



مكتب العمل الدولي

مجلس الإدارة

الوثيقة: GB.310/PFA/2

الدورة 310، جنيف، آذار/ مارس 2011

PFA

لجنة البرنامج والميزانية والإدارة

البند الثاني من جدول الأعمال

البرنامج والميزانية

مقترحات المدير العام للفترة

٢٠١٢-٢٠١٣

المحتويات

iii	رسالة من المدير العام.....
١	لمحة عامة تنفيذية.....
١	المقدمة.....
١	العمل اللائق من أجل نمو متوازن ومنصف.....
٣	استجابة منظمة العمل الدولية.....
٧	استراتيجية الموارد.....
٧	الميزانية العادية.....
١٠	التعاون التقني من خارج الميزانية والحساب التكميلي للميزانية العادية.....
١٢	الميزانية الاستراتيجية المتكاملة.....
١٢	القسم المنهجي.....
١٢	العلاقة بين البرنامج والميزانية الاستراتيجية المقترحة.....
١٦	إدارة المخاطر.....
٢١	الإطار الاستراتيجي.....
٢١	الهدف الاستراتيجي: العمالة.....
	النتيجة ١: حصول المزيد من النساء والرجال على العمالة المنتجة واللائقة من خلال
٢٢	النمو الشامل الغني بالوظائف.....
٢٦	النتيجة ٢: تنمية المهارات تزيد قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو.....
٢٩	النتيجة ٣: المنشآت المستدامة تولد وظائف منتجة ولائقة.....
٣٣	الهدف الاستراتيجي: الحماية الاجتماعية.....
	النتيجة ٤: يتاح لعدد أكبر من الناس فرص الحصول على إعانات ضمان اجتماعي
٣٤	أفضل إدارة وأكثر مساواة بين الجنسين.....
٣٧	النتيجة ٥: يتمتع الرجال والنساء بظروف عمل محسنة وأكثر إنصافاً.....
٣٩	النتيجة ٦: العمال والمنشآت يستفيدون من تحسن ظروف السلامة والصحة في العمل.....
	النتيجة ٧: يتمتع عدد أكبر من العمال المهاجرين بالحماية وبفرص الحصول على العمالة
٤٢	المنتجة والعمل اللائق.....
٤٤	النتيجة ٨: عالم العمل يتصدى على نحو فعال لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.....
٤٧	الهدف الاستراتيجي: الحوار الاجتماعي.....
٤٨	النتيجة ٩: يتمتع أصحاب العمل بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية.....
٥١	النتيجة ١٠: يتمتع العمال بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية.....
٥٣	النتيجة ١١: تطبق إدارات العمل تشريعات عمل محدثة وتقدم خدمات فعالة.....
	النتيجة ١٢: يسهم الهيكل الثلاثي وإدارة سوق العمل المعززة في الحوار الاجتماعي
٥٦	الفعال والعلاقات الصناعية السليمة.....
٥٨	النتيجة ١٣: تطبيق نهج خاص بكل قطاع للعمل اللائق.....
٦١	الهدف الاستراتيجي: المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.....
	النتيجة ١٤: يصبح الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية معروفاً
٦٢	ومطبقاً على نطاق واسع.....
٦٤	النتيجة ١٥: يجري القضاء على العمل الجبري.....
٦٦	النتيجة ١٦: يجري القضاء على عمل الأطفال، وتولى الأولوية للقضاء على أسوأ أشكاله.....

٦٨	النتيجة ١٧: يجري القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة.....
٧٠	النتيجة ١٨: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها.....
٧٤	اتساق السياسات.....
٧٤	النتيجة ١٩: تضع الدول الأعضاء نهجاً متكاملأ بشأن العمل اللائق في صميم سياساتها الاقتصادية والاجتماعية بدعم من وكالات الأمم المتحدة الرئيسية وغيرها من الوكالات متعددة الأطراف.....
٧٧	تحقيق النتائج في مجال المساواة بين الجنسين.....
٧٩	تقوية القدرات التقنية.....
٧٩	تعزيز المعارف.....
٨٤	تطوير قدرات الهيئات المكونة.....
٨٥	الشراكات.....
٨٦	الاتصالات.....
٨٦	القدرة التشغيلية.....
٨٩	التنظيم والدعم والإدارة.....
٨٩	النتيجة ١: استخدام جميع موارد منظمة العمل الدولية استخداماً فعالاً وناجحاً.....
٩١	النتيجة ٢: إدارة المنظمة إدارة فعالة وناجحة.....
٩٣	مشروع ميزانية المصروفات والإيرادات للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.....
٩٥	ملاحق المعلومات.....
٩٧	١- الميزانية التشغيلية.....
١٠٩	٢- تفاصيل الزيادات في التكاليف.....
١١٧	٣- الميزانية التشغيلية المقترحة حسب باب الاعتماد ووجه الإنفاق.....
١٢٣	٤- موجز عن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية.....
١٢٥	٥- تطور البرنامج ومستويات الإنفاق.....

رسالة من المدير العام

الذي ينبغي أن تلجأ إليه. إن المعارف التي اكتسبناها والتحليلات التي اضطلعنا بها في مجال الممارسات الجيدة والسياسات الرامية إلى تحقيق الهدف المنشود، مطلوبة على نطاق واسع. وهذه القدرة أساسية في استمرار الأهمية التي ترتديها منظمة العمل الدولية ولا بد من تدعيمها وتعزيزها.

ثالثاً، إن المقترحات التي أقدم بها إليكم تجمع بين دقة التخطيط وإمكانية التكيف، في حال واجهتها احتياجات غير متوقعة ومتى واجهتها هذه الاحتياجات. وتمثل المنهجية المستخدمة للتعبير بوضوح عن المقترحات المعروضة أمامكم، خطوة أخرى نحو الأمام في تطور الإدارة القائمة على النتائج في منظمة العمل الدولية. والتركيز على النتائج وعلى خطط العمل القائمة على النتائج وتزايد التكامل والاتساق في تحقيقها من خلال العمل ضمن فرق والتعاون في كافة أقسام المكتب، إنما هي سمة مميزة تتسم بها هذه الميزانية. وذلك يسمح بالمزيد من الشفافية والمساءلة في تنفيذ الميزنة الاستراتيجية التي دأبنا على تنفيذها منذ أكثر من عقد الآن.

ووجود مساحة كافية للتكيف والمرونة أمر أساسي لتكون ردة الفعل سريعة والاستجابة فعالة في وجه الاحتياجات والأزمات الناشئة، وكذلك لاستباق المخاطر والاضطرابات المحتملة ولتجنب الأضرار أو الحد منها في عالم العمل. ولا بد لنا من أن نزيد من قدرتنا على التفكير وعلى التصرف على نحو وقائي. لقد شهدنا جميعاً أهمية مشاركة منظمة العمل الدولية مشاركة معمقة وفي حينها عندما دعت إلى مراعاة بعد اجتماعي للعلوم، واعتمدت العمل اللائق كإطار لمجموعة متوازنة من السياسات للتصدي للأزمة المالية والاقتصادية، فضلاً عن الدور الأساسي الذي تضطلع به آلية الإشراف على المعايير لدينا.

رابعاً، إنني أقدم ميزانية ذات مستوى نمو صفري بالقيم الحقيقية، محافظاً بذلك على المنهجية التي حددتها في مقترحات الميزانية التي أقدمها إليكم.

وأبقيت كذلك على توازن معقول بين المساهمات في الميزانية العادية والمساهمات من خارج الميزانية، بغية ضمان الاستقرار الأساسي وجودة الخدمة التي تستحقها هيئاتنا المكونة.

أما اليوم، فتواجه الجهات المساهمة الرئيسية تحديات مالية استثنائية. ويتطلب ذلك منا بذل جهد حثيث من أجل زيادة الادخارات والكفاءة والإدارة الشاملة للفعالية. لقد تأثرنا أيضاً بالأزمة، إذ عانينا بالفعل من انخفاض كبير في النفقات المقدرة من خارج الميزانية لفترة السنتين المقبلة بحوالي ٨٠ مليون دولار أمريكي.

وعلى سبيل البيان، نلاحظ أن قيمة ميزانيتنا انخفضت، بين عام ١٩٨٠ وعام ٢٠١٠، بنسبة ١٤,٢ في المائة بالقيم الحقيقية. ثم استقرت منذ عام ٢٠٠٠. وفي الفترة ذاتها، ارتفع مجموع الناتج المحلي الإجمالي للبلدان الأعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بنسبة تجاوزت ٨٠ في المائة.

وفي هذه الأوقات العصيبة، من الحيوي دعم الولاية الأساسية لمنظمة العمل الدولية ووظائفها وبرامجها. ويحدوني الأمل في أن تشاطروا معي فكرة أن ميزانية بنمو صفري بالقيم الحقيقية، مع اعتماد معقول للزيادات في التكاليف وتراجع متوقع

إنني أقدم في هذه الوثيقة مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، التماساً لإرشاداتكم وموافقتكم. لقد جاءت اللوحة العامة أكثر استفاضة مما جرت عليه العادة، نزولاً عند رغبتكم في الحصول على المزيد من التفاصيل في عدة مجالات. ويتجلى في هذه اللوحة العامة الاتجاه والأساس المنطقي للذات استرشدت بهما عند صياغة مقترحاتي. ولقد قمت في القسم المذكور، ببلورة الحافز الرئيسي للتفكير الاستراتيجي الذي تنطوي عليه القرارات التي أقدم بها إليكم للنظر فيها.

وأرغب في أن أشدد على أربع نقاط.

أولاً، فيما نحن في طور مناقشة هذه المقترحات للبرنامج والميزانية، تبرز من جديد مسألان من مسائل منظمة العمل الدولية، هما - برنامج العمل اللائق والعدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة - لتحل محل مركز الصدارة في التغيرات الرئيسية التي تطرأ على المستويين العالمي والوطني. وهذا يعود بنا في الذاكرة إلى ما رآه القادة الذين وضعوا نص دستور منظمنا، رؤية واضحة مفادها: نحن جزء لا يتجزأ من العمليات الاجتماعية والسياسية التي ترسم على حد سواء معالم أولوياتنا وقدرتنا على العمل. لقد رأينا النور من قلب الصراعات الاجتماعية التي شهدتها القرن التاسع عشر. تسعون عاماً مرت وبات العديد من سياسات منظمة العمل الدولية وقوانين وممارسات، ومع ذلك ها نحن اليوم نواجه شكلاً من أشكال العولمة، أي نعم أتاحت تخفيض حدة الفقر في بلدان عديدة، لكنه بالمقابل زاد من فجوة انعدام المساواة في حياة غالبية النساء والرجال في العالم أجمع وقُصّ فرص العمل اللائق، لاسيما في صفوف الشباب. وها أناس كثيرون يعترهم الشقاء ويعتلم الغضب في نفوسهم من هذه الحال.

وإذ نشهد بأم العين تغير المشهد الجيوسياسي في العالم - انطلاقاً من النمو الدليلي في الصين والهند والبرازيل والبلدان الناشئة الأخرى، وصولاً إلى التحركات الشعبية الكبرى في تونس ومصر - من الجلي أن برنامج العمل اللائق والهيكل الثلاثي الفاعل لمنظمة العمل الدولية يتيجان إمكانية تحقيق سلام أكبر ونمو أفضل والمزيد من الإنصاف وتنمية أكثر استقراراً في المنشآت وأماكن العمل وفي نهاية المطاف، في المجتمع. وهذا ما يساهم في تكوين عالم تقل فيه التوترات ويتعزز فيه الأمن. وها نحن بفضل القيم التي ننادي بها، نقف في الجانب الصحيح من التاريخ.

ثانياً، لقد حان الوقت للنهوض بمنظمة العمل الدولية. فقيمنا ومبادئنا وقواعدنا تستحق الدعم والتأييد على نطاق واسع. وبرنامج العمل اللائق الصادر عن منظمة العمل الدولية، بات يعتبر أكثر فأكثر بمثابة نقطة مرجعية في المناقشات السياسية في الأقاليم كافة.

والمزيد والمزيد من البلدان، وهيئاتنا المكونة في تلك البلدان، ترغب في استهلال سياسات أكثر توازناً تجمع بين النمو الاقتصادي والإنتاجية من جهة وبين العمل اللائق والتقدم الاجتماعي من جهة أخرى. إنها تريد تحقيق النتائج المنشودة. إنها بحاجة إلى الابتكار. إنها بحاجة إلى إيجاد حلول في مجموعة متنوعة من الأوضاع وفي ظل ظروف سريعة التغير. إنها تريد أن تتعلم من بعضها البعض. ومنظمة العمل الدولية هي المكان

وكلي ثقة بأنّ مجلس الإدارة سيخلص إلى أنفع الاستنتاجات من حيث الإدارة السديدة ومن حيث الدور الذي يرغب في رؤية منظمة العمل الدولية تضطلع به خلال دورة البرمجة القادمة.

في الموارد من خارج الميزانية، يشكل توازناً بين القيود المالية التي تتواءم على الدول الأعضاء وبين الحاجة الكبيرة والطلب المتزايد على الخدمات التي تقدمها منظمة العمل الدولية.



خوان سوماڤيا
المدير العام

١١ شباط/ فبراير ٢٠١١

لمحة عامة تنفيذية

المقدمة

دولار أمريكي) لفترة السنتين. ويمثل ذلك انخفاضاً في إجمالي الموارد بنسبة ٦,٧ في المائة مقارنة مع الفترة ٢٠١٠-٢٠١١.

٥. وتستجيب هذه اللحة العامة التنفيذية لطلب مجلس الإدارة بتقديم نص يكتفي بذاته ويشرح الحافز وراء المقترحات ويركز على العلاقة القائمة بين البرنامج والميزانية المقترحة.

العمل اللائق من أجل نمو متوازن ومنصف

٦. إن مقترحات البرنامج والميزانية هذه تقوم على أربعة تطورات سياقية رئيسية.

تزايد التحديات التي يطرحها العمل اللائق

٧. تواجه جميع الأقاليم تحديات مثبطة على صعيد العمالة وعلى الصعيد الاجتماعي، تتفاقم بفعل استمرار العواقب الاقتصادية والاجتماعية والمتصلة بالعمالة، المتأتية عن الأزمة العالمية. والمعاناة الإنسانية الحادة والمستشرية التي تسببت بها الأزمة والتي تجسدت في زيادات حادة في البطالة والبطالة الجزئية والفقر وانعدام المساواة في الدخل، إنما هي في تراجع بطيء، وإن كان أكثر سرعة في بعض الأقاليم منها في أخرى. وهي تستمر في إذكاء الشعور بعدم اليقين والظلم بشأن سبب الأزمة وتوزيع تكاليفها.

٨. وفاقم ذلك التحديات المثيرة للاضطراب والتي كانت موجودة أصلاً قبل حدوث الأزمة، وهي: المستويات العالية من الفقر والسمة غير المنظمة؛ تدني الاستثمار وتنمية المنشآت؛ زيادة الدخل وغير ذلك من أوجه انعدام المساواة؛ انتشار الانتكاسات في التماسك الاجتماعي. وفي ضوء هذه الأوضاع، يبقى العمل اللائق تطلّعاً قوياً تصبو إليه غالبية القوى العاملة في العالم. والمفهوم الأساسي القائل بأن نوعية العمل تحدد بعدة طرق نوعية المجتمع، تعزز بفعل الانتكاسات الاجتماعية الناجمة عن الأزمة.

تجديد الالتزام بتنمية متوازنة

٩. كانت الأزمة العالمية والبعد الاجتماعي الضعيف للعولمة بمثابة محفزات للعديد من صانعي السياسات في جميع الأقاليم كي يسلموا على نحو واسع بمنافع نمط نمو وتنمية وعولمة أكثر توازناً وإنصافاً. وهناك الكثير من البراهين المؤيدة لهذا الاتجاه، كما يظهر ذلك على سبيل المثال في: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة؛ انتشار الدعم المقدم إلى الميثاق العالمي لفرص العمل؛ الاتجاهات في السياسات المستشفة في المؤتمرات الإقليمية الأخيرة للمنظمة وفي تقارير المنظمة المقدمة إلى مجموعة العشرين؛ نداء مجموعة العشرين من أجل تحقيق نمو عالمي متين ومستدام ومتوازن؛ العزم الثابت على التنفيذ الكامل للرؤية الإنمائية الواسعة التي تلقى تعبيرها في نتائج المؤتمرات والقمم المهمة التي تعقدها الأمم المتحدة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والمجالات ذات الصلة، على نحو ما هو وارد في الوثيقة الختامية بشأن

١. مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ راسخة بثبات في برنامج العمل اللائق الذي ينفذ المهمة الأساسية لمنظمة العمل الدولية، وهي تسترشد بإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. كما أنها تتمحور حول الدعائم الأربع للبرنامج - العمالة والحقوق والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي - وترد بالتفصيل في النتائج البالغ عددها ١٩ نتيجة الواردة في إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥.

٢. وتستند المقترحات إلى الدروس المستخلصة من خبرة برنامج منظمة العمل الدولية في فترات السنتين الأخيرة، وأثر الأزمة المالية مضافاً إليها الانكماش الاقتصادي والاستجابات في مختلف الأقاليم في مواجهة الأزمة العالمية في فرص العمل. ويكمن الدرس الرئيسي الشامل في حاجة المنظمة المستمرة للتكيف مع السياقات المتطورة والاستجابة لها، كما هو مبين في الميثاق العالمي لفرص العمل، والحاجة الملحة للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية لمعارف أكثر تفصيلاً وفي الوقت المناسب بشأن صوغ سياسات العمل اللائق وتطبيقها وفعاليتها، على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي. بل أصبحت الروابط المتلازمة بين سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات الاجتماعية وسياسات سوق العمل أكثر وضوحاً.

٣. واسترشدت المقترحات كذلك بتوجيه مجلس الإدارة بشأن الاستعراض التمهيدي لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، خلال دورته ٣٠٩ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، التي سبقتها وتلتها مشاورات غير رسمية مع ممثلين عن مجموعة الحكومات وعن مجموعتي أصحاب العمل والعمال. وشدد كل من توجيه مجلس الإدارة والمشاورات على: الالتزام القوي والمتواصل للهيئات المكونة للمنظمة بأولويات برنامج العمل اللائق كما جرى تحديدها للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥؛ تقديم الدعم إلى نهج الإدارة القائمة على النتائج الذي تستند إليه دورة البرمجة في المنظمة؛ الحاجة لإظهار قيمة ملموسة للموارد التي تأتمن الدول الأعضاء المنظمة عليها.

٤. ولقد أعدت مقترحات البرنامج والميزانية هذه في وقت تشهد فيه الموارد مستوى عالياً من انعدام اليقين، نظراً إلى القيود الاستثنائية المفروضة على الميزانية، التي تواجهها الكثير من الحكومات الوطنية. وقد أفضى اختيار متعمق إلى التركيز على الأولويات الأساسية والقيمة مقابل المال وأساليب العمل الناجعة. وجرى تقصي الوفورات والمكاسب المتأتية عن توخي الكفاءة بشكل منتظم في الوقت الذي تمت فيه المحافظة على القيمة الحقيقية لبرنامج المنظمة. وترتكز المقترحات على النمو الصفري بالقيم الحقيقية تمثيلاً مع القرارات التي اتخذها مؤخراً مؤتمر العمل الدولي بشأن الميزانية العادية. كما تقر هذه المقترحات باحتمال تراجع إجمالي مهم في الموارد من خارج الميزانية نتيجة للأزمة في كل من التعاون التقني (٤٠ مليون دولار أمريكي) والحساب التكميلي للميزانية العادية (٤٠ مليون

- تعزيز الاستثمارات الإنتاجية وروح تنظيم المشاريع والابتكار (لاسيما في الشركات الأصغر حجماً) تحقيقاً للاحترام الكامل لمعايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي.
- زيادة النمو كثيف الوظائف وعلاقة أكثر إنصافاً بين مكاسب الإنتاجية وظروف العمل والدخل.
- توسيع الطلب الموجه نحو الدخل والأسواق المحلية لتحقيق توازن أفضل مع استراتيجيات النمو الموجه نحو التصدير.
- التصدي للدين الاجتماعي الكبير الواقع على النساء والرجال غير المسؤولين عن الأزمة ولكنهم يتكبدون أعلى تكاليفها.

١٤. ويؤدي ارتفاع أسعار المواد الغذائية والسلع الاستهلاكية والنفط والبضائع واستمرار هشاشة النظم المالية، إلى استمرار المخاطر التي تعترى انتعاشاً عالمياً لا يزال يتسم بانعدام اليقين. ومن شأن الانتفاضات الشعبية التي شهدتها بعض الأقاليم في أوائل عام ٢٠١١، للمطالبة بالمزيد من الكرامة والحرية وفرص العمل اللائق، أن يؤثر لا محالة على البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

الطلب على معارف مفصلة وفي حينها بشأن سياسات العمل اللائق

١٥. استخلصت منظمة العمل الدولية أربعة دروس أساسية من خلال تعيبتها للتصدي للأزمة العالمية على نحو مرن وسريع، وتسريع وتيرة الانتعاش في العمالة. ويتمثل الدرس الأول في استمرار ارتباط برنامج العمل اللائق، خلال الأزمة، بالانتعاش من الأزمة وبناء اقتصاد عالمي ومجتمع أكثر توازناً، مما يؤكد على التماسك فيما بين دعائم العمل اللائق.

١٦. أما الدرس الثاني فهو الاهتمام المتزايد الذي تكرسه الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وصانعو السياسات على نطاق أوسع وجهات تبادل المعلومات، لتوافر المعلومات في حينها بشأن الاتجاهات في البلدان والأقاليم وفي العالم في مجال الاستخدام والعمل وفي المجال الاجتماعي.

١٧. ويشمل الدرس الثالث الطلب المتزايد على تحليلات السياسة العامة وتوفير المشورة والتعاون وبناء القدرات بشأن تطبيق السياسات وفعاليتها عبر البلدان والأقاليم. وهناك نزعة سليمة نحو الحصول على المعارف الدقيقة القائمة على البيانات والخاصة بكل بلد أو إقليم، بشأن السياسات التي تعمل وتحقق النتائج المطلوبة عبر برنامج العمل اللائق، باعتبارها مساهمة في ممارسة الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي.

١٨. والدرس الرابع والأساسي هو البرهان القائل بأن تحقيق أهداف العمل اللائق يتوقف على قرارات عديدة بشأن الاقتصاد الكلي والسياسة العامة تكون خارجة عن مسائل سوق العمل. ويفضي ذلك إلى الحاجة إلى تعزيز قدرات منظمة العمل الدولية بغية معالجة التفاعلات مع حيزات السياسة العامة الأخرى، التي قد توسع أو تقيّد القدرة على تنفيذ سياسات العمل اللائق.

استعراض الأهداف الإنمائية للألفية لعام ٢٠١٠. غير أن التحدي يبقى في ترجمة مثل هذا الإقرار إلى نتائج سياسية ملموسة تستجيب بفعالية لنتائج العمل اللائق. وهناك في الوقت نفسه توقع واضح بالآل تعود بنا السياسات إلى سير الأمور كالعادة وتخوف متزايد - لا سيما في بعض البلدان المتقدمة - من أن يكون ذلك ما يجري فعلياً. ويمكن قلق كبير في زيادة مستويات الدخل وأوجه انعدام المساواة في الثروات، مما يثير مشاكل اجتماعية وأخلاقية وينوء بثقله على تحقيق انتعاش أسرع ونمو أكثر استدامة.

١٠. وتكمن وراء هذه التطورات، وبالرغم من التحديات والمخاطر الهائلة، إمكانية التزام عالمي بمثل منظمة العمل الدولية أكثر عمقاً من أي وقت مضى منذ عام ١٩١٩. وذلك يعزز المسؤولية الخاصة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية والتي تستمدّها من هيكلها الثلاثي الفريد، للإسهام على نحو ملموس وفعال في تصميم سياسات وبرامج العمل اللائق لجميع العاملين، نساءً ورجالاً، في السعي إلى أنماط نمو أكثر توازناً وإنصافاً.

وتيرة الانتعاش المتفاوتة تعيد رسم المشهد الجيوسياسي

١١. إنّ النمو القوي الذي تشهده الاقتصادات الكبيرة الناشئة يدعم وتيرة الانتعاش المتفاوتة في الاقتصاد العالمي، مما يعكس تحولاً أساسياً بارزاً في التوازن الاقتصادي والجيوسياسي في العالم. ولا يزال يتعين بلورة الانعكاسات الكاملة الممتدّة عن إعادة ترتيب النظام الاقتصادي والسياسي في العالم. والانتقال من مجموعة الثمانية إلى مجموعة العشرين خير دليل على هذه الحركة كما هي الحال - بشكل ما - بالنسبة إلى دعوة منظمة العمل الدولية للمشاركة في أعمال مجموعة العشرين والدعم العمومي المقدم إلى الميثاق العالمي لفرص العمل. ومما لا شك فيه أنّ هذه التطورات سوف تمس الحكومات والمنشآت والعاملين، نساءً ورجالاً، في كافة الأقاليم لفترة من الزمن. غير أنه يمكن منذ الآن تخطيط الانعكاسات للمستقبل القريب، ولا سيما البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

١٢. وفي الاقتصادات الناشئة، يتمثل التحدي في تعزيز التوقعات الواعدة لسياسات ترمي إلى تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية أكثر توازناً مترافقة بنتائج أكثر إنصافاً. وفي الاقتصادات النامية، يتمثل التحدي في إرساء الأسس الاقتصادية والاجتماعية لمثل هذه السياسات. وفي الاقتصادات الأكثر نضجاً، يتمثل التحدي في مواجهة تباطؤ نمو الإنتاج والظروف المالية وظروف سوق العمل التي غالباً ما تكون صعبة، بسياسات تحترم وتوصون ترتيبات التماسك والحوار الاجتماعيين، التي أرسيت على مدى السنين. وهذا هو الوضع على وجه التحديد في أعقاب أزمة الديون السيادية التي شهدتها أوروبا والتكلفة الاجتماعية العالية للسياسات المختارة للتصدي لها.

١٣. غير أنّ جميع البلدان تواجه بعض التحديات المشتركة الأساسية وهي:

- وضع النظام المالي في خدمة الاقتصاد الحقيقي.

استجابة منظمة العمل الدولية

العمل اللائق والنمو المستدام ومنظمة العمل الدولية

١٩. إن التطورات المشار إليها أعلاه تصب في منظور متنامٍ مفاده أن التصدي لتحديات العمل اللائق أمرٌ أساسي لتعزيز أنماط نمو وتنمية اقتصاديين تكون أكثر توازناً وإنصافاً.

٢٠. ولهذا السبب، يُنظر إلى منظمة العمل الدولية على نطاق واسع على أنها صوت ضروري وشريك يعول عليه في بناء اقتصادات محلية متوازنة واقتصاد عالمي متوازن. ويتأتى هذا الاعتراف عن علاقة برنامجها بالمشاكل المطروحة اليوم، وعن القوة التي بنطوي عليها الهيكل الثلاثي. كما ينجم عن الأداء القوي للمنظمة خلال السنوات الأخيرة.

٢١. وخلال فترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، ستقوم نتائج البرنامج والميزانية البالغ عددها ١٩ نتيجة، التي تشمل الدعايم الأربع للعمل اللائق، بزيادة تحسين قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والمكتب من أجل تقييم سياسات العمل اللائق والنهوض بها وتطبيقها.

٢٢. ويساهم كل هدف من الأهداف الاستراتيجية وأثرها المدمج في تحقيق نمو أكثر توازناً. ومن الضروري القيام بما يلي:

- زيادة معدل توليد العمالة المنتجة، على الأقل بما يتمشى مع نمو القوى العاملة، وامتصاص ما هو موجود من حالات الحرمان من الوظائف، من خلال السياسات الشاملة المتعلقة بالاقتصاد الكلي والمنشآت وسوق العمل؛
- توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية على نحو مستدام؛
- تحسين مستويات المعيشة وظروف العمل والإنتاجية؛
- توسيع نطاق تطبيق الحقوق المرتبطة بالعمل وممارسة الحوار الاجتماعي، لتحقيق نتائج أكثر توازناً من حيث النمو والتنمية؛
- تعزيز الاستثمار والابتكار وروح تنظيم المشاريع، لاسيما في المنشآت الأصغر حجماً.

٢٣. وإذا جمعنا كل هذه العوامل، فإنها تساهم في استحداث المزيد من الاتساق والتقارب حول أهداف العمل اللائق بين سياسات الاقتصاد الكلي وسياسات سوق العمل والسياسات الاجتماعية.

٢٤. ويمكن إيجاز الدلالة المدمجة لهذه النتائج باعتبارها تعزيزاً لقدرة الحكومات وأصحاب العمل والعمال والإدارة السديدة للمنظمة.

٢٥. والأثر الإجمالي لأنشطة منظمة العمل الدولية والتحفيز بشأن توجيه السياسات متبنا. ويعمل هذا التحفيز من خلال: النشاط المتضافر للشبكة العالمية للهيئات المكونة للمنظمة؛ الإجراءات التي تقررها الحكومات؛ الشراكات المؤسسية المتعددة مع الأمم المتحدة ومؤسسات التمويل الدولية والمؤسسات الأخرى في البلدان والأقاليم والعالم؛ من خلال الشراكات مع القطاع الخاص؛ فرق التفكير والجامعات؛ من خلال مختلف جمعيات الهيئات التمثيلية المنتخبة. ويُنظر إلى قيمة نشاط المنظمة في نهاية المطاف من خلال استخدام مقترحات السياسة العامة على

المستوى الوطني والإقليمي والعالمي. ويحدث ذلك من خلال المشاركة المباشرة لمنظمة العمل الدولية، كما يحدث غالباً جداً من خلال تنفيذ الهيئات المكونة للمنظمة والمؤسسات الأخرى بمبادرة ذاتية منها لسياسات المنظمة. وخير مثال على ذلك القرار الذي اتخذته المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي لتنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل.

أولويات البرنامج والميزانية

٢٦. عند تحديد أولويات البرنامج والميزانية، من الضروري التذكير بأن منظمة العمل الدولية هي قبل كل شيء مؤسسة لوضع السياسات والمعايير، وليست وكالة للتعاون الإنمائي. وهي تعمل ضمن إجراءات اجتماعية واقتصادية وسياسية أساسية بالنسبة إلى إمكانات تطبيق رؤيتها ومقترحاتها بشأن السياسة العامة. وبالتالي، فإن وظيفتها بشأن تطوير المعارف موجهة أساساً نحو تعزيز قدرة المنظمة في المقر وفي الأقاليم على حد سواء، لتوفير المشورة بشأن السياسات ذات الصلة بالسياقات الوطنية والإقليمية والعالمية في مجالات تدخل ضمن ولايتها، والتأثير على عملية صنع السياسات العامة على كافة المستويات. وتوضع إجراءات التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية في إطار هذا النهج الشامل.

٢٧. وفي ضوء السياق المتغير والتحديات المستمرة والفرص الناشئة للنهوض بالعمل اللائق على نطاق أوسع، ترمي مقترحات البرنامج والميزانية إلى صون قيمة برامج المنظمة بالقيم الحقيقية وإعادة توزيع الموارد لضمان استمرار قدرة المنظمة على الاستجابة والتكيف.

٢٨. وفي إطار ميزانية ذات نمو صفري بالقيم الحقيقية، أعيد توزيع الموارد، بما في ذلك من خلال مكاسب الفعالية والتخفيضات في خدمات الدعم والإجراءات الإدارية، لتعزيز القدرة التقنية في المجالات التالية:

- تطبيق معايير العمل الدولية لمساعدة وإرشاد البلدان في سياساتها العامة على نحو أفضل؛ إدارة العمل وتفتيش العمل لاستكمال التغييرات التي اعتمدت في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١؛ الحماية الاجتماعية لتعميق دعم منظمة العمل الدولية لمبادرة أرضية الحماية الاجتماعية، وهو خيار واقعي أكثر فاعلية على المدى القريب؛ السياسات بشأن ساعات العمل والأجور، وهي عنصر أساسي من الطلب الإجمالي والنمو المتوازن؛ تحليل الاقتصاد الكلي لمجموعات السياسة العامة بالنسبة إلى العمالة والحماية الاجتماعية، وتحديد علاقتها بالاستثمار والنمو والعمالة؛ العمالة الريفية لزيادة تطوير أنشطة منظمة العمل الدولية ووجهات نظرها بالنسبة للسياسة العامة؛ الاستمرار في تعزيز الخدمات الإحصائية، استكمالاً أيضاً للتغييرات التي اعتمدت في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، نحو وظيفة إحصائية واحدة مدارة مركزياً.
- إنشاء قاعدة معلومات مباشرة بشأن السياسات القطرية لتزويد الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والجمهور الأعم بمعلومات محدثة بشكل منتظم عن سياسات العمل اللائق في جميع الدول الأعضاء.
- التعاون التقني لدعم قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. وزيادة الموارد المقدمة إلى الأقاليم، مع إعطاء الأولوية لأفريقيا، زيادة طفيفة للسماح باستمرار تقديم

والأقاليم والعالم، لتحويل القيم إلى سياسات والسياسات إلى تغييرات، وبالتالي تحسين الحياة العملية للنساء والرجال.

٣١. وتتمركز مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ حول هذا الدور، بإيجاد توازن بين الهيكلية الثابتة لإطار السياسة الاستراتيجية والقدرة على التكيف، بغية تجسيد الأولويات المستقاة من التجربة الحديثة، لا سيما الاضطرابات التي نتجت عن الأزمة العالمية، ومن الإرشادات المقدمة من هيئات إدارة منظمة العمل الدولية.

٣٢. والتحسين الإجمالي للخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة يستند إلى نهجين متوازيين. فمن جهة، تقوم النتائج من ٩ إلى ١٢ تحديداً بدعم تعزيز منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وإدارات العمل والحوار الاجتماعي. ومن جهة أخرى، تدعو كل استراتيجية من استراتيجيات النتائج البالغ عددها ١٩ نتيجة إلى مشاركة الهيئات المكونة في تحقيق الغايات الواردة ضمن النتيجة.

٣٣. وفي موازاة ذلك، أفضى "تعميم" المساعدة المقدمة إلى أصحاب العمل والعمال بموجب كل نتيجة إلى المطالبة بتعزيز الدعم الذي يقدمه مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، وهو أمر مهم بالنسبة إلى إسهام الشركاء الاجتماعيين. وقد وفر اعتماد خطط عمل تقوم على النتائج في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ وسيلة محددة للقيام بذلك، وهي الآن قيد الاستخدام في المكاتب.

الإدارة الهادفة إلى تحقيق النتائج

٣٤. يوفر إطار السياسة الاستراتيجية وسيلة ثابتة لقياس النتائج المحققة بموجب برنامج العمل اللائق خلال فترات السنتين الثلاث المتعاقبة. وفي الوقت نفسه، ليس الإطار تقيدياً بل يسمح بالمرونة اللازمة لتمكين المنظمة من العمل على نحو دينامي وقابل للتكيف وفعال. ويتسق هذا الأمر مع الطلبات على الخدمات المحددة وذات القيمة المضافة التي تلبي احتياجات الدول الأعضاء، كما هو وارد في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة.

٣٥. ويتجلى الطلب على الخدمات في القرارات التي اتخذتها هيئات إدارة منظمة العمل الدولية، لاسيما الميثاق العالمي لفرص العمل والاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته التاسعة والتسعين في ٢٠١٠؛ كما يتجلى في الأولويات الناشئة في الأقاليم كما تحددها الاجتماعات وجدول الأعمال الإقليمية؛ وفي الأولويات التي تحددها الهيئات المكونة من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق والأنشطة الموكلة إليها بموجب دستور منظمة العمل الدولية وهيئات الإدارة. ويتجلى الطلب أيضاً على المستوى العالمي، لاسيما في سياق مجموعة العشرين وفي القرارات رفيعة المستوى على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

٣٦. والنتائج البالغ عددها ١٩ نتيجة والمحددة في إطار السياسة الاستراتيجية والفائمة على الدعائم الأربع لبرنامج العمل اللائق، إنما تشكل هيكلية هذه المقترحات. وقد جرت عملية مراجعة وتعزيز شاملة للاستراتيجيات الرامية إلى تحقيق هذه النتائج، في ضوء الدروس المستفادة من خلال خبرة هيئات الإدارة وتقييمها وإرشادها.

الخدمات إلى الهيئات المكونة للمنظمة. وتخصيص موارد إضافية على شكل مناصب وموارد لغير الموظفين لتوفير درجة من القدرة على الاستجابة إلى الظروف المتغيرة. وعلى غرار ذلك، ازدادت الموارد المخصصة لمكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال لتعزيز الدعم المقدم إلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في البلدان والأقاليم. وتخصص موارد إضافية للتقييم بغية زيادة تعزيز إطار المساءلة في منظمة العمل الدولية.

■ التعاون مع النظام متعدد الأطراف هو محفز رئيسي لسياسات منظمة العمل الدولية. وتوفر موارد إضافية لتعزيز هذا التعاون مع مؤسسات التمويل الدولية، وتحديداً كم تابعة للمؤتمر المشترك بين منظمة العمل الدولية وصندوق النقد الدولي والبروك، الذي انعقد في أيلول/سبتمبر ٢٠١٠. وهناك عنصر أساسي لتعزيز مثل هذا التعاون ألا وهو الخبرة التقنية لمنظمة العمل الدولية بشأن التفاعلات بين أهداف المنظمة من حيث السياسة العامة ومجموعات سياسات الاقتصاد الكلي. وبشكل توسيع الحيز السياسي للعمل اللائق في النظام متعدد الأطراف هدفاً رئيسياً.

■ جرى إدخال بند جديد في الميزانية يتعلق بالتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث في مجالات نشاط منظمة العمل الدولية (انظر فيما يلي).

■ تخصيص موارد إضافية للخبرة التقنية وللأقاليم ولتكنولوجيا المعلومات ترمي إلى زيادة تعزيز قدرة المكتب على تقديم تحليلات وخدمات متكاملة، لاسيما تلك التي تتعلق بما يلي: الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة؛ الأجور ونمو الإنتاجية والحوار الاجتماعي؛ تعزيز قدرة وزارات العمل على المشاركة في المناقشات الدائرة حول مجموعات سياسات الاقتصاد الكلي والعمالة والحماية الاجتماعية. وذلك بغية توفير مضمون سياسي للروابط المتكافئة والمترابطة بين الدعائم الأربع للعمل اللائق.

■ تخصيص موارد إضافية لزيادة تعزيز وظائف تكنولوجيا المعلومات ومنصات التبادل القائمة على شبكة الويب ونشر بيانات منظمة العمل الدولية والمعلومات والتحليلات لدعم نفاذ الهيئات المكونة إلى المعارف التي تولدها المنظمة وإلى المعارف المتعلقة بالمنظمات الدولية والجمهور الأعم. كما سيسهل ذلك وظائف التوعية في المنظمة مع مجموعات القطاع الخاص والجامعات وطاقنة واسعة من الهيئات المنتخبة بغية تعزيز سياسات العمل اللائق.

٢٩. وتشكل هذه المجالات السبعة أساس عمليات إعادة تخصيص الموارد التي ترسم معالم مقترحات البرنامج والميزانية الموضوعية على أساس ميزانية النمو الصفري بالقيم الحقيقية، إلى جانب الأنشطة الموكلة إليها والأنشطة الأخرى الجارية.

تقوية الخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة

٣٠. يقوم صميم النشاط الذي تؤديه منظمة العمل الدولية على العمل مع الهيئات المكونة والمنظمات الدولية الأخرى في البلدان

بالإضافة إلى ذلك، ينصب التشديد بشكل خاص في العديد من النتائج على الاستفادة من الخبرة المحلية، مثلاً من خلال الشبكات المتخصصة التي تشترك الهيئات المكونة والوسط الأكاديمي، كوسيلة مجدية من حيث التكلفة لتعزيز الملكية الوطنية والقدرة المؤسسية.

٤٢. كذلك، يرتبط هذا البعد ارتباطاً وثيقاً بالنظام الجديد لإدارة المعارف، الوارد لاحقاً في هذا الفصل، لاسيما ما مفاده أن المعارف هي منتج تجمعه الهيئات المكونة ويمكنها أن تستخدمه مباشرة. وبالتالي، سوف يتعلق أحد مكونات العمل المقترح بشأن التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلى باستعراض هذه الخبرة وتوثيق أثر العمل السابق واستخلاص الدروس للطرائق الحديثة.

٤٣. وسوف تستفيد أنشطة التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلى من التعاون الأفريقي القائم بين اللجان الإقليمية للأمم المتحدة وبين الهيئات الإقليمية وبين الهيئات دون الإقليمية، كما ستكون على صلة وثيقة بهذا التعاون.

٤٤. ويشكل التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلى بعداً ناشئاً لنشاط منظمة العمل الدولية، الذي لا يستكمل حتى الساعة إلا المساهمات المهمة التي قدمتها ولا تزال تقدمها الجهات المانحة في منظمة العمل الدولية من خلال الموارد من خارج الميزانية والحساب التكميلي للميزانية العادية.

تحسين قاعدة معارف المنظمة: منتج جديد وخدمة جديدة للهيئات المكونة

٤٥. إن تجدد الاهتمام بالمعارف المفصلة وفي حينها بشأن سياسة العمل اللائق الواردة أعلاه والطلب عليها، قد أكد على الحاجة إلى المزيد من التركيز على نوعية قاعدة معارف المنظمة وملاءمة توقيتها، وعلى مشاركة أكبر من جانب الهيئات المكونة في تطويرها واستخدامها. ويتسق ذلك مع تشديد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة والاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة، التي اعتمدها المؤتمر في ٢٠١٠ واستراتيجية المعارف للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ التي وافق عليها مجلس الإدارة في ٢٠٠٩. كما يمضي قدماً بالتغيرات التي أدخلها المكتب خلال السنوات الأخيرة، من قبيل اعتماد مركزية الوظائف الإحصائية. والانتقال من مجموعة أكثر تخصصاً من معلومات السياسة العامة إلى قاعدة بيانات منظمة يشكل درساً أساسياً مستمداً من خبرة مجموعة العشرين.

٤٦. ويشكل النهج المنتظم لإدارة المعارف وتقاسمها موضوعاً رئيسياً لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. وسوف يمثل العمل في هذا المجال منتجاً سياسياً جديداً للمنظمة يكون في خدمة الهيئات المكونة، ويدعم إلى أقصى حد وضع الهيئات المكونة للأولويات وقيامها بالتحليلات على المستوى العالمي والإقليمي والقطري. وفي الوقت نفسه، سوف يساهم مباشرة في التحليلات والخدمات التي يقدمها المكتب.

٤٧. وتتمحور الاستراتيجية الشاملة حول العناصر التالية:

- نظام جديد تقوم من خلاله البلدان بجمع وإحصاء معلومات مفصلة وفي حينها بشأن القوانين والتشريعات والإحصاءات والعمل وسياسات العمالة، ضمن الأهداف الاستراتيجية الأربعة استناداً إلى استمرار توحيد وتبسيط المبادرات الجارية لإزالة الازدواجية؛

٣٧. ولا تكون أي نتيجة بنداً قائماً بحد ذاته. بل تستمد التوجهات السياسية الأساسية لكل نتيجة من النتائج البالغ عددها ١٩ نتيجة من معايير العمل الدولية ومن برنامج العمل اللائق الأوسع نطاقاً. وعلى غرار ذلك، يشكل الحوار الاجتماعي الثلاثي و/أو الثنائي سمة مشتركة لجميع النتائج، شأنه شأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز. ويمكن الهدف المبتغى فيما بين جميع استراتيجيات النتائج في إظهار كيف أن تحقيق نتيجة قابلة للقياس على نحو ناجع وفعال يمكنه أن يؤدي إلى توسيع القدرة نحو تحقيق الهدف الأوسع نطاقاً للعمل اللائق.

٣٨. وتمشياً مع تشديد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، على الطبيعة غير القابلة للتجزئة والمتراصة والمتكافئة للأهداف الاستراتيجية الأربعة في برنامج العمل اللائق، تفصل كل استراتيجية من استراتيجيات النتائج أيضاً الروابط مع النتائج الأخرى في فقرة خاصة. وهناك عدد من النتائج التي ستقضي بنفسها إلى وضع نهج متكاملة.

الاستناد إلى الخبرة من خلال التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلى

٣٩. يقوم أحد مواطن القوة الرئيسية لمنظمة العمل الدولية على هيئاتها المكونة الثلاثية. وتشكل الحكومات وأصحاب العمل والعمال في الدول الأعضاء أكبر شبكة من الخبرات بشأن عالم العمل. ومنظمة العمل الدولية هي المنظمة الوحيدة التي تكون فيها معارفها وخبراتها موثقة ومناقشة ومتقاسمة فيما بين البلدان والأقاليم. وتجتمع خبراتها خلال مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة وتساهم في قاعدة المعارف الخاصة بالمنظمة.

٤٠. ويستمد تقاسم الخبرات فيما بين الهيئات المكونة جنوره القوية من تاريخ منظمة العمل الدولية، لاسيما فيما بين الأقاليم ودخلها. ولطالما شمل بناء المؤسسات للتعاون الإقليمي في مجالات مثل التدريب المهني وإدارة العمل والنهوض بالعمالة، مكوناً متيناً لتلاحق الأفكار الأفريقي. واستناداً إلى هذه الخبرة، يوجد اليوم سياق وطلب متناميان لتكثيف التعاون بين بلدان الجنوب والبعد المثلى الذي يتسم به التعاون التقني في المنظمة. وتشمل الأمثلة الحديثة توقيع إعلان النوايا في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠ بين البرازيل والهند وجنوب أفريقيا، وقد تعهدت فيه "بزيادة تطوير وتعزيز التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلى، بغية المساهمة على نحو فعال في برنامج العمل اللائق وأهدافه الاستراتيجية الأربعة". كما قدمت حكومة البرازيل مساهمة مالية إلى مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو (مركز تورينو) لحفز التعاون بين بلدان الجنوب. وقد أظهر المعرض العالمي السنوي الثالث لتنمية بلدان الجنوب، الذي جرى تنظيمه في منظمة العمل الدولية في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، القدرة على إيجاد حلول إنمائية منتجة محلياً، بدعم من الأمم المتحدة.

٤١. وتشمل مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ تشديداً أكثر تركيزاً على خبرة منظمة العمل الدولية وعملها في المستقبل بشأن التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلى. وعلى سبيل المثال، ينبغي أن يؤخذ في الحسبان الاعتماد الصريح على التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلى ضمن استراتيجيات النتائج بشأن تطوير المهارات والضمان الاجتماعي وظروف العمل ومنظمات العمال وإدارة العمل وقانون العمل والعمل اللائق في القطاعات الاقتصادية والعمل الجبري وعمل الأطفال.

٥٣. وستكون استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، التي وافق عليها مجلس الإدارة في ٢٠٠٩، محركاً أساسياً للتغيير من خلال تعزيز ثقافة المساءلة والإنصات والحوار والمواهب والقيادة والتعاون والعمل ضمن فريق. ومن شأن نتيجتين أساسيتين في فترة السنتين، وهما تنفيذ برنامج تدريبي استراتيجي جديد للتطوير الإداري والقيادي وتوحيد النتائج المتأتية عن اعتماد الإطار الجديد لإدارة الأداء، أن تعزز المساءلة في مجال إدارة الموارد البشرية للمكتب.

٥٤. واستناداً إلى الدروس المستفادة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، سيستمر تعزيز الروابط بين خطط العمل القائمة على النتائج والإطار الجديد لإدارة الأداء، لاسيما من أجل دعم تنمية المهارات بالنسبة إلى العمل ضمن فريق وتقاسم المعارف. كما ستستخدم الدروس المستخلصة من خطط العمل القائمة على النتائج لاستعراض الهيكليات التنظيمية والممارسات الإدارية وأساليب العمل بغية زيادة الفعالية وتحقيق القيمة مقابل المال.

٥٥. وسيتم الاضطلاع بالعمل الرامي إلى الارتقاء بمهارات موظفي منظمة العمل الدولية وكفاءاتهم في سياق تنفيذ النظام الجديد لإدارة المعارف بالتعاون الوثيق مع مركز تورينو. وفي هذا الصدد، من المزمع وضع برنامج تدريب جوهري لتزويد الموظفين المستهدفين في المكاتب الإقليمية والقطرية بالمهارات اللازمة لتحديد المعلومات ذات الصلة بالسياسة العامة واختيارها وجمعها وهيكلتها على المستوى القطري. وسيتم توجيه جزء مهم من الصناديق الخاصة بتنمية الموظفين والمدرجة في هذه المقترحات للبرنامج والميزانية، نحو تقديم التدريب في مجالات إدارة الأداء والمعارف، ونحو المسائل الإدارية والمالية والمسائل المتعلقة بالموارد البشرية.

تحديث تكنولوجيا المعلومات

٥٦. ألزمت استراتيجية تكنولوجيا المعلومات للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، التي وافق عليها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، منظمة العمل الدولية بإجراء تغييرات جوهريّة لتعزيز الإصلاح الإداري وتقوية القدرة على تقاسم المعارف وزيادة فعالية التكلفة في تقديم الخدمات إلى الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. وقامت دراسة أجريت في ٢٠١٠ بتحديد احتياجات تكنولوجيا المعلومات التي يحتمل أن تعرض عمليات المنظمة إلى خطر كبير، في حال لم يجر تلبية في الوقت المناسب. كما تشير الدراسة إلى الحاجة إلى الارتقاء بالهيكل الأساسي لتكنولوجيا المعلومات في الأقاليم، حتى تتاح أمام جميع موظفي المنظمة إمكانية النفاذ ذاتها إلى المعلومات والإنترنت.

٥٧. وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، تتمثل الأولويات في: تحسين توصيلية المكاتب الميدانية؛ ترشيد الخدمات وتعزيزها؛ إدخال تحسينات على تخزين البيانات لتتماشى مع نمو البيانات الخاصة بالمنظمة؛ تنفيذ التطبيقات الأساسية للمنظمة لاسترداد البيانات بعد الكوارث من موقع خارجي؛ الانتقال إلى خدمة جديدة للبريد الإلكتروني؛ تبسيط هيكلية الإنترنت/الانترنت؛ الاضطلاع بالأعمال التحضيرية اللازمة قبل استضافة جميع نظم تكنولوجيا المعلومات الرئيسية على المستوى الخارجي.

٥٨. ومن شأن تعميم النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد على المكاتب الإقليمية أن يجعل وظائف المعالجة الإدارية على المستوى الإقليمي تتسق وتتوحد مع المقر. كما سيزداد تعزيز النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد لدعم قصي الموارد

■ المساهمة المباشرة للمكاتب الميدانية ووحدات المقر في إنشاء النظام وصيانتها؛

■ تحسين حصول الهيئات المكونة وموظفي منظمة العمل الدولية والجمهور الأعم، عبر بوابة وحيدة، على معلومات شاملة بشأن عالم العمل على المستويين العالمي والقطري؛

■ برنامج بحوث موحد ومنسق تنسيقاً جيداً يركز على بعض المواضيع ويستند إلى الخبرة التقنية المشتركة بين أقسام المكتب ويلبي احتياجات الهيئات المكونة؛

■ ترشيد وتعزيز الأدوات القائمة لتقاسم المعارف لتسهيل تبادل المعلومات والتعاون على مستوى المكتب، بما في ذلك من خلال الوظائف المعززة المعنية بمنصات تقاسم المعلومات والتحسينات الطارئة على الموقع الإلكتروني العام للمنظمة؛

■ تعزيز توعية الهيئات المكونة في منظمة العمل الدولية والشركاء والجمهور العامة بالاتصالات والمعلومات.

٤٨. ويرد في الفصل بشأن القدرات التقنية في هذه المقترحات وصف مفصل لاستراتيجية النهوض بقاعدة معلومات منظمة العمل الدولية.

أساليب العمل ضمن فريق والعمل التعاوني

٤٩. لا تنفك الانعكاسات بعيدة الأثر لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة تتطلب تدابير ابتكارية لتشجيع ودعم العمل ضمن فريق والتعاون النشط فيما بين موظفي منظمة العمل الدولية. ويتجلى هذا الموضوع في أقسام عديدة من مقترحات البرنامج والميزانية هذه، لاسيما تلك التي تتناول المعارف وتنمية الموارد البشرية.

٥٠. ويجري حالياً إدخال عدد من التغييرات الهيكلية والتشغيلية ضمن استعراض الهيكل الميداني. كما أن العمل على إعداد هيكل من طبقتين وتقاسم الخبرات فيما بين الأقاليم ودخلها، جار على قدم وساق. وقد أثبت تخطيط العمل القائم على النتائج قيمته التي لا تُنم في تحقيق ترتيبات تعاونية ملموسة بين المقر والأقاليم. وسيتم تعزيز ذلك من خلال المشاركة الإقليمية في البحوث على مستوى المكتب وبشكل أعم من خلال المشاركة المنتظمة للأقاليم في المبادرات الدائرة حول نظام المعارف. وعلى نحو ما طلبه مجلس الإدارة، سيخضع نجاح استعراض الهيكل الميداني للقياس من خلال استخدام مؤشرات محددة للأداء الميداني.

٥١. وفي المقر، يشرف منسقو النتائج على الجهود والأداء على مستوى المكتب ضمن كل نتيجة من نتائج العمل اللانق البالغ عددها ١٩ نتيجة. وسبق أن قدموا مساهمة مهمة في التعاون بين الميدان والمقر وفي العمل المشترك عبر مختلف القطاعات. وسيستمر تعزيز دورهم، وسيكونون مسؤولين على وجه التحديد عن ضمان تنفيذ الأنشطة المشتركة والمحددة ضمن كل استراتيجية نتائج، تنفيذاً فعالاً من خلال الطرائق التعاونية.

تحقيق الحد الأمثل لاستخدام الموارد البشرية

٥٢. يقوم تنفيذ مقترحات البرنامج والميزانية هذه بشكل كبير على الاستخدام الأمثل لجميع الموارد البشرية في المنظمة من خلال إدخال تحسينات على أساليب العمل والرضا في العمل.

لحسابات والإشراف ووحدة التقييم والمكتب المعني بالأخلاقيات. وتساهم جميع هذه الهيئات معاً في تحسين المساءلة والشفافية في سياق الالتزام المتواصل للمنظمة بالإدارة القائمة على النتائج. وسيولي اهتمام خاص إلى تعزيز الاتساق فيما بين أنشطة هذه الهيئات، لتجنب الازدواجية وضمان الاستخدام الفعال للموارد الشحيحة.

٦٤. وخلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، خصص مبلغ قدره ١٣,٢ مليون دولار أمريكي مباشرة لهيئات الإشراف جميعها، منها مبلغ قدره ٦,٥ مليون دولار من الميزانية العادية. وسوف يواصل المكتب إيلاء اهتمام وثيق للتوصيات الصادرة عن عمليات مراجعة الحسابات الداخلية والخارجية، وتطبيقها إلى أقصى حد ممكن ضمن القيود المفروضة على الموارد، وضمان التطبيق المناسب للدروس المستفادة.

٦٥. وسيعزز الدعم المقدم إلى التقييم، بما يتماشى مع التقييم المستقل لوظيفة التقييم في منظمة العمل الدولية عام ٢٠١٠. وتشمل التدابير المتوقعة تعزيز الدور الذي تؤديه اللجنة الاستشارية للتقييم، واستخداماً أكثر نجاعة للدروس المستخلصة لتتوير عملية صنع القرارات وتقاسم المعارف.

استراتيجية الموارد

الميزانية العادية

٦٦. تشكل الميزانية العادية أساس الميزانية المتكاملة. وهي توفر منصة ثابتة لاستجابة منظمة العمل الدولية إلى الأولويات المحددة أعلاه، والمتعلقة بثلاثي مجموع الموارد. وخلال ست فترات من فترات السنتين، بقيت الميزانية العادية أساساً على نفس المستوى الفعلي، بالرغم من انضمام دول أعضاء جديدة وزيادة التصديق على معايير منظمة العمل الدولية واتساع الطلب على خدمات المنظمة واقتصاد عالمي يزداد تعقيداً. وقد تحقق اعتراف واسع النطاق ببرامج العمل اللائق وتزايد العمل المركز والموجه نحو النتائج في البلدان من دون أي زيادة في موارد الميزانية العادية.

٦٧. وصُممت مقترحات الميزانية العادية لتحقيق أقصى حد من القيمة مقابل المال. ولهذا الغرض، جرى التشديد بشكل كبير على امتصاص الأنشطة الإضافية والإنفاق ضمن النمو الاسمي الصفري والادخارات لإتاحة إعادة توجيه العمل نحو أهم الأولويات وأكبر قيمة مضافة.

الميزانية الاستراتيجية: الإنفاق المقترح حسب باب الاعتماد

٦٨. يبين الجدول ١ الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، المقدمة إلى مجلس الإدارة في دورته ٣١٠ للموافقة عليها. وبالاستناد إلى السعر الثابت للدولار الأمريكي، تبلغ الميزانية العادية المقترحة المستوى ذاته للميزانية المعتمدة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١.

المتكاملة بحسب نتيجة البرنامج والميزانية والإبلاغ عنها، مما سوف يعزز بدوره الشفافية والمساءلة. وسوف يستمر المكتب في استكشاف الفرص لتنسيق السياسات والممارسات واستغلال مبادرات مشتركة مع وكالات أخرى للأمم المتحدة حيث يمكن أن يكون ذلك مؤثراً.

٥٩. ومن الضروري تعزيز الهيكل الأساسي لتكنولوجيا المعلومات لدعم تقاسم المعارف المكثفة أكثر فأكثر في نشاط منظمة العمل الدولية. ويطلب المكتب اليوم نوعية وتوافر خدمات تكنولوجيا المعلومات، مما يتطلب التزاماً مستداماً للمحافظة على الاستثمارات الأساسية في تكنولوجيا المعلومات. ويتخذ هذا الالتزام شكل عقود تراخيص ودعم سنوية مع الموردين والخدمات الجارية من حيث رصد الهيكل الأساسي واستبدال المعدات القديمة وإجراء تدخلات للصيانة العامة. وقد أدرجت التكاليف الجارية المصاحبة لعملية المحافظة على استثمار المنظمة في تكنولوجيا المعلومات ودعمه، في مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

تعزيز الدعم المقدم إلى الإدارة السديدة

٦٠. يتمثل أحد أهداف إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة في ضمان تعزيز الإدارة السديدة للمنظمة، مع إيلاء الاهتمام الواجب للفعالية والنجاعة والقيمة مقابل المال.

٦١. ومنذ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، أجرى مجلس الإدارة عدة مناقشات، إلى جانب مشاورات غير رسمية، بشأن كيفية تحسين سير أعماله وأعمال مؤتمر العمل الدولي في ضوء إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. ولقد حان الوقت لعملية إصلاح في مجلس الإدارة ويفترض أن تتم الموافقة عليها في ٢٠١١. ويفترض أن تنطوي على قدر أكبر من التركيز على المسائل الإدارية العامة والمشاركة الكاملة للمجموعات الثلاث، إلى جانب إعطاء الأولوية إلى النقاشات المتعلقة بصنع السياسات العامة واتخاذ القرارات. ومن شأن إعادة التنظيم المزمعة لهيكلية اللجان وتحسين آلية وضع البرامج أن يسمحاً بتغطية أكثر توازناً وفي حينها للأهداف الاستراتيجية الأربعة وتطور الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية في العالم، في حين أنهما سيخفضان من مواطن التداخل ويحققان الادخارات والكفاءة. وفيما يتعلق بمؤتمر العمل الدولي، سيستمر المكتب في دعم التحسينات في سير أعماله بإجراء حوار وثيق مع الهيئات المكونة.

٦٢. وسوف تعتمد تدابير لجعل الاجتماعات الإقليمية أكثر فعالية وجدوى من حيث التكاليف، مثلاً من خلال تقصير مدتها وتركيزها وتحقيق الحد الأمثل من ترتيبات تقاسم التكاليف مع الدول الأعضاء المضيفة.

٦٣. واستناداً إلى العمل الجاري، سوف توجه الجهود أيضاً نحو دعم هيئات الإشراف لمنظمة العمل الدولية، مما يساهم في التحسينات الداخلية في الإدارة والفعالية والنجاعة. وتشمل هذه الهيئات: اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف ووحدة التفتيش المشتركة ومراجع الحسابات الخارجي ومكتب المراجعة الداخلية

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

الميزانية الاستراتيجية المقترحة للفترة ٢٠١٣-٢٠١٢	الميزانية الاستراتيجية المقترحة للفترة ٢٠١٣-٢٠١٢	الميزانية الاستراتيجية المنقحة للفترة ٢٠١١-٢٠١٠	
(المعاد تقدير تكلفتها بدولار الولايات المتحدة)	(بالسعر الثابت لدولار الولايات المتحدة ٢٠١١-٢٠١٠)	(بدولار الولايات المتحدة)	
			الجزء الأول: الميزانية العادية
77 464 670	76 525 939	79 304 958	ألف - أجهزة رسم السياسات
565 812 975	549 735 510	542 334 389	باء - الأهداف الاستراتيجية
172 486 702	167 585 526	167 210 568	العمالة
115 096 221	111 825 784	110 961 717	الحماية الاجتماعية
162 592 743	157 972 702	155 811 582	الحوار الاجتماعي
115 637 309	112 351 498	108 350 522	المعايير
63 175 756	62 154 540	63 243 523	جيم - خدمات الإدارة
41 552 707	40 113 417	40 120 297	دال - اعتمادات الميزانية الأخرى
-6 144 399	-6 104 967	-6 104 967	تسوية تجدد الموظفين
741 861 709	722 424 439	718 898 200	مجموع الجزء الأول
			الجزء الثاني: المصروفات الطارئة
1 375 000	1 375 000	875 000	المصروفات الطارئة
-	-	-	الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل
-	-	-	صندوق رأس المال العامل
743 236 709	723 799 439	719 773 200	مجموع (الأجزاء الأول إلى الثالث)
			الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية
2 979 085	2 920 561	6 946 800	الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية
746 215 794	726 720 000	726 720 000	مجموع (الأجزاء الأول إلى الرابع)

الزيادات في التكاليف

بين الأقاليم وداخلها حيث تعمل منظمة العمل الدولية. يبلغ المتوسط الإجمالي للزيادة في التكاليف بالنسبة إلى الميزانيات الإقليمية نسبة ٥,٢ في المائة في حين يبلغ بالنسبة إلى ميزانيات المقر نسبة ١,٦ في المائة. وباعتبار أن تكاليف الموظفين هي عنصر الإنفاق الأكبر، فإنها تشكل المصدر الأساسي لإجمالي الزيادات في التكاليف، وباعتبارها جزءاً من النظام الموحد للأمم المتحدة، فإن الجمعية العامة للأمم المتحدة واللجنة الدولية للخدمة المدنية تحددان مستويات الأجور والإعانات. كما خُصص اعتماد محدد قدره مليون دولار أمريكي للتأمين من حالات التغيب طويلة الأجل لأسباب صحية والتقليل إلى أدنى حد من انقطاع الأنشطة البرنامجية الجارية. ويرد وصف كامل لهذا الاعتماد في ملحق المعلومات ٢.

٦٩. تشمل المقترحات زيادة اسمية بقيمة ١٩,٥ مليون دولار أمريكي فيما يتعلق بالزيادات في التكاليف للمحافظة على المستوى الحقيقي نفسه للميزانية بالنسبة لفترة السنتين السابقة. وهذه الزيادة الطفيفة البالغة ٢,٧ في المائة خلال فترة السنتين تنجم عن تحليل مفصل لجميع بنود الإنفاق في الميزانية واستعراض للتوقعات الاقتصادية والتضخم، الصادرة عن المؤسسات المالية المستقلة. وتستند التغيرات المقدرة في التكاليف من الحسابات المفصلة لكل عنصر من عناصر المصروفات المتعلقة بالموظفين والمصروفات غير المتعلقة بالموظفين، التي ترد في ملحق المعلومات ٢. ويولى اعتبار خاص إلى التكاليف واتجاهاتها في المكاتب الخارجية، إذ يتباين التضخم بشكل كبير

الجدول ٢: ملخص الزيادات في التكاليف (بدولار الولايات المتحدة)

وجه الإنفاق	ميزانية ٢٠١٣-٢٠١٢ (بدولار الولايات المتحدة للفترة ٢٠١١-٢٠١٠)	الزيادات في التكاليف	الزيادة المنوية كل سنتين
تكاليف الموظفين	499 306 700	13 486 797	2.7%
التكاليف غير المتعلقة بالموظفين	227 413 300	6 008 997	2.6%
المجموع	726 720 000	19 495 794	2.7%

امتصاص التكاليف

المالي وتطبيق نهج أفضل الممارسات على المساءلة والأخلاقيات والوفاء بالمعايير التي تزداد صرامة بالنسبة إلى الأمن في المرافق والعمليات ووضع الموارد جانباً لأعمال تجديد المباني في المستقبل، كلها عوامل مهمة لكنها تأتي بتكلفة عالية. ويرد في الجدول ٣ ملخص عن أهم البنود.

٧٠. توخياً لمصلحة الإدارة السليمة والنهج المحافظ للإدارة المالية، في فترات السنتين الأخيرة، امتصت الميزانية العادية مستوى متزايداً من التكاليف الإضافية. والتدابير التي اتخذت لتعزيز تطوير الموظفين وتدقيق الحسابات والتقييم وتعزيز التبليغ

الجدول ٣: أهم بنود امتصاص التكاليف من الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٣ إلى الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣

الأمثلة	٢٠٠٢-٢٠٠٣	٢٠٠٤-٢٠٠٥	٢٠٠٦-٢٠٠٧	٢٠٠٨-٢٠٠٩	٢٠١٠-٢٠١١	٢٠١٢-٢٠١٣
تنمية الموظفين			6 039 433	7 974 553	8 480 967	9 796 821
صندوق المبنى والمرافق الأساسية				2 540 650	2 920 561	2 920 561
تطوير الشبكة	725 804	1 224 203	1 309 728	1 792 083	1 843 198	1 843 198
المسائل المعنية بالأخلاقيات				177 473	201 482	201 482
اللجنة الاستشارية الداخلية للإشراف				229 805	343 561	343 561
التقييم			937 210	1 743 937	2 075 490	2 682 997

ملاحظة: جرت الموافقة على تمويل إضافي خاص لكل من صندوق المبنى والمرافق الأساسية والتقييم بما قدره ٠,٦٤ مليون دولار و ٠,٣٦ مليون دولار على التوالي، في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧.

الجدول ٤: ملخص الادخارات

فترة السنتين	بدولار الولايات المتحدة
٢٠٠٣-٢٠٠٢	3.9
٢٠٠٤-٢٠٠٥	5.1
٢٠٠٦-٢٠٠٧	7.9
٢٠٠٨-٢٠٠٩	5.3
٢٠١٠-٢٠١١	7.9

ملاحظة: لهذه الأرقام بالدولار تكاليف وأسعار صرف مختلفة وبالتالي لا يمكن جمعها.

٧٤. وبالنسبة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، كانت الضغوط لتحقيق الادخارات كبيرة بوجه خاص. وينجم ذلك عن التسليم بالقيود المالية في الدول الأعضاء والحاجة إلى التشديد على القيمة مقابل المال، إلى جانب المبالغ الكبيرة الواجب إيجادها للإبقاء على الخدمات. وتبلغ التكاليف الجارية والمرتبطة بالتحسينات في الهيكل الأساسي لتكنولوجيا المعلومات والتكاليف الدنيا الأساسية لنظام المعارف، حوالي ٤,٧ مليون دولار أمريكي. وسوف تكلف التوصيلية الإضافية للإنترنت بالنسبة إلى الأقاليم حوالي ٣,٨ مليون دولار أمريكي. وفي حين سيكون للاستثمارات أثرٌ إيجابي على الفعالية ككل، من المهم تحديد الادخارات اللازمة حتى تقابل قسم كبير من هذه التكاليف بغية الحفاظ على مستويات الخدمة للهيئات المكونة تحت النمو الصفري بالقيم الحقيقية.

٧١. بالإضافة إلى عملية امتصاص التكاليف هذه، هناك عدد من البنود المدرجة في المقترحات الخاصة بالميزانية والمتعلقة بتوصيلية الإنترنت (المبينة تحت الميزانيات الإقليمية) وبالتكاليف الجارية ذات الصلة بتحسينات الهيكل الأساسي لتكنولوجيا المعلومات ونظام المعارف. وفي بعض الحالات، لا يمكن تجنب هذه التكاليف حيث أنها ترتبط بمخاطر أشار إليها مراجعو الحسابات الداخليون والخارجيون والدراسة المستقلة التي قدمت إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠. وفي حالات أخرى، مثل توصيلية الإنترنت، فإنها ضرورية للسماح للمكاتب الإقليمية والقطرية بالعمل في ظروف حديثة. وتبلغ القيمة الإجمالية للتكاليف الجديدة الواجب امتصاصها بموجب هذه العناوين حوالي ١٠,٤ مليون دولار أمريكي. ووفاء لتوجيهات مجلس الإدارة بشأن المحافظة على مستويات الخدمة، سيتعين على المكتب أن يعمل على نحو أكثر فعالية ونجاعة لامتصاص هذه التكاليف.

٧٢. وسوف تقدم وثيقة منفصلة إلى مجلس الإدارة في دورته في آذار/مارس ٢٠١١، تبين استراتيجية طويلة الأمد لتمويل عمليات التجديد والتأثيث المستقبلية لمباني منظمة العمل الدولية.

الادخارات

٧٣. شكلت الادخارات والكفاءة مواضيع أساسية في برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية على مدار خمس فترات من فترات السنتين. ويقدم الجدول ٤ ملخصاً عن الادخارات في فترات السنتين الأخيرة. وهي تتأتى عن عملية مستمرة لاستعراض التحسينات التي تطرأ على إجراءات العمل وهيكلياته.

والإدارة بنسبة ١٠٠ في المائة في ضوء تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية والمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام واستمرار الدعم المقدم إلى الإدارة القائمة على النتائج، جرت تخفيضات على المستوى القطاعي وفي الإدارة العامة.

- تخفيضات على مستوى المكتب تصل إلى حوالي ٠,٨ مليون دولار أمريكي نتيجة التدابير الجديدة بشأن السفر.

٧٨. ونتيجة تحقيق هذه الادخارات، لم تشهد البرامج التقنية والأقاليم مجموعة، أي تخفيضات بالقيم الحقيقية. غير أن التخفيضات التي طرأت على تكاليف التوصيلية في الأقاليم مدرجة في هذا المجموع.

٧٩. وسيستمر البحث عن ادخارات وأوجه للكفاءة طوال فترة السنتين.

التعاون التقني من خارج الميزانية والحساب التكميلي للميزانية العادية

٨٠. إن استراتيجية التعاون التقني، التي وافق عليها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، تشمل عدداً من التدابير لتعزيز برنامج التعاون التقني في منظمة العمل الدولية ولضمان تمويله في المستقبل. وتشمل التدابير المقترحة إظهار القيمة المضافة للتعاون التقني في المنظمة على نحو أفضل للجهات المانحة، وتوسيع قاعدة الجهات المانحة لتشمل دولاً مانحة جديدة ومن خلال الشراكات بين القطاعين العام والخاص. وقد نجحت منظمة العمل الدولية نسبياً في الحفاظ على تمويلها من خارج الميزانية، لاسيما مقارنة مع الوكالات الأخرى، والردود الإيجابية للعديد من الجهات المانحة تحظى بتقدير كبير.

٨١. غير أن أوجه انعدام اليقين تزايدت، وتوقعات استمرار نمو الموارد من خارج الميزانية المدرجة في إطار السياسة الاستراتيجية أصبحت بالية الآن. وفي حين سيستمر المكتب في نشر وتبيان أهمية وقيمة التعاون التقني في المنظمة، يؤدي استمرار أوجه انعدام اليقين والنهج المحافظ الذي يطبقه المكتب على تقديرات نفقاته، إلى تراجع متوقع في الإنفاق من خارج الميزانية من ٤٢٥ مليون دولار إلى ٣٨٥ مليون دولار أمريكي في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، في حين توقع إطار السياسة الاستراتيجية ٩٠ مليون دولار أمريكي في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ و ١٣٥ مليون دولار أمريكي في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. وتبلغ التقديرات الجارية ٦٠ مليون دولار أمريكي في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (من مبلغ قدره ٢٨,٧ مليون دولار أمريكي في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩)، و ٥٠ مليون دولار أمريكي في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. والتراجع المتوقع في الموارد من خارج الميزانية المتاحة لمنظمة العمل الدولية يقلص قاعدة مواردها الإجمالية بنسبة ٦,٧ في المائة. ويبين الجدول ٥ التوزيع حسب الإقليم وحسب الهدف الاستراتيجي للإنفاق المتوقع من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

٧٥. وسوف تتحقق بعض الادخارات ضمن الوحدات التقنية بسبب أوجه الكفاءة الناجمة عن اعتماد مركزية الأمانات والوظائف الإدارية الأخرى والاستعراض المنتظم لهيكليات كل قطاع وتبسيطها بغية تحقيق المزيد من الفعالية والنجاعة. ومن الصعب تحديد حجم هذه الادخارات لأنها تعكس الأدوار المتغيرة للموظفين. ويمكن الإشارة كحد أدنى إلى أن ١٧ سنة - عمل ستتحول تدريجياً من فئة الخدمة العامة إلى الفئة المهنية في المقر لتعزيز القدرة التحليلية للمكتب، وأن ٣٧ سنة-عمل إضافية في فئة الخدمة العامة سوف تُزال عبر التناقص الطبيعي. ومن شأن هذه التكييفات أن تسمح للقطاعات التقنية أن تعمل في نفس مستويات الخدمة بالرغم من التخفيضات في الميزانيات الإجمالية.

٧٦. بالإضافة إلى ذلك، استمرت الجهود المبذولة لخفض نفقات السفر، مع المزيد من التخفيضات المقترحة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. وسيجري استعراض ممارسات السفر ضمن منظومة الأمم المتحدة لاستكشاف ما يمكن تحقيقه من ادخارات. كما تطبق تدابير لضمان الاستفادة بشكل كامل من تحسن أسعار النقل المرافق للحجوزات المبكرة. وسيستمر المكتب في استخدام المؤتمر الفيديو والتدابير الأخرى للحد من نفقات السفر وخفض المزيد من بصمة الكربون المرتبطة به.

٧٧. وقد أدت الجهود المبذولة لتحقيق هذه الادخارات إلى تحويلات تقابل التكاليف بلغت في الإجمال حوالي ٥,١ مليون دولار أمريكي. وتشمل تدابير الادخارات ما يلي:

- تخفيضات تصل إلى حوالي ٠,٢٨ مليون دولار أمريكي في ميزانية مؤتمر العمل الدولي وحوالي ١,٨ مليون دولار أمريكي ضمن خدمات العلاقات والاجتماعات والوثائق. وتنتج هذه الادخارات عن تدابير من قبيل الاستخدام المتزايد للوثائق بالنسبة الإلكترونية بالنسبة إلى الاجتماعات الرسمية ما قبل الدورات أو خلالها، والاستخدام المتزايد للترجمة بمساعدة الحاسوب وأساليب العمل الأكثر فعالية.
- تخفيضات تصل إلى حوالي ٠,٢٩ مليون دولار أمريكي في ميزانية مجلس الإدارة. وهذا الحد الأدنى من التخفيض يجري على افتراض أن إصلاح مجلس الإدارة سيكون له أثر إيجابي على تكاليف الترجمة الفورية.
- تخفيضات تصل إلى حوالي ٠,٤ مليون دولار أمريكي في ميزانية الشراكات والتعاون الإنمائي، تنتج أساساً عن أوجه الكفاءة الإدارية وتحسين أساليب العمل.
- تخفيضات تصل إلى حوالي ١,٠ مليون دولار أمريكي في ميزانيات إدارة المرافق والخدمات المركزية والأمن والبروتوكول، تنتج أساساً عن إعادة التفاوض في العقود مع موردي الخدمات، والتدابير الرامية إلى الحد من استهلاك الطاقة وترشيد وتبسيط وظائف الإدارة والدعم، وتحسين التخطيط والتنسيق لوظائف من قبيل الشحن والبريد.
- تخفيضات تصل إلى حوالي ٠,٥ مليون دولار أمريكي في ميزانيات الخدمات الإدارية. وفي حين بقيت ميزانيات إدارة تنمية الموارد البشرية والخدمات المالية والبرمجة

الجدول ٥: توزيع تقديرات الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ حسب الإقليم والهدف الاستراتيجي

تقديرات الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ (بالسعر الثابت للدولار للفترة ٢٠١٠-٢٠١١)		
		أفريقيا
49 665 000	العمالة	
10 010 000	الحماية الاجتماعية	
6 160 000	الحوار الاجتماعي	
34 650 000	المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل	
6 545 000	تعميم العمل اللائق	
107 030 000		
		أمريكا اللاتينية والكاريبي
18 095 000	العمالة	
4 235 000	الحماية الاجتماعية	
13 475 000	الحوار الاجتماعي	
17 325 000	المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل	
385 000	تعميم العمل اللائق	
53 515 000		
		الدول العربية
10 780 000	العمالة	
1 155 000	الحماية الاجتماعية	
3 465 000	الحوار الاجتماعي	
2 310 000	المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل	
385 000	تعميم العمل اللائق	
18 095 000		
		آسيا والمحيط الهادئ
56 210 000	العمالة	
12 320 000	الحماية الاجتماعية	
9 625 000	الحوار الاجتماعي	
33 110 000	المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل	
770 000	تعميم العمل اللائق	
112 035 000		
		أوروبا وآسيا الوسطى
5 775 000	العمالة	
7 315 000	الحماية الاجتماعية	
3 080 000	الحوار الاجتماعي	
3 465 000	المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل	
385 000	تعميم العمل اللائق	
20 020 000		
		على الصعيدين العالمي والإقليمي
24 640 000	العمالة	
14 245 000	الحماية الاجتماعية	
8 470 000	الحوار الاجتماعي	
25 795 000	المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل	
1 155 000	تعميم العمل اللائق	
74 305 000		
385 000 000		المجموع

التمويل الخاصة بكل نتيجة. وكما يتبين من الجدول ٦، فإن أرقام الميزانية الخاصة بكل نتيجة ترتبط بعمل الوحدات المسؤولة أساساً في المقر، بالإضافة إلى الجهود التي يبذلها المقر من خلال القطاعات التقنية الأربعة والبرامج المشتركة، وبالعامل المضطلع به في الأقاليم وبالمساهمات المقدمة من خدمات الدعم. والهدف هو قياس الاستثمار الإجمالي من جانب المكتب لتحقيق الأهداف الواردة تحت كل نتيجة، أكثر منه قياس الموارد المتاحة لوحدات بعينها. وترد في ملحق المعلومات رقم ١ ميزانية تشغيلية منفصلة تبين الموارد بحسب الإقليم والقطاع والإدارة. أما الملاحق الأخرى فتصنف هذه المعلومات بشكل أكبر، مثلاً بحسب البند أو وجه الإنفاق.

٨٥. ونظراً لغرض الميزانية الاستراتيجية، ينبغي استعراضها تحديداً من حيث الأولويات النسبية ورصيد الميزانية العادية والموارد من خارج الميزانية.

القسم المنهجي

العلاقة بين البرنامج والميزانية الاستراتيجية المقترحة

٨٦. استهلكت عملية وضع الأهداف للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ في بيئة من القيود القوية المفروضة على الموارد. والموارد من خارج الميزانية، التي ما انفكت تشير إلى نمو متين خلال فترات السنتين الأخيرة، دخلت فترة من انعدام اليقين. وفي وقت سبئيل فيها كافة الجهود لحشد الموارد اللازمة، تشير التقديرات الحالية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ إلى تراجع مهم في الإنفاق على التعاون التقني بنسبة ١٠ في المائة، يرافقه تراجع بنسبة ١٥ في المائة في الحساب التكميلي للميزانية العادية. وكان لا بد لتخطيط النتائج الواقعية من أن يأخذ ذلك في الاعتبار.

٨٧. وتقدم الأقسام التالية تباعاً الأهداف المقترحة ومعبراً أو تفسيراً لطريقة تأثر كل هدف بتوجيهات الهيئات المكونة والقيود المفروضة على الموارد.

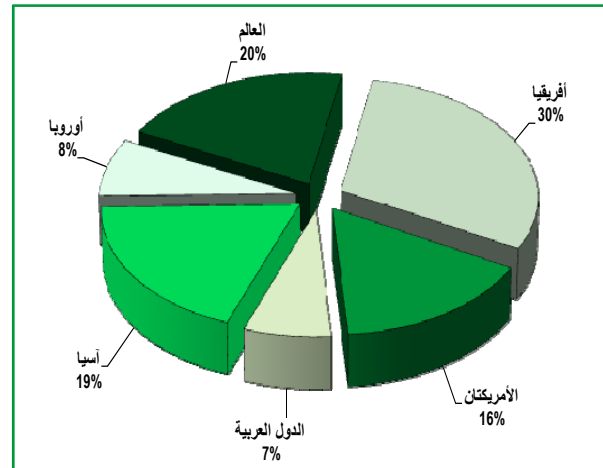
الأهداف

٨٨. وضعت الأهداف لنفس الإطار الاستراتيجي للنتائج والمؤشرات الواردة في إطار السياسة الاستراتيجية. وأدخلت بعض التكييفات على التدابير تمثيلاً مع النقاط التي أثرت في تمرين خط الأساس الوارد في تقرير تنفيذ البرنامج للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

٨٩. وشدد الإرشاد العام بشأن الأولويات، الصادر عن المؤتمر وعن مجلس الإدارة، على عدد من النقاط. وانصب تركيز كبير تحديداً على تغطية برنامجية متوازنة للأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها وعلى مستويات أعلى من الأهداف بالنسبة إلى بعض المؤشرات، لاسيما بالنسبة للأهداف التي كانت متدنية نسبياً للفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وهناك أيضاً عدد من الانعكاسات لمناقشة البند المتكرر عن العمالة وغير ذلك من قرارات مجلس الإدارة والمؤتمر.

٨٢. ومن المؤسف أن مبادرة الحساب التكميلي للميزانية العادية، التي تتسم بأهمية كبرى فيما يتعلق بالاستجابة المرنة وتكلفة الدعم المتدنية والابتكار والاستدامة، قد عانت من عواقب اعتبارها أسلوباً جديداً من التمويل في وقت تشهد الكثير من الجهات المانحة قيوداً على الميزانية. ويتضمن الحساب التكميلي للميزانية العادية على وجه الخصوص مكوناً مهماً للتقييم يبلغ ٥ في المائة من مجموع الأموال المتلقاة. وسوف يبذل المكتب جهداً خاصاً لتوثيق قيمته ولضمان إطلاع الجهات المانحة على ميزاته. ويبين الشكل ١ التوزيع المقدر للموارد في الحساب التكميلي للميزانية العادية في كافة الأقاليم. وهذا التوزيع الذي يتبع على نحو وثيق التوزيع المقدر للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، هو توزيع أولي ويتوقف على مخصصات الجهات المانحة والثغرات في الموارد، كما حددها المكتب والهيئات المكونة. وسيوجه حوالي ٢٠ في المائة من الحساب التكميلي للميزانية العادية نحو الأولويات العالمية، ولاسيما استحداث أدوات يمكن تكييفها لاستخدامها في مختلف البلدان والأقاليم.

الشكل ١: التوزيع المقدر للحساب التكميلي للميزانية العادية حسب الإقليم



٨٣. وكما تقدم ذكره، سوف يزيد المكتب دعمه للتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث كجزء من استراتيجيته الخاصة بالتعاون التقني. وتم اقتراح باب اعتماد محدد في الميزانية لتوفير الموارد الأولية لمجال العمل هذا. وسوف يتيح للمكتب تقديم الدعم إلى مبادرات محددة على شكل خدمات استشارية تقنية، إلى جانب الدعم المباشر على شكل ميزانية عادية للتعاون التقني. وسيجري تقييم مبادرات رائدة وإدماج الدروس المستفادة في العمل المستقبلي. ومن شأن هذا العمل أن يستكمل ويعزز الدعم المقدم إلى التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث المخطط له بموجب عدة نتائج، وأن يسمح بتطوير وتعزيز مجموعة متنسقة من الخبرات.

الميزانية الاستراتيجية المتكاملة

٨٤. تمثيلاً مع مبادئ الحساب التكميلي للميزانية العادية التي وافق عليها مجلس الإدارة، تبين الميزانية الاستراتيجية إجمالي الجهود المتوقعة من حيث الميزانية، بموجب جميع مصادر

الجدول ٦: الإطار الاستراتيجي ومجموع الموارد للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ ومجموع الموارد الأولي للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ (بملايين دولارات الولايات المتحدة)

الميزانية العادية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ ^١	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١	الميزانية العادية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣
71.2	80.3	30.0	72.8	85.1	10.0
الهدف الاستراتيجي: خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلًا لائقين					
١- النهوض بالعمالة: حصول المزيد من النساء والرجال على العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص كسب الدخل	71.2	80.3	72.8	85.1	10.0
٢- تطوير المهارات: تطوير المهارات بيزيد قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو	43.0	37.0	39.8	47.4	10.0
٣- المنشآت المستدامة: المنشآت المستدامة تولد وظائف منتجة ولائقة	45.6	47.6	48.2	32.7	10.0
الهدف الاستراتيجي: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع					
٤- الضمان الاجتماعي: يتاح لعدد أكبر من الناس فرص الحصول على إعانات ضمان اجتماعي أفضل إدارة وأكثر مساواة بين الجنسين	37.3	12.6	36.0	14.2	10.0
٥- ظروف العمل: يتمتع النساء والرجال بظروف عمل محسنة وأكثر إنصافاً	16.7	3.1	18.7	1.9	10.0
٦- السلامة والصحة المهنية: تتمتع المنشآت والعمال بظروف السلامة والصحة المحسنة في العمل	35.1	3.1	34.0	5.4	10.0
٧- هجرة اليد العاملة: يتمتع عدد أكبر من العمال المهاجرين بالحماية وبفرص الحصول على العمالة المنتجة والعمل اللائق	12.2	7.7	12.7	11.5	10.0
٨- فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز: عالم العمل يستجيب على نحو فعال لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز	4.8	25.6	5.8	16.2	10.0
الهدف الاستراتيجي: تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي					
٩- منظمات أصحاب العمل: يتمتع أصحاب العمل بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية	32.4	4.0	32.9	3.9	14.0
١٠- منظمات العمال: يتمتع العمال بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية	49.3	5.2	50.0	5.8	14.0
١١- إدارة العمل وقانون العمل: تطبق إدارات العمل تشريعات عمل محدثة وتقدم خدمات فعالة	20.0	14.6	21.7	7.7	14.0
١٢- الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية: يسهم الهيكل الثلاثي وإدارة سوق العمل المعززة في الحوار الاجتماعي الفعال والعلاقات الصناعية السليمة	21.3	17.3	21.5	18.5	14.0
١٣- العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية: تطبيق نهج خاص بكل قطاع للعمل اللائق	26.0	3.9	25.4	8.5	14.0
الهدف الاستراتيجي: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل					
١٤- الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية: يصبح الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية معروفاً ومطبقاً على نطاق واسع	15.0	7.8	15.6	3.5	14.0
١٥- العمل الجبري: يجري القضاء على العمل الجبري	4.6	14.6	4.4	6.5	14.0
١٦- عمل الأطفال: يجري القضاء على عمل الأطفال، مع إعطاء الأولوية إلى أسوأ أشكاله	15.7	118.7	14.2	92.4	14.0
١٧- التمييز في العمل: يجري القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة	6.7	7.0	9.1	4.2	14.0
١٨- معايير العمل الدولية: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها	61.6	9.9	64.5	10.0	14.0
اتساق السياسات					
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	23.8	5.0	22.4	9.6	2.0
المجموع					
542.3	425.0	90.0	549.7	385.0	50.0

^١ يتألف مجموع الميزانية الاستراتيجية بالنسبة للأهداف الاستراتيجية الأربعة عن النتائج البالغة ١٩ نتيجة. ويتم التوصل إلى الميزانية الاستراتيجية لكل هدف من الأهداف الاستراتيجية، كما يرد ذلك في الجدول ١ من الملحة العامة التنفيذية، عن طريق توزيع حصص الميزانية الاستراتيجية لنتيجة تعميم العمل اللائق على كل هدف من الأهداف الاستراتيجية الأربعة.

٩١. وتقدم الأمثلة التالية صورة عن مجالات تدمج الأهداف الاستراتيجية لبرنامج العمل اللائق، تتمكن فيها منظمة العمل الدولية من الإسهام على نحو مميز.

٩٠. وفي حين تتباين الأولويات فيما بين البلدان والأقاليم وفي صفوف الهيئات المكونة، هناك اعتراف متزايد بالحاجة إلى نهج متكاملة تشمل برنامج العمل اللائق وتستند إلى استخدام منسق على مستوى المكتب لوسائل عمل منظمة العمل الدولية - من معايير العمل الدولية إلى المعارف ومن المشورة السياسية إلى التدريب.

زيادة مستويات الإنتاجية في المنشآت الصغيرة أمر مهم لاستدامتها، بما في ذلك توليد العمالة. وغالباً ما يتوقف ذلك على التدابير الرامية إلى تحسين مهارات أصحاب المشاريع والعمال، وإلى إدخال تحسينات على ظروف العمل المكيفة مع الوضع والإمكانات المتاحة أمام كل قطاع ومنشأة. ويستدعي هذا الأمر الجمع بين سياسات تنمية المنشآت والتدريب على المهارات والسلامة والصحة المهنية وتنقيش العمل.

ويلعب الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية دوراً محورياً في جعل الأجور تتسق مع الإنتاجية على نحو أفضل. ومن شأن استعراض مفصل لأفضل الممارسات أن يزود الهيئات المكونة بأدوات قيمة للمشاركة بشكل أفضل في الحوار الاجتماعي. ويجمع ذلك بين الحوار الاجتماعي وسياسات الأجور والتحليل الاقتصادي للاتجاهات في الإنتاجية.

ويمكن استنتاج رئيسي صادر عن المؤتمر المشترك بين صندوق النقد الدولي ومنظمة العمل الدولية بشأن تحديات النمو والعمالة والتماسك الاجتماعي (أيلول/سبتمبر ٢٠١٠) في أهمية مجموعات أوسع من سياسات الاقتصاد الكلي سعياً إلى تحقيق نتائج العمالة والحماية الاجتماعية، بما في ذلك الروابط القائمة بين الاستثمار والعمالة. وتجهيز وزارات العمل تجهيزاً أفضل للمشاركة في المناقشات بشأن العمالة والحماية الاجتماعية ومجموعات سياسات الاقتصاد الكلي، أمر مهم للمضي قدماً ببرنامج سياسات أكثر ملائمة للعمل اللائق. ولتمويل الحماية الاجتماعية أثرٌ على تكلفة العمالة وبالتالي على إمكانية توليد فرص العمل، وعلى نوعية العمالة كذلك. وتؤثر مجموعات سياسات الاقتصاد الكلي على كثافة العمالة في النمو.

وتشكل ممارسات المنشآت المسؤولة اجتماعياً، والقائمة على مبادئ إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية وعلى الاتفاق العالمي للأمم المتحدة، حجر الأساس للتنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة. ويدعو ذلك إلى دعم الهيئات المكونة بما يجمع بين تنمية المنشآت والتدريب على المهارات ومعايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي على مختلف المستويات.

إلى المستوى المطلوب، وهي الآن في وضع يخولها أن تقوم بخطوة أخرى نحو الأمام. وفي الوقت الحاضر، نحن أمام:

- أهداف محددة على أساس معايير واضحة للقياس ترتبط بالبلدان وفي بعض الحالات بالنتائج العالمية.
- استراتيجيات نتائج تبيّن العمل اللازم لدعم الهيئات المكونة في تحقيق النتائج المستهدفة تحت كل نتيجة.
- نظام خطط العمل القائمة على النتائج، يعطي الأولوية إلى النتائج المستهدفة ويحدد الموارد اللازمة لتحقيقها في إطار جميع مصادر التمويل. بالإضافة إلى ذلك، يطلب إجراء خطط العمل القائمة على النتائج من الوحدات في المقر وفي الأقاليم على السواء أن تقدم الدعم المطلوب بهدف تحقيق النتائج.
- الخبرة بشأن مستوى النتائج، الذي يمكن تحقيقه مع الموارد المتاحة حالياً (خطوط الأساس).

٩٦. وهناك حدود لعناصر الميزنة هذه. وينبغي لمعايير القياس أن تراعي أنّ النتائج تحقق في بلدان تختلف فيها السياقات الاجتماعية ومستويات التنمية الاجتماعية. وينبغي تكييف استراتيجيات النتائج على نحو دينامي مع التطورات الاقتصادية والسياسية. وتتضمن خطط العمل، التي تمتد زمنياً حتى ٢٠١٣، مواطن من انعدام اليقين. غير أنّ الأهداف المحددة الآن تتسم بأساس أوضح في قدرات وخطط معينة. ومن الممكن ربط القرارات الخاصة بالميزانية على نحو أفضل بالنتائج المتوقعة.

٩٢. وتشكل حصص الأهداف الواردة في الجدول ٧ لكل هدف استراتيجي ٢١ في المائة بالنسبة إلى العمالة و ٢٠ في المائة بالنسبة إلى الحماية الاجتماعية و ٢٧ في المائة بالنسبة إلى الحوار الاجتماعي و ٢٩ في المائة بالنسبة إلى معايير العمل الدولية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ويشكل ذلك توازناً معقولاً، مع مراعاة الطبيعة المترابطة التي تتسم بها الأهداف الاستراتيجية والنهج التعاوني المتنامي للدعم الذي يقدمه المكتب.

٩٣. والأهداف على علاقة وثيقة مع النتائج المحددة في البرامج القطرية للعمل اللائق. وآخر البيانات بشأن نتائج البرامج القطرية للعمل اللائق هي كالتالي: ٢١ في المائة بالنسبة إلى العمالة و ٢٠ في المائة بالنسبة إلى الحماية الاجتماعية و ٣٦ في المائة بالنسبة إلى الحوار الاجتماعي و ٢٣ في المائة بالنسبة إلى معايير العمل الدولية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

٩٤. لقد ازدادت مستويات الأهداف حيثما توجد إمكانيات واقعية لتحقيق أهداف أكبر. ونظراً لمواطن عدم التيقن المتعلقة بالموارد من خارج الميزانية، قد يكون من الصعب تحقيق بعض الأهداف. وفي الإجمال، تراجع عدد الأهداف على نحو طفيف.

المعبر من النتائج والأهداف إلى الميزانية الاستراتيجية

٩٥. تتطلب الإدارة القائمة على النتائج إرساء عدد من العناصر قبل إقامة علاقة واضحة بين النتائج المستهدفة ومستويات الميزانية. وقد سعت منظمة العمل الدولية للارتقاء بهذه العناصر

الجدول ٧: الأهداف المقترحة حسب المؤشر وحسب الإقليم للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ والأهداف الأولية المقترحة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣

نتيجة البرنامج والميزانية	مؤشر البرنامج والميزانية	أهداف الفترة ٢٠١٠-٢٠١١	أهداف الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا
الهدف الاستراتيجي: خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين								
١- النهوض بالعمالة	1.1	8	14	6	3	1	2	2
	1.2	9	9	5	1	1	1	1
	1.3	5	10	3	2	1	4	0
	1.4	7	7	3	1	2	1	0
	1.5	5	7	2	2	0	2	1
	1.6	6	4	2	1	0	1	0
٢- تطوير المهارات	2.1	8	14	3	3	2	5	1
	2.2	8	6	5	0	0	1	0
	2.3	7	8	4	1	1	1	1
	2.4	5	7	2	2	1	0	2
	2.5	15	13	3	3	1	4	2
٣- المنشآت المستدامة	3.1	5	9	5	1	2	1	0
	3.2	10	14	5	3	2	3	1
	3.3	5	2	1	1	0	0	0
	3.4	5	5	1	1	1	1	1
الهدف الاستراتيجي: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع								
٤- الضمان الاجتماعي	4.1	20	16	6	3	3	2	2
	4.2	3	9	3	2	1	2	1
	4.3	8	7	1	2	1	2	1
٥- ظروف العمل	5.1	5	6	2	2	1	0	1
	5.2	3	5	1	0	0	2	2
٦- السلامة والصحة المهنية	6.1	10	9	1	4	1	2	1
	6.2	10	8	3	1	0	2	2
٧- هجرة اليد العاملة	7.1	5	8	2	1	1	2	2
	7.2	5	6	1	2	1	1	1
٨- فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز	8.1	50	28	12	6	1	2	7
	8.2	10	17	10	2	2	1	2
الهدف الاستراتيجي: تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي								
٩- منظمات أصحاب العمل	9.1	10	14	3	4	1	3	3
	9.2	15	18	4	4	1	7	2
	9.3	15	9	2	3	0	1	3
١٠- منظمات العمال	10.1	30	28	7	8	3	8	2
	10.2	20	20	6	7	1	4	2
١١- إدارة العمل وقانون العمل	11.1	10	9	4	2	1	1	1
	11.2	8	11	2	3	2	2	2
	11.3	5	8	2	2	1	2	1
١٢- الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية	12.1	10	12	3	3	1	2	3
	12.2	10	10	2	1	1	3	3
١٣- العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية	13.1	15	15	4	4	1	4	2
	13.2	10	11	2	1	1	5	2
الهدف الاستراتيجي: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل								
١٤- الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية	14.1	10	11	1	3	2	3	2
	14.2	2	2	0	0	1	1	0
١٥- العمل الجبري	15.1	10	8	1	2	1	2	2
١٦- عمل الأطفال	16.1	45	34	12	12	2	4	4
	16.2	50	46	13	12	2	14	5
١٧- التمييز في العمل	17.1	5	8	2	2	1	2	1
١٨- معايير العمل الدولية	18.1	55	37	12	13	5	4	3
	18.2	5	5	1	1	2	0	1
	18.3	5	7	2	2	0	2	1
	18.4	15	15	2	3	2	6	2
اتساق السياسات								
١٩- تعميم العمل اللائق	19.1	15	10	3	4	1	2	0
	19.2	5	5	1	3	0	0	1

٢٠١٣. وتختلف هذه المستويات عن تلك المقدرة في الاستعراض التمهيدي لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، التي قُدمت إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١١، وعن البيانات المقدمة خلال المشاورات غير الرسمية. وتتأني هذه التغيرات من الردود على الطلبات الداخلية بشأن أولويات الموارد، بالإضافة إلى القرارات المتعلقة بالموارد والتي يتخذها المدير العام.

إدارة المخاطر

١٠٠. تشمل كل استراتيجية نتائج نهجاً أكثر وضوحاً للتصدي للمخاطر التي يمكن أن تعوق تحقيق النتائج المتفق عليها. وهذه خطوة مهمة نحو الأمام في تطبيق مبادئ الإدارة القائمة على النتائج في نشاط منظمة العمل الدولية، فهي تساهم في المزيد من المساءلة والشفافية. ويتناسب ذلك مع الممارسات الأوسع نطاقاً لإدارة المخاطر والتي اعتمدها المكتب تدريجياً كوسيلة لتحقيق أهداف المنظمة ومهمتها، في بيئة يطغى عليها عدم اليقين وكثافة المخاطر. ويلخص الجدول ٩ مخاطر بعينها تواجهها المنظمة ككل في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، إلى جانب استراتيجيات للتخفيف من تلك المخاطر.

٩٧. وتبدأ عملية الميزنة الداخلية من كمية يعتد بها من المعلومات بشأن الأولويات التي تحددها الهيئات المكونة والقدرات المتاحة للمكتب. وتقدم المعلومات بشأن الأهداف العالمية والقطرية الموجزة سابقاً في هذه اللمحة العامة، مع تقديرات الموارد المتاحة من جميع المصادر، تقديراً تقريبياً أولاً عما يمكن تحقيقه. وتوفر الوحدات التقنية في المقر وفي الأقاليم خطة لاستخدام الموارد ("ربط الموارد") تشير إلى الموارد التي ستكون متاحة لكل نتيجة. وتضاف المعلومات بشأن أداء خط الأساس إلى معلومات الموارد المقابلة وتوضع أهداف الأداء النهائي معها. ويرد ملخص عن ذلك في الجدولين ٦ و ٧.

٩٨. ومن الواضح أنّ أي تطورات رئيسية في الموارد المتاحة لها أثر قوي على الأهداف. وهناك عوامل أخرى ذات صلة، بما في ذلك الخبرة المكتسبة من قياس النتائج. كما يحاول المكتب أن يستجيب إلى الطلب المتزايد أو الأولوية المتزايدة وأن يكتفٍ قدرات الميزانية العادية مع تطورات التمويل الطوعي.

٩٩. ويلخص الجدول ٨ العوامل الأساسية التي أدت إلى تغيرات في مستويات الأهداف ومستويات الموارد الاستراتيجية ذات الصلة بين فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ وفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣.

الجدول ٨: معبر من النتائج والأهداف إلى الميزانية الاستراتيجية

الهدف الاستراتيجي: خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لانقين	
١- النهوض بالعمالة: حصول المزيد من النساء والرجال على العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص كسب الدخل	ولدت الأزمة العالمية واستجابة منظمة العمل الدولية من خلال الميثاق العالمي لفرص العمل طلباً قوياً على دعم المكتب لوضع سياسات العمالة وتنفيذها. ويتجلى ذلك في ارتفاع يقرب من ٣٠ في المائة في مستويات الأهداف على صعيد المؤشرات، يعزّزه رفع الموارد من الميزانية العادية ومن خارج الميزانية.
٢- تنمية المهارات: تنمية المهارات تزيد قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو	يدعم النمو في التمويل من خارج الميزانية رفع الأهداف المتعلقة بسياسات تنمية المهارات، وهو ظاهر منذ الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، بينما يظل العمل المتعلق بالإعاقات مستقرًا. وثمة مؤشر خاص بشأن عمالة الشباب يندرج تحت هذه النتيجة ولكن غالباً ما يرد العمل بشأن سياسات عمل الشباب أيضاً كجزء من العمل بشأن سياسة العمالة عامة ويندرج بهذه الصفة تحت النتيجة ١. وهذا يفسر جزئياً التحول في الموارد في الميزانية العادية من النتيجة ٢ إلى النتيجة ١.
٣- المنشآت المستدامة: المنشآت المستدامة تولد وظائف منتجة ولائقة	تزيد الأهداف من أجل خلق بيئة ملائمة وتنمية روح المبادرة. ويرتبط الانخفاض في الأهداف والموارد المتعلقة بالمؤشر بشأن الممارسات المسؤولة والمستدامة على مستوى المنشآت بكون بعض النتائج القطاعية تدرج تحت النتيجة ١٣ كجزء من تدخلات برنامج "العمل الأفضل". وأخيراً، يجدر الإقرار بالصعوبات في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ للإبلاغ عن النتائج بشكل فعال بالنسبة للمؤشر بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية، وقد جرى تكييف معايير القياس قصد تحسين قياس التطور الإضافي الحقيقي في البلدان.
الهدف الاستراتيجي: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع	
٤- الضمان الاجتماعي: يتاح لعدد أكبر من الناس فرص الحصول على إعانات ضمان اجتماعي أفضل إدارة وأكثر إنصافاً بين الجنسين	أدت مبادرة أرضية الحماية الاجتماعية إلى زيادة الطلب على العمل المتعلق بالنتيجة ٤ بشأن الضمان الاجتماعي، ولكن الأهداف تزداد بشكل متواضع فقط لتعكس النتائج التي يمكن تحقيقها بوجود النمو المحدود في الموارد المتاحة.
٥- ظروف العمل: يتمتع النساء والرجال بظروف عمل محسنة وأكثر إنصافاً	في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ كان العمل المشمول حالياً في النتيجتين ٥ و ٦ يندرج تحت هدف واحد. وكان تفصيل موارد الميزانية العادية لاحقاً في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ في النتيجتين تفصيلاً افتراضياً. وانطلاقاً من معلومات خطط العمل القائمة على النتائج في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، يتضح أن الأرقام المدرجة في النتيجة ٥ كانت أقل من اللازم وأن الأرقام الواردة في النتيجة ٦ فاقت اللازم. وفي نفس الوقت، يؤدي انجاز العمل الأساسي المهم في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ في البلدان بشأن النتائج المتعلقة بظروف العمل، إلى زيادة النتائج المتوقعة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، بدعم من زيادة الموارد من الميزانية العادية ورغم الصعوبات في حشد موارد من خارج الميزانية في هذا المجال.
٦- السلامة والصحة المهنتان: العمال والمنشآت يستفيدون من تحسن ظروف السلامة والصحة في العمل	بمراعاة ما ذكر بالنسبة إلى النتيجة ٥ بشأن معلومات خط الأساس للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، من المتوقع أن يكون الطلب على العمل في مجال السلامة والصحة المهنتين مستقرًا نسبياً. وستسمح زيادة الموارد من خارج الميزانية لعدد من المبادرات الجديدة بتوسيع نطاق وإطالة عمل منظمة العمل الدولية في هذا المجال، ولاسيما فيما يتعلق بالحوادث الصناعية. ومن المفترض أن يؤدي هذا إلى زيادة الأهداف في فترات السنتين اللاحقة.
٧- هجرة اليد العاملة: يتمتع عدد أكبر من العمال المهاجرين بالحماية وبفرص الحصول على العمالة المنتجة والعمل اللائق	ثمة طلب قوي على العمل بشأن هجرة اليد العاملة يقابله ارتفاع في مستويات الأهداف. ومن المحتمل أن هذا يعكس آثار الأزمة العالمية على الهجرة، بما فيها الشواغل السياسية إزاء التحكم في تدفقات الهجرة في مناطق معينة من العالم. وينبغي أن يجمع انتعاش قدرة المكتب في هذا المجال جمعاً ناجحاً بين الموارد من الميزانية العادية ومن خارجها.
٨- فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز: عالم العمل يتصدى على نحو فعال لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز	من المتوقع أن تنخفض الموارد من خارج الميزانية انخفاضاً ملموساً في مجال فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، فثمة نزعة مشهودة نحو الانخفاض منذ فترة ٢٠١٠-٢٠١١. ويجري بالتالي خفض مستويات الأهداف العالية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، مراعاة كذلك لكون العديد من الدول الأعضاء تبلغ عن النتائج في إطار النتيجة ٨ منذ الفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وقد يكون للتوصية الجديدة بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وللجهود المتجددة الرامية إلى حشد الموارد ولاسيما في الأقاليم أثر إيجابي على قدرة منظمة العمل الدولية ونتاجها.
الهدف الاستراتيجي: تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي	
٩- منظمات أصحاب العمل: يتمتع أصحاب العمل بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية	وضع النتائج بشأن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال مستقر من حيث مستويات الأهداف والموارد المتاحة. وتجدر الإشارة إلى أن النتائج المحددة ومخصصات الموارد في إطار النتائج السبع عشرة الأخرى ترتبط مباشرة بمشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وتعزيز قدراتها التقنية المحددة. وقد بذل مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال بالأخص جهداً في سبيل القيام بمساهمات على صعيد النتائج، رابطاً بين وقت الموظفين والموارد قصد ضمان مشاركة منظمات العمال. ولم تتأثر مخصصات الميزانية العادية لمكتب الأنشطة الخاصة بالعمال سلباً، بل ما حدث هو العكس.
١٠- منظمات العمال: يتمتع العمال بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية	تتقلص الموارد من خارج الميزانية وهذا يكبح مستوى الأهداف التي لا تزال تتزايد في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، مجسدة استمرار ارتفاع الطلب على خدمات منظمة العمل الدولية في هذا المجال. ومن الملاحظ منذ الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ أن مخصصات الحساب التكميلي للميزانية العادية تعوض جزئياً عن تقلص الموارد من خارج الميزانية.
١١- إدارة العمل وقانون العمل: تطبق إدارات العمل تشريعات عمل محدثة وتقدم خدمات فعالة	

١٢- الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية: يسهم الهيكل الثلاثي وإدارة سوق العمل المعززة في الحوار الاجتماعي الفعال والعلاقات الصناعية السليمة	تتفاوت درجات استقرار الوضع بالنسبة إلى هذه النتيجة.
١٣- العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية: تطبيق نهج خاص بكل قطاع للعمل اللائق	يغطي المؤشر الأول الذي يندرج تحت هذه النتيجة النتائج المتعلقة بالاتفاقيات القطاعية التي غالبا ما تُحقّق باعتبارها جزءاً من حصائل أوسع للبرامج القطرية للعمل اللائق، والوضع هنا مستقر. أما المؤشر الثاني، وقد جرى تعديله في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، فهو يغطي النتائج المحرزة في إطار برنامج "العمل الأفضل"، الأخذ في النمو والذي يجتنب موارد يعتد بها من خارج الميزانية ويرتبط بإدارة وتفتيش العمل إلى جانب تقوية المنظمات القطاعية الاجتماعية الشريكة. وبينما كان مستوى الأهداف المحدد للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ عالياً جداً على الأرجح نظراً إلى معايير القياس الجديدة، يبدو مستواها للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ واقعياً بالنسبة إلى برنامج "العمل الأفضل" بالنظر إلى معايير القياس الجديدة.
الهدف الاستراتيجي: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل	
١٤- الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية: يصبح الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية معروفاً ومطبقاً على نطاق واسع	يمثل انخفاض الموارد من خارج الميزانية منذ الآن أحد الشواغل في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ وسوف يتطلب جهوداً مستهدفة ترمي إلى حشد الموارد في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. ورغم هذا تظل مستويات الأهداف مستقرة ويرجع بعض الفضل في ذلك إلى زيادة أخصائيي المعايير في الميدان التركيز في هذا المجال وإلى الدعم الذي يقدمه مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال.
١٥- العمل الجبري: يجري القضاء على العمل الجبري	يعكس انخفاض حاد في الموارد من خارج الميزانية من أجل العمل بشأن العمل الجبري التخفيضات المسجلة في الموافقات الجديدة من بعض الجهات المانحة الأساسية لبرنامج مكافحة العمل الجبري. ونظراً إلى القاعدة الصغيرة نسبياً للميزانية العادية، سيزيد انخفاض مستويات الأهداف أكثر إذا لم يعوض هذا بالأعمال التحضيرية في البلدان في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، التي ينبغي أن تنخفض عن نتائج في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. ومن المزمع القيام بحملة قوية لحشد الموارد، يُجمع بينها وبين عناصر تدرج تحت النتيجة ٧ بشأن هجرة اليد العاملة.
١٦- عمل الأطفال: يجري القضاء على عمل الأطفال، وتولى الأولوية للقضاء على أسوأ أشكاله	انخفاض ملحوظ في موارد الجهات المانحة للبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال، وهي تركز على مشاريع أوسع في عدد أقل من البلدان، من شأنه أن يفسر انخفاض الهدف بالنسبة إلى المؤشر الأول. أما المؤشر الثاني فيظل مستقرًا، مجسداً العدد المتوقع للحالات التي تلاحظ فيها هيئات الإشراف تقدماً في تطبيق اتفاقيات عمل الأطفال. وينبغي النظر إلى المستويات من منظور التقدم المهم المحرز في فترات السنتين الماضيتين، إذ يبلغ العديد من البلدان منذ الآن عن نتائج في إطار المؤشرين ١٦-١ و ١٦-٢. إضافة إلى ذلك، سوف يتطلب القضاء على الجيوب الباقية من أسوأ أشكال عمل الأطفال جهوداً جبارة وموارد مستهدفة لبلدان محددة.
١٧- التمييز في العمل: يجري القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة	يعكس نمو الأهداف ولو جزئياً على الأقل التقدم المتوقع إحرازه بشأن التمييز القائم على أساس نوع الجنس والقدرة والأدوات القوية التي تتمتع بها منظمة العمل الدولية في هذا المجال. ويجسد النمو في الميزانية العادية مساهمة مكتب المساواة بين الجنسين في هذا المجال. وثمة أيضاً روابط وثيقة مع العمل في إطار النتيجة ٥ بشأن ظروف العمل. ومن المتوقع أن تكون هيئة الأمم المتحدة للمرأة، الوكالة المنشأة حديثاً، شريكاً مهماً حتى وإن كانت طرائق التعاون معها لازالت تستدعي التحسين.
١٨- معايير العمل الدولية: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها	تُحرز النتائج المتعلقة بمعايير العمل الدولية في إطار جميع النتائج ولكن رغم ذلك تشهد المؤشرات المحددة للنتيجة ١٨ طلباً قوياً. ومستويات الأهداف العالية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ بشأن المؤشر ١-١٨ المتعلق بالمسائل التي طرحتها هيئات الإشراف، قد جرى خفضها لمرعاة الأداء المتوقع بشأن هذا المؤشر في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ ومعايير القياس الصارمة. وتظل مؤشرات أخرى في نفس المستوى أو تشهد نمواً متواضعاً، في إطار سيناريو موارد مستقر شامل. ولا يأخذ هذا في الحسبان موارد إضافية مقترحة في إطار حساب البرامج الخاص، من شأنها أن تسمح برفع مستويات الأهداف.
اتساق السياسات	
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	للمؤشر الأول هدف مخفض يعكس ما استخلص من التجربة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ ومفاده أن النتائج ذات الصلة غالباً ما ترتبط بنتيجة أكثر تحديداً على مستوى البلد وبالتالي يُبلغ عنها في إطار نتائج أخرى للبرنامج والميزانية. ومن جهة أخرى، من المتوقع إحراز تقدم أكثر إزاء الدعاية العالمية مع المنظمات الشريكة كما يتجسد في المؤشر الثاني، بما في ذلك التعاون بشأن الإحصاءات، الذي يدعم العمل على صعيد النتائج التسع عشرة.

الجدول ٩: سجل المخاطر المقترح للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣

الخطر	السبب الجذري المحدد (الأسباب الجذرية المحددة)	النشاط الاستراتيجي والخطة الاستراتيجية/ الأنشطة والخطط الاستراتيجية	الجهة المسؤولة عن تدارك الخطر
١	تغيرات في أولويات الهيئات المكونة تقضي إلى خفض الدعم المقدم لتنفيذ البرنامج.	تعزيز الاتصالات والتوعية لحشد الدعم في التنفيذ على المستوى القطري.	القطاعات التقنية والمكاتب الإقليمية
٢	العوامل الاقتصادية أو خفض الدعم السياسي.	الاستخدام المؤقت لصندوق رأس المال العامل وعند الضرورة الحد من برنامج الأنشطة.	أمين الخزانة والمراقب المالي
٣	انخفاض في ميزانيات التعاون التقني من خارج الميزانية بسبب اقتطاعات في الميزانيات الوطنية.	زاد حشد الموارد من الاستثمار في الشراكات بين القطاعين العام والخاص والتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث وطرائق حشد الموارد المحلية. وتكفل آليات ضمان الجودة حداً أقصى من الفعالية والنجاعة في استخدام الموارد من خارج الميزانية.	إدارة الشراكات والتعاون الإنمائي
٤	الكوارث الطبيعية أو الاضطرابات السياسية أو الهجمات الإرهابية.	توضع تدابير التخطيط لاستمرارية العمل للتخفيف إلى أقصى حد من الآثار الواقعة على تقديم الخدمات إلى الهيئات المكونة.	المكاتب الإقليمية
٥	الكوارث الطبيعية والأوبئة أو أية أحداث أخرى تجعل المرافق المطلوبة غير متاحة أو تحول دون تمكن المشاركين من السفر لحضور الاجتماع.	يجري تقييم منظم للمخاطر عند تنظيم كل اجتماع رسمي وتعد حلول بديلة ومجدية وفي وقتها، حسب مقتضى الحال.	إدارة خدمات العلاقات والاجتماعات والوثائق والمكاتب الإقليمية
٦	تقلبات أسعار الصرف بسبب العجز في الميزانية الحكومية والتخفيضات في تصنيف السندات الحكومية والزيادات في أسعار الفائدة من جانب البنوك المركزية، أو أي أوجه أخرى من عدم التيقن في الأسواق المالية العالمية.	اشتراطات الدولار الأمريكي لفترة السنتين متوقعة وتوفر الأساس لعقود الشراء الآجلة، لضمان تحويل الفورك السويسري إلى دولار أمريكي بحسب سعر الصرف المعتمد في الميزانية. ويجري رصد العملة التي بحوزة المنظمة رسداً وثيقاً للحد من التعرض لتقلبات سعر الصرف الأجنبي خلال دورة الميزانية.	إدارة الخدمات المالية
٧	الإدارة السيئة للمخاطر من جانب المؤسسة (المؤسسات) المالية المعنية أو نتيجة حصول صدمة خارجية كبيرة (مثلاً، الأزمة المالية العالمية).	اختيار حذر للبنوك الشريكة؛ تنوع العلاقات المصرفية؛ وضع حدود لمستوى الأموال الموجودة في كل مصرف استناداً إلى تصنيف الائتمان ومدة شروط الاستثمار؛ الاستمرار في رصد المعلومات بشأن كل شريك. المشاورات مع لجنة الاستثمارات في المنظمة، التي تضم مهنيين مستقلين في هذا المجال.	إدارة الخدمات المالية
٨	قلة المساهلة من جانب المديرين؛ عدم القدرة على تنفيذ المعايير المحاسبية الدولية المعتمدة للقطاع العام؛ عدم كفاية عمليات المراقبة الداخلية.	إضفاء الطابع التنظيمي على إطار المساهلة لمنظمة العمل الدولية؛ إدماج الإدارة المالية في برنامج التدريب للتطوير الإداري والقيادي.	أمين الخزانة والمراقب المالي
٩	سلوك غير أخلاقي أو غير قانوني من جانب أحد الموظفين أو الموردين.	إنفاذ سياسة التسامح المعدوم بدعم من المزيد من المعلومات والتدريب للمديرين والموظفين. وهذا الإطار التنظيمي يمكن، ضمن جملة أمور، من تحديد المخاطر المحتملة مسبقاً وينص على اتخاذ إجراءات مناسبة للتخفيف منها.	إدارة الخدمات المالية
١٠	أضرار بسبب النيران أو المياه أو نتيجة عمل تخريبي.	نسخ البيانات الحية في مكان خارج المنظمة. وفصل البنية التحتية الداعمة عن البيانات الحية من خلال نقل مكتبة الأشرطة إلى قسم آخر من مبنى المنظمة. وضع خطط الانتعاش من الكوارث لاستعادة البريد الإلكتروني ونظم بلاكيتوري. والاستضافة الخارجية لمركز البيانات قيد الاستعراض.	مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
١١	أحداث غير متوقعة، التضخم في تكاليف البناء أو ضعف إدارة المشاريع.	إدراج مخصصات لحالات الطوارئ في الميزانية. وإرساء المعالم الأساسية للمشاريع مع مجلس الإدارة، واستعراض التقدم المحرز وتقديم خطة مالية قبل الالتزام الكامل بالمشروع.	مكتب المرافق الأساسية
١٢	انعدام الحماية القانونية الأساسية في الدول التي تجري فيها العمليات.	إطلاق مبادرة لضمان الحماية القانونية الأساسية من خلال التأكيد على الاتفاقات الدائمة أو إبرامها في أكبر عدد ممكن من الدول الأعضاء.	مكتب المستشار القانوني

الإطار الاستراتيجي

الهدف الاستراتيجي: العمالة

خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين

تتمثل في جعل العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية.

١٠٣. والاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته التاسعة والتسعين المعقودة في عام ٢٠١٠، تعمق هذا الالتزام إذ تدعو إلى زيادة الاهتمام بأطر الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة وإلى تضمين السياسات القطاعية والاقتصادية وخطط الاستثمار والإنفاق أهدافاً نوعية وكمية ذات صلة بالعمالة. وقد أعادت الاستنتاجات التأكيد على وجه التحديد على ما لسياسة العمالة والموارد البشرية وتنمية المنشآت من دور رئيسي في هذا الصدد، مشددة في الآن ذاته على ضرورة تكثيف العمل المتعلق بما يدعم العمالة من نواتج سياسات الاقتصاد الكلي والتجارة والاستثمار والسياسات الصناعية.

١٠١. يخرج العالم ببطء من أسوأ كساد عالمي في ٧٠ عاماً تسبب في معاناة ملايين إضافية من الناس من البطالة وتفاقم انعدام السمة المنظمة والفقر وانعدام الأمن الوظيفي. وفي حين مكنت استراتيجيات الاستجابة إلى الأزمة، بما فيها تدابير التحفيز الضريبي والنقدي، من إنقاذ و/أو خلق ملايين الوظائف، يبقى الانتعاش هشاً ومتباين التوزيع. وتواجه بلدان كثيرة تحدي العجز المالي وخيارات سياسية صعبة تؤثر على إجمالي الطلب والنمو والعمالة. ولاحظ اجتماع القمة المعقود في عام ٢٠١٠ بشأن الأهداف الإنمائية للألفية تقدماً بطيئاً صوب بلوغ الهدف الإنمائي ١ (باء) المتعلق بالعمالة المنتجة والعمل اللائق.

١٠٢. وفي هذا السياق المتقلب والهش، اشتد القلق من ألا يقتصر الانتعاش بنمو شمولي غني بالوظائف. وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة يعيد تأكيد أهمية المهمة الواقعة على عاتق الدول الأعضاء والمنظمة، وهي

الهدف الاستراتيجي: خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين	١	٢	٣
الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ (بدولارات الولايات المتحدة)	
١- النهوض بالعمالة: حصول المزيد من النساء والرجال على العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص كسب الدخل	72 783 356	85 100 000	10 000 000
٢- تنمية المهارات: تنمية المهارات تزيد قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو	39 757 592	47 400 000	
٣- المنشآت المستدامة: المنشآت المستدامة تولد وظائف منتجة ولائقة	48 216 974	32 700 000	
المجموع	160 757 921	165 200 000	
مجموع الموارد المقدرة للهدف الاستراتيجي			335 957 921

أجل تحقيق نمو أكثر توازناً. ومن خلال برنامج العمالة العالمي والميثاق العالمي لفرص العمل، ستقدم الاستراتيجية دعم المكتب في مجال العمالة إلى الهيئات المكونة، وذلك بواسطة نهج متكامل يقوم على ما تنسم به الأهداف الاستراتيجية الأربعة من تكافل متبادل.

١٠٤. وستواصل منظمة العمل الدولية الاسترشاد في استراتيجيتها الرامية إلى تشجيع العمالة ببرنامج العمالة العالمي والميثاق العالمي لفرص العمل. وينظر إلى هذا الميثاق أكثر فأكثر لا على أنه استجابة فعالة لمواجهة الأزمة واستراتيجية انتعاش فحسب، بل على أنه أيضاً إطار لنموذج إنمائي جديد من

١٠٧. وفي الآن ذاته، سيساعد تدعيم إدارة البحوث والمعارف على أن يستخلص المكتب ويتقاسم الدروس المتصلة بما ينفع ولا ينفع، وفي ظل أي ظروف، في سياسات الهيئات المكونة وبرامجها. وسيعزز ذلك بالإدماج المنهجي لتقييم الأثر بالاستناد إلى منهجيات سليمة. وسيفضي كل ذلك إلى تحسين الخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة وبناء قدراتها علاوة على تكثيف وتوسيع الشراكات الرامية إلى تشجيع المزيد من الاتساق بين السياسات الاقتصادية والاجتماعية والمالية وسياسات العمالة، وإلى تعزيز برنامج العمل اللائق.

١٠٨. وتدمج المواضيع الثلاثة التالية في جميع النتائج والبرامج: المساواة بين الجنسين وعمالة الشباب وإدماج المعوقين. وبالمثل، تدمج في جميع مراحل العمل، جهود تتوخى تيسير الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، وتعزيز العمالة من أجل التنمية الريفية والوظائف الخضراء، والمساعدة على تخضير الاقتصاد والتكيف مع تغير المناخ.

١٠٥. وسيستمر تنظيم العمل المتعلق بتعزيز العمالة حول ثلاث نتائج:

"١" حصول المزيد من النساء والرجال على العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص الدخل.

"٢" تنمية المهارات تزيد قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو.

"٣" المنشآت المستدامة تولد وظائف منتجة ولائقة.

١٠٦. وإضافة إلى الاستراتيجيات المحددة في كل من هذه النتائج، ستتخذ التدابير لضمان اتساق عمل المنظمة في مجال العمالة ككل. وسيشمل ذلك المشورة السياسية القائمة على دورة قوية لسياسات العمل وروابط واضحة بين استحداث الأدوات والمشورة السياسية وتقييم الآثار وعمليات التقييم واستعراضات سياسات العمالة. وسينبطوي ذلك على إجراء استعراض منهجي واحتمال توحيد أدوات وطرائق تشجيع العمالة على المستوى القطري.

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

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

١٠٩. إن الدروس المستخلصة من تحليل التدابير المتخذة استجابة إلى الأزمة ومن تنفيذ برنامج العمالة العالمي والميثاق العالمي لفرص العمل في بلدان متباينة الظروف، تشير إلى ضرورة التركيز المزدوج على ما يلي: (أ) تدابير قصيرة الأمد تعطي الأولوية لاحتياجات أكثر فئات السكان استضعافاً وتحث انتعاش سوق العمل؛ (ب) سياسات هيكلية تضع هدف العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والعمل اللائق للجميع في صميم السياسات الاقتصادية. واستناداً إلى هذه الدروس أفضت الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة، التي اعتمدها المؤتمر في عام ٢٠١٠، إلى تحويل محور التركيز إلى نهج جديدة تدعم أنماط نمو أكثر إدماجاً وأكثر غنى بالوظائف. لذلك فإن استراتيجية المكتب من أجل تقديم استجابات سريعة ومكيفة مع الطلبات الكثيرة على سياسات وبرامج العمالة في بلدان تختلف مستويات تنميتها، ستدعم هذه العناصر الجديدة وتكثف في الآن ذاته العمل في المجالات التي ثبت أنها الأكثر فعالية. وهذه الاستراتيجية ستقوم بما يلي:

■ تكثيف العمل المتعلق بأطر سياسات الاقتصاد الكلي الداعمة للعمالة؛

■ مواصلة الدعوة إلى توثيق الصلات بين سياسات العمالة والأطر الإنمائية الوطنية، بما في ذلك استراتيجيات النمو والحد من الفقر، وإلى استهداف العمالة في استراتيجيات التنمية القطاعية والنمو الأخضر والتنمية المحلية وفي الميزانيات الوطنية؛

■ السعي إلى تطبيق منهجيات جديدة لتقييم تأثير الاستراتيجيات الاقتصادية، بما فيها استراتيجية التجارة والاستثمار، على العمالة وسوق العمل؛

■ تحسين معلومات سوق العمل والآليات الفعالة لتنسيق السياسات واتساقها ورصدها على المستوى القطري؛

■ زيادة التشديد على البعد النوعي للعمالة، وتحليل الأشكال الجديدة للعمالة الهشة والسمة غير المنظمة، ونشر سياسات تيسر نمو الإنتاجية والانتقال إلى السمة المنظمة؛

■ مواصلة تشجيع الاستثمار العام والخاص في البنية الأساسية كثيفة العمالة باعتبار ذلك أيضاً استراتيجية تستجيب إلى الأزمة من خلال دعم السياسات المالية وتقوية الإدارة السديدة في عمليات طرح العطاءات والتعاقد، وتشجيع المهارات وروح المبادرة لدى صغار المتعاقدين وإدماج الحقوق؛

■ تقييم ونشر الابتكارات السياسية كتلك التي تحتويها المخططات الحكومية لضمان العمالة والخدمات والأشغال العامة في حالات الطوارئ من خلال مخططات خلق الوظائف المباشرة وتفاعلها مع استراتيجيات التحويلات النقدية والحماية الاجتماعية؛

■ تكثيف العمل الرامي إلى الإدماج المالي من أجل تشجيع سياسات تربط القطاع المالي بالاقتصاد الحقيقي؛

■ تقديم دعم يركز على العمالة من أجل الانتعاش وإعادة الإعمار في البلدان المتأثرة بالأزمة، بما يشمل البلدان التي نجمت فيها الكوارث الطبيعية عن تغير المناخ.

الصلات مع النتائج الأخرى

١١٠. سيبدل من خلال التحليل والعمل المشترك، جهد نشط في سبيل تكامل النهج والتآزر بين عدة نتائج. وسيشمل ذلك العمل على أساس النتيجتين ٢ (تنمية المهارات) و ٣ (المنشآت المستدامة) فيما يتعلق باستراتيجيات تنمية المهارات والبيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة والوظائف الخضراء؛ والنتيجة ٤ (الضمان الاجتماعي) فيما يتعلق بالانتقال الديمغرافي والحيز

١١٢. وستساهم هذه البحوث والتحليل في بحوث المكتب المتعلقة بالانتعاش المستدام والعمل اللائق وبلانتعاش العمالة المقترن بوظائف جيدة. وستعمد الاستنتاجات بوسائل متنوعة منها: التوعية على الصعيد العالمي والإقليمي والوطني؛ المساهمة في دعم السياسات بالمشورة وبناء القدرات، المنشورات والتطبيقات الشبكية.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١١٣. سيواصل المكتب تشجيع المساواة بين الجنسين واتباع نهج غير تمييزية في العمالة من خلال تدعيم التزام الهيئات المكونة وقدرتها على التوعية بغية دمج المساواة بين الجنسين في سياسات العمالة الوطنية، والتركيز على النساء في الاقتصاد غير المنظم وتشجيع الميزنة الجنسانية كثيفة العمالة. وسيبقى جمع وتحليل البيانات المصنفة بحسب الجنس ذا أهمية رئيسية لجهود المكتب في مجال قياس التقدم المحرز صوب تحقيق هدف المساواة بين الجنسين في عالم العمل وتحديد مواطن وأسباب استمرار العوائق أمام الإنصاف في سوق العمل.

بناء قدرات الهيئات المكونة

١١٤. يشكل الحوار المتعلق بالخيارات السياسية وتشجيع اتساق السياسات على المستوى القطري بعداً أساسياً من أبعاد الاستراتيجية. وسيجري استعراض سياسات العمالة الوطنية بمزيد من التأزر مع مجالات سياسية أخرى، لاسيما الحماية الاجتماعية وتطبيق منهجية الفحص القطري المتكاملة المندمجة في تحديث واستعراضات البرامج القطرية للعمل اللائق. وستوجه الجهود على سبيل الأولوية نحو تعزيز قدرات الهيئات المكونة الثلاثية في البلدان، إما فردياً أو جماعياً، على تطبيق نهج مبتكرة وتحديد الأولويات والتأثير على وضع وتنفيذ سياسات عمالة منسقة تكون مكيّفة مع تنوع الظروف والسياقات المحلية. وتمشياً مع الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة، التي اعتمدها المؤتمر عام ٢٠١٠، سيجري تطوير أنشطة التدريب السنوي المنتظم ومتعدد المواضيع والمتعلق بتصميم سياسات العمالة وتنفيذها وتقييمها، وستنفذ تلك الأنشطة بالتعاون مع مركز تورينو ومكاتب منظمة العمل الدولية في الأقاليم. وتشمل المبادرات الجديدة برنامج تدريب على الابتكار في برامج التوظيف العامة.

الشراكات

١١٥. أبرزت استنتاجات مؤتمر عام ٢٠١٠ بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة الدور الرئيسي الذي يؤديه اتساق السياسات المالية والاقتصادية والاجتماعية وتنسيقها على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي من أجل تحسين محتوى العمالة في النمو وتعزيز طابعه الشمولي. وستتضمن استراتيجية الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ استمرار وتوسيع الالتزام النشط والتوعية القائمة على البراهين والشراكات في سياق عمل مجموعة العشرين ومع المؤسسات المالية وصندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومنظمة التجارة العالمية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظومة الأمم المتحدة، في سياقات منها أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، ومع مؤسسات إقليمية من قبيل منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والاتحاد الأوروبي والاتحاد الإفريقي ومنظمة الدول الأمريكية ورابطة أمم جنوب شرق آسيا.

الضريبي من أجل تكامل استراتيجيات العمالة والحماية الاجتماعية؛ والنتائج ٥ (ظروف العمل) و٧ (هجرة اليد العاملة) و١١ (إدارة العمل وقانون العمل) فيما يتعلق بالصلوات اللازمة لتوليد عمالة جيدة وتيسير الانتقال إلى السمة المنظمة. وسيستمر العمل من أجل تحقيق نتائج مثلى من حيث العمالة في قطاعات اقتصادية محددة (النتيجة ١٣). وستستمر أوجه التأزر أيضاً مع النتيجة ١٤ (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية) و١٨ (معايير العمل الدولية) نظراً إلى أن الاستراتيجية تتوخى التصديق على اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) وتنفيذها تنفيذاً فعالاً، شأنها في ذلك شأن الصكوك ذات الصلة، تمشياً مع استنتاجات الدراسة الاستقصائية العامة التي أجريت في عام ٢٠١٠ بخصوص صكوك العمالة والمناقشة المعنية التي جرت في الدورة التاسعة والتسعين لمؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠١٠.

تنمية المعارف وتقاسمها

١١١. من باب متابعة الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة، التي اعتمدها المؤتمر في عام ٢٠١٠، وأولويات المعارف العامة للمكتب، ستتضمن الاستراتيجية في إطار هذه النتيجة ما يلي:

- إجراء بحوث سياسية تتضمن التقييم القطري ومتعدد الأقطار لسياسات الاقتصاد الكلي ونتائجها من حيث العمالة؛ تقييم سياسات العمالة وسوق العمل في البلدان التي تتفاوت مستويات تنميتها، واستخلاص الدروس فيما يتصل بالخيارات والتركيبات السياسية التي تحسن محتوى العمالة في استراتيجيات النمو والاستراتيجيات الاقتصادية وتدعم الطابع الشمولي للمجتمعات؛ استعراض تأثير السياسات التجارية والاستثمارية والصناعية على العمالة والعمل اللائق؛ تطبيق منهجية بحث تجريبية لتوليد المعارف بشأن كيفية تأثير الابتكارات المالية على العمل اللائق وعلى الحد من الاستضعاف؛
- بالتعاون مع إدارة الإحصاءات، إعداد تقارير إحصائية سنوية عن اتجاهات العمالة العالمية والإقليمية (مصنفة بحسب الجنس وفئة الأعمار) وبذل جهود أخرى في جميع أقسام المكتب من خلال البوابة الموحدة لبيانات العمل والعمل اللائق، مثل المؤشرات الرئيسية لأسواق العمل والتقارير الدورية المتعلقة بمؤشرات الأهداف الإنمائية للألفية لقياس التقدم المحرز في مضمار العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق، وإعداد تحديث إحصائي وتحليل للاقتصاد غير المنظم في نحو ٦٥ بلداً؛
- إقامة منصات على شبكة الإنترنت بخصوص مسائل من قبيل الاتجاهات والأنماط الجديدة في الاقتصاد غير المنظم والعوامل والسياسات التي تعوق و/أو تيسر الانتقال إلى السمة المنظمة؛ ووضع قاعدة بيانات عالمية موسعة جديدة بشأن سياسات العمالة الوطنية للتمكين من تقييم الممارسات الحسنة ونشرها بسرعة؛
- وضع موجزات سياسية وأدوات تشخيص مثل منهجيات تقييم تأثير الاستراتيجيات الاقتصادية والاستثمار والإنفاق العام على العمالة؛ استحداث أدلة ومجموعات تدريبية لوضع وتقييم سياسات العمالة؛ استنباط أدوات لخلق الوظائف ما بعد الكوارث والنزاعات.

الاتصالات

وزيادتها للوفاء باحتياجات متعددة، لاسيما في البلدان ذات الدخل المنخفض، بما في ذلك مثلاً توسيع العمل الاستشاري السياسي وتشجيع الحوار الاجتماعي بشأن الخيارات السياسية وتنفيذ برامج البنية الأساسية كثيفة العمالة وتدعيم قدرة الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على وضع استراتيجيات تستهدف بفعالية نمو العمالة ونوعيتها وتحسن المعلومات والتحليل الإحصائية والمتعلقة بسوق العمل من أجل إرشاد السياسات ورصدها.

إدارة المخاطر

١١٨. تتبع المخاطر الرئيسية من أن التأخير في انتعاش سوق العمل وتفاقم أزمة العمالة، إلى جانب سحب رزم الحوافز والدعم المالي سحياً مبكراً مما يعوق توليد العمالة الجيدة، يمكن أن يخفض الإيرادات الحكومية والقدرة الاستثمارية للقطاعين العام والخاص، وستمثل التوعية القائمة على البراهين إلى جانب الحوار والشراكات مع الجهات الفاعلة العالمية الرئيسية العناصر الأساسية الداعمة لاستراتيجية التخفيف من حدة المخاطر.

١١٦. ستبذل جهود إضافية كي تنتشر على نطاق أوسع وفي الموعد المناسب، استنتاجات البحوث والتقييمات والرسائل الأساسية، وذلك في أطر منها لقاءات دولية محددة بارزة وذات صلة بالموضوع مثل دورات المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة، واللقاءات بشأن العمالة والعمل اللائق، التي تنظمها مؤسسات إقليمية مثل منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والاتحاد الأوروبي والاتحاد الأفريقي ومنظمة الدول الأمريكية ورابطة أمم جنوب شرق آسيا، والمؤتمرات المشتركة التي تنظمها مؤسسات إقليمية فرعية وإقليمية وعالمية.

التعاون التقني

١١٧. تشير استعراضات التنفيذ الحديثة إلى ضرورة تعزيز قدرة المكتب على الاستجابة إلى طلبات استعراض وتنفيذ سياسات العمالة على نحو سريع ومكثف في كل فترة سنتين في أكثر من ٥٠ بلداً، يقع ما يزيد عن نصفها في أفريقيا. وستسعى استراتيجية التعاون التقني إلى ضمان الحفاظ على موارد كافية

المؤشرات

المؤشر ١-١: عدد الدول الأعضاء التي تدرج سياسات وبرامج العمالة الوطنية أو القطاعية أو المحلية في أطرها الإنمائية، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ تضع الأطر الإنمائية الوطنية (خطط خمسية واستراتيجيات الحد من الفقر) في أولوياتها العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص الدخل ضمن التحليلات الكلية والاستراتيجيات المحفزة القطاعية أو الاقتصادية الخاصة بها؛ ■ توضع سياسات العمالة الوطنية الشاملة و/أو الاستراتيجيات القطاعية بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين وتصدق عليها الحكومة (مجلس الوزراء أو البرلمان أو اللجان المشتركة بين الوزارات).	
خط الأساس	الهدف
١٠ دول أعضاء	١٤ دولة عضواً، ٦ منها في أفريقيا، و ٣ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٢ في آسيا، و ٢ في أوروبا
المؤشر ٢-١: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد فيها السلطات العامة الوطنية سياسات مالية اجتماعية تشجع الوظائف والخدمات اللائقة للفقراء العاملين من خلال المؤسسات المالية المحلية، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر ^١ :	
■ اعتماد الحكومة أو البنك المركزي أو السلطة التنظيمية المقابلة، سياسة بشأن التمويل الاجتماعي تحدد حوافز للمؤسسات المالية المحلية من أجل توجيه عملياتها نحو تعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق لفائدة الفقراء العاملين، لاسيما من خلال تعديلات على حافزة زياتتها و/أو ضمن مجموعة الخدمات المقدمة؛ ■ إرساء أو تقوية قدرات منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال على التعامل مع السياسات أو الأدوات المالية، على حد ما يتبين على سبيل المثال من البراهين على تنفيذ دورات تدريب أو خدمات أو حملات ترويجية جديدة؛ ■ إدماج التأمين بالغ الصغر في استراتيجيات الحكومات أو المؤسسات المالية الوطنية للحد من أوجه استضعاف الفقراء، عن طريق الإعانات المتعلقة بالضمان الاجتماعي أو غير ذلك من المسائل المتصلة بالعمل.	
خط الأساس	الهدف
صفر	٩ دول أعضاء، ٥ منها في أفريقيا، و ١ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ١ في آسيا، و ١ في أوروبا

^١ كما هو مشار إليه في تقرير تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، جرى تعديل هذا المقياس ليقاس على النحو المناسب للنتائج التي يمكن تحقيقها بدعم من منظمة العمل الدولية في إطار هذا المؤشر.

المؤشر ٣-١: عدد الدول الأعضاء التي تضع نظم المعلومات والتحليلات المتعلقة بسوق العمل أو تعززها، وتنتشر المعلومات حول الاتجاهات الوطنية لسوق العمل، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيار الأول وأحد المعيارين الآخرين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ تفيد الدولة العضو عن مؤشرات الأهداف الإنمائية للألفية المتعلقة بالعمالة الكاملة والمنتجة واللائقة؛ ■ ترتبط وحدات معلومات سوق العمل بنظم الرصد الوطنية؛ ■ تقدم بيانات وتحليلات سوق العمل الوطنية إلى منظمة العمل الدولية لرصدها ومقارنتها على المستوى الدولي.	
خط الأساس	الهدف
٤ دول أعضاء	١٠ دول أعضاء، ٣ منها في أفريقيا، و ٢ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٤ في آسيا
المؤشر ٤-١: عدد الدول الأعضاء التي تقوم بدمج تعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص الدخل في تدابيرها للحد من مخاطر الكوارث/الإنعاش وفي برامجها بشأن منع النزاعات وإعادة البناء والانتعاش، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ تنفذ برامج الانتعاش المستدامة المركزة على الوظائف للتصدي للخسائر في الوظائف الناجمة عن كارثة أو نزاع؛ ■ استشارة الوعي، وتنفيذ هيئة أو أكثر من الهيئات المكونة الثلاثية لاستراتيجية تدريبية تستهدف أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم، لإعداد الشركاء الاجتماعيين من أجل انخراطهم بشكل أفضل في برامج الانتعاش المرتبطة بالآزمات.	
خط الأساس	الهدف
٦ دول أعضاء	٧ دول أعضاء، ٣ منها في أفريقيا، و ١ في الأمريكتين، و ٢ في الدول العربية، و ١ في آسيا
المؤشر ٥-١: عدد الدول الأعضاء التي تبين تزايداً في مضمون العمالة في الاستثمارات في برامج البنية الأساسية كثيفة العمالة للتنمية المحلية، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ وضع أو تعزيز آلية تشمل الحكومة والشركاء الاجتماعيين لاستهداف ورصد وتقييم مضمون العمالة في الاستثمارات العامة في البنية الأساسية ضمن الأطر الإنمائية الوطنية؛ ■ تنفيذ برامج البنية الأساسية كثيفة العمالة التي تدمج جوانب الحقوق والمهارات وروح تنظيم المشاريع والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي لبرنامج العمل اللائق.	
خط الأساس	الهدف
صفر	٧ دول أعضاء، ٢ منها في أفريقيا، و ٢ في الأمريكتين، و ٢ في آسيا، و ١ في أوروبا
المؤشر ٦-١: عدد الدول الأعضاء التي اتخذت فيها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل و/أو منظمات العمال مبادرات في مجالات السياسة تسهل انتقال الأنشطة من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ اعتماد إحدى الهيئات المكونة الثلاثية مبادرة سياسية/ إصلاحات فعالة وتراعي قضايا الجنسين، تسهل الانتقال إلى القطاع المنظم؛ ■ تتضمن المبادرة السياسية/ الإصلاحات تدابير عملية في مجالين على الأقل من المجالات السياسية التالية: كفاية الإطار التنظيمي وإنفاذه؛ روح تنظيم المشاريع والمهارات والدعم المالي؛ مد نطاق الحماية الاجتماعية؛ التمثيل والتنظيم.	
خط الأساس	الهدف
صفر	٤ دول أعضاء، ٢ منها في أفريقيا، و ١ في الأمريكتين، و ١ في آسيا

النتيجة ٢: تنمية المهارات تزيد قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو

الاستراتيجية

تنمية المعارف وتقاسمها

١٢١. ستسترد المجالات الجديدة للإرشاد السياسي والتعاون التقني بالبحوث الأخيرة المتعلقة بالمهارات من أجل وظائف خضراء ومن أجل التطور التكنولوجي والانتقال من المدرسة إلى العمل والارتقاء بالتلمذة غير المنظمة. ومن المقرر اختبار واستكمال دليل لأساليب تحديد الاحتياجات من المهارات تحديداً مبكراً، بما يشمل نظم معلومات سوق العمل والحوار الاجتماعي. وسيبشر بإجراء بحوث جديدة استجابة إلى ما قُدم في مؤتمر عام ٢٠١٠ من طلبات ذات أولوية على المعلومات المتعلقة بالممارسات الحسنة في مجال المهارات والمفاوضة الجماعية وتنمية المهارات في المنشآت الصغيرة وربط أصحاب العمل ومقدمي التدريب بالقطاعات الصناعية وصناديق عمالة الشباب وهجرة الشباب، فضلاً عن الصلات بين عمل الأطفال وعمالة الشباب. وستساهم هذه البحوث والتحليل في بحوث المكتب المتعلقة بالانتعاش الاقتصادي المقترن بوظائف جيدة. واستناداً إلى جهود تقاسم المعارف بين الهيئات المكونة والمنظمات الأخرى من أجل إعداد استراتيجية تدريب مجموعة العشرين، سينشئ المكتب منصة لتقاسم المعارف بشأن تنمية المهارات والقابلية للاستخدام. وسيجري توسيع ما هو قائم من منصات لتقاسم المعارف بشأن دمج مسألة الإعاقة وعمالة الشباب. وستقام شبكات إقليمية لصناع السياسات والخبراء والمهنيين المختصين في عمالة الشباب بهدف تدعيم آليات استعراض النظراء بطرق منها التعاون فيما بين بلدان الجنوب.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٢٢. تحتل قضايا الجنسين وتشجيع المساواة بين الجنسين مكانة بارزة في العمل المتعلق بالتلمذة الصناعية والتدريب المجتمعي ودمج مسألة الإعاقة. وسيشمل بناء القدرات خدمات الاستخدام العامة والخاصة، لاسيما في أفريقيا الناطقة بالفرنسية ووسط أوروبا وشرقها، تدريباً على تجاوز القوالب النمطية الجنسانية والفصل المهني. وستشمل التوعية من أجل تشجيع التعلم المتواصل وفي مكان العمل مشورة عملية بشأن الوفاء بالاحتياجات الخاصة للنساء فيما يتصل بالتوفيق بين العمل والتدريب والمسؤوليات الأسرية.

بناء قدرات الهيئات المكونة

١٢٣. سيستمر العمل بطرق منها نشر الموجزات السياسية والمذكرات الإرشادية، من أجل تعزيز قدرات الهيئات المكونة على تكيف الإرشادات السياسية الواردة في معايير العمل الدولية وغيرها من صكوك منظمة العمل الدولية وفقاً لظروفها الخاصة، لاسيما الإرشادات الواردة في توصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥) وقراري المؤتمر بشأن مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية (٢٠٠٨) وبشأن عمالة الشباب (٢٠٠٥). وستعتمد المعلومات التطبيقية المتعلقة بالممارسات الحسنة في مجال التدريب والعمالة الشموليين على امتداد الشبكة العالمية للمشاريع والإعاقة. واستناداً إلى نجاح الأكاديمية الصيفية لتنمية المنشآت المستدامة، التي استهلكت بالتعاون مع مركز تورينو في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، سيقدم

الخبرة والدروس المستخلصة

١١٩. تبرز أهم الدروس المستخلصة من تجربة المنظمة حديثاً ضرورة وضع واستخدام أدوات لتقييم السياسات بغية مساعدة الهيئات المكونة على تقصي نتائج الإصلاحات السياسية. وستكون هذه الأدوات في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ جزءاً لا يتجزأ من دعم المكتب للبلدان في مجال سياسة المهارات وستدمج في سياسات العمالة وسياسات التنمية القطاعية الوطنية. ويمكن استخلاص عدد من الدروس الأخرى، وأولها أن المجالس الثلاثية المعنية بالمهارات وغيرها من مؤسسات الحوار الاجتماعي أثبتت فعاليتها في ربط التدريب باحتياجات سوق العمل وضمان توزيع عادل لفوائد أرباح الإنتاجية. وسترشد هذه التجربة خدمات التدريب وبناء القدرات الجديدة. ثانياً، أثبتت نتائج البحوث أن عدم توفير التدريب يمكن أن يشكل عقبة كأداء أمام الاستفادة من قدرة السياسات البيئية على خلق الوظائف. وسترشد هذه التجربة عملية تطبيق أدوات كمية ونوعية مجدية من حيث التكلفة لتحديد الاحتياجات من المهارات تحديداً مبكراً. ثالثاً، تزداد فعالية استراتيجيات وبرامج عمالة الشباب عندما تتضمن تدابير تربط الشباب بسوق العمل. وسيواصل المكتب اتباع نهج يجمع بين تنمية المهارات والخبرة المهنية وخدمات العمالة والتوعية والتدريب في مجال تنظيم المشاريع. وأخيراً، ثبتت فعالية التدابير التي تدمج تنمية المهارات في برامج العمالة، وذلك من حيث تحسين قابلية المعوقين للاستخدام. وسيقيم في نهاية عام ٢٠١٣ التقدم المحرز في إدراج مسألة الإعاقة في سياسات العمالة والتدريب وتنظيم المشاريع، وذلك باستخدام طريقة القياس التي تقوم عليها خدمة الدعم في إدماج المعوقين - أو مشروع الإدماج - الذي أطلقه المكتب في عام ٢٠١٠.

الصلات مع النتائج الأخرى

١٢٠. تشكل أدوات تحديد الاحتياجات من المهارات وتقييم قدرة خدمات التوظيف العامة على تنفيذ برامج سوق العمل جزءاً من دعم المكتب لسياسات العمالة الوطنية (النتيجة ١). والإرشاد السياسي بشأن المهارات من أجل وظائف خضراء جزء من مبادرة الوظائف الخضراء لمنظمة العمل الدولية. وتساهم الممارسات الحسنة من أجل تشجيع التعلم في مكان العمل في بناء منشآت مستدامة (النتيجة ٣). ويستجيب وضع استراتيجيات تدريب خاصة بكل قطاع إلى طلبات جاءت في المناقشات الثلاثية (النتيجة ١٣). وتستخدم أدوات الارتقاء بالتلمذة غير المنظمة لمكافحة عمل الأطفال (النتيجة ١٦) في حين يشكل التدريب على تنظيم وكالات الاستخدام الخاصة أداة لمكافحة الاتجار بالبشر (النتيجة ١٥). ويساهم تشجيع إدماج المعوقين في القضاء على التمييز (النتيجة ١٧). وتشجع برامج الاعتراف بالمهارات الخاصة بالعمال المهاجرين "كسب الأدمغة" (النتيجة ٧). ويشمل تشجيع عمالة الشباب الدفاع عن الحقوق في العمل وتوسيع نطاق تدابير الحماية الاجتماعية. ويشكل تدعيم الهيئات المكونة الثلاثية، فريقياً أو جماعياً، جزءاً لا يتجزأ من هذا العمل على نحو ما عُرض تحت العنوان ذي الصلة أدناه (النتائج ١٠ و ١٢).

الاتصالات

١٢٥. ستركز حملات التوعية على استخدام استراتيجية التدريب التي أعدت لمجموعة العشرين والتوعية في إطار مشروع الإدماج من أجل توسيع نطاق سياسات وبرامج التدريب والعمالة بحيث تشمل المعوقين. وستركز الدعاية الإعلامية بالخصوص على عمالة الشباب وإدماج مسألة الإعاقة.

التعاون التقني

١٢٦. ستشمل أولويات التعاون التقني الرامي إلى دعم البرامج القطرية للعمل اللائق، ما يلي: عمالة الشباب (السياسات الوطنية وتنظيم المشاريع والتدريب وخدمات التوظيف في مناطق كثيرة) والبرامج القطرية لخدمات التوظيف العامة (أفريقيا)؛ توسيع نطاق العمل المتعلق بدمج مسألة الإعاقة والتدريب من أجل النهوض بالقدرات الاقتصادية الريفية (أفريقيا وآسيا) وتنمية المهارات الخاصة بكل قطاع؛ المهارات والهجرة (أوروبا الوسطى والشرقية وآسيا والمحيط الهادئ) ونظم المهارات الوطنية. وستولي جميع مشاريع التعاون التقني اهتماماً متزايداً لوظيفتي الرصد والتقييم والمساواة بين الجنسين.

إدارة المخاطر

١٢٧. من المتوقع أن يكون المكتب، في حالات الكوارث الطبيعية ذات النطاق المفاجئ، غير قادر على أن يقدم في الأجل المطلوبة الخدمات اللازمة المتعلقة ببرامج الاستخدام والتدريب في حالات الطوارئ. وللتخفيف من هذا الاحتمال ستوضع قائمة خبراء يحتفظ بها لتحسين قدرة المكتب على الاستجابة السريعة.

المكتب عن طريق أكاديمية تنمية المهارات المصممة حديثاً، تشكيلة من المواضيع الأساسية والاختيارية تستهدف في المقام الأول صناع السياسات والشركاء الاجتماعيين ويمكن تكيفها مع الأولويات الناشئة. أما الدورات المتخصصة في خدمات التوظيف ووكالات الاستخدام الخاصة ومسألة الإعاقة وتقييم آثار سياسات عمالة الشباب فستبقى متوافرة عند الطلب. وسيستمر توفير المجموعات التعليمية المتعلقة بالشباب ضمن برامج التدريب الأعم. وسيواصل مركز البلدان الأمريكية للبحوث والتوثيق التابع لمنظمة العمل الدولية دعم إنشاء مجتمع للتعليم والتعاون بين مؤسسات التدريب المهني الوطنية في منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي بسبل منها نظم المعلومات الشبكية والاجتماعات الإقليمية وترتيبات التعاون فيما بين بلدان الجنوب.

الشراكات

١٢٨. سيكون للشراكات القائمة بواسطة الفريق العامل المشترك بين الوكالات والمعني بالتعاون والتدريب التقنيين والمهنيين، الذي يضم منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) والبنك الدولي، تأثيرات عملية على المستوى القطري من خلال استخدام أدوات مصممة جماعياً (بشأن مؤشرات وإحصاءات المهارات والممارسات الحسنة في السياسات وربط التعليم الأساسي بالتدريب والعمالة) في عمليات التقييم والأطر الإنمائية التي تضعها أفرقة الأمم المتحدة القطرية وفي تعبئة الموارد لبناء القدرات بفضل جهود مبادرة أمم متحدة واحدة. وسيواصل تشجيع عمالة الشباب الاعتماد على الشراكات من خلال شبكة تشغيل الشباب وتنسيق الأمم المتحدة.

المؤشرات

المؤشر ١-٢: عدد الدول الأعضاء التي تدرج تنمية المهارات في استراتيجياتها الإنمائية القطاعية أو الوطنية، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ يتضمن الإجراء الوطني لصياغة أو تنقيح الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية صراحة سياسات تنمية المهارات؛	
■ إنشاء أو تعزيز كيان حكومي (مشارك بين الوزارات في معظم الحالات) يكون مسؤولاً عن ربط المهارات والتعليم بالاستراتيجيات الإنمائية القطاعية أو الوطنية (كالأهداف الإنمائية للألفية وأوراق استراتيجية الحد من الفقر والخطط الوطنية الخمسية)؛	
■ تعمل المؤسسات الثلاثية على المستوى الوطني أو المحلي للربط بين عرض المهارات والطلب عليها؛	
■ تنفيذ تدابير محددة لربط المهارات بالاستراتيجيات الإنمائية التي تستهدف التكنولوجيا أو التجارة أو البيئة أو قدرات العلوم والبحوث.	
خط الأساس	الهدف
٦ دول أعضاء، ٢ منها في أفريقيا	١٤ دولة عضواً، ٣ منها في أفريقيا، و ٣ في الأمريكتين؛ و ٢ في الدول العربية، و ٥ في آسيا، و ١ في أوروبا

المؤشر ٢-٢: عدد الدول الأعضاء التي تجعل التدريب ذا الصلة أكثر إتاحة في المجتمعات الريفية، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ يُستعرض التشريع و/أو السياسة ذات الصلة بتنمية مهارات الأشخاص في المجتمعات الريفية، بمشورة منظمة العمل الدولية و/أو مساعدتها التقنية؛ ■ القيام، بمشورة منظمة العمل الدولية و/أو مساعدتها التقنية، بتصميم وتنظيم برامج تنمية المهارات التي تستهدف المجتمعات الريفية على أساس عمليات تقييم فرص سوق العمل؛ ■ تصميم أو إصلاح برامج تدريبية يسهل وصول الأشخاص في المجتمعات الريفية إليها، بحيث تتجلى مشورة منظمة العمل الدولية و/أو مساعدتها التقنية؛ ■ القيام بوضع المستفيدين في نظم العمل بأجر أو لحسابهم الخاص بعد استكمال التدريب على المهارات، كما يتجلى ذلك من الدعم اللاحق للتدريب المقدم بمشورة من منظمة العمل الدولية و/أو مساعدتها التقنية.	
خط الأساس	الهدف
٨ دول أعضاء	٦ دول أعضاء، ٥ منها في أفريقيا، و ١ في آسيا

المؤشر ٢-٣: عدد الدول الأعضاء التي تجعل، التدريب ذا الصلة أكثر إتاحة أمام المعوقين، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ يُستعرض التشريع و/أو السياسة ذات الصلة بتنمية مهارات المعوقين، بمشورة منظمة العمل الدولية و/أو مساعدتها التقنية؛ ■ القيام، بمشورة منظمة العمل الدولية و/أو مساعدتها التقنية، بتصميم وتنظيم برامج تنمية المهارات التي تستهدف المعوقين على أساس عمليات تقييم فرص سوق العمل؛ ■ تصميم أو إصلاح برامج تدريبية يسهل وصول المعوقين إليها، بحيث تتجلى مشورة منظمة العمل الدولية و/أو مساعدتها التقنية؛ ■ القيام بوضع المستفيدين في نظم العمل بأجر أو لحسابهم الخاص بعد استكمال التدريب على المهارات، كما يتجلى ذلك من الدعم اللاحق للتدريب المقدم بمشورة من منظمة العمل الدولية و/أو مساعدتها التقنية.	
خط الأساس	الهدف
١١ دولة عضواً	٨ دول أعضاء، ٤ منها في أفريقيا، و ١ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ١ في آسيا، و ١ في أوروبا

المؤشر ٢-٤: عدد الدول الأعضاء التي تعزز إدارات الاستخدام لتحقيق أهداف سياسة العمالة، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ إنشاء أو إنعاش كيان إداري مؤلف من مسؤولين عموميين يضطلعون بمهام واردة في الاتفاقية رقم ٨٨؛ ■ إنشاء أو إنعاش تبادل اليد العاملة لضمان أنها تلائم فعلاً الوظائف الشاغرة مع فرادى الباحثين عن عمل؛ ■ تنفيذ خطة لتوفير خدمات تعزز العمالة لصالح المجموعات المستبعدة في العادة من سوق العمل، كما يرد ذلك في اعتماد في الميزانية مخصص للخدمات والتقارير المرحلية المنتظمة؛ ■ اعتماد تشريع وطني يتعلق بتنظيم وكالات الاستخدام الخاصة.	
خط الأساس	الهدف
٤ دول أعضاء، ٢ منها في أفريقيا	٧ دول أعضاء، ٢ منها في أفريقيا، و ٢ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٢ في أوروبا

المؤشر ٥-٢: عدد الدول الأعضاء التي تضع وتنفذ سياسات وبرامج متكاملة تنهض بالعمالة المنتجة والعمل اللائق للشباب والشبان، بدعم من منظمة العمل الدولية.

القياس

- يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:
- تشكل عمالة الشباب أولوية في الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية أو سياسات العمالة الوطنية؛
 - تضع الحكومة والشركاء الاجتماعيون خططاً وطنية للنهوض بعمالة الشباب تتضمن تدابير ذات أولوية، إلى جانب الموارد البشرية والمالية اللازمة لتنفيذها؛
 - تنفذ الحكومة، بدعم من الشركاء الاجتماعيين، برامج وطنية للنهوض بالعمالة اللائقة لصالح الشباب المحرومين؛
 - تنفذ هيئة أو أكثر من الهيئات المكونة الثلاثية استراتيجية بشأن عمالة الشباب لنشر المعلومات أو استشارة الوعي أو التدريب أو توسيع النطاق، كما يدل على ذلك إنشاء خطوط للطوارئ مثلاً، ووضع أدلة وتنظيم دورات تدريبية وتقديم خدمات أو إطلاق حملات توظيف.

خط الأساس

٦ دول أعضاء، ٤ منها في أفريقيا

الهدف

١٣ دولة عضواً، ٣ منها في أفريقيا، و٣ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٤ في آسيا، و٢ في أوروبا

النتيجة ٣: المنشآت المستدامة تولد وظائف منتجة ولائقة

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

١٢٨. أبرزت تجربة المكتب خلال الأزمة الاقتصادية تزايد درجة تنوع طلبات الدعم المقدمة من بلدان تتفاوت مستويات تنميتها الاقتصادية والمؤسسية أو تمر بمراحل مختلفة من الدورة الاقتصادية. ويولد ذلك بالتالي حاجة إلى خدمات استشارية أكثر تكيفاً وتطوراً وإلى تركيز سياسي أكبر والمزيد من التشديد على أوجه التآزر، بما في ذلك بين أنواع مختلفة من المنشآت مثل الشركات متعددة الجنسية والتعاونيات والمنشآت الصغيرة والمتوسطة، وذلك على امتداد سلاسل القيم وعلى نحو يولد النمو والوظائف. وأثبتت التجربة أيضاً أهمية الخدمات المقدمة عن طريق مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية، التابع لبرنامج المنشآت متعددة الجنسية، وأبرزت في الآن ذاته ضرورة تعزيز أوجه التكامل مع إدارة العمل وبرنامج "عمل أفضل" وتهيء أخرى ذات صلة. وفي ضوء هذه الدروس، ستعتمد استراتيجية الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ على الميزة النسبية للمنظمة فيما يتصل بخلق الوظائف وتنمية المنشآت. وهذا عبارة عن نهج يسلم بأن المنشآت المستدامة، أيما كان حجمها وطبيعتها ملكيتها، إنما هي ثمرة جهود متضافرة يبذلها قطاع الأعمال والحكومات والعمال، كما أنها ثمرة التزام بالحوار الاجتماعي والإدماج الاجتماعي والتقيد بمعايير العمل الدولية. ويقدم هذا النهج الدعم للدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين حول الدعائم الرئيسية الثلاث التالية: (١) توفير بيئات مؤاتية للمنشآت المستدامة والعمالة، تركز على تحسين الأطر السياسية والتنظيمية التي تعمل المنشآت ومستخدموها ضمنها؛ (٢) تنمية تنظيم المشاريع ومزاولة الأعمال بهدف حفز روح المبادرة وتطوير المشاريع التي تستحدث الوظائف وتحد من الفقر؛ (٣) توفير أماكن عمل مستدامة ومسؤولة تركز على برامج تعزيز اعتماد ممارسات مسؤولة ومستدامة على مستوى المنشأة وبناء على العمل المستهل في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، من أجل ربط أدوات منظمة

العمل الدولية ونهجها ضمن إطار متسق للتحليل والمشورة السياسيين، سينتقل المكتب من التنفيذ المباشر إلى مشورة سياسية وخدمات وأنشطة لبناء القدرات أكثر فعالية وتكاملاً وتقوم على تشخيص شامل للعقبات الملزمة التي تحول دون تنمية المنشآت وعلى مجموعات تدابير فعالة لتذليل هذه العقبات. وسيعزز برنامج على نطاق المكتب، يتعلق بالمسؤولية الاجتماعية للشركات، قدرة المنشآت على ترويج ونقل الممارسات المسؤولة والمستدامة في مكان العمل. وسيكمل هذا البرنامج ما للمنظمة من وسائل عمل أخرى لتشجيع الامتثال لمعايير العمل الدولية وسيعتمد على الصلة المتينة بين شروط العمل المنصفة والعمل المأمون وتقشيش العمل على نحو يستجيب إلى الاحتياجات المحددة لمختلف القطاعات الاقتصادية.

الصلات مع النتائج الأخرى

١٢٩. يرتبط الإنجاز المقترن بهذه النتيجة ارتباطاً وثيقاً بالدور الرئيسي الذي تؤديه منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في تنظيم أعضائهم وتمثيل مصالحهم وفي المساهمة في صنع السياسات، لاسيما في ما يتصل بتوفير بيئة ملائمة وبالممارسات المسؤولة في مكان العمل. ولهذا الغرض، سيستمر العمل التعاوني في مجال بناء القدرات في إطار النتيجة ٩ (منظمات أصحاب العمل) و١٠ (منظمات العمال)، باستخدام المواد المستحدثة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ والمتعلقة بالبيئة الملائمة للمنشآت المستدامة والتنظيم في سياق التنمية الاقتصادية المحلية. ويشكل الوصول إلى الضمان الاجتماعي (النتيجة ٤) عنصراً مهماً من البيئة الملائمة للمنشآت، لاسيما بالنسبة إلى المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ويمكن أن يساعد على تنظيم المنشآت في الاقتصاد غير المنظم. وستزداد أهمية هذا البعد في تعزيز المنشآت المستدامة عن طريق عمل تعاوني يغطي مختلف المجالات المشمولة بالهدف الاستراتيجي المتعلق بالحماية الاجتماعية. وفي الآن ذاته، تؤدي الصلات مع سياسات العمالة وسوق العمل بما فيها سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات التجارية والصناعية، دوراً حاسماً في اتساق السياسات وفي تفعيل

أفريقيا على وجه الخصوص، بناء القدرات فيما يتعلق بدور التعاونيات والاقتصاد الاجتماعي في تحقيق وفورات في الحجم وتقديم خدمات إلى الفئات المستبعدة. وستبشر مبادرات جديدة لبناء القدرات بخصوص فرص تنظيم المشاريع في النمو الأخضر، وذلك بالتركيز على أفريقيا وآسيا على وجه خاص. وستواصل استكمال هذه المبادرات بفضل برنامج التدريب العالمي المقدم بالتعاون مع مركز تورينو، بما في ذلك الأكاديمية الصيفية السنوية لتنمية المنشآت المستدامة ودورات التدريب العادية بشأن التنمية الاقتصادية المحلية وبشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات لفائدة المراجعين الاجتماعيين، وبشأن التعاونيات.

الشراكات

١٣٣. تشمل الشراكات الرامية إلى زيادة دعم المنشآت المستدامة تدعيم التوعية وتقاسم المعارف بالتعاون مع لجنة المانحين من أجل تنمية المنشآت، وذلك خصوصاً فيما يتصل بتقاسم المعارف ووضع مبادئ توجيهية ومعايير تقنية دولية. وسيستمر التعاون الوثيق مع الحلف التعاوني الدولي وبرنامج التنمية المحلية في المجال الاقتصادي والعمالة فيما يتصل بالتوعية والمشورة السياسية ونشر الممارسات الحسنة. وستعتمد الاستراتيجية على التعاون الوثيق مع وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة لا سيما في سياق البرامج والأنشطة التي تنفذها منظمات إنمائية دولية أخرى في إطار مبادرة أمم متحدة واحدة، بهدف تعزيز القدرة على التشارك في تقديم الخدمات إلى البلدان. وتتوخى شراكة جديدة مع شبكة عالمية لمعاهد الأعمال دمج مواضيع المنشآت المستدامة والوظائف الخضراء في مقررات تدريب مديري المستقبل.

الاتصالات

١٣٤. ستتيح سنة الأمم المتحدة الدولية للتعاونيات في عام ٢٠١٢ فرصة فريدة لإبراز دور التعاونيات والاقتصاد الاجتماعي. كذلك، سيوفر مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية المستدامة (ريو زائد ٢٠)، المقرر عقده في عام ٢٠١٢، نطاقاً لأنشطة الدعوة والتوعية من أجل تشجيع المنشآت المستدامة على الصعيد العالمي.

التعاون التقني

١٣٥. سيبقى التعاون التقني وسيلة أساسية لاختبار نهج ومنهجيات جديدة في مجال تنمية المنشآت المستدامة. وسوف يدعم بناء قدرات الهيئات المكونة وسيستخدم لرفع مستوى المساعدة. وستعتمد الاستراتيجية على نجاح تعبئة الموارد المحلية، بما يشمل المساعدة الإنمائية الرسمية والموارد الوطنية على السواء، بغية تدعيم الخدمات والقدرة المؤسسية داخل البلدان. وسيجري استكشاف طرائق جديدة للتعاون مع القطاع الخاص.

إدارة المخاطر

١٣٦. يكمن الخطر الرئيسي في احتمال أن يتعذر على المكتب تعديل محور تركيز مساعدتها بسرعة تواكب ما تتسم به بيئة تنمية المنشآت حالياً من تقلب وتحول سريع. وتحسباً لهذا الخطر، سيعزز المكتب جهوده الرامية إلى بناء قاعدة قدرات واسعة لدى الهيئات المكونة بهدف تيسير التكيفات في استراتيجيات النتائج الوطنية في مواجهة التحول السريع.

سياسات العمالة. وسيستمر إدراج المشورة السياسية المتصلة بالمنشآت على نحو متزايد في سياسة العمالة على الصعيد الوطني بواسطة أوجه التآزر مع النتيجة ١ (النهوض بالعمالة). وعلى غرار ذلك فإن المهارات المرتبطة بقطاعات اقتصادية محددة وبالوظائف الخضراء والمهارات التي تيسر الانتقال إلى اقتصاد أخضر، إنما تؤدي دوراً حاسماً في تنمية المنشآت. وسيتجلى ذلك في المنتجات الجديدة المتصلة بالنتيجة ٢ (تنمية المهارات) من أجل تحليل الاحتياجات من المهارات والتعلم في مكان العمل.

تنمية المعارف وتقاسمها

١٣٠. ستولد معارف جديدة بخصوص ما يلي: "١" اقتصاديات البيئة الملائمة؛ "٢" تقييم تأثير تنمية المنشآت استناداً إلى المبادئ التوجيهية الصادرة عن لجنة المانحين من أجل تنمية المنشآت؛ "٣" المنشآت الموجهة نحو النمو؛ "٤" تخضير المنشآت وخيارات الأعمال الخضراء؛ "٥" الاقتصاد الاجتماعي. وسيجري تحسين البيانات المتصلة بالمنشآت وستكون متاحة عند الطلب بفضل التعاون مع إدارة الإحصاءات. وفي الآن ذاته، ستتاح للموظفين والهيئات المكونة من خلال التدريب المنظم بالتعاون مع مركز تورينو، المعارف الجديدة المتعلقة بالتنمية الاقتصادية المحلية والمجمعة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ بوسائل منها الشراكات الاستراتيجية مع جهات مثل برنامج التنمية المحلية في الميدان الاقتصادي والعمالة، التابع لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. وستوفر هذه المعلومات أساساً تحليلياً أقوى بشأن الاستراتيجيات الفعالة لتنمية المنشآت، وستساهم بالدرجة الأولى في بحوث المكتب المتعلقة بانتعاش العمالة المقترن بوظائف جيدة.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٣١. ستظل المساواة بين الجنسين موضوعاً مشتركاً في جميع أوجه عمل المكتب بخصوص المنشآت المستدامة. وعلى سبيل المثال، تستهدف برامج تنظيم المشاريع الفئات التي كثيراً ما تكون مستبعدة، لا سيما النساء والشباب، مقترنة بسياسات ومجموعات تقنية مصممة خصيصاً لمساعدة تلك الفئات على تجاوز أوجه التحيز والعقبات الجنسانية في سوق العمل. كذلك تشكل المساواة بين الجنسين وعدم التمييز مسألتين أساسيتين في المشورة المقدمة بواسطة مكتب المساعدة التابع لمنظمة العمل الدولية وأنشطة المشورة وبناء القدرات المتعلقة بالممارسات المسؤولة في سوق العمل، وذلك في إطار برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقدرة على التنافس.

بناء قدرات الهيئات المكونة

١٣٢. سيظل بناء القدرات فيما يتعلق بالبيئات الملائمة وتنظيم المشاريع وتنمية المنشآت وممارسات مكان العمل، مجالاً رئيسياً في خدمات المكتب المقدمة إلى الهيئات المكونة. وسوف يركز على تدعيم دور الشركاء الاجتماعيين ووزارات العمل في النقاشات السياسية المتعلقة بمسائل من قبيل تهيئة بيئة ملائمة لتنمية المنشآت والسياسات الصناعية والاستثمار الأجنبي المباشر. وستكرس عناية خاصة لمساعدة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على تزويد أعضائها بقدر أكبر وأفضل من الخدمات في مجالات مثل تحسين الإنتاجية والممارسات الحسنة في مكان العمل وتخضير المنشآت وتوسيع قاعدة أعضائها كجزء من التنمية الاقتصادية المحلية. وسيوسع، في

المؤشرات

المؤشر ١-٣: عدد الدول الأعضاء التي تقوم بإصلاح أطرها السياسية أو التنظيمية لتحسين البيئة المواتية للمنشآت المستدامة، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
- تجري الحكومة والشركاء الاجتماعيون تقييماً للبيئة المواتية للمنشآت المستدامة بما يتماشى مع قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧؛ - وضع إطار إنمائي وطني أو سياسة إنمائية للقطاع الخاص، يعالج على الأقل نصف الظروف المواتية لخلق بيئة تفضي إلى قيام منشآت مستدامة، كما يرد ذلك في قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧؛ - تغيير التشريعات أو سن المراسيم أو إنفاذ القوانين الداخلية أو تعديل اللوائح التي تؤدي إلى تعزيز المنشآت المستدامة (بما فيها قوانين التعاونيات المعتمدة والتي تعكس التوصية رقم ١٩٣ أو التشريعات الخاصة بالمنشآت المتوسطة والصغيرة التي تجسد التوصية رقم ١٨٩).	
خط الأساس	الهدف
١٨ دولة عضواً	٩ دول أعضاء، ٥ منها في أفريقيا، و١ في الأمريكتين، و٢ في الدول العربية، و١ في آسيا
المؤشر ٢-٣: عدد الدول الأعضاء التي تنفذ سياسات وبرامج لتطوير روح المبادرة لاستحداث فرص العمل والعمل اللائق، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
- تدرج الدولة العضو سياسات تطوير روح المبادرة في الأطر الإنمائية الوطنية أو الوثائق السياسية الوطنية المشابهة لها؛ - تنفذ استراتيجيات تطوير روح المبادرة في القطاعات الاقتصادية أو سلاسل القيم التي تم اختيارها لأنها تنطوي على إمكانات عالية لخلق الوظائف؛ - إنشاء أو تعزيز رابطة وطنية أو شبكة من المدربين والمنظمات التي تتمتع بالمهارات والموارد لدعم تقديم برامج روح المبادرة، مع التركيز بالخصوص على روح المبادرة لدى النساء والشباب؛ - تنفيذ استراتيجيات تطوير روح المبادرة المستهدفة التي تدعم (أ) الانتقال من الأنشطة غير المنظمة إلى الأنشطة المنظمة أو (ب) الحد من الفقر في المناطق الريفية، بما يتماشى مع قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٨ بشأن تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر.	
خط الأساس	الهدف
٧ دول أعضاء	١٤ دولة عضواً، ٥ منها في أفريقيا، و٣ في الأمريكتين، و٢ في الدول العربية، و٣ في آسيا، و١ في أوروبا
المؤشر ٣-٣: عدد الدول الأعضاء التي تنفذ برامج لتعزيز اعتماد ممارسات مسؤولة ومستدامة على مستوى المنشأة، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
- تنفيذ استراتيجيات استثارة الوعي على أساس المشاورات فيما بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال، بشأن الممارسات المسؤولة والمستدامة على مستوى المنشأة، بما يتماشى مع قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧؛ - تنفيذ برامج وطنية أو قطاعية تهدف إلى زيادة الإنتاجية وخلق فرص العمل اللائق من خلال اعتماد ممارسات مسؤولة ومستدامة على مستوى المنشأة، بما يتماشى مع قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧، من قبيل الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية الحسنة وتنمية الموارد البشرية وظروف العمل والإنتاجية والأجور وتقاسم المنافع والمسؤولية الاجتماعية للشركات وإدارة الشركات وممارسات مزاوله الأعمال.	
خط الأساس	الهدف
صفر	٢ من الدول أعضاء، ١ منها في أفريقيا و١ في الأمريكتين

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.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ تنفيذ استراتيجيات استشارة الوعي، بما في ذلك المشاورات فيما بين الحكومات وأصحاب العمل والعمال، والمنشآت متعددة الجنسية، فيما يتعلق بمواضيع واردة في إعلان المنشآت متعددة الجنسية، من قبيل السياسات العامة والعمالة والتدريب وظروف العمل والحياة والعلاقات الصناعية؛ ■ وضع سياسات أو برامج ترمي إلى تعزيز الآثار الإيجابية للتجارة والاستثمار وأنشطة المنشآت متعددة الجنسية، مع إيلاء اهتمام خاص لمواضيع واردة في إعلان المنشآت متعددة الجنسية، من قبيل السياسات العامة والعمالة والتدريب وظروف العمل والحياة والعلاقات الصناعية.^٢	
خط الأساس	الهدف
صفر	٥ دول أعضاء، ١ منها في كل إقليم

^٢ كما هو مشار إليه في تقرير تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، جرى تعديل هذا المقياس ليقاس على النحو المناسب النتائج التي يمكن تحقيقها بدعم من منظمة العمل الدولية في إطار هذا المؤشر.

الهدف الاستراتيجي: الحماية الاجتماعية

تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع

الاقتصادية الوطنية، إلى إرساء أرضية للحماية الاجتماعية من خلال توسيع نطاق إعانات الضمان الاجتماعي الأساسية كي تشمل جميع المحتاجين إليها بأسرع ما يمكن، في حين يدعم البعد العمودي بلوغ مستويات أعلى من الضمان الاجتماعي لفائدة أكبر عدد ممكن من الناس. ولدى الاستجابة إلى احتياجات الهيئات المكونة من الضمان الاجتماعي، سينتج المكتب نهجاً ثلاثي الجوانب يشمل توسيع وتقاسم قاعدة المعارف العالمية، بما في ذلك بناء قدرة الهيئات المكونة ووضع أطر للإرشادات السياسية تكون نابعة من الولاية الدستورية لمنظمة العمل الدولية ومن معاييرها المحدثة في مجال الضمان الاجتماعي، وتوفير خدمات تعاون تقني تقوم على الحوار الاجتماعي الوطني والدولي.

١٣٧. يتمثل أحد المبادئ الأساسية التي يقوم عليها إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠ في أن الحماية الاجتماعية ضرورة اقتصادية واجتماعية للمجتمعات الراحبة في ضمان نمو منصف من خلال إنتاجية مطردة النمو قوامها الاستقرار الاجتماعي. لذلك، تصمم استراتيجية الحماية الاجتماعية للتفاعل مع الأهداف الاستراتيجية الأخرى بغية توفير الضمان اللازم وحفز العمالة المنتجة والنمو المستدام في الآن ذاته.

١٣٨. وستدعم منظمة العمل الدولية توسيع تغطية الضمان الاجتماعي المستجيب لاحتياجات الجنسين من خلال استراتيجية ذات بعدين تكون قابلة للتطبيق في جميع الدول الأعضاء. ويرمي البعد الأفقي، باعتباره استثماراً أساسياً في التنمية الاجتماعية

الهدف الاستراتيجي: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع			
٣	٢	١	
تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠١٣-٢٠١٢ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٣-٢٠١٢ (بدولارات الولايات المتحدة)	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٣-٢٠١٢ (بدولارات الولايات المتحدة)	
10 000 000	14 200 000	36 025 677	٤- الضمان الاجتماعي: يتاح لعدد أكبر من الناس فرص الحصول على إعانات ضمان اجتماعي أفضل إدارة وأكثر إنصافاً بين الجنسين
	1 900 000	18 704 509	٥- ظروف العمل: يتمتع النساء والرجال بظروف عمل محسنة وأكثر إنصافاً
	5 400 000	34 028 094	٦- السلامة والصحة المهنيّتان: العمال والمنشآت يستفيدون من تحسن ظروف السلامة والصحة في العمل
	11 500 000	12 686 435	٧- هجرة اليد العاملة: يتمتع عدد أكبر من العمال المهاجرين بالحماية ويفرز الحصول على العمالة المنتجة والعمل اللائق
	16 200 000	5 825 172	٨- فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز: عالم العمل يتصدى على نحو فعال لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز
10 000 000	49 200 000	107 269 888	المجموع
166 469 888			مجموع الموارد المقترحة للهدف الاستراتيجي

١٤١. وفي أوقات الأزمة، يغدو من الضروري أكثر من أي وقت مساعدة الهيئات المكونة على وضع سياسات قائمة على الحقوق فيما يتعلق بهجرة اليد العاملة، على أن تركز تلك السياسات على الحماية والإدماج الاجتماعيين المستجيبين لاحتياجات الجنسين، وتدعم زيادة فعالية استخدام تحويلات المهاجرين ومعارفهم المكتسبة، وتكفل تأثيراً إيجابياً على الاقتصاد الاجتماعي. وسيتعاون المكتب في هذا الصدد مع وكالات الأمم المتحدة ومنظمات دولية أخرى من أجل تعزيز أوجه التآزر وتحديد وتطبيق أكثر الممارسات الحسنة فعالية في إدارة تدفقات هجرة اليد العاملة.

١٤٢. وتصيب جانحة فيروس نقص المناعة البشرية الناس في مستقبل حياتهم المنتجة، وهو ما يبرز الحاجة إلى تكثيف جهود الوقاية في مكان العمل وتوسيع الحماية الاجتماعية لفائدة المصابين. وتوصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)، تدعو الدول الأعضاء إلى وضع وتنفيذ سياسات وبرامج وطنية. وسيساعد المكتب الهيئات المكونة في تنفيذ التوصية ودمج برامج مكان العمل المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية في الاستراتيجيات الوطنية بشأن الإيدز والبرامج القطرية للعمل اللائق، كما سيواصل دمج مسألة فيروس نقص المناعة البشرية في برامجه. وسيمثل البحث والتدريب والاتصال وتعبئة الموارد، وظائف الدعم التقني الرئيسية. وستساهم منظمة العمل الدولية، باعتبارها من الجهات الراعية لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، في جميع المجالات ذات الأولوية من خلال مكان العمل.

١٤٣. وبما أن عمال المناطق الريفية والاقتصاد غير المنظم يتأثرون بأعلى مستويات الاستبعاد من تغطية الضمان الاجتماعي ومن أسوأ ظروف العمل ومن تفشي الفقر إلى حد كبير، فسيظلون في صميم استراتيجية المكتب الرامية إلى توسيع الحماية الاجتماعية كي تشمل الجميع.

١٣٩. وستواصل المنظمة جهودها الرامية إلى مجابهة تدهور ظروف العمل بسبب الأزمة الاقتصادية العالمية، من خلال تدعيم جمع البيانات الإحصائية والقانونية والمعلومات السياسية المتعلقة بالأجور وظروف العمل. وسيتيح ذلك الأساس التطبيقي لمنتجات بحثية وتحليلية تروج المعايير والممارسات الحسنة ذات الصلة. وستوفر تلك البحوث والتحليل الأساس لمشورة سياسية حكيمة ومناسبة قطعياً تبني توافق آراء ثلاثياً حول التشريعات واللوائح والتدابير الأخرى التي تعزز ظروف عمل أفضل وأكثر إنصافاً.

١٤٠. وفي إطار خطة العمل (٢٠١٠-٢٠١٦) الرامية إلى توسيع نطاق التصديق على صكوك السلامة والصحة المهنيين - أي اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) وبروتوكولها المعتمد في عام ٢٠٠٠، واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) - وتنفيذها تنفيذاً فعالاً، ستستخدم منظمة العمل الدولية جميع الوسائل المتاحة لتحسين فهم أهمية السلامة والصحة المهنيين على جميع المستويات. وسيفضي التعاون بين وحدات المنظمة إلى تحسين رصد المعلومات المتعلقة بالمؤشرات القطرية الرئيسية للسلامة والصحة المهنيين، بما يشمل المؤشرات الاقتصادية، وذلك بهدف تشجيع صناع القرار ووضع السياسات لدى الهيئات المكونة على الالتزام بالارتقاء بالنظم الوطنية للسلامة والصحة المهنيين. وسينصب اهتمام خاص على تطوير الأدوات العملية والمشورة السياسية، بغية تمكين أصحاب المصلحة من تنفيذ سياسات وبرامج وطنية وأخرى في مكان العمل، لاسيما في القطاعات الاقتصادية التي تكتسي فيها تدابير السلامة والصحة المهنيين أهمية خاصة، سعياً إلى رفع التحديات المتصلة بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة والقطاع غير المنظم، وبالبعد الجنساني للسلامة والصحة المهنيين، وبالوقاية المقترنة بنظم الضمان الاجتماعي. وستجمع قاعدة بيانات تتضمن معلومات أساسية عن مؤشرات السلامة والصحة المهنيين وأمثلة ممارسات حسنة تتعلق بالمواصفات البيانية والسياسات والبرامج الوطنية للسلامة والصحة المهنيين.

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

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

١٤٤. منذ عام ٢٠٠٥، وضعت الحملة العالمية بشأن الضمان الاجتماعي وتوفير التغطية للجميع استراتيجية قياسية وذات بعدين من أجل توسيع تغطية الضمان الاجتماعي وتكييفه وفقاً لجميع الظروف القطرية. ويتمثل البعد الأفقي في ترويج مجموعة أساسية من الضمانات الاجتماعية للجميع باعتبارها عنصراً أساسياً من مبادرة الأمم المتحدة بشأن أرضية الحماية الاجتماعية. ويتوخى البعد العمودي تنفيذ مستويات أعلى من الحماية على نحو ما ورد في اتفاقيات منظمة العمل الدولية، لاسيما اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)، مواكبة لتطور البلدان اقتصادياً ولتوسع الحيز الضريبي للتحويلات الاجتماعية.

١٤٥. وجاء في تقرير تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، وفي التقييم المستقل لاستراتيجية المنظمة من

أجل توسيع التغطية في عام ٢٠١٠، وفي سياق تنفيذ الحملة العالمية بشأن الضمان الاجتماعي وتوفير التغطية للجميع، عدد من الدروس المستخلصة الرئيسية:

- إرساء التوصيات السياسية المقدمة إلى الهيئات المكونة على ولاية قانونية واضحة ونهج قائم على الحقوق على النحو الوارد في دستور منظمة العمل الدولية والصكوك المحدثة المتعلقة بالضمان الاجتماعي، بما يُكسب مشورة المنظمة ما يلزمها من تركيز ومصادقة؛
- تبلغ المساعدة التقنية أقصى فعاليتها إذا ما استمرت على امتداد عدد من السنوات وإذا ما قدمت في سياق نهج شامل إزاء التنمية على نحو ما جاء في البرامج القطرية للعمل اللائق أو في أطر المساعدة الإنمائية للأمم المتحدة؛
- يعزز انضمام الشركاء الاجتماعيين إلى الحوارات السياسية الوطنية والدولية إلى حد كبير احتمال تحقيق وافق دائم في الآراء الوطنية والدولية بشأن تطوير الضمان الاجتماعي؛

تطوير المعارف وتقاسمها

١٤٩. سيتم توسيع نطاق قاعدة بيانات الضمان الاجتماعي الإلكترونية لتشمل ٢٠ بلداً إضافياً وسيتم تعزيز المعلومات بشأن البلدان، الموجودة أصلاً في قاعدة البيانات. وسيصدر التقرير العالمي للضمان الاجتماعي (الطبعة الثالثة). وعلى غرار ما جاء في الطبقات السابقة، سوف يوثق التقرير ثغرات التغطية ويحلل السياسات التي توسع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي لتضم المجموعات غير المشمولة، لاسيما العمال المهاجرون والأسر في الاقتصاد غير المنظم. وسيحلل تأثير تغطية الضمان الاجتماعي الموسعة على الفقر والمساواة بين الجنسين. ومن شأن ذلك أن يرشد العمل المنجز على مستوى المكتب بشأن انتعاش العمالة المقترن بالوظائف الجيدة من خلال رصد تغطية الضمان الاجتماعي. وسيجري عرض ومناقشة التقرير والتحليلات في اجتماعات ثلاثية عالمية وإقليمية مختلفة، ينظم البعض منها مع مؤسسات شريكة.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٥٠. تدرج مسألة المساواة بين الجنسين في الاستراتيجية انطلاقاً من جمع ونشر بيانات الضمان الاجتماعي المصنفة بحسب نوع الجنس لدعم المشورة السياسية المقدمة إلى الهيئات المكونة، التي تراعي احتياجات الضمان الاجتماعي المحددة وأوضاع النساء والرجال. وسيواصل تقديم المساعدة إلى الهيئات المكونة في مجالات جمع وتحليل ونشر البيانات المصنفة بحسب نوع الجنس بهدف إثراء قاعدة المعارف المتعلقة بوضع السياسات. واستناداً إلى الطبعة الثانية من التقرير العالمي للضمان الاجتماعي، المعدة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، التي ركزت بشكل خاص على سبل تسريع وتيرة توسيع نطاق نظم أمن الدخل والحماية الصحية لتشمل النساء في المناطق الريفية، سيتواصل رصد فعالية سياسات الضمان الاجتماعي إزاء المساواة بين الجنسين. وسيستفيد من تنفيذ سياسات أرضية الحماية الاجتماعية على الخصوص العمال وأسره في الاقتصاد غير المنظم، وفئات مستضعفة أخرى لا تتمتع في الغالب بتغطية ضمان اجتماعي كافية، وتكون في كثير من الأحيان عرضة للتمييز مثل النساء والرجال المهاجرين والنساء الحوامل والأشخاص المعرضين إلى آثار خارجية ضارة من قبيل المخاطر الطبيعية، والنساء والرجال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

بناء قدرات الهيئات المكونة

١٥١. استناداً إلى استثمارات المكتب المهمة في مبادرات بناء القدرات خلال فترات السنتين القليلة الماضية، ستشكل أنشطة برنامج الحماية الاجتماعية لمركز تورينو حجر الزاوية في استراتيجية بناء القدرات، التي تعتمد على عقد شراكات مع جامعات من مناطق مختلفة والحفاظ عليها. وقد تتضمن هذه الأنشطة أحداثاً كبرى سنوية من التعلم وتقاسم المعارف حول مفهوم أرضية الحماية الاجتماعية من أجل تعزيز قدرات الهيئات المكونة على تخطيط وصياغة وتنفيذ وإدارة توسيع نطاق الضمان الاجتماعي. وستبذل جهود خاصة لتأمين أموال من خارج الميزانية من أجل تيسير مشاركة أقل البلدان تقدماً في أحداث بناء القدرات المهمة التي ينظمها مركز تورينو. علاوة على ذلك، سيواصل المكتب دعم الهيئات المكونة من أجل وضع وتحليل إحصاءات الضمان الاجتماعي كأساس لوضع سياسات وطنية بشأن الضمان الاجتماعي.

■ يمثل بناء القدرات، بما فيه البرامج الخاصة للشركاء الاجتماعيين، في مجال إدارة الضمان الاجتماعي وتخطيطه استثماراً ضرورياً في نوعية الإدارة السديدة للضمان الاجتماعي في الدول الأعضاء؛

■ يعزز بناء الشراكات مع منظمات أخرى تابعة للأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية والشركاء الاجتماعيين والرابطة الدولية للضمان الاجتماعي والمنظمات غير الحكومية، فعالية المبادرة القطرية والتوعية الدولية؛

■ يشكل الحفاظ على قاعدة معارف ذات موثوقية أساساً لا غنى عنه لجميع الأعمال السياسية وأنشطة المشورة التقنية؛

■ لا يمكن للمشورة السياسية ذات المصداقية أن تقوم إلا على خدمات مشورة تقنية وقانونية واكتوارية ومالية وضريبية حكيمة ومهنية.

١٤٦. وستتمحور استراتيجية الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ حول استجابة ثلاثية الجوانب لتلبية احتياجات الهيئات المكونة أثناء الأزمة وبعدها، وهي استجابة: "١" تعزز وتتقاسم قاعدة معارف متينة؛ "٢" تدعم وضع السياسات الوطنية والدولية؛ "٣" تقدم خدمات استشارية رفيعة المستوى. وسينصب تركيز خاص على مساعدة الدول الأعضاء، بالتعاون مع وكالات مشاركة أخرى تابعة للأمم المتحدة، لإدماج أرضية الحماية الاجتماعية في استراتيجياتها الاقتصادية والاجتماعية من أجل التصدي للآزمة وفي سياساتها الإنمائية على المدى الطويل. وسيتواصل استخدام عمليات المسح القطري كأداة لتقييم وضع الضمان الاجتماعي، ومن ثم اقتراح مشورة سياسية شاملة مناسبة إلى الهيئات المكونة بشأن سوق العمل والضمان الاجتماعي.

١٤٧. ومن المتوقع أن يكون أحد المنتجات السياسية الرئيسية لفترة السنتين، أي وضع إطار توجيهي لتنفيذ استراتيجية التوسيع ذات البعدين على الصعيد الوطني، على صلة بالمناقشة المتكررة عن الضمان الاجتماعي، التي ستجرى في مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١١.

الصلات مع النتائج الأخرى

١٤٨. لن يتسنى للبلدان، في غياب الاستثمار في أرضية حماية اجتماعية أساسية، تحرير القدرات الإنتاجية الكاملة لقوتها العاملة، ومن ثم استغلال إمكانات نموها الكاملة. فهذا الاستثمار بمثابة منطلق لحلقة حميدة من سياسات العمالة الفعالة وتنظيم أسرع للقوة العاملة ومستويات أعلى من النمو المستدام والمنصف، وهو ما يمثل بدوره شرطاً مسبقاً لتمويل مستويات أعلى من الرفاه الاجتماعي. وسيكون العمل في هذا المجال متصلاً بالنتيجتين ١ (تعزيز العمالة) و ٣ (المنشآت المستدامة). وستشمل الصلات مع النتيجة ٧ (هجرة اليد العاملة) أموراً منها التركيز على تغطية الضمان الاجتماعي للعمال المهاجرين في التقرير العالمي للضمان الاجتماعي لفترة السنتين. وللحفاظ على استدامة العملية الإنمائية، لا بد من أن تركز على مبادئ ذات مصداقية على نحو ما نصت عليه معايير منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي، وهي معايير ستروج بالاعتماد على النتيجة ١٨ (معايير العمل الدولية). ولا بد للعملية الإنمائية أيضاً من أن تسترشد بالحوار الاجتماعي، مما سيساهم في النتيجتين ٩ (منظمات أصحاب العمل) و ١٠ (منظمات العمال).

الشراكات

٢٠٠٨-٢٠٠٩، سيعزز تقديم التعاون التقني بخصوص هذه النتيجة. وسيشمل المساعدة التقنية والمشورة السياسية القائمة على قاعدة معارف منظمة العمل الدولية وإطار معاييرها المتعلقة بالتشخيصات الاجتماعية والمؤسسية والقانونية والمالية والاكتوارية والضريبية لنظم الضمان الاجتماعي الوطنية الموجودة، وتفاعلها مع الأداء الاقتصادي وأسواق العمل، وتحديد الحيز المالي لإعانات الضمان الاجتماعي، فضلاً عن تخطيط تدابير الضمان الاجتماعي من أجل توسيع التغطية لتشمل الفئات المستبعدة. وسيركز الدعم على بلدان مختارة من أجل الرقي بالنتائج إلى أقصى حد في إطار الأولويات التي حددتها الهيئات المكونة في البرامج القطرية للعمل اللائق. وستتاح المشورة على نحو أيسر أمام الهيئات المكونة من خلال منصات الإنترنت. وستقوم الهياكل الميدانية في منظمة العمل الدولية بتخطيط وإدارة برامج التنمية الوطنية والتعاون التقني، فيما سيركز المقر على تقديم خدمات تقنية عالية التخصص تستند إلى المعارف والخبرة العالمية. وسيبحث عن مصادر جديدة محتملة لتمويل أنشطة التعاون التقني على الصعيدين الوطني والعالمي.

إدارة المخاطر

١٥٥. يكمن الخطر الرئيسي في عدم إمكانية ترجمة المعارف والسياسات الموضوعية بمساعدة منظمة العمل الدولية، إلى نشاط وطني نظراً إلى أمور مثل التغييرات في السياق السياسي في الدول الأعضاء. ولكن من شأن استراتيجيات اتصالات مكثفة وتقاسم المعارف على الصعيدين الوطني والدولي، أن تساعد على الحد من المخاطر من خلال ضمان فهم التطورات السياسية فهماً جيداً وتحويلها إلى مناقشات سياسية وطنية حتى وإن لم يكن تنفيذ السياسات الجديدة فوراً في جميع السياقات الوطنية.

١٥٢. يجري إنشاء ائتلاف يضم الحكومات ووكالات دولية من قبيل إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية للأمم المتحدة واليونسيف ومنظمة الصحة العالمية ومبادرة النهوض بالصحة، والمفوضية الأوروبية ومؤسسات بريتون وودز ووكالات المانحين والشركاء الاجتماعيين والمنظمات غير الحكومية الكبرى، من أجل دعم الضمان الاجتماعي كوسيلة لتعزيز التنمية الاقتصادية. وسيعزز هذا الائتلاف عن طريق خدمات التوعية والاستشارة التقنية المشتركة، لاسيما لتفعيل مبادرات مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، بشأن أرضية الحماية الاجتماعية والميثاق العالمي لفرص العمل. علاوة على ذلك، ستتواصل الشراكات مع الوحدة الخاصة في الأمم المتحدة من أجل التعاون فيما بين بلدان الجنوب ووكالات التعاون فيما بين بلدان الجنوب في إطار المتابعة لمعرض التنمية العالمي فيما بين بلدان الجنوب والمؤتمر الذي نظمه المكتب تحت عنوان "الحماية الاجتماعية والعمل اللائق".

الاتصالات

١٥٣. سينصب تركيز كبير خلال فترة السنتين على الإطلاقة والمبادرات الاعلانية المتعلقة بالمنتجات التحليلية المهمة، و لاسيما التقرير العالمي للضمان الاجتماعي، والأحداث العالمية ذات الصلة بمتابعة مبادرة أرضية الحماية الاجتماعية لمجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق والميثاق العالمي لفرص العمل.

التعاون التقني

١٥٤. استناداً إلى الدروس المستخلصة من المشاريع التي تدمج سياسات سوق العمل والضمان الاجتماعي، المنفذة منذ الفترة

المؤشرات

المؤشر ١-٤: عدد الدول الأعضاء التي تقوم بتحسين قاعدة المعارف والمعلومات بشأن تغطية وأداء نظام الضمان الاجتماعي لديها، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيار التالي لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ إتاحة المعلومات المصنفة حسب نوع الجنس بشأن تغطية السكان و/أو النفقات على الأقل في خمس فئات من فئات الإعانات العشر (تسع فئات محددة في الاتفاقية رقم ١٠٢، بالإضافة إلى دعم الدخل فيما يتعلق بالمساعدة الاجتماعية العامة) في البلد، وإتاحة الوصول إليها من خلال استقصاء الضمان الاجتماعي/ قاعدة البيانات و/أو منصة معارف المنظمة القائمة على الإنترنت بشأن توسيع نطاق الضمان الاجتماعي.	
خط الأساس	٥٠ دولة عضواً (المعلومات بشأنها متاحة منذ ٢٠٠٨)
الهدف	١٦ دولة عضواً، ٦ منها في أفريقيا، و٣ في الأمريكتين، و٣ في الدول العربية، و٢ في آسيا، و٢ في أوروبا

المؤشر ٢-٤: عدد الدول الأعضاء التي تضع سياسات تحسّن تغطية الضمان الاجتماعي، لاسيما تلك الخاصة بالمجموعات المستبعدة، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ وضع خطة لتوسيع نطاق الضمان الاجتماعي، كما هو موثق في كتاب أبيض أو خطة التنمية الوطنية أو التشريع أو اللوائح الحكومية أو التنفيذ القائم فعلاً لنظام الضمان الاجتماعي؛ ■ تعالج هذه الخطة تحديداً تغطية المجموعات المستبعدة في فئة واحدة على الأقل من فئات الإعانات العشر؛ ■ يشمل وضع التوصيات السياسية لمنظمة العمل الدولية لصالح الحكومات، مشاورات مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.	
خط الأساس	الهدف
٣ دول أعضاء	٩ دول أعضاء، ٣ منها في أفريقيا، و٢ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٢ في آسيا، و١ في أوروبا
المؤشر ٣-٤: عدد الدول الأعضاء التي تحسّن الإطار القانوني والإدارة العامة والمالية و/أو الإدارة الثلاثية للضمان الاجتماعي بما يتمشى مع معايير العمل الدولية، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ اعتماد تشريع يهدف إلى تحسين أداء أو إدارة أو تنظيم نظام ضمان اجتماعي أو نظام وطني بما يتمشى مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية المحدثة والمعنية بالضمان الاجتماعي؛ ■ تقرير عن الميزنة الإكتوارية أو الاجتماعية يهدف إلى تحسين الاستدامة المالية لنظام الضمان الاجتماعي، يقدم ويوافق عليه من جانب نظام للضمان الاجتماعي أو وكالة حكومية، بعد التشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛ ■ استخدام مجموعة من الخبراء في الضمان الاجتماعي المدربين في إطار برنامج لبناء القدرات موضوع بموجب مذكرة تفاهم مع منظمة العمل الدولية، في وكالات حكومية للضمان الاجتماعي أو منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أو المؤسسات الأكاديمية ذات الصلة بالضمان الاجتماعي.	
خط الأساس	الهدف
٨ دول أعضاء	٧ دول أعضاء، ١ منها في أفريقيا، و٢ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٢ في آسيا، و١ في أوروبا

النتيجة ٥: يتمتع الرجال والنساء بظروف عمل محسّنة وأكثر إنصافاً

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

١٥٦. لقد أثبتت المساعدة التي قدمها المكتب بشأن سياسات الأجور وحماية الأمومة ووقت العمل، أنها أكثر فعالية عندما تستند إلى نهج متكامل يجمع بين المعارف والمشورة السياسية والأدوات العملية بالنسبة إلى الهيئات المكونة، إلى جانب الحوار الثلاثي المتواصل. وأظهرت المساعدة التقنية التي تجمع بين هذا النهج وبين التركيز القطاعي على أفريقيا جدوى التدابير المتخذة لتحسين نوعية الوظائف في البلدان النامية. واستناداً إلى العمل المستهل في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، سوف يستمر المكتب في تعزيز وتوسيع شبكته من الأخصائيين في مجال الأجور بين الهيئات المكونة داخل الأقاليم وفيما بينها، باعتبارها وسيلة مجدية من حيث التكاليف لتعزيز التملك الوطني والقدرة المؤسسية، بما في ذلك عن طريق التعاون فيما بين بلدان الجنوب، وتحسين قدرته التشغيلية في الآن ذاته. وسينصب تركيز مهم على الارتقاء

بقاعدة المعارف المتعلقة بالبيانات والتحليلات الخاصة بالبلدان، إلى جانب تقديم خدمات محددة لبناء القدرات إلى الهيئات المكونة. وسيركز مجال مهم من العمل على تنفيذ استنتاجات وتوصيات اجتماع الخبراء الثلاثي بشأن ترتيبات وقت العمل، المزمع عقده في ٢٠١١.

الصلات مع النتائج الأخرى

١٥٧. ستواصل البحوث والمشورة السياسية المتعلقة بظروف العمل الاسترشاد من مبادرات منظمة العمل الدولية المتصلة بسلسلة واسعة من النتائج والاستفادة منها. وعلى سبيل المثال، ستقوم متابعة معايير العمل الدولية الجديدة المقترحة بشأن العمال المنزليين، المزمع اعتمادها في ٢٠١١، استجابة إلى مطالب جميع الأقاليم، بالتركيز على تقديم الإرشاد التطبيقي بشأن كيفية حماية هذه الفئة من العمال. ولهذا الغرض، سيتواصل العمل التعاوني بشأن وضع المبادئ التوجيهية الرامية إلى إصلاح قوانين العمل الوطنية لتشمل العمال المنزليين مع النتيجة ٧

بناء قدرات الهيئات المكونة

١٦٠. ستستمر بالتعاون مع مركز تورينو، منتديات سياسية لتقديم معلومات مفيدة وموثوق بها بخصوص اتجاهات الأجور. ويشمل ذلك درجة متقدمة من بناء قدرات الهيئات المكونة في مجال سياسات الأجور من أجل إرشاد ودعم الاتساق بين سياسات المفوضية على الأجور وتحديد الرواتب في القطاع العام ووضع الحد الأدنى للأجور، بما يساهم أيضاً في تحسين تنفيذ اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١) في البلدان التي صدقت عليها. وستروج وتنفذ على نطاق واسع مجموعة موارد حماية الأمومة، وهي أداة عالمية جديدة استحدثت وجرّبت خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ بالتعاون مع مركز تورينو، وذلك بهدف مساعدة الهيئات المكونة في تصميم وتنفيذ خطط العمل الرامية إلى تحسين حماية الأمومة على مستويات شتى (الوطني والمحلي ومكان العمل). وسينصب اهتمام خاص على بناء القدرات الوطنية في مجال تقييم جدوى التوسع تدريجياً في تغطية الإعانات الطبية والنقدية لفئات النساء العاملات غير المشمولة بها، وذلك تمثيلاً مع اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣).

الشراكات

١٦١. سيستمر التعاون مع منظمات دولية من قبيل صندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الصحة العالمية في الشؤون المتصلة بالأمومة المأمونة وحماية الأمومة وبالعامل ذوي المسؤوليات الأسرية، وذلك بواسطة الكيان الجديد المعني بالقضايا الجنسانية والمسمى نساء الأمم المتحدة. وستعزز وتوسع الشراكات بين الهيئات المكونة بشأن شبكة منظمة العمل الدولية الخاصة بخبراء الأجور، بما يشمل مبادرات لبناء القدرات التشغيلية من خلال التعاون فيما بين بلدان الجنوب، بالاستناد إلى التجارب الناجحة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ مثل التبادل بين البرازيل والرأس الأخضر.

الاتصالات

١٦٢. ستصدر جميع المنشورات الرئيسية، مثل تقرير *الأجور في العالم*، وستروج وتعم على جماهير محددة كالجماهير الإقليمية، تمثيلاً مع استراتيجية المعارف القائمة على النتائج، التي اعتمدها مجلس الإدارة في عام ٢٠٠٩. وسترتبط جهود التواصل أيضاً بمعايير العمل الدولية الجديدة المتعلقة بالعمال المنزليين.

التعاون التقني

١٦٣. ستوضع مقترحات تعاون تقني لاعتماد واستكمال مجموعة موارد حماية الأمومة وترويج معايير العمل الدولية الجديدة المتعلقة بالعمال المنزليين وتطوير العمل السياسي وبناء المؤسسات فيما يتصل بالأجور في البلدان ذات الأولوية.

إدارة المخاطر

١٦٤. يقترن الخطر الأكبر فيما يبدو بتدابير التقشف التي ستزيد من تآكل ظروف العمل. وتصدياً لهذا الخطر، سيجري رصد الأبعاد الرئيسية لظروف العمل ونشر الاستنتاجات سعياً إلى تحقيق الهدف المزدوج المتمثل في توفير الاستجابات السياسية المناسبة وتنبيه الهيئات المكونة إلى تكلفة عدم معالجة هذه المسائل.

(العمال المهاجرون) والنتيجة ١٢ (الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية). وبالمثل، سيستمر ربط العمل الجاري بشأن عمليات تكيف وقت العمل من أجل التصدي للأزمة بالنتيجة ٢ (تنمية المهارات)؛ وبناء قدرات النقابات بشأن تحديد الأجور الدنيا بالنتيجة ١٠ (منظمات العمال)، وتحسين ظروف عمل عمال قطاع الرعاية الصحية كوسيلة لتحسين صحة الأمهات بالنتيجة ١٣ (العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية).

تنمية المعارف وتقاسمها

١٥٨. سيواصل المكتب جمع وتحليل المعلومات المتعلقة بالأجور وسياسات الأجور، معتمداً على شبكة متنامية من الأخصائيين والمؤسسات المعنية بالأجور من شتى أنحاء العالم وساعياً إلى تدعيم هذه الشبكة. وبالتعاون مع إدارة الإحصاءات، ستوسع قاعدة بيانات المنظمة بشأن الأجور في العالم من حيث تغطيتها الجغرافية وعدد مؤشراتها. وستتاح أيضاً على بوابة إحصاءات المنظمة وسيُنشر محتواها على نطاق واسع من خلال *تقرير الأجور في العالم*، الصادر عن منظمة العمل الدولية. واستناداً إلى العمل المستهل في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، ستقضي استنتاجات مشروع النمو القائم على الأجور إلى وضع سياسات للمساعدة على إعادة التوازن إلى النمو. كذلك سيستمر جمع البيانات المتعلقة بالأحكام القانونية الوطنية الخاصة بوقت العمل وحماية الأمومة والأجور الدنيا في أكثر من ١٠٠ بلداً بواسطة قاعدة بيانات متعلقة بظروف العمل وقوانين العمالة. وقاعدة البيانات هذه، التي تقدم معلومات يسهل العثور عليها واستخدامها، ستخضع للتحديث كل سنتين وسيُنشر محتواها بصيغ كثيرة منها *تقرير قوانين ظروف العمل*. وستستخدم هذه المعلومات أيضاً في التحليل العالمية والقطرية المتعلقة بسياسات وقت العمل وحماية الأمومة والأجور الدنيا، وستساهم في بحوث المكتب المتعلقة بانتعاش العمالة المقترن بوظائف جيدة. وأخيراً، ستمضي مبادرة التنظيم من أجل العمل اللائق، التي استهلّت في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، في إقامة شبكة من الجامعيين البارزين المتخصصين في قضايا العمل، بغية تطوير وتقاسم ونشر المعارف المتعلقة بالتقنيات التنظيمية الفعالة التي يمكن أن تعزز الأبعاد الاجتماعية للعمالة.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٥٩. ستوضع مبادئ توجيهية بشأن كيفية تنفيذ معايير العمل الدولية الجديدة المقترحة بشأن العمل المنزلي، وهو عمل تُوْديه أغلبية ساحقة من النساء والفتيات. وبناء على استنتاجات تقرير *الأجور في العالم*، وهو الثاني بخصوص العمل منخفض الأجور وأبعاده المتعلقة بالجنسين، ستركز أعمال المتابعة على بلورة خيارات سياسية لمعالجة هذه القضايا. وسعياً إلى بلوغ هذه الأهداف سيواصل التعاون مع وكالات الأمم المتحدة على الصعيدين العالمي والقطري من أجل ربط حماية الأمومة في العمل بالهدف الإنمائي ٣ للألفية (المساواة بين الجنسين) والهدف الإنمائي ٤ (الحد من وفيات الأطفال) والهدف الإنمائي ٥ (تحسين صحة الأمهات). وأخيراً، ستمدج التحاليل الجنسانية القائمة على بيانات مصنفة بحسب نوع الجنس في جميع بحوث المنظمة وإرشاداتها السياسية المتصلة بظروف العمل، تمثيلاً مع القرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، وهو قرار اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة والتسعين المعقودة في عام ٢٠٠٩.

المؤشرات

المؤشر ١-٥: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة الثلاثية، بدعم من منظمة العمل الدولية، باعتماد سياسات أو تنفيذ استراتيجيات من أجل النهوض بظروف العمل المحسنة أو الأكثر إنصافاً، لاسيما بالنسبة إلى العمال الأكثر استضعافاً.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ تعتمد الهيئات المكونة الثلاثية خطة عمل وطنية تغطي الأولويات الرئيسية المتعلقة بظروف العمل، بما في ذلك بالنسبة إلى العمال الأكثر استضعافاً؛ ■ اعتماد تشريعات أو لوائح أو سياسات أو برامج وطنية أو قطاعية جديدة أو منقحة لتحسين ظروف العمل، بما في ذلك بالنسبة إلى العمال الأكثر استضعافاً، في مجال أو أكثر من المجالات التالية: حماية الأمومة والتوفيق بين العمل والأسرة والعمل المنزلي وأوقات العمل وتنظيم العمل؛ ■ قيام هيئة أو أكثر من الهيئات المكونة الثلاثية بإطلاق حملة لنشر المعلومات أو التوعية بشأن تحسين ظروف العمل، في مجال أو أكثر من المجالات التالية: حماية الأمومة والتوفيق بين العمل والأسرة والعمل المنزلي وأوقات العمل وتنظيم العمل؛	
خط الأساس	الهدف
يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١	٦ دول أعضاء، ٢ منها في أفريقيا، و ٢ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ١ في أوروبا

المؤشر ٢-٥: عدد الدول الأعضاء التي تعزز، بدعم من منظمة العمل الدولية، قدراتها المؤسسية لتنفيذ سياسات سليمة للأجور.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ وضع أو تعزيز آلية رصد وجمع البيانات المتعلقة بالأجور لتوسيع أو تحسين توافر البيانات بشأن متوسط الأجور أو حصص الأجور أو عدم المساواة في الأجور أو أية مؤشرات أجور جديدة أخرى؛ ■ اعتماد تشريعات أو لوائح أو سياسات من شأنها أن تحسن الحد الأدنى للأجور (على المستوى الوطني أو القطاعي) سواء حدده القانون أو المفاوضة الجماعية؛ ■ تنفيذ تدابير محددة من أجل تحسين تحديد الأجور سواء في القطاعين العام أو الخاص، من قبيل استحداث أو إنعاش هيئة ثلاثية على المستوى الوطني أو أي آلية تفاوض أخرى بشأن الأجور تعمل على مستويات مختلفة؛ ■ توظيف مجموعة من الأخصائيين في مجال الأجور، مدربين ضمن برنامج لبناء القدرات وضعته منظمة العمل الدولية، من قبل وزارة العمل، أو منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال أو المؤسسات الأكاديمية المعنية بمسائل سياسات الأجور.	
خط الأساس	الهدف
يوضع استناداً إلى الأداء في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١	٥ دول أعضاء، ١ منها في أفريقيا، و ٢ في آسيا، و ٢ في أوروبا

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

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

١٦٥. أثبتت التجربة أن فعالية عمل المنظمة في مجال السلامة والصحة المهنية تتوقف على عدد من العوامل. ومن هذه العوامل: أهمية الاستجابة إلى احتياجات الهيئات المكونة وأولوياتها على نحو عملي، وذلك مثلاً عن طريق المواد التوجيهية ييسرة الاستخدام وأمثلة الممارسات الحسنة والموجزات السياسية؛ تواصل الحوار الاجتماعي في سياق وضع برامج السلامة والصحة المهنية؛ تدابير بناء القدرات الرامية إلى استدامة التدخلات؛ تشجيع الإجراءات العملية المحلية التي تتسم على وجه الخصوص بالجودى من حيث التكلفة أو يسر التكلفة أو

ملاءمة احتياجات المنشآت الصغيرة والمتوسطة والقطاع غير المنظم، وذلك مثلاً عن طريق مبادرات لمنظمة العمل الدولية مثل "تحسين العمل في المنشآت الصغيرة" و"تحسين العمل في تنمية الجوار". وتشكل الدروس المستخلصة من هذه التجربة أساس خطة العمل (٢٠١٠-٢٠١٦) الرامية إلى توسيع نطاق التصديق على صكوك السلامة والصحة المهنية - أي اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) وبروتوكولها المعتمد في عام ٢٠٠٢، واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)، التي أقرها مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٠ - وتنفيذها تنفيذاً فعالاً. وسترشد خطة العمل الاستراتيجية الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. وستركز الجهود على تطبيق الأدوات والإرشادات الرامية إلى تدعيم قرائن الحوادث والأمراض المهنية وما يتصل بذلك من تكاليف اقتصادية.

مكان العمل. وسيظل التحليل الجنساني أساسياً بالنسبة إلى المشورة السياسية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين، شأنه في ذلك شأن جمع وتحليل البيانات المصنفة بحسب نوع الجنس، لاسيما في الإحصاءات المتصلة بمؤشرات السلامة والصحة المهنيين.

بناء قدرات الهيئات المكونة

١٦٩. سيقدّم الإرشاد والمشورة السياسية والتدريب القائم على المشاركة فيما يتعلق بوضع خطط عمل وطنية وقطاعية ترمي إلى تعزيز قدرات الهيئات المكونة الثلاثية على وضع سياسات وبرامج فعالة بشأن السلامة والصحة المهنيين. واستناداً إلى العمل المستهل في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، ستركز المساعدة المقدمة إلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على التدريب على إدارة المخاطر بشكل عملي وموجه نحو الإجراءات في مكان العمل. وسيستهدف هذا التدريب أيضاً مفتشي السلامة والصحة المهنيين لضمان نهج مماثل إزاء الامتثال. وسيعزز التعاون مع حركة العمل الدولية، بما فيها الاتحادات النقابية العالمية في قطاعات محددة، وبخاصة البناء والتعدين والزراعة، مع تركيز خاص على الوقاية من الأمراض المتصلة بالحرير الصخري (الأسبستوس) والسحار السيليسي.

الشراكات

١٧٠. سيظل التعاون مع منظمات دولية تتمتع بولايات مماثلة أو تكميلية ضرورياً من أجل وضع نهج متسق وتحقيق تأثير أكبر وتفاذي الازدواجية في مجالات مثل استراتيجيات السلامة والصحة المهنيين والأمراض المهنية (منظمة الصحة العالمية واللجنة الدولية للصحة المهنية) والسلامة الكيميائية (برنامج الأمم المتحدة للبيئة) والهندسة البشرية (الرابطة الدولية للهندسة البشرية) والحماية من الأشعة (الوكالة الدولية للطاقة الذرية). غير أنه سيجري ترشيد العمل الجاري بشأن المجالات عالية التخصص مثل السلامة الكيميائية والحماية من الأشعة، كي يعكس بشكل أفضل الأولويات العالية للهيئات المكونة. وفي هذا الصدد، سيولى اهتمام خاص إلى وضع إجراءات مشتركة بشأن أماكن العمل الآمنة والصحية (مع منظمة الصحة العالمية) والسلامة للفئات المستضعفة، مثل حماية العمال الشباب (من خلال فريق عمل مشترك بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية).

الاتصالات

١٧١. ستتواصل المبادرات الدعائية والإعلانية بمناسبة انعقاد أحداث مهمة مثل المؤتمر العالمي الذي يعقد كل ثلاث سنوات بشأن السلامة والصحة في العمل واليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل. وسيتم توسيع أدوات المعرفة والاتصال، بما فيها قواعد البيانات المشتملة على إحصاءات قطرية وبيانات أخرى، والموجزات القطرية وأمثلة عن الممارسات الحسنة، وتسهيل الوصول إليها كوسيلة لدعم الهيئات المكونة في مجال وضع إجراءات قطرية مناسبة بشأن السلامة والصحة المهنيين.

التعاون التقني

١٧٢. سيكون من الضروري تعبئة موارد من خارج الميزانية لضمان تنفيذ جيد لخطة العمل (٢٠١٠-٢٠١٦). وفي هذا

وسيمثل أحد محاور التركيز الرئيسية في وضع إرشادات يسيرة التطبيق تقوم على الممارسات الحسنة وتحسين قاعدة المعارف الخاصة بالبيانات والتحليل والممارسات الحسنة القطرية بهدف إعطاء الأولوية للتدابير الوقائية وإرشادها.

الصلات مع النتائج الأخرى

١٦٦. يتوقف التنفيذ الناجح لخطة العمل على اعتماد نهج متسق إزاء تحقيق النتائج وعلى تعاون واسع داخل المكتب. ويستند ذلك بادئ ذي بدء على الصلات مع النتيجة ١٨ (معايير العمل الدولية)، وبخاصة لترويج التصديق على الاتفاقيتين رقم ١٥٥ ورقم ١٨٧. كما سيسعى إلى بلوغ تضافر مع النتائج المتصلة بالربط بين ظروف السلامة والصحة المهنيين المتدنية وقدرات العمال على البقاء قابليين للاستخدام وقدره المشاريع على البقاء منتجة. وفي هذا السياق، سيربط تحليل ظروف السلامة والصحة المهنيين بالعمل المتعلق بالتهوض بالعمالة والمنشآت المستدامة (النتيجتان ١ و ٣). وستدعم المشورة السياسية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين المشاركة الثلاثية في وضع برامج وطنية للسلامة والصحة المهنيين، فيما ستستخدم الأدوات والتدريب في مجال إدارة المخاطر من أجل إجراءات في مكان العمل لتعزيز تأثير الشركاء الاجتماعيين والحوار الاجتماعي (النتائج ٩ و ١٠ و ١٢).

تنمية المعارف وتقاسمها

١٦٧. سيركز العمل على جمع البيانات المتعلقة بمؤشرات السلامة والصحة المهنيين الأساسية باستخدام الاستقصاءات القطرية السنوية، التي ستتظم وتُخزّن في قاعدة بيانات تتيح معلومات على الصعيد القطري، إلى جانب أمثلة عن البرامج والممارسات الحسنة، لاسيما بشأن العلاقة بين تحسين ظروف السلامة والصحة المهنيين والإنتاجية. وستدرج المعلومات في التحليلات العالمية أو الخاصة بالإقليم والبلد، التي تربط ظروف السلامة والصحة المهنيين بالاتجاهات في ممارسات الاستخدام والنتائج الصحية والتأثير الاقتصادي. وسيعزز رصد الإحصاءات الوطنية المتعلقة بنتائج السلامة والصحة المهنيين، وستستخدم نتائج دراسة بشأن تغير عالم العمل وتبعاته على تدابير السلامة والصحة المهنيين، مع أمثلة عن الممارسة الحسنة المستدامة خلال الأزمة، لإرشاد الإجراءات على الصعيد الوطني وعلى صعيد المنشأة. وستنشر المعلومات في شكل موجزات قطرية سهلة الاستخدام لتوجيه السياسات والإجراءات القطرية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين، وستوضع أيضاً "لوحة" عالمية يقاس على أساسها التقدم المحرز. كما ستدرج المعلومات والتحليلات في العمل البحثي الجاري على نطاق المكتب بشأن انتعاش العمالة المترافق مع وظائف جيدة.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٦٨. كشفت التجارب ضرورة مراعاة البعد الجنساني للسلامة والصحة المهنيين من أجل توفير أماكن عمل أكثر أمناً ونتائج أكثر صحة لجميع العمال، وليس فقط للموجودين في القطاعات الخطرة، وأغلبهم من الرجال. وستستخدم البحوث التي أجريت بشأن البعد الجنساني للسلامة والصحة المهنيين في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، وما وُضع من إرشاد سياسي وتوصيات في هذا المجال، في إرشاد التطبيق على الصعيد الوطني وعلى صعيد

إدارة المخاطر

١٧٣. إن أكبر خطر يحق بالجهود المبذولة لتحسين السلامة والصحة المهنية هو الأزمة المالية العالمية وما بعدها، مما قد يقوض بشكل خطير الالتزام بالسلامة والصحة المهنية في بلدان عديدة. ومن أجل التخفيف من هذا الخطر، سيعزز المكتب معارفه وعمله الدعائي والاستشاري بشأن تكلفة الظروف المتدنية للسلامة والصحة المهنية من الناحية الاقتصادية والإنتاجية، وتحسين سبل التصدي للمخاطر الناشئة، مثل الإجهاد وغير ذلك من العوامل النفسانية الاجتماعية المرتبطة بتغير عالم العمل.

الصدد، سيستخدم التعاون التقني كوسيلة لاختبار وتطوير نهج وأدوات جديدة، ولاسيما فيما يتعلق بالتأثير الاقتصادي لنتائج السلامة والصحة المهنية، بهدف حشد الدعم وتوفير موارد إضافية في مجال السلامة والصحة المهنية. ووضع أدوات عالمية في مجالات متصلة بالسلامة والصحة المهنية، مثل الإبلاغ عن الحوادث المهنية والأمراض ونظم التأمين والبعد الجنساني للسلامة والصحة المهنية والتحسينات المتاحة الفعالة من حيث التكلفة، سيستخدم أيضاً كأساس لتوفير التمويل من أجل تطبيق أجزاء مهمة من خطة العمل.

المؤشرات

المؤشر ٦-١: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد، بدعم من منظمة العمل الدولية، سياسات وبرامج رامية إلى تشجيع تحسين السلامة والصحة في العمل.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ اعتمدت الدولة العضو تشريعاً أو مواصفة بيانية وطنية أو قطاعية أو سياسة أو برنامجاً، يرمي إلى تحسين ظروف السلامة والصحة المهنية، بما يتماشى مع معايير منظمة العمل الدولية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبتفتيش العمل، ولاسيما الاتفاقيات رقم ٨١ ورقم ١٢٩ ورقم ١٥٥ ورقم ١٨٧؛ ■ وضع قوانين أو مواصفات بيانية أو سياسات أو برامج بالاستناد إلى المشاورة الثلاثية، كما توثقها بيانات الرأي الخطية للشركاء الاجتماعيين أو سجلات مشاركتهم في آليات ثلاثية وطنية بهدف تطوير السلامة والصحة المهنية.	
خط الأساس	الهدف
١٣ دولة عضواً على صعيد ٤ أقاليم	٩ دول أعضاء، ١ منها في أفريقيا، و ٤ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٢ في آسيا، و ١ في أوروبا

المؤشر ٦-٢: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة الثلاثية، بدعم من منظمة العمل الدولية، بتنفيذ برامج رامية إلى تشجيع تحسين السلامة والصحة في العمل.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ أدرجت الدولة العضو شواغل السلامة والصحة المهنية في أطر إنمائية وطنية أو وثائق سياسة وطنية مشابهة؛ ■ إنشاء أو إنعاش آلية ثلاثية وطنية للسلامة والصحة المهنية بحيث تعمل بشكل فعال (أي تجتمع بشكل منتظم وتقدم توصيات إلى الحكومة)؛ ■ قيام الحكومة أو منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال بتصميم وتنفيذ استراتيجيات تتعلق بنشر المعلومات والتوعية والتدريب بشأن السلامة والصحة المهنية، للمساعدة على تنفيذ برامج تستهدف تحسين ظروف السلامة والصحة المهنية، كما هو موثق في الجدول الزمني للأنشطة والميزانية المخصصة لها والتقارير عنها؛ ■ تضطلع خدمات تفتيش العمل بعمليات تفتيش فعالة وناجعة لضمان تطبيق معايير السلامة والصحة المهنية، كما هو موثق من خلال البيانات المقدمة في التقارير السنوية؛ ■ إنشاء سجل يتضمن تحليلات وبيانات مصنفة حسب نوع الجنس تتعلق بالحوادث والأمراض المهنية، أو تحديثه والمحافظة عليه على المستوى الوطني من جانب الهيئة المختصة.	
خط الأساس	الهدف
٥ دول أعضاء في إقليمين	٨ دول أعضاء، ٣ منها في أفريقيا، و ١ في الأمريكتين، و ٢ في آسيا، و ٢ في أوروبا

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

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

١٧٤. استخلص التقرير المعنون تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ وتقييم مستقل أجري في عام ٢٠٠٨، الدروس الرئيسية التالية فيما يتعلق بعمل منظمة العمل الدولية:

- بناء ونشر قاعدة معارف عالمية بشأن هجرة اليد العاملة أمر ضروري لإرشاد ودعم المشورة السياسية والخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة إرشاداً ذا مصداقية؛
- لم يكن التنسيق والاتساق على مستوى المكتب في حجم طبيعة هجرة اليد العاملة المشتركة بين القطاعات؛
- يحتاج التنسيق مع منظمات أخرى في مجال الهجرة إلى أن يكون أكثر تروياً وفعالية.
- ١٧٥. وسوف تشدد الاستراتيجية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ على ثلاثة جوانب هي: (١) الارتقاء بقاعدة المعارف؛ (٢) تعزيز الخدمات المقدمة إلى الدول الأعضاء، لا سيما من خلال منتجات تتناول مجالات النتائج ذات الصلة والحدود الإدارية للمكتب؛ (٣) تحسين التنسيق والتعاون مع الوكلاء الخارجيين الرئيسيين.

الصلات مع النتائج الأخرى

١٧٦. تتداخل هذه الاستراتيجية مع استراتيجيات نتائج أخرى تؤثر بشكل مباشر على هجرة اليد العاملة وحماية المهاجرين. وسيجري تعزيز التعاون على مستوى المكتب بشأن المسائل التالية، ولا سيما:

- توسيع نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل المهاجرين (النتيجة ٤)، مثلاً في سياق الطبعة الثالثة المقترحة للتقرير العالمي للضمان الاجتماعي؛
- تنمية المهارات والإقرار بها (النتيجة ٢) بالنسبة إلى المهاجرين والمهاجرين العائدين؛
- إدارة العمل وقانون العمل (النتيجة ١١)، مثلاً عن طريق وضع مبادئ توجيهية ونماذج تدريبية لفائدة مفتشي العمل؛
- التمييز في العمل (النتيجة ١٧)، مثلاً من خلال نشر وترويج أدوات متعلقة بالمساواة في المعاملة وعدم التمييز؛
- معايير العمل الدولية (النتيجة ١٨)، مع تركيز خاص على اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧)، واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)، في البلدان التي أعربت عن اهتمامها بالتصديق عليها في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١.
- النهوض بالعمالة والمنشآت المستدامة (النتيجتان ١ و ٣)، مثلاً عن طريق العمل المتواصل بشأن إدارة التحويلات ومساهمات المهاجرين في الانتقال من السمة غير المنظمة إلى السمة المنظمة؛

■ العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية (النتيجة ١٣)، الذي يستهدف مثلاً صيادي الأسماك وعمال قطاع الصحة من المهاجرين؛

■ فهم أكبر للعوامل المحددة التي قد تحول عملية هجرة إلى حالة عمل جبري أو اتجار بالبشر (النتيجة ١٥)، مع تركيز خاص على وكالات الاستخدام الخاصة غير النظامية أو غير المرخص لها والحاجة إلى تقديم معلومات كافية إلى المهاجرين المحتملين.

تنمية المعارف وتقاسمها

١٧٧. سوف تُجمع بيانات جديدة بشأن مخططات هجرة اليد العاملة المؤقتة (بما فيها الموسمية) من خلال مقابلات مع العمال المهاجرين وأصحاب عملهم ومسؤولي إدارة العمل في إقليمين على الأقل. وسوف تشمل ظروف العمل والحماية الاجتماعية وتنمية المهارات واستخدام التحويلات. وستُجمع المعلومات وتُنشر، كما ستتخذ شكل موجزات سياسية قصيرة. وسيأتي التحليل بإسهامات في البحوث التي تجرى على نطاق المكتب بشأن انتعاش العمالة بالتزامن مع الوظائف الجيدة وتحقيق النمو القائم على الدخل. وسوف تجتمع مجموعة من الخبراء من الوكالات الدولية المهتمة لمناقشة المعايير الإحصائية الواجب تطبيقها على هجرة اليد العاملة، بالاستناد إلى المناقشات بشأن "نماذج الهجرة" التي تقترحها المفوضية الأوروبية.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٧٨. لا تكون سياسات الهجرة بالضرورة محايدة من ناحية نوع الجنس. وفي العديد من الحالات، لا تفتح قنوات الهجرة القانونية إلا للمهن التي يهيمن عليها بشكل كبير إما الرجال أو النساء من العمال. وسيوجه المكتب اهتماماً خاصاً من أجل معالجة هذه المسائل أو مسائل أخرى ذات الصلة بنوع الجنس في مشورته السياسية المقدمة إلى الهيئات المكونة. أما تحديثات قواعد بيانات الممارسة الحسنة بشأن "١" سياسات وبرامج هجرة اليد العاملة و"٢" الإدماج ومكافحة التمييز، فستتناول مسائل المساواة بين الجنسين فيما بين العمال المهاجرين والعمال المحليين، وبين النساء والرجال من العمال المهاجرين، وسيقدم الإرشاد العملي فيما يخص إدماجهم في أماكن العمل ومجتمعات بلدان المقصد.

بناء قدرات الهيئات المكونة

١٧٩. سيركز الدعم المقدم من المكتب إلى الهيئات المكونة على الخدمات الاستشارية وتعزيز القدرات على صياغة التشريعات وتنفيذ السياسات وإنشاء مؤسسات إدارية ومعنية بالإدارة السديدة، واعتماد نهج تراعي الجنسين في مقارنة هجرة اليد العاملة. وهكذا، سيعمل المكتب مع إدارات وزارة العمل والهيئات المشتركة بين الوزارات وهيئات التشاور الثلاثية والبرلمانيين. وقد يستعان بالبرلمانيين في دعم التعديلات التشريعية اللازمة لحماية العمال المهاجرين. وستقدم المساعدة من أجل رصد عمليات التوظيف وحقوق العمال المهاجرين وشروط الاستخدام وظروفه وربط سياسات الهجرة بسياسات سوق العمل ومعالجة

الاتصالات

١٨١. سيتواصل تحديث معلومات منظمة العمل الدولية على شبكة الإنترنت وقواعد بياناتها بشأن هجرة اليد العاملة، وستسخر جهود إضافية لجعل معلومات وأدوات وموارد الأقاليم متاحة على موقع منظمة العمل الدولية الإلكتروني. وستنشر المعلومات المتعلقة بمسائل هجرة اليد العاملة، والمقالات المتخصصة والتجارب العملية من أجل تحسين إطلالة عمل المنظمة في هذا المجال، ولاسيما بمناسبة أحداث خاصة مثل الاحتفال باليوم الدولي للمهاجرين في ١٨ كانون الأول/ ديسمبر.

التعاون التقني

١٨٢. ستظل مشاريع التعاون التقني واحدة من الوسائل الرئيسية لتقديم المشورة السياسية والمساعدة التقنية بشأن إدارة هجرة اليد العاملة وحماية العمال المهاجرين، فضلاً عن مواضيع معنية مثل الحماية الاجتماعية ومعايير العمل الدولية وتنمية المهارات والتحويلات المالية والصلة بين سياسات هجرة اليد العاملة وسياسات سوق العمل المحلية الواسعة. واستناداً إلى تقييم مشاريع التعاون التقني السابقة والدروس المستخلصة منها، سيتم اختيار نماذج تدخل فعالة وتطبيقها بشكل أوسع من أجل إدماج مسائل هجرة اليد العاملة في البرامج القطرية للعمل اللائق. وسيُسعى إلى إقامة شراكات بين القطاع العام والخاص من أجل تمويل بعض المشاريع، لمساعدة أصحاب العمل مثلاً على استخدام (المزيد) من العمال المهاجرين في قطاعات تعاني من نقص اليد العاملة في بلدان المقصد. وسيستمر البحث عن فرص توسيع وزيادة الموارد على الصعيدين العالمي والوطني.

إدارة المخاطر

١٨٣. يكمن خطر رئيسي في أن قدرات المكتب المحدودة ستجعل منظمة العمل الدولية تبدو أقل أهمية من باقي المنظمات، مما قد يفضي إلى زيادة النظر إلى موضوع هجرة اليد العاملة على أنه موضوع أمني. وبغرض التخفيف من هذا الخطر، سيعطي المكتب الأولوية إلى العمل المتعلق بمجالات الميزة النسبية، التي تمثل الإطار المعياري المتاح بفضل معايير العمل الدولية، ودعم هيئاته المكونة الثلاثية ووضع نهج متكامل إزاء هجرة اليد العاملة يتقاطع عنده حراك اليد العاملة وأسواق العمل والتقدم الاقتصادي.

موضوع الضمان الاجتماعي للمهاجرين وتقليص مخاطر هجرة اليد العاملة وتكاليفها وتشجيع إعادة إدماج العمال المهاجرين العائدين. وسيشمل النشاط جعل خدمات تحويلات المهاجرين أكثر سهولة وأقل تكلفة وخطورة. وستقدم المشورة بشأن الصلات بين التحويلات والخدمات المالية، بما فيها تعاونيات الادخار والائتمان ووكالات التمويل بالغ الصغر. وبالتنسيق مع مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، سيوجه اهتمام خاص إلى التعينة وبناء قدرات الشركاء الاجتماعيين فيما يتعلق بمسائل مثل سياسات الهجرة ولوائحها التنظيمية والعمالة وتمثيل العمال المهاجرين، نساء ورجالاً. وستواصل من خلال دورات سنوية متعددة اللغات، إجراء أنشطة تدريبية بشأن هجرة اليد العاملة بالتعاون مع مركز تورينو، وبشأن مكونات بناء القدرات الواردة في مشاريع التعاون التقني.

الشراكات

١٨٠. سيتم التشديد على التعاون والشراكات مع منظومة الأمم المتحدة والهيئات الحكومية الدولية والمنظمات الإقليمية. وستفرض المشاركة في شبكات مع منظمات أخرى وجامعات وباحثين إلى دعم قاعدة المعارف، وفي الوقت ذاته إلى تحسين النهج الثلاثي لمنظمة العمل الدولية إزاء هجرة اليد العاملة وزيادة الوعي بشأن معايير العمل المهمة وباقي صكوك منظمة العمل الدولية. وعضوية منظمة العمل الدولية النشطة في الفريق العالمي المعني بالهجرة، الذي ما فتئ يتحول إلى آلية لتنسيق النشاط المتصل بالهجرة على مستوى منظومة الأمم المتحدة، ستتيح لها فرصة كبيرة للتقدم في تنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل. وعلى سبيل المثال، ستسعى منظمة العمل الدولية إلى الحصول على دعم أعضاء الفريق العالمي المعني بالهجرة من أجل تعزيز تنفيذ المبادئ المنصوص عليها في الاتفاقيتين رقم ٩٧ ورقم ١٤٣ والتصديق على هذين الصكين، فضلاً عن التوعية بالإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة. وستساهم منظمة العمل الدولية أيضاً، بصفتها عضواً في الفريق العالمي المعني بالهجرة، في حوار الأمم المتحدة رفيع المستوى بشأن الهجرة الدولية والتنمية، المزمع عقده في ٢٠١٣. وستظل منظمة العمل الدولية شريكة في مبادرة الهجرة والتنمية المشتركة بين الاتحاد الأوروبي والأمم المتحدة، التي ستمدد إلى ما بعد ٢٠١١.

المؤشرات

المؤشر ٧-١: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد، بدعم من منظمة العمل الدولية، سياسات بشأن هجرة اليد العاملة تراعي قضايا الجنسين من أجل حماية العمال المهاجرين بما يعكس الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية وأحكام معايير العمل الدولية ذات الصلة.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ وضع سياسة تستجيب لقضايا الجنسين لتحسين حماية العمال المهاجرين، كما هو موثق من خلال تشريع أو خطة إنمائية وطنية أو لوائح حكومية أو اتفاق/ مذكرة تفاهم ثنائية الأطراف موقعة بين بلد المنشأ وبلد المقصد؛ ■ تعالج السياسة المعنية على الخصوص، على الأقل أحد المجالات التالية: زيادة المساواة في المعاملة وعدم التمييز ضد العمال المهاجرين في مكان العمل؛ التوظيف الآمن للعمال المهاجرين؛ الإدماج في أماكن عمل بلد المقصد ومجتمعاته؛ توسيع تغطية الضمان الاجتماعي للعمال المهاجرين؛ توسيع وتحسين التغطية التي توفرها خدمات تفتيش العمل في أماكن العمل حيث يستخدم العمال المهاجرون؛ الإجراءات الرامية إلى تجنب العمال المهاجرين خطر الوقوع في براثن الاتجار بالبشر والعمل الجبري؛ ■ تطوير أو إنعاش القدرات الوزارية أو المشتركة بين الوزارات لإدارة هجرة اليد العاملة و/أو آلية ثلاثية وطنية مسؤولة عن رصد تنفيذ السياسة، كما هو موثق من خلال بيانات الاجتماعات المتكررة؛ ■ إنشاء أو تطوير آلية وطنية لجمع ورصد بيانات محدثة مصنفة حسب نوع الجنس بشأن العمال المهاجرين؛	
خط الأساس	الهدف
٣ دول أعضاء	٨ دول أعضاء، ٢ منها في أفريقيا، و١ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٢ في آسيا، و٢ في أوروبا

المؤشر ٧-٢: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد، بدعم من منظمة العمل الدولية، سياسات وممارسات بشأن هجرة اليد العاملة تراعي قضايا الجنسين وتعكس الإطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية من أجل النهوض بالعمالة المنتجة والعمل اللائق للعمال المهاجرين.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج على الأقل معيارين من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ وضع سياسة أو برنامج وطني يستجيب لقضايا الجنسين لتحسين حصول العمال المهاجرين على العمالة المنتجة والعمل اللائق، كما هو موثق من خلال خطة إنمائية وطنية أو خطط أو برامج إنمائية محلية أو إقليمية أو قوانين عمل وطنية تطبق على العمال المهاجرين أو قوانين وسياسات إدماج؛ ■ تعالج السياسة أو البرنامج بالتحديد مجالاً واحداً على الأقل من المجالات التالية: تنمية المهارات والتدريب؛ الوقاية من الاستغناء عن المهارات؛ الاعتراف بالشهادات والمهارات؛ هجرة الأدمغة؛ التوفيق بين تدفقات التحويلات و/أو استخدامها المنتج؛ الصلة بين التحويلات والمؤسسات المالية المسؤولة اجتماعياً؛ العمالة المنتجة للعمال المهاجرين لدى عودتهم؛ الصلة بين سياسة الهجرة والاستجابة لاحتياجات سوق العمل؛ ■ تطوير أو إنعاش القدرات المؤسسية الحكومية على إدارة سياسة هجرة اليد العاملة، لاسيما إدارات تفتيش العمل الفعالة من أجل رصد ظروف العمل اللائق في مكان العمل في بلدان المقصد؛ ■ تطوير أو إنعاش القدرات المؤسسية الحكومية على إدارة السياسات أو البرامج المعنية بالمهاجرين العائدين، لاسيما إدارات الاستخدام الفعالة للتوجيه المهني والتوظيف وإعادة الإدماج في سوق العمل.	
خط الأساس	الهدف
٣ دول أعضاء	٦ دول أعضاء، ١ منها في أفريقيا، و٢ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و١ في آسيا، و١ في أوروبا

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

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

المناعة البشرية/ الإيدز مع الهيئات المكونة ووكالات الأمم المتحدة والقطاع الخاص والمجتمع المدني في أكثر من ٨٠ بلداً، أربع دروس رئيسية تشير إلى حاجة المكتب إلى تعزيز ما يلي:

- دمج سياسات وبرامج مكان العمل في الاستراتيجيات والخطط الوطنية المتعلقة بالإيدز. ويُسهّل الدمج تدعيم

١٨٤. يحدد تقرير تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ ومعلومات عن عمل المكتب بشأن فيروس نقص

تنمية المعارف وتقاسمها

١٨٧. ستركز تنمية المعارف على مجالين رئيسيين هما: تقييم المخاطر وأوجه التأثير بفيروس نقص المناعة البشرية في القطاعات الاقتصادية الرئيسية ودمج مسألة فيروس نقص المناعة البشرية في مخططات الحماية الوطنية. وسيتعاون المكتب مع برامج الإيدز الوطنية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والهيئات المكونة والمؤسسات الأكاديمية والبحثية من أجل استعراض البراهين القائمة على قابلية العمال للتأثر بالفيروس وإجراء بحوث يسترشد بها في وضع البرامج. وسينصب التركيز على قطاعات اقتصادية رئيسية مثل النقل والتعدين والسياحة والزراعة وقطاعات أخرى تُحدّد على المستوى الوطني. وستعزز هذه البحوث، إلى جانب تلك المتعلقة بتغطية المصابين بالإيدز في برامج الحماية الاجتماعية القائمة، بحوث المكتب المتعلقة بانتعاش العمالة المقترن بوظائف جيدة. وسيستخدم المكتب بقدر كبير حيز العمل الإلكتروني الموجود والموقع الشبكي لبرنامج منظمة العمل الدولية المعني بالإيدز بهدف تعزيز تقاسم المعارف داخل المنظمة وخارجها.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٨٨. ستستخدم أداة الإرشاد بشأن دمج قضايا الجنسين في استجابات مكان العمل لمواجهة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، وهي أداة استحدثت في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، استخداماً واسعاً في برامج التدريب ومشاريع التعاون التقني. وسيساهم المكتب في عمليات تدقيق بشأن المساواة بين الجنسين لاستيعاب الدروس المستخلصة ودمجها في مبادرات فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز بغية إدماج قضايا الجنسين بمزيد من الفعالية. وستجرى تحليل جنسانية لمقترحات المشاريع المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وستدرج مؤشرات المساواة بين الجنسين في إطار رصد وتقييم برامج منظمة العمل الدولية/ الإيدز. وستصدر مسألتا حقوق الإنسان وعدم التمييز أعمال المكتب سعياً إلى وضع التوصية رقم ٢٠٠ موضع التنفيذ.

بناء قدرات الهيئات المكونة

١٨٩. سيتمثل أحد مجالات التركيز الرئيسية خلال فترة السنتين في تعزيز قدرات الهيئات المكونة على وضع التوصية رقم ٢٠٠ موضع التنفيذ. وسيستدعي الأمر إرشادات معيارية ومشورة سياسية ومناقشات وتدريباً فيما يتصل بهدف وضع سياسات مكان العمل اللازمة على المستوى الوطني والقطاعي وعلى مستوى المنشأة. وستعزز قدرات الهيئات المكونة على التعاون مع برامج الإيدز الوطنية والجهات المانحة، لاسيما الصندوق العالمي لمكافحة الإيدز والسل والملاريا. وستركز جهود بناء القدرات هذه على بلورة مقترحات تستند إلى استنتاجات البحوث وتتجلى فيها احتياجات وأولويات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في البلد. وسيقيم المكتب أيضاً شبكة من المنسقين المدربين من بين هيئاته المكونة بهدف تيسير بناء القدرات ومواصلة على مر الزمن. وسيفند بالتعاون مع مركز تورينو برنامج تدريب عالمي بشأن الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية والحماية الاجتماعية في عالم العمل.

البرامج ويساعد على الحد من الوصم والتمييز ويحسن الاستدامة. كما يعزز تعبئة الموارد إذ يقدم المانحون دعماً متزايداً للعناصر المدرجة في استراتيجيات الإيدز الوطنية؛

■ البحوث القائمة على المشاركة والمتعلقة بقطاعات اقتصادية أساسية بهدف إيجاد البراهين المتصلة بأكثر الفئات العاملة تعرضاً للخطر ووضع برامج تدخل تركز على نقاط محددة؛

■ الشراكات داخل المنظمة وخارجها على السواء، بهدف تدعيم برامج مكان العمل المتصلة بفيروس نقص المناعة البشرية تدعماً مستداماً ومجدياً من حيث التكلفة؛

■ دمج مسألة فيروس نقص المناعة البشرية في مجالات أخرى من عمل المنظمة وفقاً لمبادئ إدراج مسألة فيروس نقص المناعة البشرية في الأطر الصحية والإنمائية الأعم.

١٨٥. ولوضع توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠) موضع التنفيذ، ستشدد استراتيجية الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ على دعم الهيئات المكونة في المجالات التالية:

■ وضع سياسات وبرامج ثلاثية وطنية لمكان العمل تعزز الوصول إلى خدمات الوقاية من الفيروس وعلاجه ورعاية المصابين به ودعمهم؛

■ دمج تدخلات مكان العمل في استراتيجيات الإيدز الوطنية؛

■ تدعيم نظم الوقاية من الفيروس والحماية الاجتماعية في عالم العمل، بالتركيز على الفئات الضعيفة والأكثر تعرضاً للخطر في القطاعات الاقتصادية الرئيسية في الاقتصادين المنظم وغير المنظم على السواء؛

■ بلورة معارف قائمة على البراهين بشأن القطاعات الاقتصادية الرئيسية؛

■ تعبئة الموارد والخبرات في سياقات منها إطار نتائج الفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والأهداف الإنمائية للألفية (وبخاصة الهدف الإنمائي ٦).

الصلات مع النتائج الأخرى

١٨٦. سيكون العمل على جميع النتائج في إطار الهدف الاستراتيجي المتعلق بالحماية الاجتماعية ضرورياً لدمج قضايا فيروس نقص المناعة البشرية ومساعدة المصابين به على العيش بكرامة. وسيجري تحليل لحالة تغطية الضمان الاجتماعي للمصابين بالفيروس بغية ضمان دمجهم المنهجي في نظم الضمان الاجتماعي (النتيجة ٤). وسيعمل المكتب على إدماج هؤلاء الأشخاص على نحو منهجي في مخططات توليد العمالة وبرامج التدريب المهني (النتيجتان ١ و ٢). كما سيعزز برامج وقاية العمال المهاجرين من فيروس نقص المناعة البشرية في إطار السياسات والبرامج الوطنية، وذلك بالتركيز على قطاعات رئيسية مثل النقل والسياحة والزراعة والتعدين، وهي القطاعات التي تستخدم عدداً كبيراً من العمال المهاجرين (النتيجتان ٧ و ١٣). وسيعالج موضوع القضاء على التمييز المتصل بفيروس نقص المناعة البشرية باعتباره نقطة تقاطع لجميع أنشطة المنظمة في مجال المشورة السياسية والمساعدة التقنية المتصلة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز (النتيجة ١٧).

الشراكات

بالممارسات الحسنة، بما في ذلك أشرطة مصورة لقصص إنسانية ومواد دعائية للمؤتمرات والأحداث الرئيسية.

التعاون التقني

١٩٢. ستسخر جهود كبيرة لتوسيع برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. وإذ تتوفر معظم الموارد على المستوى القطري، سينصب التركيز على تدابير تدعيم الاستجابة السريعة والفعالة إلى مطالب الهيئات المكونة بطرق منها تحسين دمج برامج مكان العمل في استراتيجيات الإيدز الوطنية والتعاون المنهجي مع الهيئات المكونة. وستوسع فرص تعبئة الموارد على المستوى القطري، لاسيما من خلال تحسين التنسيق مع المانحين ومع برامج الإيدز الوطنية. واستناداً إلى العمل المستهل في فترة السنتين السابقة، سيواصل المكتب دعم الهيئات المكونة في تدعيم وتوسيع برامج مكان العمل.

إدارة المخاطر

١٩٣. يعتمد عمل المنظمة في مجال فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز اعتماداً كبيراً على الموارد الخارجة عن الميزانية. وصعوبة التنبؤ بتمويلات المانحين مستقبلاً بسبب نتائج الأزمة، عامل يمكن أن يؤثر على قدرة البرنامج على تحقيق النتائج المنشودة. وسيسعى المكتب جاهداً في ذلك السياق إلى توسيع قاعدة المانحين وتنويعها وتعبئة موارد من البلدان ذات الدخل المتوسط ومن القطاع الخاص بواسطة شراكات بين القطاعين العام والخاص والمضي في دمج مسألة فيروس نقص المناعة البشرية ضمن سائر مجالات عمل المنظمة من خلال تطبيق أمثل لأساليب العمل التعاوني على صعيد المكتب.

١٩٠. ستواصل منظمة العمل الدولية، باعتبارها مشاركة في رعاية برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، عملها مع منظومة الأمم المتحدة من أجل المساهمة في المجالات الرئيسية ذات الأولوية و"الوصول الشامل" في إطار برنامج الأمم المتحدة المشترك. وسيعمل المكتب مع الهيئات المكونة من أجل توطيد شراكاته مع الصندوق العالمي وخطة الطوارئ للإغاثة من الإيدز التابعة لرئيس الأمم المتحدة ومبادرات ثنائية أخرى بهدف تعبئة الموارد لبرامج مكان العمل. وستعزز الشراكة العريقة مع منظمة الصحة العالمية في سبيل استحداث ونشر أدوات ومبادئ توجيهية مشتركة تخص قطاع الصحة والتصدي لعدوى فيروس نقص المناعة البشرية والسل في مكان العمل. وستكون الشراكات مع شبكات الأشخاص المصابين بالفيروس موضوع تقييم وتدعيم استراتيجيين في المقر وفي الميدان على حد سواء.

الاتصالات

١٩١. سينفذ المكتب استراتيجية اتصال متعددة الجوانب تركز على ترويج التوصية رقم ٢٠٠ وتستهدف الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والقطاع الخاص والأمم المتحدة والوكالات الدولية ومنظمات المجتمع المدني والأشخاص المصابين بالفيروس. وستبرز الاتصالات الموجهة إلى المانحين، بما في ذلك القطاع الخاص، القيمة المضافة لعمل المنظمة والنتائج المحرزة بواسطته وفوائد إقامة شراكات مع المنظمة بهذا الشأن. وستشمل الاستراتيجية استحداث أدوات اتصال ونشر مواد تتعلق

المؤشرات

المؤشر ٨-١: عدد الدول الأعضاء التي تضع، بدعم من منظمة العمل الدولية، سياسة وطنية ثلاثية لمكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، كجزء من الاستجابة الوطنية للإيدز.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيار التالي لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ وضع سياسة وطنية ثلاثية لمكان العمل على أساس مدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وعالم العمل (في حال اعتمد المؤتمر في حزيران/يونيه معياراً لمنظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، سيستخدم المعيار لإرشاد سياسات مكان العمل الثلاثية).	
خط الأساس	الهدف
١٤ دولة عضواً، ٧ منها في أفريقيا، و٥ في الأمريكتين، و٢ في أوروبا	٢٨ دولة عضواً، ١٢ منها في أفريقيا، و٦ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٢ في آسيا، و٧ في أوروبا
المؤشر ٨-٢: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة الثلاثية، بدعم من منظمة العمل الدولية، باتخاذ إجراءات فعالة لتنفيذ برامج فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في أماكن العمل.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ وضع أو إطلاق برنامج يتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في مكان العمل خلال فترة السنتين في خمسة أماكن عمل على الأقل؛ ■ إتمام وضع البرنامج من جانب لجنة ثنائية أو ثلاثية مكلفة بالمسائل المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في مكان العمل، وهو يدمج المبادئ العشرة الأساسية لمدونة ممارسات منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وعالم العمل ويتضمن تدابير محددة للتصدي لمسائل عدم التمييز والمساواة بين الجنسين وبيئة العمل الصحية والحوار الاجتماعي وعدم الخضوع لأي فحص وحماية الخصوصية.	
خط الأساس	الهدف
٣٠ دولة عضواً، ١٠ منها في أفريقيا، و٥ في الأمريكتين، و١٣ في آسيا، و٢ في أوروبا	١٧ دولة عضواً، ١٠ منها في أفريقيا، و٢ في الأمريكتين، و٢ في الدول العربية، و١ في آسيا، و٢ في أوروبا

الهدف الاستراتيجي : الحوار الاجتماعي

تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي

١٩٥. وفي سياق الانتعاش من الأزمة، واعترافاً بما يوجي به الهيكل الثلاثي من تعددية سياسية مضافة، تبقى منظمة العمل الدولية ملتزمة بتدعيم الآليات والمؤسسات الثلاثية (على الصعيد الوطني والإقليمي والقطعي)، وكذلك الهيئات المكونة الثلاثية التي تضمها. وداخل المكتب، يؤدي مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال دوراً أساسياً في دمج احتياجات الشركاء الاجتماعيين وأولوياتهم ضمن البرامج القطرية للعمل اللائق ومشاريع التعاون التقني وغيرها من برامج منظمة العمل الدولية.

١٩٤. إن الحوار الاجتماعي هو في الآن ذاته تجسيد للهيكل الثلاثي وآلية تفعيل هذا الهيكل. وهو بذلك يحدد فريدة المنظمة وبشكل علامتها المميزة لدى عملها في الحقول السياسية ذاتها التي تعمل فيها الهيئات الأخرى متعددة الأطراف. وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة يعيد تأكيد دور الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال باعتباره أساسياً للتماسك الاجتماعي وسيادة القانون.

الهدف الاستراتيجي: تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي			
١	٢	٣	
الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٣-٢٠١٢ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ (بدولارات الولايات المتحدة)	
32 901 975	3 900 000	14 000 000	٩- منظمات أصحاب العمل: يتمتع أصحاب العمل بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية
50 044 187	5 800 000		١٠- منظمات العمال: يتمتع العمال بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية
21 700 045	7 700 000		١١- إدارة العمل وقانون العمل: تطبق إدارات العمل تشريعات عمل محدثة وتقدم خدمات فعالة
21 519 421	18 500 000		١٢- الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية: يسهم الهيكل الثلاثي وإدارة سوق العمل المعززة في الحوار الاجتماعي الفعال والعلاقات الصناعية السليمة
25 371 105	8 500 000		١٣- العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية: تطبيق نهج خاص بكل قطاع للعمل اللائق
151 536 732	44 400 000	14 000 000	المجموع
مجموع الموارد المقدرة للهدف الاستراتيجي			209 936 732

عناية متواصلة لدمج قضايا المساواة بين الجنسين. وسيقوم المكتب تحديداً بما يلي:

■ مساعدة منظمات أصحاب العمل على تدعيم هياكلها وإدارتها استجابة إلى متطلبات الاقتصاد العالمي المتزايدة،

١٩٦. وخلال الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، ستركز المنظمة على تنمية المعارف وبناء القدرات عن طريق التعاون داخل المكتب ومع مركز تورينو وإقامة شراكات مع منظمات أخرى، والقيام في الآن ذاته بتدعيم تقاسم المعلومات والاتصال الشبكي، مع إيلاء

■ تقديم خدمات المشورة المتعلقة بقانون العمل إلى الدول الأعضاء القائمة بتلك الإصلاحات وتيسير صياغة تشريعات متوازنة تقوم على مشاورات ثلاثية فعالة وعلى معايير العمل الدولية وأفضل الممارسات المقارنة؛

■ مساعدة إدارات العمل، بما في ذلك نظم تفتيش العمل وخدمات الاستخدام، في تصميم وتنفيذ سياسات وتدابير لحماية العمال ولتحسين الامتثال لقوانين العمل وتشجيع المنشآت المستدامة وتحسين سير أسواق العمل. وسيساعد دعم المكتب على إعطاء الأولوية لتدابير بناء قدرات الهيئات المكونة، وضمان حداثة إدارات ومفتشيات العمل ومهنياتها وفعاليتها، وفي الوقت نفسه تقديم خدمات مناسبة وسريعة ومجدية من حيث التكلفة إلى العمال وأصحاب العمل؛

■ ترويج النهج المتكامل القائم على العمل اللائق في قطاعات محددة على المستويين العالمي والقطري، بالتركيز على تنفيذ معايير العمل القطاعية الحديثة تنفيذاً فعالاً وتحسين ظروف العمل ودعم القابلية للاستخدام والمساواة بين الجنسين. وسيركز المكتب على التنمية الريفية والأمن الغذائي والتعمق في معرفة اتجاهات أسواق العمل وتحديد التدابير الناجحة لمساعدة انتعاش الوظائف في قطاعات معينة وتكرار أفضل الممارسات القطاعية في مجال الحوار الاجتماعي؛

■ رصد وتحسين الامتثال لمعايير العمل الدولية وقوانين العمل الوطنية داخل قطاعات محددة في سلاسل التوريد العالمية، لاسيما من خلال برنامج العمل الأفضل، وهو برنامج مشترك بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية.

بما في ذلك استحداث خدمات مبتكرة وهادفة من أجل تعزيز تسجيل الأعضاء والاحتفاظ بهم وبناء القدرات في مجال وضع السياسات وممارسة الضغط. وسيستند المكتب إلى الشراكات القائمة مع عناصر فاعلة أخرى، بما في ذلك منظمات أصحاب العمل في البلدان المتقدمة، بغية الإسراع في نقل المعارف والابتكار. وبحوث المتابعة المتعلقة بالاتجاهات الرئيسية والتطورات التي تواجهها منظمات الأعمال سوف تدعم قاعدة المعارف وترشد أنشطة بناء القدرات ووضع السياسات؛

■ مساعدة منظمات العمال على تكريس وضع المعايير والإشراف عليها باعتبار ذلك أساسياً لإدراج بعد اجتماعي وتنظيم مناسب في الاقتصاد المعولم - إقراراً بأن هذه العناصر هي دعائم أساسية لبرنامج العمل اللائق وضمانات جوهرية لحقوق العمال ومصالحهم. وسيستجاب إلى طلبات الهيئات المكونة من العمال الحصول على المساعدة بطرق منها تحسين المشورة السياسية والارتقاء بنوعية البحوث والمنشورات ورصد مستوى ونوعية مشاركة النقابات في برامج المنظمة ومشاريع التعاون التقني. وسيركز المكتب على إشراك النقابات في جميع مراحل البرامج القطرية للعمل اللائق وسيدعمها في ذلك.

■ دعم إقامة علاقات صناعية وعلاقات عمل سليمة من خلال تعزيز مؤسسات وآليات الحوار الاجتماعي الثلاثي والمفاوضة الجماعية وتسوية المنازعات، والمضي في الآن ذاته في تحليل الاتجاهات والمستجدات المقارنة في تلك المجالات. وسيشمل ذلك تنمية المعارف بشأن دور ممارسات الحوار الاجتماعي المبتكرة والعلاقات الصناعية السليمة في الاستجابة الفعالة لمواجهة الأزمة وفي تشجيع الإصلاحات السياسية الحكيمة والمستدامة؛

النتيجة ٩: يتمتع أصحاب العمل بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

١٩٧. سيواصل النهج المعتمد في إطار هذه النتيجة في الاستجابة إلى تغير أوضاع المنظمات الممثلة للأعمال وأعضائها، وهو تغير تسارع بفعل الأزمة الاقتصادية العالمية. ولا بد من أن تستجيب المنظمات التمثيلية بسرعة إلى البيئة السياسية والتنظيمية للمنشآت. وقد حددت بحوث منظمة العمل الدولية بشأن آثار الأزمة وتبعاتها التنظيمية والسياسية على منظمات أصحاب العمل، المجالات الأربعة التالية لتركيز النشاط التقني والبحثي مستقبلاً: تنظيم مكان العمل؛ الاحتياجات الجديدة من المهارات؛ توسيع النهج السياسية والزعامية. علاوة على ذلك، تؤكد التقييمات المستقلة الأخيرة أن بناء القدرات ليست هدفاً متوسط الأجل أو طويل الأجل فحسب، بل أيضاً أن المنظمات ليست جامدة. لذلك، ما زال أخذ المنظمات المعنية بزمام أمورها

يشكل عاملاً رئيسياً للنجاح والمساهمة إلى جانب التزام القيادة بالتنفيذ والمتابعة.

الصلات مع النتائج الأخرى

١٩٨. يتيح العمل المنجز في إطار هذه النتيجة الأركان الركينة للنتائج الأخرى والمدخل إليها. ولا يمكن بناء القدرات على تناول المسائل السياسية المتصلة بمختلف نتائج العمل اللائق، بصحة الهيئات المكونة من أصحاب العمل، في غياب قدرة مؤسسية كافية داخل المنظمات ذاتها. وتنقل من خلال مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل سياسات أصحاب العمل وأولوياتهم لتدمج في النتائج الأخرى. ولأغراض الفعالية والجدوى، سيقصر العمل المتعلق بالسياسات على المجالات المختارة تحديداً للمناقشة الثلاثية خلال فترة السنتين، وتلك التي يرجح أن يكون لها أكبر أثر مباشر على المنشآت. وسيستدعي ذلك جهداً متواصلاً لتوجيه الدعم والموارد نحو أعلى الأولويات وإنهاء العمل على أدنى الأولويات أو تحويل التركيز عنها.

تنمية المعارف وتقاسمها

١٩٩. يشكل تعميق قاعدة المعارف المتعلقة بمنظمات أصحاب العمل عنصراً ذا أولوية بما أنه يرتبط بتحليل الاحتياجات، الذي يقوم عليه بناء القدرات الفعال والمستدام. وسيجري تنقيح قاعدة المعارف القائمة بشأن منظمات أصحاب العمل بغية توفير مصدر على نطاق المكتب للبيانات المتعلقة بالاتجاهات الرئيسية، فضلاً عن إبراز الأولويات السياسية لدوائر الأعمال بغية تحسين دمجها في البرامج القطرية للعمل اللائق. ويعزز هذا العمل أيضاً مسؤولية مكتب الأنشطة عن العمل على أساس التقاطع في المقر وفي الميدان على حد سواء من خلال توفير رابط/ مدخل للمكتب فيما يتعلق بالاتصالات مع الهيئات المكونة من أصحاب العمل. وسيستند برنامج البحوث الأعم إلى العمل المستهل في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، بما في ذلك دراسة استقصائية عالمية كبيرة أرست أساساً إحصائياً أفضل، وسيركز على المسائل التالية: "١" تحديد القضايا الناشئة والاتجاهات المتحولة التي يتعين على دوائر الأعمال إدارتها في العقد المقبل؛ "٢" زعامة الأعمال العالمية: دور رابطات الأعمال وأصحاب العمل؛ "٣" تكييف النماذج التنظيمية مع الواقع الجديد؛ "٤" تدعيم قيمة منظمات أصحاب العمل في بيئة متحولة. وستدمج البحوث والتحليل وجهة نظر دوائر الأعمال في العناصر البحثية لبرنامج البحوث العام للمكتب.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢٠٠. سيتواصل العمل على تشجيع المساواة وعدم التمييز وعلى مساعدة منظمات أصحاب العمل على تعزيز روح المبادرة لدى النساء والنهوض بقدراتهن الاقتصادية من خلال بناء المؤسسات والتوعية والتدريب. وسيؤكد تدريب منظمات أصحاب العمل على تحليل معلومات أسواق العمل أهمية البيانات المصنفة بحسب الجنس.

بناء قدرات الهيئات المكونة

٢٠١. سيركز البرنامج على تكييف العمل في خمسة مجالات من خلال تطوير الأدوات والمنهجيات الجديدة والمحدثة التي وُضعت في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ أو في فترات السنتين السابقة، مثل المجموعة التدريبية من أجل منظمات أصحاب العمل الفعالة، ومجموعة الأدوات الخاصة بتهيئة بيئة ملائمة للمنشآت المستدامة ودليل الجمعيات القطاعية، وقد أعدت في فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١. ومجالات التركيز هذه هي التالية:

- البحث: تطوير قدرات منظمات أصحاب العمل في مجال البحث والاستقصاء من أجل المساعدة في تحديد السياسات ووضع الأولويات؛
- السياسة العامة: يركز العمل بالأساس على تطوير القاعدة التدريبية للخيارات السياسية وتدعيم نهج التوعية المرتبطة بها؛
- الخدمات: نشر نهج مصممة لتحسين أو بدء تقديم الخدمات إلى الأعضاء؛
- التخطيط الاستراتيجي: المساعدة المباشرة في تطوير التخطيط الاستراتيجي والتنفيذ والقياس؛
- هياكل الإدارة: ضمان إرساء هياكل إدارة منظمات أصحاب العمل على قدرة المنظمات التمثيلية للقطاع الخاص على التعبير عن الرؤية الجماعية.

٢٠٢. وسيتواصل الدعم المقدم من منظمات أصحاب العمل الشريكة، وسيظل عنصراً رئيسياً في استراتيجية نقل الخبرات وبناء القدرات في البلدان. وتتمثل إحدى الفوائد المضافة المنبثقة عن هذا النهج في أن التعاون مع جميع منظمات أصحاب العمل يتيح لمنظمة العمل الدولية إمكانية تدعيم قاعدة المعارف لديها في مجالات سياسية محددة. ومن أمثلة ذلك الشبكة العالمية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بشؤون الأعمال والإعاقة، التي تقدم معلومات إلى دوائر الأعمال فيما يتصل بإدماج الأشخاص ذوي الإعاقة في مكان العمل واستبقائهم.

الشراكات

٢٠٣. ستعزز الشراكات في مجالين على وجه الخصوص. فأولاً، ستؤدي زيادة التركيز على برنامج بحثي إلى إقامة أواصر التعاون مع العديد من الشركاء الأكاديميين. وسيتجلى ذلك في عمل مشترك يتناول وضع برنامج جديد للتدريب المتعلق بالإدارة التنفيذية والموجه إلى كبار موظفي منظمات أصحاب العمل، وفي الإسهام في البرنامج البحثي بصفة أعم. وسيمثل الأكاديميون المنتدبون في مكتب الأنشطة لفترات أقصاها ستة أشهر، عنصراً مبتكراً في هذا التعاون. وثانياً، تظهر عناصر فاعلة جديدة في مجال بناء القدرات، ويعمل مكتب الأنشطة مع هؤلاء المانحين "ذوي الرؤى نفسها" على تجميع كم لا يستهان به من الموارد المستدامة اللازمة لإحداث تغيير وتأثير حقيقيين (وتقاسم الممارسات الحسنة في مجالات من قبيل الاستدامة والإدارة القائمة على النتائج).

الاتصالات

٢٠٤. سينصب القدر الأكبر من التركيز على نشر برنامج السياسات المستقبلي والنتائج المنبثقة عن الاجتماع الدولي لمنظمة العمل الدولية، في عام ٢٠١١ بشأن مستقبل تمثيل دوائر الأعمال، الذي سيتمثل جمهوره الأول في الهيئات المكونة من أصحاب العمل. وبالاقتراح مع البرنامج البحثي المعروض أعلاه، ستتاح فرص أفضل لإذكاء وعي أصحاب القرارات وصناع الآراء بالدور الحاسم الذي تؤديه منظمات الأعمال في تنمية القطاع الخاص.

التعاون التقني

٢٠٥. لا يزال البرنامج برنامجاً عالمياً يشارك فيه أخصائيون تقنيون في المقر والميدان يعملون معاً على بلورة نهج قائم على المنتجات استجابة إلى الاحتياجات الخاصة لأصحاب العمل. ويختلف النهج باختلاف الظروف ومستوى تطور المنظمات. ويتمثل الهدف في وضع برنامج متين من الناحية التقنية يركز على الزبون ويمكن أن يولد زخماً وأن يحظى باعتراف النظراء باعتباره مساهمة رفيعة النوعية في تنمية القطاع الخاص على الصعيد العالمي. والنهج المتبع: "١" يركز على تنمية القطاع الخاص؛ "٢" يتبع الطلب ويستخدم آليات فعالة لقياس هذا الطلب؛ "٣" يكتسي طابعاً عالمياً إذ يعتمد على فريق عالمي. وهو يتصدى أيضاً لقضايا التحكم بزمام الأمور عن طريق العناصر الفاعلة الوطنية. ويقوم البرنامج على نهج أقوى إزاء وضع السياسات، يغطي المجالات الخمسة المذكورة في الفرع السابق بشأن "بناء قدرات الهيئات المكونة". وتتوقف زيادة فعالية تحديد السياسات ووضع الأولويات على هياكل إدارة فعالة وتخطيط استراتيجي حكيم وبراهين تجريبية ودعاية فعالة. وينبغي أن تنبع الخدمات التي تقدمها أي منظمة من منظمات

من هذا الخطر، سيعمل المكتب على تكريس التحكم بزماد الأمور ودعمه من خلال إشراك منظمات أصحاب العمل، بدءاً بتحليل أولي للاحتياجات. ومشاركة منظمات أصحاب العمل مشاركة كاملة في تحليل الاحتياجات، ضرورة لاستراتيجية التخفيف بما أن البرامج المركزة التي تستجيب إلى أعلى الأولويات تيسر القبول بها واستدامتها.

أصحاب العمل من دورها السياسي إذ توفر قيمة مضافة بالتفوق على الأطراف التجارية في تقديم الخدمات إلى المنشآت.

إدارة المخاطر

٢٠٦. من المحتمل ألا تستمر النتائج المحرزة إذا لم تأخذ منظمات أصحاب العمل بزماد الأمور بالقدر الكافي. وللتخفيف

المؤشرات

المؤشر ٩-١: عدد منظمات أصحاب العمل الوطنية التي تعتمد، بدعم من منظمة العمل الدولية، خطة استراتيجية لزيادة فعالية هيكلها وممارساتها الإدارية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ اعتماد خطة استراتيجية لمنظمة أصحاب العمل، كما يشار إليه في محاضر أعمال مجلسها أو أي وثيقة مماثلة؛ ■ تنفيذ برنامج لبناء القدرات لفائدة المديرين والموظفين في منظمة أصحاب العمل بما يتمشى مع الخطة الاستراتيجية.	
خط الأساس	الهدف
يوضع استناداً إلى أداء الفترة ٢٠١٠-٢٠١١	١٤ منظمة من منظمات أصحاب العمل، ٣ منها في أفريقيا، و٤ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٣ في آسيا، و٣ في أوروبا
المؤشر ٩-٢: عدد منظمات أصحاب العمل الوطنية التي تستحدث أو تعزز بشكل مهم خدمات تلبي احتياجات الأعضاء الحاليين والمحتملين، بدعم من منظمة العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً على الأقل من المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ اعتماد خطة مدرجة في الميزانية رسمياً لتوسيع الخدمات حتى تشمل المنشآت الأعضاء الحالية والمحتملة في منظمة أصحاب العمل؛ ■ توفير منظمة أصحاب العمل لخدمات جديدة أو محسنة، كما يشار إليه في سجلات الخدمات (التدريب ونظم المعلومات والمنشورات والخدمات الاستشارية).	
خط الأساس	الهدف
٤٠ منظمة من منظمات أصحاب العمل	١٨ منظمة من منظمات أصحاب العمل، ٤ منها في أفريقيا، و٤ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٧ في آسيا، و٢ في أوروبا
المؤشر ٩-٣: عدد منظمات أصحاب العمل الوطنية التي عززت، بدعم من منظمة العمل الدولية، قدراتها على تحليل بيئة الأعمال والتأثير على وضع السياسات على المستوى الوطني والإقليمي والدولي.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ قيام منظمات أصحاب العمل بوضع أو تحسين سير عمل الهياكل الداخلية من أجل تحديد وتنسيق وجهات نظر الأعضاء فيها وصياغة استراتيجيات وأهداف التوعية استناداً إلى احتياجات الأعضاء وصياغة المواقف السياسية ومواد التوعية القائمة على بحوث جيدة؛ ■ مشاركة منظمات أصحاب العمل في المشاورات مع الحكومة والأطراف الرئيسية الأخرى لتقديم وجهات نظرها وإقامة شراكات مع مؤسسات أخرى وحصول مواقفها السياسية على تغطية إعلامية أكبر؛ ■ تتجلى مواقف منظمات أصحاب العمل في التشريعات أو السياسات المعتمدة على المستوى الوطني أو الإقليمي أو الدولي.	
خط الأساس	الهدف
١٥ منظمة من منظمات أصحاب العمل	٩ منظمات من منظمات أصحاب العمل، ٢ منها في أفريقيا، و٣ في الأمريكتين، و١ في آسيا، و٣ في أوروبا

النتيجة ١٠: يتمتع العمال بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

٢٠٧. تمثلت أولى أولويات نقابات العمال على مدى فترتي السنتين الماضيتين في التصدي لنتائج الأزمة العالمية بالتركيز على تزايد انعدام المساواة وتدهور البيئة والبطالة. فقد أدت الأزمة إلى تآكل حقوق العمال وإضعاف النقابات، وهي عناصر لا غنى عنها للانتعاش المستدام. وقد أثبتت التجربة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ أن تزايد قدرة النقابات على معالجة المشاكل الاجتماعية الاقتصادية معالجة معمقة وتنامي مشاركتها في البرامج القطرية للعمل اللائق بالاستناد إلى معايير العمل الدولية والمساواة بين الجنسين وعناصر أخرى من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة والميثاق العالمي لفرص العمل، إنما هي عوامل ساعدتها على إرساء احترام الحقوق الأساسية. لذلك سيركز العمل خلال الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ على معايير العمل الدولية والاستجابات لمواجهة الأزمة وتعزيز مشاركة النقابات في البرامج القطرية للعمل اللائق. وسيعتمد في ذلك على بناء القدرات وإجراء بحوث بشأن السياسات الاجتماعية الاقتصادية على نحو يراعي كما يجب عوامل الاقتصاد الكلي والأجور والحماية الاجتماعية والسياسات الضريبية والمفاوضة الجماعية والخدمات العامة والسلامة والصحة المهنية.

الصلات مع النتائج الأخرى

٢٠٨. يهدف العمل في إطار هذه النتيجة إلى تحقيق هذه النتيجة ذاتها، لكنه يشكل أيضاً السبيل المؤدي إلى دمج أولويات العمل في النتائج الأخرى. وخلال الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، ستتضمن البحوث ومواد التوعية والموجزات القطرية المتعلقة بمعايير العمل الدولية روابط مع النتيجة ١٤ (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية) والنتيجة ١٨ (معايير العمل الدولية)، تدعمها روابط مع النتائج المتعلقة بمعايير محددة مثل تغطية الضمان الاجتماعي (النتيجة ٤) وظروف العمل (النتيجة ٥) وهجرة اليد العاملة (النتيجة ٧). وستستدعي الروابط مع النتيجة ٣ (المنشآت المستدامة) إنعاش إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) بما يشمل أوجه التآزر مع المبادئ التوجيهية لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن المنشآت متعددة الجنسية ومبادرات سلاسل التوريد العالمية. وسيشمل العمل المتعلق بالتغيرات المناخية والديمقراطية بحثاً بشأن مشاركة العمال وظروف عملهم في الوظائف الخضراء.

تنمية المعارف وتقاسمها

٢٠٩. سيسترشد تقاسم المعلومات والمشورة السياسية المقدمة إلى النقابات بالبحوث القائمة على البراهين والمتعلقة بالسياسات الاقتصادية الاجتماعية. وسيتيح المكتب ملفات حالات لمساعدة النقابات في مجال تكوين مواقفها لدورات المؤتمر ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية والقطاعية. وستستفيد النقابات من تحاليل الاقتصاد الكلي والبحوث الجيدة كجزء من تطويرها

المؤسسي. وسيقوم المكتب، عن طريق جامعة العمل العالمية والشبكة العالمية للبحوث النقابية، بدعم البحوث التي ستيسر تقاسم المعارف وبرامج المؤهلات في خمسة معاهد جامعية في أربعة أقاليم. وستنشر نتائج البحوث بواسطة صحيفة تصدر مرتين في السنة إضافة إلى الموجزات السياسية وورقات العمل وموقع شبكي وعمود ثابت على الإنترنت. وستدعم البحوث والتحليلات بحوث المكتب في المجالات التالية: انتعاش العمالة المقترن بوظائف جيدة؛ تحقيق النمو القائم على الدخل وإعمال الحقوق في العمل؛ دور معايير العمل الدولية في إعادة التوازن إلى العولمة. وأخيراً، ستستحدث مواد توعية بشأن اتفاقيات محددة فيما يتصل بالأزمة وستعدّ موجزات قطرية بخصوص معايير العمل الدولية.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢١٠. سُدّج قضايا المساواة بين الجنسين ومكافحة سائر أشكال التمييز عملاً بمناشدة القرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، المعتمد في الدورة الثامنة والتسعين لمؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٩. وستعطى الأولوية إلى التمييز ضد المهاجرين والشعوب الأصلية والنساء اللاتي يتعرضن لأشكال متعددة من التمييز ولمتابعة تنفيذ الصكوك المتعلقة بالعمال المنزليين وتوصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠) فيما يتصل بالوصم والتمييز. وسيقدم التدريب وخدمات المشورة لبناء الخبرات التقنية فيما يتعلق بالعقود الهشة وسياسات الأجور من جهة، ولدعم الإصلاحات النقابية الداخلية والتنسيق من جهة أخرى، بهدف تعزيز تمثيل النساء في النقابات، بما في ذلك في مستويات صنع القرار.

بناء قدرات الهيئات المكونة

٢١١. يتفرع بناء قدرات النقابات إلى ثلاثة مجالات مترابطة هي: معايير العمل الدولية؛ الاستجابة لمواجهة الأزمة؛ البرامج القطرية للعمل اللائق. وسيشمل العمل على معايير العمل الدولية مساعدة مجموعة العمال في مجلس إدارة مكتب العمل الدولي على اقتراح معايير جديدة، لاسيما معيار بشأن أرضية الحماية الاجتماعية. وسيتمثل أحد محاور التركيز الأخرى في دعم تنفيذ المعايير. وستبشر في هذا الصدد حملة عالمية للتصديق على جميع المعايير المحددة في الميثاق العالمي لفرص العمل وتنفيذها. وسيشمل ذلك الاتفاقيات رقم ٨٧ ورقم ٩٧ ورقم ٩٨ ورقم ١٠٢ ورقم ١٢٢ ورقم ١٣١ ورقم ١٣٥ ورقم ١٤٣ ورقم ١٤٤ ورقم ١٥١ ورقم ١٥٤ ورقم ١٥٥ ورقم ١٥٨ ورقم ١٨١ والتوصية رقم ١٩٨ واتفاقية العمال المنزليين في حال اعتمادها. وسينصب تركيز خاص على الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في خمسة بلدان في آسيا (تايلند وفيتنام وماليزيا ونيبال والهند). أما بخصوص متابعة الحالات التي ترصدها هيئات الإشراف، فسيعطي المكتب الأولوية للتعاون مع نقابات البلدان المشمولة بقرارات خاصة وبولايات لجان تحقيق وبفقرات خاصة من أعمال لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير. وسيعزز المكتب أيضاً تعميم استنتاجات هيئات الإشراف على وسائط الإعلام والمنظمات الدولية.

الاتصالات

٢١٥. من المهم الاتصال بمنظمات العمال وجماهير منظمة العمل الدولية وغيرها من منظمات الأمم المتحدة والمجتمع ككل والتواصل مع هذه الجهات. ويشمل العمل في هذا المجال تعميم استنتاجات هيئات الإشراف على وسائل الإعلام والمنظمات الدولية عن طريق الموقع الشبكي لمكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، علاوة على إنشاء منصات مشتركة إقليمية أو دون إقليمية خاصة بالعمال فيما يتصل بقضايا متنوعة. وستكون استنتاجات أجهزة إدارة المنظمة والاجتماعات الإقليمية والقطاعية موضوع متابعة مع النقابات المختصة، بما يشمل نشر الموجزات الإعلامية.

التعاون التقني

٢١٦. ستشارك المراكز النقابية الوطنية في البلدان المانحة والمستفيدة في تعبئة الموارد من أجل ضمان دمج أنشطة بناء قدرات منظمات العمال في جميع مشاريع التعاون التقني. وسيعمل المكتب عن كثب مع موظفي المشاريع حرصاً على أن تفهم احتياجات العمال في المشاريع فهماً سليماً. وسيغدو إشراك مركز تورينو في تصميم المشاريع ممارسة عادية.

إدارة المخاطر

٢١٧. إن مشاركة منظمات العمال في وضع البرامج القطرية للعمل اللائق ودمج أولوياتهم فيها ضروري لنجاح تلك البرامج. ويحتل في بعض البلدان ألا تدعى منظمات العمال إلى المشاركة في العملية أو ألا تكون قادرة على التفاعل مع موظفي الأمم المتحدة على المستوى الوطني لأن مساهمتها في التنمية الاقتصادية والاجتماعية ليست مفهومة أو معترفاً بها كما يجب. وللتخفيف من هذا الخطر سيعمل المكتب على تعزيز إشراك منظمات العمال في البرامج القطرية للعمل اللائق وفي أطر إنمائية أخرى بطرق منها تحسين آليات تتيج تفاعلاً أفضل مع موظفي الأمم المتحدة واستخداماً أمثل للدعم المالي المقدم من المانحين داخل البلدان.

٢١٢. وسيشمل العمل على الاستجابة لمواجهة الأزمة: "١" دورات تدريبية دولية بشأن الحملات السياسية من أجل الترويج لانتعاش اقتصادي قائم على الأجور ولأرضية حماية اجتماعية؛ "٢" إقامة شبكات خبراء إقليمية في جميع الأقاليم ينسق بينها مركز تورينو وجامعة العمل العالمية وتدعم توسيع تغطية الحماية الاجتماعية بسبل منها التصديق على المعايير ذات الصلة؛ "٣" دورة لبناء القدرات فيما يتصل بنموذج نمو اقتصادي بديل في إطار برنامج أنشطة العمال في مركز تورينو. وستنفذ أنشطة ترمي إلى تشجيع نشر الميثاق العالمي لفرص العمل ودمج مبادئه في البرامج القطرية للعمل اللائق في البلدان التي لا يوجد فيها بعد الميثاق العالمي لفرص العمل وفي البرامج المشتركة مع الوكالات الأخرى للأمم المتحدة.

٢١٣. وسيشمل العمل على تعزيز مشاركة النقابات ودمج أولويات العمال في البرامج القطرية للعمل اللائق: "١" التدريب على تصميم تلك البرامج وتنفيذها ورصدها؛ "٢" التدريب المتصل بالعمل الهش مع إيلاء اهتمام خاص بالهجرة والعمل غير المنظم؛ "٣" تدريب يرمي إلى ضمان دمج الحرية النقابية وحقوق المفاوضات الجماعية بصورة اعتيادية في البرامج القطرية للعمل اللائق؛ "٤" دعم توحيد النقابات على المستوى الوطني لاسيما في البلدان الأفريقية الناطقة بالفرنسية.

الشراكات

٢١٤. سيشجع التعاون فيما بين بلدان الجنوب بشأن قضايا متنوعة من خلال مبادرات دون إقليمية بالتركيز على معايير العمل الدولية. وستلتمس بفضل مساعدة المكاتب الميدانية، إقامة شراكات بين النقابات والمنسقين المقيمين والفرق القطرية التابعة للأمم المتحدة في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. كذلك سيعمل المكتب على زيادة الاتساق بين المؤسسات الدولية من خلال تحسين التنظيم وتدعيم الإدارة وزيادة مشاركة النقابات في المبادرات المشتركة مع المؤسسات متعددة الأطراف.

المؤشرات

المؤشر ١٠-١: عدد منظمات العمال الوطنية التي تدمج، بدعم من منظمة العمل الدولية، برنامج العمل اللائق في برامجها الخاصة بالتخطيط الاستراتيجي والتدريب.	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
- تغطي البرامج الخاصة بالتخطيط الاستراتيجي والتدريب مجاًلاً واحداً أو أكثر من المجالات التالية: معايير العمل الدولية وحقوق النقابات، الحوار الاجتماعي، الحد من الفقر، الأجور، علاقات الاستخدام، عمل الأطفال، المهاجرون، المساواة بين الجنسين، العمالة، الضمان الاجتماعي، الاقتصاد غير المنظم، السلامة والصحة المهنية، فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في مكان العمل، تفتيش العمل، مناطق تجهيز الصادرات، الوظائف الخضراء اللائقة؛ - تشمل برامج التخطيط والتدريب وثيقة واحدة أو أكثر من الوثائق التالية: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية، برنامج العمالة العالمي، إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة.	
خط الأساس	الهدف
منظمات العمال في ٣٣ دولة عضواً، ٦ منها في أفريقيا، ٦ في الأمريكتين، و ٣ في الدول العربية، و ١٣ في آسيا، و ٥ في أوروبا	٢٨ منظمة من منظمات العمال، ٧ منها في أفريقيا، و ٨ في الأمريكتين، و ٣ في الدول العربية، و ٨ في آسيا، و ٢ في أوروبا

المؤشر ١٠-٢: عدد منظمات العمال التي حققت، بدعم من منظمة العمل الدولية، احتراماً أكبر لحقوق العمال الأساسية ولمعايير العمل الدولية من خلال مشاركتها في مناقشات سياسية على المستوى الوطني أو الإقليمي أو الدولي.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ تساهم منظمات العمال في واحدة أو أكثر من العمليات والأطر التالية وتؤثر عليها: هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية؛ الخطط الإنمائية الوطنية؛ استراتيجيات الحد من الفقر؛ البرامج القطرية للعمل اللائق؛ أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية؛ الأطر والمؤسسات متعددة الأطراف الأخرى؛ ■ تكون معايير العمل الدولية مدرجة ومطبقة في تنفيذ العمليات والأطر أنفة الذكر.	
خط الأساس	الهدف
منظمات العمال في ٣٢ دولة عضواً، ١٥ منها في أفريقيا، و٦ في الأمريكتين، و٣ في الدول العربية، و٨ في آسيا	٢٠ منظمة من منظمات العمال، ٦ منها في أفريقيا، و٧ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٤ في آسيا، و٢ في أوروبا

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

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

٢١٨. لجأ عدد متنام من الدول الأعضاء، غداة الأزمة، إلى منظمة العمل الدولية التماساً للمساعدة في إصلاح قوانين العمل ونظم إدارة العمل وتفتيشه. وأثبتت التجربة أن استجابة المنظمة كانت أكثر فعالية حيثما قامت على أدوات عملية لتحسين الهياكل المؤسسية وإدارة وزارات العمل، إلى جانب تدريب متخصص وتحليل مقارن لتدعيم قدرات المشرعين والموظفين المسؤولين عن شؤون العمل والمفتشين. وفي مجال تفتيش العمل، يمكن الزيادة إلى أقصى حد في تأثير الموارد المحدودة بالتركيز على المسائل الموضوعية الرئيسية (مثل العمل غير المعلن عنه والمساواة بين الجنسين وعمل الأطفال وفيرس نقص المناعة البشرية/ الإيدز) والقطاعات الأساسية (مثل الزراعة والبناء). وستطور المنتجات المستحدثة بواسطة مبادرات نموذجية هادفة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ لتصبح أدوات عالمية تنشر على نطاق واسع. وأثبتت التجربة أيضاً أن تأثير التعاون التقني على مؤسسات إدارة العمل يزداد حيثما توافر عنصر التعلم من النظراء (مثلاً عن طريق التعاون فيما بين بلدان الجنوب)، وهو ما يتيح لهيئات العمل الوطنية تبادل الممارسات الحسنة وبناء شبكات الممارسة بصفة مباشرة. وسيشكل إقامة تلك الشراكات والشبكات وتوطيدها عنصراً مهماً في تنفيذ الاستراتيجية. وأخيراً، أثبتت التجربة الحديثة أيضاً أن زيادة الطلب على معلومات قوانين العمل المقارنة المتعلقة بأشكال جديدة من العمالة وتنفيذ توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨)، واتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١)، والمتعلقة أيضاً بإنهاء الاستخدام. وستسخر الجهود في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ لتوسيع وتنظيم المعارف المقارنة بشأن هذه المواضيع بالاستناد إلى الخبرة المكتسبة في وضع قاعدة بيانات تشريعات حماية العمالة.

الصلات مع النتائج الأخرى

٢١٩. سيواصل المكتب، في سياق جهوده المتواصلة من أجل مساعدة البلدان على مكافحة العمل غير المعلن عنه بواسطة

تفتيش العمل، الجمع بين الأعمال المنجزة في مجالي هجرة اليد العاملة (النتيجة ٧) والعمل الجبري (النتيجة ١٥). وسيمضي المكتب في استحداث مواد وأدوات تدريبية للمفتشين لتمكينهم من تحديد حالات عمل الأطفال والقضاء عليها بفعالية (النتيجة ١٦)، وذلك بالتعاون الوثيق مع البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال ومركز تورينو. ويتوقع مواصلة العمل في مجال تفتيش السلامة والصحة المهنية والتنفيذ الفعال لاتفاقية السلامة والصحة المهنية ١٩٨١ (رقم ١٥٥)، واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) (النتيجة ٦). كذلك ستركز خدمات المشورة التي يقدمها المكتب في مجال قانون العمل على ظروف العمل (النتيجة ٥) الخاصة بالعمال المنزليين وعلى تصميم نهج مبتكرة لضمان حماية العمال في جميع أشكال علاقة الاستخدام في سياق جهود البلدان من أجل تعزيز العمالة (النتيجة ١).

تنمية المعارف وتقاسمها

٢٢٠. سيركز العمل على تحسين جمع بيانات تفتيش العمل من خلال الدعوة إلى توحيد إحصاءات التفتيش والسجلات الإدارية لزيادة القابلية للمقارنة على المستوى الدولي ولمساعدة البلدان في تحليل الأداء وتدعيم التخطيط ورصد أنشطة التفتيش. أما بخصوص قانون العمل، فسواصل المكتب رصد الإصلاحات التشريعية من خلال تحديث قاعدة بيانات تشريعات حماية العمالة ونشر الموجزات السياسية وورقات العمل المتعلقة بالمواضيع الرئيسية في قانون العمل لاسيما علاقة الاستخدام. وستساهم هذه البيانات والتحليل في البحوث المتعلقة بالاتجاهات والتطورات في مجالي إدارة وتفتيش العمل ودور قانون العمل، وهي بحوث ستعزز بحوث المكتب المتعلقة بتحقيق نمو قائم على الدخل وإعمال الحقوق في العمل. وسيثري هذا العمل عمليات المراجعة القائمة على الطلب والمتعلقة بإدارة وتفتيش العمل، إلى جانب خمسة موجزات قطرية جديدة خاصة بإدارة العمل وخمسة أخرى خاصة بتفتيش العمل، فضلاً عن عشرة موجزات محدثة. وسيستمر استخدام مواد تدريبية موجودة لمفتشي العمل ومبادئ توجيهية رئيسية، كذلك المتعلقة بالعمل غير المعلن عنه، وتكييفها مع السياقات الوطنية لمساعدة القائمين بإدارة العمل ومفتشي العمل على تدعيم معارفهم ومهاراتهم وأساليب عملهم.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢٢١. ستعزز نظم إدارة وتفتيش العمل وكذلك المحاكم لتحسين إنفاذ القوانين الوطنية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين. وعلى وجه الخصوص، ستتلقى وزارات العمل مساعدة فيما يتصل بالآليات جمع وتحليل البيانات المصنفة بحسب الجنس من أجل المساعدة في تصميم سياسات وتقديم خدمات تستجيب إلى احتياجات العاملات والعاملين. واستناداً إلى العمل المستهل في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، سيتلقى مفتشو العمل تدريباً من أجل دمج المساواة بين الجنسين في وظائفهم، ومن ثم ترويج مبادئ اتفاقيات المساواة بين الجنسين. وسيواصل المكتب إسداء خدمات المشورة المتعلقة بقانون العمل حرصاً على أن تخلق قوانين العمل من أي تأثير سلبي أو تمييزي على النساء أو الرجال.

بناء قدرات الهيئات المكونة

٢٢٢. ستمثل مواد التدريب الخاصة بتفتيش العمل، المعدة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ بالتعاون مع مركز تورينو، العنصر الأساسي لتدعيم معارف ومهارات القائمين على إدارة العمل ومتفتشي العمل، استناداً إلى مبادئ الاتفاقيتين رقم ٨١ ورقم ١٢٩، واتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠). والأدلة التدريبية المعدة لمنظمات أصحاب العمل ولمنظمات العمال بخصوص دور تفتيش العمل ستعمم على نطاق واسع أيضاً من خلال أنشطة تدريب الشركاء الاجتماعيين وبالتعاون مع مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال. وبناء على استنتاجات عمليات مراجعة إدارة وتفتيش العمل، سيسدي المكتب مشورة سياسية وينظر في برامج عمل لتعزيز القدرات المؤسسية لوزارات ومفتشيات العمل على تقديم الخدمات اللازمة. وسيعقد المكتب منتديات سياسية موضوعية وقطاعية في ضوء استنتاجات المناقشة العامة المتعلقة بإدارة العمل وتفتيش العمل، التي سيعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته المائة في عام ٢٠١١، بغية تيسير تبادل الممارسات الحسنة على الصعيد الوطني. وسيقدم المكتب بالتعاون مع مركز تورينو تدريباً موقعياً وتدريباً من بعد في مجال تعزيز حماية العمال الضعفاء وصياغة قوانين العمل على أساس تشاركي، سعياً منه إلى ضمان احترام مبدأ الهيكل الثلاثي في جميع عمليات إصلاح قوانين العمل.

الشراكات

٢٢٣. سيقوم المكتب تحالفات عالمية جديدة لاسيما عن طريق إنشاء شبكة دولية لوزارات العمل تشمل مفتشيات العمل، وذلك من أجل بناء مجتمع ممارسات مهني. وسيكمل ذلك مشاركة

المكتب الأنشطة أصلاً في الرابطة الدولية لتفتيش العمل ولجنة كبار مفتشي العمل وشبكة تفتيش العمل الإيبيرية - الأمريكية، وهي هيئات تشكل منصات لنشر أعمال المكتب وبناء شراكات مع الأخصائيين في جميع أنحاء العالم. وسيواصل المكتب أيضاً استضافة الجمعية الدولية لقانون العمل والضمان الاجتماعي، وسيمضي في تكثيف تعاونه مع الجامعات والمؤسسات الأخرى وغير ذلك من شبكات قانون العمل الإقليمية المتخصصة.

الاتصالات

٢٢٤. تتمحور استراتيجية اتصال المكتب على النشر الإلكتروني للمعلومات والمعارف المتعلقة بقانون العمل وإدارة العمل وتفتيش العمل. وسيعني التركيز المتجدد داخل المنظمة على تنمية قدرات وزارات العمل ومفتشيات العمل أيضاً إذكاء الوعي بهدف تعريف الهيئات المكونة بالأدوات والخدمات المتاحة وتدعيم أهمية مؤسسات إدارة العمل القوية لتحقيق نتائج العمل اللائق.

التعاون التقني

٢٢٥. سيكثف المكتب دعمه للنتيجة ١١ عن طريق إنشاء مجمع للمانحين يكون ملتزماً بدعم تنفيذ استنتاجات المناقشة العامة المتعلقة بإدارة العمل وتفتيش العمل، التي سيعتمدها المؤتمر في دورته المائة. وستركز استراتيجية التعاون التقني تركيزاً أقل على فرادى البرامج القطرية وتركيزاً أكبر على استحداث واختبار وتنفيذ أدوات موضوعية عالمية من خلال تدخلات قائمة على الطلب وزيادة الشراكات الأفقية بين البلدان. وهذا النهج المعدل سيوسع نطاق تأثير المكتب في الأقاليم وسيعزز الخبرات والموارد لدى الدول الأعضاء المتعاونة. وستوسع مجموعة التعاون التقني في مجال قانون العمل استجابة إلى الأولويات الوطنية المبيّنة في البرامج القطرية للعمل اللائق وغير ذلك من الأطر السياسية الوطنية الداعية إلى تحسين جدوى إدارة سوق العمل وتدعيم سيادة القانون.

إدارة المخاطر

٢٢٦. يكمن أحد المخاطر الرئيسية المتصلة بالأزمة في إمكانية أن تعتمد الحكومات تدابير تقشف تحدّ من الموارد المتاحة لوزارات العمل ومفتشيات العمل، وتقلص من ثم قدرتها على مواصلة أو تنفيذ الإصلاحات وتحسين تقديم الخدمات. ولتخفيف هذا الخطر، سيعمل المكتب مع مؤسسات إدارة العمل سعياً إلى إيجاد طرائق عمل أكثر جدوى وفعالية حتى في أوقات تقييد الميزانيات.

المؤشرات

المؤشر ١١-١: عدد الدول الأعضاء التي تعزز، بدعم من منظمة العمل الدولية، نظم إدارة العمل بما يتماشى مع معايير العمل الدولية.	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ إنشاء أو إنعاش آلية تنسيق مسؤولية ضمن نظام إدارة العمل لتنفيذ سياسة العمل الوطنية على المستويين المركزي واللامركزي؛ ■ اعتماد لوائح تمكن نظام إدارة العمل من توسيع خدماته تدريجياً ليشمل العمال وأصحاب العمل في الاقتصاد غير المنظم؛ ■ قيام نظام إدارة العمل بتزويد أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم بالمشورة التقنية وخدمات أخرى، بما في ذلك عن طريق الشراكات القائمة بين القطاعين العام والخاص، كما هو موثق في سجلات الخدمات المقدمة (مثلاً، السجلات أو نظم المعلومات أو صفحات الإنترنت)؛ ■ تحسين وضع موظفي إدارة العمل لضمان ظروف عمل للموظفين العموميين تضمن استقرار الاستخدام والاستقلالية في أداء مهامهم.	
خط الأساس	الهدف
١٠ دول أعضاء	٩ دول أعضاء، ٤ منها في أفريقيا، و ٢ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ١ في آسيا، و ١ في أوروبا

المؤشر ١١-٢: عدد الدول الأعضاء التي تعزز، بدعم من منظمة العمل الدولية، نظم تفتيش العمل لديها بما يتماشى مع معايير العمل الدولية.	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ تحسين وضع موظفي تفتيش العمل بما يكفل ظروف عمل للموظفين العموميين تضمن استقرار الاستخدام والاستقلالية في أداء مهامهم، إلى جانب ولاية تسمح لهم بفرض عقوبات (المادة ٦ من الاتفاقية رقم ٨١)؛ ■ قيام نظام إدارة العمل بتنفيذ خطة تدريب مدرجة في الميزانية لصالح مفتشي العمل، مع الأخذ في الاعتبار المهام الخاصة التي يمكن إسنادها إلى مفتشي ومفتشات العمل؛ ■ إنشاء أو تعزيز نظام في إدارة العمل يتيح الوصول إلى سجلات محدثة وبيانات مصنفة حسب الجنس وإحصاءات تتعلق بظروف الاستخدام والعمل في كل مؤسسة؛ ■ قيام نظام إدارة العمل بتنفيذ استراتيجية لاستثارة الوعي تستهدف أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم حول الدور التقني لتفتيش العمل ونطاق تطبيقه.	
خط الأساس	الهدف
١٠ دول أعضاء	١١ دولة عضواً، ٢ منها في أفريقيا، و ٣ في الأمريكتين، و ٢ في الدول العربية، و ٢ في آسيا، و ٢ في أوروبا

المؤشر ١١-٣: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد، بدعم من منظمة العمل الدولية، قوانين عمل جديدة أو تحسن القوانين الموجودة بما يتماشى مع معايير العمل الدولية بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين.	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ اعتماد قوانين عمل أو إدخال تنقيحات مهمة على قوانين ولوائح العمل تشمل على الأقل ٥٠ في المائة من تعليقات المكتب؛ ■ وضع سياسة وطنية تتعلق بالحماية المقدمة إلى العاملين في إطار علاقة استخدام، بما يتماشى مع المادة ٤ من التوصية رقم ١٩٨.	
خط الأساس	الهدف
دولتان عضوان	٨ دول أعضاء، ٢ منها في أفريقيا، و ٢ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٢ في آسيا، و ١ في أوروبا

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

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

٢٢٧. تفيد الدروس المستقاة من مساعدة المكتب خلال الأزمة بأن المعلومات المقارنة المحدثة المتعلقة بتطورات الحوار الاجتماعي الثلاثي والمفاوضة الجماعية وتسوية المنازعات وتأثير هذه التطورات، ضرورية لإسداء المشورة السياسية السريعة وذات المصدقية إلى الهيئات المكونة. وهي أيضاً أساس لا غنى عنه لاستحداث أدوات عالمية مثل الكتيبات بشأن المشاورة الثلاثية والحوار الاجتماعي، وهي أدوات ترمي إلى تدعيم قدرة الهيئات المكونة على المشاركة بنشاط في الاستجابات الفعالة. وتثبت التجربة أيضاً أن دعم المنظمة لتطوير مؤسسات الحوار الاجتماعي على المستوى الإقليمي ودون الإقليمي والتعاون مع المنظمات الدولية الأخرى يضطلعان بدور مهم في تدعيم هذه النتائج على المستوى الوطني. وسترکز الاستراتيجية في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ على الجوانب التالية بصورة خاصة: "١" تحسين وتوسيع قاعدة المعارف؛ "٢" تدعيم العمل الدعائي والسياسي على الصعيد الإقليمي والدولي، لاسيما فيما يتصل بوكالات الأمم المتحدة ومؤسسات دولية من قبيل برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وصندوق النقد الدولي والبنك الدولي بغية ضمان إشراك الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في هذه الأنشطة بقدر أكبر.

الصلات مع النتائج الأخرى

٢٢٨. ستعزز الصلات مع عدد من النتائج الرئيسية الأخرى بغية تحقيق أهداف إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة ومقاصد الميثاق العالمي لفرص العمل. وسيواصل المكتب تدعيم: آليات ومؤسسات الحوار الاجتماعي والجمع بين العمل على تحسين الإدارة الثلاثية لنظم الضمان الاجتماعي (النتيجة ٤) ودور المفاوضة الجماعية وسياسة الأجور الفعالة (النتيجة ٥)؛ جمع المؤشرات المتعلقة بالعمل اللائق، لاسيما مؤشرات الحوار الاجتماعي (النتيجة ١٩)؛ اختبار أداة عالمية مشتركة للمفاوضة الجماعية (النتيجة ١٤)؛ سن قوانين عمل وطيبة (النتيجة ١١)؛ الترويج لاتباع نهج خاص بكل قطاع إزاء العمل اللائق (النتيجة ١٣). وستعالج مسألة المساواة بين الجنسين باعتبارها قاسماً مشتركاً، في حين ستوثق الصلات مع برنامج المنظمة بشأن الوظائف الخضراء في سياق النتيجة ٣ بشأن المنشآت المستدامة.

تنمية المعارف وتقاسمها

٢٢٩. سيواصل المكتب تحليل الاتجاهات المقارنة والمستجدات في الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية على كل المستويات. وسيستدعي ذلك جمع وتحليل المؤشرات الرئيسية المتعلقة بالحوار الاجتماعي (تغطية المفاوضة الجماعية والكثافة النقابية) ودعم جهود البلدان في سبيل الارتقاء بالإحصاءات في هذا الصدد. واستناداً إلى العمل المستهل في فترات السنتين السابقتين، ستجرى بحوث بشأن العلاقات الصناعية عبر الحدود ودور

الحوار الاجتماعي الثلاثي والمفاوضة الجماعية في مجالات مثل إدارة الضمان الاجتماعي وترويج معايير العمل الدولية وممارسات العمل المرنة وأشكال العمالة غير العادية والمنشآت المستدامة والانتقال العادل إلى اقتصادات خفيفة الكربون. وستدعم هذه البحوث والتحليلات بحوث المكتب بشأن دور معايير العمل الدولية في إعادة التوازن إلى العولمة. وفي الآن ذاته، سيكون تأثير مختلف نظم المفاوضة على الأجور، لاسيما في البلدان النامية، على الأجور والإنتاجية موضوع بحوث جديدة ستدعم بحوث المكتب بشأن تحقيق نمو قائم على الدخل.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢٣٠. ستكثف المنظمة جهودها الرامية إلى دعم الهيئات المكونة في تحسين تمثيل الجنسين في آليات ومؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثي، مثل المجالس الاقتصادية والاجتماعية وأفرقة المفاوضة على جميع المستويات، فضلاً عن تحسين مشاركة النساء بنشاط في هذه المؤسسات. وبالمثل، سيقدم الدعم في سبيل تعزيز المساواة بين الجنسين وترويج ممارسات العمالة الشمولية ضمن برنامج المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي الثلاثي. وستستحدث أدوات تدريب بشأن الحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين، وذلك بالتعاون الوثيق مع مكتب المساواة بين الجنسين ومركز تورينو، وستستخدم في أنشطة بناء القدرات الموجهة إلى الهيئات الفاعلة في الحوار الاجتماعي على المستوى القطري.

بناء قدرات الهيئات المكونة

٢٣١. يقتضي تدعيم قدرات الهيئات المكونة على المشاركة في حوار اجتماعي ثلاثي فعال وفي المفاوضة الجماعية، اتباع نهج مركز تستخدم فيه الأدوات العالمية المستحدثة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، مثل الدليل إلى اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤) والدليل إلى اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤)، وأدلة المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي الثلاثي. وسيولي المكتب اهتماماً خاصاً لتنمية قدرات الهيئات المكونة على المشاركة في الحوار الاجتماعي الثلاثي المتعلق بالسياسات العامة والتفاوض على اتفاقات تدعم الانتعاش المتوازن. وسيركز المكتب أيضاً على تدعيم قدرات التجمعات الإقليمية مثل الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي والاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا، بحيث يتسنى لها المشاركة في الحوار الاجتماعي كسبيل إلى ترويج العمل اللائق.

الشراكات

٢٣٢. سيستمر التعاون مع شركاء من قبيل الاتحاد الإفريقي ورابطة أمم جنوب شرق آسيا والمفوضية الأوروبية والمؤسسة الأوروبية لتحسين ظروف المعيشة والعمل والرابطة الدولية لعلاقات الاستخدام والعمل ومؤسسات بحثية أخرى، فضلاً عن كيانات من غير الدول وفاعليات اقتصادية مثل المنشآت متعددة الجنسية والنقابات العاملة على المستوى القطاعي العالمي. وستساعد هذه الشراكات المكتب على توسيع قاعدة معارفه بشأن

التعاون التقني

٢٣٤. سيعزز المكتب مجموعة أنشطة التعاون التقني في الأقاليم التي لا تزال فيها مؤسسات الحوار الاجتماعي ضعيفة. وسيبذل أيضاً إلى تدعيم مجموعة أنشطة التعاون التقني في مجال تسوية المنازعات، بما يشمل أدوات عالمية لمساعدة البلدان على تقوية تلك المؤسسات.

إدارة المخاطر

٢٣٥. يكمن الخطر الرئيسي في نقص الإرادة والالتزام السياسيين على المستوى القطري للقيام بالخطوات اللازمة من أجل تدعيم مؤسسات الحوار الاجتماعي وتزويدها بموارد كافية لتتيح لها العمل بفعالية وتحقيق نتائج سياسية وطيدة. وسيواصل المكتب ضمان قيام مساعدته إلى البلدان على حوار مستمر مع جميع الهيئات المكونة بغية تعبئة الدعم لهذه المؤسسات والحفاظ عليه كسبيل إلى التخفيف من هذا الخطر.

الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية وتحديد الممارسات الحسنة وتعميم النتائج. وسيستكشف المكتب في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ فرصاً جديدة للشراكة مع مؤسسات مثل الرابطة الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والشبكة المشتركة بين الوكالات لتسوية المنازعات ووكالات مختارة من منظومة الأمم المتحدة كبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، وذلك بهدف دعم عمله في مجال بناء المؤسسات.

الاتصالات

٢٣٣. سيقوم المكتب عن طريق استخدام تكنولوجيا معلومات متطورة، بنشر المعلومات والمعارف المتصلة بدور علاقات الاستخدام والعلاقات الصناعية السليمة والحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية في النهوض بالعمل اللائق، وذلك في شكل موجزات سياسية موجهة إلى الهيئات المكونة والمؤسسات الشريكة والمنظمات الدولية المعنية بالتعاون الإنمائي.

المؤشرات

المؤشر ١٢-١: عدد الدول الأعضاء التي تعزز، بدعم من منظمة العمل الدولية، مؤسسات وآليات الحوار الاجتماعي بما يتماشى مع معايير العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيار التالي لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ إنشاء أو إنعاش المؤسسات الوطنية الثلاثية للحوار الاجتماعي حتى تتمكن من التصرف بالموارد البشرية والمالية الخاصة بها والعمل بشكل فعال (عقد اجتماعات منتظمة واتخاذ قرارات مشتركة) كمندوبات للتشاور بين الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الأكثر تمثيلاً. وقد يتضمن ذلك وضع إجراء فعال للمشاورات الثلاثية بين الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الأكثر تمثيلاً حول معايير العمل الدولية، بما يتماشى مع أحكام المادة ٢ من الاتفاقية رقم ١٤٤.	
خط الأساس	الهدف
٢٠ دولة عضواً	١٢ دولة عضواً، ٣ منها في أفريقيا، و٣ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٢ في آسيا، و٣ في أوروبا
المؤشر ١٢-٢: عدد الدول الأعضاء التي تعزز، بدعم من منظمة العمل الدولية، الآلية المعنية بالمفاوضة الجماعية وتسوية نزاعات العمل بما يتماشى مع معايير العمل الدولية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ إنشاء أو إنعاش آلية طوعية ومجانية وسريعة لتسوية نزاعات العمل من أجل مساعدة أصحاب العمل والعمال ومنظماتهم على حل نزاعاتهم من خلال التوفيق والتحكيم من دون اللجوء إلى القضاء، تماثياً مع أحكام التوصية رقم ٩٢، بما في ذلك وجود ميزانية كافية وتقديم البرهان على انتظام النشاط؛ ■ إنشاء أو إصلاح آلية للمفاوضات الطوعية على مستويات مختلفة بحيث تكون قادرة على العمل في القطاعين العام والخاص على حد سواء، وفقاً لأحكام الاتفاقيات رقم ٩٨ ورقم ١٥١ ورقم ١٥٤، كما هي موثقة من خلال تطور الاتفاقات الجماعية النافذة وعدد العاملين المشمولين بهذه الاتفاقات.	
خط الأساس	الهدف
١٠ دول أعضاء	١٠ دول أعضاء، ٢ منها في أفريقيا، و١ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٣ في آسيا، و٣ في أوروبا.

النتيجة ١٣: تطبيق نهج خاص بكل قطاع للعمل اللائق

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

٢٣٦. أبرزت التجربة مع الأزمة الاقتصادية العالمية أن الأولويات يجب أن تحدد بطريقة ديناميكية ومرنة من أجل تلبية احتياجات الهيئات المكونة في الوقت المناسب. وتبين أن المعارف الحينية والقطاعية لها دور رئيسي في استجابة المكتب. كما أن إعداد بيانات وتحاليل وجيهة ومناسبة التوقيت بشأن اتجاهات العمالة وظروف العمل بحسب النشاط الاقتصادي، ساعد الهيئات المكونة على تحسين رصد آثار الأزمة وعملية الانتعاش. وثبتت التجربة الحديثة أيضاً زيادة مطردة في مستوى التصديق على الاتفاقيات القطاعية، وهي زيادة يمكن أن يفسر جزء منها باتباع المكتب نهجاً أكثر تركيزاً لدعم التصديق. واستناداً إلى التجارب المكتسبة من ترويج اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، وضعت وطبقت مساعدة وأدوات تقنية بهدف الإسهام في مواومة التشريعات الوطنية مع متطلبات الاتفاقيات القطاعية. واستمحو الاستراتيجية الرامية إلى تحقيق هذه النتيجة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ حول العناصر التالية: "١" المساعدة الهادفة من أجل التصديق على الاتفاقيات القطاعية وتنفيذها على المستوى القطري، بالتركيز على المعايير المتعلقة بأكثر المهن خطورة مثل الزراعة والبناء وصيد الأسماك والتعدين؛ "٢" دعم ترويج الحوار الاجتماعي القطاعي لاسيما ببناء توافق في الآراء بشأن المسائل القطاعية الرئيسية وتعزيز قدرات الهيئات المكونة الوطنية، وكذلك من خلال برامج العمل وأنشطة التدريب القطاعية على المستوى الوطني. وفي هذا الصدد، سيمثل برنامج العمل الأفضل، بتركيزه القوي على النهوض بالتعاون بين العمال والإدارة وظروف العمل والحوار الاجتماعي دعامة مهمة في استراتيجية المنظمة من أجل بلوغ هذه النتيجة.

الصلات مع النتائج الأخرى

٢٣٧. إن تطبيق نهج قطاعي إزاء العمل اللائق يتكامل في جوهره مع مختلف نتائج العمل اللائق ويستفيد منها. وتجمع استراتيجية الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ بين: العمل على تعزيز تنفيذ المعايير القطاعية (النتيجة ١٨)؛ تحسين ظروف العمل (النتيجة ٥) على المستوى القطاعي في مجالات مثل الزراعة والبناء وصيد الأسماك والتعدين والخدمات العامة؛ تحسين السلامة والصحة في مكان العمل (النتيجة ٦) في ميادين الكيمياء والنفط والغاز والشحن البحري مثلاً؛ الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز (النتيجة ٨) من خلال تطبيق مبادئ توجيهية قطاعية في ميادين مثل التعليم والصحة وخدمات البريد والسكك الحديدية والطرق والسباحة. وستعزز أوجه التآزر لدعم اتباع نهج قطاعي بقدر أكبر إزاء العمل البحري (النتيجة ١٥)، لاسيما عن طريق الاستفادة من التعاون مع الاتحادات النقابية العالمية.

تنمية المعارف وتقاسمها

٢٣٨. سيظل العمل على جمع وتنظيم البيانات القطاعية، بما فيها اتجاهات العمالة، من أولويات المنظمة. وستدعم هذه البيانات التحاليل المتعلقة بالقضايا الرئيسية في قطاعات مختارة، مثل: تحديد الاحتياجات المستقبلية من المهارات (في ميادين إنتاج

الفلات الأساسية والصناعات الكيماوية والتجارة والتمويل والتصنيع والموانئ)؛ تحسين القدرة التنافسية بواسطة تشجيع العمل اللائق (النسيج والمواد الإلكترونية)؛ تحسين وتغيير ظروف العمل لاسيما الخاصة بالنساء (الزراعة والبناء والتعليم والنقل)؛ تباعد التكنولوجيات الجديدة على العمل (الهندسة الميكانيكية والكهربائية والتعدين والنفط والغاز)؛ اليد العاملة المهاجرة (صيد الأسماك)؛ آثار تحسين الامتثال لمعايير العمل على حياة العمال وأسرهم وعلى قدرة القطاع التنافسية (صناعة الملابس والمواد الإلكترونية). وستنشر البيانات والتحليل وستتخذ أيضاً شكل موجزات قطرية قطاعية وستستخدم لإرشاد عمليات الحوار الاجتماعي مع الهيئات المكونة وصناع السياسات على الصعيدين الدولي والوطني، بما يفرض إلى برامج سياسية وعملية. وسيساهم هذا العمل في بحوث المكتب بشأن الانتعاش المستدام والعمل اللائق (من خلال تحليل آثار التدابير التي تعتمد عليها البلدان على المستوى القطاعي لتشجيع انتعاش غني بالوظائف)، وبسؤال انتعاش العمالة المقترن بوظائف جيدة (من خلال البحوث المتصلة بالظروف السائدة في العمل على المستوى القطاعي). وستقام شبكة مؤسسية تضم جامعات متخصصة ومؤسسات مرتبطة بالشركاء الاجتماعيين على المستوى القطاعي وشبكات بحثية وأكاديميين، بهدف تعزيز قدرة المكتب على جمع ونشر معلومات قطاعية معينة على نحو هادف، وذلك بالتوازي مع توسيع نطاق التعريف ببرنامج العمل اللائق.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢٣٩. ستعالج قضايا الجنسين باستمرار من خلال جمع ونشر بيانات مصنفة بحسب الجنس وتحاليل جنسانية فيما يتصل بفرص التوظيف وظروف العمل في قطاعات محددة. وستعطي الأولوية لتحليل التباين في وصول الجنسين إلى العمالة وفي ظروف العمل في القطاعات التي طالما هيمن عليها الرجال مثل التعدين والنفط والغاز والشحن البحري. كذلك ستواصل البحوث وتنمية المعارف تلبية الحاجة إلى تشجيع المساواة بين الجنسين في قطاعات محددة مثل صيد الأسماك والشحن البحري والنقل.

بناء قدرات الهيئات المكونة

٢٤٠. بالاستناد إلى الأدوات المستحدثة في فترة السنتين السابقة، سيقدّم إلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال تدريباً خاصاً على مستوى مكان العمل/ المنشأة بالتركيز على أخطر القطاعات (البناء وصيد الأسماك والتعدين والنقل) إلى جانب تدريب هادف على مستوى المنشأة من أجل تحسين الامتثال لمعايير الدولية بالتوازي مع رفع الإنتاجية والقدرة التنافسية. وسيواصل المكتب بواسطة "برنامج العمل الأفضل" مساعدة المنشآت على الارتقاء بالممارسات القائمة على معايير العمل الأساسية لمنظمة العمل الدولية وقانون العمل الوطني، مستهدفاً بالخصوص القطاعات التي تُشغل عدداً هائلاً من العمال المستضعفين في البلدان النامية في مجالات مثل الزراعة التجارية وقطاع الملابس والبناء وتصنيع المنتجات الكهربائية. وفي أفريقيا، ستنفذ أنشطة بناء القدرات الخاصة بالهيئات المكونة باستعمال مدونة الممارسات المعتمدة حديثاً بشأن السلامة والصحة في الزراعة. وستستهدف برامج تدريب أصحاب العمل

الاتصالات

٢٤٢. ستتاح بقدر أكبر على شبكة الإنترنت نتائج الاجتماعات القطاعية والأدوات والمعلومات الحينية المتعلقة بالمسائل الناشئة، وستنشر على نطاق أوسع بتركيز خاص على قضايا المساواة بين الجنسين. وسيبذل جهد خاص في سبيل الاتصال بالصحافة المتخصصة لا بهدف تقديم معلومات محدثة بشأن القضايا الناشئة والملحة في قطاعات معينة فحسب، بل أيضاً من أجل توفير معلومات منتظمة عن اتجاهات العمل وظروفه في القطاعات الاقتصادية.

التعاون التقني

٢٤٣. سيستخدم التعاون التقني لاستكمال وتعزيز قدرة المكتب على تطبيق النهج القطاعي إزاء العمل اللائق. وستعبر الموارد اللازمة لتنفيذ المشاريع والبرامج الرامية إلى تحسين ظروف العمل وتشجيع تنفيذ المعايير القطاعية وفقاً لأولويات ونتائج البرامج القطرية للعمل اللائق. وستطبق على أمثل وجه وعلى نطاق أوسع تجربة "برنامج العمل الأفضل"، التي أثبتت فعاليتها في تحسين الامتثال لمعايير العمل الدولية والنهوض ببرامج العمل اللائق على مستوى المنشأة. وسيسعى المكتب إلى إقامة شراكات بين القطاعين العام والخاص لاستكمال وتوسيع العمل القطاعي على المستوى العالمي والإقليمي والوطني والتعاون أيضاً مع أصحاب العمل والنقابات النشطة على امتداد سلاسل التوريد.

إدارة المخاطر

٢٤٤. يكمن الخطر الرئيسي في ألا تترجم قرارات الهيئات المكونة الثلاثية المتخذة على الصعيد الدولي، في سياقات منها المنتدى والاجتماعات السياسية الثلاثية التي تعقدها منظمة العمل الدولية، إلى إجراءات ملموسة داخل البلدان. وتتوقف استراتيجية التخفيف من هذا الخطر على تنسيق أوثق بين أولويات أجهزة إدارة المنظمة من حيث القطاعات والمواضيع من جهة والطلبات النابعة من الأقاليم والبرامج القطرية للعمل اللائق من جهة أخرى.

والعمال فيما يتصل بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز قطاعات محددة مثل التعليم والصحة وخدمات البريد والنقل، بما فيه النقل البري والحديدي. وسيستمر تدريب متفشي العمل باستخدام أدوات أعدت خصيصاً لتفتيش العمل في قطاع الحراجة وصيد الأسماك والقطاع البحري في إقليم آسيا والمحيط الهادئ على وجه التحديد. وأخيراً، سيستمر تنفيذ برامج عمل في الخدمات والمرافق الصحية.

الشراكات

٢٤١. سيتواصل تدعيم اتساق السياسات والبرامج بالتعاون مع وكالات الأمم المتحدة من خلال الأفرقة العاملة المشتركة بين الوكالات. وقد أثبتت هذه الأفرقة فعاليتها الكبيرة في وضع مبادئ توجيهية وأدلة وأدوات دولية من قبيل الفريق العامل المشترك بين منظمة العمل الدولية والمنظمة البحرية الدولية والمعني بفحوص اللياقة الطبية للبحارة وصيدليات السفن، والإطار العالمي المشترك بين منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية بشأن البرامج الوطنية للصحة المهنية للعاملين في ميدان الصحة، والمبادئ التوجيهية المشتركة بين المنظمة البحرية الدولية ومنظمة العمل الدولية واللجنة الاقتصادية الأوروبية للأمم المتحدة بخصوص تعبئة وحدات نقل البضائع. وسيستمر وضع برامج عمل مشتركة لترويج العمل اللائق في سياق الاتفاق المبرم بين منظمة العمل الدولية ومنظمة السياحة العالمية. وستواصل منظمة العمل الدولية المشاركة بنشاط في فرقة العمل رفيعة المستوى للأمم المتحدة المعنية بأزمة الأمن الغذائي العالمية ونظام الأمم المتحدة لمعلومات الأنشطة المتعلقة بالمياه، وذلك في إطار المساهمة في بلوغ الأهداف الإنمائية للألفية. وسيعزز بقدر أكبر التعاون مع كيانات من غير الدول وهيئات فاعلة اقتصادية من قبيل المنشآت متعددة الجنسية والاتحادات النقابية العالمية. وستستمر ترتيبات التعاون فيما بين بلدان الجنوب كآلية لتشجيع تبادل الممارسات الحسنة بين الهيئات المكونة في قطاعات مثل البناء وصيد الأسماك والموانئ وخدمات البريد.

المؤشرات

المؤشر ١٣-١: عدد الدول الأعضاء التي تطبق، بدعم من منظمة العمل الدولية، المعايير القطاعية أو مدونات الممارسات أو المبادئ التوجيهية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ التصديق على اتفاقية قطاعية؛ ■ اعتماد قانون أو لوائح تطبق الأحكام الأساسية لمعيار قطاعي أو مدونة ممارسات قطاعية أو مبدأ توجيهي قطاعي.	
خط الأساس	الهدف
١٩ دولة عضواً	١٥ دولة عضواً، ٤ منها في أفريقيا، و ٤ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٤ في آسيا، و ٢ في أوروبا

المؤشر ١٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ الهيئات المكونة فيها، بدعم من منظمة العمل الدولية، إجراءات مهمة لقطاع محدد للمضي قدماً ببرنامج العمل اللائق.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ وضع سياسة أو خطة عمل وطنية أو إقليمية أو محلية وتوفير التمويل الكافي لتنفيذ التوصيات أو الاستنتاجات الصادرة عن الاجتماعات القطاعية لمنظمة العمل الدولية؛ ■ وضع نظام تقييم وتحسين ثلاثي على الصعيد القطاعي، يؤكد تزايد الامتثال لمعايير العمل الدولية، بما فيها معايير العمل الدولية الرئيسية، وتحسن ظروف عمل العمال في القطاع.	
خط الأساس	الهدف
٥ دول أعضاء	١١ دولة عضواً، ٢ منها في أفريقيا و ١ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٥ في آسيا، و ٢ في أوروبا

الهدف الاستراتيجي: المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

٢٤٦. والحرية النقابية وحق التنظيم والمفاوضة الجماعية وسائل أساسية للنساء والرجال للدفاع عن مصالحهم في عالم العمل، وهي ضرورية أيضاً للإنصاف والتوازن في المجتمع وفي الاقتصاد. غير أن هذه الوسائل تواجه تحديات دائمة في البلدان في جميع مراحل التنمية وفي جميع الأقاليم. ولا يزال الدفاع عنها بسبل منها الآلية العادية للإشراف على تطبيق المعايير، أمراً ذا أولوية عليا.

٢٤٥. يؤكد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة والميثاق العالمي لفرص العمل مكانة معايير العمل الدولية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في صميم ولاية المنظمة باعتبارها أهدافاً ومقاييس للعدالة الاجتماعية والإنصاف في العمل. وتنص معايير العمل الدولية على الأساس المعياري الذي لا غنى عنه والقائم على الحقوق لبرنامج العمل اللانق، كما أنها أساسية لأي استراتيجية ترمي إلى تعزيز تنمية اقتصادية واجتماعية أكثر توازناً، كما تبين بالتأكيد في سياق الأزمة والاضطراب في أجزاء كثيرة من الاقتصاد العالمي.

الهدف الاستراتيجي: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل			
١	٢	٣	
الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ (بدولارات الولايات المتحدة)	
15 569 480	3 500 000	14 000 000	١٤- الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية: يصبح الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية معروفاً ومطبّقاً على نطاق واسع
4 423 506	6 500 000		١٥- العمل الجبري: يجري القضاء على العمل الجبري
14 254 519	92 400 000		١٦- عمل الأطفال: يجري القضاء على عمل الأطفال، وتولى الأولوية للقضاء على أسوأ أشكاله
9 067 764	4 200 000		١٧- التمييز في العمل: يجري القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة
64 458 915	10 000 000		١٨- معايير العمل الدولية: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها
107 774 184	116 600 000	14 000 000	المجموع
مجموع الموارد المقدرة للهدف الاستراتيجي			238 374 184

بالأهداف الاستراتيجية المختلفة، سدمج المعايير دمجاً أفضل في جميع نتائج المنظمة. ويكمن الهدف في زيادة الميزة النسبية للمنظمة إلى أقصى حد - ألا وهي قدرتها على وضع المعايير والحوار الاجتماعي - سعياً إلى تنفيذ برنامج العمل اللائق.

٢٥٠. وفي الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠، واجهت آلية الإشراف في المنظمة أكبر عدد من التقارير المقدمة بموجب المادة ٢٢ في سنة إبلاغ واحدة. ويبرز ذلك مرة أخرى ضرورة تركيز وتبسيط أساليب العمل بحيث يتسنى للمكتب مواصلة تقديم خدماته إلى هيئات الإشراف بالمستوى المطلوب. وينبغي أن يشمل ذلك ترسيخ عمل المكتب على دعم وإنفاذ معايير العمل الدولية في نتائج آلية الإشراف. ومتابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة يمكن أن تتيح فرصاً سانحة في هذا الصدد. وترويج المبادئ والحقوق الأساسية بموجب إعلان عام ١٩٩٨ والبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال يجب أن يجري في إطار التآزر مع البرنامج المتصل بالمعايير. وينبغي أن تعزز فترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ رؤية واضحة لنظام المنظمة المعياري، بما يمهد لزيادة التأثير وتقليص ثغرة تنفيذ المعايير وترويج المعايير التقنية، بما فيها تلك المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية والضمان الاجتماعي.

٢٥١. وثمة فرص لإقامة شراكات وعمليات جديدة يجب الاستفادة منها لدعم الاحترام الكامل لمعايير العمل الدولية. ويشمل ذلك تعاوناً مستمراً ومكثفاً مع المنظمات الدولية من داخل منظومة الأمم المتحدة وخارجها والمشاركة في مبادرات القطاع الخاص التي تدعم تحقيق هذا الهدف. وتتيح هذه الاتصالات فرصاً حقيقية لدعم العمل اللائق في إطار ولاية منظمة العمل الدولية.

٢٤٧. وتؤيد جميع مجموعات الهيئات المكونة بالإجماع كل الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والقضاء على العمل الجبري وعمل الأطفال وعدم التمييز في العمل) كما تؤيد ترويجها. ويتجلى هذا الترويج في قرارات مؤتمر العمل الدولي، الذي استعرض في عام ٢٠١٠ متابعة تنفيذ إعلان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (إعلان عام ١٩٩٨). وستستخدم التقارير الشاملة والتحليلية المتكررة في مناقشات المؤتمر المقبلة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وسيساهم التعاون التقني في هدف التصديق العالمي على الاتفاقيات الثماني الأساسية بحلول عام ٢٠١٥ وتحسين تنفيذها.

٢٤٨. وستكون فترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ حاسمة لبلوغ هدف القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بحلول عام ٢٠١٦. وقد أبرزت ضرورة حث وتيرة الإجراءات في التقرير العالمي لعام ٢٠١٠ المعنون *تسريع وتيرة إجراءات مكافحة عمل الأطفال* وفي خارطة الطريق نحو القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بحلول عام ٢٠١٦، التي اعتمدها المؤتمر العالمي لعمل الأطفال، المعقود في لاهاي في أيار/ مايو ٢٠١٠. وسيُسعى بحزم إلى زيادة دمج نتائج عمل الأطفال في الأهداف الاستراتيجية الثلاثة الأخرى.

٢٤٩. وتمشياً مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ستنفذ سياسة معايير متسقة ذات صلة بعالم العمل. وستكون اتفاقيات العمل الدولية المتصلة بتحسين الإدارة في عالم العمل، موضوع تركيز متزايد في العمل الترويجي. وفي أعقاب مناقشات المؤتمر المتكررة المتصلة

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

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

٢٥٢. تشمل الدروس الرئيسية المستخلصة خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ ومن تقرير تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، ضرورة تعزيز نشر المعلومات والتوعية فيما يتصل باتفاقيتي المنظمة الرئيسيتين - وهما اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨) - اللتين ما زالت نسبة التصديق عليهما ضعيفة وتطبيقهما في أرض الواقع غير كاف. ولا بد من المطالبة باستمرار بالحرية النقابية وحق المفاوضة الجماعية، ليس فقط باعتبارهما حقين من حقوق الإنسان وإنما أيضاً باعتبارهما حقين لا غنى عنهما لديمقراطية ثابتة وقوية وللتنمية الاجتماعية والاقتصادية. ويجب إيلاء اهتمام خاص لهذين الحقين في أوقات الأزمة المالية والاقتصادية وفي عملية الانتعاش منها. وأثبتت التجربة أن بلوغ الاحترام الكامل لحق التنظيم والمفاوضة الجماعية يستدعي إرادة والتزاماً سياسيين. ويمكن أن يساهم المكتب في ذلك بقدر كبير من خلال التزامه بهذين الحقين ودعمه لهما على المدى الطويل بأساليب تتجاوز في غالب الأحيان فترة سنتين. ولتوعية الهيئات المكونة بهذا الأمر

على المستوى الوطني وفي جميع قطاعات الاقتصاد - المنظم وغير المنظم على حد سواء - يجب أن يكتف المكتب تعاونه مع الحكومات والشركاء الاجتماعيين وغير ذلك من الهيئات الفاعلة المعنية بهدف تدعيم معارفها وقدراتها. وستدرب المنظمة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ خبراء وطنيين باستخدام الأدوات العالمية المعدة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وسيساعد ذلك على تحديد الثغرات ودعم الهيئات المكونة الثلاثية في وضع خطط العمل الوطنية ذات الصلة.

الصلات مع النتائج الأخرى

٢٥٣. يشير إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة إشارة محددة إلى الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية باعتبارهما عنصرين مهمين بصفة خاصة لتحقيق أهداف المنظمة الاستراتيجية الأربعة جميعها. ومن الوهم تصور تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأخرى في غياب احترام هذين الحقين الأساسيين. لذلك يشكل العمل المنجز في إطار هذه النتيجة أساساً لتحقيق برنامج العمل اللائق برمته. ويوجد تآزر واضح بصفة خاصة بين العمل المنجز في إطار النتيجة ١٢ (الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية)، بما في ذلك دعم إنشاء وتشغيل آليات بديلة لتسوية المنازعات وإعداد أدلة للمفاوضة الجماعية.

تنمية المعارف وتقاسمها

٢٥٤. ستصنف المعلومات المتعلقة بالعلاقات الصناعية القطرية والأطر التشريعية للحرية النقابية والممارسات المتصلة بها، حيثما توفرت، وستحفظ لدى وديع واحد لضمان سهولة وصول الهيئات المكونة إلى المعلومات. وسيساعد المكتب، بالتعاون الكامل مع المكاتب الإحصائية الوطنية، الحكومات على جعل جمع الإحصاءات ذات الصلة جزءاً لا يتجزأ من خطط عملها الوطنية الخاصة الرامية إلى تحليل تأثير السياسات والإجراءات الحكومية في مجال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وستكون هذه المعلومات ذات فائدة خاصة للعمل المضطلع به فيما يتصل بوضع نموذج أكثر استدامة لما بعد الأزمة. وسيشكل ذلك أساساً للعمل التحليلي والبحثي الذي سيساهم على وجه التحديد في بحوث المكتب بشأن دور معايير العمل الدولية في إعادة التوازن إلى العولمة. وستواصل إدارة تكامل السياسات الأعمال المتعلقة بمؤشرات العمل اللانق بهدف توفير معلومات محدثة وذات مصداقية ويمكن الوصول إليها بسهولة بشأن العقبات التشريعية أو العملية الوطنية التي تعوق إعمال الحقين الأساسيين المتمثلين في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢٥٥. تؤدي الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية دوراً أساسياً في النهوض بالنساء العاملات وتحسين ظروف عملهن ومعيشتهم. وتستبعد قطاعات كثيرة تنسم بارتفاع نسبة النساء من مجموع العاملين فيها من التشريعات الوطنية ذات الصلة، مما يتركهن عرضة للخطر المزدوج المتمثل في نقص الحماية القانونية والحرمان من الحقوق الأساسية لأخذهن بزمام أمورهن. وسيواصل العمل على إنكاء الوعي بدور الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في تعزيز المساواة بين الجنسين وعلى تدعيم القدرة على التنظيم في المجالات المتسمة بارتفاع نسبة النساء فيها مثل القطاع الريفي والاقتصاد غير المنظم ومناطق تجهيز الصادرات وقطاع العمل المنزلي، وذلك بغية تقليص فجوات الحقوق القائمة.

بناء قدرات الهيئات المكونة

٢٥٦. سيقدم إلى الهيئات المكونة المزيد من المساعدة على وضع أطر قانونية وطيدة تحترم هذين الحقين الأساسيين وتحميهم. وستعزز قدرات الهيئات المكونة على تطبيق هذه الحقوق وتحسين احترامها، وذلك بالتعاون مع مركز تورينو من خلال تطبيق الأدوات العالمية المستحدثة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وستوسع كذلك الأنشطة الجارية مع البرلمانين والجهاز القضائي وإدارات العمل وصناع السياسات. وستولى عناية خاصة لتحسين احترام الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية باعتبارهما أداتين للاندفاع والتنمية وللزيادة إلى أقصى حد في تأثير الاستجابات إلى الأزمة على الاقتصاد الحقيقي. وستستخدم وتطبق على نطاق واسع لهذا الغرض الأدوات والأدلة المستحدثة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ بخصوص الصلات بين الحرية النقابية والتنمية، بما يشمل الجوانب المتصلة بالمنشآت المستدامة وسياسة الاقتصاد الكلي والديمقراطية. وسيتمثل أحد محاور التركيز الرئيسية في ضمان أن يمارس عمال الأرباف ومناطق تجهيز الصادرات حق الحرية النقابية ممارسة ذات مغزى. وستركز التوعية والمشورة السياسية في هذا المجال على بناء قدرات الحكومات والعمال وأصحاب العمل على الاستفادة بقدرة أكبر من الإمكانيات المقترنة بهذه الحقوق الداعمة وإعمالها بصورة فعالة

لزيادة تأثيرها على محاربة الفقر وتشجيع القوة العاملة المنتجة والمنشآت المستدامة وتحقيق هدف العمل اللانق والعدالة الاجتماعية.

الشركات

٢٥٧. سيواصل المكتب العمل مع المنظمات الدولية والإقليمية المساهمة في مجال حقوق الإنسان وسيساعد، حيثما اقتضى الأمر، المؤسسات المالية الدولية ومصارف ووكالات التنمية الإقليمية والوطنية على تحسين الاتساق بين برنامج العمل اللانق والأهداف الإنمائية. وعلى سبيل المثال سيواصل المكتب، بالاستناد إلى العمل المنجز في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، دعم البرامج القطرية لمبادرة أمم متحدة واحدة في عدد من البلدان بغية ضمان الاتساق في الاستجابة إلى الاحتياجات الوطنية على أساس ثابت من احترام الحرية النقابية. وسيواصل الاضطلاع بالأنشطة العادية بالتعاون مع مركز تورينو فيما يتصل بمعايير العمل الدولية والانتشار الإقليمي، في مسائل من قبيل الإجراءات المناسبة المتخذة في المفوضية الأوروبية وفي اللجنة الاقتصادية والاجتماعية الأوروبية.

الاتصالات

٢٥٨. تنظر لجنة الحرية النقابية في تدابير ترمي إلى تحسين الوصول إلى تقاريرها وتحسين تأثير توصياتها في أرض الواقع. وستتخذ خطوات لمتابعة اقتراحاتها في الوقت المناسب. إضافة إلى ذلك، سيستمر التعاون مع مركز تورينو في سبيل إنكاء وعي وسائل الإعلام بهذين الحقين الأساسيين وتيسير دورها الممكن في ترويجهما بغية تدعيم فائدة هذين الحقين في السياق القطري.

التعاون التقني

٢٥٩. ستساعد تقارير هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية وخطط العمل المصممة في إطار متابعة إعلان عام ١٩٩٨، المكتب على توجيه التعاون التقني والمساعدة التقنية من باب الأولوية نحو الدول الأعضاء من أجل التصدي للثغرات المحددة على مستوى القانون والممارسة. وستسترشد أعمال المكتب في هذا المجال بالدراسة الاستقصائية العامة المتعلقة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وبالمناقشة المتكررة بخصوص هذا الموضوع المقرر، إجراؤها في عام ٢٠١٢. وستواصل الأقاليم تقديم مساهمة أساسية لتحديد الاحتياجات في أرض الواقع وسيعزز بقدرة أكبر التعاون بين المقر والميدان في هذا الصدد. وعلى سبيل المثال، ستساهم أنشطة التدريب القطاعي وصياغة خطط العمل الوطنية من قبل الهيئات المكونة في التركيز المفيد على بواعث قلق خاصة في قطاع تجهيز الصادرات.

إدارة المخاطر

٢٦٠. يتعلق الخطر الرئيسي الكامن في الاستراتيجية بدرجة الإرادة السياسية على المستوى الوطني من أجل إعطاء الأولوية للتصديق على هذه المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتنفيذها. ولإدارة هذا الخطر لا بد من تحديد البلدان على أساس المعلومات المستمدة من آليات الإشراف والهيكل الميداني لمنظمة العمل الدولية والهيئات المكونة لها. وسيكون التزام المكتب ودعمه على المدى الطويل ضرورياً، بالاستناد إلى أساليب عمل تعاونية بين الإدارات في المقر وفي الأقاليم.

المؤشرات

المؤشر ١٤-١: عدد الدول الأعضاء التي تحسن، بدعم من منظمة العمل الدولية، تطبيق الحقوق الأساسية بشأن الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج على الأقل معيارين من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر، كما تراه هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية أو في إطار آلية متابعة إعلان عام ١٩٩٨: ■ استهلال استراتيجية استئثار الوعي و/أو برامج بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية تستهدف الهيئات المكونة الثلاثية؛ ■ التصديق على الاتفاقية رقم ٨٧ أو الاتفاقية رقم ٩٨؛ ■ إحراز تقدم بالنسبة إلى احترام الحريات المدنية الأساسية لأعضاء النقابات ومنظمات أصحاب العمل؛ ■ إدخال تغييرات على القانون أو السياسة العامة أو الممارسات لضمان إمكانية تسجيل سير عمل نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل من دون أية قيود لا مبرر لها؛ ■ إنشاء أو توسيع آليات لتوفير الحماية من أعمال التمييز المناهض للنقابات والتدخل في شؤونها؛ ■ إنشاء أو توسيع سياسات وآليات لترويج المفاوضة الجماعية.	
خط الأساس	الهدف
٨ دول أعضاء	١١ دولة عضواً، ١ منها في أفريقيا، و٣ في الأمريكتين، و٢ في الدول العربية، و٣ في آسيا، و٢ في أوروبا

المؤشر ١٤-٢: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ، بدعم من منظمة العمل الدولية، تدابير هامة لإدخال الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية في مناطق تجهيز الصادرات.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج على الأقل معياراً واحداً من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر، كما تراه هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية أو في إطار آلية متابعة إعلان عام ١٩٩٨: ■ استهلال استراتيجية لاستئثار الوعي و/أو برامج بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية تستهدف العمال وأصحاب العمل في مناطق تجهيز الصادرات؛ ■ اعتماد تدابير للسماح بإنشاء منظمات للعمال وتشغيلها في مناطق تجهيز الصادرات؛ ■ إنشاء أو توسيع آليات لتوفير الحماية من أعمال التمييز المناهض للنقابات والتدخل في شؤونها في مناطق تجهيز الصادرات؛ ■ إنشاء أو توسيع سياسات وآليات لترويج المفاوضة الجماعية في مناطق تجهيز الصادرات.	
خط الأساس	الهدف
٢ دولتان عضوان	دولتان عضوان، ١ منها في الدول العربية، و١ في آسيا

النتيجة ١٥: يجري القضاء على العمل الجبري

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

وضع وتطبيق مؤشرات عملية وتراعي نوع الجنس فيما يتعلق بالعمل الجبري وسيلة فعالة لتدعيم القدرات المؤسسية، بما فيها قدرات مفتشيات العمل على منع الانتهاكات وتحديدتها والتصدي لها. وتشمل العناصر الجوهرية استراتيجية عامة تحسن الأطر القانونية والسياسية وخطط العمل الوطنية التي تتضمن تدابير لتعزيز التنسيق بين بلدان مصدر العمال المهاجرين وبلدان مقصدهم والتدخلات الهادفة إلى منع العمل الجبري وحماية الضحايا. ويجب تكييف الإجراءات مع خصائص القطاعات الاقتصادية المعروفة بأنها الأكثر تأثراً بأقصى مظاهر استغلال العمال. ولا بد من بذل جهد أكبر في تقييم آثار الاستجابات السياسية البديلة. وعلى الصعيد العالمي، أدت بحوث منظمة

٢٦١. بينت التجربة القيمة المضافة للإجراءات المتخذة من قبل الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، العاملة مع شركاء آخرين على الصعيد الدولي والوطني من أجل القضاء على العمل الجبري والاتجار بالبشر. فالتزام منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال النشط في مجالات مثل تنفيذ خطط العمل الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر، يضيف إلى الاستجابات بعداً فريداً وقيماً متعلقاً بسوق العمل لم يكن موجوداً في السابق. ويمثل

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢٦٤. سيستمر التصدي للأبعاد الجنسانية المهمة للعمل الجبري استناداً إلى المعارف المحصلة حتى الآن. ويتطلب ذلك معالجة أوجه الاستضعاف الخاصة لدى الرجال والصبيان والنساء والبنات إزاء العمل الجبري والاتجار، والاحتياجات الخاصة بهدف الوقاية وإعادة التأهيل. وستتضمن الموجزات السياسية تحليلاً جنسانياً للتهج المقدمة. وتوجد فئات معينة مثل المهاجرين غير النظاميين والشعوب الأصلية والأقليات في قطاعات معينة معرضة بصفة خاصة للعمل الجبري. لذلك ستتمثل إحدى الأولويات في تدعيم أطر الرصد والامتثال/ التنظيم من أجل مكافحة العمل الجبري في مجالات يمكن أن تحتوي أشكالاً متعددة من التمييز في العمل مثل العمل المنزلي.

بناء قدرات الهيئات المكونة

٢٦٥. يستدعي تدعيم قدرات الهيئات المكونة على المشاركة بنشاط في تحالف عالمي ضد العمل الجبري اتباع نهج أكثر تركيزاً يقوم على الأدوات العامة وأنشطة التدريب المستحدثة في فترات السنتين السابقة. وستركز المساعدة المقدمة إلى نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل، بسبل منها المبادرات متعددة أصحاب المصلحة، تركيزاً خاصاً على أكثر القطاعات عرضة للعمل الجبري، بما في ذلك الزراعة/ تجهيز الأغذية والعمل البحري/ صيد الأسماك والبناء والملابس والنسيج والخدمة المنزلية. وسيعزز التعاون مع الاتحادات النقابية العالمية في هذه القطاعات. وستتوخى شراكات القطاعين العام والخاص مع دوائر الأعمال ومنظمات أصحاب العمل في القطاعات المعرضة للخطر بحث سبل ضمان الامتثال لقوانين العمل ومنع العمل الجبري في سلاسل التوريد. وبالنسبة إلى الحكومات، ستقدم توجيهات قطاعية إلى مفتشي العمل بأساليب منها أداة للتعليم الإلكتروني. وستجرب هذه النهج الجديدة مع الهيئات المكونة بالتعاون مع مركز تورينو بطرق منها برامج التدريب الميدانية في أفريقيا وآسيا على وجه الخصوص.

الشراكات

٢٦٦. ستواصل منظمة العمل الدولية العمل عن كثب مع نظيراتها من وكالات الأمم المتحدة (وبخاصة مكتب الأمم المتحدة المعني بالمخدرات والجريمة ومفوضية حقوق الإنسان ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف)) والمنظمة الدولية للهجرة والمؤسسات المالية الدولية والبرلمانيين والمجتمع المدني (بما في ذلك المنظمة الدولية لمناهضة العبودية) والمنظمات الإقليمية (بما فيها الاتحاد الإفريقي ومنظمة الدول الأمريكية) وجهات فاعلة إنمائية أخرى سعياً إلى دمج إجراءات مكافحة العمل الجبري في استراتيجيات التنمية والحد من الفقر. وفي إطار شراكة مع المنظمات المختصة مثل شبكة الاتحاد الأوروبي غير الرسمية للمقررين الوطنيين أو الآليات المكافئة المعنية بالاتجار بالبشر، سيستمر وضع مؤشرات للاتجار والعمل الجبري، تستخدم في إنفاذ القوانين وحماية الضحايا. وستقام شراكات أقوى لتشجيع استجابة أكثر فعالية وتنسيقاً لمواجهة العمل سداداً لدين، لاسيما في آسيا، وتعزيز الخبرة الناشئة فيما يتصل بالنهج الجديدة للتصدي لهذه النظم، بأساليب منها التعاون فيما بين بلدان الجنوب.

العمل الدولية واستراتيجياتها في مجال الاتصالات، بما في ذلك الارتقاء بالموقع الشبكي، إلى تنمية المعارف وإذكاء الوعي بشأن مظاهر العمل الجبري القديمة والجديدة. ويجب مواصلة هذه الجهود لضمان بقاء المسألة بقوة على جداول أعمال السياسات الوطنية والدولية في سياق الانتعاش من الأزمة العالمية.

الصلات مع النتائج الأخرى

٢٦٢. نظراً إلى استضعاف فئات معينة من العمال المهاجرين إزاء الاتجار بالبشر، سيتوخى التعاون مع النتيجة ٧ (هجرة اليد العاملة) إلى تعميق فهم العوامل المحددة التي يمكن أن تحول عملية هجرة إلى حالة عمل جبري أو اتجار، وفهم أفضل سبل التصدي لتلك العوامل. وتشمل القضايا المحددة التصدي لوكالات الاستخدام الخاصة غير القانونية أو غير المرخص لها (ويتصل هذا الأمر أيضاً بالنتيجة ٢ المتعلقة بتنمية المهارات) وإنفاذ لوائح التأشيرات وتصاريح العمل في البلدان المضيفة. وسيتيح التعاون مع النتيجة ١٣ (العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية) تركيزاً خاصاً على القطاعات المعروفة بقابليتها للتعرض لممارسات العمل الجبري مثل قطاعات العمل البحري/ صيد الأسماك والفنادق/ المطاعم والبناء والزراعة/ تجهيز الأغذية. ويتمثل الهدف في تدعيم الحوار والإجراءات الثلاثية بهدف مكافحة وتسوية قضايا ممارسات العمل الاستغلالية بما فيها الاتجار والعمل الجبري. ويمثل وضع تهج متكاملة وعملية جديدة إزاء ترويج جميع المبادئ والحقوق الأساسية معاً في سياقات قطرية و/أو قطاعية محددة أولوية أخرى تستدعي التعاون بين النتائج ١٤ (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية) و١٦ (عمل الأطفال) و١٧ (التمييز في العمل). وسيسترشد هذا العمل بمناقشات مؤتمر عام ٢٠١٢ المتعلقة بالدراسة الاستقصائية العامة وبالبنود المتكرر المتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية الأربعة كلها في العمل.

تقاسم المعارف وتنميتها

٢٦٣. يمثل إعداد تقديرات عالمية جديدة للعمل الجبري والاتجار بالبشر بغية تحديث التقديرات الأولى المعدة في عام ٢٠٠٥، أولوية قصوى في تقدم المكتب نحو تحسين قاعدة بياناته. وسيفتضي وضع منهجية جديدة لهذا الغرض تعاوناً وثيقاً مع إدارة الإحصاءات ومع المكاتب الإحصائية الوطنية. وسيواصل برنامج العمل الخاص لمكافحة العمل الجبري تحديد وتوثيق الدروس المستخلصة من التعاون التقني في بلدان مختارة بذلت أكبر الجهود على مر الزمن من أجل مكافحة العمل الجبري والاتجار. وسيجري إعداد سلسلة من الموجزات السياسية سهلة الاستخدام تتضمن تحليلاً لمجالات النجاح فيما يتصل بمظاهر متنوعة من العمل الجبري، في سياقات منها سياق الأزمة. وسيعقد اجتماع ثلاثي دولي لتقديم هذه الاستنتاجات ومناقشتها مع الهيئات المكونة وشركاء آخرين في إطار هذه العملية. وستواصل تدعيم التعاون مع المجتمع الأكاديمي العالمي لإعداد بحوث رفيعة النوعية بشأن قضايا منها العمل الجبري المفروض من الدولة، وهي ظاهرة ولدت طلباً واضحاً على المعلومات والتحليل الموثوق بها. ولا بد من الاهتمام أيضاً بالدور الحاسم للديون في العمل الجبري المعاصر في الاقتصاد الخاص، بالاستناد إلى البحوث السابقة المتعلقة بدور التمويل بالغ الصغر في مناهضة العمل سداداً لدين. وستساهم هذه البحوث في بحوث المكتب بشأن دور معايير العمل الدولية في إعادة التوازن إلى العولمة.

الاتصالات

البلدان التي قدمت فيها منظمة العمل الدولية دعماً على مدى فترة زمنية لا يستهان بها، وعلى وضع نهج مبتكرة لمعالجة مشاكل العمل الجبري الناشئة. وسيولي اهتمام أكبر للرصد المنهجي للأثر وتوثيق الممارسات الحسنة.

إدارة المخاطر

٢٦٩. ستخفف حدة خطر التراجع الممكن في الالتزام السياسي بمكافحة العمل الجبري بسبب الأولويات الوطنية الملحة الأخرى، بفضل دعم قدرات الشركاء الاجتماعيين على الضغط من أجل اتخاذ إجراءات في هذا المجال باعتبار ذلك عنصراً أساسياً في الانتعاش الاقتصادي والحد من الفقر والعمل اللائق. وستساهم الدعوة والتوعية أيضاً في الحفاظ على الضغط العام. وسيتمكن المكتب من أن يضع موضع التنفيذ استجابات سريعة بفضل اليقظة المضاعفة للكشف عن العمل الجبري والاتجار بالبشر في القطاعات أو الفئات المتأثرة تأثراً خاصاً بالأزمة.

٢٦٧. ستتضمن استراتيجيات اتصالات فعالة بشأن العمل الجبري منتجات المعارف وحملات التوعية. وسيطور موقع المنظمة الخاص بالعمل الجبري ليصبح أفضل "شباك موحد" لجميع أصناف المعلومات المتعلقة بالعمل الجبري وإجراءات مكافحته. وستستحدث أدوات سمعية بصرية لتوثيق وتعميم المشاريع الناجحة في مجال مكافحة العمل الجبري.

التعاون التقني

٢٦٨. ستعالج مشاريع التعاون التقني قضايا العمل الجبري الرئيسية - بما فيها نظم العمل سداداً لدين، التي لا تزال منتشرة في بعض بلدان آسيا وأمريكا اللاتينية، والاتجار الداخلي وعبر الحدود في أفريقيا وآسيا الوسطى والاتجار بين الأقاليم لأغراض الاستغلال في العمل مثل ما يحدث بين آسيا والشرق الأوسط. وسينصب التركيز على تنفيذ استراتيجيات استدامة/ خروج في

المؤشر

المؤشر ١٥-١: عدد الدول الأعضاء التي تطبق فيها الهيئات المكونة، بدعم من منظمة العمل الدولية، سياسات أو برامج أو تدابير محددة تؤدي إلى تحسين تطبيق الاتفاقيات والمبادئ والحقوق بشأن القضاء على العمل الجبري.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج على الأقل معيارين من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ التصديق على الاتفاقية رقم ٢٩ أو الاتفاقية رقم ١٠٥ أو إشارة هيئات الإشراف برضا أو باهتمام إلى تقدم محرز في تطبيق الاتفاقيات ذات الصلة؛ ■ اعتماد قانون أو سياسة أو خطة عمل وطنية جديدة أو معدلة للقضاء على العمل الجبري، أو إدراج مسألة القضاء على العمل الجبري كأولوية في سياسة إنمائية وطنية، أو إنشاء هيكلية مؤسسية لاستهلال أو تنسيق إجراءات مكافحة العمل الجبري؛ ■ تزايد موثق في عدد الملاحقات والإدانات الموجهة ضد أشخاص يمارسون العمل الجبري؛ ■ إنشاء أو تعزيز النظم للسماح لضحايا العمل الجبري السابقين، ومن بينهم ضحايا الاتجار بالبشر، أن يحصلوا على المساعدة التي تتناسب واحتياجاتهم؛ ■ إنشاء أو تعزيز النظم لتوفير بيانات ومعلومات محدثة ومصنفة حسب الجنس بشأن العمل الجبري وكيفية التصدي له.	
خط الأساس	الهدف
٨ دول أعضاء	٨ دول أعضاء، ١ منها في أفريقيا، و٢ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٢ في آسيا، و٢ في أوروبا

النتيجة ١٦: يجري القضاء على عمل الأطفال، وتولى الأولوية للقضاء على أسوأ أشكاله

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

مقابل زيادة كبيرة في عدد الصبيان المتراوح أعمارهم بين ١٥ و ١٧ سنة من الضالعين في العمل الخطر. ويستدعي ذلك استحداث أدوات جديدة لتوعية الأطفال الأكبر سناً، لاسيما الصبيان، ولتحديد روابط ملموسة بعمالة الشباب المأمونة والمنتجة. وبما أن ٦٠ في المائة من عمل الأطفال يتركز في الزراعة، سيزداد التركيز على إيجاد حلول تحسن الإنتاجية في المناطق الريفية وتعزز موارد رزق المجتمعات الزراعية. وتقتضي التقلبات في انتشار عمل الأطفال في مختلف الأقاليم ودون الأقاليم، أن يضع المكتب استراتيجيات إقليمية مناسبة للقضاء على عمل الأطفال. وأبرزت مناقشة تقرير تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ فعالية اعتماد نهج شمولية في التصدي لعمل الأطفال. لذلك، ستعالج الأسباب

٢٧٠. تشير التقديرات العالمية بشأن عمل الأطفال في التقرير العالمي الصادر في عام ٢٠١٠ بعنوان تسريع وتيرة إجراءات مكافحة عمل الأطفال، ومناقشة مؤتمر عام ٢٠١٠ لهذا الموضوع، إلى ضرورة تحسين قدرات الهيئات المكونة على الارتقاء بالجهود الوطنية بغية القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بحلول عام ٢٠١٦. وأبرز التقرير العالمي تغيير أنماط عمل الأطفال، بترجع عدد البنات والصبيان المتراوح أعمارهم بين خمس سنوات و ١٤ سنة من الضالعين في عمل الأطفال

إليها وزيادة فعالية إجراءات الشركاء الاجتماعيين في القطاعات التي يتقش فيها عمل الأطفال. واستناداً إلى الاحتياجات والأولويات الوطنية، ستتلقى الحكومات مساعدة من أجل وضع أو تنقيح السياسات والبرامج وتقديم الخدمات فيما يتعلق بمسائل مثل تفتيش العمل والتعليم الأساسي الجيد ومخططات تنمية المهارات المتواصلة التي تفضي إلى نتائج إيجابية في مجال عمل الأطفال. وسينصب التركيز على بناء قدرات الحكومات على دمج شواغل عمل الأطفال في السياسات والبرامج الأوسع نطاقاً. وسيواصل المكتب، بواسطة مركز تورينو، توفير دورات تدريبية لتدعيم قدرات الهيئات المكونة على وضع برامج فعالة بشأن عمل الأطفال والارتقاء بالبرامج القائمة وتحسين تقديم التقارير المتعلقة بالاتفاقيتين رقم ١٣٨ ورقم ١٨٢. وستبشر دورات تدريبية جديدة تربط عمل الأطفال بالعمل اللائق وبمواضيع خاصة بكل قطاع.

الشراكات

٢٧٥. سيستمر دعم الشراكات القائمة، مثل فرقة العمل العالمية المعنية بعمل الأطفال والتعليم للجميع والشراكة الدولية للتعاون بشأن عمل الأطفال في الزراعة، وذلك بغية توسيع آثارها العملية. وبناءً على الرغبة في الاستجابة إلى احتياجات الهيئات الفاعلة في الاقتصاد الحقيقي، ستبحث منظمة العمل الدولية فرص العمل عن كُتب مع الصناعة ومع ممثلي العمال من أجل تحقيق تقدم ملموس في مكافحة عمل الأطفال ضمن الإطار الأوسع للعمل اللائق. وسيجري ذلك من خلال التفاوض على مذكرات تفاهم قطاعية ومبادرات بين القطاعين العام والخاص. واستناداً إلى التجربة المستمرة، سيكثف العمل مع وكالات أخرى في الأمم المتحدة مثل اليونيسيف ومنظمة الأغذية والزراعة والبنك الدولي ومع مشاريع بحثية وإحصائية محددة.

الاتصالات

٢٧٦. بناءً على الأعمال والإنجازات السابقة، ستواصل استراتيجية الاتصال التركيز على ما يلي: "١" التوعية على المستوى الوطني؛ "٢" اليوم العالمي لمكافحة عمل الأطفال؛ "٣" فعالية نشر المعلومات عن طريق وسائط الإعلام بما فيها الإذاعة والتلفزيون والصحف والشبكات الاجتماعية.

التعاون التقني

٢٧٧. سيستمر بصفة عامة أداء الأنشطة المتصلة بهذه النتيجة من خلال تنفيذ مشاريع التعاون التقني. وتمشياً مع خارطة طريق القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال بحلول عام ٢٠١٦، وهي خارطة أقرها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠ باعتبارها استراتيجية لتنفيذ خطة العمل العالمية المتفق عليها في عام ٢٠٠٦، سينصب تركيز أقوى على إسداء المشورة والإرشاد والمساعدة التقنية إلى الهيئات المكونة من أجل وضع سياسات وبرامج فعالة تطبق نهج العمل اللائق للتصدي لأسباب الأساسية لعمل الأطفال وتركز على المجالات التي تحتاج إلى تغييرات شاملة. وعلى سبيل المثال، سيربط مشروع تعاون تقني جديد في أمريكا الوسطى الأسر المعيشية المعرضة لخطر عمل الأطفال أو المتأثرة بالفعل بعمل الأطفال بخدمات خلق الوظائف وتحسين المهارات باعتبار ذلك وسيلة لاستهداف أسباب عمل الأطفال الأساسية.

الأساسية لعمل الأطفال مثل الفقر ونقص التعليم، من خلال إجراءات تجمع بين العمل السياسي والبحوث وتدخلات المشاريع. وستنفذ استراتيجيات تشجع التعليم الجيد وإرساء أرضية اجتماعية فعالة وتحسين أسواق العمل والإنتاجية والتعلم المتواصل وتوفير العمل للوالدين والشباب.

الصلات مع النتائج الأخرى

٢٧١. بالتركيز على التخفيف من حدة الفقر وصلاته بعمل الأطفال في الميادين الزراعية، ستوضع تدخلات جديدة بالتعاون مع ثلاث نتائج متصلة بالعمل: (١- النهوض بالعمالة، ٢- تنمية المهارات، ٣- المنشآت المستدامة)، ومع النتيجة ١٣ (العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية). ونظراً إلى أهمية إنفاذ قوانين وسياسات عمل الأطفال، سيستمر العمل مع النتيجة ١١ (إدارة العمل وقانون العمل) لضمان دمج شواغل عمل الأطفال دمجاً كاملاً في تدخلات تفتيش العمل. وسيكثف العمل مع النتيجة ٤ (الضمان الاجتماعي) فيما يتصل بالتحويلات النقدية المشروطة وغيرها من مبادرات الأرضية الاجتماعية. وأخيراً، ستركز الصلات مع النتيجة ٩ (منظمات أصحاب العمل) والنتيجة ١٠ (منظمات العمال) على تعزيز قدرات الشركاء الاجتماعيين على التواصل مع الاقتصاد غير المنظم حيث ينتشر عمل الأطفال إلى حد كبير.

تنمية المعارف وتقاسمها

٢٧٢. استجابة إلى طلبات الهيئات المكونة، سيستمر تدعيم قدرات الدول الأعضاء على إجراء الدراسات الاستقصائية الوطنية لعمل الأطفال ودمج مجموعات عمل الأطفال في الأدوات الاستقصائية القائمة الأخرى. ومن باب التصدي لما حُدد من الثغرات في المعارف، ستجرى بحوث بشأن عمل الأطفال في الزراعة، والصلات بين عمل الأطفال وعمالة الشباب والعمل المأمون للشباب والحماية الاجتماعية للأسر المعيشية المستضعفة المعرضة لعمل الأطفال. وسيساهم هذا العمل في بحوث المكتب المتعلقة بتحقيق نمو قائم على الدخل والحقوق في العمل. وستوضع أيضاً منهجيات محسنة لقياس تأثير تدخلات المشاريع سعياً إلى ضمان استفادة مبادرات التعاون التقني المقبلة من العبر المستخلصة من تلك التدخلات.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢٧٣. سيستمر التركيز على البنات نظراً إلى النتائج الإيجابية التي أفضت إليها الإجراءات الهادفة السابقة. وستوضع برامج جديدة للوصول إلى الأعداد المتزايدة من الصبيان المتراوحة أعمارهم بين ١٥ و ١٧ سنة من الضالعين في العمل الخطر. وإذ تطبق البلدان قرار عام ٢٠٠٨ بشأن إحصاءات عمل الأطفال، ستتاح معلومات أفضل مصنفة بحسب الجنس عن مختلف الوظائف والظروف التي تواجه البنات والصبيان الضالعين في عمل الأطفال، وستستخدم لتصميم تدخلات موجهة إلى جيوب محددة من عمل الأطفال ولتقييم آثارها.

بناء قدرات الهيئات المكونة

٢٧٤. ستعزز قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على الترويج لسياسات ولممارسات في قطاع الأعمال تنصدي للأسباب الأساسية لعمل الأطفال، وذلك من خلال التدريب وتدخلات محددة من قبيل تنظيم الفئات التي يصعب الوصول

إدارة المخاطر

كثيرين حالياً إلى تمويل مشاريع أقل عدداً لكنها أكبر حجماً يمكن أيضاً أن يحد من قدرة المكتب على الاستجابة بالكامل إلى طلبات كثيرة من الهيئات المكونة. وللتخفيف من هذه المخاطر، سيسعى المكتب إلى إقامة شراكات جديدة ومبتكرة مثل المبادرات فيما بين بلدان الجنوب والتعاون بين القطاعين العام والخاص.

٢٧٨. تأتي ما يزيد على ٩٥ في المائة من الموارد المخصصة لبلوغ هذه النتيجة على مدى فترات السنتين الماضية من تمويلات خارجة عن الميزانية. ويغلب انعدام التيقن الكبير على التوقعات الحالية لهذه التمويلات في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. واتجاه مانحين

المؤشرات

المؤشر ١٦-١: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ فيها الهيئات المكونة، بدعم من منظمة العمل الدولية، إجراءات هامة سياسية وبرنامجية للقضاء على عمل الأطفال بما يتفق مع اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية.	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج على الأقل معياراً واحداً من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
- قيام هيئة أو أكثر من الهيئات المكونة للمنظمة باعتماد أو تنفيذ السياسات و/أو البرامج و/أو خطط العمل لتتماشى مع معايير العمل الدولية المتعلقة بحظر عمل الأطفال والقضاء عليه؛ - قيام هيئة أو أكثر من الهيئات المكونة للمنظمة بتنفيذ عاجل لتدابير محددة زمنياً للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال؛ - إدراج شواغل عمل الأطفال، مع مراعاة الوضع الخاص للبنات، في ما يناسب من السياسات والبرامج الإنمائية و/أو الاجتماعية و/أو المتعلقة بمكافحة الفقر؛ - اعتماد سياسات تعالج عمل الأطفال وترويجها من خلال منظمات حكومية دولية أو مجموعات اجتماعية واقتصادية عالمية أو إقليمية أو دون إقليمية.	
خط الأساس	الهدف
٣٢ دولة عضواً في ٢٠٠٨	٣٤ دولة عضواً، ١٢ منها في أفريقيا، و ١٢ في الأمريكتين، و ٢ في الدول العربية، و ٤ في آسيا، و ٤ في أوروبا

المؤشر ١٦-٢: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة، بدعم من منظمة العمل الدولية، باتخاذ إجراءات لاعتماد أو تعديل تشريعاتها أو تعزيز قواعد معارفها حول عمل الأطفال.	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج على الأقل معياراً واحداً من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
- التصديق إما على الاتفاقية رقم ١٣٨ أو الاتفاقية رقم ١٨٢؛ - تشير هيئات الإشراف التابعة للمنظمة برضا أو باهتمام إلى تقدم تطبيق الاتفاقيات ذات الصلة؛ - وضع أو تعزيز آليات ونظم من أجل إتاحة بيانات وإحصاءات مستحدثة ومصنفة بحسب الجنس تتعلق بوضع العمال الأطفال؛ - قيام، هيئات مكونة و/أو شركاء اجتماعيين، بعمليات جمع وتحليل وبحث هادفة للبيانات من أجل توسيع قاعدة المعارف المتعلقة بعمل الأطفال وتوثيق الدروس المستخلصة.	
خط الأساس	الهدف
٤٢ دولة عضواً في ٢٠٠٨	٤٦ دولة عضواً، ١٣ منها في أفريقيا، و ١٢ في الأمريكتين، و ٢ في الدول العربية، و ١٤ في آسيا، و ٥ في أوروبا

النتيجة ١٧: يجري القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

استمرار أشكال التمييز التقليدية وظهور أشكال "جديدة" وقوة الأنماط المقولبة وقلة الفهم المشترك للمفاهيم الأساسية وكثرة غياب سياسة وطنية متسقة بشأن المساواة وصعوبة قياس التمييز. وأدت الأزمة المالية والاقتصادية العالمية إلى اتساع رقعة انعدام المساواة وزيادة تهميش المجموعات المستضعفة. وسوف تركز الاستراتيجية المتعلقة بهذه النتيجة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، تركيزاً خاصاً على الجوانب التالية: "١" تعزيز قدرة الهيئات

٢٧٩. لقد أكدت الخبرة المكتسبة خلال فترات السنتين الماضية التحديات المستمرة التي تواجهها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في التصدي للتمييز في الاستخدام والمهنة، بما في ذلك

تعليقات هيئات الإشراف. وسيتم تعزيز الفعالية العملية للتصديق من خلال زيادة قدرات القضاة ومفتشي العمل والمسؤولين الحكوميين، لضمان تطبيق تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة. ولدى معالجة مسألة أشكال التمييز المتعددة سيكون البعد الجنساني أساسياً، إذ غالباً ما يتزايد التمييز القائم على نوع الجنس بفعل اقترانه بأشكال تمييز أخرى.

بناء قدرات الهيئات المكونة

٢٨٣. ستركز منظمة العمل الدولية على ما يلي "١" تعزيز قدرات الهيئات المكونة على وضع سياسات وطنية بشأن المساواة وتنفيذها؛ "٢" زيادة قدرات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على اتخاذ تدابير عملية محددة لمكافحة التمييز في العمل، مثلاً من خلال الاتفاقات الجماعية ومبادرات مكان العمل. وستستخدم المواد التدريبية الموضوعة في فترات السنتين الماضية بشأن مواضيع من قبيل المساواة في الأجور والتمييز العرقي، وتكيف حسب الاحتياجات الخاصة لمختلف الأقاليم والبلدان، وتقدم في لغات محلية. وستظل الدروس التدريبية وسيلة مهمة لتعزيز قدرات الهيئات المكونة على فهم وتطبيق مفاهيم مثل مبدأ المساواة في الأجور بين الرجال والنساء عن العمل ذي القيمة المتساوية. وسيدعم مركز تورينو مكون الاستراتيجية المتعلق ببناء القدرات.

الشراكات

٢٨٤. سيواصل المكتب مشاركته النشطة في هيئات المساواة الوطنية، من قبيل اللجنة الوطنية الأردنية لشؤون المرأة والهيئة الفرنسية العليا لمكافحة التمييز وتعزيز المساواة، إلى جانب آليات متعددة مشتركة بين الوكالات بشأن حقوق الإنسان والسكان الأصليين والأقليات والمعوقين والمساواة بين الجنسين. وسيتم الإعلان بشكل واسع عن معايير العمل الدولية المتصلة بالتمييز والمساواة، وستدعم إطلالتها وستعزز النتائج المهمة التي حققتها هيئات الإشراف مع شركاء الأمم المتحدة ذوي الصلة مثل هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومكتب المفوض السامي لحقوق الإنسان.

الاتصالات

٢٨٥. سيجري الارتقاء على أكمل وجه بالموقع الشبكي للمنظمة الخاص بالمعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وذلك بجعل الأدوات المتعلقة بالتمييز متيسرة بقدر أكبر في ثلاثة مجالات رئيسية هي: أدوات الدراية (الأدلة والمبادئ التوجيهية والمواد التدريبية) وأدوات المعرفة (البحوث والبيانات) والممارسات الحسنة (على المستوى القطري). وسيُنشر أيضاً الوصول إلى المعلومات المتصلة بالمعايير، بسبل منها توحيد جميع قواعد البيانات المتصلة بالمعايير. واستناداً إلى التجارب السابقة، ستروج في وسائط الإعلام منشورات مهمة مثل التقريرين العالميين لعام ٢٠١١ وعام ٢٠١٢ والدراسة الاستقصائية العامة لعام ٢٠١٢ فيما يتعلق بالاتفاقات الأساسية.

التعاون التقني

٢٨٦. بغية تنمية وتدعيم القدرة التشغيلية لمنظمة العمل الدولية على تقديم خدمات تعاون تقني فعالة بشأن عدم التمييز، سبذل الجهود لتعبئة الموارد من أجل متابعة خطة العمل المتعلقة بعدم التمييز، التي ستعتمد في عام ٢٠١١، ومتابعة تعليقات هيئات الإشراف. وستركز المساعدة على تيسير وضع وتنفيذ سياسات وطنية شاملة تتعلق بالمساواة، وذلك بمشاركة ثلاثية كاملة.

المكونة على تحديد مختلف أبعاد التمييز والمشاركة فعلياً في وضع وتنفيذ سياسات وطنية عامة بشأن المساواة؛ "٢" توسيع المعارف عن الاتجاهات الأخيرة في التمييز في العمل، إلى جانب نشر واستخدام أدوات المعرفة من أجل التصدي لها.

الصلات بالنتائج الأخرى

٢٨٠. تشمل الاستراتيجية أوجه تآزر خاصة مع ما يلي: النتيجة ٩ و ١٠ لضمان انخراط منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في حملات التوعية وأنشطة بناء القدرات؛ العمل في إطار النتيجة ٥ (ظروف العمل) فيما يتصل بالعمل ذوي المسؤوليات الأسرية والثغرات في الأجور والعمال المنزليين؛ النتيجة ٧ (هجرة اليد العاملة) والنتيجة ٨ (فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز) اللتان ستدعمان البحوث المتعلقة بمكافحة التمييز، وجمع البيانات وتبادل الممارسات الحسنة بشأن هجرة اليد العاملة، وتنصديان للتمييز القائم على فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، بما في ذلك عن طريق خطة العمل العالمية بشأن ترويج توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)؛ النتيجة ١١ (إدارة العمل وقانون العمل)، التي ستتناول الإصلاحات التشريعية وبناء القدرات مع هيئات إنفاذ مكافحة التمييز؛ النتيجة ١٥ (العمل الجبري) في ميادين يحدث فيها العمل الجبري نتيجة بعض أشكال التمييز، مثلاً على أساس نوع الجنس أو العرق؛ النتيجة ١٨ (معايير العمل الدولية) والنتيجة ١٩ (تعميم العمل اللائق) لأن مؤشرات وإحصاءات العمل اللائق ستكون ضرورية بالنسبة إلى مكون الاستراتيجية المتعلق بجمع البيانات وتحليلها.

تنمية المعارف وتقاسمها

٢٨١. سيقدم الدعم مكاتب الإحصاءات الوطنية في مجال جمع البيانات المتعلقة بالتمييز في العمل وتحليلها. وسيجري رصد الاتجاهات الوطنية والإقليمية والعالمية في هذا الصدد. وستجرى بحوث من أجل مساعدة الهيئات المكونة على التصدي لأوجه التمييز المعقدة، استناداً إلى العمل المنجز في السابق بشأن مسائل مثل المساواة في الأجور والتمييز العرقي. وستجمع وتنشر معلومات بشأن التدابير التي نجحت في مكافحة التمييز. وستعتمد هذه البحوث والتحليل موضوع البحوث الجارية داخل المكتب بشأن دور معايير العمل الدولية في إعادة التوازن إلى العولمة. وستجمع أيضاً معلومات قانونية وسياسية بشأن عدم التمييز على الصعيد الوطني والإقليمي والعالمي، وستقدم إلى الهيئات المكونة عن طريق التقرير العالمي لعام ٢٠١٢ والدراسة الاستقصائية العامة لعام ٢٠١٢ المتعلقة بالاتفاقات الأساسية والاستعراضات السنوية بموجب متابعة إعلان المنظمة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وستساعد هذه المعلومات والمشورة السياسية الثلاثية الناجمة عن مناقشتها، على تنفيذ الاستراتيجية.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢٨٢. لا يزال التمييز على أساس نوع الجنس متفشياً في عالم العمل إلى حد أن الأنشطة المنجزة ضمن هذه النتيجة ستساهم في العمل المتقاطع الرامي إلى إدراج المساواة بين الجنسين في جميع الأنشطة الأخرى، وسيتم تنسيقها بشكل وثيق مع مكتب المساواة بين الجنسين. وتمشياً مع القرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، الذي اعتمدته الدورة ٩٨ لمؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٩، سبذل التصديق على الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١ أولوية، وسيتم عند التصديق، دعم متابعة

إدارة المخاطر

والمشورة التقنيتين؛ "٢" أنشطة مركزة في مجال البحث والتوعية والإرشاد في السياسات العامة؛ "٣" بناء القدرات؛ "٤" تيسير الحوار بين الشركاء الثلاثين؛ "٥" زيادة التعاون مع المكتب في المقر وفي الميدان ومع غيره من المؤسسات الوطنية والدولية المختصة.

٢٨٧. إن إمكانية تهميش مبدأ عدم التمييز على المستوى الوطني خطر يمكن أن يؤثر على تحقيق هذه النتيجة. وسعيًا إلى التخفيف من هذا الخطر ستواصل منظمة العمل الدولية ترويج مبدأ عدم التمييز في العمل من خلال ما يلي: "١" المساعدة

المؤشر

المؤشر ١٧-١: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة، بدعم من منظمة العمل الدولية، بتنفيذ قوانين أو سياسات أو برامج أو إجراءات محددة بهدف تحسين تطبيق الاتفاقيات والمبادئ والحقوق المتعلقة بعدم التمييز.	
القياس	
يجب أن تستوفي النتائج على الأقل معيارين من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر:	
■ التصديق على الاتفاقية رقم ١٠٠ أو رقم ١١١، أو إشارة هيئات الإشراف برضا أو باهتمام إلى تقدم تطبيق الاتفاقيات ذات الصلة؛	
■ اعتماد قوانين و/أو سياسات و/أو خطط عمل و/أو برامج جديدة أو معدلة لجعلها تتماشى مع المعايير الدولية المتعلقة بعدم التمييز؛	
■ قيام هيئة أو أكثر من الهيئات المكونة بإطلاق استراتيجية لاستئثار الوعي بشأن عدم التمييز؛	
■ إنشاء أو تعزيز هيئة وطنية تضطلع بمهمة معالجة مسائل المساواة؛	
■ تنفيذ خطة بناء قدرات المسؤولين المعنيين بشأن إنفاذ و/أو ترويج القوانين والسياسات المناهضة للتمييز؛	
■ تعزيز النظم من أجل توفير بيانات محدثة ومصنفة حسب الجنس بشأن عدم التمييز.	
خط الأساس	الهدف
٢ دولتان عضوان	٨ دول أعضاء، ٢ منها في أفريقيا، و ٢ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٢ في آسيا، و ١ في أوروبا

النتيجة ١٨: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها

الاستراتيجية

العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة والميثاق العالمي لفرص العمل:

الخبرة والدروس المستخلصة

- سيستمر إعطاء الأولوية لدعم توافق آراء ثلاثي بشأن: سياسة متسقة لمعايير المنظمة تتعلق بعالم العمل؛ دعم تشجيع عمل نظام الإشراف في المنظمة وشفافيته واستجابته للأبعاد الجنسانية وفعاليتها، وذلك من خلال تبسيط الالتزامات المتعلقة بالإبلاغ؛ مسألة تفسير اتفاقيات العمل الدولية؛ تدعيم تأثير قاعدة المعارف المتعلقة بمعايير العمل الدولية وقانون العمل.
- خطط العمل المعتمدة فيما يتعلق باتفاقيات الإدارة السديدة الأربع، واتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، وصكوك السلامة والصحة المهنية، واتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨)، والتوصية ذات الصلة (رقم ١٩٩)، إلى جانب الاستراتيجية الترويجية المتعلقة باتفاقية وثائق هوية البحارة، ٢٠٠٣ (رقم ١٨٥)، واتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩)، إنما تفتح المجال أمام التعاون التقني. ومن المتوقع اتباع هذا النهج فيما يتصل بالتوصية المعتمدة حديثاً بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)، والقرارات التي اعتمدها مؤخراً مؤتمر العمل الدولي في إطار المناقشات المتكررة.

٢٨٨. تتعلق الدروس الرئيسية المستخلصة على مدى فترتي السنتين الماضيتين بالحاجة إلى: "١" مواصلة بناء الثقة بين الهيئات المكونة الثلاثية من خلال الحوار المستمر بهدف الوصول إلى توافق في الآراء وتبني القضية من أجل استكمال وتنفيذ خطة العمل المتعلقة باستراتيجية معايير منظمة العمل الدولية؛ "٢" إعطاء المزيد من الأهمية لتقديم المساعدة التقنية إلى الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، وخاصة منها الحكومات من أجل مساعدتها على تقليص ثغرة التنفيذ فيما يتصل بالاتفاقيات المصدق عليها وتمكينها من التصديق على معايير العمل الدولية؛ "٣" التخفيف من تأثير الأزمات الممكن على الأولويات والتقدم المحرز فيما يتصل بمعايير العمل الدولية على المستويين الوطني والدولي؛ "٤" متابعة استنتاجات المؤتمر المتصلة بالمعايير بخصوص المناقشات المتكررة عن العمالة والضمان الاجتماعي في إطار إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة.

٢٨٩. لذلك، ستتخذ التدابير التالية من أجل تناول هذه الدروس والمساهمة في بلوغ أهداف إعلان منظمة العمل الدولية بشأن

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢٩٢. تشكل معايير العمل الدولية وسيلة رئيسية لتشجيع المساواة بين الجنسين في عالم العمل لفائدة جميع العمال. وسيجري العمل على تحقيق هذه النتيجة بالاقتران مع النتيجة ١٧. وستولى عناية خاصة لتشجيع التصديق على الاتفاقيات التي ركز عليها القرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، الذي اعتمدته المؤتمر في عام ٢٠٠٩ وتشجيع تنفيذ تلك الاتفاقيات (ذات الأرقام ١٥٦ و ١٧٥ و ١٧٧ و ١٨٣ إضافة إلى الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١). وستولى هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية عناية خاصة لدمج قضايا المساواة بين الجنسين في تطبيق معايير العمل الدولية، وهو ما سيساعد على ضمان حصول النساء والرجال على قدم المساواة على الإعانات المنصوص عليها في المعايير المحدثة. وعلى سبيل المثال، سيولى اهتمام خاص لدى تطبيق اتفاقيات تفتيش العمل، لاسيما اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)، واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)، لمسألة تمثيل النساء في وظيفة تفتيش العمل. وفي مجال السلامة والصحة المهنية، وفي سياق تطبيق اتفاقية العمل تحت سطح الأرض (المرأة)، ١٩٣٥ (رقم ٤٥)، سيواصل المكتب التشجيع على إزالة القيود الجنسانية المفروضة على العمل تحت سطح الأرض، داعياً الدول الأعضاء المصدقة على هذه الاتفاقية إلى نقضها لصالح الاتفاقية الحديثة بشأن السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٧٦).

بناء قدرات الهيئات المكونة

٢٩٣. إن بناء قدرات الهيئات المكونة الثلاثية فيما يتعلق بمعايير العمل الدولية سيستمر ويعزز بالتعاون مع مركز تورينو، وذلك تحديداً عن طريق دورات تدريبية بشأن طائفة من المواضيع المشمولة بمعايير العمل الدولية، بما فيها الاتفاقيات الأساسية، وحقوق الشعوب الأصلية وتنميتها، وتفتيش العمل البحري. وسيستمر استخدام وسائل متنوعة أخرى، بما فيها تحليل الثغرات التشريعية - خاصة بالنسبة إلى الاتفاقيات المشمولة بخطط العمل الأربع - والمشورة غير الرسمية المقدمة من المكتب ووضع أدوات قانونية والعمل الترويجي والدعائي. وسيولى اهتمام أكبر أيضاً لتعزيز برنامج تدريب مركز تورينو المتعلق باستخدام معايير العمل الدولية من قبل القضاة والمحامين ومدرسي القانون والصحفيين، بغية زيادة تأثير معايير العمل الدولية وتعليقات هيئات الإشراف.

الشراكات

٢٩٤. سيتواصل العمل على تعميم الأولويات المتصلة بالمعايير خارج منظمة العمل الدولية، أي في سياق التقييم القطري المشترك للأمم المتحدة وإطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية ومبادرات إنمائية كبيرة أخرى. وتشمل مجموعة الدعم والتوجيه الصادرة عن إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في عام ٢٠١٠، معايير العمل الدولية باعتبارها جزءاً من الولاية الأساسية لأفرقة الأمم المتحدة القطرية، وتعرض جميع اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة مرفقة بتوصية أفرقة الأمم المتحدة القطرية باستخدامها. وستساعد هذه الأدوات وغيرها المكتب في عمله مع المنظمات الإقليمية ومع المصارف والوكالات الإنمائية الدولية والوطنية من أجل دمج معايير العمل الدولية في عملها وإجراءاتها. وسيستمر العمل بالترتيبات الخاصة القائمة والمتعلقة بتطبيق المعايير، وستعزز هذه الترتيبات بين

■ ستسترشد أولويات المنظمة في مجال المساعدة التقنية بتعليقات هيئات الإشراف. وستتخذ أيضاً إجراءات لتنفيذ الأولويات المتصلة بالمعايير والمدرجة في البرامج القطرية للعمل اللائق. ولا بد من التعاون الوثيق بين المقر والهيكلي الميداني لتكون هذه المساعدة فعالة.

■ سيعزز التعاون داخل المكتب فيما يتصل بمتابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة؛ وستجري أعمال تحضيرية مكثفة بالتعاون مع الهيئات المكونة الثلاثية قبل انعقاد المؤتمر لضمان تفاعل أفضل بين لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير ولجنة المناقشة المتكررة فيما يتعلق بمناقشة الدراسة الاستقصائية العامة.

الصلات مع النتائج الأخرى

٢٩٥. إن معايير العمل الدولية هي في الآن ذاته نتيجة للعمل اللائق ووسيلة رئيسية لعمل المنظمة في سبيل الوفاء بولايتها ومن ثم تحقيق جميع النتائج الأخرى. وهي ضرورية بالقدر ذاته لبلوغ الأهداف الاستراتيجية الثلاثة الأخرى. وسيولى اهتمام خاص لضمان دمج معايير العمل الدولية وتعليقات هيئات الإشراف في جميع الاستراتيجيات المتعلقة بالنتائج. وستساهم في هذه العملية استنتاجات المؤتمر بشأن المناقشة المتكررة المتعلقة بمختلف الأهداف الاستراتيجية. وفي هذا الصدد، ستبذل خلال الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ جهود خاصة لضمان المتابعة الفعالة للاستنتاجات بشأن تعزيز العمالة (النتيجة ١) والضمان الاجتماعي (النتيجة ٤). وسيستمر العمل في هذا المجال بالاقتران بالنتيجة ١٧ (التمييز في العمل)، لا سيما فيما يتصل بتشجيع التصديق على الاتفاقيات الخاصة بالمساواة بين الجنسين وتنفيذها. كذلك ستستمر الصلة الوثيقة القائمة مع النتيجة ٦ (السلامة والصحة المهنيّتان) كي توضع موضع التنفيذ خطة العمل التي اعتمدها مجلس الإدارة (٢٠١٠-٢٠١٦) بهدف توسيع نطاق التصديق على صكوك السلامة والصحة المهنيين، وتنفيذها تنفيذاً فعالاً.

تنمية المعارف وتقاسمها

٢٩٦. سيستمر تدعيم وتوحيد جميع قواعد البيانات المتعلقة بالمعايير، حتى يتمكن المكتب من تقديم صورة ديناميكية لحالة معايير العمل الدولية في كل بلد. وستركز البحوث على أربعة مواضيع تتصل بمعايير العمل الدولية وهي: "١" تقييم التأثير الاجتماعي الاقتصادي لمعايير العمل الدولية، بسبل منها وضع مؤشرات واستخدامها؛ "٢" تطبيق معايير العمل الدولية في الاقتصاد غير المنظم بهدف تقديم إرشادات واضحة بشأن كيفية ضمان حماية العاملين في الاقتصاد غير المنظم، مع مراعاة البعد الجنساني؛ "٣" تأثير تدابير التصدي للأزمة على معايير العمل الدولية في ضوء الميثاق العالمي لفرص العمل؛ "٤" معايير العمل الدولية والتجارة، بما في ذلك القيام بصورة منتظمة بتحديث بوابة الإنترنت الخاصة باتفاقات التجارة الحرة والحقوق في مجال العمل. وستساهم هذه البحوث والتحليل إلى جانب قاعدة المعارف المعززة والشاملة المتعلقة بمعايير العمل الدولية وقوانين العمل، في بحوث المكتب بشأن دور معايير العمل الدولية في إعادة التوازن إلى العولمة.

التنفيذ وتحسين دمج معايير العمل الدولية وتعليقات هيئات الإشراف في البرامج القطرية للعمل اللائق. وستلتزم موارد من أجل برنامج تعاون تقني عالمي يشمل خطط العمل المحددة المتعلقة باتفاقيات الإدارة السديدة واتفاقية العمل البحري وصكوك السلامة والصحة المهنية واتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (١٨٨)، والتوصية ذات الصلة (رقم ١٩٩). وستشمل أولويات تعبئة الموارد أيضاً التعاون التقني الطويل الأجل والمركز على الشعوب الأصلية من خلال برنامج ترويج اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٦٩.

إدارة المخاطر

٢٩٧. يتمثل الخطر الرئيسي المتصل بالاستراتيجية بإمكانية ألا تعطي الهيئات المكونة على الصعيد الوطني الأولوية للتصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها، بما في ذلك في سياق النمو الاقتصادي البطيء. ويقوم النهج المتبع لإدارة هذه المخاطر على خمسة عناصر تراكمية ومتراصة ضمن الاستراتيجية، هي: "١" المساعدة والمشورة التقنيتين؛ "٢" البحوث المركزة على قضايا اهتمام ذات صلة بمعايير العمل الدولية والإرشاد السياسي؛ "٣" بناء القدرات؛ "٤" الحوار المستمر مع الهيئات المكونة الثلاثية؛ "٥" التعاون داخل المكتب بين المقر والهيكل الميداني.

منظمة العمل الدولية والمنظمات الدولية الأخرى. وتشمل هذه الترتيبات التعاون مع محفل الأمم المتحدة الدائم المعني بقضايا الشعوب الأصلية (فيما يتصل بتطبيق الاتفاقية رقم ١٦٩) ومع هيئات معاهدات الأمم المتحدة والمجلس الأوروبي (تتولى لجنة الخبراء مسؤولية تطبيق المدونة الأوروبية للضمان الاجتماعي).

الاتصالات

٢٩٥. سيستمر تيسير إتاحة وتوافر المعلومات الصادرة حالياً عن إجراءات الإشراف وتجميع قوانين العمل الوطنية وغير ذلك من المعلومات المتعلقة بالمعايير. وستطال التحسينات قواعد البيانات، بما يشمل وضع نظام إبلاغ إلكتروني، ومحتويات تقارير هيئات الإشراف وتقديمها. ولإذكاء الوعي بمعايير العمل الدولية وتحسين فهمها، ستنفذ استراتيجية اتصال شاملة معدة بالتعاون مع مختصين إعلاميين من جهات مختلفة منها مركز تورينو. وسيستمر توسيع نطاق الجماهير المستهدفة خارج الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية، بحيث تشمل الاستراتيجية البرلمانيين والجهاز القضائي وأصحاب المهن القانونية والصحفيين ووسائل الإعلام والجامعات وعامة الناس.

التعاون التقني

٢٩٦. سيشرح المكتب عن طريق المساعدة التقنية، التصديق على معايير العمل الدولية وتنفيذها الفعال، ومن ثم تقليص ثغرة

المؤشرات

المؤشر ١-١٨: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ، بدعم من منظمة العمل الدولية، إجراءات لتطبيق معايير العمل الدولية، ولا سيما استجابة للقضايا التي تثيرها هيئات الإشراف.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج أحد المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ تشير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات برضا أو باهتمام إلى تقدم محرز في تطبيق الاتفاقيات ذات الصلة؛ ■ تكون الحكومة اعتمدت تشريعات أو عدلتها أو حسنت تطبيقها بشكل كبير تماشياً مع معايير العمل الدولية، بما في ذلك الاتفاقيات والتوصيات غير المصدق عليها.	
خط الأساس	الهدف
٤١ دولة عضواً	٣٧ دولة عضواً، ١٢ منها في أفريقيا، و١٣ في الأمريكتين، و٥ في الدول العربية، و٤ في آسيا، و٣ في أوروبا
المؤشر ٢-١٨: عدد الدول الأعضاء التي يتم فيها، من خلال دعم منظمة العمل الدولية، إدراج المبادئ والحقوق الواردة في معايير العمل الدولية في أطر العمل للمساعدة الإنمائية أو المبادرات الرئيسية الأخرى.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيار التالي لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ تتجلى معايير العمل الدولية ذات الصلة في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو التقييم القطري المشترك أو أطر مماثلة.	
خط الأساس	الهدف
٦ دول أعضاء	٥ دول أعضاء، ١ منها في أفريقيا، و١ في الأمريكتين، و٢ في الدول العربية، و١ في أوروبا

المؤشر ٣-١٨: عدد الدول الأعضاء التي تقوم، بدعم من منظمة العمل الدولية، بتحسين التصديق على الاتفاقيات المحدثة لتدرج على الأقل الصكوك المصنفة على أنها معايير عمل أساسية وتلك التي تعتبر الأكثر أهمية من وجهة نظر الإدارة السديدة.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج المعيار التالي لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ نتيجة التصديقات الجديدة، صدقت الدولة العضو على الأقل على الاتفاقيات الثماني الأساسية رقم ٢٩ ورقم ٨٧ ورقم ٩٨ ورقم ١٠٠ ورقم ١٠٥ ورقم ١١١ ورقم ١٣٨ ورقم ١٨٢ والاتفاقيات الأربع ذات الأولوية رقم ٨١ ورقم ١٢٢ ورقم ١٢٩ ورقم ١٤٤.	
خط الأساس	الهدف
٢٩ دولة عضواً	٧ دول أعضاء، ٢ منها في أفريقيا، و٢ في الأمريكتين، و٢ في آسيا، و١ في أوروبا

المؤشر ٤-١٨: عدد الدول الأعضاء التي تتمتع ببرنامج قطري للعمل اللانق يتضمن مكوناً معيارياً من بين الأولويات الوطنية التي حددتها الهيئات المكونة الثلاثية.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعايير التالية لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ الأنشطة مدرجة لمعالجة ما أبدته لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات من تعليقات مرتبطة بالاتفاقيات المصدق عليها؛ ■ الأنشطة مدرجة لترويج التصديق على الاتفاقيات الأساسية والاتفاقيات ذات الأولوية وتطبيقها؛ ■ الأنشطة مدرجة لترويج التصديق على المعايير المحدثة الأخرى وتطبيقها، مع مراعاة الأولويات الوطنية التي حددتها الهيئات المكونة الثلاثية.	
خط الأساس	الهدف
١٩ دولة عضواً	١٥ دولة عضواً، ٢ منها في أفريقيا، و٣ في الأمريكتين، و٢ في الدول العربية، و٦ في آسيا، و٢ في أوروبا

اتساق السياسات

١٩ على تعزيز نتائج العمل اللائق في الدول الأعضاء باتباع نهج متكامل. ويستدعي ذلك اتساق السياسات وإقامة شراكات نشطة على جميع المستويات، بما يشمل العمل مع منظمات دولية وإقليمية أخرى تركز ولاياتها على مجالات ذات صلة، بغية ترويج برنامج العمل اللائق.

٢٩٨. يشدد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة على أنه، سعياً إلى زيادة تأثير العمل اللائق إلى الحد الأمثل، ينبغي أن تكون الجهود المبذولة في سبيل التشجيع على بلوغ الأهداف الاستراتيجية الأربعة، بما في ذلك المسائلان المتقاطعتان المتمثلتان في المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، جزءاً من استراتيجية عالمية ومتكاملة. وتركز النتيجة

اتساق السياسات

١	٢	٣
الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ (بدولارات الولايات المتحدة)
22 396 785	9 600 000	2 000 000
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		
مجموع الموارد المقدرة لاتساق السياسات		
33 996 785		

النتيجة ١٩: تضع الدول الأعضاء نهجاً متكاملًا بشأن العمل اللائق في صميم سياساتها الاقتصادية والاجتماعية بدعم من وكالات الأمم المتحدة الرئيسية وغيرها من الوكالات متعددة الأطراف

الاستراتيجية

الخبرة والدروس المستخلصة

٢٩٩. تشير الدروس المستخلصة من تجربة المكتب أثناء الأزمة إلى أن التركيز على اتساق السياسات أتاح لمنظمة العمل الدولية مدخلاً إلى ربط الخطاب الدولي المتعلق بسياسات الاقتصاد الكلي والصادر عن صندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي مع الخطاب الإنمائي الدولي الصادر عن الأمم المتحدة ووكالاتها المتخصصة. غير أنه، في حين كانت علاقات عمل المكتب مع الهيئات الإقليمية ومتعددة الأطراف علاقات مثمرة، فإن الاتجاهات نحو التشدد الضريبي وعودة هيمنة المسائل النقدية والتجارية والمالية العالمية بينت أن دمج العمالة والعمل اللائق في سياسات الانتعاش المستدامة أمر غير مسلم به. وباتت الدعوة الحازمة المدعومة بتحليل وبحوث وطيدة وقائمة على الحجج شرطاً أساسياً لدمج قضايا العمل اللائق. واستناداً إلى الأعمال السابقة المتعلقة بانعدام المساواة والعولمة العادلة، ستعطي الأولوية في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ إلى تحسين المعارف المتصلة بالعلاقة بين أداء الاقتصاد الكلي ونتائج سوق العمل باعتبار ذلك أساساً لمشورة سياسية مناسبة التوقيت. وستستخدم الدروس المستخلصة من عملية

التشاور الثلاثية الرامية إلى وضع موجزات قطرية بشأن العمل اللائق، لتبسيط تعميمها على بلدان جديدة كجزء من مبادرة المكتب للمعارف العامة. وفي الدول الأعضاء التي لا تزال تفتقر إلى بيانات سوق عمل مفيدة لوضع مؤشرات لقياس التقدم، ستوجه الجهود في المقام الأول نحو زيادة قدرة الهيئات المكونة على جمع إحصاءات مصنفة بحسب الجنس ومعلومات نوعية.

الصلات مع النتائج الأخرى

٣٠٠. تستهدف هذه النتيجة الدول الأعضاء التي تتبع نهجاً متكاملًا إزاء بلوغ هدف العمل اللائق والوكالات متعددة الأطراف التي تدمج برنامج العمل اللائق في سياساتها وبرامجها. وفي حين توجد صلات جوهرية مع جميع النتائج الثماني عشرة الأخرى، فثمة صلات وجيهة بصفة خاصة مع النتيجة ١ (تعزيز العمالة) فيما يتصل بدمج سياسات العمالة في الأطر الإنمائية الوطنية ونظم معلومات سوق العمل والنشاط المرتبط بالميثاق العالمي لفرص العمل؛ النتيجة ٤ (الضمان الاجتماعي) فيما يتصل بمبادرات سياسة الحماية الاجتماعية مع صندوق النقد الدولي ووكالات أخرى متعددة الأطراف؛ النتيجة ١٨ (معايير العمل الدولية) بخصوص دمج الجوانب المتصلة بالمعايير في الاستراتيجيات القطرية، لا سيما في إطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وبرنامج "أمم متحدة واحدة".

تنمية المعارف وتقاسمها

الشراكات

٣.٠٤. سيواصل المكتب، بالاستناد إلى الإنجازات المحققة على مدى فترتي السنتين الماضيتين في دمج العمل اللائق في النظام متعدد الأطراف، تعزيز الشراكات مع الأمم المتحدة والوكالات الأخرى لاسيما تلك التي تتصل ولايتها ببرنامج العمل اللائق. وسيشمل ذلك بحثاً مشتركة مع جهات مثل صندوق النقد الدولي بخصوص أفضلية الحماية الاجتماعية والنمو القائم على العمالة، ووضع برامج مشتركة وأدوات تدريبية على المستوى القطري بواسطة أفرقة الأمم المتحدة القطرية. وستتعاون منظمة العمل الدولية مع وكالات أخرى تابعة للأمم المتحدة من أجل تحسين احتمالات بلوغ الأهداف الإنمائية للألفية بحلول عام ٢٠١٥ من خلال إطار تسريع الأهداف الإنمائية للألفية ومبادرات الأمم المتحدة المشتركة المتعلقة بالأزمة وبرامج أخرى.

الاتصالات

٣.٠٥. تستهدف جهود الاتصالات الأحداث رفيعة المستوى التابعة لمنظمة العمل الدولية وغير التابعة لها، وذلك بتركيز خاص على أهمية اتساق السياسات. وسيواصل الموقع الشبكي للميثاق العالمي لفرص العمل والإنذارات الإخبارية المرسلة على البريد الإلكتروني منذ الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ بهدف تقديم أنباء محدثة وسريعة عن تنفيذ الميثاق، تقديم معلومات عن كيفية اتباع الدول الأعضاء في منظمة نهجاً متكاملاً إزاء العمل اللائق. كذلك، سيوفر الموقع الشبكي لمجموعة أدوات مجلس المديرين التنفيذيين وقاعدة تقاسم المعلومات، التي تستضيفها وتيسرها منظمة العمل الدولية، معلومات عما تبذله البلدان والوكالات من جهود في سبيل دمج العمل اللائق.

التعاون التقني

٣.٠٦. سيظل التعاون التقني وسيلة أساسية تكتسب بها الهيئات المكونة قدرة تقنية ومؤسسية بهدف المشاركة بنجاح في التخطيط الإنمائي من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق. وستعمم مجموعة أدوات مجلس المديرين التنفيذيين تدريجياً على المستوى القطري بغية تقييم آثار برامج "أمم متحدة واحدة" وأطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية على العمل اللائق. وتنفيذ مشروع المفوضية الأوروبية المتعلق برصد وتقييم التقدم المحرز في مجال العمل اللائق (٢٠٠٩-٢٠١٣) سيساعد بلداناً نامية مختارة على تنمية قدراتها على وضع إحصاءات ومؤشرات لقياس العمل اللائق. وستقدم موارد خارجية عن الميزانية وتبرعات أخرى من أجل دعم خدمات المشورة التقنية والتدريب المقدمة إلى الهيئات المكونة في مجال الإحصاءات واتساق السياسات.

إدارة المخاطر

٣.٠٧. تقوم استراتيجية دمج العمل اللائق على افتراض استمرار الالتزام والتنسيق من جانب أطراف متعددة. ويتمثل أحد المخاطر في احتمال تراجع التنسيق الدولي الذي اتسمت به جهود الانتعاش الفورية غداة الأزمة واحتمال أن يكون التدعيم الضريبي على حساب النمو الغني بالوظائف. وفي إطار استراتيجية التخفيف الرامية إلى ضمان ألا يؤدي التقشف المالي إلى حجب العمل اللائق وإلا يضيع الزخم القائم هباءً، سيواصل المكتب جهود الدمج والدعاية على أعلى مستوى من خلال النظام متعدد الأطراف، وسيمضي في أداء دوره الرئيسي في إدارة عالمية تروج لعولمة عادلة.

٣.٠١. في إطار مبادرة معارف المكتب سيستمر تطوير مؤشرات العمل اللائق في الدول الأعضاء وإعداد موجزات قطرية للعمل اللائق. واستناداً إلى العمل المستهل في فترات السنتين السابقتين، سيفتح المكتب بوابة إحصائية موحدة تجمع فيها قواعد البيانات الموجودة على نطاق المكتب، وذلك تحت إشراف إدارة الإحصاءات. وسيحسن ذلك إلى حد كبير الوصول إلى إحصاءات المنظمة وبروزها، كما سيعزز في الآن ذاته قدرة المكتب والهيئات المكونة على تحديد النقائص وتداركها وتجنب التكرار. وستركز البحوث والتحليلات السياسية على بحوث المكتب المتعلقة بالانتعاش المستدام والعمل اللائق وتحقيق نمو قائم على الدخل وإعمال الحقوق في العمل، وستساهم في ذلك. وستكفل الورقات السياسية البارزة المعدة لأغراض المؤتمرات والأحداث الدولية الكبرى، إلى جانب الموجزات السياسية الموجهة إلى الهيئات المكونة وصناع السياسات الوطنية، أن تتجلى هذه المسائل في الخطاب الدولي المتعلق بالانتعاش والحد من الفقر.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٣.٠٢. ستبرز البحوث والتحليلات الصلات القائمة بين الجدوى الاقتصادية والعدالة الاجتماعية والمساواة بين الجنسين. وسيشجع الاستخدام المنهجي للبيانات المصنفة بحسب الجنس في جهود بناء القدرات المتصلة بمؤشرات العمل اللائق، وستحدد تأثيرات النتائج المتصلة بالعمل اللائق على النساء والرجال. وفي سياق العمل على إقامة شراكات دولية مع جهات منها منظومة الأمم المتحدة وصندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومجموعة الثمانية ومجموعة العشرين، سيشمل تشجيع اتساق السياسات بصورة منهجية هدف المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في مكان العمل. وسيدمج هذا الهدف أيضاً في جهود تعبئة الموارد وتقاسم المعارف والتعاون التقني، وذلك بمشاركة الجهات المانحة.

بناء قدرات الهيئات المكونة

٣.٠٣. يقتضي اتباع نهج متكامل إزاء العمل اللائق في أطر السياسات الوطنية أداء وزارات العمل والعمالة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل دوراً قوياً في صياغة السياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية وتنفيذها. وبناء على الزخم الناشئ عن مبادرة منظمة العمل الدولية من أجل اتساق السياسات والميثاق العالمي لفرص العمل، سيقدم إلى الشركاء الاجتماعيين تدريب بشأن النهج السياسية المتكاملة وقياس العمل اللائق ورصده. وسيستجاب في هذا السياق إلى ما أعرب عنه أصحاب العمل والعمال من اهتمام بالحصول على مساعدة بشأن كيفية المشاركة مع المنظمات متعددة الأطراف والمؤسسات المالية الدولية. وستستخدم مجموعة أدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق، الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين، لدعم المكاتب الإقليمية والقطرية التابعة لمنظمة العمل الدولية وأفرقة الأمم المتحدة القطرية في جهودها الرامية إلى تدعيم قدرات الهيئات المكونة على دمج العمل اللائق في استراتيجياتها الإنمائية الوطنية. وستكمل ذلك دورات تدريبية على الإنترنت سيشارك في إعدادها مركز تورينو وستستهدف الهيئات المكونة وأخصائيي التنمية الآخرين، وستركز على كيفية دمج العمل اللائق في سياسات منظماتهم واستراتيجياتها وعملياتها.

المؤشرات

المؤشر ١٩-١: عدد الدول الأعضاء التي تجعل، بدعم من منظمة العمل الدولية، هدف العمل اللائق مركزياً أكثر فأكثر عند صنع السياسات.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معيارين على الأقل من المعايير الأربعة الأولى الواردة أدناه بالإضافة إلى المعيار الأخير لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ اعتماد توليد فرص العمل اللائق كهدف سياسي جامع للاستراتيجية الإنمائية الوطنية إلى جانب أولويات وطنية أخرى؛ ■ تنفيذ برنامج قطري متكامل للعمل اللائق يدعم تنفيذ الاستراتيجية الإنمائية الوطنية؛ ■ البرامج الوطنية أو القطاعية في مجالات مثل التعليم والصحة والمساواة بين الجنسين والتجارة والتمويل وتنمية المنشآت والتنمية الريفية والحد من الفقر، تدمج جوانب العمل اللائق؛ ■ الارتقاء بالخدمات الإحصائية لتحسين قياس التقدم المحرز إزاء العمل اللائق بما يتمشى مع أحكام الاتفاقية رقم ١٦٠؛ ■ يشمل وضع الاستراتيجية الإنمائية الشاملة التشاور مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بما يتمشى مع أحكام الاتفاقية رقم ١٤٤.	
خط الأساس	الهدف
صفر	١٠ دول أعضاء، ٣ منها في أفريقيا، و ٤ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٢ في آسيا
المؤشر ١٩-٢: عدد الوكالات الدولية أو المؤسسات متعددة الأطراف الرئيسية التي تقوم، بدعم من منظمة العمل الدولية، بتعميم العمل اللائق في سياساتها وبرامجها.	
القياس يجب أن تستوفي النتائج معياراً واحداً على الأقل من المعيارين التاليين لكي يمكن اعتبارها جديرة بالذكر: ■ هناك تزايد في مدى نطاق تعميم العمل اللائق في سياسات وبرامج الوكالة الدولية أو المؤسسة متعددة الأطراف، بالاستناد إلى التقارير بشأن تطبيق الوثيقة الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين بعنوان <i>أدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق</i>؛ ■ إنشاء مبادرات جديدة تنسق السياسات والبرامج المشتركة بين الوكالات وذات الصلة ببرنامج العمل اللائق.	
خط الأساس	الهدف
٣ وكالات دولية	٥ وكالات دولية أو مؤسسات متعددة الأطراف

تحقيق النتائج في مجال المساواة بين الجنسين

٣٠٨. يقدم القرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في دورته الثامنة والتسعين في سنة ٢٠٠٩، إرشاداً استراتيجياً بشأن عمل المكتب في المستقبل من أجل إدماج المساواة بين الجنسين في الأهداف الاستراتيجية الأربعة، تمثيلاً مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة.

٣٠٩. وتتبع خطة عمل منظمة العمل الدولية على صعيد المكتب من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، وهي تتسق تماماً مع إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، مشورة مجلس الإدارة القاضية بتجسيد المكتب للجهود الرامية إلى تنفيذ الاستنتاجات الواردة في القرار بشأن إدماج المساواة بين الجنسين في أنشطته التشغيلية. وتستخدم الخطة نهج الإدارة القائمة على النتائج قصد تعزيز القدرة الداخلية فيما يتعلق بقضايا الجنسين وتحديد الإسهامات والنتائج والحصائل والأطر الزمنية وهيكل واضح للمساءلة من أجل تحقيق النتائج في مجالات التوظيف والهياكل المؤسسية والمحتوى. ويعد دعم الشبكة العالمية لمنظمة العمل الدولية المعنية بقضايا نوع الجنس عنصراً مهماً في تحقيق النتائج الواردة في الخطة.

٣١٠. وتعكس استراتيجيات نتائج البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ كذلك، إلى جانب مؤشرات النتائج ذات الصلة ومعايير القياس المرفقة بها، جهود المكتب في سبيل وضع الاستنتاجات موضع التنفيذ. وتشمل التدابير الملموسة التوعية والمنتجات المتصلة بالمعارف وبناء قدرات الهيئات المكونة. وسوف يؤدي النشاط الرامي إلى تشجيع المساواة بين الجنسين في عالم العمل في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، إلى تعزيز السياسات والبرامج الناجحة المنفذة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ وسيعتمد عليها، أخذاً في الحسبان الدروس المستخلصة من فترات السنتين الماضية في مجال النهوض بالمساواة بين الجنسين.

٣١١. وتمثيلاً مع القرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، سوف يظل دعم تصديق الاتفاقيات الأساسية بشأن المساواة بين الجنسين وتنفيذها الفعلي، أولوية من الأولويات. وسيولي اهتمام خاص إلى ملاحظات لجنة الخبراء فيما يتعلق بعدم التمييز. وسوف تُجرى دراسة مقارنة في مجالي حماية الأمومة والمساواة بالنسبة إلى العمال ذوي المسؤوليات العائلية، قصد تتبع أفضل الممارسات وإمكانات التصديق. وسيغطي هذا التحليل التشريع والسياسات العامة (بما فيها سياسات الرعاية للعمال ذوي المسؤوليات العائلية)، إلى جانب المسؤولية الاجتماعية للشركات والمفاوضة الجماعية. وسيجري استحداث أدوات وحملات للتوعية. كما سيجري تقوية قدرات هيئات تفتيش العمل ومحاكم العمل على تطبيق مبادئ تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للنساء والرجال وضمان التنفيذ الفعلي لهذه الاتفاقيات الأربع. وإذ اعتمد صك دولي بشأن العمل اللائق للعمال المنزليين في سنة ٢٠١١، فسوف يحظى نشر ذلك الصك والترويج له بالدم.

٣١٢. وتعود أسباب استمرار عدم المساواة بين الجنسين في أنماط العمالة، في جزء كبير منها، إلى منظورات المجتمع ومعتقداته المتعلقة بوضع النساء وأدوارهن في مختلف مجالات الحياة. وتتمثل إحدى أهم النقاط التي سيركز عليها العمل في

تطوير قاعدة للمعارف من أجل صياغة السياسات العامة وتقديم المساعدة التقنية إلى الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في نطاقي العمالة والتمكين الاقتصادي. وتواجه النساء مقارنة بالرجال صعوبات فيما يتعلق بالحصول على التدريب والعمالة وداخل سوق العمل نفسها، وقد زادت وضعيتهن تدهوراً خلال الأزمة الاقتصادية الأخيرة. ويمكن رؤية فجوة واضحة بين الجنسين في معدلات المشاركة والعمالة والبطالة، وفي أثر السمة غير المنظمة والهشاشة. إضافة إلى ذلك، لا زالت تحدث بعض الظواهر كالفصل المهني، مما يفسر تركيز النساء في الدرجات الدنيا من التسلسل الهرمي المهني في بعض البلدان. وكل هذا يفسر لماذا لا تزال ثمة فجوة بين الجنسين من حيث الدخل ولماذا تشكل النساء عدداً كبيراً من بين الأشد فقراً. وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، سوف تركز الجهود على تحليل مقارن لسياسات العمالة، بغية تحديد الممارسات الجيدة ووضع توصيات تدعم تنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل. ومن المتوقع أن تساعد هذه التوصيات البلدان في المضي قدماً باتجاه تحقيق المساواة بين الجنسين وتحسن جودة وظائف النساء.

٣١٣. ويتمثل أحد أهم أسباب أوجه عدم المساواة بين الجنسين في سوق العمل في استمرار توزيع العمل بين الجنسين بشكل يضع على عاتق المرأة المسؤولية الرئيسية عن أعمال الرعاية. ويؤثر هذا في توزيع وقت العمل بالنسبة إلى الرجال والنساء فيما يتعلق بالمسؤوليات المرتبطة بالعمالة والأسرة، ويتجلى في تدني نطاق تغطية الحماية الاجتماعية وارتفاع معدل الفقر في صفوف النساء. وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ سوف تركز الجهود على وضع توصيات لتعزيز تمكين المرأة اقتصادياً عن طريق الأرضية الاجتماعية وبواسطة تقوية البعد الجنساني في النقاش المتعلق بالأرضية الاجتماعية. وسيجري تحليل مقارن لبرامج التحويلات النقدية، بغية تحديد التجارب التي ستسمح بالتغلب على الفقر على نحو مستدام عن طريق تزويد النساء بالمهارات لتمكينهن من شغل وظائف تتسم بالجودة في سوق العمل.

٣١٤. ولن يكون من الممكن تنفيذ خطة العمل المقترحة لمنظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين دون المشاركة النشطة للشركاء الاجتماعيين. وسوف تعزز قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال قصد إدماج البعد الجنساني في جداول أعمال كل منها وفي المفاوضة الجماعية. وعلى غرار ذلك، سوف يعزز وضع آليات للحوار الاجتماعي الثلاثي تنهض بالمساواة بين الجنسين. ولهذا الغرض، سوف يجري تحديد الممارسات الجيدة على المستوى الوطني وتقاسمها. كما ستستحدث أدوات للتدريب والتوعية بالاشتراك مع مركز تورينو.

٣١٥. ويعتبر التدعيم المؤسسي للهيئات المكونة بوصفه شرطاً مسبقاً لإحراز التقدم باتجاه تحقيق المساواة بين الجنسين، نقطة أخرى من النقاط التي تطرق إليها القرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق. وبالتالي سوف يستمر تطبيق عمليات التدقيق التشاركية للتحقق من المساواة بين الجنسين وسوف توضع أدوات جديدة للتدريب. وستوجه جهود متجددة نحو حشد موارد من خارج الميزانية لضمان تطبيق أوسع لعمليات التدقيق التشاركية للتحقق من المساواة بين الجنسين في المؤسسات التي تطلبها، لاسيما فيما بين الهيئات المكونة.

على التعاون على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية، ولاسيما مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، في إطار استراتيجية أأم متحدة واحدة. وستبذل جهود مماثلة مع وكالات متعددة الأطراف. وسوف تحظى منظمات أصحاب العمل الوطنية ومنظمات العمال الوطنية والوزارات الحكومية المسؤولة عن العمل بالتدريب في مجال دمج قضايا الجنسين في عالم العمل وكذلك في مجال طرق المشاركة بفعالية في الحوار السياسي مع الفرق القطرية التابعة للأمم المتحدة، ولاسيما في مجال ربط البرامج القطرية للعمل اللائق بعمليات أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

٣١٨. وسيسعى المكتب أيضاً إلى تعزيز قضايا المساواة بين الجنسين في أنشطة التعاون التقني.

٣١٩. وسيستمر وضع وتنفيذ برامج قطرية للعمل اللائق تراعي قضايا الجنسين.

٣١٦. وستولى أهمية خاصة إلى إنشاء قاعدة للمعارف بهدف إرساء أساس متين لرسم السياسات العامة مدعومة ببراهين تجريبية. ومن شأن هذا الأمر أن يمكن المكتب من المشاركة في نقاشات عالمية ووطنية رئيسية بشأن المساواة بين الجنسين في عالم العمل ودعم التوصيات السياسية. ويتوافق هذا النهج مع أولويات سياسة منظمة العمل الدولية بشأن الأبحاث والمطبوعات، التي وضعها المدير العام سنة ٢٠٠٧؛ وسينفذ بالتعاون وثيق بين المقر والأقاليم. وفي هذا الإطار، سيجري تنسيق دعم مكاتب الإحصاء الوطنية مع القطاعات المقابلة بما يتيح جمع البيانات ومعالجتها مصنفة حسب الجنس. وستحضر كذلك تقدم فيما يتعلق باستحداث مؤشرات للعمل اللائق تراعي قضايا الجنسين.

٣١٧. وسيتمثل مجال يعتد به من مجالات المشاركة في العمل مع وكالات أخرى من منظومة الأمم المتحدة، وزيادة التشديد

تقوية القدرات التقنية

تعزيز المعارف

٣٢٠. من شأن تعزيز قاعدة معارف منظمة العمل الدولية على المستويين العالمي والقطري أن يساهم بشكل يعتد به في نشاط المنظمة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. وسوف يؤدي النهج المنتظم لإدارة المعارف وتقاسمها إلى تعزيز التركيز المنصب على المعارف، كما يرد في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة وفي الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته التاسعة والتسعين في ٢٠١٠. كما ستتخذ خطوات أساسية إزاء تحقيق معالم فترة السنتين المقررة في استراتيجية المعارف القائمة على النتائج للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥.

٣٢١. وقد أظهرت التجارب الأخيرة، ولا سيما إعداد تقارير السياسة العامة لمجموعة العشرين، أهمية توفر معلومات السياسة العامة الخاصة بكل بلد وفي حينها. وفي الوقت الراهن، ليس لدى منظمة العمل الدولية نهج منتظم لجمع وتقاسم وتحليل المعلومات عن السياسات وعن فعاليتها. وستجرى الاستثمارات لوضع وحفظ نظم بهدف جمع المعلومات الصحيحة وتخزينها وتوفير إمكانية الحصول عليها. وستحظى هذه النظم والإجراءات بدعم من البنية التحتية الملائمة والمتعلقة بتكنولوجيا المعلومات. وسيشكل هذا النشاط منتجاً سياسياً جديداً للمنظمة يكون في خدمة الهيئات المكونة بحيث سيساهم مباشرة في وضع الأولويات وتحليلها على المستويين العالمي والقطري. وفي الوقت نفسه، سيساهم هذا النشاط في الخدمات التحليلية والاستشارية لمنظمة العمل الدولية. وتحدد الاستراتيجيات المتعلقة بنتائج العمل اللائق وعددها ١٩ نتيجة، مساهمة تطوير المعارف وتقاسمها في تحقيق كل نتيجة.

نظام جديد لإدارة المعلومات

٣٢٢. سيجري إرساء نظام جديد لاستقاء وتجميع معلومات مفصلة وفي حينها بحسب كل بلد عبر الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية، كأساس لإجراء عملية تحليل مقارنة ذات نوعية عالية تستند إلى البيانات. وسوف يقوم هذا النظام تدريجياً بتدعيم وتنسيق العمل الجاري لإزالة الازدواجية وتعزيز البرامج القطرية للعمل اللائق.

٣٢٣. وسوف يوفر النظام الجديد إمكانية الحصول بشكل مبسط على المعلومات الخاصة بكل بلد، من خلال صفحات قطرية فردية ستظهر على نحو بارز على موقع منظمة العمل الدولية وسيكون الوصول إليه متاحاً عبر بوابة مركزية. وستقوم هذه الصفحات الإلكترونية بتجميع المعلومات المناسبة من قواعد البيانات ونظم إدارة الوثائق الإلكترونية المستخدمة حالياً في المقر

وفي الأقاليم. والنماذج المخصصة لجمع المعلومات على المستوى القطري هي قيد الإعداد. وستقوم كل صفحة خاصة ببلد بعينه بتزويد المستخدم بمعلومات عبر الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية، وستجلى فيها النتائج البالغ عددها ١٩ نتيجة وغيرها من المواضيع ذات الصلة في البرنامج والميزانية. كما سُدْرَج روابط للنفاذ إلى التقارير الأساسية والوثائق المتعلقة بالبرامج القطرية للعمل اللائق وتقارير التقييم وبيانات العمل اللائق وعمليات مسح العمل اللائق. وسيسمح النظام بإجراء بحوث حسب الموضوع فيما بين البلدان، وبالتالي يوفر المعلومات لإجراء تحليل مقارنة.

منافع النظام الجديد

٣٢٤. سيعود النظام بالمنفعة على الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على النحو التالي:

- تحسين إمكانية الحصول عبر بوابة وحيدة، على معلومات شاملة بشأن قوانينها وقوانين البلدان الأخرى والمؤسسات والسياسات المتعلقة بمجالات أساسية تدرج في ولاية منظمة العمل الدولية؛
- تقارير عالمية قائمة على النظام توفر إحصاءات وتحليلات مقارنة دولية؛
- تحسين خدمات الدعم التقني المقدمة إلى الهيئات المكونة من جانب فرق الدعم التقني للعمل اللائق والموظفين في مكاتب المنظمة، الذين سيحصلون على إمكانية النفاذ مباشرة إلى معلومات السياسات العامة والمعلومات الإحصائية والمعلومات المتعلقة بالمعايير بشأن البلدان التي تغطيها فرق الدعم التقني للعمل اللائق الخاصة بها أو مكاتبها، وبالنسبة إلى بلدان وأقاليم أخرى أيضاً؛
- تحسين إمكانية أن تتوافر للهيئات المكونة المعلومات المجمعة بشكل منتظم على المستوى القطري لإعداد البرامج القطرية للعمل اللائق.

٣٢٥. وسيستخدم موظفو منظمة العمل الدولية في المقر وفي الأقاليم النظام كنقطة انطلاق لإجراء البحوث والتحليلات وإعداد التقارير بغية دعم عمل التوعية الذي تقوم به المنظمة على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي. وسيشمل ذلك تنفيذ منهجية عمليات المسح القطرية الجديدة للعمل اللائق وإعداد تحديث منتظم للسياسة العامة. وسيحصل الزوار الخارجيون للموقع على نفاذ سريع إلى إحصاءات ومعلومات منظمة العمل الدولية بشأن السياسات ذات الصلة في مجال العمل اللائق فيما بين البلدان ودخلها، مما سيساهم في تعزيز المعارف والتوعية بشأن منظمة العمل الدولية في صفوف العموم.

الشكل ٢: لمحة عامة عن نظام إدارة المعارف



* NATLEX: قاعدة بيانات تشريعات العمل الوطنية؛ ** ILOLEX: قاعدة بيانات تشريعات العمل الدولية؛ *** EPLex: قاعدة بيانات تشريعات حماية العمالة؛ **** ILO/STAT: إدارة الإحصاءات/ منظمة العمل الدولية؛ ***** LABORSTA/KILM: قاعدة بيانات إحصاءات العمل الدولية/ المؤشرات الرئيسية لسوق العمل؛ ***** SIMPOC: برنامج المعلومات الإحصائية والرصد بشأن عمل الأطفال.

ثلاثة مسارات للمعارف

٣٢٦. كما يظهر في الشكل ٢، سوف توفر البوابة المركزية النفاذ إلى ثلاثة أنواع أساسية من المعلومات أو "المسارات" التي ستعزدي فرادى الصفحات الخاصة بكل بلد.

٣٢٧. يقدم المسار الأول المعنون "معايير العمل والتشريعات" بيانات قطرية عن وضع تصديق وتطبيق اتفاقيات منظمة العمل الدولية، مستمدة من قواعد البيانات الموجودة لدى المنظمة، لا سيما قاعدة بيانات تطبيق المعايير (APPLIS) وقاعدة بيانات تشريعات حماية العمالة (EPLex) وقاعدة بيانات تشريعات العمل الدولية (ILOLEX) وقاعدة بيانات تشريعات العمل الوطنية (NATLEX). ويجري في الوقت الحاضر تعزيز وتحسين هذا المسار بغية تقديم المزيد من المعلومات في حينها في نسق من شأنه أن يسمح بإدراجه في النظام الجديد.

٣٢٨. ويقدم المسار الثاني المعنون "الإحصاءات"، إحصاءات مختارة عن العمل واليد العاملة، ويستفيد من النشاط المهم الجاري حالياً لتنسيق عملية جمع البيانات وتحسين نشرها من خلال بوابة إلكترونية موحدة للإحصاءات، هي ILOSTAT، ستكون جزءاً لا يتجزأ من النظام الجديد. ويرد في وثيقة مجلس الإدارة بعنوان *استراتيجية المعارف للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥: دور وإسهام إحصاءات العمل اللانق*^٣، المزيد من التفاصيل بشأن الإجراءات المتخذة لتعزيز قاعدة المعارف الإحصائية.

٣٢٩. وسوف يركز المسار الثالث بعنوان "السياسات" على السياسات القطرية المتعلقة بالحماية الاجتماعية وظروف العمل والحوار الاجتماعي وإدارة العمل والاستخدام وتنمية المنشآت. وهذا المسار هو قيد الإعداد حالياً وسوف يستند إلى عدد من مصادر المعلومات. وبعض قواعد البيانات بشأن معلومات السياسة العامة موجودة فعلاً (مثلاً، قاعدة بيانات توسيع نطاق الضمان الاجتماعي في العالم (GESS) وقاعدة البيانات المتعلقة بسياسات عمالة الشباب والصور البيانية القطرية لتفتيش العمل، الخ)، وسيتم إدماجها تدريجياً في النظام الجديد. ويجري إعداد نموذج جديد لجمع وتوحيد معلومات السياسة العامة على المستوى القطري بمشاركة الأقاليم. وستكون التقارير والوثائق الأساسية متاحة من خلال مرفق للبحث عن الوثائق.

تطبيق النظام

٣٣٠. يقوم النظام على الأساس المتين للمسارين الأولين القائمين والوارد وصفهما أعلاه والذين يخضعان حالياً لتحسينات تكنولوجية مهمة.

٣٣١. ومن وجهة نظر تنظيمية، سيدرج النظام الجديد لإدارة المعارف في قسم خدمات إدارة المعلومات حيث سيهتم به موظفون أساسيون. وخلال مرحلة الانطلاق، سيجري تكوين فريق عمل معني بنظام المعارف لتنسيق العمل المزمع القيام به في مجال تكنولوجيا المعلومات وتجميع المعلومات ونشرها على الشبكة. وسيجري استعراض مختلف الوحدات المشاركة في تطبيق هذا النظام ودعمه من أجل إعادة توجيه مواردها دعماً للنظام ولضمان التنسيق والتعاون الملازمين. وستكون القطاعات التقنية والأقاليم وإدارة تنمية الموارد البشرية ومكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وغيرها من الوحدات الإدارية ذات

الصلة ممثلة في الفريق العامل الذي سيرفع تقاريره إلى عضو من أعضاء فريق كبار مديري منظمة العمل الدولية، الذي سيقوم بدوره بصورة منتظمة بعرض التقدم المحرز على هذه الهيئة.

٣٣٢. وسوف يؤدي الهيكل الميداني لمنظمة العمل الدولية دوراً مركزياً في النظام الجديد، سواء أكان مزوداً للمعلومات الجديدة على المستوى القطري أو مستخدماً لها، وبالتالي سوف يضطلع بدور بارز في تصميم النظام وتطويره. وسوف تقع مسؤولية جمع البيانات وحفظها على عاتق المكتب القطري المعني الذي سيعمل مع الهيئات المكونة حسب مقتضى الحال، في حين سيقوم الأخصائيون في فرق الدعم التقنية المعنية بالعمل اللانق والإدارات التقنية في المقر بتقديم الدعم لدى رصد واستعراض ما تنسجم به المعلومات المجمعة من نوعية تقنية.

٣٣٣. ويُنظر إلى عدد من إجراءات الدعم المهمة كجزء من استراتيجية التنفيذ الشاملة. وستكون هذه الإجراءات واردة في خطة التنفيذ لضمان التدفق المناسب للاتصالات وإسهام الموظفين المعنيين ومشاركتهم وتدريبهم في جميع أقسام المكتب.

٣٣٤. وسيجري استكمال تطوير العناصر الأساسية للنظام الجديد على نحو متفاعل، من خلال مجموعة من المشاورات القائمة على المشاركة مع الموظفين الأساسيين، في المقر وفي الأقاليم على حد سواء. وسوف تشكل بلدان مختارة جزءاً من اختبار تجريبي للمنتج الأولي؛ وستكون المعلومات المتلقاة من هذا النشاط بمثابة إسهام يفيد في وضع الصيغة النهائية للنهج المعتمد في جمع البيانات واستخدام النظام.

٣٣٥. وأخيراً، من المتوقع أن يوفر برنامج تدريبي يعتد به لموظفين مستهدفين في المكاتب الإقليمية والقطرية المهارات المتوخاة لتحديد المعلومات ذات الصلة بالسياسة العامة، واختيارها وجمعها وتنظيمها على المستوى القطري. وستلقى هذه المبادرة الدعم من خلال صندوق تطوير موظفي منظمة العمل الدولية وستجري بالتعاون مع مركز تورينو.

الجدول الزمني

٣٣٦. سيبعث تطبيق النظام الجديد نهجاً تدريجياً يمتد على ثلاث سنوات، ابتداءً من عام ٢٠١١. وسوف يُستكمل تطوير واختبار العناصر الأساسية في ٢٠١١. ومن المزمع أن يكون النظام برمته متاحاً وقيد التشغيل في ما لا يقل عن ٣٠ بلداً في ٢٠١٢ وفي ٥٠ بلداً إضافياً في ٢٠١٣. والهدف هو تغطية جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية.

التكاليف

٣٣٧. سيجري امتصاص التكاليف المتكرر للحفاظ على النظام الجديد من خلال إعادة توجيه العمل وإعادة تحديد أولوياته. ومن المقترح تغطية تكاليف الانطلاق الوحيدة من خلال حساب البرامج الخاصة^٤. وسيضطلع مكتب خدمات المكتبة والخدمات الإعلامية بالتنسيق المركزي للنظام بتكلفة تبلغ حوالي مليون دولار أمريكي للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، إلى جانب موارد إضافية قدرها حوالي مليون دولار أمريكي يوفرها مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فيما يتعلق بتكاليف الصيانة المستمرة التي تنطوي عليها استثمارات تكنولوجيا المعلومات.

^٤ الوثيقة: GB.310/PFA/3.

^٣ الوثيقة: GB.310/PFA/6.

الأولويات البحثية

٣٣٨. يكمن جزء مهم من استراتيجية المعارف في تعزيز قدرة المكتب على إجراء بحوث عالية الجودة تقوم على البيانات وتكون منسقة على نحو جيد وتلبي احتياجات الهيئات المكونة. وقد حددت لجنة البحوث والمنشورات أربعة مجالات واسعة للبحوث على نطاق المكتب هي: البحوث والتعاون والعمل ضمن فريق، بما في ذلك أنماط للانتعاش المستدام والعمل اللائق؛ الاستثمار والعمالة والنمو، مع إيلاء اهتمام خاص لنوعية الوظائف المستحدثة؛ المداخل وتكوين الطلب وأنماط النمو؛ دور معايير العمل الدولية في عولمة متوازنة.

٣٣٩. ويجري اختيار هذه المجالات على أساس أهميتها بالنسبة إلى الانتعاش العالمي والنمو المتين والمتوازن. وتحدد استراتيجيات النتائج البالغ عددها ١٩ نتيجة، كيف ستساهم البحوث والتحليلات المدرجة في كل نتيجة في مجال واحد أو أكثر من هذه المجالات الأربعة. وذلك ملخص في الجدول ١٠.

٣٤٠. وسيكون التعاون الوثيق بين القطاعات التقنية والأقاليم والمعهد الدولي للدراسات العمالية ومركز تورينو، أساسياً لبلوغ الحد الأقصى من أوجه التآزر فيما بين هذه المجالات الموضوعية الأربعة.

٣٤١. وبالرغم من ترسخ الانتعاش المتباين، تبقى آفاق فرص العمل كئيبة ومثيرة للتحديات في أجزاء كثيرة من العالم. ومن الضروري الاستمرار في توثيق الاتجاهات الفعلية في توليد العمالة. ويشمل ذلك الاتجاهات في البطالة طويلة الأجل والإحباط

في البحث عن عمل وهشاشة الوظائف في البلدان المتقدمة، والاتجاهات في البطالة الجزئية والعمالة غير المنظمة والضعيفة في البلدان النامية والناشئة، وبشكل أعم الاتجاهات في نوعية الوظائف. وتتمثل مهمة أخرى في جمع المعلومات بشأن السياسات الفعلية المطبقة في سياقات قطرية مختلفة. وسيقوم النظام الجديد لإدارة المعلومات بتسهيل هذه المهام بشكل كبير. وتتمثل مهمة ثالثة في توثيق فعالية مختلف السياسات كما هي مطبقة في سياقات قطرية محددة. وسوف يفضي ذلك إلى مناقشة الخيارات الفضلى المتاحة أمام البلدان. وهناك شغل شاغل ألا وهو استكشاف المزيج السياسي لنموذج أكثر استدامة لما بعد الأزمة، يجمع بين ارتفاع نمو الإنتاج ومناخ سليم للاستثمار وتوليد عمالة منتجة وقوية ونمو الأجور بما يتماشى مع نمو الإنتاجية وسياسات متينة بشأن الحماية الاجتماعية.

٣٤٢. وسوف ترصد لجنة البحوث والمنشورات تحقيق معالم فترة السنتين المحددة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ في استراتيجية المعارف للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، التي تشمل ما يلي:

- تبلغ نسبة المنشورات القائمة على البيانات وعالية المستوى ٧,٥ في المائة؛
- انجاز وضع نظام استعراض الأقران موضع التنفيذ بالنسبة إلى المنشورات عالية المستوى؛
- وضع آلية بديلة لاستعراض الأقران للنشر الإحصائي؛
- توسيع البرامج القطرية للعمل اللائق وتحديثها لتشمل التحليل القائم على البيانات بشأن الاستجابة للأزمة وبرنامج العمل اللائق.

الجدول ١٠: مجالات بحثية على مستوى المكتب للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣

نتائج البرنامج والميزانية	الانتعاش المستدام والعمل اللائق	انتعاش العمالة بالترافق مع الوظائف الجيدة	تحقيق النمو القانم على الدخل	دور معايير العمل الدولية في إعادة التوازن إلى العولمة
النتيجة ١ - تعزيز العمالة		X		
النتيجة ٢ - تنمية المهارات		X		
النتيجة ٣ - المنشآت المستدامة		X		
النتيجة ٤ - الضمان الاجتماعي		X		
النتيجة ٥ - ظروف العمل		X		
النتيجة ٦ - السلامة والصحة المهنيّتان		X		
النتيجة ٧ - هجرة اليد العاملة		X	X	
النتيجة ٨ - فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز		X		
النتيجة ٩ - منظمات أصحاب العمل	X	X	X	X
النتيجة ١٠ - منظمات العمال		X	X	X
النتيجة ١١ - قانون العمل وإدارة العمل			X	
النتيجة ١٢ - الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية			X	X
النتيجة ١٣ - العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية	X	X		
النتيجة ١٤ - الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية				X
النتيجة ١٥ - العمل الجبري				X
النتيجة ١٦ - عمل الأطفال			X	
النتيجة ١٧ - التمييز في العمل				X
النتيجة ١٨ - معايير العمل الدولية				X
النتيجة ١٩ - تعميم العمل اللائق	X		X	

دور تكنولوجيا المعلومات

٣٤٣. تلعب أدوات تكنولوجيا المعلومات وسياساتها وبنيتها الأساسية دوراً حاسماً في تنفيذ أي استراتيجية للمعارف. وسوف تخضع منصات تقاسم المعلومات التابعة لتكنولوجيا المعلومات والمتاحة أمام موظفي منظمة العمل الدولية لمزيد من التطوير. وفي الوقت نفسه، تعتبر التوصيلية الجيدة شرطاً أساسياً لعمل أي نظام للمعلومات قائم على الإنترنت بشكل فعال. وأجريت مؤخراً دراسة بشأن تكنولوجيا المعلومات حددت المجالات التي يحتاج المكتب إلى أن يستثمر فيها بغية الارتقاء بتوصيلية المكاتب الميدانية ونظم البريد الإلكتروني ومرافق التخزين ومرافق استضافة الإنترنت/ الإنترنت ومراكز البيانات والاستضافة الخارجية لنظم تكنولوجيا المعلومات وترشيد الخدمات الموجودة وتوحيدها واستعادة البيانات في حال حدوث حالات طوارئ أو كوارث. والاستثمار في هذه المجالات مهم لدعم نظام المكتب لإدارة المعارف.

تطوير قدرات الهيئات المكونة

٣٤٤. تسترشد الاستراتيجية بشأن تطوير القدرات بالتركيز الذي يصبّه إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، على تحسين الخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة، لا سيما بغية تعزيز قدراتها المؤسسية للمضي قدماً ببرنامجه العمل اللائق. كما كان مجلس الإدارة في مناسبات شتى، لاسيما في سياق لجنة التعاون التقني التابعة له وخلال مناقشات أجريت بشأن مركز تورينو، قد شدد على الحاجة إلى اتخاذ تدابير شاملة وقائمة على النتائج لتطوير قدرات الهيئات المكونة الثلاثية. ويبقى مركز تورينو الذراع المشغل الرئيسي لمنظمة العمل الدولية لتوفير التدريب لتطوير القدرات، وسوف يعزز أكثر فأكثر الدور الذي يضطلع به في تقوية القدرة المؤسسية، من خلال تحسين التعاون مع المكتب، في المقر وفي الأقاليم على حد سواء، كما سيتجلى في الخطة الاستراتيجية الجديدة التي يزمع أن يعتمدها مجلس إدارة مركز تورينو في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١١.

٣٤٥. وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، سيكون تركيز الاستراتيجية على إدماج خدمات تطوير قدرات الهيئات المكونة إدماجاً أفضل في الأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق. ويشمل ذلك تقديم الدعم لإنشاء منظمات تمثيلية قوية ومستقلة لأصحاب العمل وللعمال، تكون قادرة على تقديم خدمات متجاوبة مع الأعضاء فيها، ومعززة بذلك قدرتها على المساهمة في الأطر والسياسات الإنمائية الكبرى في بلدانها والتأثير فيها، بما في ذلك من خلال تحسين تصميم وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق. وينطوي ذلك على تطوير القدرات المؤسسية والتقنية للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية.

٣٤٦. وسوف يشكل تطوير القدرة المؤسسية جزءاً لا يتجزأ من استراتيجية النتيجة ٩ (منظمات أصحاب العمل) والنتيجة ١٠ (منظمات العمال) والنتيجة ١١ (إدارة العمل وقانون العمل). كما سيجري الاضطلاع ببرنامج عمل مخصص مع كل هيئة من الهيئات المكونة الثلاث. ويتمثل بعدّ ثان في بناء القدرة التقنية للهيئات المكونة حتى تتمكن من المشاركة فعلياً في صنع السياسات العامة والتأثير فيها. وسيحقق ذلك بإدماج مبادرات

محددة للهيئات المكونة في كل نتيجة من نتائج البرنامج والميزانية. وبعض هذه المبادرات خاصة بكل هيئة من الهيئات المكونة، وغيرها مبادرات ثنائية أو متعددة الأطراف بطبيعتها، رهناً بالموضوع وعلاقته بالهيئات المكونة الأخرى ونطاق العمل المشترك في إطار الحوار الاجتماعي. وينطوي تنفيذ هذه المبادرات على التشديد على التعاون وأوجه التآزر فيما بين الحدود الإدارية. وسوف تعمل البرامج التقنية بتعاون وثيق مع مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، بغية تنفيذ هذه البرامج.

٣٤٧. ويستند النهج الخاص بكل نتيجة إلى تحليل لمعرفة ما هي القدرات الأساسية القائمة وما هي القدرات الإضافية التي يمكن أن تكون مطلوبة للوصول إلى النتيجة المتوخاة، بالنظر إلى مستوى الموارد البشرية (كفاءاتها) وإلى المستوى التنظيمي (آلياتها وأدواتها وإجراءاتها الداخلية) وإلى مستوى الإطار المؤسسي الأوسع نطاقاً (الحوار الاجتماعي والإدارة الثلاثية لسوق العمل). ومن شأن المشاركة المباشرة للهيئات المكونة في تقييم الاحتياجات من حيث تطوير القدرات أن تحفز التزامها ومشاركتها في وضع الأولويات وتطبيق البرامج ضمن جميع النتائج البالغ عددها ١٩ نتيجة، وتعزيز المعارف وملكية واستدامة المبادرات ذات الصلة. وسيقود مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، بالعمل عن طريق الأخصائيين على مستوى الميدان، عملية تحديد الاحتياجات من حيث القدرات مع المنظمات التمثيلية للعمال ولأصحاب العمل، في حين ستقود إدارة تفتيش العمل وإدارة العمل هذا الجهد إلى جانب وزارات العمل.

٣٤٨. وسوف يستفيد النشاط المضطلع به بشأن تطوير القدرات من العمل السابق والالتزام مع الهيئات المكونة ويستند إليهما. وعلى سبيل المثال، سيجري تكييف وتعميم النماذج التدريبية التي وضعت في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل عبر الأقاليم. بالإضافة إلى ذلك، سوف تعزز منظمة العمل الدولية الخبرة الوطنية لبناء مجتمعات عالمية من الممارسات الجيدة وبالتحديد لتعزيز الفرص بالنسبة إلى التعلم بين بلدان الجنوب. وفي حالات أخرى، كما في مجال التمييز في العمل، سيجري تكييف الأدوات مع الجماهير الجديدة أو ستنج بلغات إضافية باستخدام الردود المتلقاة من الهيئات المكونة.

٣٤٩. وستكون تنمية الموارد البشرية للهيئات المكونة من خلال التدريب والتعليم سبيلاً مهماً لبناء قدرات الهيئات المكونة وإعدادها بغية تحقيق نتائج العمل اللائق في بلدانها. وسيجري حشد الخبرة التي اكتسبها مركز تورينو في أساليب التدريب التفاعلي الموجه نحو المتعلم، بدءاً من توفير الدورات التدريبية في حرم المركز وصولاً إلى توفير التدريب في الدول الأعضاء، بما في ذلك بالتعاون مع المؤسسات الوطنية المعنية. وسيجري استكمال هذا التدريب أكثر فأكثر بمنصات التعليم الإلكتروني والدورات التدريبية على الإنترنت، مثلاً في مجال تعميم العمل اللائق. كما سيجري زيادة تعزيز انعقاد أحداث التعليم العالمية مثل الأكاديميات بشأن تنمية المهارات وتفتيش العمل وتنمية المنشآت المستدامة، والأحداث السنوية الكبرى بشأن التعليم وتقاسم المعارف عن أرضية الحماية الاجتماعية. وفي بعض المجالات، سوف تنشأ شبكات الخبراء الإقليميين لدعم الجهود الرامية إلى تطوير القدرات، مثلاً في حالة شبكة العاملين في الضمان الاجتماعي، على أن ينسقها مركز تورينو وجامعة العمل

العالمية أو شبكة الهيئات المكونة للمنسقين بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

٣٥٠. ليس التدريب والتعلم من الأنشطة القائمة بذاتها، بل من الأنشطة المرسخة في جهود التعاون التقني أو بناء المؤسسات، الأوسع نطاقاً والمحددة في البرامج القطرية للعمل اللائق من أجل تلبية تطوير القدرات. وعلى سبيل المثال، سيجري وضع وتقديم دورة تدريبية سنوية عادية ومتعددة النماذج بشأن تصميم سياسة العمالة وتنفيذها وتقييمها، بالتعاون مع مركز تورينو ومكاتب منظمة العمل الدولية في الأقاليم.

٣٥١. وستظل خطط العمل القائمة على النتائج، التي قدمها المكتب في ٢٠١٠، الأداة الإدارية الرئيسية لتوجيه عملية تحقيق النتائج من خلال استخدام منسق لكافة الموارد والخبرات المتاحة، وسوف تمكن المكتب من تقصي فعالية ما ذكر أعلاه من جهود مبدولة لتطوير القدرات القائمة على النتائج.

الشراكات

٣٥٢. تسترشد استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن الشراكات بإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. ويشدد الإعلان على أهمية قيام شراكات فعالة في إطار الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف وشراكات جديدة، لاسيما مع الكيانات من غير الدول والجهات الفاعلة الاقتصادية مثل المنشآت متعددة الجنسية ونقابات العمال العاملة على المستوى القطاعي العالمي، بغية تعزيز البرامج والأنشطة التشغيلية لمنظمة العمل الدولية. وفي السنوات الأخيرة، كانت هذه المسألة موضوع الكثير من القرارات التي اتخذها مجلس الإدارة. وعلى وجه التحديد، فإن سياسة الشراكات بين القطاعين العام والخاص من أجل العمل اللائق واستراتيجية التعاون التقني، المعتمدتين في آذار/ مارس ٢٠٠٨ وتشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩ على التوالي، تحددان إطار عمل منظمة العمل الدولية في هذا المجال.

٣٥٣. وبالنسبة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، تشكل التدابير التي ينبغي للشراكات أن تقوم عليها وتهدف إلى توسيعها، مكوناً أساسياً لاستراتيجيات النتائج البالغ عددها ١٩ نتيجة للبرنامج والميزانية. وسينصب التركيز على تعزيز العمل ضمن منظومة الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف كوسيلة للمضي قدماً بالأهداف الاستراتيجية والتشغيلية لمنظمة العمل الدولية، ولضمان أن يكون العمل اللائق مدمجاً بشكل أفضل في الإجراءات والقواعد الإدارية على المستوى العالمي، وفي أطر وسياسات المساعدة الإنمائية داخل البلدان. ولدى قيام المكتب بذلك، فإنه سوف يسعى إلى إعادة تعزيز أوجه التأثير وينتهاز الفرص للارتقاء بأصول وخبرات شركائه الاجتماعيين، بما في ذلك الموارد المالية والبشرية.

٣٥٤. وعلى المستوى العالمي، سوف تستمر منظمة العمل الدولية في دعم الجهود التي تبذلها الأمم المتحدة لتشجيع الاتساق على مستوى المنظومة، بعد اعتماد الجمعية العامة القرار ٢٨٩/٦٤ في تموز/ يولييه ٢٠١٠. وقام الاجتماع العام الرفيع المستوى للجمعية العامة المعني باستعراض التقدم المحرز بشأن الأهداف الإنمائية للألفية، الذي عقد في ٢٠١٠، بتقديم إطار ملموس للتنسيق على مستوى منظومة الأمم المتحدة من أجل

تحقيق الأهداف. وستواصل منظمة العمل الدولية مشاركتها على وجه التحديد في تنفيذ الغاية ١ (باء) من الأهداف الإنمائية للألفية بشأن توفير العمالة والعمل اللائق، وذلك بالعمل من خلال الآليات والإجراءات المشتركة للأمم المتحدة على المستوى العالمي والإقليمي والقطري، ومن خلال إطار التعجيل بإنجاز الأهداف الإنمائية للألفية.

٣٥٥. وعلى المستوى القطري، سوف يزداد التعاون مع المنظمات الدولية التي تتمتع بولايات مشابهة وتكميلية بغية وضع نهج متسق وتحقيق أثر أكبر وتجنب ازدواجية الجهود، لاسيما في سياق الأفرقة القطرية للأمم المتحدة وبرامج واحدة.

٣٥٦. وسوف يبتاين التركيز على الشراكات ونشرها رهناً بمجالات العمل والفرص المطروحة على أرض الواقع. وسوف تبقى البحوث مجالاً مهماً للعمل المشترك مع المنظمات الأخرى، بما فيها الأمم المتحدة وصندوق النقد الدولي بشأن أرضية الحماية الاجتماعية، ومع البنك الدولي بشأن العمالة والنمو، ومع أوساط أكاديمية في مجالات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. كما ستوفر الشراكات سبيلاً لتطبيق الأدوات الموضوعية على نحو مشترك في عمليات تقييم الأفرقة القطرية للأمم المتحدة وفي الأطر الإنمائية، مثلاً في التدريب المهني. وستكون زيادة التعاون مع الشركاء الدوليين سمة مهمة كذلك تنسم بها الجهود التي يبذلها المكتب للمضي قدماً بتطبيق معايير العمل الدولية وترويج تنفيذ المبادئ التي تكرسها، كما في مجالات هجرة اليد العاملة والشعوب الأصلية على سبيل المثال.

٣٥٧. وسوف تستند الشراكات بشكل وثيق إلى الخبرات والشبكات الوطنية وتهدف إلى إرسائها. وفي سياق "توحيد الأداء"، سوف تدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في تطوير التعاون مع مؤسسات وطنية ودولية أخرى، إلى جانب الهيئات الفاعلة الإنمائية من القطاعين العام والخاص، بغية إدماج برنامج العمل اللائق كلياً في الأولويات الإنمائية الوطنية من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق. وستواصل أو تنشأ الشراكات مع الشبكات المتخصصة، من قبيل الشبكة العالمية لمدارس إدارة الأعمال التي ستدمج المنشآت المستدامة والوظائف الخضراء في مقررات تدريب الجيل الجديد من المديرين. وسيكون التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث سمة مهمة لهذا الجهد وسيلة لتعزيز نقل الخبرات وتبادل الممارسات الجيدة فيما بين الهيئات المكونة، مثلاً في قطاعات مثل البناء وصيد الأسماك والموانئ وخدمات البريد. كما سبذل جهود إضافية لاستكشاف فرص العمل بشكل أوثق مع القطاع الخاص من خلال الشراكات بين القطاعين العام والخاص، مثلاً في مجال عمل الأطفال.

٣٥٨. وسيكون حشد الإسهامات الطوعية لبرنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية من مجموعة واسعة ومتزايدة من مختلف الجهات المانحة، أمراً أساسياً بالنسبة إلى استراتيجية الشراكات. كما سيجري استكمال برامج الشراكات القائمة مع الهيئات المانحة عن طريق ببذل المزيد من الجهود بغية زيادة إمكانية الوصول إلى صناديق أمم متحدة واحدة وصناديق الأمم المتحدة الأخرى ودعم عملية حشد وبرمجة الموارد المحلية وتوسيع الشراكات بين القطاعين العام والخاص وتوسيع قاعدة الهيئات المانحة من خلال الوصول إلى الجهات المانحة الناشئة واللجوء إلى طرائق التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث. كما ستستمر جهود محددة في تشجيع الجهات المانحة على تقديم مخصصات إلى الحساب التكميلي للميزانية العادية.

الاتصالات

٣٥٩. من الأساسي إطلاع أوسع جمهور ممكن إطلاعاً فعالاً على سياسات منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق والعمالة الكاملة والمنتجة والنهج المتكامل الذي ينص عليه إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. فالاتصالات والمعلومات العامة وهي متكاملة ومتراصة فيما بينها، مهمة لنشر هذه الرسالة والاستثارة الوعي بقيمة منظمة العمل الدولية. ويورد القسم المتعلق بالاتصالات في استراتيجيات النتائج البالغ عددها ١٩ نتيجة، قائمة بالمنتجات والمنشورات والأحداث الرئيسية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. وسيجري توحيد عمليات التحديث المنتظمة للسياسة العامة وإتاحتها بغية تحميلها من مكان واحد.

٣٦٠. ويتمتع مركز تورينو بمكانة فريدة تخوله نشر المعارف بشأن سياسات منظمة العمل الدولية على جمهور متنوع واسع من الهيئات المكونة وصانعي السياسات والشبكات الأكاديمية والشبكات الأخرى. ومن خلال أنشطة بناء القدرات، التي يضطلع بها المركز وارتباطه بمؤسسات التعليم ونطاق تواصله من خلال التعلم عن بعد والتعلم الإلكتروني، فإنه يؤدي دوراً رئيسياً في نشر معارف منظمة العمل الدولية. وسيتميز تطوير هذه القيمة الفريدة المضافة باعتبارها مكوناً متكاملًا من مكونات نظام المعارف الجديد المقترح.

٣٦١. وسوف تستمر منظمة العمل الدولية في استخدام قنوات وسائل الإعلام المعروفة للوصول إلى الهيئات المكونة وصانعي السياسات وصانعي القرارات والأوساط الأكاديمية ودوائر البحث والجهات المانحة والمجتمع المدني والجمهور العام. وعلى وجه الخصوص، من شأن مشاركة منظمة العمل الدولية في الأحداث الدولية رفيعة المستوى أن توفر فرصاً أمام المكتب لنشر رسائله بأوسع شكل ممكن. كما سيؤدي التحالف المثلث مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى والشركاء في النظام متعدد الأطراف، إلى تعزيز وتوسيع قدرة منظمة العمل الدولية على الوصول إلى مختلف الجماهير.

٣٦٢. وسيستمر تعزيز الحصول على المعلومات وتسهيل استخدام الموقع الإلكتروني. وسوف تضطلع شبكة المعلومات العالمية لمنظمة العمل الدولية بالمزيد من أنشطة التوعية مع المكتبات الشريكة في المؤسسات الأكاديمية والبحثية بغية زيادة إطلاعها. وسيواصل المكتب شراكته مع أهم دار نشر في المجال الاقتصادي، وهي Palgrave Macmillan. وستوضع منتجات متعددة الوسائط على الانترنت لتقديم معارف منظمة العمل الدولية على شكل رزم ابتكارية وسهلة الاستخدام.

القدرة التشغيلية

٣٦٣. يقتضي إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، من المنظمة "أن تستعرض وتكيف ممارساتها المؤسسية لتعزيز إدارتها وبناء قدراتها" في سياق الإصلاح الداخلي المستمر، مع مراعاة الحاجة إلى أن تضمن، في جملة أمور، "بناء القدرة السياسية والتشغيلية والمحافظة عليها". وعقب هذا الاشتراط، قام المكتب باستئصال أو تعزيز عدد من المبادرات التي كانت موضوع مناقشة واسترشاد

خلال الدورات الأخيرة لمجلس الإدارة. وسيواصل إصلاح سير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي تمثيلاً مع نتائج المشاورات مع الهيئات المكونة.

٣٦٤. ويتمشى النشاط الذي يضطلع به المكتب في هذا المجال مع إجراءات الأمم المتحدة وأفضل الممارسات الموجهة نحو المزيد من التركيز على تأثير الشراكات والشفافية والمساءلة والاستدامة، في وقت يتسق فيه هذا النشاط مع الولاية والهيكل الثلاثين الفريدين الخاصين بالمنظمة. واعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة في ٢٠١٠ قراراً بشأن الاتساق على نطاق المنظومة ورد فيه مجموعة من التدابير والمقترحات المطروحة بشأن إدارة الأنشطة التشغيلية لتطوير منظومة الأمم المتحدة والموافقة على البرامج القطرية المشتركة التي تشدد على مبدأ الملكية الوطنية والريادة، وتحسين النظام الممول للأنشطة التشغيلية، بما في ذلك من خلال تبسيط ممارسات العمل وتنسيقها.

٣٦٥. وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، سوف تستند الاستراتيجية الرامية إلى تحسين القدرة التشغيلية لمنظمة العمل الدولية على مساعدة الدول الأعضاء فيها، إلى الدروس المستفادة في استعراض الهيكل الميداني للمنظمة والمبادرات الحديثة الأخرى التي أستهلت في إطار متابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. وسوف يقاس التقدم المحرز في الوفاء بالأهداف الاستراتيجية واحتياجات الهيئات المكونة مقارنة مع مجموعة المؤشرات الموضوعية لقياس أداء الهيكل الميداني ثنائي الطبقات للمنظمة، الذي اعتمده مجلس الإدارة في ٢٠٠٩ ودخل حيز النفاذ في ٢٠١٠. ومن المتوقع أن يجري تقييم عالمي ومستقل في ٢٠١٣، من شأنه أن يوفر فرصة لتقييم أثر هذه التغييرات وأن يرشد الإصلاحات المستقبلية.

٣٦٦. وتتسم عملية حشد المزيد من الموارد من خارج الميزانية بأهمية خاصة بالنسبة إلى تنفيذ استراتيجيات نتائج البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ على نحو فعال، لاسيما في مجالات مثل تعزيز العمالة والضمان الاجتماعي والسلامة والصحة المهنيين وعدم التمييز في العمل وتحقيق العمل اللائق في القطاعات. وفي سياق استمرار تنفيذ استراتيجية التعاون التقني للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، التي أيدتها مجلس الإدارة في ٢٠٠٩، سوف يزداد المكتب من اتساق برنامج التعاون التقني الخاص به مع أولويات الهيئات المكونة واحتياجاتها من حيث القدرات، على نحو ما ورد في خطط العمل القائمة على النتائج وفي البرامج القطرية للعمل اللائق وفي البرنامج والميزانية وغير ذلك من القرارات التي اتخذتها أجهزة رسم السياسات في منظمة العمل الدولية. والغرض من ذلك هو السماح بنشر جميع الموارد المتاحة على نحو أكثر فعالية - الميزانية العادية والموارد خارج الميزانية والحساب التكميلي للميزانية العادية - لتحقيق النتائج في البلدان وعلى مستوى العالم.

٣٦٧. وسيواصل المكتب أيضاً السعي إلى تبسيط إجراءات العمل بهدف تحقيق خدمات أكثر فعالية وزيادة القدرة على الاستجابة، بما في ذلك في سياق نشر النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في الميدان. وسيطوي ذلك على مواصلة استكشاف إمكانية نقل بعض عمليات المعالجة من المقر إلى الأقاليم، وإمكانية أن توحّد على المستوى الإقليمي بعض هذه العمليات المضطلع بها في المكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية، إلى جانب اتخاذ تدابير يمكنها أن تقضي إلى ادخارات في التكاليف

والمعارف والتعاون التقني، التي وافق عليها مجلس الإدارة في ٢٠٠٩، مكوناً أساسياً في هذه العملية. وعلى غرار ذلك، ستتواصل الجهود لتعزيز تفعيل إطار المساءلة لمنظمة العمل الدولية، بهدف ضمان زيادة التركيز على الإدارة القائمة على النتائج والأداء والمزيد من المرونة والاستقلالية للمديرين بغية تحقيق النتائج المتفق عليها، والشفافية باعتبارها سمة أساسية في المساءلة.

و/أو التخفيف من العبء الإداري والإجرائي الواقع على عاتق وكالات الأمم المتحدة والشركاء الوطنيين.

٣٦٨. واستناداً إلى الإصلاحات التي أجريت منذ عام ٢٠٠٩، سيولي اهتمام خاص إلى تعزيز ثقافة على مستوى المكتب تُمّن التنسيق والتعاون بغية تحسين الأداء التنظيمي. وسيكون التنفيذ المتواصل لاستراتيجيات الإدارة القائمة على النتائج للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ بشأن الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات

التنظيم والدعم والإدارة

هذه النتائج، بالتعاون مع القطاعات التقنية والمكاتب الميدانية. وسيكون لمستوى الطلب على الخدمات من جانب الدول الأعضاء، المتجسدة في طلبات الدعم من مجلس الإدارة ومن داخل المكتب، أثر على تحقيق هذه النتائج.

٣٧١. وسيواصل المكتب برنامجه الجاري من أجل تطوير القواعد واللوائح والإجراءات الداخلية للإدارة وتوضيح الأدوار والمسؤوليات والسعي إلى تحقيق الفعالية الإدارية وزيادة نجاعة تكنولوجيا المعلومات. وسوف تتعزز الاستراتيجيات بفضل إرساء توجه أقوى بشأن الخدمات وتحسين تقاسم المعارف في المكتب من خلال تطوير قاعدة المعارف ووسائل الوصول إلى المعلومات.

٣٧٢. ويمكن الاطلاع على الموارد التشغيلية المرتبطة بتحقيق نتيجتي التنظيم والدعم والإدارة في ملحق المعلومات رقم ١ من مقترحات البرنامج والميزانية هذه.

٣٦٩. يدعو إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة إلى استعراض الممارسات المؤسسية والإدارة في منظمة العمل الدولية وتكييفها من خلال استخدام الموارد استخداماً فعالاً وناجحاً وعمليات إدارة معززة وهياكل تنظيم فعالة. وترمي أهداف التنظيم والدعم والإدارة إلى دعم وفاء منظمة العمل الدولية بالولاية المسندة لها وتقديم الضمانات اللازمة للدول الأعضاء بشأن الفعالية والنجاعة والإشراف والشفافية والمساءلة. كما تهدف إلى تعزيز القيم المتأصلة في مفهوم الخدمة المدنية الدولية والموجهة نحو ضمان الاستقلالية والتكامل في أداء مهام المنظمة.

٣٧٠. ويوفر الاستخدام الفعال والكفؤ للموارد إلى جانب الإدارة السديدة، بما في ذلك الخدمات الفعالة التي تقدمها هيئات إدارة المنظمة، الأساس لتنفيذ الإدارة القائمة على النتائج تنفيذاً ناجحاً في المنظمة. ويدعم تقديم خدمات عالية الجودة وفي الوقت المناسب عمل الفريق المكلف بالتنظيم والدعم والإدارة، الذي يُعنى بتحقيق

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

الاستراتيجية

٣٧٥. ويمثل بلوغ المعالم الأساسية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، الواردة في الاستراتيجيات المعتمدة القائمة على النتائج في مجالات الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والمساعدة التقنية، أساس تحقيق الأهداف المذكورة في إطار هذه النتيجة. وقد وضعت هذه الاستراتيجيات قصد المساهمة في تنفيذ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة والقرار المرتبط به ودعم القطاعات التقنية والأقاليم في تحقيق نتائج العمل اللائق البالغة ١٩ نتيجة. ويقع السعي إلى تحسين استخدام موارد المكتب البشرية والمالية والمادية والتكنولوجية استخداماً فعالاً وناجحاً في صميم الاستراتيجيات، والحال مماثل فيما يخص الحاجة إلى تحسين جودة الخدمات.

٣٧٦. وترمي استراتيجية الموارد البشرية إلى تحقيق الحد الأمثل من التناسب بين التركيز الاستراتيجي للمنظمة لبلوغ نتائج العمل اللائق وإدارة الموارد البشرية للمكتب. وستعمل الاستراتيجية كمحرك هام للتغيير عن طريق تعزيز ثقافة الإدارة القائمة على النتائج والنهوض بالمساءلة والمواهب والقيادة والعمل ضمن فرق والتعاون وإيجاد بيئة عمل مؤاتية. وسيزداد تعزيز الفعالية أكثر وتحسن الخدمات المقدمة للإدارة والموظفين والهيئات المكونة، بفضل الأنشطة الرئيسية الجارية، من قبيل استعراض السياسة وصياغتها والتعيين والانتقاء من خلال نظام التعيين والتكليف والتوظيف وعبر تطوير الموظفين وتدريبهم وإدارة العقود والمستحقات والإعانات الاجتماعية. بالإضافة إلى ذلك، تقوم إدارة تنمية الموارد البشرية بإجراء برنامج تنمية على الصعيد الداخلي. ومن خلال مختلف هذه الأنشطة، سوف يُعزَّزُ رصيد معارف وكفاءات موظفي إدارة تنمية الموارد البشرية بغية التخفيف من عبء العمل الإداري ورفع القيمة المضافة في خدمات الموارد البشرية. وتتمثل النتائج الرئيسية المتوقعة لفترة السنتين في تنفيذ برنامج تدريب استراتيجي جديد من أجل تنمية الإدارة والقيادة وتدعيم النتائج المتعلقة باعتماد الإطار الجديد

٣٧٣. سيتعزز الاستخدام الفعال للموارد بفضل الجهود المبذولة لتحقيق الفعالية في المعالجة عبر إدخال تحسينات على أساليب العمل. ويشمل ذلك استعراض القواعد والإجراءات والممارسات الحالية واستكشاف التغيرات الهيكلية بغية تعزيز بعض الوظائف المتخصصة، وبالتالي تحسين مستويات الخدمة وخفض التكاليف، وإعادة توجيه الموارد نحو أنشطة ذات قيمة مضافة أعلى كنتيجة لذلك. وسيمكن تحقيق الفعالية من خلال تحسين تخطيط الوظائف وتنسيقها مثل تكاليف النقل ورسوم البريد وصيانة الأجهزة. وسيجري تعزيز نظم تخزين الملفات ومننديبات تقاسم المعارف القائمة لتجنب الازدواجية وترشيد الاستثمار المقبل ترشيداً أفضل. ومن المتوقع اعتماد اللامركزية في سلطة وظائف الشراء ومساءلتها. ومن المفترض أن تؤدي زيادة استخدام الاجتماعات عن طريق الفيديو إلى خفض تكاليف السفر.

٣٧٤. وسوف يساهم نشر النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في المكاتب الإقليمية في تحقيق الفعالية عن طريق تجميع وظائف المعالجة على المستوى الإقليمي وتعزيز اتخاذ القرارات في الوقت ذاته على المستوى المحلي. وستجرى استعراضات سير الأعمال بحسب الحاجة، وهي تُعدُّ منذ الآن جزءاً من عملية نشر النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في فرقة منظمة العمل الدولية المعنية بالدعم التقني للعمل اللائق والمكتب القطري لأوروبا الوسطى والشرقية وفي المكتب الإقليمي للدول العربية. وستجعل هذه الاستعراضات الاستفادة من فوائد أساليب العمل الجديدة تبلغ أقصى حد، من خلال اتساق أدوار الموظفين وتوحيد العمليات وتحسين استخدام التكنولوجيا. وسيواصل المكتب استكشاف الفرص لتنسيق السياسات والممارسات والقيام بأنشطة مشتركة حيثما بدا ذلك مؤاتياً، عن طريق رصد عمل هيئات منظومة الأمم المتحدة ذات الصلة.

لمعايير الجودة لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالتعاون التقني. وسوف يقوي المكتب كذلك التزامه مع منظومة الأمم المتحدة بغية تسهيل الحصول على التمويل في إطار أمم متحدة واحدة والنهوض بالعمل اللائق في البرمجة المشتركة. ومن المتوقع لمبادرة ترمي إلى ضمان حماية قانونية أساسية لعمليات منظمة العمل الدولية في الدول الأعضاء، أن تتيح تحقيق الوفورات وادخار الوقت. وسيتلقى ذلك المساعدة على سبيل المثال، من الاتفاقات الدائمة بشأن الأنشطة داخل كل بلد، مما سيتيح استغلالاً مبكراً للعمليات واعترافاً قانونياً بمركز منظمة العمل الدولية من شأنه أن يسمح بتسريع الإجراءات من أجل الإعفاء الضريبي أو التعويض. وستساهم المبادرة كذلك في أن تخفض إلى أدنى حد المخاطر المرتبطة بأنشطة منظمة العمل الدولية داخل كل بلد، على سبيل المثال عن طريق توفير ضمانات قانونية لأمن الموظفين في المنظمة والمتعاونين معها وترتيبات مناسبة لمعالجة الشكاوى الموجهة ضد منظمة العمل الدولية.

٣٧٩. وسيؤدي مشروع تجديد مبنى المقر إلى استخدام أكثر فعالية للمساحة المتوفرة، وإلى "تخضير" المكتب من خلال المزيد من الكفاءة في استخدام الطاقة وتحسين السلامة وانخفاض تكاليف الصيانة. وسوف تتحقق هذه الفوائد على مدى المشروع (٢٠١١-٢٠١٨). بالإضافة إلى ذلك، سوف توضع وتنفذ خطط لصيانة جميع المرافق التي تملكها منظمة العمل الدولية خارج جنيف، وذلك بالتشاور مع الأقاليم.

٣٨٠. وبالإضافة إلى هذه الخطوات في اتجاه إضفاء الحياد المناخي على المكتب، سوف يُجرى تدقيق بيئي لتحديد تدابير معينة تتعلق بالتدوير والتخلص من النفايات والحد من انبعاثات غازات الدفيئة.

إدارة الأداء، الذي سيعزز المساهمة في مجال إدارة الموارد البشرية في المكتب.

٣٧٧. وتنظم استراتيجية تكنولوجيا المعلومات على أساس البنية التحتية والنظام المتكامل للمعلومات عن الموارد والمعارف والتنظيم والدعم والتدريب. وهي ترتبط باستراتيجيات المكتب الأخرى وتساهم فيها. وسيتواصل تحديث البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات بهدف توفير بيئة تكنولوجيا حديثة وأمنة وموثوقة. وسيساهم تنفيذ الشراء المركزي للحواسيب المكتبية وبرامج الحواسيب في تحقيق الفعالية وإرساء مستوى متسق من الجودة في جميع أقسام المكتب بالنسبة لأدوات تكنولوجيا المعلومات الأساسية هذه. وسوف يستكمل نشر النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في المكاتب الإقليمية، مما سيدعم التقيد بالمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام وسيحسن جودة المعلومات الإدارية التي سسهل بدورها التخطيط واتخاذ القرارات. وسيجري زيادة تعزيز النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد بغية دعم قصصي الموارد المتكاملة والإبلاغ عنها بحسب نتائج البرنامج والميزانية.

٣٧٨. وترتبط استراتيجية التعاون التقني التي اعتمدها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، التمويل من خارج الميزانية ومن الحساب التكميلي للميزانية العادية بنتائج العمل اللائق ربطاً أوثق من خلال الجهود المستهدفة لجمع الأموال والقائمة على خطط تنفيذ. وسيتم تشجيع الجهات المانحة على تمويل الأنشطة التي تساهم مباشرة في نتائج العمل اللائق من خلال اتفاقات شراكة متعددة السنوات وتمويل الحساب التكميلي للميزانية العادية و/أو التمويل المباشر للبرامج والمشاريع التي تدعم نتائج العمل اللائق. وسيجري تقييم الأنشطة الممولة من خارج الميزانية ومن الحساب التكميلي للميزانية العادية بناء على اتساقها الكامل مع نتائج العمل اللائق، وسيزداد تعزيز الامتثال

المؤشرات

المؤشر ١-١: تحسين الفعالية في إدارة الموارد البشرية.	
خط الأساس	الهدف
النتائج المقدمة إلى مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١٢ بشأن تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠	المعالم الأساسية في استراتيجية تنمية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥
المؤشر ٢-١: تحسين الفعالية في إدارة تكنولوجيا المعلومات.	
خط الأساس	الهدف
النتائج المقدمة إلى مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١٢ بشأن تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠	المعالم الأساسية في استراتيجية تكنولوجيا المعلومات للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥
المؤشر ٣-١: اتساق الموارد الخارجية عن الميزانية والحساب التكميلي للميزانية العادية مع نتائج العمل اللائق على المستويات العالمية والإقليمية والإقليمية الفرعية والوطنية.	
خط الأساس	الهدف
النتائج المقدمة إلى مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١٢ بشأن تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠	المعالم الأساسية في استراتيجية التعاون التقني للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥
المؤشر ٤-١: تحسين صيانة واستخدام مرافق مكاتب المنظمة.	
خط الأساس	الهدف
ينبغي تقديمها إلى اللجنة الفرعية للمبنى، التابعة للجنة البرنامج والميزانية والإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١	- التنفيذ في الوقت المناسب لمشروع تجديد مبنى المقر؛ - خطط الصيانة الموضوعة والمنفذة بالنسبة لجميع المرافق التي تملكها منظمة العمل الدولية خارج جنيف

المؤشر ٥-١: إحراز التقدم في اتجاه الحياد المناخي للمنظمة.	
خط الأساس	الهدف
■ إنفاق ٣,٤ في المائة من الميزانية العادية على السفريات في الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧	سوف يتم اعتماد تدقيق بيئي
■ تنظيم ٣٥٠ مؤتمراً بالفيديو في عام ٢٠٠٨	

النتيجة ٢: إدارة المنظمة إدارة فعالة وناجعة

الاستراتيجية

٣٨٥. وتتطوي استجابة المكتب إلى التقييم الخارجي المستقل لوظيفة التقييم في منظمة العمل الدولية على خطة عمل من أجل تنفيذ الأهداف المتفق عليها القابلة للتحقيق، بما فيها تعزيز دور اللجنة الاستشارية للتقييم بغية زيادة الفعالية في تحديد المواضيع عالية الأولوية لغرض التقييم. وسيُطلب من جميع المديرين المباشرين تقديم تقارير بشأن الدروس المستفادة ومتابعة توصيات التقييم، وهذا ما سيساهم بالتالي في اتخاذ القرارات وتقاسم المعارف على نحو فعال. وسوف يتاح برنامج تدريبي منظم وموجه نحو الطلب بشأن التقييم في سياق الإدارة القائمة على النتائج، وذلك بالتعاون مع مركز تورينو.

٣٨٦. ويسعى إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، إلى ضمان أن تكون إدارة المنظمة بأسلوب يسمح بتنفيذ ولايتها الدستورية تنفيذاً فعالاً. وفي هذا السياق، سيزود المكتب الهيئات المكونة بالمشورة القانونية وغير ذلك من الدعم الضروري لتسهيل اعتماد تدابير لتحسين سير مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي. وسيستمر المكتب كذلك في تشجيع الهيئات المكونة على تحقيق المزيد من التوازن بين الجنسين في الوفود التي تحضر مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي.

٣٨٧. وسيدعم المكتب إصلاح سير مجلس الإدارة، المزمع الموافقة عليه في عام ٢٠١١. وقد ينطوي هذا الإصلاح على تركيز أكبر على الإشراف والإدارة والتزام كامل من المجموعات الثلاث جميعها ومنح الأولوية لنقاشات السياسة وصنع القرار، والاتساق مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. وسيستمر إدخال التحسينات على سير مؤتمر العمل الدولي، بما في ذلك إجراءاته، بالتساوي مع الهيئات المكونة. وسوف يُشجّع عقد اجتماعات إقليمية أقصر مدة وأكثر تركيزاً. وستُخذ خطوات بغية تسريع وتيرة الانتقال إلى توازن أفضل بين النسختين الورقية والإلكترونية من وثائق الاجتماعات الرسمية لما قبل الدورات وفي أثنائها.

٣٨١. الإدارة الخارجية والداخلية الفعالة والكفؤة للمنظمة عنصر أساسي في ضمان قدرة المكتب على مساعدة الهيئات المكونة بفعالية في الدول الأعضاء على تطبيق سياسات وبرامج العمل اللائق. وتغطي النتيجة على السواء مساهمة المكتب فيما يخص الطريقة التي يدير بها الموارد المعهودة إليه وسير أعمال هيئات إدارة المنظمة، بما في ذلك الاجتماعات الإقليمية.

٣٨٢. وتشكل البرامج القطرية للعمل اللائق الآلية التشغيلية الرئيسية للمنظمة. وبالتالي تتطلب إدارتها اهتماماً خاصاً. ولن تحظى البرامج القطرية للعمل اللائق بالنجاح إلا إذا قادتها الهيئات المكونة وركزت على عدد محدود من الأولويات حددتها بنفسها مستفيدة من دعم المكتب. وبالتالي فالمشاركة النشطة للهيئات المكونة في عملية وضع وتنفيذ ورصد وتقييم وحشد الموارد أمر أساسي. ويكتسي التدريب والدعم الملائمان للهيئات المكونة الثلاثية وللموظفين في الميدان أهمية مساوية على مدى مجمل دورة البرامج القطرية للعمل اللائق.

٣٨٣. وستستكمل تنفيذ المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام خلال فترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣، تمشياً مع قرارات مجلس الإدارة. وستستخدم زيادة الشفافية الناتجة عن هذا التغيير، في تحسين الإدارة والاتساق مع منظمات أخرى من منظومة الأمم المتحدة.

٣٨٤. وتُعَدُّ عمليات مراجعة الحسابات الداخلية والخارجية والتقييمات المستقلة أدوات يُعَدُّ بها للإدارة السديدة، تساعد على تعزيز ثقافة المساءلة. وسوف يستمر المكتب في إيلاء اهتمام وثيق إلى التوصيات التي تتضمنها وفي تنفيذها قدر الإمكان ضمن القيود المفروضة على الموارد وفي ضمان تزويدها بالمعلومات المناسبة من الدروس المستفادة.

المؤشرات

المؤشر ١-٢: الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية تقدم الإرشاد في تنفيذ أنشطة المنظمة على المستوى القطري من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق.	
خط الأساس	الهدف
مستوى مشاركة الهيئات المكونة في الفترة ٢٠١١-٢٠١٠	مشاركة الهيئات المكونة في وضع ١٠٠ في المائة من البرامج القطرية للعمل اللائق
المؤشر ٢-٢: رأي مراجع الحسابات الخارجي بشأن البيانات المالية للمنظمة وبشأن عمل المتابعة.	
خط الأساس	الهدف
صدور رأي مستوفى عن الفترة ٢٠٠٦-٢٠٠٧	رأي مستوفى لمراجعة الحسابات وتنفيذ ناجح للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام
المؤشر ٣-٢: تقييمات الجودة المقدمة في تقارير المراجعة الداخلية للحسابات وتقارير التقييم المستقل وتنفيذ التوصيات في الوقت المناسب وبصورة فعالة.	
خط الأساس	الأهداف
- تقديم النتائج المستخلصة من تنفيذ تقارير المراجعة الداخلية للحسابات للفترة ٢٠١١-٢٠١٠ - تقديم النتائج بشأن استراتيجية التقييم إلى مجلس الإدارة	"١" استنتاجات وتوصيات عالية الأولوية في مجال مراجعة الحسابات تنفذ في مدة أقصاها ٦ أشهر من تاريخ تقرير مراجع الحسابات؛ "٢" استنتاجات وتوصيات أخرى تنفذ في مهلة ١٢ شهراً من تاريخ تقرير مراجع الحسابات. "٣" المعالم الأساسية في استراتيجية التقييم للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥
المؤشر ٤-٢: إدراك المخاطر والتخفيف منها بشكل أكبر	
خط الأساس	الهدف
تشغيل نظام إدارة المخاطر على نطاق المكتب في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩	وضع جميع عناصر النظام والمحافظة عليها
المؤشر ٥-٢: تحسن أعمال تخطيط وتحضير وتنظيم دورات مؤتمر العمل الدولي ودورات مجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية.	
خط الأساس	الهدف
- مستوى رضا الهيئات المكونة عن خدمات الدعم التي تقدمها إدارة خدمات العلاقات والاجتماعات والوثائق؛ إطلاق استقصاء منتظم في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١؛ ٦٥ في المائة من الوثائق الرسمية منشورة في وقتها؛ ١٠٠ في المائة من وثائق الاجتماعات الرسمية لما قبل الدورة وفي أثنائها موزعة ورقياً؛ - في المتوسط يكون تقديم المشورة القانونية إلى المشاركين وأعمال التحضير داخل المكتب مع ما تشمله من آثار قانونية، بما في ذلك الوثائق التي ينبغي تقديمها، ملائمة وفي وقتها.	- ارتفاع مستوى رضا الهيئات المكونة بنسبة ١٠ في المائة؛ ٩٥ في المائة من الوثائق الرسمية منشورة في وقتها؛ - انخفاض الوثائق الورقية بنسبة ٢٠ في المائة؛ - توفير المشورة القانونية الملائمة وفي وقتها في جميع الحالات.
المؤشر ٦-٢: تحسين التنظيم ووظائف وضع السياسات في هيئات منظمة العمل الدولية.	
خط الأساس	الهدف
سير أعمال مجلس الإدارة ولجانه حالياً وجدولها الزمني	تنقيح أساليب العمل ومضمون دورات مجلس الإدارة والجدول الزمني

مشروع ميزانية المصروفات والإيرادات للفترة ٢٠١٣-٢٠١٢

٣٨٨. تبلغ مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٣-٢٠١٢، مقدرة على أساس سعر الصرف المعتمد في ميزانية الفترة ٢٠١١-٢٠١٢ وهو ١,٠٧ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي، مع مراعاة التغيرات في التكاليف، زهاء ٧٩٤ ٢١٥ ٧٤٦ دولاراً أمريكياً. وعلى هذا المستوى، فإن الميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ تظل بالقيم الحقيقية على المستوى الذي كانت عليه في فترة السنتين السابقة.

٣٨٩. وبعد إجراء تحليل مفصل لعوامل التكلفة، في المقر والمواقع الميدانية على حدٍ سواء، قصرت الزيادات في التكلفة على معدل شامل يبلغ ٢,٧ في المائة لفترة السنتين. وترد معلومات كاملة عن التغيرات في عوامل التكلفة في مقترحات البرنامج والميزانية في ملحق المعلومات رقم ٢.

٣٩٠. وسيحدد سعر صرف الميزانية للفترة ٢٠١٣-٢٠١٢ وفقاً لسعر الصرف السائد في السوق وقت استعراض الميزانية من قبل اللجنة المالية لممثلي الحكومات في دورة المؤتمر المائة (حزيران/ يونيه ٢٠١١). وبناءً عليه، تم تقدير هذه المقترحات على أساس نفس سعر صرف الميزانية (١,٠٧ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي) المعتمد في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١١-٢٠١٢.

٣٩١. وعلى سبيل الدلالة، كان سعر صرف السوق وقت إعداد هذه المقترحات في أوائل عام ٢٠١١ يبلغ ٠,٩٧ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي. وإذا ظل هذا السعر سارياً في حزيران/ يونيه ٢٠١١، سيكون مستوى الميزانية المقترحة مقدراً بالدولار الأمريكي نحو ٧٩١,٥ مليون دولار والمبلغ المقابل له من تقديرات الاشتراكات بالفرنك السويسري نحو ٧٦٧,٨ مليون فرنك سويسري.

٣٩٢. ومن ثم سنتوقف الاشتراكات التي تدفعها الدول الأعضاء في الفترة ٢٠١٣-٢٠١٢ على المستوى الإجمالي للميزانية، وعلى سعر الصرف بعد تحديده بشكل نهائي وعلى جدول الاشتراكات، الذي يعتمد المؤتمر.

٣٩٣. ويرد أدناه مشروع ميزانية المصروفات والإيرادات بالشكل المطلوب لاعتماده من قبل المؤتمر، إلى جانب الأرقام المقابلة للفترة ٢٠١١-٢٠١٢.

مشروع الميزانية

المصروفات				الإيرادات
الميزانية ٢٠١١-٢٠١٢ (بدولار الولايات المتحدة)		التقديرات ٢٠١٢-٢٠١٣ (بدولار الولايات المتحدة)		الميزانية ٢٠١١-٢٠١٢ التقديرات ٢٠١٢-٢٠١٣

يعتمد، بمقتضى اللوائح المالية، للفترة المالية الثالثة والسبعين، المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣، ميزانية مصروفات منظمة العمل الدولية البالغة ... دولاراً وميزانية للإيرادات تبلغ دولاراً، أي فرنكاً سويسرياً، وعلى أساس سعر صرف يبلغ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي، ويقرر أن يتم توزيع إيرادات الميزانية، المحددة بالفرنك السويسري، على الدول الأعضاء وفقاً لجدول الاشتراكات الذي أوصت به اللجنة المالية لممثلي الحكومات.

٣٩٤. وقد ترغب لجنة البرنامج والميزانية والإدارة، بعد استكمال دراستها لمشروع التقديرات المقترحة في هذه الوثيقة، في أن تعرض على مجلس الإدارة مشروع قرار يقترحه على مؤتمر العمل الدولي من أجل اعتماد البرنامج والميزانية للفترة المالية الثالثة والسبعين (٢٠١٢-٢٠١٣) وتوزيع المصروفات بين الدول الأعضاء للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. وفيما يلي النص المقترح لمشروع القرار:

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

ملاحق المعلومات*

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

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

الميزانية التشغيلية

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

الجزء الأول: الميزانية العادية

أجهزة رسم السياسات

٣٩٦. تبين موارد مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية التكاليف المباشرة (مثل الترجمة الفورية وإعداد التقارير وطباعتها واستئجار المرافق وتكاليف سفر أعضاء مجلس الإدارة وبعض تكاليف الموظفين) المتعلقة بتنظيم دورتين للمؤتمر وست دورات لمجلس الإدارة، فضلاً عن اجتماعين إقليميين خلال فترة السنتين: الاجتماع الإقليمي الآسيوي السادس عشر والاجتماع الإقليمي الأوروبي التاسع. وقد انخفضت تكلفة الاجتماعات الإقليمية بالقيم الحقيقية بمقدار ٠,٢٧ مليون دولار بسبب انعقاد الاجتماع الأوروبي في جنيف، حيث يمكن توفير الخدمات بكلفة أقل. ويعزى انخفاض مقداره ٠,٢٨

مليون دولار بالنسبة لمؤتمر العمل الدولي إلى أساليب عمل أكثر فعالية. ويتصل انخفاض مقداره حوالي ٠,٢٩ مليون دولار بالقيم الحقيقية بالنسبة لمجلس الإدارة، بافتراض أنه سيكون لإصلاح مجلس الإدارة أثر إيجابي على تكاليف الترجمة الفورية.

٣٩٧. الخدمات القانونية تتولى القيام بالأعمال المتصلة بالدستور وبأجهزة رسم السياسات. وهي تشارك في إعداد وفحص اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية وغيرها من الصكوك. وتقوم كذلك بتقديم الخبرة القانونية بشأن المسائل المتعلقة بشؤون الموظفين والقضايا والعقود التجارية أو التقنية.

٣٩٨. خدمات العلاقات والاجتماعات والوثائق تقوم بتوفير الخدمات للمؤتمرات والاجتماعات، بما في ذلك الترجمة التحريرية للوثائق وتجهيزها وطباعتها وتوزيعها وتوفير خدمات الترجمة الفورية وإقامة علاقات رسمية مع الدول الأعضاء. وقد جرى تخفيض الموارد المخصصة لهذا البرنامج بالقيم الحقيقية بـ ١,٨٢ مليون دولار كجزء من إجراءات الادخار وتدابير تحقيق الكفاءة. ويستند هذا التخفيض إلى المزيد من استخدام الوثائق بنسق إلكتروني بالنسبة للاجتماعات الرسمية سواء قبل انعقادها أو خلال انعقادها، والاستخدام المتزايد لأدوات الترجمة بمساعدة الحاسوب، والتغييرات الجارية في ممارسات العمل وزيادة الإنتاجية وعدد من التدابير الأخرى المتعلقة بالكفاءة الداخلية.

الميزانية التشغيلية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣

الفروق	مقترحات الميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣					الفترة المهنية	
	الميزانية المنقحة ٢٠١١-٢٠١٠ ^١	مجموع الموارد	تكاليف أخرى	تكاليف الموظفين	تكاليف العامة	فئة الخدمة العامة	فئة المهنية
%	(بالسعر الثابت لولار الولايات المتحدة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١)					(شهر/ سنة عمل)	
-2.0	-278 558	13 927 896	3 431 049	10 218 289	0 / 0	5 / 2	
-5.0	-288 791	5 775 844	2 961 310	2 525 743	0 / 0	0 / 0	
-24.0	-266 115	1 110 627	456 819	387 693	0 / 0	0 / 0	
0.0	-	3 443 313	93 361	3 349 952	9 / 3	1 / 12	
-3.3	-1 818 275	54 919 998	3 373 314	49 728 409	0 / 180	1 / 98	
-3.3	-2 651 739	79 177 678	10 315 853	66 210 086	9 / 183	7 / 112	
6.9	552 833	8 045 097	1 064 426	7 533 504	0 / 6	0 / 30	
-0.8	-58 904	7 433 992	1 106 646	6 268 442	7 / 6	0 / 24	
-9.4	-885 278	9 401 973	1 119 019	7 397 676	0 / 10	0 / 27	
-1.2	-185 674	15 219 523	2 509 335	12 524 514	2 / 12	7 / 48	
-5.9	-381 005	6 420 076	1 045 196	4 993 875	0 / 17	0 / 12	
0.0	-	2 436 552	2 436 552	-	0 / 0	0 / 0	
-2.0	-958 028	48 957 213	9 281 174	38 718 011	9 / 51	7 / 141	
1.1	105 573	9 228 386	330 990	9 002 969	1 / 11	10 / 32	
-2.1	-441 801	21 408 844	2 936 883	18 028 160	0 / 23	10 / 66	
-1.0	-30 536	2 933 828	281 304	2 621 988	0 / 8	0 / 6	
0.0	-	1 345 302	1 345 302	-	0 / 0	0 / 0	
-1.1	-366 764	34 916 360	4 896 479	29 653 117	1 / 42	8 / 105	

الجزء الأول
أجهزة رسم السياسات
مؤتمر العمل الدولي^٢
مجلس الإدارة
الاجتماعات الإقليمية الرئيسية
الخدمات القانونية
خدمات العلاقات والاجتماعات والوثائق^٢

الأهداف الاستراتيجية
القطاعات التقنية
العمالة

تحليل للاقتصاد وأسواق العمل
المهارات والقبالية للاستخدام
سياسة العمالة
خلق الوظائف وتنمية المنشآت
مكتب المدير التنفيذي والدعم المركزي
التعاون التقني في الميزانية العادية

العملية الاجتماعية
الضمان الاجتماعي
حمية الأيدي العاملة
مكتب المدير التنفيذي والدعم المركزي
التعاون التقني في الميزانية العادية

الفروق	مقترحات الميزانية للفترة ٢٠١٣-٢٠١٢				مقترحات الميزانية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠			
	مجموع الموارد	تكاليف أخرى	تكاليف الموظفين	فئة الخدمة العامة	فئة المهنية	الفرق	مجموع الموارد	تكاليف أخرى
(بالسعر الثابت لمولار الولايات المتحدة للفترة ٢٠١١-٢٠١٠)								
%	(شهر/ سنة عمل)				(شهر/ سنة عمل)			
	الحوار الاجتماعي				الحوار الاجتماعي			
4.4	249 999	5 674 202	5 924 201	475 427	5 448 774	6 / 9	0 / 18	الأشقة الخاصة بأصحاب العمل
1.8	250 007	13 988 771	14 238 778	2 266 491	11 972 287	0 / 18	0 / 42	الأشقة الخاصة بالعمال
-5.0	-328 769	6 562 517	6 233 748	672 047	5 561 701	0 / 7	0 / 20	العلاقات الصناعية وعلاقات الاستخدام
5.7	244 236	4 256 554	4 500 790	375 526	4 125 264	0 / 4	0 / 16	إدارة العمل وتنشيط العمل
-4.0	-549 397	13 714 137	13 164 740	3 343 532	9 821 208	0 / 12	0 / 36	الأنشطة القطاعية
-5.0	-143 707	2 868 084	2 724 377	158 774	2 565 603	7 / 5	0 / 8	مكتب المدير التنفيذي والدعم المركزي
0.0	-	8 670 207	8 670 207	8 670 207	-	/	/	التعاون التقني في الميزانية العادية
-0.5	-277 631	55 734 472	55 456 841	15 962 004	39 494 837	1 / 56	0 / 140	
	المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل				المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل			
10.4	729 925	7 024 223	7 754 148	1 643 641	6 110 507	7 / 9	6 / 21	المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
-2.0	-510 335	24 971 747	24 461 412	3 185 950	21 275 462	7 / 29	3 / 76	معايير العمل الدولية
-10.3	-448 536	4 361 623	3 913 087	1 289 802	2 623 285	0 / 3	0 / 9	مكتب المدير التنفيذي والدعم المركزي
0.0	-	1 493 459	1 493 459	1 493 459	-	0 / 0	0 / 0	التعاون التقني في الميزانية العادية
-0.6	-228 946	37 851 052	37 622 106	7 612 852	30 009 254	2 / 42	9 / 106	
	البرامج المشتركة بين القطاعات				البرامج المشتركة بين القطاعات			
2.7	700 708	26 038 709	26 739 417	4 887 424	21 851 993	0 / 51	0 / 65	الاتصالات والمعلومات العامة
-4.0	-411 575	10 266 150	9 854 575	1 328 540	8 526 035	9 / 15	7 / 28	الشراكة والتعاون الإنمائي
0.0	-	3 000 953	3 000 953	652 627	2 348 326	0 / 4	0 / 8	المساواة بين الجنسين
-100.0	-1 557 882	1 557 882	-	-	-	0 / 0	0 / 0	دعم إصلاح الأمم المتحدة والبرامج المشتركة بين الوكالات
2.9	167 984	5 776 699	5 944 683	5 944 683	-	0 / 0	0 / 0	المعهد الدولي للدراسات المعالية
0.0	-	7 609 877	7 609 877	7 609 877	-	0 / 0	0 / 0	مركز التدريب الدولي للمنظمة، تورينو
-2.0	-156 023	7 803 369	7 647 346	1 135 864	6 511 482	0 / 10	8 / 21	تكميل السياسات
4.8	457 507	9 466 074	9 923 581	1 518 305	8 405 276	0 / 22	0 / 24	الإحصاءات
-55.0	-788 951	1 435 558	646 607	459 717	186 890	0 / 0	10 / 0	احتياطي الاجتماعات التقنية
n/a	1 457 507	-	1 457 507	1 008 971	448 536	0 / 0	0 / 2	الدعم المقدم إلى بلدان الجنوب والتعاون الثلاث
-0.2	-130 725	72 955 271	72 824 546	24 546 008	48 278 538	9 / 102	1 / 150	

الفروق	الميزانية المنقحة ٢٠١١-٢٠١٠					مقترحات الميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣				
	مجموع الموارد	تكاليف أخرى	تكاليف الموظفين	فئة الخدمة العامة	فئة المهنية	مقترحات الميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣				
						تكاليف أخرى	تكاليف الموظفين	فئة الخدمة العامة	فئة المهنية	
%	(بالسعر الثابت لمولار الولايات المتحدة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١)									
	(شهر/ سنة عمل)									

الفروق	مقترحات الميزانية للفترة ٢٠١٣-٢٠١٢					مقترحات الميزانية للفترة ٢٠١١-٢٠١٠				
	الميزانية المنقحة ٢٠١١-٢٠١٠	مجموع الموارد	تكاليف أخرى	تكاليف الموظفين	فئة الخدمة العامة	فئة الخدمة العامة	تكاليف الموظفين	فئة الخدمة العامة	فئة الخدمة العامة	فئة المهنية
%				(بالسعر الثابت لولار الولايات المتحدة للفترة ٢٠١١-٢٠١٠)	(شهر/ سنة عمل)					
0.0	-	201 482	55 787	145 695	3 / 0	6 / 0				
29.3	607 507	2 075 490	493 509	2 189 488	0 / 2	1 / 8				
12.1	607 507	5 034 567	835 506	4 806 568	7 / 6	7 / 16				
0.0	-	40 113 417	36 640 539	3 472 878	10 / 10	0 / 9				
0.0	-	-6 104 967	-	-6 104 967	0 / 0	0 / 0				
-0.1	-500 000	722 924 439	223 117 739	499 306 700	7 / 1618	9 / 1 677				
57.1	500 000	875 000	1 375 000	1 375 000						
n/a	-	-	-	-						
0.0	-	723 799 439	224 492 739	499 306 700	7 / 1618	9 / 1 677				
0.0	-	2 920 561	2 920 561	-	0 / 0	0 / 0				
0.0	-	2 920 561	2 920 561	0	/	/				
0.0	-	726 720 000	227 413 300	499 306 700	7 / 1618	9 / 1 677				

^١ هناك فروق طفيفة بين الأرقام الواردة في هذا العمود وبين تلك الواردة في الجدول المقابل في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وهذه الفروق ناتجة عن تحويل الموارد فيما بين الوحدات خلال التنفيذ، كما يرد تفصيل ذلك في الحواشي الأخرى في هذا الجدول، ونتيجة لذلك، هناك فروق مماثلة بين المجاميع الواردة في هذا الجدول للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ وتلك الواردة في الجدول ^١.

^٢ أحيل ٢٥ عمل/ شهر من الفئة المهنية من إدارة خدمات العلاقات والاجتماعات والوثائق إلى مؤتمر العمل الولي.

^٣ أحيل ٣ عمل/ سنة من فئة الخدمة العامة و ٧ عمل/ شهر من فئة الخدمة العامة من إدارة البرمجة إلى إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

^٤ أحيل ٣ عمل/ سنة من الفئة المهنية من إدارة الموارد البشرية إلى إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (١ عمل/ سنة من الفئة المهنية) وإلى إدارة البرمجة (١ عمل/ سنة من الفئة المهنية).

^٥ أحيل ٢ عمل/ سنة من فئة الخدمة العامة من إدارة تنمية الموارد البشرية إلى إدارة الخدمات المركزية والأمن والبروتوكول.

^٦ أحيلت الموارد لشراء الحواسيب المركزية من جميع البرامج إلى إدارة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.

الأهداف الاستراتيجية

القطاعات التقنية

٣٩٩. ينصب المزيد من التركيز على تطبيق معايير العمل الدولية وإدارة العمل وتفتيش العمل والحماية الاجتماعية وساعات العمل والأجور والعمل الريفي وتحليل الاقتصاد الكلي، ضمن ميزانيات البرامج التقنية.

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

٤٠١. **الحماية الاجتماعية** وهي القطاع التقني الذي يدعم نشاط منظمة العمل الدولية في مجال نظم الضمان الاجتماعي الوطنية والتحليلات الكمية لنظم الضمان الاجتماعي الوطنية القائمة أو المزمعة، والسلامة والصحة المهنية وظروف العمل والاستخدام. وينقسم إلى إدارتين هما: إدارة الضمان الاجتماعي، وهي تضطلع بالبحوث ووضع السياسات والاستراتيجيات وتقديم الخدمات الاستشارية والتعاون التقني المتصل بقضايا الضمان الاجتماعي؛ وإدارة حماية العمل، وهي تهتم بمجال السلامة والصحة في العمل وظروف العمل والاستخدام وقضايا الهجرة وفيرس نقص المناعة البشرية/ الإيدز وعالم العمل. ويدير القطاع برمته مكتب المدير التنفيذي. وقد خفضت ميزانية القطاع الإجمالية بنسبة ١,١ في المائة بالقيم الحقيقية.

٤٠٢. **الحوار الاجتماعي** وهو القطاع التقني الذي يدعم خبرة منظمة العمل الدولية في المجالات التالية: تقوية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛ الأطر القانونية والمؤسسات وآلية وعمليات الحوار الاجتماعي الثنائي والثلاثي؛ العلاقات الصناعية

على مستوى المنشأة وعلى المستوى الوطني والقطاعي والإقليمي الفرعي؛ الانعكاسات القطاعية لجميع عناصر العمل اللائق. وهو ينقسم إلى خمس إدارات هي: مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال وإدارة العلاقات الصناعية وعلاقات الاستخدام وإدارة العمل وتفتيش العمل والأنشطة القطاعية، ويديرها جميعاً مكتب المدير التنفيذي. ويقوم مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل والأنشطة الخاصة بالعمال بتعزيز وتطوير علاقة المكتب بالشركاء الاجتماعيين. وتروج إدارة العلاقات الصناعية وعلاقات الاستخدام الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية السليمة واعتماد قانون العمل أو إصلاحه تشريعاً مع معايير العمل الدولية وأفضل ممارسات المقارنة، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين. ويرمي برنامج تفتيش العمل وإدارة العمل إلى مساعدة الهيئات المكونة على النهوض بالعمل اللائق من خلال تعزيز آلية إدارة العمل، بما في ذلك تفتيش العمل، وجعلها أكثر نجاعة. كما تدعم إدارة الأنشطة القطاعية تبادل المعلومات بين الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية بشأن تطورات العمل والتطورات الاجتماعية المتعلقة بقطاعات اقتصادية بعينها. وقد خفضت ميزانية القطاع الإجمالية بنسبة ٠,٥ في المائة بالقيم الحقيقية.

٤٠٣. **المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل** تشكل القطاع التقني المسؤول عن معايير العمل الدولية والترويج لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وإجراءات متابعتها، بما في ذلك القضاء على عمل الأطفال. وهو يتألف من إدارتين هما: إدارة المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، التي تدير أهم مجالات التعاون التقني الرامية إلى الترويج للإعلان والقضاء على عمل الأطفال؛ إدارة معايير العمل الدولية، التي تضطلع بمسؤولية السياسة المتصلة بالمعايير على جميع مستويات منظمة العمل الدولية. وتقدم الإدارة الأخيرة الدعم للجنة الحرية النقابية التابعة لمجلس الإدارة ومتابعة إعلان العدالة الاجتماعية. ويدير القطاع برمته مكتب المدير التنفيذي الذي يدعم كذلك وجود منظمة العمل الدولية في ميانمار. وقد خفضت ميزانية القطاع الإجمالية بنسبة ٠,٦ في المائة بالقيم الحقيقية.

البرامج المشتركة بين القطاعات

٤٠٤. **تضطلع إدارة الاتصالات والمعلومات العامة** بمسؤولية تنسيق الاتصالات والمطبوعات والنظام الجديد لإدارة المعارف وذلك من خلال ما يلي: تقديم الإرشاد بشأن التوعية والعلاقات مع وسائل الإعلام؛ استعراض المبادرات والمواد الإعلامية العامة؛ إدارة موقعي منظمة العمل الدولية الداخلي والعام على الشبكة؛ تسهيل سبل وصول موظفي المنظمة والهيئات المكونة والعملاء الخارجيين إلى المعلومات عن طريق المكتبة ونقاط الوصول المباشرة على الخط؛ إدارة إنتاج وتسويق وتوزيع مطبوعات مكتب العمل الدولي. وارتفعت موارد هذا البرنامج بحوالي ٠,٧ مليون دولار أساساً لتنسيق النظام الجديد لإدارة المعارف والحفاظ عليه ولتعزيز الاتصالات والمعلومات العامة بشأن استشارة الوعي بقم منظمة العمل الدولية.

٤٠٥. **الشراكات والتعاون الإنمائي**، وهي نقطة الاتصال لحشد الموارد والشراكات مع الهيئات المانحة، وهي تقدم الدعم لوضع وإدارة وتقييم برامج التعاون التقني على جميع مستويات منظمة العمل الدولية. ويقتضي هذا الأمر التنسيق مع الإدارات التقنية والميدانية بشأن سياسات وإجراءات التعاون التقني فضلاً عن تنسيق التعاون مع منظومة الأمم المتحدة على الصعيد العملي،

٤.١٢. الدعم المقدم إلى بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي، يدعم الأنشطة الرامية إلى تعميق هذا البعد من استراتيجية التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية.

الأقاليم

٤.١٣. ازدادت الموارد المخصصة للأقاليم بحوالي ٣,٢ مليون دولار بالقيم الحقيقية. وضمن الموارد الإقليمية، هناك حوالي ٣,٨ مليون دولار مكرسة لتحسين التوصيل بشبكة الإنترنت، لاسيما في أفريقيا. وضمن ميزانيات الأقاليم، ينصب التركيز بشكل أكبر على العمالة الريفية والإحصاءات والمعارف والتقييم.

البرامج الميدانية في أفريقيا

٤.١٤. يضطلع المكتب الإقليمي الموجود في الوقت الحاضر في أديس أبابا بمسؤولية الإدارة الإقليمية والإشراف والدعم الإداري لمكاتب منظمة العمل الدولية في الإقليم.

٤.١٥. والهيكلية هي التالية:

- المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية ومقره في أبيدجان؛
- المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية لنيجيريا وغامبيا وغانا وليبيريا وسيراليون ومقره في أبوجا؛
- المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية لأثيوبيا والصومال ومقره في أديس أبابا؛
- المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية للجزائر والجمهورية العربية الليبية والمغرب وتونس ومقره في الجزائر العاصمة؛
- المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية لمدغشقر وجزر القمر وجيبوتي وموريشيوس وسيشل ومقره في أنتاناناريفو؛
- المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية لجمهورية تنزانيا المتحدة وكينيا ورواندا وأوغندا ومقره في دار السلام؛
- المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية لزيمبابوي ومقره في هراري^١؛
- المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية لجمهورية الكونغو الديمقراطية وبوروندي وجمهورية أفريقيا الوسطى وتشاد والكونغو وغينيا الاستوائية وغابون ومقره في كينشاسا؛
- المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية لزambia وملابوي وموزامبيق ومقره في لوساكا؛
- فريق الدعم التقني للعمل اللائق لغرب أفريقيا والمكتب القطري للسنغال وبنن وبوركينا فاسو والرأس الأخضر وغينيا وغينيا - بيساو ومالي وموريتانيا والنيجر وتوغو ومقره في داكار^٢. كما تقدم خدمات تقنية إلى البلدان التي يغطيها المكتب القطري في أبوجا؛

^٥ سيجري استعراض التغطية القطرية للمكتب القطري في أبيدجان في ٢٠١١.

^٦ سيجري استعراض التغطية القطرية للمكتب القطري في هراري في ٢٠١١.

^٧ سيجري استعراض التغطية القطرية للمكتب القطري في داكار في ٢٠١١.

ولا سيما على مستوى الميدان ومن خلال مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية. وتضم إدارة الشراكة والتعاون الإنمائي مكتب العلاقات الخارجية والشراكات، وهو يقدم الدعم إلى المدير العام والمكتب فيما يتصل بالعلاقات مع النظام متعدد الأطراف ويواصل تقوية الصلات بمنظمات الأمم المتحدة وغيرها من الشركاء الدوليين وتعزيز آراء ومواقف منظمة العمل الدولية مع تلك المنظمات وفي اجتماعات ومنتديات المجتمع الدولي. ومكتب الاتصال في نيويورك هو نقطة الاتصال الرئيسية مع الأمم المتحدة ووكالاتها الموجودة في نيويورك. وقد خفضت موارد هذه الإدارة بحوالي ٠,٤١ مليون دولار نتيجة الفعالية الإدارية وتحسين أساليب العمل.

٤.١٦. المساواة بين الجنسين، وهو مكتب يضطلع بتقديم الدعم للتنفيذ الكامل لاستراتيجية تعميم المساواة بين الجنسين في جميع جوانب أنشطة منظمة العمل الدولية في المقر وفي الميدان. وهو يضمن توسيع قاعدة معارف المنظمة لتشمل قضايا المساواة بين الجنسين، كما يضمن أن يكون إسهام المنظمة في تحقيق المساواة بين الجنسين أمراً ظاهراً للعيان.

٤.١٧. المعهد الدولي للدراسات العمالية، وهو بمثابة مرفق استراتيجي لاستكشاف قضايا سياسة العمل الناشئة وانعكاساتها بالنسبة لمنظمة العمل الدولية. وهو يوفر كذلك وسيلة مستقلة وغير رسمية للحوار بين المجتمع الأكاديمي الدولي وموظفي منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة. وارتفع مستوى مساهمة منظمة العمل الدولية في المعهد الدولي للدراسات العمالية بحوالي ٠,١٧ مليون دولار بالنسبة إلى الأنشطة المتعلقة بتحليل الاقتصاد الكلي والتجارة والتنمية.

٤.١٨. مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو، وهو يقوم بوضع وتنفيذ برامج تدريب تتصل بأولويات منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة. ويجري تقديم البرامج في مركز تورينو وفي الميدان ومن خلال تكنولوجيات التعلم عن بُعد.

٤.١٩. تكامل السياسات، وهي إدارة تقنية تقدم خبرة منظمة العمل الدولية بشأن الاتجاهات الاقتصادية العالمية والعولمة، وسياسات وبرامج العمل اللائق المتكاملة واستراتيجيات الحد من الفقر على المستوى الوطني. وقد خفضت موارد هذا البرنامج بحوالي ٠,٢ مليون دولار.

٤.٢٠. الإحصاءات، وهي إدارة مسؤولة عن أن تدير وتنسق على نحو مركزي عملية جمع المعلومات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية بشأن الدعائم الأربع لبرنامج العمل اللائق، وأن تتأكد من نوعيتها وتنشرها. وقد ازدادت موارد هذا البرنامج بحوالي ٠,٥ مليون دولار لتعزيز قاعدة المعارف الإحصائية.

٤.٢١. احتياطي الاجتماعات التقنية، وهو اعتماد في الميزانية من أجل التكاليف المرتبطة بإعداد تقارير الاجتماعات التقنية والدعوة إليها. وقد خفضت الموارد بحوالي ٥٥,٠ في المائة. كما جرى توزيع مبلغ قدره ٠,٥ مليون دولار بالقيم الحقيقية من الاحتياطي على المكتب الخاص بأنشطة أصحاب العمل والمكتب الخاص بأنشطة العمال لتزويد هذين المكتبين بمجال تصرف أكبر في القرارات المتعلقة بالموارد الخاصة بهما. ويشمل الاعتماد المخصص للاجتماعات التقنية تكاليف: إعداد وتنظيم المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل في عام ٢٠١٣، وتنظيم اللجنة الاستشارية الثلاثية بشأن هجرة اليد العاملة والتنمية، والدعوة إلى عقد اجتماع تقني ثالث.

■ فريق الدعم التقني للعمل اللائق والمكتب القطري لبلدان المخروط الجنوبي في أمريكا اللاتينية يغطي شيلي وباراغواي وأوروغواي ومقره في سانتياغو. كما تقدم خدمات تقنية إلى البلدان التي يغطيها المكتب القطري في بونينس والمكتب القطري في برازيليا؛

■ فريق الدعم التقني للعمل اللائق والمكتب القطري لأمريكا الوسطى يغطي كوستاريكا والجمهورية الدومينيكية والسلفادور وغواتيمالا وهائتي وهندوراس ونيكاراغوا وبنما ومقره في سان خوسيه. كما تقدم خدمات تقنية إلى البلدان التي يغطيها المكتب القطري في مكسيكو؛

■ فريق الدعم التقني للعمل اللائق والمكتب القطري للبلدان الأندية يغطي دولة بوليفيا المتعددة القوميات وكولومبيا واكوادور وبيرو وجمهورية فنزويلا البوليفارية ومقره في ليما.

٤١٩. ويقوم مركز البلدان الأمريكية لتطوير المعارف في ميدان التدريب المهني، ومقره في مونتيفيديو (أوروغواي)، بالتعاون مع المكاتب القطرية لمنظمة العمل الدولية وفرق الدعم التقني للعمل اللائق في المنظمة، بإنشاء وتدعيم شبكة مؤسسات التدريب المهني. ويساعد في تقديم المشورة للهيئات المكونة بشأن سياسات وبرامج التدريب المهني.

٤٢٠. وازدادت موارد الإقليم بنسبة ١,٧ في المائة بالقيم الحقيقية. وتدرج في هذا البرنامج الموارد المخصصة لتمثيل منظمة العمل الدولية في واشنطن.

البرامج الميدانية في الدول العربية

٤٢١. يتولى المكتب الإقليمي في بيروت الإدارة الإقليمية لأنشطة المنظمة في الإقليم بتزويدها بالدعم الإداري لإدارتها بشكل عام؛ والإدارة المالية للبرنامج الإقليمي؛ والرصد الإقليمي للتطورات الاجتماعية والاقتصادية؛ واستمرار العلاقات مع المؤسسات الإقليمية؛ وتوفير المعلومات عن أنشطة المنظمة.

٤٢٢. ويغطي فريق الدعم التقني للعمل اللائق للدول العربية ومقره في بيروت، كلاً من الأردن والإمارات العربية المتحدة والبحرين والجمهورية العربية السورية والعراق وعمان وقطر والكويت ولبنان والمملكة العربية السعودية واليمن والأرض الفلسطينية المحتلة. ويتواجد ممثلون عن منظمة العمل الدولية في الكويت والقدس. كما يتواجد منسقون وطنيون في الجمهورية العربية السورية واليمن.

٤٢٣. وازداد المستوى الإجمالي للموارد في الإقليم بنسبة ١,٣ في المائة بالقيم الحقيقية.

البرامج الميدانية في آسيا والمحيط الهادئ

٤٢٤. المكتب الإقليمي في بانكوك مسؤول عن الإدارة الإقليمية لمكاتب المنظمة في الإقليم والإشراف عليها وتقديم الدعم الإداري لها. ويغطي المكتب الإقليمي أفغانستان وأستراليا وبروني دار السلام وجمهورية إيران الإسلامية واليابان وماليزيا ونيوزيلندا وجمهورية كوريا وسنغافورة. ويعمل مكتب المنظمة في طوكيو كمركز اتصال مع اليابان. ويتواجد أحد كبار المنسقين الدوليين في كابول. وهناك مسؤول اتصال في ميانمار ومنسقون وطنيون في كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومنغوليا وبنابوا غينيا الجديدة.

■ فريق الدعم التقني للعمل اللائق لشمال أفريقيا والمكتب القطري لمصر وإريتريا والسودان ومقره في القاهرة. كما تقدم خدمات تقنية إلى البلدان التي يغطيها المكتب القطري في الجزائر العاصمة، وإلى الصومال التي يشملها المكتب القطري في أديس أبابا؛

■ فريق الدعم التقني للعمل اللائق لشرق أفريقيا وجنوبها والمكتب القطري لجنوب أفريقيا وبوتسوانا وليسوتو وناميبيا وسوازيلند ومقره في بريتوريا. كما تقدم خدمات تقنية إلى البلدان التي يغطيها المكتب القطري في لوساكا والمكتب القطري في هراري، وإلى كينيا وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوغندا التي يغطيها المكتب القطري في دار السلام، وإلى موريشيوس وسيشل اللتين يغطيها المكتب القطري في أنتاناناريفو، وإلى أثيوبيا التي يغطيها المكتب القطري في أديس أبابا؛

■ فريق الدعم التقني للعمل اللائق لأفريقيا الوسطى والمكتب القطري للكاميرون وأنغولا وساو تومي وبرنسيب ومقره في ياوندي. كما تقدم خدمات تقنية إلى البلدان التي يغطيها المكتب القطري في كنشاسا، وإلى جزر القمر وجيبوتي ومدغشقر التي يغطيها المكتب القطري في أنتاناناريفو، وإلى رواندا التي يغطيها المكتب القطري في دار السلام.

٤١٦. وازدادت موارد الإقليم بنسبة ٢,٣ في المائة بالقيم الحقيقية.

البرامج الميدانية في الأمريكتين

٤١٧. المكتب الإقليمي في ليما مسؤول عن الإدارة الإقليمية لمكاتب منظمة العمل الدولية في الإقليم والإشراف عليها وتقديم الدعم الإداري لها. ويضم المكتب الإقليمي في ليما فريقاً من المتخصصين الإقليميين. ويعمل مكتب المنظمة في واشنطن كمركز اتصال مع الولايات المتحدة.

٤١٨. والهيكلية هي التالية:

■ المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية للبرازيل ومقره في برازيليا؛

■ المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية للأرجنتين ومقره في بونينس آيرس؛

■ المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية للمكسيك وكوبا ومقره في مكسيكو؛

■ فريق الدعم التقني للعمل اللائق والمكتب القطري لمنطقة الكاريبي يغطي أنغولا وأنتيغوا وبربودا، وأروبا وجزر البهاما وبربادوس وبليز وبرمودا وجزر فيرجين البريطانية وجزر كايمان وكوراساو ودومينيكا وغرينادا وغيانا وجامايكا ومونترات وسانت كيتس ونيفس، وسانت لوسيا وسانت فنسنت وجزر غرينادين، وسانت مرتين وسورينام وترينيداد وتوباغو، وجزر توركس وكيكوس، ومقره في بورت أوف سبين؛

^٨ سيجري استعراض التغطية القطرية للمكتب القطري في القاهرة في ٢٠١١.

^٩ سيجري استعراض التغطية القطرية للمكتب القطري في بريتوريا في ٢٠١١.

٤٢٥. والهيكلية هي التالية:

- المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية لتايلاند وكمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومقره في بانكوك؛
 - المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية للصين ومنغوليا ومقره في بيجين؛
 - المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية لسري لانكا وجمهورية ملديف ومقره في كولومبو؛
 - المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية لبنغلاديش ومقره في دাকা؛
 - المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية لفيتنام ومقره في هانوي؛
 - المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية لباكستان ومقره في اسلام آباد؛
 - المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية لأندونيسيا وتيمور-ليستي ومقره في جاكارتا؛
 - المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية لنيبال ومقره في كاتماندو؛
 - المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية للفلبين ومقره في مانيلا؛
 - المكتب القطري لمنظمة العمل الدولية للبلدان الجزرية في جنوب المحيط الهادئ ومقره في سوافا؛
 - فريق الدعم التقني للعمل اللانق لشرق وجنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ ومقره في بانكوك. كما تقدم خدمات تقنية إلى البلدان التي تغطيها المكاتب القطرية في بانكوك وهانوي وبيجين وباكارتا ومانيلا وسوافا، وإلى بروني دار السلام وجمهورية كوريا وماليزيا وسنغافورة التي يغطيها المكتب الإقليمي؛
 - فريق الدعم التقني للعمل اللانق لجنوب آسيا والمكتب القطري للهند ومقره في نيودلهي. كما تقدم خدمات تقنية إلى البلدان التي تغطيها المكاتب القطرية في دكا وكولومبو وكاتماندو واسلام آباد، وإلى أفغانستان وجمهورية إيران الإسلامية التي يشملها المكتب الإقليمي.
٤٢٦. وازدادت موارد الإقليم بنسبة ٠,٧ في المائة بالقيم الحقيقية. وتدرج في هذا البرنامج الموارد المخصصة لمكتب منظمة العمل الدولية في طوكيو، شأنها شأن جزء من الموارد المخصصة لوجود منظمة العمل الدولية في ميانمار.
- البرامج الميدانية في أوروبا وآسيا الوسطى
٤٢٧. المكتب الإقليمي في جنيف مسؤول عن تخطيط أنشطة المنظمة في الإقليم وتنسيقها وتنفيذها، وهو مسؤول كذلك عن العلاقات مع المؤسسات الأخرى ولا سيما الاتحاد الأوروبي وأسسة الأمم المتحدة. ويغطي المكتب الإقليمي مباشرة النمسا وقبرص والدانمرك وفنلندا واليونان وأيسلندا وأيرلندا وإسرائيل ومالطة والنرويج والسويد وسويسرا والمملكة المتحدة. وهناك منسقون وطنيون في ألبانيا وأرمينيا وأذربيجان وبييلاروس والبوسنة والهرسك، وكازاخستان وقيرغيزستان وجمهورية مولدوفا وصربيا وطاجيكستان وجمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة وأوكرانيا.

٤٢٨. والهيكلية هي التالية:

- تقع مكاتب منظمة العمل الدولية في أنقرة وبرلين وبروكسل (بالنسبة للاتحاد الأوروبي وبلدان منطقة البنيوكس) ولشبونة ومدريد وباريس وروما؛
- يقع فريق الدعم التقني للعمل اللانق لأوروبا الوسطى والشرقية والمكتب القطري في بودابست ويغطي ألبانيا والبوسنة والهرسك، وبلغاريا وكرواتيا والجمهورية التشيكية واستونيا وهنغاريا ولافتيا وليتوانيا وجمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة وجمهورية مولدوفا والجبل الأسود وبولندا ورومانيا وصربيا وسلوفاكيا وسلوفينيا وأوكرانيا؛
- يقع فريق الدعم التقني للعمل اللانق لأوروبا الشرقية وآسيا الوسطى والمكتب القطري في موسكو ويغطي أرمينيا وأذربيجان وبييلاروس وجورجيا وكازاخستان وقيرغيزستان والاتحاد الروسي وطاجيكستان وتركمانستان وأوزبكستان؛

٤٢٩. وازدادت موارد الإقليم بنسبة ٠,١ في المائة بالقيم الحقيقية.

خدمات الدعم

٤٣٠. تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مسؤولة عن الهيكل الأساسي لتكنولوجيا المعلومات في منظمة العمل الدولية، بما في ذلك أجهزة الحواسيب وبرامجها والمسائل المتصلة بالربط الحاسوبي والخدمات الاستشارية في مجال تطوير التطبيقات وإدارة قواعد البيانات وأنشطة البحث والتطوير في مجال تكنولوجيا المعلومات ومعايير تكنولوجيا المعلومات فضلاً عن تشغيل الجانب التقني من النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد. وقد ازداد مستوى الموارد بنسبة ٦,٧ في المائة بالقيم الحقيقية. وترتبط هذه الزيادات بالتكاليف الجارية لنظام المعارف والاستثمارات الأخرى في تكنولوجيا المعلومات المدرجة تحت حساب البرامج الخاصة.

٤٣١. إدارة المرافق، وهي إدارة جديدة مسؤولة عن الإشراف على تشييد أو حيازة أو توفير أو صيانة جميع المباني والمكاتب التي تستأجرها أو تملكها منظمة العمل الدولية، وعن توفير وإدارة جميع السلع والخدمات الداخلية ذات الصلة على نحو فعال. وكانت هذه الإدارة جزءاً من الإدارة الداخلية، شأنها شأن إدارة الخدمات المركزية والأمن والبروتوكول. وقد انفصلت إدارة المرافق بصورة خاصة لضمان الإدارة والمساءلة للملأمتين لتجديد مبنى المقر. وقد انخفضت المصادر المخصصة للإدارتين معاً بنسبة ٢,٥ في المائة بعد اتخاذ تدابير اقتصادية.

٤٣٢. الخدمات المركزية والأمن والبروتوكول، وهي إدارة جديدة مسؤولة عن البروتوكول وأمن الموظفين وسلامتهم إلى جانب مجموعة من الخدمات المركزية، بالإضافة إلى إدارة الخدمات التعاقدية المرتبطة بهذه الأنشطة. وتشمل الخدمات المقدمة من ضمن جملة أمور: السياسة والإدارة السديدة والإرشاد بشأن جميع المسائل المتعلقة بالسلامة والأمن، بما في ذلك التواصل مع إدارة شؤون السلامة والأمن التابعة للأمم المتحدة والبريد والشحن والاجتماعات عن طريق الفيديو والتأمين والمحفوظات.

المناصب من الفئة المهنية والتكاليف من غير الموظفين لدعم عمليات التقييم في الأقاليم.

اعتمادات الميزانية الأخرى

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

٤٤٤. الأقساط السنوية للقرض الخاص بمبنى مكتب العمل الدولي: تم رصد اعتماد لدفع قسطين سنويين قدرهما ٣٧٠٢٣٠٠ فرنك سويسري في عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣ (ما يعادل ٦٩٢٠١٨٣ دولار أمريكي لفترة السنتين) سداداً للقرض المسحوب من المنشأة العقارية السويسرية للمنظمات الدولية بخصوص مبنى المقر الرئيسي للمنظمة. وسيتم سداد القرض بالكامل بحلول عام ٢٠٢٥.

٤٤٥. صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي مكتب العمل الدولي: رغم أن الاعتماد بظل على المستوى ذاته بالقيم الحقيقية، نتيجة تراجع عدد المؤهلين لمعاش تقاعدي، أدرج انخفاض في التكاليف بحوالي ٣٧٢,٦٠٠ دولار أمريكي في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

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

٤٤٧. صندوق التأمين الصحي للموظفين: المساهمة المدفوعة من أجل التأمين على الموظفين المتقاعدين: يغطي هذا الاعتماد الذي يبلغ زهاء ٢٤,٧ مليون دولار أمريكي مساهمة المكتب في صندوق التأمين الصحي للموظفين فيما يتعلق بالتأمين على الموظفين المتقاعدين والمحاليين على المعاش بسبب العجز وورثتهم من الزوجات والأيتام. ويبقى المبلغ المقترح للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ بالقيم الحقيقية للموظفين المتقاعدين على المستوى ذاته الذي كان عليه في فترة السنتين السابقة.

٤٤٨. المساهمة في صندوق المبنى والمرافق الأساسية: يبلغ الاعتماد المخصص تحت هذا البند في الميزانية العادية زهاء ٣٨٠ ٠٠٠ فرنك سويسري لكل فترة سنتين. وقد أدرج تحت الجزء الرابع من هذه المقترحات وعنوانه الاستثمارات المؤسسية، اعتماد قدره ٢,٩٢ مليون دولار لتمويل الصندوق لاحتياجات إعادة التأثيث والتجديد المستقبلية لمباني منظمة العمل الدولية.

٤٤٩. المساهمة في شتى هيئات النظام الموحد للأمم المتحدة واللجان المشتركة بين الوكالات: يبلغ الاعتماد الإجمالي زهاء ١,٦ مليون دولار، وهو نفس المستوى الذي كان عليه في فترة السنتين السابقة بالقيم الحقيقية. وهو يغطي مساهمات منظمة العمل الدولية في مختلف الكيانات التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة بما في ذلك وحدة التفتيش المشتركة ومجلس الرؤساء التنفيذيين والفريق المشترك المعني بأنشطة المشتريات ولجنة الخدمة المدنية الدولية وكلية موظفي منظومة الأمم المتحدة وأنشطة الدراسات الاستقصائية للمرتبات.

٤٣٣. قسم المشتريات، وهو مسؤول عن إدارة إجراءات الشراء ومشتريات المعدات والخدمات والتعاقد من الباطن في أثاث المكاتب وغير ذلك من القرطاسية وإدارتها. وهو يخضع مباشرة لأمين الخزانة والمراقب المالي.

خدمات الإدارة

٤٣٤. الإدارة العامة وهي تضم الإدارة التنفيذية للمكتب. وقد خفضت الموارد بنسبة ٥,٠ في المائة بالقيم الحقيقية.

٤٣٥. تنمية الموارد البشرية تتولى إدارة تخطيط شؤون الموظفين ووسائل دعم تنمية المسار الوظيفي واستراتيجية الموارد البشرية. وتقوم كذلك بإدارة سياسات شؤون الموظفين والقواعد والممارسات فضلاً عن أجور الموظفين والمستحقات والإعانات والتأمين الصحي. وتندرج تحت هذا البرنامج الموارد المخصصة لمكتب الوسيط والمجلس الاستشاري المشترك للطعون دون المساس بترتيبات الإبلاغ التي قد يتم وضعها.

٤٣٦. الخدمات المالية مسؤولة عن ضمان تنفيذ الواجبات والالتزامات المالية بفعالية وكفاءة وتمشيها مع اللوائح والقواعد المالية.

٤٣٧. البرمجة والإدارة تزود مجلس الإدارة والمؤتمر بما يلزم من تحليلات ومقترحات لتحديد برنامج عمل منظمة العمل الدولية ورصد تنفيذه. وتقدم المشورة والدعم بشأن تنفيذ التحسينات في الهياكل الداخلية ونظم الإدارة، بما في ذلك من خلال الدعم العملي المتكامل للنظام المتكامل للمعلومات عن الموارد.

٤٣٨. الإدارة والتنظيم هي مكتب المدير التنفيذي لقطاع الإدارة والتنظيم. ويضم هذا القطاع إدارة الخدمات المالية ومكتب البرمجة والإدارة وإدارة تنمية الموارد البشرية وإدارة المرافق وإدارة الخدمات المركزية والأمن والبروتوكول ومكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ويتولى المدير التنفيذي المسؤولية عن جميع خدمات الإدارة والتنظيم في منظمة العمل الدولية. وقد خفضت الموارد المخصصة لخدمات الإدارة بنسبة ٥,٠ في المائة بالقيم الحقيقية.

الإشراف والتقييم

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

٤٤٠. اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف تقدم المشورة إلى مجلس الإدارة والمدير العام حول فعالية المراقبة الداخلية والإدارة المالية وتقديم التقارير والنتائج الناجمة عن المراجعة الداخلية والخارجية للحسابات.

٤٤١. الوظيفة المعنية بالأخلاقيات تسهر على أن يكون الدعم والامتثال للمعايير الأخلاقية لحسن السلوك والنزاهة مطبقاً من الجميع في المنظمة. وهي مرتبطة مباشرة بالمدير العام.

٤٤٢. التقييم وهو برنامج مسؤول عن تقديم خدمات تقييم مستقل ورفيع الجودة إلى منظمة العمل الدولية. وازدادت الموارد بحوالي ٠,٦ مليون دولار لتعزيز وظيفة الإشراف وبالتالي الاستجابة للتوصيات الصادرة عن التقييم الخارجي المستقل بشأن وظيفة التقييم، الذي أجري عام ٢٠١٠. ويتضمن ذلك المزيد من

الموافق عليه في الميزانية، لأي سبب آخر، غير كافٍ لتغطية تكاليف الغرض المتوخى؛ أو عندما يوافق مجلس الإدارة على بند عمل أو نشاط لم يُرصد له اعتماد في الميزانية.

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

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

الفترة المالية	بدولارات الولايات المتحدة
1996-97	438 900
1998-99	8 682 250
2000-01	2 550 600
2002-03	3 520 000
2004-05	1 473 500
2006-07	1 013 700
2008-09	1 244 900

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

٤٦٠. وأيد مجلس الإدارة في دورته ٢٢١ (تشرين الثاني/نوفمبر ١٩٨٢) اقتراح المدير العام بوجوب تخصيص اعتماد يُدرج تحت هذا البند على مستوى أكثر واقعية بالرغم من أن الاعتبارات في الميزانية لم تسمح من قبل بمثل هذه الزيادة. ويقترح الآن تخصيص مبلغ إضافي قدره ٥٠٠,٠٠٠ دولار للاستجابة للعمل الطارئ الناشئ في كل فترة سنتين والذي يتجاوز بشكل كبير الاعتماد الموجود حالياً. ومن الممكن أن يكون هذا العمل في إطار تفويض دستوري، مثلاً الانتهاكات الكبرى لمعايير العمل الدولية أو أن ينجم عن الأحداث غير المتوقعة والتي لم يخصص لها تمويل آخر ضمن الميزانية الموافق عليها.

الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل

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

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

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

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

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

٤٥١. تكاليف المراجعة الخارجية للحسابات: يشمل الاعتماد المرصود تحت هذا البند والبالغ ٤٣٣ ٠٥٥ دولاراً تكاليف مراجعة حسابات جميع الأموال التي تخضع لإشراف المدير العام (الميزانية العادية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والصناديق الاستثمارية والحسابات من خارج الميزانية وجميع الحسابات الخاصة الأخرى). وأدرجت زيادة في التكاليف قدرها ١٥٤,٥٠٠ دولار لإتاحة تكاليف إضافية تترافق وتنفيذ المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام والدعم الذي يقدمه مراجع الحسابات الخارجي إلى اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف.

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

٤٥٣. تمثيل الموظفين: تمنح المادة ١٠-١ من لائحة الموظفين وقتاً مستقطعاً من العمل لأعضاء لجنة نقابة الموظفين بغرض تمثيل موظفي المكتب بشأن المسائل المتعلقة بظروف العمل وشروط الاستخدام. وعلى غرار فترات السنتين السابقة، يُدرج رصد اعتماد مقداره أربع سنوات عمل لفئة المهنية وسنة عمل لفئة الخدمة العامة للتمويل الجزئي للبدلاء الذين يُستعان بهم في الوحدات التي يعمل فيها عادة أعضاء لجنة نقابة الموظفين. ويخصص اعتماد إضافي مقداره نسبة سنتي عمل لفئة الخدمة العامة لتوفير خدمات أمين لنقابة الموظفين. ويبلغ الاعتماد الإجمالي لتمثيل الموظفين زهاء ١,٣ مليون دولار.

٤٥٤. مرافق رعاية الأطفال: يبلغ الاعتماد الإجمالي ٤٧٩ ٠٠٠ فرنك سويسري (أي زهاء ٤٤٨ ٠٠٠ دولار أمريكي) وهو نفس المستوى الذي كان عليه في فترة السنتين السابقة بالقيم الحقيقية.

٤٥٥. التزامات غير مسددة: خُصص مبلغ قدره ٢ ٠٠٠ دولار لكي يُسدد منه في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ أي معاملات متعلقة بسنوات سابقة لا يكون من الملانم تسديدها من بنود أخرى في الميزانية. ويُدرج هذا الاعتماد بمقتضى المادة ١٧ من اللائحة المالية.

الجزء الثاني: المصروفات الطارئة

٤٥٦. تم رصد اعتماد تحت هذا البند للمصروفات الطارئة والاستثنائية، أي المصروفات التي قد تنشأ نتيجة لقرار يتخذه مجلس الإدارة بعد اعتماد الميزانية أو عندما يصحح الاعتماد

الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية

٤٦٤. رُصد اعتماد تحت هذا البند لتغطية الاستثمارات المؤسسية التي تتناول المرافق الأساسية، والتي لم ترصد لها موارد تحت الجزء الأول من الميزانية.

٤٦٥. جرى تخصيص اعتماد قدره حوالي ٢,٩٢ مليون دولار لتمويل صندوق المبنى والمرافق الأساسية فيما يتعلق باحتياجات إعادة التأثيث والتجديد المستقبلية الدورية لمباني منظمة العمل الدولية.

٤٦٦. أعيد تخصيص بنود أخرى أدرجت في السابق تحت الجزء الرابع، ضمن الميزانية التشغيلية (الجزء الأول) إذ أنها مصنفة على نحو أنسب باعتبارها نفقات تشغيلية من الميزانية العادية. والعمود المعنون "الميزانية المنقحة ٢٠١٠-٢٠١١" في الملحق الأول يعكس إعادة التخصيص هذه.

٤٦٣. تسديد المسحوبات: بموجب أحكام المادة ٢١-٢ من اللائحة المالية، فإن أي مبالغ تسحب من صندوق رأس المال العامل لتمويل نفقات في الميزانية لحين تلقي الاشتراكات، تسدد من متأخرات الاشتراكات الواردة. بيد أن المبالغ المسحوبة لتمويل نفقات مُتكدّبة فيما يتعلق بمصروفات غير متوقعة أو حالات طارئة بموجب إذن مسبق من مجلس الإدارة، تسدد من أنصبة إضافية تقرر على الدول الأعضاء. ومن المتوقع ألا تكون هناك ضرورة لرصد اعتماد تحت هذا الجزء من الميزانية في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

تفاصيل الزيادات في التكاليف

من مجموع الميزانية	٢٠١٣-٢٠١٢		زيادات التكلفة (التخفيضات)		زيادات البرنامج (التخفيضات)		تقديرات ٢٠١٣-٢٠١٢ بالسعر الثابت للدولار ٢٠١١-٢٠١٠		٢٠١١-٢٠١٠	
	%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي
الجزء الأول: الميزانية العادية	10.4%	77 464 670	1.2%	938 731	-3.3%	-2 651 739	76 525 939	79 177 678	أجهزة رسم السياسات	
		14 012 742	2.7%	363 404	-2.0%	-278 558	13 649 338	13 927 896	مؤتمر العمل الدولي	
		5 644 572	2.9%	157 519	-5.0%	-288 791	5 487 053	5 775 844	مجلس الإدارة	
		882 276	4.5%	37 764	-24.0%	-266 115	844 512	1 110 627	الاجتماعات الإقليمية الرئيسية	
		3 460 246	0.5%	16 933	0.0%	0	3 443 313	3 443 313	الخدمات القانونية	
الخدمات والعلاقات والاجتماعات والوثائق		53 464 834	0.7%	363 111	-3.3%	-1 818 275	53 101 723	54 919 998	خدمات العلاقات والاجتماعات والوثائق	
الأهداف الاستراتيجية	75.8%	565 812 975	2.9%	16 077 465	0.4%	2 082 340	549 735 510	547 653 170	القطاعات التقنية	
	33.7%	251 730 703	1.3%	3 278 429	-0.8%	-1 962 094	248 452 274	250 414 368	العمالة	
		48 694 847	1.4%	695 662	-2.0%	-958 028	47 999 185	48 957 213	الحماية الاجتماعية	
		35 196 975	1.9%	647 379	-1.1%	-366 764	34 549 596	34 916 360	الحوار الاجتماعي	
		56 238 741	1.4%	781 900	-0.5%	-277 631	55 456 841	55 734 472	المعايير والمبادئ والحقائق الأساسية في العمل	
		38 003 894	1.0%	381 788	-0.6%	-228 946	37 622 106	37 851 052	البرامج المشتركة بين القطاعات	
		27 110 220	1.4%	370 803	2.7%	700 708	26 739 417	26 038 709	الاتصالات والمعلومات العامة	
		9 910 232	0.6%	55 657	-4.0%	-411 575	9 854 575	10 266 150	الشراكات والتعاون الإنمائي	
		3 033 063	1.1%	32 110	0.0%	0	3 000 953	3 000 953	المساواة بين الجنسين	
		0	n/a	0	-100.0%	-1 557 882	0	1 557 882	دعم إصلاح الأمم المتحدة والبرامج المشتركة بين الوكالات	
		5 976 201	0.5%	31 518	2.9%	167 984	5 944 683	5 776 699	المعهد الدولي للدراسات المعالية	
		7 693 408	1.1%	83 531	0.0%	0	7 609 877	7 609 877	مركز التدريب الدولي للمنظمة، تورينو	
		7 713 904	0.9%	66 558	-2.0%	-156 023	7 647 346	7 803 369	تكميل السياسات	
		10 012 445	0.9%	88 864	4.8%	457 507	9 923 581	9 466 074	الإحصاءات	
		662 624	2.5%	16 017	-55.0%	-788 951	646 607	1 435 558	احتياطي الاجتماعات التقنية	
		1 484 149	1.8%	26 642	n/a	1 457 507	1 457 507	0	الدعم المقدم إلى بلدان الجنوب والتعاون الثلاث	

من مجموع الميزانية	٢٠١٣-٢٠١٢	زيادات التكلفة (التخفيضات)	زيادات البرنامج (التخفيضات)	تقديرات ٢٠١٣-٢٠١٢ بأسعار الثابت للدولار ٢٠١١-٢٠١٠	٢٠١١-٢٠١٠
%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي
0.2%	1 375 000	0.0%	0	57.1%	500 000
					875 000
					المصرفيات الطارئة
					الجزء الثالث - صندوق رأس المال العامل
					صندوق رأس المال العامل
					المجموع (الأجزاء الأول والثاني والثالث)
99.6%	743 236 709	2.7%	19 437 270	0.0%	0
					723 799 439
					الجزء الرابع - الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية
					المرافق الأساسية
0.4%	2 979 085	2.0%	58 524	0.0%	0
					2 920 561
0.4%	2 979 085	2.0%	58 524	0.0%	0
					2 920 561
					مجموع الجزء الرابع
100.0%	746 215 794	2.7%	19 495 794	0.0%	0
					726 720 000
					المجموع (الأجزاء من الأول إلى الرابع)

المنهجية

المتوقعة في المستقبل بالنظر إلى أن معدل التضخم يتباين تبانياً كبيراً بين الأقاليم التي تعمل فيها منظمة العمل الدولية وداخل هذه الأقاليم.

٤٧١. وتطبق النسب المئوية المتوقعة للزيادات على ميزانية الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ على كل وجه من وجوه الإنفاق المقابلة والموقع الجغرافي. والنتيجة الأخيرة لهذه العملية هي زيادة إجمالية في معدل التضخم المتوسط بنسبة ٢,٦٨ في المائة لميزانية فترة السنتين.

التنسيق فيما بين الوكالات بشأن حساب الزيادات في التكاليف

٤٧٢. على مدى عدد من فترات السنتين، استخدمت منظمة العمل الدولية الافتراضات التي اتفق عليها بصورة مشتركة مع المنظمات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة التي لها مقر أو مكاتب رئيسية في جنيف كأساس لحساب الزيادات في التكاليف في أجزاء ميزانيتها الموضوعة من أجل جنيف. واستمرراً لهذه الممارسة القائمة، التي أيدتها مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، اجتمع ممثلو هذه المنظمات في ١٢ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠ ونظروا في أسعار الصرف ومعدلات التضخم التي يتعين افتراضها لأجزاء ميزانيات إنفاقها المقترحة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ التي سيجري تكديدها في سويسرا.

٤٧٣. وتم الاتفاق على مجموعة من الافتراضات فيما يتعلق بتطور العوامل الاقتصادية في سويسرا، بما في ذلك معدل التضخم الإجمالي، استناداً إلى استعراض الإحصاءات الرسمية وبيانات السلطات المختصة وآراء المحللين الاقتصاديين الموثوق بهم والمعلومات التي تُجمع من الرابطات المهنية وغيرها من المصادر الملائمة. وأفضت بيانات أحدث عهداً إلى قيام منظمة العمل الدولية بتطبيق معدلات تضخم عامة أكثر انخفاضاً بالنسبة إلى بنود المصروفات في سويسرا بلغت ٠,٤ في المائة و ١,٠ في المائة و ٢,٠ في المائة للأعوام ٢٠١١ و ٢٠١٢ و ٢٠١٣ على التوالي.

٤٧٤. ولوحظ أنه في بعض الحالات، تشير البيانات إلى معدلات تضخم تتعلق بأنماط يعينها من الإنفاق تختلف عن المعدل الإجمالي المفترض. وبالنسبة لبرامج معينة تنطوي على أنماط محددة للإنفاق، ليس من الواقعي استخدام المعدلات العامة للتضخم. وما لم يلاحظ العكس، فإن الافتراضات المتفق عليها بصورة مشتركة استُخدمت لحساب الزيادات في التكاليف في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ فيما يخص النفقات التي سيجري تكديدها في سويسرا.

٤٧٥. إن المصدر الرئيسي لتقديرات التضخم للمواقع الميدانية هو بيانات صندوق النقد الدولي. وبالنسبة لهذه المواقع، تجري زيادة آخر تكاليف سنة ٢٠١٠ بالنسبة للتضخم المتوقع في السنوات ٢٠١١ و ٢٠١٢ و ٢٠١٣، وتراعي التغيرات في أسعار الصرف بين العملة المحلية ودولار الولايات المتحدة. وتختلف المعدلات السنوية للزيادة في التكلفة اختلافاً كبيراً بين الأقاليم وداخلها. ويبين الجدول ٢-٢ متوسط المعدل السنوي المتوقع لكل إقليم بدولارات الولايات المتحدة.

٤٦٧. يقدم ملحق المعلومات هذا تفاصيل عن المنهجية المستخدمة في حساب الزيادات في التكاليف للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. وبموافقة مؤتمر العمل الدولي على الميزانيات والبرامج المتوالية فإنه يقرّ بالحاجة إلى إدراج الزيادات في الميزانية الثابتة بالدولار لضمان توفر التمويل للمحافظة على المستوى المنشود للخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة. ويقدم الجدول ألف ١-٢ موجزاً عن مبالغ زيادات التكلفة المعتمدة والنسب المئوية المقابلة لها لفترات السنتين الأخيرة.

الجدول ألف ١-٢: الزيادات في التكاليف عبر السنين

فترة السنتين	الزيادة المئوية كل سنتين	بدولارات الولايات المتحدة
1992-93	13.62	44 853 593
1994-95	9.99	40 521 000
1996-97	6.2	29 192 345
1998-99	1.95	10 682 428
2000-01	-0.16	-785 000
2002-03	1.5	7 022 705
2004-05	3.22	13 980 730
2006-07	6.22	33 293 300
2008-09	6.88	40 879 873
2010-11	3.6	23 386 121

أساس حساب الزيادات في التكاليف

٤٦٨. تضع منظمة العمل الدولية قاعدة صفيرية للميزانية في كل دورة للميزانية لتحديد خط الأساس لكافة التكاليف التشغيلية المتوقعة في فترة السنتين المقبلة. وتوضع مقترحات الميزانية الاستراتيجية والميزانية التشغيلية أصلاً على أساس معدلات التكلفة الثابتة بما يتيح إمكانية مقارنة الميزانية المعتمدة للفترة ٢٠١١-٢٠١٢ بالميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

٤٦٩. ولدى وضع الميزانيات المتوقعة يستعان بصورة مستفيضة ببيانات التوقعات المستقلة والقابلة للتحقق من قبيل مؤشرات أسعار الاستهلاك، والبيانات التي تنشرها هيئات موثوقة بها مثل لجنة الخدمة المدنية الدولية وصندوق النقد الدولي والمصارف المركزية. وحيث لا تغطي توقعات التضخم المتوفرة كامل فترة الميزانية، تقدر هذه التوقعات من باب الاستنتاج بالنسبة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣. كما جرت عملية استعراض لتحديد أثر حركة العملات المحلية بالدولار منذ اعتماد الميزانية الأخيرة.

٤٧٠. ويجري تحليل بحسب مكون التكلفة في المصروفات المتكبدة خلال فترة السنتين الحالية وبحسب هيكلية التكلفة وأي تغيرات متوقعة في محركات التكلفة. إلى جانب ذلك، يجري تحليل التوزيع الجغرافي على السواء للنفقات الحالية والنفقات

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

الإقليم	الزيادة السنوية بالنسبة المئوية
أفريقيا	5.8
الأمريكتان	3.5
الدول العربية	2.8
آسيا والمحيط الهادئ	3.9
أوروبا	0.7

٤٧٦. ويلخص الجدول ألف ٢-٣ الزيادات المقترحة في التكاليف للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ حسب وجه الإنفاق في كافة الأقاليم. ويصل المبلغ الإجمالي المرصود للزيادات في التكاليف إلى ١٩,٥ مليون دولار أمريكي أو معدل متوسط قدره ٢,٧ في المائة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣.

٤٧٧. ويقدم الجدول ألف ٢-٤ تفاصيل الزيادات في التكاليف موزعة بين المقر والأقاليم.

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

وجه الإنفاق	مقترحات الميزانية (بالسعر الثابت لدولار الولايات المتحدة)	الزيادات في التكاليف	الزيادة المئوية كل سنتين
تكاليف الموظفين	499 306 700	13 486 797	2.7
السفر في مهام رسمية	13 308 966	448 529	3.4
الخدمات التعاقدية	51 269 172	1 294 526	2.5
مصرفات التشغيل العامة	51 524 026	1 145 996	2.2
اللوازم والمواد	2 751 179	275 383	10
الأثاث والمعدات	3 897 788	21 169	0.5
سداد القرض المتعلق بمبنى المقر	6 920 183	0	0
الزمالات والمنح ومشاريع التعاون التقني	68 530 492	1 598 103	2.3
في الميزانية العادية	29 211 494	1 225 291	4.2
تكاليف أخرى ^١			
المجموع	726 720 000	19 495 794	2.7

^١ تشمل هذه الفئة اعتماداً للزيادة في التكاليف بقيمة ٧٨٦ ١٠٤ ١ دولار أمريكي لإنشاء برنامج تعويض الإجازة المرضية طويلة الأجل.

الجدول ألف ٢-٤: الزيادات في التكاليف حسب الموقع (بدولارات الولايات المتحدة)

مقترحات الميزانية (بالسعر الثابت لدولار الولايات المتحدة)	الزيادات في التكاليف	الزيادة المئوية كل سنتين
503 592 331	7 981 696	1.6
223 127 669	11 514 098	5.2
المجموع	19 495 794	2.7

٤٧٩. وتشمل تكاليف الموظفين ما يلي:

- جميع تكاليف موظفي الفئة المهنية وموظفي الخدمة العامة في المقر، الواردة في الميزانية بالتكلفة الموحدة والتي يرد وصفها بتفصيل أكبر أدناه؛
- المترجمون الفوريون وأمانات اللجان وموظفو المؤتمر يعقود قصيرة الأمد، حيث يتمشى الاعتماد المقترح لزيادة التكلفة مع الاعتماد المقترح لموظفي الفئة المهنية وموظفي الخدمة العامة في المقر والاتفاقات المعقودة مع الرابطة الدولية للمترجمين الشفويين المختصين بخدمة المؤتمرات؛
- الموظفون المعينون محلياً، حيث يقابل الاعتماد متوسط المعدل السنوي المتوقع لكل مكتب وإقليم وفق ما هو وارد في الجدول أعلاه.

الزيادات في التكاليف للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣

تكاليف الموظفين

٤٧٨. تبلغ تكاليف الموظفين زهاء ٧٠ في المائة من مجموع ميزانية الإنفاق وتشكل الزيادة في التكاليف ذات الصلة والبالغة ١٣,٥ مليون دولار أمريكي (٢,٧ في المائة) أكبر تغيير بالقيم المطلقة. وتعكس الزيادات في تكاليف الموظفين للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ الأثر الكامل كل سنتين لتكليفات التكاليف التي سبق حدوثها في هذه المرحلة في فترة السنتين الجارية.

تكاليف الموظفين محسوبة على أساس التكاليف الموحدة

٤٨٠. تستخدم تكاليف موحدة من أجل جميع موظفي الفئة المهنية بصرف النظر عن موقع التعيين، ومن أجل موظفي الخدمة العامة في جنيف، والواردة فيما يلي بالمزيد من التفصيل. وتستند الزيادات في عناصر التكلفة الموحدة إلى آخر سياسات وقرارات متصلة بالأجور وافقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة بناءً على توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية من أجل تطبيقها عمومًا على النظام الموحد للأمم المتحدة. وبالنظر إلى أن منظمة العمل الدولية تشارك في النظام المشترك للأمم المتحدة للأجور والعلاوات، فإن المكتب ملتزم بتطبيق أي زيادات قانونية.

٤٨١. وتستند التكاليف الموحدة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ كقاعدة لها إلى التكاليف الفعلية لسنة ٢٠١٠ مع مراعاة المخصصات المناسبة للاتجاهات المتوقعة في التضخم والتغيرات في مستحقات الموظفين وتنقل وتشكيل الموظفين بشكل عمومي. واعتمدت زيادة في التكاليف الموحدة لتغطية سنة عمل موظف في الفئة المهنية من ٢٢٤٢٦٨ دولار أمريكي إلى ٢٢٦٢٢٤ دولار أمريكي للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. كما اعتمدت زيادة في التكاليف الموحدة لتغطية سنة عمل موظف في فئة الخدمة العامة في المقر من ١٣٤٢٤٤ دولار أمريكي إلى ١٣٤٤٩٦ دولار أمريكي.

٤٨٢. ورغم أن معدلات التكاليف الموحدة هذه تتجلى في الاعتماد الخاص بالزيادات في التكاليف، فإن التكاليف الموحدة المستخدمة في التقديرات في جداول الميزانية في ملحق المعلومات رقم ١، هي التكاليف الموحدة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ بالنظر إلى أن المقترحات مقدمة بالدولارات الثابتة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وعندما يعتمد المؤتمر الميزانية في حزيران/يونيه، سيعاد ترتيب جداول الميزانية لتعكس تكاليف الموظفين، بما في ذلك تقديرات الزيادات في التكاليف وأثر سعر صرف الميزانية الجديد بالنسبة لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣.

٤٨٣. *الفئة المهنية:* لم يتوقع أي زيادة بالقيم الحقيقية في الميزانية في الراتب الأساسي لموظفي الفئة المهنية غير تكييف من أجل تغيير في الراتب الأساسي قدره ١,٣٧ في المائة، كما وافقت على ذلك الجمعية العامة للأمم المتحدة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٠. وقد قابل هذه الزيادة في الراتب الأساسي انخفاض في معدلات تسوية مقر العمل وهي لا تحمل أي أثر تضخمي. ويجري تطبيق الزيادات في الراتب الأساسي الناشئة عن المستحقات القانونية المتصلة بطول مدة الخدمة.

٤٨٤. وتنشأ التغيرات في مؤشرات تسوية مقر العمل عن تقلبات أسعار الصرف والتحركات في تكلفة المعيشة كما تحددها لجنة الخدمة المدنية الدولية في نيويورك. ونظراً إلى أن الميزانية موضوعة بسعر صرف محدد للميزانية على أساس الدولار

الأمريكي مقابل الفرنك السويسري، وكون المقترحات الجارية موضوعة على أساس سعر صرف الميزانية الحالي، فليس هناك أي تغييرات في تسوية مقر العمل في جنيف ناشئة عن هذا العامل. وقد وضعت الاعتمادات للزيادات في تسوية مقر العمل على أساس معدل التضخم العام للموظفين في جنيف.

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

٤٨٦. ولم يوص مجلس المعاشات التقاعدية بأي تغيير في المعدل الإجمالي للاشتراك في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، أو في الحصة التي تمولها المنظمات الأعضاء. ومن المفترض أن يستمر الوضع الراهن فيما يتعلق بالمعدل طوال فترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣. وتستند المساهمات المقدمة إلى الصندوق إلى مستوى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لكل درجة. وترد الزيادات السنوية المرتبطة بالتضخم المتوقع في نيويورك في تقديرات الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

٤٨٧. *تكاليف الموظفين المشتركة الأخرى:* وافقت لجنة الخدمة المدنية الدولية على الزيادات في الحد الأقصى المسموح به بالنسبة إلى منح التعليم فيما يخص النفقات التي يجري تكبدها في بعض بلدان/ مناطق العملات المحددة والتي تتراوح بين ٣ و ١١ في المائة، مع تفعيل هذه الزيادة ابتداءً من الأول من كانون الثاني/يناير ٢٠١١.

٤٨٨. *فئة الخدمة العامة:* أدرجت تقديرات التضخم في جنيف، كما جاء في الفقرة ٤٧٣، في الرواتب المتوقعة لموظفي الخدمة العامة. وقد أدى استمرار النزعة في خفض عدد الموظفين المعينين بصفة غير محلية إلى تخصيص اعتماد أدنى لتغطية إعانات المغتربين، من قبيل إجازة زيارة الوطن.

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

٤٩٠. ويبين الجدول ألف ٢-٥ تشكيل التكاليف الموحدة ويورد أرقاماً مقارنة عن الفترة ٢٠١٠-٢٠١١. ويستند عنصر الفرنك السويسري من عناصر التكاليف الموحدة للفئة المهنية إلى سعر صرف قدره ١,٠٧ فرنك سويسري مقابل دولار الولايات المتحدة. أما عناصر التكاليف الموحدة لفئة الخدمة العامة فهي بالفرنك السويسري.

الجدول ألف ٥-٢: تشكيل التكاليف الموحدة للفترتين ٢٠١٠-٢٠١١ و ٢٠١٢-٢٠١٣

فئة الموظفين		ميزانية الفترة ٢٠١٠-٢٠١١	ميزانية الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣
		بدولار الولايات المتحدة بسعر ١,٠٧ فرنك سويسري	بدولار الولايات المتحدة بسعر ١,٠٧ فرنك سويسري
الفئة المهنية			
الرواتب الأساسية	88 872	92 924	
تسوية مقر العمل	68 291	64 575	
علاوات الإعالة	2 571	2 206	
اشتراك منظمة العمل الدولية في صندوق المعاشات التقاعدية	29 878	30 428	
اشتراك منظمة العمل الدولية في التأمين الصحي للموظفين وغيره من التأمينات	6 785	6 865	
منح التعليم والسفر الدراسي	10 079	9 968	
السفر وعلاوات الانتقال ومدفوعات نهاية الخدمة	17 792	19 258	
المجموع	224 268	226 224	
		ميزانية الفترة ٢٠١٠-٢٠١١	ميزانية الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣
		(بالفرنك السويسري)	(بالفرنك السويسري)
فئة الخدمة العامة			
الرواتب الأساسية	105 932	106 430	
علاوات الإعالة	7 871	7 239	
اشتراك منظمة العمل الدولية في صندوق المعاشات التقاعدية	21 308	22 081	
اشتراك منظمة العمل الدولية في التأمين الصحي للموظفين وغيره من التأمينات	4 497	4 612	
منح التعليم والسفر الدراسي	1 405	1 496	
السفر وعلاوات الانتقال ومدفوعات نهاية الخدمة	2 628	2 053	
المجموع	143 641	143 911	
		١٣٤٢٤٤ دولار أمريكي بسعر ١,٠٧ فرنك سويسري	١٣٤٤٩٦ دولار أمريكي بسعر ١,٠٧ فرنك سويسري

٤٩١. وجرى استخدام سلم الأجور الأحدث عهداً في كل موقع بالنسبة إلى موظفي الخدمة العامة في الميدان، ووضعت الاعتمادات والتكليفات بما يسمح بتقدير معدل التضخم بدولار الولايات المتحدة.

التكاليف غير المتعلقة بالموظفين

السفر في مهام رسمية

٤٩٢. اعتمدت نسبة تضخم تبلغ ٠,٦٥ في المائة سنوياً بشأن تكاليف بطاقات السفر، ويعكس ذلك الزيادة المتوقعة التي حددتها البيانات الصادرة عن اتحاد النقل الجوي الدولي. كما جرى اعتماد زيادات لبدلات الإقامة لتعكس الزيادات الحقيقية لمعدلات بدل الإقامة اليومي، التي أقرتها اللجنة الدولية للخدمة المدنية في مختلف المواقع التي تعمل فيها منظمة العمل الدولية. وتتصل زيادات التكلفة المتوقعة فقط بسفر أعضاء مجلس الإدارة ولجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات والمشاركين في الاجتماعات القطاعية والتقنية.

الخدمات التعاقدية

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

مصرفات التشغيل العامة

٤٩٤. زيت الوقود: بالرغم من أن أسعار الوقود ظلت كثيرة التقلب وغير أكيدة، وافق مكتب الأمم المتحدة في جنيف على زيادة بنسبة ٤,٠ في المائة وتم إدراجها في توقعات الميزانية المقدمة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

٤٩٥. مرافق أخرى: في جنيف، استخدمت المعدلات التي قدمها الموردون المحليون للسماح بزيادة بنسبة ٣ في المائة للمياه وانخفاض بنسبة ٣ في المائة للكهرباء. وبالنسبة للمواقع الميدانية، من المفترض أن تزيد معدلات تكاليف المياه والكهرباء وفقاً للمعدل المحلي للتضخم بموجب توقعات صندوق النقد الدولي.

٤٩٦. الاتصالات: قدرت زيادة بنسبة ٥,٠ في المائة لتكاليف الحقيبة الدبلوماسية ورسوم البريد. ويقدر أن تزيد تكاليف وسائل

بالدولارات في أوروغواي. ونظراً إلى أن تكاليف التدريب تشمل بصورة رئيسية عناصر السفر والمشورة والطباعة، فقد جرى تطبيق معدلات التضخم المتصلة بكل عنصر من هذه العناصر في تحديد مستوى الزيادة في التكلفة لهذا البند.

بنود أخرى في الميزانية

٥٠١. تتكون هذه الفئة أساساً من الأنشطة الإدارية المشتركة داخل منظومة الأمم المتحدة (أي لجنة الخدمة المدنية الدولية واللجنة رفيعة المستوى المعنية بالإدارة ومجلس الرؤساء التنفيذيين ووحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة وما إلى ذلك). وقد استخدمت تقديرات الميزانية الخاصة بهذه الهيئات كأساس، حيثما توفرت هذه التقديرات، مع حساب الزيادات في التكاليف على أساس معدل التضخم العام المفترض في مواقع مختلف الهيئات. بالإضافة إلى ذلك، حدثت تعديلات طفيفة في توزيع التكاليف على الوكالات المشاركة. كما رُصد مبلغ قدره حوالي ٤٦٨٠٠٠ دولار لتغطية زيادة تكاليف اشتراك منظمة العمل الدولية في صندوق التأمين الصحي المخصص للموظفين المتقاعدين بالنظر إلى زيادة عدد المتقاعدين وارتفاع تكاليف التقاعد.

٥٠٢. وازدادت تكاليف مراجعة الحسابات بمقدار ١٥٤,٥٦٧ دولار أمريكي استناداً إلى تقدير مراجع الحسابات الخارجي، مما عكس الخبرة التي اكتسبها خلال السنوات الثلاث الأولى من ولايته.

برنامج تعويض الإجازة المرضية طويلة الأجل

٥٠٣. رصد اعتماد لإنشاء مخطط تأمين ذاتي يجري بموجبه استرداد نفقات البرامج جزئياً عندما يكون الموظفون غائبين بسبب تمديد فترة الإجازة الطبية. والغرض من هذا المخطط هو الإبقاء على توفير خدمات البرامج بالرغم من غياب الموظف. ويجري تحفيز التعويض من الميزانية بعد فترة ثلاثة أشهر على الأقل من الغياب المتواصل. واستناداً إلى تحليل فترات الغياب، رصد اعتماد بمبلغ مليون دولار أمريكي لفترة السنتين.

الاتصال الأخرى، مثل الهاتف، بما يتمشى مع التضخم العام. وقد قابل انخفاض تكاليف الوحدات زيادة في الطلبات على الربط الحاسوبي الخلوي للاتصال الصوتي وتداول البيانات واستخدامه.

٤٩٧. *الإيجار*: خصصت اعتمادات لتغطية الزيادات التعاقدية في الإيجار والتكاليف المتزايدة في أعقاب تغيير المواقع لأسباب أمنية، قابلتها اتفاقات إيجار متفاوض مجدداً بشأنها وملانمة في ثلاثة مواقع.

اللوازم والمواد والأثاث والمعدات

لوازم الورق والطباعة والمجلات الدورية والصحف وما إلى ذلك

٤٩٨. يقدر حدوث زيادة متوسطة بنسبة ٥,٠ في المائة سنوياً لتكاليف الورق وفقاً لنوعيته. وتم تطبيق زيادات التضخم المحلي على اللوازم المكتبية. ويتواصل ارتفاع تكلفة المواد البحثية والموارد، ولاسيما المجلات، بمعدل أعلى بكثير من التضخم العام. وقد ازدادت الكتب والمجلات وغيرها من الاشتراكات بمتوسط سنوي قدره ٨,٥ في المائة.

اقتناء الأثاث والمعدات

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

الزمالات والمنح ومشاريع التعاون التقني في الميزانية العادية

٥٠٠. تتضمن أنشطة التعاون التقني في الميزانية العادية مكونات في الميدان وفي المقر على السواء. وأفضت الزيادات المتوقعة في التكاليف بالاستناد إلى معدلات التضخم في الموقع إلى زيادة متوسطة بنسبة ٢,٥ في المائة. وقد زادت المساهمات لتغطية المكونات غير المتصلة بالموظفين من مكونات الإسهام في مركز البلدان الأمريكية للبحوث والتوثيق بشأن التدريب المهني بنسبة ٨,١ في المائة سنوياً لتغطية التضخم المحلي

الميزانية التشغيلية المقترحة حسب باب الاعتماد ووجه الإنفاق

المجموع	٩ بنود أخرى في الميزانية	٨ الزلات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	٧ سداد القرض بمبنى المتعلق بالمقر	٦ الأثاث والتجهيزات	٥ الإمدادات والمعدات	٤ نفقات التشغيل العامة	٣ الخدمات التعاقدية	٢ السفر في مهمة رسمية	١ تكاليف الموظفين		
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي		
13 927 896	-	24 094	-	-	101 008	1 924 173	1 629 306	95 286	10 154 029	2010-11	أجهزة رسم السياسات
13 649 338	-	9 000	-	-	40 000	1 977 302	1 350 747	54 000	10 218 289	2012-13	مؤتمر العمل الدولي
5 775 844	-	-	-	-	-	133 410	-	3 027 968	2 614 466	2010-11	مجلس الإدارة
5 487 053	-	-	-	-	-	84 740	-	2 876 570	2 525 743	2012-13	
1 110 627	-	-	-	-	11 398	234 109	116 033	276 580	472 507	2010-11	الاجتماعات الإقليمية الرئيسية
844 512	-	-	-	-	8 684	122 189	151 308	174 638	387 693	2012-13	
3 443 313	-	56 816	-	-	-	-	11 846	19 092	3 355 559	2010-11	الخدمات القانونية
3 443 313	-	67 111	-	-	-	-	7 158	19 092	3 349 952	2012-13	
54 919 998	-	791 934	-	441 567	276 242	642 481	1 853 336	38 579	50 875 859	2010-11	خدمات العلاقات والاجتماعات والوثائق
53 101 723	-	959 576	-	179 460	140 865	945 000	1 113 692	34 721	49 728 409	2012-13	
79 177 678	0	872 844	0	441 567	388 648	2 934 173	3 610 521	3 457 505	67 472 420	2010-11	مجموع أجهزة رسم السياسات
76 525 939	0	1 035 687	0	179 460	189 549	3 129 231	2 622 905	3 159 021	66 210 086	2012-13	
الأهداف الاستراتيجية											القطاعات التقنية
48 957 213	-	3 062 844	-	368 051	180 814	-	6 740 328	1 430 196	37 174 980	2010-11	العمالة
47 999 185	-	3 210 658	-	311 462	160 814	-	4 372 505	1 225 735	38 718 011	2012-13	
34 916 360	-	1 935 654	-	46 919	29 582	17 831	2 846 182	613 748	29 426 444	2010-11	الحماية الاجتماعية
34 549 596	-	2 065 368	-	41 896	18 848	20 876	2 032 900	716 591	29 653 117	2012-13	
55 734 472	-	10 110 603	-	-	8 529	2 688 505	3 372 609	878 308	38 675 918	2010-11	الحوار الاجتماعي
55 456 841	-	10 259 867	-	31 127	8 529	2 564 555	1 828 363	1 269 563	39 494 837	2012-13	
37 851 052	-	2 002 840	-	43 602	-	3 229	4 667 571	833 965	30 299 845	2010-11	المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل
37 622 106	-	2 092 061	-	26 999	-	3 229	4 655 391	835 172	30 009 254	2012-13	

المجموع	٩ بنود أخرى في الميزانية	٨ الزلات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	٧ سداد القرض المتعلق ببنو المقر	٦ الأثاث والتجهيزات	٥ الإمدادات والمعدات	٤ نفقات التشغيل العامة	٣ الخدمات التعاقدية	٢ السفر في مهمة رسمية	١ تكاليف الموظفين	البرامج المشتركة بين القطاعات
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	البرامج المشتركة بين القطاعات
26 038 709	-	368 758	-	121 504	1 280 239	102 673	3 492 896	215 908	20 456 731	الاتصالات والمعلومات العامة
26 739 417	-	485 393	-	133 896	1 044 637	87 246	2 957 834	178 418	21 851 993	2010-11
10 266 150	-	159 508	-	-	11 527	711 277	259 957	89 482	9 034 399	2012-13
9 854 575	-	225 250	-	7 712	11 084	768 005	227 752	88 737	8 526 035	الشرائط والتعاون الإنمائي
3 000 953	-	218 564	-	12 382	2 354	2 414	334 972	81 941	2 348 326	2010-11
3 000 953	-	217 704	-	13 242	2 354	2 414	369 972	46 941	2 348 326	2012-13
1 557 882	-	17 749	-	-	-	-	-	235 948	1 304 185	المساواة بين الجنسين
0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	دعم إصلاح الأمم المتحدة والبرامج
5 776 699	-	5 776 699	-	-	-	-	-	-	-	المشاركة بين الوكالات
5 944 683	-	5 944 683	-	-	-	-	-	-	-	المعهد الدولي للدراسات العمالية
7 609 877	-	7 609 877	-	-	-	-	-	-	-	2010-11
7 609 877	-	7 609 877	-	-	-	-	-	-	-	2012-13
7 803 369	-	111 334	-	107 879	-	-	498 485	293 701	6 791 970	تكمّل السياسات
7 647 346	-	126 764	-	17 879	-	-	710 520	280 701	6 511 482	2010-11
9 466 074	-	227 916	-	238 917	-	-	1 364 590	126 447	7 508 204	2012-13
9 923 581	-	269 297	-	56 507	-	-	916 054	276 447	8 405 276	الإحصاءات
1 435 558	-	-	-	-	-	-	156 778	830 244	448 536	احتياطي الاجتماعات التقنية
646 607	-	-	-	-	-	-	66 516	393 201	186 890	2010-11
0	-	-	-	-	-	-	-	-	-	الاحتياطي الاجتماعي التقني
1 457 507	-	508 971	-	-	-	-	500 000	-	448 536	الدعم المقدم إلى بلدان الجنوب والتعاون الثلاث
250 414 368	0	31 602 346	0	939 254	1 513 045	3 525 929	23 734 368	5 629 888	183 469 538	2010-11
248 452 274	0	33 015 893	0	640 720	1 246 266	3 446 325	18 637 807	5 311 506	186 153 757	2012-13
68 455 998	69 833	8 843 410	-	275 934	365 551	6 635 883	2 900 794	1 461 597	47 902 996	البرامج المشتركة بين القطاعات
70 038 696	69 833	8 849 364	-	607 804	335 107	7 690 619	4 932 258	1 377 614	46 176 097	البرامج المشتركة بين القطاعات
54 504 521	-	7 149 301	-	-	263 172	4 412 744	2 545 547	1 197 701	38 936 056	البرامج المشتركة بين القطاعات
55 457 008	-	7 219 718	-	191 537	199 283	4 952 477	2 554 248	953 645	39 386 100	2010-11
										2012-13

المجموع	٩ بنود أخرى في الميزانية	٨ الزلات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	٧ سداد القرض المتعلق ببنى المقر	٦ الأثاث والتجهيزات	٥ الإمدادات والمعدات	٤ نفقات التشغيل العامة	٣ الخدمات التعاقدية	٢ السفر في مهمة رسمية	١ تكاليف الموظفين	
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	البرامج الميدانية في الدول العربية
14 308 547	-	1 998 726	-	18 052	32 382	602 569	1 035 146	256 119	10 365 553	2010-11
14 500 622	-	2 005 834	-	74 460	68 745	1 096 787	918 838	440 230	9 895 728	2012-13
61 482 231	-	6 427 003	-	199 732	518 991	6 328 976	3 699 828	1 320 025	42 987 676	البرامج الميدانية في آسيا والمحيط الهادئ
61 918 801	-	6 526 985	-	185 029	456 851	6 350 581	4 368 124	1 023 308	43 007 923	2010-11
21 193 998	-	1 391 710	-	-	28 206	1 460 420	900 138	165 537	17 247 987	2012-13
21 212 542	-	1 430 141	-	2 000	10 567	1 254 006	1 100 725	244 324	17 170 779	البرامج الميدانية في أوروبا وآسيا الوسطى
										2010-11
										2012-13
219 945 295	69 833	25 810 150	0	493 718	1 208 302	19 440 592	11 081 453	4 400 979	157 440 268	مجموع الأقاليم
223 127 669	69 833	26 032 042	0	1 060 830	1 070 553	21 344 470	13 874 193	4 039 121	155 636 627	2010-11
										2012-13
خدمات الدعم										
27 713 990	200 000	260 316	-	1 804 490	-	3 279 104	6 380 581	84 268	15 705 231	تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
29 575 257	185 000	293 738	-	1 861 760	-	3 458 320	9 160 054	50 000	14 566 385	2010-11
20 531 708	-	81 381	-	446 260	25 000	14 718 115	350 000	15 000	4 895 952	2012-13
20 018 072	-	94 034	-	67 244	25 000	14 705 086	350 000	15 000	4 761 708	إدارة المرافق
26 547 120	-	291 433	-	-	740 000	5 098 058	2 289 001	-	18 128 628	2010-11
26 061 549	-	340 127	-	-	130 000	4 669 179	3 017 355	-	17 904 888	2012-13
2 500 689	-	38 506	-	1 233	-	17 933	63 266	44 942	2 334 809	الخدمات المركزية والأمن والبروتوكول
2 500 689	-	46 970	-	5 000	-	20 330	11 087	20 000	2 397 302	2010-11
										2012-13
77 293 507	200 000	671 636	0	2 251 983	765 000	23 113 210	9 082 848	144 210	41 064 620	المشتريات
78 155 567	185 000	774 869	0	1 934 004	155 000	22 852 915	12 538 496	85 000	39 630 283	2010-11
										2012-13
547 653 170	269 833	58 084 132	0	3 684 955	3 486 347	46 079 731	43 898 669	10 175 077	381 974 426	مجموع خدمات الدعم
549 735 510	254 833	59 822 804	0	3 635 554	2 471 819	47 643 710	45 050 496	9 435 627	381 420 667	2010-11
										2012-13
مجموع الأهداف الاستراتيجية										
خدمات الإدارة										
9 066 536	-	126 549	-	-	11 645	594 353	312 393	231 620	7 789 976	الإدارة العامة
8 609 847	-	144 590	-	15 320	11 645	594 353	72 124	231 620	7 540 195	2010-11
22 294 652	-	2 950 615	-	-	6 492	173 659	908 070	164 996	18 090 820	2012-13
22 294 652	-	3 072 474	-	7 152	6 166	100 000	1 346 883	130 689	17 631 288	تنمية الموارد البشرية
15 331 141	-	238 711	-	-	-	60 865	489 266	18 344	14 523 955	2010-11
15 331 141	-	318 203	-	9 026	-	25 000	160 000	32 153	14 786 759	2012-13
										الخدمات المالية

المجموع	٩ بنود أخرى في الميزانية	٨ الزمالات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	٧ سداد القرض المتعلق بمنح المقر	٦ الأثاث والتجهيزات	٥ الإمدادات والمعدات	٤ نفقات التشغيل العامة	٣ الخدمات التعاقدية	٢ مهمة رسمية السفر في مهمة رسمية	١ تكليف الموظفين
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي
8 732 441	-	136 817	-	33 216	-	25 905	290 063	68 515	8 177 925
8 732 441	-	162 374	-	51 276	-	25 904	246 447	68 515	8 177 925
1 625 804	-	23 050	-	-	-	-	237 453	-	1 365 301
1 544 385	-	67 068	-	-	-	2 016	40 000	70 000	1 365 301
57 050 574	0	3 475 742	0	33 216	18 137	854 782	2 237 245	483 475	49 947 977
56 512 466	0	3 764 709	0	82 774	17 811	747 273	1 865 454	532 977	49 501 468
مجموع خدمات الإدارة									
2 414 034	-	37 008	-	-	-	-	129 392	50 757	2 196 877
2 414 034	-	44 831	-	-	-	-	121 004	6 575	2 241 624
343 561	-	-	-	-	-	-	-	56 653	286 908
343 561	-	-	-	-	-	-	-	113 800	229 761
201 482	-	2 197	-	-	-	-	53 590	-	145 695
201 482	-	2 914	-	-	-	-	52 873	-	145 695
2 075 490	-	29 525	-	-	-	-	218 566	86 447	1 740 952
2 682 997	-	43 790	-	-	-	-	393 541	56 178	2 189 488
5 034 567	0	68 730	0	0	0	0	401 548	193 857	4 370 432
5 642 074	0	91 535	0	0	0	0	567 418	176 553	4 806 568
40 113 417	27 581 661	861 910	6 920 183	-	72 000	39 417	1 162 039	4 737	3 471 470
40 113 417	27 581 661	895 196	6 920 183	-	72 000	3 812	1 162 899	4 788	3 472 878
-6 104 967	-	-	-	-	-	-	-	-	-6 104 967
-6 104 967	-	-	-	-	-	-	-	-	-6 104 967
مجموع الإشراف والتقييم									
40 113 417	27 581 661	861 910	6 920 183	-	72 000	39 417	1 162 039	4 737	3 471 470
40 113 417	27 581 661	895 196	6 920 183	-	72 000	3 812	1 162 899	4 788	3 472 878
-6 104 967	-	-	-	-	-	-	-	-	-6 104 967
-6 104 967	-	-	-	-	-	-	-	-	-6 104 967
اعتمادات الميزانية الأخرى									
40 113 417	27 581 661	861 910	6 920 183	-	72 000	39 417	1 162 039	4 737	3 471 470
40 113 417	27 581 661	895 196	6 920 183	-	72 000	3 812	1 162 899	4 788	3 472 878
-6 104 967	-	-	-	-	-	-	-	-	-6 104 967
-6 104 967	-	-	-	-	-	-	-	-	-6 104 967
تسوية تجدد الموظفين									
40 113 417	27 581 661	861 910	6 920 183	-	72 000	39 417	1 162 039	4 737	3 471 470
40 113 417	27 581 661	895 196	6 920 183	-	72 000	3 812	1 162 899	4 788	3 472 878
-6 104 967	-	-	-	-	-	-	-	-	-6 104 967
-6 104 967	-	-	-	-	-	-	-	-	-6 104 967
مجموع الجزء الأول									
722 924 439	27 851 494	63 363 358	6 920 183	4 159 738	3 965 132	49 908 103	51 310 022	14 314 651	501 131 758
722 424 439	27 836 494	65 609 931	6 920 183	3 897 788	2 751 179	51 524 026	51 269 172	13 308 966	499 306 700
الجزء الثاني - المصروفات الطارئة									
875 000	875 000	-	-	-	-	-	-	-	-
1 375 000	1 375 000	-	-	-	-	-	-	-	-

المجموع	٩ بنود أخرى في الميزانية	٨ الزمالات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	٧ سداد القرض المتعلق بمنى المقر	٦ الأثاث والتجهيزات	٥ الإمدادات والمعدات	٤ نفقات التشغيل العامة	٣ الخدمات التعاقدية	٢ السفر في مهمة رسمية	١ تكاليف الموظفين
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي
0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
723 799 439	28 726 494	63 363 358	6 920 183	4 159 738	3 965 132	49 908 103	51 310 022	14 314 651	501 131 758
723 799 439	29 211 494	65 609 931	6 920 183	3 897 788	2 751 179	51 524 026	51 269 172	13 308 966	499 306 700
2 920 561	-	2 920 561	-	-	-	-	-	-	-
2 920 561	-	2 920 561	-	-	-	-	-	-	-
2 920 561	0	2 920 561	0	0	0	0	0	0	0
2 920 561	0	2 920 561	0	0	0	0	0	0	0
مجموع الجزء الرابع									
726 720 000	28 726 494	66 283 919	6 920 183	4 159 738	3 965 132	49 908 103	51 310 022	14 314 651	501 131 758
726 720 000	29 211 494	68 530 492	6 920 183	3 897 788	2 751 179	51 524 026	51 269 172	13 308 966	499 306 700
746 215 794	30 436 785	70 128 595	6 920 183	3 918 957	3 026 562	52 670 022	52 563 698	13 757 495	512 793 497

الجزء الرابع - الاستثمارات المؤسسية
والبنود الاستثنائية
المرفق الأساسية

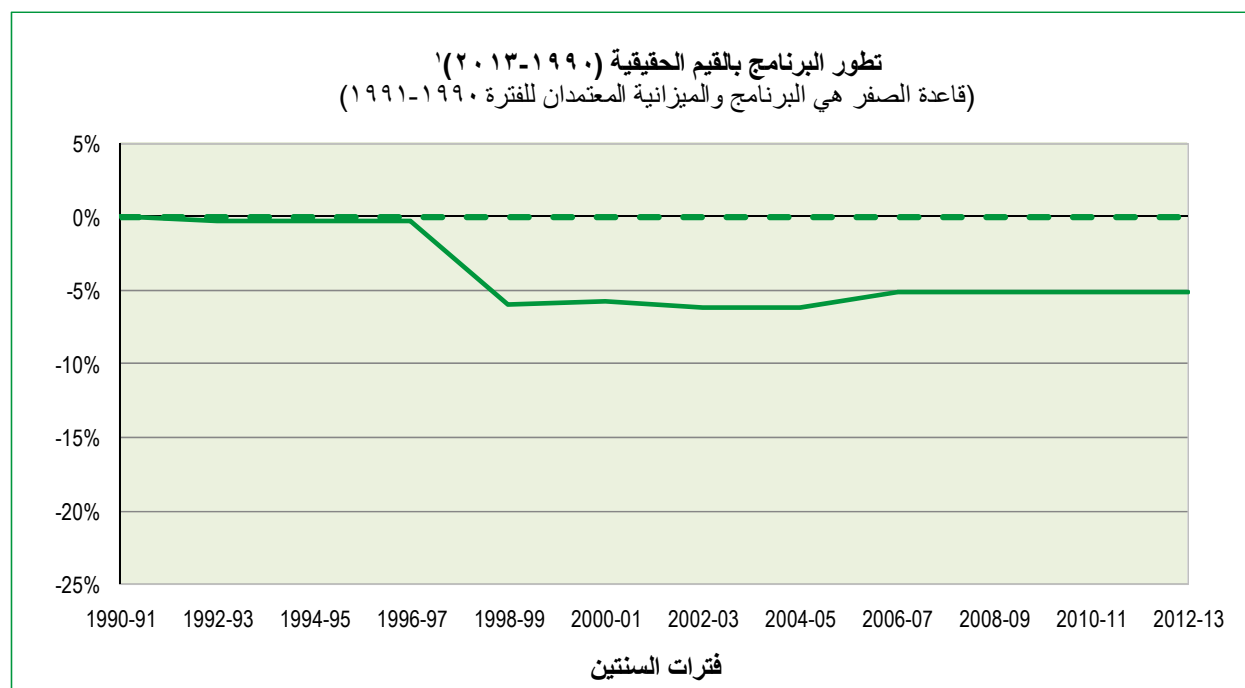
مجموع (الأجزاء من الأول إلى الرابع)

إعادة تقدير
التكاليف

موجز عن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية

٢٠١٣-٢٠١٢	٢٠١٣-٢٠١٢	٢٠١١-٢٠١٠	
(المعاد تقديرها (بدولار الولايات المتحدة))	(بالسعر الثابت للدولار للفترة ٢٠١١-٢٠١٠)		
2 497 759	2 436 552	2 436 552	العمالة
1 379 096	1 345 302	1 345 302	الحماية الاجتماعية
8 888 006	8 670 207	8 670 207	الحوار الاجتماعي
2 158 274	2 105 386	2 105 386	الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل
5 506 831	5 371 887	5 371 887	الأنشطة الخاصة بالعمال
1 530 975	1 493 459	1 493 459	المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل
115 856	113 017	113 017	المساواة بين الجنسين
105 158	102 581	102 581	الإحصاءات
512 560	500 000	0	الدعم المقدم إلى بلدان الجنوب والتعاون الثلاث
8 066 634	7 868 963	7 868 963	البرامج الميدانية في أفريقيا
4 571 236	4 459 219	4 459 219	البرامج الميدانية في الأمريكتين
1 853 579	1 808 157	1 808 157	البرامج الميدانية في الدول العربية
5 638 284	5 500 119	5 500 119	البرامج الميدانية في آسيا والمحيط الهادئ
1 073 266	1 046 966	1 046 966	البرامج الميدانية في أوروبا وآسيا الوسطى
36 232 409	35 344 542	34 844 542	

تطور البرنامج ومستويات الإنفاق



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

