة لأصحاب العمل.

١٥٩. وأشارت إلى خطأ في مضمون الفقرة ١٨٠: لا يقع احترام معايير العمل الأساسية على عاتق المنشآت بل هو من مسؤولية الدول. وفيما يتعلق بالنتيجة الفورية ٤ (ج)، قالت إن مجموعة أصحاب العمل ترغب في رؤية أمثلة على التعاون مع مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل. وليس التصديق غاية المنظمة الوحيدة. وينبغي للمكتب أن يعمل من الأصل بدءاً باستعراض قدرات أي بلد على اعتماد معيار محدد، ثم ينتقل إلى الفرع من خلال مساعدة البلد المعني على تنفيذ المعيار بعد التصديق عليه. وينبغي للمكتب أن يركز على معايير العمل الأساسية وأن يدعم نهجاً عملياً لتجنب نقد مؤسسات التمويل الدولية التي غالباً ما تكون على اتصال بالواقع على المستوى الوطني أكثر من منظمة العمل الدولية. وقالت إن المعلومات الواردة في الفقرة ٢٢٠ تتعارض مع تلك الواردة في إطار المؤشر ٤ (د)-١٢٢ بشأن غابون، وينبغي تصويبها.

١٦٠. وذكرت أن مجموعة أصحاب العمل أعربت عن ارتياحها إزاء الإصلاح الذي خضعت له الأنشطة القطاعية. والنتائج مقنعة، فالتفاعل بين المكتب والهيئات المكونة تحسّن ولكن المعلومات المتاحة بشأن متابعة الاجتماعات لا تزال غير كافية. وينبغي لمكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل والمنظمة الدولية لأصحاب العمل المشاركة على نحو كامل في متابعة الأنشطة.

١٦١. وفيما يتعلق بالمؤشر ٤ (د)-٢٢٢، سألت المتحدث عن السبب الذي جعل النتائج تتضمن التصديق على معاهدة روما، وهي ليست معياراً من معايير منظمة العمل الدولية.

١٦٢. وأعربت ممثلة حكومة المملكة المتحدة، متحدثة بالنيابة عن مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي، عن قلقها من أن تكون الحصائل والمؤشرات والنتائج المتعلقة بالهدف الاستراتيجي مترابطة فيما بينها، مما يؤدي إلى

التكرار عند الإبلاغ عن النتائج. وأعطت مثال نتيجة واردة في خانة البرازيل في إطار النتيجتين الفورييتين ٤(ب) و٤(ج). وفي الوقت الذي سلمت فيه بالطبيعة المترابطة التي تتسم بها النتائج، طلبت من المكتب ومن الشركاء الاجتماعيين إبداء رأيهم في الموضوع.

١٦٣. وأشار السيد دراغنيش إلى أوجه التآزر التي أرساها مركز تورينو، لاسيما بشأن الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية. ويوجد رابط مباشر بين التصديق على الاتفاقيات والأنشطة القطاعية، كما يبين ذلك مثال ورشة العمل الثلاثية لتعزيز التصديق على اتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١). ويشارك مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل مشاركة كاملة في فريق إدارة قطاع الحوار الاجتماعي. وسلم المتحدث بوجود مشاكل تداخل النتائج بين مؤشر وآخر في إطار الهدف الاستراتيجي، ولكنه شدد على أنه جرت معالجة هذه المشكلة ضمن إطار النتائج للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.

١٦٤. وافتتحت الرئيسة المناقشة بشأن الأبعاد المالية لتنفيذ البرنامج.

١٦٥. وشددت السيدة هورفاتيكي على أن الموارد من خارج الميزانية، الواردة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، بلغت ٢٣٠ مليون دولار أمريكي، بالإضافة إلى ٤٣ مليون دولار في الحساب التكميلي للميزانية العادية، مقابل ٣٥٠ مليون دولار في التقدير الأولي. ورغب أصحاب العمل في معرفة ما إذا كان لهذا التقييم المبالغ فيه أثر على تحقيق الأهداف.

١٦٦. بالإضافة إلى ذلك، لاحظ أصحاب العمل أن الموارد من خارج الميزانية المخصصة لبرامج محددة، لاسيما تلك المتعلقة بالإعلان، قد سجلت تراجعاً مهماً ورغبوا في أن يضمن المكتب بأن الآليات المالية الجديدة، مثل الحساب التكميلي للميزانية العادية، لم تلحق الضرر ببعض البرامج الأساسية. والانتقاد الأساسي الذي وجهه أصحاب العمل إلى الحساب التكميلي للميزانية العادية تناول انعدام الشفافية بشأن تخصيص هذه الأموال. وكما يظهره الجدول ٥ في الوثيقة GB.307/PFA/2(Add.)، فإن الحساب التكميلي للميزانية العادية زاد من أوجه التفاوت بين موارد الميزانية العادية والأولويات التي تحددها الهيئات المكونة، بدلاً من الحد منها. واستغربت المتحدث من قلة، بل عدم استفادة منظمات أصحاب العمل أو مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل من الأموال في الحساب التكميلي للميزانية العادية، ومن عدم استخدامها لتمويل الحوار الاجتماعي في أفريقيا وآسيا. ولهذا السبب، طالب أصحاب العمل بالمزيد من الشفافية وتمنوا أن يروا في المستقبل مؤشرات واضحة بشأن تخصيص أموال الحساب التكميلي للميزانية العادية والموارد من خارج الميزانية بين مختلف النتائج، لاسيما تلك التي ترتبط بالبرامج الموجهة إلى الشركاء الاجتماعيين.

١٦٧. وأخيراً، طلبت المتحدث، انطلاقاً من روح الشفافية هذه، أن يشارك مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل مشاركة كاملة في عملية صنع القرار بشأن تخصيص تلك الأموال.

١٦٨. وأبدى السير روي تروتمان ثلاثة تعليقات بشأن الجوانب المالية. أولاً، رغبت مجموعة العمال في أن تكرر أن جميع الأهداف الاستراتيجية تشكل جزءاً لا يتجزأ، في الوقت الذي سلمت فيه بالجهود التي يبذلها المكتب لتخصيص الموارد المتاحة والمحدودة. وبالتالي، أشار ذلك إلى الحاجة لسد الفجوة القائمة بين الموارد في كافة الأهداف الاستراتيجية. وينبغي اتخاذ الإجراءات خلال فترة السنتين الحالية. واقترح المتحدث إجراء نقاش سياسي لتحديد ما هي الاستراتيجية الأكثر فعالية التي تضمن تقاسم الموارد من خارج الميزانية والموارد في الحساب التكميلي للميزانية العادية على نحو متوازن بين جميع الأهداف الاستراتيجية. ثانياً، ينبغي للمكتب أن يشرح سبب عدم إنفاق موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية على تعزيز قدرات منظمات العمال في آسيا. وبشكل عام، تبرز الحاجة إلى المزيد من المعلومات بشأن مستوى موارد التعاون التقني وموارد الحساب التكميلي للميزانية العادية المخصص لبناء قدرات منظمات العمال؛ وينبغي أيضاً معرفة ما إذا كان هناك زيادة في هذه الموارد بعد اعتماد الحساب التكميلي للميزانية العادية. ثالثاً، قد تكون زيادة الموارد غير المرصودة في الحساب التكميلي للميزانية العادية بمثابة دلالة على الثقة التي تضعها الجهات المانحة في المكتب. وبالتالي، على المكتب أن يقدم توضيحات بشأن المعايير والإجراءات المستخدمة في تخصيص موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، إلى جانب الطريقة التي يمكن من خلالها لخطط العمل القائمة على النتائج أن تساهم في توزيع أفضل لموارد الحساب التكميلي. ورغبت المجموعة في أن تتأكد من توفير المزيد من أموال التعاون التقني للأنشطة الخاصة بالعمال.

١٦٩. وأعربت ممثلة حكومة المملكة المتحدة، محدثة بالنيابة عن مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي، عن ارتياح مجموعتها إزاء المعلومات المتوفرة بشأن المساهمات والمصروفات المقدمة في الحساب التكميلي للميزانية العادية حسب كل هدف استراتيجي. وشجعت المكتب على تعقب المصروفات في الحساب التكميلي للميزانية العادية حسب النتيجة، وعلى إدراج المعلومات في التقرير الخاص بالتنفيذ للفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وقالت إن من المهم إنفاق موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية بما يتمشى مع المبادئ التوجيهية للمساعدة الإنمائية الرسمية. وينبغي للمكتب أن يحدد ماذا تقابل النفقات الواردة تحت عنوان "الدعم" في الجدول ٥ من الملحق بالتقرير بشأن التنفيذ، وما إذا جرى تقييم البرامج الممولة من الحساب التكميلي للميزانية العادية في آسيا والمحيط الهادئ وفي أفريقيا، نظراً إلى أن

الجدول ذاتها لم تتضمن أي نفقات للتقييم بالنسبة إلى هذين الإقليمين. واختتمت المتحدثة بالسؤال عما سيكون مصير الفائض، بعد أن لحظت أن إجمالي المبلغ المدرج في الميزانية لفترة السنتين تجاوز بمقدار مليون دولار أمريكي الإنفاق الإجمالي.

١٧٠. وشرح أولاً ممثل المدير العام (السيد ثورمان، مدير مكتب البرمجة والإدارة)، في معرض جوابه، أن نفقات منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ المتعلقة بأنشطة التعاون التقني الممولة من مصادر من خارج الميزانية تجاوزت بقليل ٣٧٨ مليون دولار أمريكي وبالتالي تجاوزت المبلغ المقدر وهو ٣٥٠ مليون دولار. ثم تناول عدداً من المسائل التي أثّرت بشأن الحساب التكميلي للميزانية العادية. وقال إن المستوى المنخفض للنفقات المخصصة للحوار الاجتماعي، كما يرد ذلك في الجدول ٥، مضلل إذ أن المكتب يبذل جهده لعدم تكرار حساب النفقات والنتائج. وعلى سبيل المثال، أدرجت النفقات المتعلقة بأنشطة تعزيز قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال للاستجابة للأزمة الاقتصادية في الهدف الاستراتيجي بشأن العمالة. وسوف يستمر المكتب في ضمان مشاركة الهيئات المكونة الثلاث مشاركة كاملة في العمل في إطار جميع الأهداف الاستراتيجية، وسوف يحسن في المستقبل عرض البيانات المتعلقة بالنفقات. وحُدثت جميع مخصصات الحساب التكميلي للميزانية العادية في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ حسب الأقاليم، وسوف يشرح المديرون الإقليميون كيف جرى إشراك الهيئات المكونة. وبالنسبة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، سوف تستند مخصصات الحساب التكميلي للميزانية العادية إلى الفجوات الموجودة بين الموارد والمحددة من خلال خطط العمل القائمة على النتائج لكل نتيجة من النتائج البالغة ١٩ نتيجة والواردة في البرنامج والميزانية. ومن شأن المشاركة الكاملة لكافة الوحدات ذات الصلة، بما فيها مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل والمكتب المعني بقضايا الجنسين ومركز تورينو، أن تجعل عملية تخصيص الموارد أكثر شفافية. وتوخى المكتب العناية في اتباع المبادئ التوجيهية الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن المساعدة الإنمائية الرسمية، وحصل على تأييد المنظمة التي اعتبرت أن الحساب التكميلي للميزانية العادية يتلاءم كلياً مع مبدأ المساعدة الإنمائية الرسمية. وقد تم صرف موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية بشكل أساسي في الأقاليم، بالرغم من أن هناك مستوى معيناً من الدعم المالي مطلوب لمساهمات المقر. وارتبطت تكاليف الدعم بالمصروفات الإدارية التي تغطي أساساً الموارد البشرية والشؤون المالية. وتعهد المكتب بعدم تجاوز ٧ في المائة من نفقات الدعم بالنسبة إلى الحساب التكميلي للميزانية العادية، مقابل ١٣ في المائة من نفقات الدعم المطلوبة لأنشطة التعاون التقني التي تمولها الموارد من خارج الميزانية. وقال إن نفقات التقييم التي يمولها الحساب التكميلي منخفضة إذ أن معظم أنشطة التقييم ستجري في ٢٠١٠. وسوف تصرف بالكامل نسبة ٥ في المائة من موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية المخصصة لعملية التقييم. ورهناً بموافقة الجهات المانحة، فإن موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية، غير المصروفة للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ سوف ترحل إلى عام ٢٠١٠.

١٧١. وسلطت ممثلة المدير العام (السيدة الناشف، المديرة الإقليمية للمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية من أجل الدول العربية في بيروت) الضوء على القيمة المضافة التي أضفتها منظمة العمل الدولية في الدول العربية خلال فترة السنتين. وركزت على ثلاث مسائل. أولاً، أشارت إلى حدوث تطورات بشأن تعزيز الشراكات التشغيلية المتمحورة حول مبدأ "أمام متحدة واحدة" والعمل اللائق. وقد احتلت منظمة العمل الدولية موقعاً استراتيجياً لتعميم برنامج العمل اللائق في أطر برمجة الأمم المتحدة وعلى المستوى الوطني. وتأتي أكثر من نصف الموارد المعبأة في الإقليم من شراكات مع الأمم المتحدة. ثانياً، أحرز تقدم فيما يتعلق بتدعيم الشراكات الإقليمية. وأفضى المنتدى العربي للتشغيل في عام ٢٠٠٩، إلى تأييد برنامج العمل العربي القائم على الميثاق العالمي لفرص العمل، الأمر الذي وفر إطاراً جامعاً لتدخلات منظمة العمل الدولية في الإقليم. ثالثاً، أصبحت البرامج القطرية للعمل اللائق الأداة الرئيسية للتنفيذ. وأنشئت لجان ثلاثية في عدد متزايد من البلدان. وسلّمت المتحدثة بالدور الحاسم الذي يؤديه تمويل الحساب التكميلي للميزانية العادية في سد الفجوات بين المشاريع، واستخدامه لحفز الأنشطة والاستثمار في أنشطة بناء القدرات.

١٧٢. وسلطت ممثلة المدير العام (السيدة ياماموتو، المديرة الإقليمية للمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في آسيا والمحيط الهادئ) الضوء على عدد من خصائص البرنامج في إقليم آسيا والمحيط الهادئ. لقد أحرز تقدم فيما يتعلق بالبرامج القطرية للعمل اللائق وبتعميم العمل اللائق في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وغيرها من الأطر الإنمائية. وشملت المبادرات المتخذة بشأن إدارة المعارف أدوات لتعزيز عقد العمل اللائق في آسيا والميثاق العالمي لفرص العمل، إلى جانب إنشاء مجتمعات للممارسات في مجالات عديدة. وكانت موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية المخصصة للإقليم أقل مما كان متوقعاً أساساً، مما حال دون تمويل بعض الأنشطة، وبالأخص تلك المتعلقة بإدارة أسواق العمل. وقد مول الحساب التكميلي للميزانية العادية برامج متعلقة بالوظائف الخضراء وتطوير البنى التحتية كثيفة العمالة والعمال المنزليين والاتجار باليد العاملة والتمويل بالغ الصغر، وقد أثبتت أهمية لا تثنى كجزء من الاستجابة للأزمة. وشملت جميع هذه البرامج الشركاء الاجتماعيين مباشرة. وفي عام ٢٠٠٩، أُجري استعراض مستقل لمشروع التنمية الاقتصادية المحلية بتمويل من الحساب التكميلي للميزانية العادية، وسوف يجري تقييم مشاريع أخرى ممولة من الحساب التكميلي خلال فترة السنتين. واستناداً إلى الدروس المستفادة والمحددة في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، وضع الإقليم خطة عمل تتعلق بأنشطة الرصد والتقييم.

١٧٣. وتمحورت تعليقات ممثلة المدير العام (السيدة أولشوفر، المديرة الإقليمية للبرامج الميدانية في أوروبا وآسيا الوسطى) بشأن تنفيذ البرنامج في أوروبا وآسيا الوسطى حول ثلاث مسائل. أولاً، بالرغم من الجهود التي يبذلها الإقليم لتحسين صياغة المؤشرات والنتائج، فإن العمل الرامي إلى تقصي مساهمة منظمة العمل الدولية في تحقيق النتائج ظلّ عملاً معقداً. ففي معظم الحالات، تلعب منظمة العمل الدولية دور المسهل ويتوقف تحقيق النتائج على الهيئات المكونة. وبغية تعزيز شعور الملكية لدى الهيئات المكونة، أنشئت مجالس استشارية ثلاثية لكل برنامج من البرامج القطرية للعمل اللائق في الإقليم. ثانياً، أحيط علماء بالاقتراح الذي تقدم به بعض أعضاء اللجنة والرامي إلى زيادة التركيز على الأقاليم في التقرير الخاص بتنفيذ البرامج. غير أنّ المتحدثة ذكرت بأن المكتب يعد التقارير الإقليمية كل أربع سنوات للاجتماعات الإقليمية. ثالثاً، توجب على المكتب إظهار مرونة وقدرة على التكيف في إطار الاستجابة للأزمة في الإقليم. وقد أعيدت صياغة بعض البرامج القطرية للعمل اللائق لتعزيز المجالات المتضررة من الأزمة، في حين وضعت برامج أخرى مع مراعاة الأزمة. وقد أثبتت المرونة التي استخدم بها الحساب التكميلي للميزانية العادية قيمتها الكبرى في هذا الصدد.

١٧٤. وأشار ممثل المدير العام (السيد مانينا، مدير المكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في أمريكا اللاتينية والكاريبي) إلى المبادرات التي اتخذها المكتب في أمريكا اللاتينية والكاريبي لمواجهة الأزمة. وشملت هذه المبادرات مرصد العمل الذي أعد، ضمن جملة أمور أخرى، ١٦ تقريراً وبلاغاً تحليلياً عن مختلف البلدان بشأن أثر الأزمة. واستُخلصت دروس عديدة من تنفيذ البرنامج في فترة السنتين. أولاً، ينبغي إرساء برامج العمل اللائق على المستوى المحلي. ثانياً، أصبح التعاون بين بلدان الجنوب في الإقليم واقعاً ملموساً. ثالثاً، مكن الحوار الاجتماعي من تقديم استجابة أكثر انساقاً مع الأزمة. رابعاً، ساهمت التحالفات مع وكالات الأمم المتحدة وغيرها من المؤسسات متعددة الأطراف في تعزيز ولاية منظمة العمل الدولية. خامساً، ازدادت طلبات المساعدة من الحكومات في مجال التنمية القطاعية. سادساً، اتسم تمويل الحساب التكميلي للميزانية العادية بأهمية لا تثنى في الإقليم. وفي الختام، شدد المتحدث على أنّ عمالة الشباب تشكل التحدي الرئيسي الذي تواجهه المنظمة في الإقليم.

١٧٥. وأشار ممثل المدير العام (السيد دان، المدير الإقليمي للمكتب الإقليمي لمنظمة العمل الدولية في أفريقيا) إلى أنّ المناقشة التي أجراها مجلس الإدارة بشأن تقرير السنتين بشأن تنفيذ البرنامج شكلت عملية تعلم ووفرت مصدر استنارة لغرض إعداد خطة العمل لإقليم أفريقيا للفترة ٢٠١٠-٢٠١١. كما أشار إلى تحديين رئيسيين واجههما الإقليم. تعلق التحدي الأول بالهدف الطموح الذي حدده المشاركون في الاجتماع الإقليمي الأفريقي عام ٢٠٠٧، وهو صياغة البرامج القطرية للعمل اللائق في كل بلد في الإقليم بحلول عام ٢٠١١. وحالياً، أصبح ١٣ برنامجاً قطرياً قيد التشغيل وهناك ٢١ برنامجاً قيد الإعداد. أما التحدي الثاني فتعلق بوضع العديد من الدول الأعضاء في الإقليم التي تعاني من الأزمة أو تمر في مرحلة سياسية انتقالية. وبالنسبة إلى الحساب التكميلي للميزانية العادية، فإنه ساعد على تخصيص الموارد بغية تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة. وشدد المتحدث على ضرورة تعزيز قدرات الهيئات المكونة في مجال رصد وتقييم البرامج القطرية للعمل اللائق ومشاريع التعاون التقني. وسوف يستمر الإقليم أيضاً في العمل تحقيقاً لتنسيق أفضل لأنشطة منظمة العمل الدولية مع تلك التي تضطلع بها الأفرقة القطرية للأمم المتحدة، لاسيما في البلدان الأربعين حيث منظمة العمل الدولية هيئة غير مقيمة.

١٧٦. ودعا السير روي تروتمان المكتب إلى ضمان تقسيم أكثر توازناً للموارد واستخدام الحساب التكميلي للميزانية العادية لسد الثغرات في الموارد. وفي سياق أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والبرامج القطرية للعمل اللائق، من المطلوب أن يكثف المكتب جهوده لتعزيز قدرات الشركاء الاجتماعيين ومساعدتهم على أن يصبحوا شركاء فعالين في منظومة الأمم المتحدة على المستوى القطري، بغية توعية الأفرقة القطرية للأمم المتحدة بشأن العمل اللائق وزيادة بروز البرامج القطرية للعمل اللائق في مبادرة "توحيد الأداء". وينبغي للجان الثلاثية الوطنية التي توجه مجمل دورة البرامج القطرية للعمل اللائق أن تصبح سمة عادية في هذه البرامج كافة. وفي السياق الحالي للأزمة المالية والاقتصادية، تبرز الحاجة أيضاً إلى تعزيز الدعم المقدم إلى نقابات العمال في التوصل إلى استجابة للأزمة، وقدرات مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال لتقديم مثل هذا الدعم، بما في ذلك من خلال الموارد من خارج الميزانية وموارد الحساب التكميلي للميزانية العادية.

١٧٧. وقدمت مجموعة العمال ثلاثة مقترحات محددة بشأن الحساب التكميلي للميزانية العادية، هي: ينبغي تكريس اعتماد في كل بلد لبناء قدرات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل؛ ينبغي أن تتضمن اتفاقات الشراكة استراتيجيات ترمي إلى تعميم الهيكل الثلاثي وإلى بناء قدرات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل؛ ينبغي أن يشارك مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل في إدارة موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية.

١٧٨. واعتبرت السيدة هورفاتيك أنّ هذه المناقشة تشكل عنصراً أساسياً في عملية البرمجة. وفي المستقبل، ترغب مجموعة أصحاب العمل في إجراء مشاورات ثنائية مع المديرين التنفيذيين. وينبغي النظر في تحديث التقرير، مثلاً باستخدام روابط الإنترنت لتقديم المزيد من المعلومات المفصلة عن كل نتيجة. ويفترض ذلك تحديثاً لمواقع الإنترنت

الخاصة ببعض الإدارات. وقد ينجم عن ذلك مستوى أكبر من المشاركة من جانب الأعضاء في مجلس الإدارة والموظفين. كما ينبغي للمديرين التنفيذيين أن يشعروا بالمسؤولية عن الأنشطة المضطلع بها في الأقاليم وفي المقر، بغية ضمان إدارة أفضل في الأقاليم وللإستجابة بشكل أفضل لاحتياجات الهيئات المكونة، بما يتماشى مع إعلان العدالة الاجتماعية.

١٧٩. وفي إطار استعراض الهيكل الميداني، ينبغي تقديم التقارير بشأن الأنشطة الإقليمية والبرامج القطرية للعمل اللائق إلى المكتب حتى يتمكن المديرون التنفيذيون من تنسيق العمل. ولاحظ أصحاب العمل التقدم المحرز في تحديد تلك البرامج، لكنهم اعتبروا أنّ على المكتب أن يصغي على نحو أوثق إلى الهيئات المكونة التي لا ينبغي أن تُفرض عليها أية أولويات أو برامج إقليمية لتعزيز العمل اللائق. كما ينبغي أن تكون الهيئات المكونة أفضل استعداداً للمشاركة في البرامج القطرية للعمل اللائق.

١٨٠. وقالت إن من الضروري تعزيز الدور الذي يضطلع به مركز تورينو. وينبغي للتقرير الخاص بالتنفيذ أن يمكن المركز من تسليط الضوء على القيمة المضافة التي يمنحها إلى أنشطة منظمة العمل الدولية.

١٨١. وينبغي مراعاة التعليقات التي أبدت عند تنفيذ البرنامج والميزانية الحاليةين وعند إعداد مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. واقترحت المتحدثة ضم محضر أعمال النقاش الحالي إلى التقرير الذي سيقدم في حزيران/يونيه لإطلاع المؤتمر على نقاشات مجلس الإدارة.

١٨٢. وأعربت ممثلة حكومة المملكة المتحدة، متحدثة بالنيابة عن مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي، عن قلقها من عدم تحقيق الغاية المنشودة للمؤشر "١" في الصفحة ١٢١ (الصيغة الانكليزية)، والإبلاغ عن صعوبة قياس المؤشر بشأن الاقتصاد غير المنظم (الفقرة ٢٥٨). وطلبت من المكتب تقديم تفسيرات بهذا الشأن. وبشكل عام، بدت النتائج المشتركة كنسخة عن الإنجازات المبلغ عنها. وفيما يتعلق بالقدرات المؤسسية، طلبت المتحدثة الحصول على المزيد من المعلومات بشأن الجهود المبذولة لنشر الميثاق العالمي لفرص العمل، كما طلبت من المكتب تحديد ما يعنيه بعبارة "المنشورات البحثية رفيعة النوعية" (الفقرة ٢٩٨). وقالت إن هناك حاجة ماسة إلى التحديث المقترح لموقع الإنترنت. ولا ينبغي أن يركز القسم المتعلق ببناء القدرات على مركز تورينو فحسب، بل يجب أن يشمل المزيد من المعلومات عن الجهود التي يبذلها المقر والأقاليم. وبالنسبة إلى تطوير المعارف، اعتبرت مجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي أنّ التطوير غير الكافي للشبكات الخارجية، لاسيما في الأوساط الجامعية، يثير القلق، شأنه شأن قلة الإحصاءات والمعلومات السياسية العامة ذات الصلة. وطلبت من المكتب تحديد ما هي الاستراتيجية التي يزمع تطبيقها لتجنب مثل هذه التحديات في المستقبل. وأخيراً، طلبت المتحدثة من المكتب أن يقدم في مهلة شهر واحد، إلى المنسق الإقليمي لمجموعة البلدان الصناعية ذات الاقتصاد السوقي، ردوداً خطية على الأسئلة المثارة خلال المناقشة لإدراجها في التقرير الخاص بتنفيذ البرنامج.

١٨٣. وقدم ممثل حكومة الهند ملاحظة عامة تلتها ثلاثة اقتراحات. ففيما يتعلق بالإشارات العديدة إلى الهند في التقرير، سلم المتحدث بالدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية إلى بلده، لكنه لاحظ أنّ مساهمة المنظمة في النتائج المحققة كانت حدية في بعض الحالات. واستناداً إلى ذلك، اقترح تعزيز الدعم الذي يقدمه الفريق التقني في منظمة العمل الدولية إلى بلاده، وتنسيق أولويات المنظمة مع أولويات بلده، ووضع خطة عمل في مستهل كل عام.

١٨٤. وأعرب المدير العام، في معرض إجابته، عن ارتياحه لمداخلات أعضاء اللجنة. ومن شأن نتيجة المناقشة أن ترشد ثلاثة تمارين برنامجية، هي تنفيذ البرنامج الحالي وإعداد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، وإعداد التقرير بشأن تنفيذ البرنامج في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وشدد على التزام المكتب القوي في الإدارة القائمة على النتائج وفي مواصلة تعزيز المساءلة والشفافية والأداء. وهناك مسألة برزت طيلة النقاش، وهي كيفية تقدير مساهمة منظمة العمل الدولية وتقييمها. ويكون النجاح الأكبر عند استخدام نهج أو سياسة عامة أو منتج لمنظمة العمل الدولية من دون مشاركة المنظمة مباشرة. ولا بد من التفكير باستفاضة في هذه المسألة على نحو مشترك بين اللجنة والمكتب، بهدف التوصل إلى فهم مشترك لمساهمة منظمة العمل الدولية في النتائج المحققة لغرض إعداد التقارير.

١٨٥. أحاطت اللجنة علماً بوثائق المكتب.

....