

تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية
للفترة

٢٠١١-٢٠١٠

تقرير المدير العام

تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة

٢٠١١-٢٠١٢

مؤتمر العمل الدولي
الدورة ١٠١، ٢٠١٢

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

ISBN 978-92-2-624479-5 (print)
ISBN 978-92-2-624480-1 (web pdf)
ISSN 0252-7022

الطبعة الأولى، ٢٠١٢

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland
سوف ترسل مجاناً قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه، أو بالبريد الإلكتروني: pubvente@ilo.org

انظر موقعنا على الإنترنت: www.ilo.org/publns

رسالة من المدير العام

- استفادت ٦٠٠٠٠ امرأة من برنامج "تنمية روح تنظيم المشاريع لدى المرأة"؛
- استحدثت ١٠٠٠٠٠ وظيفة مباشرة بفضل برامج الاستثمارات في البنية التحتية التي تدعمها منظمة العمل الدولية؛

- علاوة على ذلك، شارك ما مجموعه ٢٥٦٨٨ شخصاً في الدروس التدريبية التي يقدمها مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية.

وكما يوضح التقرير، واصلنا تعزيز الدور الذي تلعبه الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في تشجيع أطر التنمية الوطنية، في ظل حقائق وطنية مختلفة، وواصلنا تعزيز التزامها الفعلي بالبرامج القطرية للعمل اللائق وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وباتباع ٦١ بلداً برنامجاً فعالاً من البرامج القطرية للعمل اللائق، فإننا نسير في اتجاه تحقيق جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة، مع إيلاء دور مهم للحوار الاجتماعي. وتدمج جميع أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية الثلاثة عشر، التي تم التوقيع عليها في عام ٢٠١٠، بعض دعائم العمل اللائق أو جميعها، وتشدّد على العمالة والحماية الاجتماعية.

لقد أحرزنا كذلك تقدماً في اتساق السياسات على الصعيد الدولي من خلال تعاوننا الملموس مع وكالات الأمم المتحدة وصندوق النقد الدولي ومنظمة التجارة العالمية والبنك الدولي والمنظمات الإقليمية، بما فيها مصارف التنمية واللجان الاقتصادية.

وقد أثبتت التجربة في فترة السنتين مرة أخرى فيما أثبتت: الأهمية السياسية التي اتسمت بها قدرة منظمة العمل الدولية على الاستجابة سريعاً للاحتياجات غير المتوقعة، مثل الاستجابة للانتفاضات التي شهدتها العالم العربي؛ الدلالة المؤسسية لنشاط المكتب في دعم قادة نقابات العمال وأصحاب العمل في حالات المحن؛ الاعتراف متعدد الأطراف ببرنامج العمل اللائق ودعمه انطلاقاً من الأمم المتحدة ووصولاً إلى مجموعة العشرين.

وفي حين لا يشمل هذا التقرير كلياً جميع الأنشطة التي اضطلعت بها منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، إلا أنه يتجلى فيه بشكل واضح نطاق عملنا وسياساتنا والأنشطة

إنني أقدم في هذه الوثيقة التقرير بشأن تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، وهو أول تقرير يستعرض أداء منظمة العمل الدولية بموجب إطار السياسة الاستراتيجي للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥.

ويزخر التقرير بمعلومات بشأن النتائج المحققة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، بحسب النتيجة والبلد والإقليم، في إطار نهج الإدارة القائمة على النتائج، الذي طبقناه. ومن أصل ٥٠ هدفاً محدداً لفترة السنتين تم تحقيق ٤٦ منها بشكل واسع. وبدعم من منظمة العمل الدولية، أحرزت البلدان والهيئات المكونة في هذه البلدان تقدماً في اتجاه تطبيق جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق، وهي - العمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والحقوق في العمل. ويتبين من بعض الأرقام الإجمالية لفترة السنتين ما يلي:

- اتخذ ٢٩ بلداً إجراءات ذات صلة بالعمالة المنتجة وفرص كسب الدخل؛
- اتخذ ٢٩ بلداً إجراءات ذات صلة بالمنشآت المستدامة؛
- اتخذ ٤٢ بلداً إجراءات ذات صلة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في عالم العمل؛
- اتخذ ٢٠ بلداً إجراءات ذات صلة بالضمان الاجتماعي؛
- اتخذ ٢٢ بلداً إجراءات ذات صلة بإدارة العمل وتفتيش العمل؛
- اتخذ ١٥ بلداً إجراءات ذات صلة بالحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية وتسوية نزاعات العمل؛
- اتخذ ٦٧ بلداً إجراءات ذات صلة بمعايير العمل الدولية؛
- اتخذ ٥٣ بلداً إجراءات ذات صلة بعمل الأطفال.

ومن بين المنتفعين المباشرين من برامج منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، نذكر ما يلي:

- شارك نصف مليون طالب جديد في دورة تدريبية بشأن برنامج "التعرف على قطاع الأعمال"، كجزء من تعليمهم في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١؛
- استفاد ٦٠٠٠٠٠ عامل، ٨٥ في المائة منهم من النساء، من برنامج "العمل الأفضل"؛

- التي قمنا بها خلال فترة السنتين - وهي فترة كانت صعبة على وجه الخصوص بالنسبة إلى عالم العمل.
- وكانت الأزمة العالمية شديدة الوطأة على بلدان عديدة، نامية ومتقدمة على حد سواء. وكان الأثر الاجتماعي الذي خلفته الأزمة كبير الوقع على العمالة (لاسيما في صفوف الشباب) والأجور والحماية الاجتماعية والفقر. وأدى ذلك إلى زيادة الطلب على خدمات منظمة العمل الدولية في البلدان والأقاليم وعلى المستوى العالمي.
- وقد خصصنا قرابة ١,٢ مليار دولار أمريكي في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ من الميزانية العادية ومن المساهمات خارج الميزانية، لتلبية الطلبات الجماعية أو الفردية في الدول الأعضاء.
- وبفضل التعاون الوثيق مع حوالي ٢٠ جهة مانحة تساهم في الجزء الأكبر من المساهمات الطوعية لمنظمة العمل الدولية، حافظنا على حوالي ٢٢٥ مليون دولار أمريكي سنوياً في الموارد من خارج الميزانية، أي ما يعادل ثلث مجموع الموارد. وبفضل دعم الجهات المانحة للحساب التكميلي للميزانية العادية، استطعنا أن نعمل مع عدد من البلدان والمناطق أكبر مما كانت لتسمح به الميزانية العادية والمساهمات الطوعية الممولة من المشاريع.
- وفي حين يتطرق هذا التقرير إلى النتائج المحرزة في عامي ٢٠١٠ و ٢٠١١، نتجلى فيه أيضاً الاتجاهات طويلة الأجل منذ عام ١٩٩٩، عندما اقترحت للمرة الأولى مفهوم العمل اللائق باعتباره أساس البرنامج السياسي والتقني لمنظمة العمل الدولية.
- ومنذ ذلك الحين، شهدنا تغيرات كبيرة من حيث قبول نهج وقيم منظمة العمل الدولية وجدواها وتطبيقها. وجعل إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، من الأهداف الاستراتيجية الأربعة هدفاً مؤسسياً للمنظمة. كما أصبحت هذه الأهداف، من خلال القبول العالمي للعمل اللائق، جزءاً من برنامج متعدد الأطراف وأوسع نطاقاً. وحدث أمرٌ شبيه مع المقترحات الأخرى الناشئة في منظمة العمل الدولية، بدءاً من مفهوم الخلاص من الفقر وتعزيز المنشآت المستدامة، وصولاً إلى الاعتراف العالمي بالميثاق العالمي لفرص العمل وأرضيات الحماية الاجتماعية.
- وبموازاة ذلك، أنشأنا تدريباً إدارياً داخلية ونظام إشراف متينين - كانا ثمرة التفاعل الابتكاري والمحفز بين المسؤوليات التنظيمية الواقعة على عاتق المكتب ومسؤوليات الإدارة السديدة التي يضطلع بها مجلس إدارة ومؤتمر العمل الدولي. وقد شملت بعض الإنجازات الرئيسية على مدار الأعوام الثلاثة عشر الماضية ما يلي:
- الاضطلاع بوظيفة تقييم متينة ومستقلة؛
- تعزيز المراجعة الداخلية للحسابات بالترافق مع توسيع نطاق القدرة على التحقيق؛
- إنشاء لجنة استشارية مستقلة للإشراف؛
- إنشاء إطار للمساءلة؛
- وضع إجراءات للمشتريات تتسم بالمتانة والشفافية؛
- التصريح سنوياً عن الفوائد المالية وتضارب المصالح المحتمل في صفوف كبار الموظفين؛
- تعيين مسؤول عن القضايا الأخلاقية؛
- وضع سجل للمخاطر ومسؤوليات ذات صلة بإدارته؛
- الامتثال كلياً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام عن السنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢؛
- تنظيم دورة سنوية للمراجعة الخارجية للحسابات؛
- إنشاء لجنة لاستعراض النفقات مؤخراً.
- وكان توخي الحذر في الإشراف على الموارد المتاحة للمكتب إحدى الأولويات الرئيسية التي اعتمدتها. فقد قمنا بإنفاق ما يقرب تماماً من ١٠٠ في المائة من الميزانيات المعتمدة خلال قرابة ست فترات متتالية من فترة السنتين، كان لي خلالها شرف قيادة منظمة العمل الدولية.
- وفي الوقت نفسه، اتبعنا إجراءً حذراً ولكن ثابتاً من الإصلاحات الداخلية التي تُرجمت على مر السنين إلى أوجه عديدة منها تطورات ملموسة من حيث تنمية الموارد البشرية. وتشمل بعض التحسينات الرئيسية في هذا المجال ما يلي:
- اتباع إجراء فعال للتقييم والاختيار عند ملء الوظائف الشاغرة؛
- إنشاء صناديق مخصصة لتطوير الموظفين؛
- تعزيز إطار لإدارة الأداء؛
- وضع برنامج تدريب بشأن الريادة والإدارة؛
- وضع برنامج كامل للتدريب التمهيدي للموظفين؛
- وضع نظام داخلي لحل النزاعات؛
- إنشاء منصب وسيط بدوام كامل.
- وإنني لفخور كل الفخر بالنتائج التي حققناها فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين. وقد أصبح التكافؤ بين الجنسين حقيقة واقعة بالنسبة إلى موظفي منظمة العمل الدولية من فئة المهنيين دون سن ٤٥ عاماً، وتشكل النساء نسبة ٥٢ في المائة منهم. كما تحطم الحاجز غير المرئي أمام النساء لكي يتبوأن مناصب عليا، فقد زادت حصتهن من المناصب التنفيذية والإدارية من ١٨ إلى ٤٤ في المائة بين عام ١٩٩٩ وعام ٢٠١١.
- إن جميع هذه التطورات ترسم وتعزز معالم القدرة المؤسسية التي تتحلّى بها اليوم منظمة العمل الدولية والتي ستتحلّى بها في المستقبل.
- ومنظمة العمل الدولية هي اليوم في وضع متميز يخولها أن تواصل إسهاماتها الكبيرة في تحقيق أهدافنا الدستورية من حيث إرساء العدالة الاجتماعية والعولمة العادلة وتدعيم عالم العمل في جميع البلدان وفي العالم أجمع.

نيسان/أبريل ٢٠١٢

خوان سومافيا

المحتويات

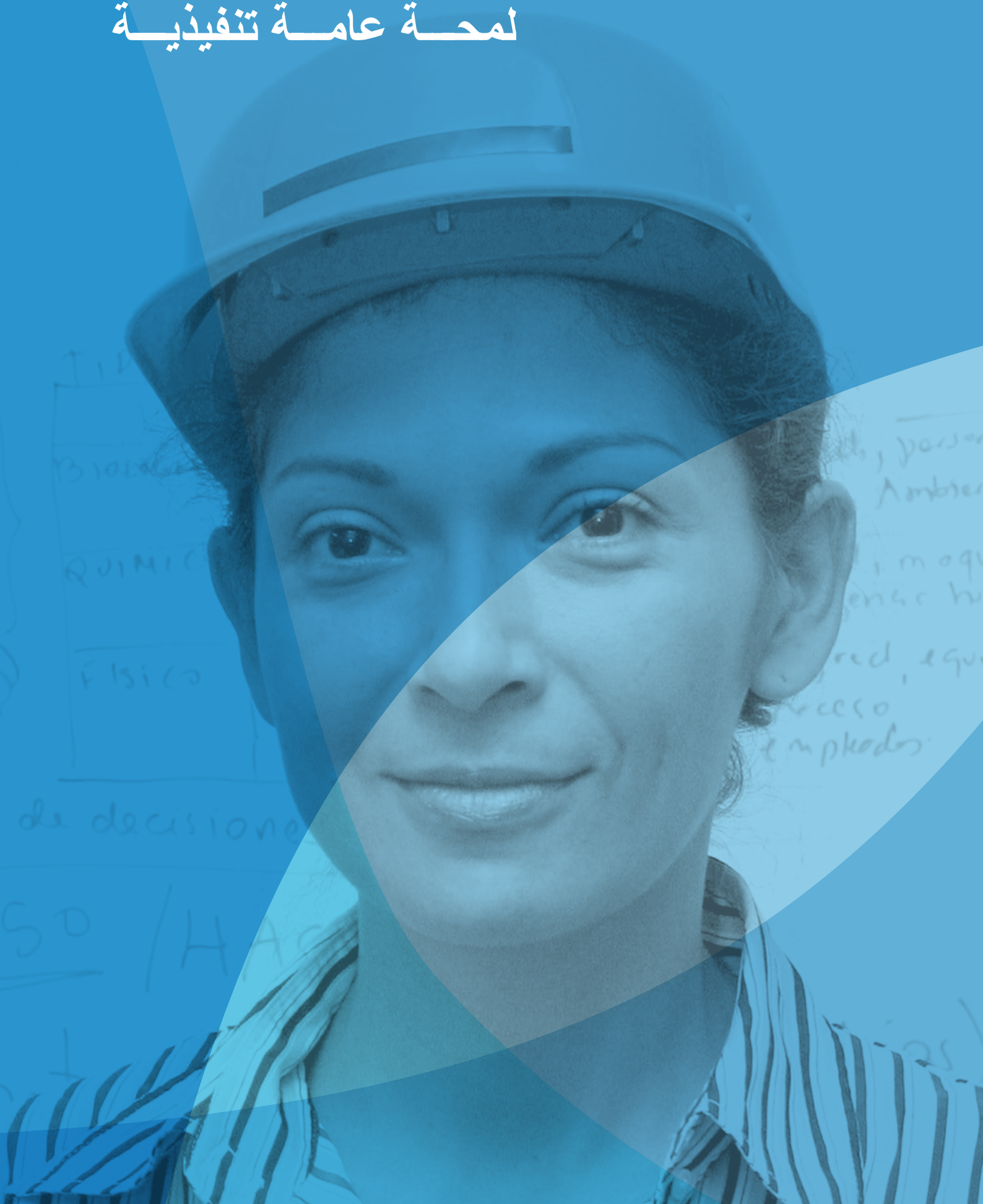
ix	المختصرات
١	لمحة عامة تنفيذية
٣	المقدمة
٣	١- ما الذي تبغي منظمة العمل الدولية تحقيقه؟
٤	٢- النتائج المحققة
١٤	٣- نتائج فترة السنتين: ما الذي نجح؟
١٦	٤- الدروس المستفادة والمضي قدماً
١٧	٥- منظمة العمل الدولية في خضم عملها: أمثلة مستقاة من فترة السنتين
٢٩	النتائج التنظيمية
٣١	الهدف الاستراتيجي: خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين
٤٣	الهدف الاستراتيجي: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع
٥٨	الهدف الاستراتيجي: تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي
٧٣	الهدف الاستراتيجي: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل
٨٦	اتساق السياسات
٨٩	المساواة بين الجنسين
٩١	توفير الدعم إلى التنفيذ والإدارة السديدة
٩٣	الإدارة والدعم والتنظيم
١٠٣	الملاحق
١٠٥	الملحق الأول: نفقات الميزانية العادية حسب باب الاعتماد، ٢٠١٠-٢٠١١
	الملحق الثاني: المعدل السنوي للمساهمات من خارج الميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١،
١٠٦	الجهات المانحة العشرون الأولى
١٠٧	الملحق الثالث: الإسهامات والنفقات في الحساب التكميلي للميزانية العادية في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١
١٠٨	الملحق الرابع: الإنفاق على التعاون التقني حسب النتيجة، ٢٠١٠-٢٠١١
١٠٩	الملحق الخامس: الإنفاق على برامج التعاون التقني حسب مصدر التمويل والإقليم الجغرافي ونوع المساعدة، ٢٠١٠-٢٠١١
١١١	الملحق السادس: الإنفاق على التعاون التقني حسب الإقليم والبلد، ٢٠١٠-٢٠١١

المختصرات

رابطة أمم جنوب شرق آسيا	ASEAN
مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق	CEB
وزارة العمل والاستخدام (الفلبين)	DOLE
فرق الدعم التقني للعمل اللانق	DWTs
المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة	ECOSOC
اتحاد أصحاب العمل في جنوب الهند	EFSI
منطقة تجهيز الصادرات	EPZ
وحدة التقييم	EVAL
منظمة الأغذية والزراعة	FAO
إدارة تنمية الموارد البشرية	HRD
مكتب مراجعة الحسابات والإشراف الداخليين	IAO
مؤتمر العمل الدولي	ILC
صندوق النقد الدولي	IMF
المنظمة الدولية للهجرة	IOM
المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام	IPSAS
النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد	IRIS
تكنولوجيا المعلومات	IT
مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	ITCOM
الاتحاد الدولي لنقابات العمال	ITUC
مكتب المستشار القانوني	JUR
برنامج "تعرف على قطاع الأعمال"	KAB
الهدف الإنمائي للألفية	MDG
مؤسسة التمويل بالغ الصغر	MEI
وزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي (الصين)	MHRSS
منشأة متعددة الجنسية	MNE
منظمة غير حكومية	NGO
غرفة تجارة وصناعة عمان	OCCI

السلامة والصحة المهنيّتان	OSH
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	OECD
حواسيب شخصية	PCs
التدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين	PGA
إطار إدارة الأداء	PMF
نظام التوريد والتعيين والتوظيف	RAPS
الحساب التكميلي للميزانية العادية	RBSA
برنامج العمل الخاص لمكافحة العمل الجبري	SAP-FL
نظام قياس وتحسين الإنتاجية	SIMAPRO
برنامج "كيف تبدأ وتحسّن مشروعك"	SIYB
برنامج "استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس"	SCORE
المنشآت الصغيرة والمتوسطة	SME
الأمم المتحدة	UN
إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية	UNDAF
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	UNDP
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	UNESCO
صندوق الأمم المتحدة للسكان	UNFPA
صندوق الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)	UNICEF
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	UN Women
برنامج "تحسين العمل في المنشآت الصغيرة"	WISE
منظمة الصحة العالمية	WHO

لمحة عامة تنفيذية





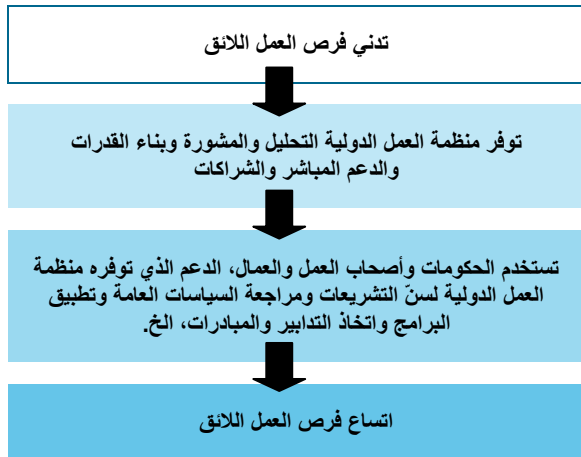
المقدمة

النتائج التسع عشرة بمؤشر واحد أو عدة مؤشرات، وتوضيحات حول كيفية قياس هذه النتائج (كيف يجري التبليغ عن النتيجة) وهدف لفترة السنتين وخط أساس (غالباً ما يقوم على أداء الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ أو الفترة ٢٠١٠-٢٠١١).

وينبغي لأي مناقشة للنتائج (الحصائل المنشودة) أن تكون ضمن إطار منطقي. وفي هذا الإطار، يجري تقييم إجراء واحد أو سلسلة من الإجراءات (في هذه الحالة من جانب مكتب العمل الدولي) مقارنة مع الوضع الأولي وأنواع الإجراءات التي اتخذتها جهات فاعلة أخرى (الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية) في البلدان. وهي إجراءات تقضي لاحقاً إلى سلسلة من النتائج التي تمهد الطريق تدريجياً لتحقيق أثر على المدى الأطول. وعلى سبيل المثال، يكون القضاء على عمل الأطفال أو توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل الجميع، أثراً على المدى الأطول أكثر منه نتيجة تعود لمنظمة العمل الدولية.

ومن النتائج المباشرة لعمل المنظمة تقوية القدرة في صفوف الهيئات المكونة، من خلال تمكينها من أن تضع موضع التنفيذ أنواع الإجراءات - سواء تعلق الأمر بالتشريعات أو السياسات أو البرامج أو التدابير الأخرى - التي تحقق تدريجياً أثراً أطول مدًى في بلد بعينه. وتتعلق نتائج منظمة العمل الدولية بالتغيرات التي تستند إلى قيم المنظمة وترسخ برنامجها في الإجراءات التي يضطلع بها الشركاء في التنمية.

٩. والتسلسل التالي هو الملحوظ بشكل عام:



١٠. والمعلومات الواردة في هذا التقرير تفصل مستوى النتائج المحققة مقارنة بالأهداف الموضوعة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، وذلك كجزء من المسؤولية التي يضطلع بها المكتب بتقديم التقارير عن أدائه كل فترة سنتين. ولا يتناول هذا التقرير الآثار الأطول أجلاً الناجمة عن تدخلات منظمة العمل الدولية، والتي يمكن تقييمها بشكل أفضل من خلال عمليات تقييم معمقة تخصص لها الموارد وتغطي إطاراً زمنياً أطول.

١. تعمل منظمة العمل الدولية مع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في ١٨٣ دولة عضواً لتعزيز العمالة المنتجة والمنشآت المستدامة والحماية الاجتماعية ومعايير العمل الدولية والحقوق في العمل والحوار الاجتماعي. وتجمع خدمات منظمة العمل الدولية بين التحليل والمشورة السياسية وبناء القدرات ومشاريع الجدوى التي تختبر طرائق جديدة لمعالجة المسائل المتعلقة بالعمالة والعمل.

٢. ويصف هذا التقرير أداء المكتب في تحقيق النتائج المتوقعة للفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وهو يتألف من ثلاثة أقسام، تبدأ بلمحة عامة تنفيذية تلخص النتائج الرئيسية المحققة وتستند إلى الدروس المنبثقة عن سنتين من العمل المكثف.

٣. ويتبع ذلك تقييم مفصل للنتائج المحققة في كل من النتائج البالغ عددها ١٩ نتيجة في إطار نتائج منظمة العمل الدولية ووظائف التنظيم والدعم والإدارة. وتقدم الملاحق الواردة في نهاية التقرير معلومات مالية تكميلية.

٤. ويُسكمل التقرير بعرض أكثر تفصيلاً لجميع النتائج المحققة بالنسبة إلى كل مؤشر من المؤشرات المرتبطة بالنتائج التسع عشرة، بالإضافة إلى تلك المرتبطة بالتنظيم والدعم والإدارة. وهذا العرض متاح على الموقع التالي: www.ilo.org/program/ir/2010-11.htm

٥. وكان عامي ٢٠١٠ و٢٠١١ عامين عسيرين بالنسبة إلى عالم العمل. فقد أدت الأزمة العالمية إلى تراجع البلدان على المستويين الاقتصادي والاجتماعي. وفي الوقت نفسه، أبرزت الأزمة الضرورة الملحة لإيجاد توازن أفضل بين النمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي. وكان توق الناس على نحو شائع إلى عمل لائق يحترم كرامة الإنسان، قد برز بشكل واضح وأصبح شاغلاً سياسياً حقيقياً في جميع الأقاليم. وقد فتح ذلك أفاقاً جديدة أمام برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية في البلدان والأقاليم وعلى مستوى العالم.

١- ما الذي تبغي منظمة العمل الدولية تحقيقه؟

٦. في عامي ٢٠١٠ و٢٠١١، قدمت منظمة العمل الدولية خدمات إلى الحكومات وأصحاب العمل والعمال في جميع الدول الأعضاء لتعزيز سياسات العمل اللائق. وتشمل خدمات منظمة العمل الدولية أربعة أهداف استراتيجية و١٩ نتيجة، تشكل هيكلية نتائج إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. وتترافق كل نتيجة من

١. تتضمن هذه الوثيقة تقريراً عن تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، كما بحثها مجلس الإدارة في دورته ٣١٣ (آذار/ مارس ٢٠١٢). والتقرير عن المناقشة التي جرت في قسم البرنامج والميزانية والإدارة، متاح على العنوان التالي:

www.ilo.org/GBSessions/GB313/pfa/lang-en/index.htm

٢- النتائج المحققة

تقدم عالمي حقيقي ولكنه بطيء

١١. خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، انتقل العمل اللائق باعتباره هدفاً عالمياً من قبوله على نطاق على أنه هدف من أهداف السياسة العامة إلى النظر في جدوى وتصميم سياسات محددة. وقد عززت الأزمة العالمية عزم البلدان على الضلوع في سياسات اقتصادية واجتماعية أكثر توازناً. وقدمت منظمة العمل الدولية الإرشاد والخبرة وبناء القدرات لمساعدة البلدان على المضي في هذا الاتجاه. وتبرز براهين مشجعة من التقدم في مجالات عديدة. ويتوسع وضع السياسات وتطوير القدرات بهدف تطبيق العمل اللائق، مما يفضي إلى تحقيق منافع حقيقية لصالح النساء والرجال العاملين.

١٢. ونجد ست عشرة قصة مختارة تتناول نشاط منظمة العمل الدولية في القسم الأخير من هذا الملخص التنفيذي. وتبين تلك القصص أن إجراء تغيير ملموس وتوسيع فرص العمل اللائق هي خيارات حقيقية.

١٣. وعلى مستوى العالم، كان التقدم المحرز في مجال العمل اللائق لصالح النساء والرجال العاملين، أبطأ بأشواط مقارنة مع ما يمكن القيام به.

استعراض النتائج بحسب الحصائل المنشودة

١٤. يقدم القسم التالي، على نحو ملخص ومجمع، أمثلة مختارة عن النتائج المباشرة المحققة بدعم من منظمة العمل الدولية وأهم منتجات لمنظمة العمل الدولية ضمن مجموع النتائج البالغة ١٩ نتيجة في إطار نتائج منظمة العمل الدولية. ويرد عرض أكثر تفصيلاً في الفصول اللاحقة من هذا التقرير.

النتيجة ١: حصول المزيد من النساء والرجال على العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص توليد الدخل

٢٠٠ مليون عاطل عن العمل في ٢٠١١؛ ١,٥٢ مليار عامل في العمالة الهشة؛ ٩١٢ مليون عامل (٣٠ في المائة من إجمالي العمال في العالم) يعيشون مع أسرهم بأقل من دولارين أمريكيين في اليوم.

النتائج المباشرة

- تم اعتماد إصلاحات سياسية أو تدابير أخرى لتحسين حصول الناس على العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص كسب الدخل، في ٢٩ بلداً، شملت ما يلي:
- سياسة العمالة (عشرة بلدان)
- الانتعاش من الكوارث الطبيعية أو النزاعات (ثمانية بلدان)
- الاستثمار كثيف العمالة (سبعة بلدان)
- تنظيم الأنشطة غير المنظمة (خمسة بلدان)
- معلومات سوق العمل وتحليلها (أربعة بلدان)
- التمويل الاجتماعي (بلد واحد)

منتجات منظمة العمل الدولية

- اتجاهات العمالة العالمية (٢٠١٠ و ٢٠١١)
- المؤشرات الأساسية لسوق العمل، الطبعة السابعة (٢٠١١)
- نحو تحقيق العمل اللائق في أفريقيا جنوب الصحراء: رصد مؤشرات العمالة في إطار الأهداف الإنمائية للألفية (٢٠١١)
- تحديث إحصائي بشأن العمالة في الاقتصاد غير المنظم (٢٠١١)
- منهجية نظرية بشأن أطر الاقتصاد الكلي المواتية للعمالة، موضوعة ومجرية في ١٢ بلداً
- منهجية تقييم أثر الاستثمار في البنية الأساسية على العمالة، موضوعة ومطبقة في خمسة بلدان
- متابعة الميثاق العالمي لفرص العمل في تسعة بلدان
- توفير خدمات استشارية بشأن الاستثمار كثيف العمالة في ٤٦ بلداً وتدريب ٨٠٠ اختصاصي في الأنشطة القائمة على اليد العاملة من ٥٠ بلداً من خلال أحداث دولية لتقاسم المعارف
- توفير التدريب لصالح ١١٠٧ مشاركين من خلال مركز تورينو

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

سوف ينضم سنوياً ٤٢ مليون امرأة ورجل إضافيين إلى السكان النشطين اقتصادياً في العالم بين عام ٢٠١٠ وعام ٢٠٢٠؛ ١٥ في المائة من سكان العالم يعانون من شكل من أشكال الإعاقة؛ ٧٥ مليون شاب وشابة كانوا عاطلين عن العمل في ٢٠١١.

النتائج المباشرة

- سياسات تنمية المهارات والإصلاحات المؤسسية في ١٤ بلداً، بما في ذلك استهداف المجتمعات الريفية والمعوقين
- إدارات توظيف تم إصلاحها أو استحدثت تؤدي إلى تحسين توفير الخدمات في سبعة بلدان
- سياسات وبرامج لصالح عمالة الشباب في ١٤ بلداً

منتجات منظمة العمل الدولية

- قوة عاملة ماهرة من أجل نمو متين ومستدام ومتوازن. استراتيجية التدريب الخاصة بمجموعة العشرين، مقدمة إلى مؤتمر قمة تورونتو لمجموعة العشرين (٢٠١٠)
- مهارات من أجل الوظائف الخضراء: رؤية شاملة (٢٠١١)
- اتجاهات العمالة العالمية للشباب (٢٠١٠)
- الشبكة العالمية لشؤون الأعمال والإعاقة أنشئت باعتبارها مجموعة عالمية لتقاسم المعارف، تربط ٤١ منشأة متعددة الجنسية و١٧ منظمة من منظمات أصحاب العمل وشبكات الأشخاص ذوي الإعاقة
- خدمات استشارية بشأن عمالة الشباب مقدمة إلى ٤٥ بلداً
- توفير التدريب لصالح ١٥٢٢ مشاركاً من خلال مركز تورينو

النتيجة ٣: المنشآت المستدامة تولد وظائف منتجة ولاتقة

تغطي المنشآت الصغيرة والمتوسطة ثلثي إجمالي العمالة؛ وتضم التعاونيات مليار عضو في كافة أنحاء العالم وتمثل ١٠٠ مليون وظيفة.

النتائج المباشرة

- إصلاح سياسة بيئة الأعمال والأطر التنظيمية في ستة بلدان وأقاليم
- سياسات وبرامج جديدة من أجل تعليم روح تنظيم المشاريع والتدريب وتطوير قطاع الأعمال في ٢٣ بلداً وإقليماً
- ممارسات مسؤولة اجتماعياً وعلى مستوى المنشآت في ثلاثة بلدان
- سياسات متسقة مع إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية)، في بلد واحد
- البلاغ بعنوان استراتيجية الاتحاد الأوروبي المتجددة بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات للفترة ٢٠١١-٢٠١٤، يدعو جميع المنشآت متعددة الجنسية الموجودة في أوروبا إلى الالتزام باحترام إعلان المنشآت متعددة الجنسية بحلول عام ٢٠١٤
- منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي تجعل الفصل المعنون "العمالة والعلاقات الصناعية" في صيغتها المنقحة من المبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، متماسكاً تماماً مع إعلان المنشآت متعددة الجنسية

منتجات منظمة العمل الدولية

- منهجية لتقييم البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، موضوع ومطبقة في سبعة بلدان
- شارك ٥٠٠ ٠٠٠ طالب جديد في دورة برنامج "تعرف على قطاع الأعمال" كجزء من تعليمهم في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (ووصل إجمالي الطلاب إلى أكثر من مليون طالب)
- برنامج تطوير روح تنظيم المشاريع لدى المرأة طاول ٦٠٠٠٠ امرأة من صاحبات المشاريع، مما أفضى إلى زيادة في المبيعات والأرباح
- مرفق تنظيم المشاريع للشباب في شرق أفريقيا، طاول ١٠٥٠٠ شاب وشابة، من بينهم ١٧٠٠ شخص أكملوا مشاريع عملهم، و٢٢٩ مدرباً بات بإمكانهم الآن توفير خدمات تطوير قطاع الأعمال لصالح الشباب
- تلقى ٤٠٠ مستخدم المشورة التقنية بشأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية من خلال مكتب المساعدة للمنشآت، وشارك ٢٥٠ ممثلاً عن الشركات في حلقات دراسية على الإنترنت برعاية مكتب المساعدة
- توفير التدريب لصالح ٤٩٨٣ مشاركاً من خلال مركز تورينو

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

٨٠ في المائة من السكان في سن العمل في العالم لا يحصلون على الحماية الاجتماعية؛ ولا يتمتع إلا ثلث البلدان فقط في العالم بنظم شاملة للحماية الاجتماعية تغطي جميع الفروع، كما هو محدد في اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)

النتائج المباشرة

- بيانات بشأن تغطية النظم الوطنية للضمان الاجتماعي وإنفاذها وأدائها على نطاق واسع في ٢٠ بلداً
- سياسات ترمي إلى مد نطاق تغطية الضمان الاجتماعي في عشرة بلدان
- إصلاحات الضمان الاجتماعي في عشرة بلدان
- تنشر المجموعة الاستشارية بشأن أرضية الحماية الاجتماعية تقريراً بعنوان "أرضية الحماية الاجتماعية من أجل العدالة الاجتماعية وعولمة عادلة"، وتعلن مجموعة العشرين أن إرساء أرضية للحماية الاجتماعية أمر ضروري

منتجات منظمة العمل الدولية

- التقرير العالمي للضمان الاجتماعي للفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (٢٠١٠)
- يستمر تطوير قاعدة البيانات العالمية بشأن استقصاء الضمان الاجتماعي عن طريق بيانات عن الضمان الاجتماعي من الممكن مقارنتها عالمياً وتتناول ٨٠ بلداً وأكثر من ٢٠٠٠ برنامج
- خدمات استشارية بشأن تصميم نظم الضمان الاجتماعي وجوانبها التشريعية والمالية والأكتوارية، تقدم إلى ٥٠ بلداً بغية مد نطاق الضمان الاجتماعي وحسن إدارته
- تدريب ١١٨ موظفاً من مؤسسات الهيئات المكونة الثلاثية بموجب برنامج تدريب منظمة العمل الدولية من أجل المسؤولين عن إدارة الضمان الاجتماعي، وتدريب ٣٠٠ شخص آخر في إطار دورات عن الضمان الاجتماعي موجهة للمديرين التنفيذيين
- توفير التدريب لصالح ١٢١٥ مشاركاً من خلال مركز تورينو

النتيجة ٥: يتمتع النساء والرجال بظروف عمل محسنة وأكثر إنصافاً

يتلقى بين ٥ و ٢٥ في المائة من الموظفين أجوراً متدنية؛ ولدى تسعة من أصل عشرة بلدان سياسة للحد الأدنى للأجور؛ و ٢٢ في المائة من القوى العاملة في العالم (٦٠٠ مليون عامل) تعمل ساعات طويلة على نحو مفرط (أكثر من ٤٨ ساعة أسبوعياً)؛ وهناك بين ٥٢,٦ و ١٠٠ مليون عامل منزلي في العالم، تشكل النساء ٨٣ في المائة منهم.

النتائج المباشرة

- سياسات أو استراتيجيات ترمي إلى تحسين ظروف العمل، بما في ذلك ظروف عمل العمال المنزليين في ستة بلدان
- إصلاحات سياسة الأجور في ثلاثة بلدان
- يعتمد مؤتمر العمل الدولي اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) والتوصية المصاحبة لها (رقم ٢٠١)

منتجات منظمة العمل الدولية

- تقرير الأجور في العالم ٢٠١٠-٢٠١١ (٢٠١٠)
- زيادة توسيع قاعدة البيانات بشأن ظروف العمل وشروط الاستخدام، بتوافر معلومات عن ١٥٠ بلداً وإعداد قاعدة بيانات بشأن الأجور في العالم، بتوافر معلومات عن ١٢٢ بلداً
- مجموعة موارد حماية الأمومة: من المطامح إلى واقع ملموس للجميع (٢٠١١)
- تدريب أخصائيين وطنيين في مجال الأجور من ٣١ بلداً كخطوة أولى نحو بناء شبكة عالمية من الأخصائيين في مجال الأجور
- توفير التدريب لصالح ٢٦٤ مشاركاً من خلال مركز تورينو

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

يموت سنوياً ٢,٣٤ مليون شخص جراء الحوادث المهنية أو الأمراض ذات الصلة بالعمل، أي ما يعادل ٦٤٠٠ حالة وفاة يومياً.

النتائج المباشرة

- وضع بيانات أو برامج أو تشريعات وطنية تتعلق بالسلامة والصحة المهنية لتحسين السلامة والصحة في العمل في ثمانية بلدان
- إنشاء أو إنعاش مؤسسات ثلاثية للسلامة والصحة المهنية أو تعزيز قدرات السلطات الحكومية المختصة و/أو الشركاء الاجتماعيين على تقديم خدمات محسنة في مجال السلامة والصحة المهنية، على المستوى الوطني أو القطاعي أو على مستوى مكان العمل في ١٣ بلداً
- يعتمد مؤتمر قمة وزراء العمل قبل المؤتمر العالمي التاسع عشر بشأن السلامة والصحة في العمل (٢٠١١) إعلان اسطنبول بشأن السلامة والصحة في العمل لتقوية أوجه التآزر بين الالتزامات الدولية والجهود الوطنية

منتجات منظمة العمل الدولية

- قائمة منقحة للأمراض المهنية (٢٠١٠)
- نقاط تدقيق أرغونومية في الزراعة (٢٠١١)
- نقاط تدقيق للوقاية من الإجهاد في العمل (٢٠١١)
- طبعة منقحة (٢٠١١) من برنامج التدريب التفاعلي "معالجة العوامل النفسية الاجتماعية من خلال تعزيز الصحة في مكان العمل" (SOLVE)، المصمم لإدراج تعزيز الصحة في سياسات وإجراءات السلامة والصحة المهنية على مستوى المنشأة
- توفير التدريب لصالح ٤٩٨ مشاركاً من خلال مركز تورينو

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

١٠٥ ملايين عامل مهاجر عبروا الحدود في ٢٠١١.

النتائج المباشرة

- إصلاح الأطر القانونية أو السياسية أو المؤسسية لحماية العمال المهاجرين أو تعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق في ١٤ بلداً
- تضمن تعديلات البرلمان الأوروبي المدخلة على توجيهين من توجيهات الاتحاد الأوروبي تطبيق مبدأ المساواة بين العمال المهاجرين والعمال من رعايا البلد، من حيث دفع المعاشات المكتسبة عند الانتقال إلى بلد ثالث

منتجات منظمة العمل الدولية

- إدماج الهجرة في التخطيط الإنمائي: دليل لصانعي السياسات والمتمرسين (٢٠١٠)، مع مساهمات من ١٦ وكالة من مجموعة الهجرة العالمية
- إنشاء منصة عالمية إلكترونية بشأن هجرة اليد العاملة، بالتعاون مع مركز تورينو
- إقامة اتفاقات تعاون بين نقابات العمال في عشرة بلدان من بلدان المنشأ والمقصد لحماية العمال المهاجرين ومساعدتهم في البلدان المعنية
- توفير التدريب لصالح ٥٦٣ مشاركاً من خلال مركز تورينو

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

بحلول نهاية عام ٢٠١٠، كان ما يقدر بـ ٣٤ مليون شخص مصابين بفيروس نقص المناعة البشرية في العالم؛ ومات ١,٨ مليون شخص من أسباب ذات صلة بالإيدز في ٢٠١٠.

النتائج المباشرة

- سياسات ثلاثية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل، في ٤٢ بلداً وإقليماً
- تنفيذ الهيئات المكونة برنامج فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في ١٦ بلداً
- تخصيص ٤٨ مليون دولار أمريكي من جانب الهيئات المكونة للأنشطة التي تضطلع بها في مجال فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز؛ وحشدت المؤسسات الأقاليمية والوطنية مبلغ ٣٣ مليون دولار أمريكي لتمويل الاستجابات المتصلة بمكان العمل لمواجهة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز
- يعتمد مؤتمر العمل الدولي توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)
- الاجتماع رفيع المستوى للجمعية العامة للأمم المتحدة لعام ٢٠١١ حول الإيدز، يشير إلى التوصية رقم ٢٠٠ باعتبارها صكاً رئيسياً من صكوك حقوق الإنسان

منتجات منظمة العمل الدولية

- مبادئ توجيهية مشتركة بين منظمة الصحة العالمية ومنظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز بشأن تحسين إمكانية وصول العاملين في مجال الصحة إلى الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية والسل ومعالجتهما وتقديم الرعاية والدعم (٢٠١٠)
- الفرص خلال الأزمة: الوقاية من الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية من المراهقة المبكرة وصولاً إلى الشباب (٢٠١١)، مع مساهمات من سبع وكالات من الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف
- قاعدة بيانات عن القوانين والسياسات الوطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، تشمل ١٨٣ دولة عضواً، متاحة على الموقع الإلكتروني العام لمنظمة العمل الدولية المعني بالإيدز
- أداة إرشاد عملية: دليل من أجل دمج قضايا الجنسين في استجابات مكان العمل لمواجهة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز (٢٠١١)
- إنشاء فريق عمل عالمي مشترك بين الوكالات بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل، بوصفه آلية تنسيق للمسائل المتعلقة بمكان العمل والقطاع الخاص
- توفير خدمات استشارية إلى ٤٣ بلداً، منها ٢١ بلداً في أفريقيا
- توفير التدريب لصالح ٧٩ مشاركاً من خلال مركز تورينو

النتيجة ٩: يتمتع أصحاب العمل بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية

١٥٠ منظمة وطنية من منظمات أصحاب العمل من ١٤٣ بلداً نشطاً في مجالي العمل والسياسة الاجتماعية.

النتائج المباشرة

- تقوية منظمات أصحاب العمل وقطاع الأعمال في ٥٦ بلداً، بما في ذلك من خلال تطوير خدمات جديدة أو تحسينها لصالح الأعضاء (٣٣ بلداً) وزيادة القدرة على التأثير على وضع السياسات العامة بحيث تكون متسقة مع أولويات أعضائها (٢٩ بلداً)

منتجات منظمة العمل الدولية

- دراسة استقصائية لمنظمة العمل الدولية بشأن منظمات أصحاب العمل، ٢٠١٠ (٢٠١١)
- إنشاء شبكة أبحاث أكاديمية بشأن "مهمة تمثيل قطاع الأعمال"
- وضع وتطبيق مجموعة أدوات جديدة بعنوان بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة، وتوسيع نطاق حزمة التدريب، المعنونة إرساء منظمات فعالة لأصحاب العمل
- توفير التدريب لصالح ١٩٧٩ مشاركاً من خلال مركز تورينو

النتيجة ١٠: يتمتع العمال بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية

أكثر من ٢٠٠ مليون عامل ممثلون بنقابات العمال على مستوى العالم، مما يعزز المنظمات الحرة والتمثيلية ويدافع عن مصالح الأشخاص العاملين في كافة أنحاء العالم.

النتائج المباشرة

- تقوية منظمات العمال في ٣٦ بلداً وإقليماً، لاسيما من خلال تحسين التخطيط والتدريب
- مساهمة منظمات العمال في زيادة احترام الحقوق الأساسية للعمال ومعايير العمل الدولية، من خلال إشراكهم في مناقشات السياسة العامة على مختلف المستويات، في ٢٤ بلداً وإقليم فرعي واحد

منتجات منظمة العمل الدولية

- حزم جديدة من الموارد والتدريب، بما في ذلك: نقابات العمال والبرامج القطرية للعمل اللائق: مجموعة موارد (٢٠١٠)؛ من حظر التمييز إلى ترويج المساواة (٢٠١٠)؛ إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية: ماذا يقول للعمال؟ (٢٠١١)
- إنشاء ثلاثة فرق بحثية دولية بشأن: المساواة بين الجنسين في التمثيل النقابي؛ أثر الاتفاقات الإطارية الدولية على ظروف العمل وحقوق العمال؛ حقوق العمال المنزليين
- تدريب أكثر من ١٠٠ متخرج من خلال برامج ماستر عن العمل والعولمة للنقابيين كجزء من التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاث بين البرازيل وألمانيا والهند وجنوب أفريقيا
- توفير التدريب لصالح ٣٢٦٢ مشاركاً من خلال مركز تورينو

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

تمارس جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية وظائف عامة تتعلق بتشريعات العمل وعلاقات العمل وتفتيش العمل؛ ٧٨ في المائة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية البالغ عددها ١٨٣ دولة عضواً صدقت على اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١).

النتائج المباشرة

- إصلاحات مؤسسية تؤدي إلى تحسين توفير خدمات إدارة العمل في ١١ بلداً
- الارتقاء بخدمات تفتيش العمل من خلال مناهج تدريب حديثة في ١١ بلداً
- تشريعات جديدة ومحدثة توفر حماية قانونية محسنة للعمال وتنظيم مناسب لسوق العمل في ثلاثة بلدان

منتجات منظمة العمل الدولية

- الاستمرار في تطوير قاعدة البيانات بشأن تشريعات حماية العمالة (EPLex) بواسطة معلومات متعلقة بالإصلاحات القانونية المتخذة خلال السنوات الثلاث الماضية لصالح قرابة ١٠٠ بلد
- حزمة تدريب نموذجي جديدة بعنوان إرساء نظم حديثة وفعالة لتفتيش العمل (٢٠١٠) للموظفين الحكوميين، ودليان (أحدهما لأصحاب العمل والآخر للعمال) بشأن تفتيش العمل: ماهيته وما الهدف منه (٢٠١٠)
- إعداد ٥١ مواصفة بيانية وطنية لتفتيش العمل وتدريب ١٦٠٠ مفتش عمل من ١٧ بلداً
- توفير التدريب لصالح ٥٦٥ مشاركاً من خلال مركز تورينو

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

في قرابة ٦٠ في المائة من الدول الأعضاء، أقل من ٢٠ في المائة من ذوي الأجور مشمولون باتفاقات المفاوضة الجماعية؛ ومن النادر الوصول إلى خدمات فعالة لتسوية النزاعات؛ و٧٢ في المائة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، البالغ عددها ١٨٣ دولة عضواً، صدقت على اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤).

النتائج المباشرة

- إنشاء أو إنعاش مجالس اقتصادية واجتماعية أو مؤسسات مماثلة في ١١ بلداً وإقليماً
- إنشاء أو إصلاح مؤسسات المفاوضة الجماعية وآليات تسوية النزاعات في خمسة بلدان

منتجات منظمة العمل الدولية

- زيادة تطوير قاعدة البيانات العالمية بشأن الانتساب إلى نقابات العمال، مع بيانات متاحة عن ٦١ بلداً، وبيانات بشأن الكثافة النقابية، متاحة عن ٧٧ بلداً وبيانات بشأن تغطية المفاوضة الجماعية، متاحة عن ٦٢ بلداً
- أدلة جديدة بشأن ترويج اتفاقية المفاوضة الجماعية، رقم ١٥٤ (٢٠١١) وتعزيز المشاورات الثلاثية: التصديق على الاتفاقية رقم ١٤٤ وتطبيقها (٢٠١١)
- توفير التدريب لصالح ٦٦٩ مشاركاً من خلال مركز تورينو

النتيجة ١٣: تطبيق نهج خاص بكل قطاع للعمل اللائق

تستأثر الزراعة بنسبة ٣٤ في المائة من العمالة في العالم والصناعة ٢٢ في المائة منها والخدمات ٤٤ في المائة منها؛ وتعمل منظمة العمل الدولية في ٢٢ قطاعاً اقتصادياً.

النتائج المباشرة

- تطبيق المعايير القطاعية أو مدونات الممارسات أو المبادئ التوجيهية في ٢٣ بلداً
- صدق ٢٠ بلداً على ما مجموعه ٢٣ اتفاقية قطاعية
- اتخاذ تدابير للمضي قدماً بالعمل اللائق في قطاعات اقتصادية محددة في ١٨ بلداً

منتجات منظمة العمل الدولية

- تقوية منصة المعلومات الإحصائية (LABORSTA) بفضل معلومات فصلية ومحددة حسب القطاعات في الوقت الفعلي عن أكثر من ٦٠ بلداً
- استفاد ٦٠٠٠٠٠ عامل، تشكل النساء قرابة ٨٥ في المائة منهم، من برنامج "العمل الأفضل"، من خلال إجراء تحسينات في الامتثال لمعايير العمل الدولية وظروف العمل في حوالي ٥٠٠ مصنع في أربعة بلدان
- توفير التدريب وتنمية المهارات في مجال عمليات تشغيل محطات الحاويات في أكثر من ٥٠ بلداً من خلال برنامج منظمة العمل الدولية بشأن تدريب عمال الموانئ
- توفير التدريب لصالح ٩٧ مشاركاً من خلال مركز تورينو

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

يعيش ٥٠ في المائة من القوى العاملة في العالم في بلدان صدقت على اتفاقيات الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

النتائج المباشرة

- اتخاذ تدابير لتحسين تطبيق الحقوق بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في ثمانية بلدان
- إدخال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في مناطق تجهيز الصادرات في أربعة بلدان

منتجات منظمة العمل الدولية

- الحرية النقابية والتنمية (٢٠١١)
- ٣٨٩ تقريراً تنتظر فيه لجنة الحرية النقابية
- توفير خدمات استشارية من خلال ثمانية بعثات رفيعة المستوى لتقصي الحقائق، تؤدي في حالات عديدة إلى تغييرات في القانون و/أو السياسة العامة من أجل تطبيق أفضل لمبادئ الحرية النقابية
- توفير التدريب لصالح ١٠٨ مشاركين من خلال مركز تورينو

النتيجة ١٥: القضاء على العمل الجبري

هناك ١٢ مليون شخص في العمل الجبري و ٢,٤ مليون ضحية الاتجار بالبشر.

النتائج المباشرة

- اتخاذ تدابير، بما فيها قوانين أو سياسات جديدة، للقضاء على العمل الجبري في ثمانية بلدان
- تعتمد الجمعية العامة للأمم المتحدة خطة عمل عالمية لمكافحة الاتجار
- مبادرة عربية لبناء القدرات في مواجهة الاتجار
- مبادرة لجنة الاتحاد الأفريقي لحملة مكافحة الاتجار

منتجات منظمة العمل الدولية

- تجريب نهج ومنهجيات جديدة للحد من التعرض للعمل سداً لدين في تامليل نادو، يجري تكرارها في ولايات أخرى من الهند
- وضع وتطبيق مبادئ توجيهية منهجية بشأن كيفية تقييم العمل الجبري للبالغين والأطفال، من خلال دراسات استقصائية تجري في عشرة بلدان
- إقامة شراكة مع الاتحاد الدولي لنقابات العمال، مما يؤدي إلى إنشاء شبكة من ١٣٠ نقطة اتصال بشأن العمل الجبري وإطلاق حملة توعية تصل إلى ما لا يقل عن ٨٥٠٠ شخص
- تدريب ما يزيد على ٢٠٠٠ ممثل عن الحكومات والعمال وأصحاب العمل على المعايير الدولية وتحديد حالات العمل الجبري

النتيجة ١٦: القضاء على عمل الأطفال مع إيلاء الأولوية إلى أسوأ أشكاله

هناك ٢١٥ مليون طفل في شراك عمل الأطفال؛ أكثر من نصفهم (١١٥ مليون طفل) في العمل الخطر.

النتائج المباشرة

- سياسات وبرامج وخطط عمل للقضاء على عمل الأطفال في ٥٢ بلداً وإقليماً
- تشريعات جديدة أو معدلة أو تعزيز قاعدة البيانات بشأن عمل الأطفال في ٧٠ بلداً وإقليماً
- يعتمد المؤتمر العالمي لعمل الأطفال في ٢٠١٠ خارطة طريق لتحقيق القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال
- يعتمد رؤساء الدول الأعضاء في السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي خطة عمل لمكافحة عمل الأطفال
- يعتمد وزراء العمل والشؤون الاجتماعية في جماعة البلدان الناطقة باللغة البرتغالية قراراً بشأن منع عمل الأطفال والقضاء عليه

منتجات منظمة العمل الدولية

- تسريع وتيرة مكافحة عمل الأطفال (٢٠١٠)
- وضع وتطبيق منهجيات جديدة لقياس أثر عمل الأطفال في ٣٧ بلداً
- توفير خدمات استشارية لصالح ١٠٣ بلدان، بما في ذلك تدريب ٢٩٨٠٠ شخص في إقليم آسيا والمحيط الهادئ
- توفير التدريب لصالح ٨٤٦ مشاركاً من خلال مركز تورينو

النتيجة ١٧: القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة

تشكل النساء نسبة ٦٢ في المائة من فقراء العالم؛ وتشكل أجورهن في المتوسط ٧٧,١ في المائة من أجور الرجال؛ وتشكل مشاركة القوى العاملة النسائية نسبة ٧٠ في المائة من مشاركة الرجال.

النتائج المباشرة

- وضع أو تعزيز تدابير تشمل القوانين أو السياسات أو الهيئات الوطنية الجديدة، للقضاء على التمييز في العمل في تسعة بلدان وأقاليم
- إحراز تقدم في تطبيق الاتفاقيتين رقم ١٠٠ ورقم ١١١ من حيث القانون والممارسة في ٥٣ بلداً
- إدراج العمل اللائق والمساواة بين الجنسين في ما يلي:
 - وثيقة ختامية صادرة عن الجلسة العامة رفيعة المستوى للجمعية العامة بشأن الأهداف الإنمائية للألفية
 - استنتاجات الدورة الخامسة والخمسين للجنة الأمم المتحدة بشأن وضع المرأة
 - تقارير الأمين العام للأمم المتحدة بشأن المساواة في العمل، المقدمة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي

منتجات منظمة العمل الدولية

- المساواة في العمل: التحدي المستمر (٢٠١١)
- التدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين لمنظمة العمل الدولية: أهميته وطريقة استخدامه في الأمم المتحدة ووكالاتها (٢٠١١)
- دليل بشأن إجماع قضايا الجنسين في استراتيجيات التنمية الاقتصادية المحلية (٢٠١١)
- خدمات استشارية بشأن المساواة بين الجنسين والتمييز القائم على الجنس والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية والتمييز ضد العمال المهاجرين والعمال المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز والتمييز القائم على التمييز العنصري أو الرأي السياسي، مقدمة إلى ١٧ بلداً
- إجراءات تدقيق تشاركية في المساواة بين الجنسين في خمس مؤسسات دولية أو وطنية وفي وحدتين من الوحدات الإدارية في مكتب العمل الدولي؛ جرى تدريب ما مجموعه ٣١٠ ميسرين في خمس من الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وفي أربعة من كيانات الأمم المتحدة
- توقيع مذكرة تفاهم مع هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة
- توفير التدريب لصالح ١٤٨٠ مشاركاً من خلال مركز تورينو

النتيجة ١٨: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها

بحلول نهاية عام ٢٠١١، مجموع التصديقات على اتفاقيات منظمة العمل الدولية وبروتوكولاتها يبلغ ٧٨١٤، منها ١١٥ تصديقاً في ٥٥ بلداً في فترة السنتين؛ وبلغ التصديق على الاتفاقيات الأساسية نسبة ٩٠,٧ في المائة من الدول الأعضاء البالغة ١٨٣ دولة عضواً في منظمة العمل الدولية.

النتائج المباشرة

- إحراز تقدم يمكن التحقق منه في تطبيق معايير العمل الدولية في ٦٧ بلداً وإقليماً
- إنجاز التصديق على ١٢ اتفاقية من الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة، و/أو التصديق على اتفاقيات أو بروتوكولات أخرى محدثة من جانب بلدان سبق وصدقت على الاتفاقيات الاثنتي عشرة، في ١٥ بلداً
- إدراج الأولويات ذات الصلة بالمعايير أو المكونات المعيارية في أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو في أطر إنمائية مماثلة، في عشرة بلدان وفي البرامج القطرية للعمل اللائق في ٢٣ بلداً

منتجات منظمة العمل الدولية

- إطلاق نظام المعلومات الجديد NORMLEX، الذي يجمع معلومات بشأن معايير العمل الدولية وقوانين العمل والضمان الاجتماعي الوطنية
- نظرت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات في ٣٧٠٠ تقرير، وتحديد ٨٠٠ حالة من التقدم في هذه الحالات
- توفير المساعدة القانونية وبرنامج تدريب شامل دعماً لتحليل الثغرات في التشريعات ذات الصلة باتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، إلى أكثر من ٥٠ بلداً
- توفير التدريب لصالح ١١٩٨ مشاركين من خلال مركز تورينو

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

"إننا نؤكد ضرورة إيجاد فرص للعمالة الكاملة والمنتجة وتوفير فرص العمل الكريم للجميع، ونعقد العزم كذلك على تعزيز الميثاق العالمي لتوفير فرص العمل باعتباره إطاراً عاماً يمكن لكل بلد أن يصوغ من خلاله مجموعات من السياسات التي تلائم حالته وأولوياته الوطنية، بهدف تعزيز التعافي الذي يسفر عن توليد فرص العمل وتشجيع التنمية المستدامة." (الجمعية العامة للأمم المتحدة، ١٧ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠).

النتائج المباشرة

- هدف العمل اللائق محوري في صنع السياسات العامة في ١٢ بلداً
- إدماج العمل اللائق في سياسات أو برامج خمس مؤسسات متعددة الأطراف
- تعزيز جمع البيانات الأساسية بشأن إحصاءات العمل اللائق في أكثر من ٣٠ بلداً
- الوثيقة الختامية الصادرة عن مؤتمر قمة الأهداف الإنمائية للألفية لعام ٢٠١٠ والعديد من قرارات المجلس الاجتماعي والاقتصادي، تشير إلى الميثاق العالمي لفرص العمل باعتباره إطاراً ملائماً للإنعاش
- يعتمد مؤتمر قمة وزراء العمل والاستخدام في مجموعة العشرين ومؤتمر قمة القادة في "كان" توصيات بشأن العمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي ومعايير العمل الدولية

منتجات منظمة العمل الدولية

- إنشاء قاعدة بيانات بشأن المؤشرات قصيرة الأجل عن سوق العمل، تشمل مختلف القطاعات الاقتصادية وتغطي ١٠٢ بلداً وإقليماً
- توفير خدمات استشارية أدت إلى وضع مؤشرات العمل اللائق من أجل ١٤ بلداً؛ إعداد سبع بيانات قطرية للعمل اللائق
- إنشاء موقع إلكتروني متخصص بشأن الميثاق العالمي لفرص العمل، ونشر إندارات إخبارية على نطاق واسع
- تدريب ٣٥٠ موظفاً تابعاً للأمم المتحدة والهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية باستخدام مجموعة الأدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق، الصادرة عن مجلس الرؤساء التنفيذيين
- إقامة حوار سياسي نشط مع المؤسسات الرئيسية متعددة الأطراف، بما في ذلك مؤتمر عام ٢٠١٠ المشترك بين منظمة العمل الدولية وصندوق النقد الدولي بشأن النمو والعمالة والتماسك الاجتماعي
- توفير الدعم التقني إلى وزراء الاستخدام والعمل في مجموعة العشرين، بما في ذلك وضع السياسات العامة والموجزات الإحصائية
- توفير التدريب لصالح ٧٨٠ مشاركا من خلال مركز تورينو

٣- نتائج فترة السنتين: ما الذي نجح؟

أسلوب الإدارة القائمة على النتائج

١٥. لقد وضع إطار نتائج منظمة العمل الدولية معالم تنفيذ برنامج المنظمة على نحو فعال. كما برهن عن نجاعته من حيث التركيز على العمل الذي تضطلع به المنظمة وجعله يتسق مع تحقيق النتائج. وفي كل نتيجة من النتائج التسع عشرة، أظهرت منظمة العمل الدولية انضباطاً في تخطيط التدخلات وتنفيذها ورصدها. وقد أفضى ذلك إلى تركيز استراتيجي أكبر لموارد المكتب المتاحة بشأن الأولويات المحددة وعزز أساليب العمل التعاوني في مختلف مستويات الهيكلية الإدارية.

الموارد المتاحة والمستخدمه لدعم النتائج البالغة ١٩ نتيجة

١٦. لقد حشدت منظمة العمل الدولية وخصصت الموارد المدرجة تحت جميع مصادر التمويل من أجل تحقيق نتائج يعتد بها في إطار كل نتيجة من النتائج البالغة ١٩ نتيجة. وجرى التخطيط للاحتياجات التي حددتها الهيئات المكونة في البلدان والأقاليم وعلى مستوى العالم، بقدر أكبر من التفصيل ومن خلال إجراء المزيد من المشاورات. وجرى تماشي الخبرة المتاحة والموارد المالية مع النتائج المتوقعة، مما أفضى إلى استخدام جميع الموارد استخداماً أكثر نجاعة. وقامت عدة جهات مانحة بنقل الدعم الذي تقدمه إلى التعاون التقني من خارج الميزانية، من التمويل القائم على المشاريع إلى النتائج البالغة ١٩ نتيجة. وقدمت جهات مانحة أخرى موارد مهمة غير مرصودة من خلال الحساب التكميلي للميزانية العادية. وتبين أن زيادة مرونة موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية شكلت عاملاً حاسماً في تحسين تمويل النتائج التي حظيت بالأولوية في البلدان.

النتائج القابلة للبيان والقياس، المحققة ضمن النتائج البالغة ١٩ نتيجة

١٧. تحققت النتائج بالنسبة إلى جميع المؤشرات الواردة ضمن النتائج البالغة ١٩ نتيجة (الجدول ١). وتعكس هذه النتائج توازناً واسعاً فيما بين الأهداف الاستراتيجية والأقاليم، وتراعي مختلف السياقات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية في البلدان. ولقد استخدمت الحكومات وأصحاب العمل والعمال خدمات وفرتها منظمة العمل الدولية لاتخاذ تدابير ترمي إلى توسيع نطاق فرص العمل اللائق. واستفاد السكان المستهدفون مباشرة من تلك التدابير، لا سيما العمال نساءً ورجالاً.

بيانات الدعم المتبادل في جميع النتائج

١٨. يقدم هذا التقرير بيانات عن الدعم المتبادل في جميع النتائج البالغة ١٩ نتيجة والأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية. وتدعو طرائق العمل التي تحشدتها منظمة العمل الدولية إلى الحوار الاجتماعي فيما بين الهيئات

المكونة، وتسترشد بمعايير العمل الدولية وغالباً ما تتفاعل مع العمالة والحماية الاجتماعية بطرق عدة. ويتمشى ذلك مع إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، الذي يشير إلى طبيعة الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية "غير القابلة للتجزئة والمتراصة والمتكافئة". ويسلط الضوء بشكل خاص على بيانات عن الدعم المتبادل بين النتائج، تحت كل نتيجة من النتائج الواردة في هذا التقرير.

العمل مع الهيئات المكونة من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية

١٩. بحلول نهاية عام ٢٠١١، جرى توجيه المساعدة التي تقدمها منظمة العمل الدولية في ٦١ بلداً عبر البرامج القطرية للعمل اللائق المعدة والمنفذة بفضل توافر المعلومات والمشاركة المكثفة للهيئات المكونة، إلى جانب ٧٦ برنامجاً قوطرياً إضافياً قيد الإعداد. وقد أدى تحسين الجهود الرامية إلى تطوير القدرات إلى مشاركة أكبر من جانب الهيئات المكونة في تصميم البرامج ورصدها وتقييمها، مثلاً من خلال مشاركتها في اللجان التوجيهية ذات الصلة. وفي بلدان عديدة، تضطلع هذه اللجان أكثر فأكثر بمسؤولية الإشراف على تنفيذ الأنشطة المدعومة من منظمة العمل الدولية، مما يسهم بدوره في تعزيز ملكية النتائج واستدامتها. وفي بلدان أخرى، يجري في العادة التشاور بشأن الخدمات التي توفرها المنظمة ومناقشتها مع الهيئات المكونة. وبالرغم من عدم قياس هذه الخدمات بشكل مباشر، فإن الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في البلدان أفضل اطلاعاً اليوم مما كانت عليه في السابق على برنامج عمل المنظمة المضطلع به في بلدانها. كما تشير نتائج التقييم إلى صلة وثيقة بين أهداف المشاريع الواقعية ومشاركة الهيئات المكونة خلال عملية الإعداد.

شراكات متينة في البلدان وعلى المستوى العالمي

٢٠. لقد استثمرت منظمة العمل الدولية بشكل كبير في تعزيز الشراكات مع صناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها ومؤسسات بريتون وودز ومصارف التنمية الإقليمية واللجان والمؤسسات الاقتصادية، وهي تعمل الآن مع تلك المؤسسات الشريكة في البلدان. وبمهد التعاون العالمي الطريق أمام العمل التعاوني في البلدان، وهذا العمل على المستوى القطري يعزز التعاون العالمي. وقد أحرز التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلى تقدماً ملموساً في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١. وعلى سبيل المثال، تتعاون البرازيل والولايات المتحدة ومنظمة العمل الدولية في القضاء على عمل الأطفال في هايتي. كما استمرت الشراكات القائمة بين القطاعين العام والخاص في التحول إلى وسيلة مهمة لدعم النشاط الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية. وقد أثبت ذلك فعاليته في زيادة موارد منظمة العمل الدولية وتعزيز أهداف السياسة العامة الخاصة بها.

الجدول ١: ملخص النتائج بحسب المؤشر وبحسب الإقليم

نتيجة البرنامج والميزانية	مؤشر البرنامج والميزانية	أهداف الفترة ٢٠١١-٢٠١٥	نتائج الفترة ٢٠١١-٢٠١٥	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
الهدف الاستراتيجي: خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين								
١- تعزيز العمالة	1.1	8	10	4	0	2	3	1
	1.2	9	1	0	0	0	1	0
	1.3	5	4	3	0	0	1	0
	1.4	7	8	3	1	2	2	0
	1.5	5	6	3	1	0	2	0
	1.6	6	5	1	2	0	1	1
٢- تطوير المهارات	2.1	8	7	2	2	2	1	0
	2.2	8	5	3	0	0	2	0
	2.3	7	2	1	0	0	0	1
	2.4	5	7	2	2	1	2	0
	2.5	15	14	4	4	0	3	3
٣- المنشآت المستدامة	3.1	5	6	3	0	2	1	0
	3.2	10	23	10	7	4	1	1
	3.3	5	3	0	1	0	2	0
	3.4	5	1	1	0	0	0	0
الهدف الاستراتيجي: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع								
٤- الضمان الاجتماعي	4.1	20	20	5	4	3	2	6
	4.2	3	10	3	2	0	5	0
	4.3	8	10	1	6	1	1	1
٥- ظروف العمل	5.1	5	6	1	4	1	0	0
	5.2	3	3	0	0	0	3	0
٦- السلامة والصحة المهنية	6.1	10	8	1	0	0	4	3
	6.2	10	13	4	2	0	2	5
٧- هجرة اليد العاملة	7.1	5	9	1	1	1	2	4
	7.2	5	5	1	3	0	1	0
٨- فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز	8.1	50	42	22	11	0	4	5
	8.2	10	16	7	2	0	6	1
الهدف الاستراتيجي: تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي								
٩- منظمات أصحاب العمل	9.1	10	15	5	5	0	5	0
	9.2	15	33	5	12	0	11	5
	9.3	15	29	7	10	2	9	1
١٠- منظمات العمال	10.1	30	36	10	14	4	6	2
	10.2	20	25	7	9	1	6	2
١١- إدارة العمل وقانون العمل	11.1	10	11	6	2	1	1	1
	11.2	8	11	1	3	3	2	2
	11.3	5	3	0	1	0	0	2
١٢- الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية	12.1	10	11	2	3	1	2	3
	12.2	10	5	1	0	0	2	2
١٣- العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية	13.1	15	23	4	4	0	4	11
	13.2	10	18	5	3	1	6	3
الهدف الاستراتيجي: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل								
١٤- الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية	14.1	10	8	4	2	1	1	0
	14.2	2	4	0	1	0	3	0
١٥- العمل الجبري	15.1	10	8	1	1	1	2	3
١٦- عمل الأطفال	16.1	45	52	17	15	2	11	7
	16.2	50	70	22	18	2	14	14
١٧- التمييز في العمل	17.1	5	9	1	3	2	1	2
١٨- معايير العمل الدولية	18.1	55	67	13	16	4	16	18
	18.2	5	10	1	1	2	4	2
	18.3	5	15	0	2	0	1	12
	18.4	15	23	12	3	1	4	3
اتساق السياسات								
١٩- تعميم العمل اللائق	19.1	15	12	2	5	1	4	0
	19.2	5	5					

مساهمات فعالة في البرامج المشتركة للأمم المتحدة

٢١. إن مساهمات منظمة العمل الدولية في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية تكتسب زخماً. وتشير تقارير شبكة برمجة أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية إلى أن جميع هذه الأطر البالغ عددها ١٣ إطاراً والتي جرى وضعها في ٢٠١٠، تراعي جميع دعائم العمل اللائق أو البعض منها، مع التشديد على العمالة والحماية الاجتماعية. كذلك، شاركت منظمة العمل الدولية بنجاح في تنفيذ برامج "أمم متحدة واحدة"، كما يحصل في أفريقيا، حيث كان فعالاً في حشد الموارد لتعزيز تحقيق نتائج البرامج القطرية للعمل اللائق. وفي منطقة الدول العربية، أدت المدخلات التقنية لمنظمة العمل الدولية في جميع التقييمات القطرية المشتركة/ أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية المعدة خلال فترة السنتين، إلى المساهمة بشكل مميز في وظيفة دعم وتأمين نوعية الخدمات المقدمة التي تضطلع بها مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية على المستوى القطري.

تعاون وثيق مع مركز التدريب الدولي في تورينو (مركز تورينو)

٢٢. تضاعف اتساق برنامج التدريب في مركز تورينو مع استراتيجيات وعمليات منظمة العمل الدولية. وشارك المركز مشاركة كاملة في تخطيط واستعراض دعم النتائج البالغ عددها ١٩ نتيجة، وفي المجموعات الإقليمية لضمان الجودة، المنشأة للبرامج القطرية للعمل اللائق. وقد أفضى ذلك إلى تحديد احتياجات وأولويات التدريب بشكل أكثر دقة، وقد أخذت بعين الاعتبار عند تصميم الأنشطة المكيفة في الأقاليم ومنح الزمالات للمشاركة في الدورات العادية ذات الصلة. وحضر ما مجموعه ٢٥٦٨٨ مشاركاً الأنشطة التدريبية للمركز خلال فترة السنتين، بمن فيهم ١٦٠٢٣ هيئة من الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. وتظهر الدراسات الاستقصائية التي أجريت بعد التدريب في صفوف المشاركين منذ عام ٢٠١١ أن التدريب الذي قدمته منظمة العمل الدولية من خلال المركز ساهم بشكل إيجابي في الأداء الفردي والمؤسسي بالنسبة إلى غالبية هؤلاء المشاركين. كما وسع المركز نطاق الدورات المخصصة لتدريب موظفي منظمة العمل الدولية، لا سيما بشأن المواضيع المشتركة مثل الهيكل الثلاثي وقضايا الجنسين ومعايير العمل الدولية. ويشمل ذلك أيضاً الأنشطة المخطط لها بالاشتراك مع إدارة الموارد البشرية، وتسهيل اجتماعات الموظفين وورش العمل لتقاسم المعارف الموجهة إلى إدارات ومكاتب منظمة العمل الدولية، إلى جانب زيادة مشاركة موظفي منظمة العمل الدولية في الدورات العادية وفي البرامج الرئيسية التي يقدمها معهد تورينو للتنمية.

تعزيز ممارسة التقييم بولاً دروساً مفيدة

٢٣. تكتسب النتائج التي تعزى إلى تدخلات منظمة العمل الدولية، مصداقية عند تأكيد الإنجازات والدروس المستفادة من خلال استنتاجات تقارير التقييم المستقلة.

ويستند هذا التقرير إلى حد كبير إلى تقارير التقييم وإلى دروس وخبرات أخرى مكتسبة خلال فترة السنتين. بالإضافة إلى ذلك، تم استكمال دراستين جامعتين عام ٢٠١١ لتوليف النتائج والدروس المستفادة من مختلف البرامج المركزية واللامركزية والمشاريع والتقييمات المواضيعية، بغية تسهيل المكون التقييمي للتقرير.

٤- الدروس المستفادة والمضي قدماً

جدوى سياسات العمل اللائق

٢٤. مع استمرار انتشار الدعم السياسي للعمل اللائق، يتحول الاهتمام إلى جدوى سياسات العمل اللائق. وهناك طلب متزايد على التحليل المقارن المفصل لمنافع وتكاليف سياسات محددة، بالإضافة إلى الدعم التقني المباشر في مجالات العمالة المنتجة والمنشآت المستدامة وتدابير الحماية الاجتماعية، بما في ذلك أراضي الحماية الاجتماعية ومعايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي. وفي الوقت نفسه، يطرح ذلك تحدياً أمام المكتب لتطوير خدماته الاستشارية والتعاون التقني القائم على تحليل مفصل ومحدث، فضلاً عن البيانات والمعلومات بشأن أمثلة دولية عن أفضل الممارسات في سياسات عالم العمل اللائق. وتم تسجيل تطورات مهمة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، مع نشر سلسلة من التقارير رفيعة المستوى على الصعيد العالمي والإقليمي والقطري. ولا بد من تطوير هذه الأنشطة وتكثيفها.

قياس النتائج وتقييمها

٢٥. يتعلق قياس النتائج بعملية القياس أكثر منه بالنتائج. والمؤشرات في جميع النتائج البالغة ١٩ نتيجة، هي كمية بطبيعتها. ولا يستدل من القياس الاعتيادي، "أي عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت فيها سياسات العمل اللائق، بدعم من منظمة العمل الدولية..."، سوى النزر اليسير عن نوعية الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية. ومعايير النوعية المصاحبة لكل مؤشر، المعتمدة للمرة الأولى في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، تعالج هذه المسألة بشكل جزئي. وفي الوقت نفسه، يوفر التفاوت بين معايير القياس دروساً مفيدة. وجميع المعايير المستخدمة حالياً لا تتمتع بالقيمة نفسها. فبعض المقاييس تحتاج إلى مراجعة؛ ولا يجري استيعاب الأبعاد النوعية للنتائج بشكل منتظم. وبعض المعايير طموحة بشكل مفرط: على سبيل المثال، لا يمكن أن تضطلع منظمة العمل الدولية بمسؤولية سن التشريعات. وهناك بعض المعايير التي تقتصر على الطموح: فالإحالة إلى وثيقة من وثائق منظمة العمل الدولية ليس برهاناً كافياً عن فعالية دعم المنظمة. وتبرز الحاجة إلى معايير قياس تجسد بشكل أفضل نوعية التدخلات وكلفتها وحجمها، لتقييم فعالية الإجراءات التي تتخذها منظمة العمل الدولية تقييماً أفضل. ومن شأن ذلك أيضاً أن يوضح توزيع النتائج المستمدة مباشرة من دعم منظمة العمل الدولية. واستقاء هذا النوع من المعلومات يمكن أن يشكل تحدياً وأن يكون أكثر كلفة.

الإشرافي الذي يضطلع به مجلس الإدارة، وهي توفر البراهين إلى الشركاء والجهات المانحة بما يدعم مساهمتها المالية في منظمة العمل الدولية، وتمكن الإدارة من تقصي وتحسين أداء البرنامج.

٥- منظمة العمل الدولية في خضم عملها: أمثلة مستقاة من فترة السنتين

■ برامج التوظيف العامة في جنوب أفريقيا

ماهية المشكلة

٢٩. نظراً إلى تجاوز البطالة نسبة ٢٥ في المائة، تواجه جنوب أفريقيا تحدياً هائلاً من حيث الوظائف والفقر.

سياسة الحكومة

٣٠. اعتمدت الحكومة برنامج الأشغال العامة الموسع وكثيف اليد العاملة في ٢٠٠٤ لتوفير إغاثة في الدخل من خلال العمل المؤقت، والمساهمة في الحد من الفقر. وهذا البرنامج هو برنامج وطني يعنى بالاستثمار العام على مستوى البلديات - لا سيما في مجال البنية التحتية - لخلق فرص عمل وتطوير مهارات وقدرات لتنظيم المشاريع، يمكن تسويقها في صفوف شرائح المجتمع المهمشة. ومسار النمو الجديد (كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٠) الذي اتبعته الحكومة يضع مسألة خلق الوظائف كأولوية ويهدف إلى خفض البطالة بنسبة ١٠ في المائة بحلول عام ٢٠٢٠. والبنية التحتية هي إحدى مجالات الأولويات الستة لخلق الوظائف.

النتائج المحققة

٣١. استحدث برنامج الأشغال العامة الموسع أكثر من ١,٦ مليون فرصة عمل بين عام ٢٠٠٥ وعام ٢٠٠٩، أي ما يزيد على ٦٠ في المائة من الهدف المنشود وهو إيجاد مليون وظيفة. كما تلقى قرابة ٢٥٠ صاحب مشاريع و١٥٠٠٠ مدير وتقني وحرفي التدريب خلال هذه المرحلة. وفي الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، استحدث هذا البرنامج قرابة ٢٠٠٠٠٠ وظيفة، عاد نصفها إلى الشباب و٦٠ في المائة منها إلى النساء. ويجري استهداف المعوقين بشكل خاص، مع سعي البرنامج إلى تخصيص نسبة ٢ في المائة من إجمالي الوظائف المستحدثة إلى هذه المجموعة. ويهدف هذا البرنامج، في مرحلته الثانية، إلى توليد ٤,٥ مليون فرصة عمل. ويقابل ذلك استحداث مليوني وظيفة بدوام كامل لفترة تمتد على خمس سنوات، بما في ذلك إيجاد مليون وظيفة لصالح الشباب. وبحلول نيسان/ أبريل ٢٠١١، استحدث برنامج ذو صلة بأشغال المجتمع المحلي قرابة ١٠٠٠٠٠ فرصة عمل في جميع المحافظات التسع. وسوف يرتقي هذا البرنامج لاستحداث مليون وظيفة بحلول الفترة ٢٠١٣-٢٠١٤. ويجري تمويل هذين البرنامجين على السواء تمويلًا كاملاً من الميزانية الوطنية.

النتائج المجدية من حيث التكلفة

٢٦. الإدارة الهادفة إلى تحقيق النتائج تعني تحقيق النتائج بشكل مجّد من حيث التكلفة. وينبغي أن يحتل استخدام الموارد إلى الحد الأمثل، إلى جانب المرونة والمساءلة الإدارية المطلوبة، مركزاً بارزاً بين المعايير الرامية إلى تقييم الأداء ككل. وقد اتخذ عدد من التدابير في هذا الصدد، بما في ذلك تعزيز الإشراف والتقييم وتحسين الفعالية في ملء الوظائف الشاغرة وإدارة الموارد البشرية وتوفير تدريب مكثف للمديرين والموظفين والاستثمار في خدمات تكنولوجيا المعلومات عالية الجودة وتعميم النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد على المكاتب الإقليمية وإنشاء لجنة استعراض النفقات في ٢٠١١. وهذه التدابير في طريقها إلى الانسياب إلى قرارات الإدارة الاعتيادية. وينبغي استكشاف المزيد من التدابير المباشرة الرامية إلى تحقيق نتائج مجدية من حيث التكلفة. ويبقى التمويل المشترك لنشاط منظمة العمل الدولية من جانب الحكومات الوطنية أو الهيئات المكونة الثلاثية أو المؤسسات متعددة الأطراف، اختياراً أساسياً للاستدامة ويتسق على نحو وثيق مع الأولويات السياسية الوطنية.

حجم برامج منظمة العمل الدولية وفورات الحجم

٢٧. الطلب قوي على خدمات منظمة العمل الدولية بالنسبة إلى النتائج البالغة ١٩ نتيجة؛ وتستجيب منظمة العمل الدولية من خلال البرامج الكبيرة والصغيرة على السواء، رهناً بتوافر التمويل. وللبرامج الكبيرة والصغيرة مكانتها على حد سواء. غير أنه من الممكن تحقيق وفورات الحجم في كلا الحالتين. ويمكن أن يأخذ ذلك شكل توليف دروس مستفادة وبراهين بشأن السياسات والبرامج الناجحة، ونشر معلومات محدثة عن التدابير الفعالة لمعالجة التحديات السياسية التي تدعم كل نتيجة من النتائج البالغة ١٩ نتيجة. وقد يؤدي ذلك بطريقة من الطرق إلى تلبية الطلب الذي قد يتعذر على منظمة العمل الدولية تلبيةه من خلال خدمات معدة خصيصاً لذلك.

الإدارة السديدة لنتائج منظمة العمل الدولية

٢٨. إنّ تحقيق النتائج المثينة هدفٌ أساسي، غير أنه يتسم على الأقل بالأهمية نفسها التي يتسم بها استخلاص الدروس من تلك الإنجازات التي ترسم معالم القرارات المستقبلية في مجال البرنامج والميزانية. ويشكل ذلك مسؤولية يضطلع بها المكتب بقدر ما يضطلع بها مجلس الإدارة. ويشير تقرير التنفيذ هذا إلى عدد من المجالات التي يمكن فيها تطبيق دروس مهمة على البرمجة المستقبلية. ومن الواضح أنّ احتمال تحقيق نتائج مستدامة يتعزز من خلال ملكية مثينة من جانب الهيئات المكونة. وتلاحظ مثل هذه الملكية عندما تسترشد خدمات منظمة العمل الدولية مباشرة بالقرارات الأخيرة الصادرة عن هيئات إدارة منظمة العمل الدولية، والمكيفة مع السياق الاجتماعي والاقتصادي في كل بلد. ويعزز الرصد والتقييم، عندما يستخدمان بانتظام، نوعية التقارير عن النتائج. ومثل هذه المعلومات المتعلقة بالإبلاغ ضرورية بالنسبة إلى الدور

نشاط منظمة العمل الدولية

٣٢. إنَّ النشاط الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية بشأن الاستثمار كثيف العمالة في البنية التحتية في جنوب أفريقيا، يعود إلى أواسط التسعينات. ومنذ ذلك الوقت، تقوم منظمة العمل الدولية بتوفير الدعم التقني لتصميم برنامج الأشغال العامة الموسع وتنفيذه على المستوى الوطني وعلى مستوى المقاطعات. ويستند البرنامج إلى البرامج التي توفر فيها منظمة العمل الدولية المساعدة، مثل برنامج (انتصارنا) *Gundo Lashu* في مقاطعة ليمبوبو. وكانت وزارة التنمية الدولية في المملكة المتحدة تشارك أساساً في تمويل هذا البرنامج، الذي نُفذ عام ٢٠٠١ بالشراكة مع الهيئة المعنية بالطرق في ليمبوبو.

٣٣. وينصب تركيز الدعم التقني لمنظمة العمل الدولية على زيادة كثافة اليد العاملة المستخدمة في تنفيذ المشاريع الحكومية وصونها. ويلقى مجالان رئيسيان الدعم، هما:

"١" تنفيذ استراتيجيات كثيفة العمالة مع جميع مجموعات التعاون (الموظفون الحكوميون على المستوى الوطني/ المحلي/ المقاطعات والمتقاعدون والمستشارون في القطاع الخاص والمدرّبون والمرشدون والعمال، الخ)، بما فيها "مدونة ممارسات جيدة" ثلاثية تدمج العمل اللائق؛

"٢" بناء القدرات مع القطاع الخاص (المتقاعدون والمستشارون) من خلال مؤسسات التدريب ومقدمي التدريب بغية تنفيذ المشاريع على نحو فعال؛ ومع الوكالات الحكومية لتحديد المشاريع وإدارتها والتنسيق بين القطاعات بغية زيادة مضمون العمالة في البرامج واستدامة البرامج.

٣٤. وتعمل منظمة العمل الدولية بشكل وثيق مع الحكومة لوضع أداة تقييم الأثر من حيث العمالة لمختلف الإدارات، بغية مساعدتها على فهم أثر الاستثمارات والسياسات العامة على العمالة في البرامج فهماً أفضل. وسوف تساعد هذه الأداة على رصد وصياغة السياسات والبرامج العامة لتعزيز خلق الوظائف ضمن مسار النمو الجديد.

الشراكات

٣٥. تعمل منظمة العمل الدولية بشكل وثيق مع الإدارة الوطنية للأشغال العامة والمجلس الوطني للاقتصاد والتنمية ووزارة التنمية الاقتصادية والرئاسة.

■ العمالة المنتجة للشباب في نيبال

ماهية المشكلة

٣٦. كان لامتداد فترة النزاع في نيبال أثراً جسيماً على التنمية الاقتصادية في البلد. وبسبب قدرة الاقتصاد المحلي المحدودة على توفير فرص العمالة المنتجة لصالح القوى العاملة المتزايدة، فإنَّ معدلات البطالة والبطالة الجزئية

مرتفعة جداً، لا سيما في صفوف الشباب و/أو العمال غير الماهرين.

سياسة الحكومة

٣٧. إنَّ الخطة المؤقتة ثلاثية السنوات، ٢٠٠٧-٢٠١٠ التي وضعتها حكومة نيبال والتي مدّتها مؤخراً لسنتين إضافيتين، تشدد على الحاجة إلى عملية تنمية شاملة ترمي إلى تحقيق نمو اقتصادي موجه نحو العمالة ومواتٍ للفقراء وواسع النطاق، بالاقتران بتركيز خاص على الزراعة وعلى إدماج المجموعات المستضعفة، بما فيها النساء والشباب والأقليات.

النتائج المحققة

٣٨. البرنامج المشترك بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الأغذية والزراعة بشأن خلق الوظائف من أجل السلام، دعم توظيف ١٢٥٠٠ شاب وشابة في العمالة المنتجة والأنشطة ذات الصلة بالتمكين في منطقتين متأثرتين بالنزاع (روتاهاث وبارسا). وساهم مكون البرنامج بشأن الحصول على التمويل في تطوير منتجات مالية ابتكارية مكيفة مع احتياجات الشباب، وفي تحسين قدراتهم المالية. وبشكل أكثر تحديداً، قامت ست مؤسسات للتمويل بالغ الصغر - ثلاثة مصارف للتمويل بالغ الصغر وثلاث تعاونيات للادخار والائتمان - بتصميم وتجريب منتجات رائدة، بما فيها الادخارات الطوعية وادخارات الأمومة وادخارات وقروض المجموعات والخدمات المالية المتنقلة وادخارات الشباب. ودرّبت مؤسسات التمويل بالغ الصغر الشريكة، ١٢٥٨ شابة و٢٦٧ رجلاً على التنقيف المالي ووضعت استراتيجية لمساعدتهم على إدماج التنقيف المالي في عملياتهم. ونتيجة ذلك، وبحلول نهاية المشروع في أيار/ مايو ٢٠١١، كان ١٢٨٨ شاباً وشابة قد استهلوا الادخار أو زادوا ادخاراتهم بغية الاستثمار في المستقبل في قطاعات أعمالهم. بالإضافة إلى ذلك، طلب ٢٣٣ شاباً وشابة قرضاً لبدء أعمالهم الخاصة أو تعزيزها. وشدد التقييم النهائي للبرنامج على الأثر الإيجابي لهذه الأنشطة التي تساهم مع مكونات أخرى للبرنامج في استحداث فرص العمل وتوليد الدخل لصالح ١٢٥٠٠ شاب وشابة.

نشاط منظمة العمل الدولية

٣٩. عملت منظمة العمل الدولية بشكل وثيق مع ست مؤسسات مختارة للتمويل بالغ الصغر لتعزيز إمكانية حصول الشباب على التمويل. وبغية تمكين تلك المؤسسات من التعلم من الخبرات الأخرى، قامت منظمة العمل الدولية بتسهيل زيارة تبادل إلى مؤسسة BASIX (الهند)، كما زودت مؤسسات التمويل بالغ الصغر بالتدريب على "إنجاح نشاط التمويل بالغ الصغر: إدارة تنويع المنتجات"، بالشراكة مع مركز تورينو. كما وضعت منظمة العمل الدولية حزمة تدريب بشأن التنقيف المالي لصالح الشباب وقدمت تدريباً للمدرّبين لصالح ٢٠ مثلاً عن مؤسسات شريكة للتمويل بالغ الصغر. وبغية تيسير

- وضع برنامج تدريبي (Joven Emprendedor) يستهدف أصحاب المشاريع من الشباب، إلى جانب نظام معلومات يسهل عمليات تقييم السوق؛
- إنشاء إدارة للمعلومات والتوجيه لصالح المهاجرين الشباب الذين يعيشون في الخارج ولصالح البيروفيين الشباب الذين يزمعون الهجرة (Infomigra).

٤٤. وتم إدماج بعض التدابير الواردة أعلاه في سياسة العمالة الوطنية التي وضعت مؤخراً، والتي تعطي مكانة هامة لعمالة الشباب.

نشاط منظمة العمل الدولية

٤٥. عملت منظمة العمل الدولية مع وزارة العمل واللجنة المشتركة بين الوزارات بشأن العمالة في عدد من المجالات منها: وضع وتنفيذ خطة العمل بشأن عمالة الشباب وسياسة العمالة الوطنية؛ تحسين واستهداف خدمات عمالة الشباب والهجرة، بما في ذلك بناء قدرات موظفي المعهد الوطني للإحصاءات، الذين يشاركون في الدراسة الاستقصائية الوطنية، وموظفي إدارة التوظيف العامة الذين يقدمون خدمات عمالة الشباب؛ توفير دعم مكثف للمنشآت بالغة الصغر التي يديرها الشباب، من خلال خدمات التدريب والإعلام؛ بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين وغيرهم من أعضاء اللجنة الثلاثية المعنية بقضايا عمالة الشباب، بما في ذلك الحقوق في العمل.

الشراكات

٤٦. تلقت الإنجازات المشار إليها أعلاه الدعم من خلال برنامج عمالة الشباب والهجرة، الذي يموله الصندوق المشترك بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وإسبانيا لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية (٣ ملايين دولار أمريكي) والذي تنفذه وزارة العمل ووزارة شؤون المرأة والتنمية الاجتماعية والأمانة الوطنية للشباب والمعهد الوطني للإحصاءات. وتقوم منظمة العمل الدولية وصندوق الأمم المتحدة للسكان وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمنظمة الدولية للهجرة، بتوفير المساعدة التقنية من خلال الفريق القطري للأمم المتحدة.

خدمات سوق العمل من أجل عمالة الشباب في صربيا

ماهية المشكلة

٤٧. تبلغ معدلات البطالة في صفوف الصربيين الشباب (ما بين ١٥ و ٢٤ عاماً) ثلاثة أضعاف هذه المعدلات بين البالغين (٣٧,٤ في المائة بالنسبة إلى الصربيين الشباب مقابل ١٢,٣ في المائة بالنسبة إلى البالغين في ٢٠١٠)، إلى جانب التحديات الجسيمة التي يواجهها الشباب ذوو المستوى التعليمي المتواضع والشباب من الروما والمهجرون داخلياً واللاجئون.

حصول الشباب على التمويل، سهلت منظمة العمل الدولية كذلك الروابط المالية بين المهارات ومزودي الخدمات بشأن تطوير قطاع الأعمال ومؤسسات التمويل بالغ الصغر.

الشراكات

٤٨. تلقت هذه الإنجازات الدعم من خلال البرنامج المشترك بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الأغذية والزراعة بشأن خلق الوظائف من أجل السلام، الذي يموله صندوق الأمم المتحدة للسلام في نيبال (٢٦٥٦٠٠٠ دولار أمريكي). وتنفذ مشروع خلق الوظائف من أجل السلام منظمات غير حكومية محلية/ منظمات تقوم على المجتمعات المحلية ومزودي خدمات أخصائيين، بمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية ومنظمة الأغذية والزراعة.

روح تنظيم المشاريع لدى الشباب في بيرو

ماهية المشكلة

٤٩. بالرغم من النمو الاقتصادي المطرد بين عام ٢٠٠٠ وعام ٢٠١٠، فإن كل شخصين عاطلين عن العمل من أصل ثلاثة في بيرو يتراوح عمرهما بين ١٥ و ٢٩ عاماً (وفقاً لبيانات ٢٠١٠)، وأربعة أشخاص من أصل خمسة من الشباب المستخدمين يعملون في وظائف هشة وأكثر من نصف (٥٦ في المائة) السكان الشباب (٨ ملايين) يفكرون في مغادرة البلد إذا سنحت لهم الفرصة.

سياسة الحكومة

٤٢. تحدد السياسة الوطنية لعمالة الشباب وخطة العمل بشأن عمالة الشباب (٢٠٠٩-٢٠١٢) الإجراءات ذات الأولوية للتصدي للبطالة والبطالة الجزئية في صفوف الشباب، في مجالات تشمل خلق العمالة وروح تنظيم المشاريع والقابلية للاستخدام. وتشرف على تنفيذ أولويات الخطة لجنة ثلاثية وطنية تضم ممثلين شباب من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

النتائج المحققة

٤٣. من أصل مجموعة مستهدفة من السكان عددها ٣٧٠٠٠٠ شاب وشابة، استفاد أكثر من ٢٦٠٠٠٠ شخص محروم، حتى الآن من التدابير التي تشملها الخطة. واستناداً إلى دراسة استقصائية وطنية أظهرت أن أكثر من ٧٥ في المائة من المنشآت بالغة الصغر يديرها شباب، لم تدم أكثر من عام واحد، اعتمدت الحكومة الإصلاحات المؤسسية التالية:

- الحد من الشكليات الإدارية والتكاليف المرتبطة بطلبات العمل، عن طريق اعتماد شهادة موحدة في إدارة التوظيف العامة، تكون مجانية وتتضمن كافة المعلومات (Certi Joven)؛
- تحديث خدمات توجيه المسار المهني؛

سياسة الحكومة

٤٨. تشدد سياسة وخطة عمل عمالة الشباب (٢٠٠٩-٢٠١١) على القابلية للاستخدام والنمو كثيف العمالة والاندماج في سوق العمل من خلال تدابير مستهدفة وإدارة سديدة لسوق عمل الشباب. ودعمت الحكومة والجهات المانحة بموارد قدرها ٣,٩ مليون دولار أمريكي انصبت في صندوق عمالة الشباب الموجود، تنفيذ مجموعة واسعة من التدابير المتكاملة بشأن عمالة الشباب.

النتائج المحققة

٤٩. استهدفت البرامج النشطة لسوق العمل أكثر من ٣٥٠٠ شاب وشابة محرومين (٤٨ في المائة من الإناث و ٥٢ في المائة من الذكور)، لدى معظمهم مستوى منخفض من التعليم (٨٥ في المائة) أو أنهم عاطلون عن العمل منذ مدة طويلة (٦٠ في المائة) أو لا يتمتعون بأي خبرة مهنية (٥٢ في المائة). وتظهر بيانات الرصد لدى الحكومة أن من بين المستفيدين الشباب العاملين، استهل ما يقدر بـ ٨٥ في المائة منهم العمل بدوام كامل، وأكثر من نصفهم يعملون في نفس المنشأة التي تلقوا منها التدريب (٥٧ في المائة) وغالبيتهم يستخدمون المهارات التي اكتسبوها أثناء العمل (٦٢ في المائة). وأجور المشاركين في البرنامج أعلى بنسبة تتراوح بين ١٠ إلى ٢٠ في المائة من الحد الأدنى القانوني للأجور.

نشاط منظمة العمل الدولية

٥٠. عملت منظمة العمل الدولية مع وزارة الاقتصاد والتنمية الإقليمية ووزارة العمل والسياسة الاجتماعية والشركاء الاجتماعيين بشأن ما يلي: وضع وتنفيذ سياسة وخطة عمل عمالة الشباب؛ إنشاء صندوق تشغيل الشباب؛ وضع أهداف وغايات سياسة العمالة القائمة على البيانات والموجهة نحو الشباب؛ إدماج خدمات سوق العمل والهجرة والخدمات الاجتماعية؛ توفير بناء القدرات إلى مؤسسات سوق العمل لتصميم برامج عمالة الشباب المستهدفة ورصدها وتقييمها وإدارة الصندوق.

الشراكات

٥١. جرى دعم هذه الإنجازات من خلال برنامج عمالة الشباب والهجرة، بتمويل مشترك من الصندوق المشترك بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وإسبانيا لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية (٦,١ مليون دولار أمريكي) وحكومة صربيا (١,٩ مليون دولار أمريكي). وتنفذ هذا البرنامج وزارات الاقتصاد والعمل والتعليم والسلطات المحلية ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وتقوم منظمة العمل الدولية واليونيسف وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والمنظمة الدولية للهجرة، بتوفير المساعدة التقنية من خلال الفريق القطري للأمم المتحدة.

■ نحو إرساء أرضية وطنية للحماية الاجتماعية في موزامبيق

ماهية المشكلة

٥٢. تشير البيانات المستقاة من التقرير الوطني الأخير بشأن تقييم الفقر (وزارة التخطيط والتنمية، ٢٠١٠) إلى أن ١٢,٨ مليون شخص (٥٤,٧ في المائة من سكان موزامبيق) يعيشون تحت خط الفقر. وهذا يعني أن هدف خفض الفقر لم يحقق تقدماً في السنوات الخمس الأخيرة. وفي الوقت نفسه، لا يزال أكثر من ٩٠ في المائة من السكان (قراءة ٢٠ مليون شخص) محرومين من نظم الحماية الاجتماعية.

سياسة الحكومة

٥٣. تتمتع موزامبيق بأحد أقدم برامج التحويلات غير القائم على الاشتراكات في أفريقيا، وهو برنامج المعونة الغذائية، الذي يستهدف الأسر المعيشية الفقيرة والتي يفتقر أفرادها إلى القدرة على العمل. والبرنامج قيد التشغيل منذ ٢٠ عاماً تقريباً. وفي عام ٢٠١٠، أدت موافقة مجلس الوزراء على تنظيم الضمان الاجتماعي الأساسي والاستراتيجية الوطنية من أجل الضمان الاجتماعي الأساسي، إلى تمهيد الطريق أمام الجهود الشاملة والمنسقة المبذولة لتوسيع نطاق التغطية وتحسين الفعالية من حيث تقديم إعانات الضمان الاجتماعي.

النتائج المحققة

٥٤. لقد توسعت تغطية برنامج المعونة الغذائية بشكل كبير في السنوات الأخيرة، من ٩٦٥٧٢ أسرة (قراءة ٢٠٢٨١٠ شخص) في ٢٠٠٦ إلى ٢٥٢٨٤٢ أسرة (قراءة ٥٣٠٩٦٨ شخص) في ٢٠١١. ويمثل هذا الرقم زيادة بنسبة ١٦١ في المائة خلال خمس سنوات. كما ارتفع مبلغ الإعانات بنسبة ٨٥ في المائة. غير أنه لا تزال هناك حاجة لتوسيع نطاق البرنامج، إذ أن قرابة ٣٧٠٠٠٠ أسرة لا تضم أي فرد قادر على العمل، وأن عدداً لا يستهان به من هذه الأسر فقيرة.

٥٥. وبموافقة الحكومة على مجموعة جديدة من البرامج في ٢٠١١، وسعت التغطية لتشمل كذلك الأسر الفقيرة التي تضم على الأقل فرداً واحداً بصحة جيدة، من خلال التحويل النقدي الموسمي المصاحب للمشاركة في الأشغال العامة (برنامج العمل الاجتماعي المنتج)، والأسر التي ليس فيها مؤقتاً أفراد قادرون على العمل (برنامج الدعم الاجتماعي المباشر). ويجري تعزيز دور الحماية الاجتماعية في الإطار الإنمائي للبلد، استناداً إلى ما يمكن أن يستشف من خلال الورقة الجديدة لاستراتيجية الحد من الفقر الخاصة بالبلد.

حزيران/يونيه ٢٠١١. كما عززت الصكوك الدولية الجديدة برنامج الفلبين الحالي لتوفير حماية قانونية أفضل للعمال المنزليين.

النتائج المحققة

٦٠. أحييت القوانين بشأن العمال المنزليين إلى الهيئة التشريعية الوطنية منذ عام ٢٠٠٣، ولكنها لم تحظ إلا بدعم قليل. وفي آب/أغسطس ٢٠١١، وضع المجلس الاستشاري لتنمية العلاقات بين السلطة التشريعية والسلطة التنفيذية في الفلبين، مشروع قانون بشأن العمال المنزليين (مشروع قانون كاساميهي) من بين التدابير التشريعية ذات الأولوية البالغة ١٣ تدبيراً. ويمثل هذا المجلس الاستشاري، برئاسة رئيس الفلبين ورئيس مجلس الشيوخ والمتحدث باسم الغرفة السفلى، أعلى مستوى من الالتزام السياسي في البلاد. وفي أيلول/سبتمبر ٢٠١١، بدأت وزارة العمل والاستخدام تنفيذ خطة عمل بشأن التوعية وتوفير الدعم التقني من أجل مشروع قانون كاساميهي والتصديق على الاتفاقية رقم ١٨٩. وشارك العديد من أصحاب المصلحة بنشاط في العملية التشريعية، بدءاً من الفروع التنفيذية والتشريعية للحكومة وصولاً إلى مراكز نقابات العمال والرابطة الوطنية للعمال المنزليين واتحاد أصحاب العمل في الفلبين والمنظمات غير الحكومية (منتدى فيزايا ومنتدى الهجرة في آسيا).

نشاط منظمة العمل الدولية

٦١. ساعدت منظمة العمل الدولية الفريق العامل التقني بشأن العمال المنزليين (الذي يضم ممثلين عن وزارة العمل والاستخدام ونقابات العمال والرابطة الوطنية للعمال المنزليين واتحاد أصحاب العمل في الفلبين والمنظمات غير الحكومية)، وعملت بشكل مباشر مع وزارة العمل والاستخدام لتسهيل المشاورات مع الشركاء الاجتماعيين بشأن الاتفاقية والتوصية، إلى جانب مشاريع القوانين المحالة إلى الكونغرس. كما قدمت المنظمة المساعدة في دراسة وضع العمال المنزليين والأثر المحتمل من زيادة الحد الأدنى للأجور والإعانات الاجتماعية بالنسبة إلى العمال المنزليين والنتائج المتأتبة عن مبادرات الحكومات المحلية لصالح العمال المنزليين. وتساعد المنظمة أيضاً على تنفيذ خطة عمل وزارة العمل والاستخدام.

الشراكات

٦٢. أمكن تحقيق هذه الإنجازات بفضل المساعدة التقنية المنسقة المقدمة من منظمة العمل الدولية ومن خلال التعاون الوثيق بين منظمة العمل الدولية ووزارة العمل والاستخدام وأعضاء الفريق العامل التقني. وتضافرت الموارد من الميزانية العادية للمنظمة ومن التعاون التقني، في حين خصصت وزارة العمل والاستخدام مواردها لإقامة الحوارات السياسية وأنشطة التوعية.

نشاط منظمة العمل الدولية

٥٦. ما فتئت منظمة العمل الدولية، في إطار العمل المشترك مع الأمم المتحدة، توفر الدعم إلى حكومة موزامبيق من أجل تصميم عناصر أرضية وطنية للحماية الاجتماعية ووضع الإطار المفاهيمي وإعداد وثيقة الاستراتيجية، بما في ذلك سيناريوهات التكاليف، من خلال التشاور والحوار بين مختلف أصحاب المصلحة. ويتضمن هذا الدعم كذلك تصميم برامج جديدة وتعزيز القدرة على توفير إعانات الحماية الاجتماعية وتشجيع التنسيق الأمتن بين الشركاء الخارجيين وزيادة استثمار الموارد المالية.

الشراكات

٥٧. جرى دعم هذه الإنجازات من خلال الفريق القطري للأمم المتحدة (الذي يضم منظمة العمل الدولية، اليونيسف، برنامج الأغذية العالمي، البنك الدولي، صندوق النقد الدولي). ويجري تسهيل الدعم الذي توفره منظمة العمل الدولية بتمويل من حكومة البرتغال.

■ العمل اللائق للعمال المنزليين في الفلبين

ماهية المشكلة

٥٨. يعمل قرابة ١,٩ مليون عامل تبلغ أعمارهم ١٥ عاماً وما فوق في العمل المنزلي كمهنة أولى، أي ما يشكل ٥,٣ في المائة من إجمالي العمالة في الفلبين. كما يشكل العمال المنزليون نسبة ٢٢ في المائة من العمال المهاجرين في الخارج. ومقارنة بالمستخدمين الآخرين من أصحاب الأجور، يتلقى العمال المنزليون في الفلبين أدنى أجر متوسط في حين يعملون أطول متوسط ساعات عمل يومية وأسبوعية. ولا ينظم قانون العمل الوطني ساعات عملهم ولم يجر تكيف الحد الأدنى القانوني للأجور فيما يخصهم منذ عام ١٩٩٢. وبالرغم من أنه يحق لمعظم هؤلاء العمال الانضمام إلى الضمان الاجتماعي، هناك ٥ في المائة منهم فقط مسجلون في نظام الضمان الاجتماعي.

سياسة الحكومة

٥٩. منذ عام ٢٠١٠، أحييت قوانين عديدة ترمي إلى تحسين ظروف عمل العمال المنزليين إلى الهيئة التشريعية الوطنية (اعتمد مجلس الشيوخ قانوناً واحداً في كانون الثاني/يناير ٢٠١١ وهناك ١٦ قانوناً قيد الانتظار أمام الغرفة السفلى). وعززت وزارة العمل والاستخدام الدعم الثلاثي الذي قدمته الفلبين لاعتماد اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) والتوصية المصاحبة لها رقم ٢٠١ خلال دورة مؤتمر العمل الدولي في

■ الحد الأدنى للأجور في كوستاريكا

ماهية المشكلة

٦٣. في عام ١٩٩٨، اعتمدت كوستاريكا سياسة بشأن الحد الأدنى للأجور حيث استند التعويض إلى معدلات التضخم السابقة. ومنذ تلك الفترة، ركد الحد الأدنى للأجور الفعلية بالرغم من النمو الاقتصادي المطرد. وارتفعت الأجور بمتوسط سنوي أقل من ٠,٥ في المائة خلال العقد الماضي، في حين ازداد الناتج المحلي الإجمالي الحقيقي بنسبة ٣,٨ في المائة سنوياً. وبدأت تظهر الفجوات المتزايدة في التفاوتات في الدخل وبين الأجور والإنتاجية.

سياسة الحكومة

٦٤. في نهاية عام ٢٠٠٩، اتخذت الحكومة والشركاء الاجتماعيون قراراً باستعراض آلية تكييف الحد الأدنى للأجور. وأطلق المجلس المعني بالحد الأدنى للأجور عملية التفاوض بدعم من الهيئات المكونة الثلاثية.

النتائج المحققة

٦٥. بعد انقضاء عامين من المفاوضات تقريباً، اعتمد المجلس المعني بالحد الأدنى للأجور، بتوافق الآراء، آلية تكييف جديدة. وهذا القرار الذي أعلن عنه في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١، يعني أنّ إرساء الحد الأدنى للأجور سيأخذ في الاعتبار الآن النمو الاقتصادي إلى جانب التضخم. ونتيجة ذلك، ستجلى في أجور العمال أي زيادات في إجمالي الثروات. وهناك ابتكار آخر يتمثل في استخدام معدل التضخم المتوقع بدلاً من معدل التضخم السابق. كما قرر المجلس أن يستهل عملية لتبسيط فئات الحد الأدنى من الأجور بغية ترشيد النظام.

نشاط منظمة العمل الدولية

٦٦. وفرت منظمة العمل الدولية التدريب والمساعدة التقنية إلى الهيئات المكونة الثلاثية منذ بداية العملية. وفي ٢٠٠٩، بدأ مشروع للحوار الاجتماعي من إعداد منظمة العمل الدولية تمريناً في مجال بناء القدرات مع المجلس المعني بالحد الأدنى للأجور، شمل تدريباً متخصصاً وإرساء المعالم المرجعية وإجراء البحوث. وقد لعب ذلك دوراً مهماً في تسهيل الاتفاق على استعراض الآلية الحالية، الذي تم التوصل إليه في نهاية العام. وجرى الاضطلاع بدراسة لتوثيق اتجاهات الحد الأدنى للأجور منذ استهلال النظام عام ١٩٩٨. كما قدمت المساعدة التقنية إلى الحكومة وأصحاب العمل والعمال لإعداد مقترحاتهم بشأن عملية الإصلاح. وبدعم من منظمة العمل الدولية، نظم أصحاب العمل والعمال ورش عمل داخلية خاصة بهم للمصادقة على مقترحاتهم.

الشراكات

٦٧. تلقت منظمة العمل الدولية التمويل من حكومة الولايات المتحدة وقدمت مجموعة من الخبراء لتوفير الدعم.

■ سياسات الأجور في الصين

ماهية المشكلة

٦٨. بالرغم من النمو الاقتصادي السريع، شهدت الأجور في الصين نمواً بطيئاً، لا سيما مقارنة بإنتاجية العمل، كما ازداد انعدام المساواة في الأجور. ونظراً إلى هذه التطورات، شهدت الصين انتشاراً متزايداً للنزاعات الصناعية المتصلة بالأجور.

سياسة الحكومة

٦٩. حكومة الصين على إدراك بالآثار السلبية للتطورات الأخيرة على النمو المستدام والشامل، وهي تسعى إلى تحسين سياسات الأجور، بما في ذلك الإطار القانوني والحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية بشأن الأجور.

النتائج المحققة

٧٠. تسليماً بأهمية التصدي للثغرة بين الأجور والإنتاجية وانعدام المساواة في الأجور، كما أشير إليه في تقرير *الأجور في العالم للفترة ٢٠١٠-٢٠١١* الصادر عن منظمة العمل الدولية، وضعت الحكومة إطاراً تنظيمياً أفضل لتحديد الأجور بشكل يتصدى لسوق العمل سريعة التغير. كما وضعت الحكومة مجموعة من التدابير السياسية لضمان تنسيق أفضل بين المقاطعات في تحديد الحد الأدنى للأجور وتحسين إنفاذها. وتتجلى هذه المبادرات السياسية في الخطة الاقتصادية الخمسية الجديدة (الخطة الثانية عشرة، ٢٠١١-٢٠١٥) التي ترمي إلى خفض انعدام المساواة وتحسين دخل الفقراء وحفز الطلب الاستهلاكي المحلي. وإلى جانب إجمالي التطورات السياسية على المستوى الكلي، كان هناك استخدام أكبر للمفاوضة الجماعية في تحديد الأجور. ومنذ عهد قريب أظهرت بعض المقاطعات، مثل مقاطعة جيانغسو، الإمكانات التي تنطوي عليها المفاوضة الجماعية على المستوى القطاعي في الصين.

نشاط منظمة العمل الدولية

٧١. تعاونت منظمة العمل الدولية مع وزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي لتحسين فعالية الإطار المؤسسي. وطلبت الوزارة، على وجه الخصوص، من منظمة العمل الدولية أن توفر المساعدة التقنية في مجالات طرحت تحديات جديدة في صياغة الاستجابات السياسية. ومن باب التجاوب، تشاركت منظمة العمل الدولية مع وزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي في تنظيم سلسلة من ورش العمل الثلاثية مع خبراء أكاديميين محليين في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، بالتركيز على ما يلي: (١) النطاق/ الهيكل الأساسي والعناصر الرئيسية للوائح جديدة محتملة بشأن الأجور؛ (٢) طرائق تحسين النظام الحالي للحد الأدنى للأجور، من حيث الفعالية والتنسيق فيما بين الأقاليم؛ (٣) وسائل استحداث بيانات مؤاتية للمفاوضة الجماعية. وبغية تسهيل هذه المناقشات السياسية، رعت

تنزانيا المتحدة منذ عام ٢٠٠٩. وتقول إنها تملك ثلاث بقرات حلوب تدر كميات جيدة من الحليب، مما يجعلها تجني مبلغاً يصل إلى ٢٥٠ دولاراً أمريكياً شهرياً. وتستطرد في الكلام بقولها: "إنه مبلغ كبير بالنسبة لي. لقد تلقت التدريب من التعاونية التي وفرت لي سوقاً لبيع غلة بقراتي من الحليب". وإلى جانب ٨٣ مربياً نظيراً آخر، تلقت "فايث" التدريب لتقديم المساعدة في دعم الأشخاص الآخرين المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية، الذين يريدون بدء مشاريعهم الخاصة.

نشاط منظمة العمل الدولية

٧٦. اعتمدت سياسة وطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز فيما يتعلق بالحركة التعاونية، بدعم من منظمة العمل الدولية. أما برنامج منظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز في جمهورية تنزانيا المتحدة، الذي بدأ في ٢٠٠٩، فقد مدّد حتى عام ٢٠١٣. ويساعد البرنامج التعاونيات الأولية على مواجهة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، وله هدف طويل الأجل يتمثل في تحسين ظروف ووضع النساء والرجال المصابين العاملين في الاقتصاد غير المنظم. وقامت منظمة العمل الدولية، من خلال عملية توعية ومناقشة مع المنظمات التعاونية، بتعزيز بيئة مؤاتية خالية من الوصم والتمييز.

الشراكات

٧٧. بدعم مالي من الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي الدولي، تقيم منظمة العمل الدولية شراكة مع اتحاد التعاونيات في تنزانيا وكلية موشي الجامعية للتعاونيات ودراسات الأعمال وجمعيات واتحادات التعاونيات الأولية، بالإضافة إلى برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

■ تستجيب منظمة أصحاب العمل لاحتياجات الأعضاء وتؤثر على وضع السياسات العامة في عُمان

ماهية المشكلة

٧٨. غرفة تجارة وصناعة عُمان، وهي المنظمة الوطنية الممثلة لقطاع الأعمال في سلطنة عُمان، لم تتمكن من إقامة حوار فعال مع واضعي السياسات العامة. وكانت إجراءات هذه الغرفة استلحاقية وتحتاج هيكلاتها الداخلية إلى إعادة تنظيم مهمة.

النتائج المحققة

٧٩. استندت غرفة تجارة وصناعة عُمان على قاعدة بيانات وتعرّزت بمجلس إدارة جديد، فشرعت في عملية إعادة هيكلة داخلية لتلبية احتياجات أعضائها بشكل أفضل، لاسيما المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وللدعوة إلى

منظمة العمل الدولية ووزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي عدداً من الدراسات التي عرضت استنتاجاتها الرئيسية ونوقشت خلال ورش العمل الثلاثية. وقدمت منظمة العمل الدولية سلسلة من الملاحظات إلى وزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي، تلخص ورش العمل وتقدم توصيات إلى الحكومة. كما أنشئت شبكة من الباحثين، مهمتهم تقديم إسهامات أفضل في التطورات السياسية.

الشراكات

٧٢. حاز الدعم التقني لمنظمة العمل الدولية على دعم من مختلف المصادر، بما فيها أموال التعاون التقني من الميزانية العادية والحساب التكميلي للميزانية العادية. وتخصيص موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية في الوقت المناسب لهذا النشاط كان حاسماً في تسهيل الحوار السياسي على نحو فعال.

■ التعاونيات الريفية في جمهورية تنزانيا المتحدة تمنح الإمكانات للنساء المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية

ماهية المشكلة

٧٣. النساء مسؤولات عن قرابة ٦٠ في المائة من إنتاج المواد الغذائية في المناطق الريفية في جمهورية تنزانيا المتحدة. وتؤدي أكثر من ٨٥٠٠ تعاونية أولية دوراً مهماً في هذه المناطق، إذ ينضم إليها ما يصل إلى ١,٦ مليون شخص. ونساء عاملات كثيرات مصابات بفيروس نقص المناعة البشرية وهن ضحايا الوصم والتمييز. وتحتاج تلك النساء إلى دخل يساعدن على الحصول على الرعاية الطبية.

سياسة الحكومة

٧٤. الاستجابة لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز منسقة من خلال لجنة تنزانيا المعنية بالإيدز، التي تضم جميع الشركاء الاجتماعيين. وقد أصبحت مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز من خلال التعاونيات، جزءاً من الاستجابة الوطنية التي تقوم بها اللجنة.

النتائج المحققة

٧٥. وضعت اثنتان وأربعون تعاونية ومنظمة تنتمي إلى الاقتصاد غير المنظم، برامج بشأن مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. وأدمجت النساء المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية في التعاونيات وتمكنت من الحصول على الإذخارات والانتماء من خلال مصارف المجتمعات المحلية في القرى. كما نظمت التعاونيات أنشطة تعنى ببناء المهارات في مجال تنظيم المشاريع واستثارة الوعي بشأن فيروس نقص المناعة البشرية. و"فايث" هي واحدة من بين ١٦٠٠ امرأة ورجل مصابين بفيروس نقص المناعة البشرية، شاركوا في برنامج منظمة العمل الدولية لتنمية قطاع الأعمال في جمهورية

إجراء التحسينات على بيئة الأعمال، بما في ذلك في مجالات تنظيم المشاريع وتنمية المهارات.

نشاط منظمة العمل الدولية

٨٠. طلبت غرفة تجارة وصناعة عُمان من منظمة العمل الدولية أن تساعد في إعادة التنظيم الهيكلي وفي مساعيها السياسية. وانطوى ذلك على استعراض التنظيم وهيكلاته وإجراءاته الحالية، بغية إصدار توصيات لزيادة الفعالية. ونفذ ذلك بشكل خاص لتعزيز الدور السياسي الذي تضطلع به غرفة تجارة وصناعة عُمان. وجرى تقييم البيئة السياسية التي تعمل فيها المنشآت العمالية، باستخدام مجموعة أدوات البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، الصادرة عن المكتب. وجرى استكمال تقريرين. الأول بعنوان البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة في عمان، جمع بين استنتاجات دراسة استقصائية وطنية بشأن المنشآت ومناقشات فريق التشاور واستعراض شامل للظروف أو المجالات السياسية المتعلقة بالبيئة المؤاتية. أما التقرير الثاني بعنوان استعراض وتقييم خارجيان لغرفة تجارة وصناعة عُمان، فقدّم خارطة طريق شاملة لغرفة تجارة وصناعة عُمان إذ تشرع في "عملية تغيير هيكلي". وهو يوفر سلسلة من المعالم الأساسية التي يمكن للمنظمة أن تستهدفها، ويبيّن المجالات التي يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تقدم فيها المساعدة حالياً وفي المستقبل في مجال بناء القدرات.

الشراكات

٨١. استندت النتائج المحرزة إلى العمل ضمن فريق على مستوى المكتب وإلى نهج متكامل. واستُكمل ذلك بمدخلات تقنية من الرئيس التنفيذي لمنظمة الأعمال في نيوزيلندا، وهي أكبر منظمة لأصحاب العمل في نيوزيلندا؛ وقد استند إلى خبراته الناجحة لتوفير الدعم إلى غرفة تجارة وصناعة عُمان بشأن أفضل الممارسات في إعادة الهيكلة التنظيمية والعمل السياسي.

■ جيل جديد من قادة نقابات العمال من النساء في أفريقيا الناطقة بالفرنسية

ماهية المشكلة

٨٢. إنّ تعميم قضايا الجنسين في العمل النقابي يعني تغيير السلوك والهيكلية والسياسات العامة ومعالجة توقعات النساء العاملات وشواغلهن وتلبية احتياجاتهن بفعالية في جميع جوانب العمل. ويتعين تعزيز تمثيل العاملات في العديد من القطاعات كما يتعين إسماع صوتهن بشكل أفضل. ويشمل ذلك صوت النساء العاملات في وظائف هشة، وغالباً ما يفقرن إلى التمثيل. وبالرغم من أنّ نقابات العمال تعترف بضرورة تعزيز تمثيل النساء ضمن هيكلاتها وأنّ هذا الهدف يرد في وثائق السياسة العامة لنقابات العمال، إلا أنّ التقدم يبقى بطيئاً وترجمة القرارات

إلى إجراءات ملموسة يبقى تحدياً ما فتئت النقابات تحاول مواجهته.

النتائج المحققة

٨٣. تم وضع واعتماد خارطة طريق إقليمية بشأن المساواة بين الجنسين بالنسبة إلى البلدان الأفريقية الناطقة بالفرنسية، في نيسان/ أبريل ٢٠١١. وإلى جانب تدريب ميسري عمليات التدقيق لنوع الجنس، حفزت خارطة الطريق إجراء عمليات التدقيق لنوع الجنس في بنن ومالي والنيجر والسنغال وتوغو. وقد أدى ذلك إلى إصلاحات هيكلية داخلية لإنشاء لجان نسائية في نقابات العمال التي لا تتواجد فيها. وعلى سبيل المثال، أنشأ الاتحاد الوطني لعمال السنغال والاتحاد الوطني لنقابات العمال المستقلة في السنغال لجاناً نسائية ضمن منظماتهما؛ وسيعقد الاتحادان مؤتمراً سنوياً لانتخاب قادة اللجان.

نشاط منظمة العمل الدولية

٨٤. قامت منظمة العمل الدولية بمساعدة النقابات على ترويج مشاركة النساء في كافة مستويات صنع القرار والريادة، كما عمت قضايا الجنسين في دعم بناء القدرات الخاصة بها. واستخدمت عمليات التدقيق لنوع الجنس بشكل واسع تحقيقاً لهذا الغرض. ونُظمت ورشة عمل كبرى إقليمية فرعية في لومي (توغو) في نيسان/ أبريل ٢٠١١، حيث تم تدريب ٣٠ امرأة نقابية تنطق بالفرنسية على وظيفة ميسرة عمليات التدقيق لنوع الجنس.

الشراكات

٨٥. هذا مثال على التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي. وجرى الاضطلاع بالعمل بتعاون وثيق مع منظمة العمل الدولية والمنظمة الإقليمية الأفريقية التابعة للاتحاد الدولي لنقابات العمال، وشمل ذلك المدخلات التقنية المتينة والتمويل. وتم تعزيز تبادل الممارسات الجيدة عبر الحدود، مما سمح بإجراء استعراض للأقران وتوفير الدعم المتبادل في تطبيق المزيد من عمليات التدقيق التشاركية لنوع الجنس.

■ إصلاح قانون العمل وتفتيش العمل من أجل المساواة بين الجنسين في جمهورية مولدوفا

ماهية المشكلة

٨٦. تواجه معظم النساء في جمهورية مولدوفا صعوبات في إيجاد وظيفة لائقة والاحتفاظ بها. ويعود ذلك إلى عدد من الأسباب، لا سيما فرص العمل المحدودة (خاصة بالنسبة إلى النساء اللواتي لديهن أطفال)، والتمييز القائم على نوع الجنس في الاستخدام واستمرار الفصل المهني، والثغرات في الأجور بين الرجال والنساء.

سياسة الحكومة

٨٧. يقدم البرنامج الوطني بشأن ضمان المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ إطاراً شاملاً لتدخلات الحكومة بغية تعزيز المساواة بين الجنسين في عالم العمل. وتضطلع وزارة العمل والحماية الاجتماعية والعائلة بمسؤولية رصد وتنسيق تنفيذ البرنامج.

النتائج المحققة

٨٨. في تموز/ يوليو ٢٠١٠، اعتمدت الحكومة قانوناً يعدل قانون العمل. وكان من شأن هذا الإصلاح أن حسن الإطار القانوني لعدة جوانب ترتبط بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في العمل، وجعلها متسقة مع معايير العمل الدولية ذات الصلة، لا سيما فيما يتعلق بالتحرش الجنسي والنفسي وحماية الأمومة والعمال ذوي المسؤوليات العائلية. واستناداً إلى الاستنتاجات الناجمة عن تقييم الاحتياجات، يجري وضع نظام معلومات لتمكين هيئات تفتيش العمل من تحسين التخطيط ورصد التمييز بين الجنسين في العمل على المستوى الإقليمي والقطاعي والوطني وتقديم التقارير بشأنه.

نشاط منظمة العمل الدولية

٨٩. دعمت منظمة العمل الدولية وزارة العمل والحماية الاجتماعية والعائلة والشركاء الاجتماعيين في إعداد مشروع تعديلات على قانون العمل، لا سيما من خلال المشورة السياسية وبناء القدرات. كما قدمت المساعدة التقنية إلى الوزارة لإجراء تقييم لاحتياجات هيئة تفتيش العمل ولوضع نظام المعلومات، إلى جانب توفير التدريب إلى مفتشي العمل بشأن معايير العمل الدولية ذات الصلة وبشأن طرائق تحديد التمييز في الاستخدام والمهنة.

الشراكات

٩٠. جرى دعم هذه الإنجازات من خلال التعاون الوثيق مع وزارة العمل والحماية الاجتماعية والأسرة ومع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. كما قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية بدعم مالي من هيئة الأمم المتحدة للمرأة. ووقعت منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة على مذكرة تفاهم للاستمرار في التعاون بشأن تعزيز المساواة بين الجنسين في سوق العمل في جمهورية مولدوفا، واتفقتا على خطة عمل لتنفيذ مذكرة التفاهم.

تحسين الامتثال لمعايير العمل في فيتنام

ماهية المشكلة

٩١. تواجه فيتنام ثغرة كبيرة في الامتثال لمعايير العمل الدولية الأساسية وقانون العمل الوطني. ونتيجة ذلك، يواجه العمال انعداماً في الأمن الوظيفي وظروف عمل مهددة، ويفتقر الموردون إلى فرص الحصول على عقود مجزية مع الشارين الدوليين، وتتعرض الاقتصادات الوطنية لقيود

على الصادرات الموجهة إلى الشركاء التجاريين. وفي الوقت نفسه، لا بد من أن يكون الحوار الاجتماعي فعالاً ولا بد من تعزيز العلاقات الصناعية بغية المساهمة في تحقيق الأولويات القطرية. وتشمل هذه الأولويات تعزيز سوق العمل والإدارة السديدة وتنمية المنشآت المستدامة وتلبية احتياجات المجموعات المستضعفة.

سياسة الحكومة

٩٢. بغية تحسين ظروف العمل بالنسبة إلى العاملين في مجال الألبسة وتعزيز سمعة قطاع الملابس في فيتنام على أنه مجال توريد يحترم أدبيات المهنة، شكلت الهيئات المكونة في فيتنام لجنة ثلاثية تقتضي إجراء عمليات تقييم مستقلة للامتثال لمعايير العمل، وتوفير الخدمات الاستشارية إلى المصانع من أجل المساعدة في إجراء تحسينات في قطاع الألبسة من خلال برنامج "العمل الأفضل". كما طلبت اللجنة الدعم لبناء قدرات الهيئات المكونة الوطنية ووفرت دعمها في هذا الصدد.

النتائج المحققة

٩٣. في غضون سنتين، طلب ١٣٥ مصنعاً الاستفادة من برنامج "العمل الأفضل" وتلقت هذه المصانع عمليات تقييم مستقلة وخدمات مشورة وتدريب. ويشمل البرنامج حالياً ١٥٥٠٠٠ عامل. وحتى الآن، جرى تقييم ٣٧ مصنعاً مرتين مما أظهر الأثر الأولي للتدخلات المقدمة من خلال المساعدة التقنية في البرنامج. وتشير بيانات التقييم التي جمعها البرنامج عام ٢٠١١ إلى أن الامتثال تحسّن في جميع المجالات ذات الصلة بمعايير العمل الأساسية. كما تعزز الامتثال لمسائل السلامة والصحة المهنية، لا سيما فيما يتعلق بتوثيق وحماية العمال الشباب (تحسن بنسبة ٢٥ في المائة)، التمييز بين الجنسين (تحسن بنسبة ٢٥ في المائة)، مؤشرات السلامة والصحة المهنية (تحسن بنسبة ٣٣ في المائة).

نشاط منظمة العمل الدولية

٩٤. تستطيع منظمة العمل الدولية، من خلال برنامج "العمل الأفضل"، أن تقيم الامتثال لمعايير العمل في مصانع الألبسة وأن تقدم خدمات المشورة والتدريب للاستمرار في تحسينها. ووُضعت آليات نشطة للحوار الاجتماعي من خلال اللجان المشتركة بين العمال والإدارة في المصانع المشاركة من أجل تحسين التعاون في مكان العمل ومعالجة مسائل عدم الامتثال. كما قام برنامج "العمل الأفضل"، بالشراكة مع نقابة العمال الوطنية، بتحسين التمثيل المباشر للعمال في النقابات المشاركة في البرنامج.

الشراكات

٩٥. برنامج "العمل الأفضل" عبارة عن شراكة بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية. وهو بصفته هذه، يجمع بين الميزة التنافسية لمنظمة العمل الدولية بشأن معايير العمل الدولية وبين خبرة مؤسسة التمويل الدولية بشأن تنمية القطاع الخاص.

■ سد ثغرة الأجور بين الجنسين في الأردن

ماهية المشكلة

٩٦. وفقاً لموجز السياسة العامة لعام ٢٠١٠ بشأن الإنصاف في الأجور، الصادر عن اللجنة الوطنية الأردنية للمرأة، يبلغ متوسط الأجر الشهري للمرأة ٣١٤ ديناراً أردنياً (٤٤٣ دولاراً أمريكياً)، مقارنة مع ٣٦٤ ديناراً أردنياً (٥١٤ دولاراً أمريكياً) بالنسبة إلى الرجل. والملفت للنظر أيضاً أن قرابة نصف العاملات في الأردن هن من الفئة المهنية ويكسبن أقل بنسبة ٣٣ في المائة من أقرانهن الذكور.

سياسة الحكومة

٩٧. إن الاستراتيجية الوطنية بشأن المرأة للفترة ٢٠٠٦-٢٠١٠، التي وضعتها الحكومة، تركز على خمسة مواضيع أساسية، منها التمكين الاقتصادي. وأبرز هذا الموضوع أهمية التصدي للتمييز القائم على الأجور ومعالجة تدني المداخل التي تتلقاها النساء نتيجة ذلك. وما ينفك الإنصاف في الأجور يشكل أولوية في كل من الاستراتيجية الوطنية بشأن المرأة للفترة ٢٠١١-٢٠١٥ واستراتيجية التشغيل الوطنية. وتهدف الاستراتيجيتان إلى تذليل مشكلة تدني الأجور في الوظائف التي تشغلها النساء في الغالب، ضمن سياق تزداد فيه مساهمتهن في القوى العاملة.

النتائج المحققة

٩٨. عقب قيام الحكومة والشركاء الاجتماعيون بإنشاء اللجنة التوجيهية الوطنية من أجل تنسيق وتوجيه الجهود الرامية إلى تعزيز الإنصاف في الأجور في الأردن، استهلكت لجنة توجيهية وطنية بشأن الإنصاف في الأجور في تموز/يوليه ٢٠١١. وتتمثل ولايتها في تعزيز التعاون فيما بين أعضائها في تنفيذ خطة عمل وطنية بشأن الإنصاف في الأجور (قيد الصياغة) وفي تنسيق الأنشطة الرامية إلى تحقيق المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية. كما أنشئت لجانان فرعيتان هما: لجنة فرعية قانونية تركز على تعزيز السياسات والتشريعات بشأن المساواة في الأجر، وتصدر توصيات تتعلق بالتعديلات التشريعية؛ ولجنة فرعية بحثية تركز على إجراء بحوث متعمقة بشأن التمييز القائم على الأجر لتتوير السياسة العامة والبرامج.

نشاط منظمة العمل الدولية

٩٩. قدمت منظمة العمل الدولية الدعم التقني إلى وزارة العمل واللجنة الوطنية الأردنية للمرأة من أجل إنشاء اللجنة التوجيهية الوطنية بشأن الإنصاف في الأجور. كما قدمت الدعم التقني لإدراج أحكام مؤاتية للإنصاف في الأجور في استراتيجية التشغيل الوطنية، وتعاونت مع اللجنة الوطنية الأردنية للمرأة لإجراء دراسة وطنية بشأن الإنصاف في الأجور وإطلاق حملة دعماً للنساء العاملات. كذلك، قدم تدريب لتحسين إدراك أعضاء اللجنة

التوجيهية الوطنية بشأن الإنصاف في الأجور، لمفهوم الوظائف ذات القيمة المتساوية. وتتعاون منظمة العمل الدولية حالياً مع الشركاء الاجتماعيين لإضفاء الطابع المؤسسي على استخدام طرائق التقييم الوظيفي غير المنحاز إلى جنس من الجنسين في عدة قطاعات، ولإدراج مسألة الإنصاف في الأجور في آليات المفاوضة الجماعية الأردنية.

الشراكات

١٠٠. تحققت هذه النتائج بدعم من وزارة العمل واللجنة الوطنية للمرأة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

■ مكافحة عمل الأطفال في إندونيسيا

ماهية المشكلة

١٠١. وفقاً لمعهد الإحصاءات في إندونيسيا (شباط/فبراير ٢٠١٠)، يعمل ما لا يقل عن ٤ ملايين طفل من أصل ٥٨,٨ مليون من الأطفال الإندونيسيين الذين تتراوح أعمارهم بين ٥ و١٧ عاماً، ومن بينهم ما لا يقل عن ١,٧ مليون طفل من العمال الأطفال.

سياسة الحكومة

١٠٢. في ٢٠٠١، أنشأت حكومة إندونيسيا لجنة عمل وطنية بشأن القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال. وأعدت اللجنة خطة عمل وطنية حددت الحاجة إلى "منع أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها من خلال برنامج من ثلاث مراحل يمتد على أكثر من ٢٠ عاماً". ومنذ ذلك الحين، عززت الحكومة الإطار القانوني بشأن عمل الأطفال واستغلال الأطفال، بما في ذلك من خلال إرساء إطار جديد لقانون العمل وقانون جديد بشأن الاتجار وقانون يعنى بحماية الطفل. ووسعت الحكومة إمكانية الحصول على التعليم، لا سيما في المناطق الريفية، مخفضة تكاليف التعليم بالنسبة إلى الأسر الفقيرة، بما فيها من خلال التحويلات النقدية المشروطة.

النتائج المحققة

١٠٣. منذ عام ٢٠٠٩، خصصت الحكومة ٢٠ في المائة من ميزانيتها الوطنية للتعليم. وفي ٢٠١٠، قدمت المساعدة إلى ٢,٣ مليون طالب فقير من المدرسة الابتدائية وصولاً إلى الجامعة. وجرت زيادة مخصصات الميزانية الوطنية في ٢٠١١ لتشمل ٢,٧ مليون طالب فقير. ومنذ عام ٢٠٠٧، قامت الحكومة بتشغيل برنامج للتحويلات النقدية المشروطة يدعى *Keluarga Harapan* (برنامج أمل العائلة). وبحلول عام ٢٠١١، شمل البرنامج قرابة ١١١٦,٠٠٠ أسرة. وتزعم الحكومة توسيع نطاقه على المستوى الوطني في ٢٠١٢.

سياسة الحكومة

١٠٨. أعرب خمسة وثمانون بلداً شارك في اجتماعات منظمة العمل الدولية خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، عن دعمه لدخول الاتفاقية حيز النفاذ على نحو سريع وتطبيقها تطبيقاً فعالاً.

النتائج المحققة

١٠٩. في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١، كانت ٢٢ دولة عضواً قد صدقت على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، وكانت ١٧ دولة عضواً منها قد صدقت على الاتفاقية خلال فترة السنتين، مما يمثل ٥٦ في المائة من الحمولة الطنية الإجمالية في العالم. وتشمل هذه الدول الأعضاء دول علم ودول ميناء رئيسية وبلداناً يتحدر منها البحارة في مختلف أرجاء العالم. وفي بلدان عديدة، ضلعت الجهات الفاعلة في القطاع الخاص في تطوير تدريب للمفتشين واتخاذ التدابير التقنية وإبرام الاتفاقات الجماعية لتنفيذ الأحكام الواردة في اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، على متن السفن، وذلك قبل دخول الاتفاقية حيز النفاذ.

نشاط منظمة العمل الدولية

١١٠. وفرت منظمة العمل الدولية المشورة القانونية إلى أكثر من ٥٠ بلداً وأجري ٣١ استعراضاً تشريعياً باستخدام ما وضعته المنظمة من الأحكام الوطنية النموذجية للتصديق أو للسعي إلى التصديق. كما قدمت المنظمة تدريباً شاملاً، بما في ذلك في إطار أكاديمية للعمل البحري في مركز تورينو، بالإضافة إلى برامج ثلاثية إقليمية ووطنية. وتم تدريب واعتماد ما مجموعه ٢٢٧ مفتشاً للعمل البحري، ذكر أنهم قاموا بتدريب ٧٧٤٠ شخصاً من خلال أنشطة وطنية قام بها هؤلاء المدربون. كما تم تدريب واحد وثمانين مفتشاً من الاتحاد الدولي للنقل من كافة الأقاليم واعتمدوا لدعم إجراءات التفتيش الحكومية. ونشرت كتيبات منظمة العمل الدولية بشأن الأحكام القانونية الوطنية النموذجية الرامية إلى تطبيق اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، وأحكامها ذات الصلة بالضمان الاجتماعي.

الشراكات

١١١. أحرزت الإنجازات والإجراءات الواردة أعلاه بالشراكة مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، لا سيما مع حكومات أستراليا وإيطاليا وجامايكا وجمهورية كوريا والسويد والمملكة المتحدة، إلى جانب منظمات أصحاب السفن ومنظمات البحارة، التي قدمت الدعم إما مالياً وإما من خلال خدمات موظفيها.

١٠٤. وخصصت الحكومة أكثر من ٦,٦ مليون دولار أمريكي وانتشلت أكثر من ١٠٠٠٠ طفل من شرك العمل الخطير، بمن فيهم أطفال الشوارع. وفي ٢٠١٢، تسعى الحكومة إلى توفير ١٠ ملايين دولار أمريكي لانتشال قرابة ١٥٠٠٠ طفل من شرك العمل الخطير.

نشاط منظمة العمل الدولية

١٠٥. وفرت منظمة العمل الدولية الدعم والإرشاد إلى لجنة العمل الوطنية الثلاثية والهيئات المكونة الثلاثية. وشمل ذلك ما يلي: بناء قدرات الهيئات المكونة الثلاثية للتصدي لعمل الأطفال من خلال تدريب متخصص (مثل تفتيش العمل ورصد عمل الأطفال وجمع البيانات وتحليلها والمشاركة بفعالية في برنامج التحويلات النقدية المشروطة ورسم معالمه)؛ توفير التدريب والمشورة إلى أصحاب المزارع (زيت النخيل، المطاط، التبغ) بشأن حسن ممارسات السلامة والصحة المهنية من أجل تحسين ظروف عمل الأطفال فوق الحد الأدنى لسن العمل؛ تدريب المدربين في المراكز الحكومية المعنية بالتدريب المهني؛ تنظيم حلقات دراسية وورش عمل لوضع المبادئ التوجيهية بشأن تقديم التقارير عن عمل الأطفال إلى حكومات الولايات والبلديات/المقاطعات، لدعم المبادرة التي أطلقتها وزارة الشؤون الداخلية في خطة العمل الوطنية.

الشراكات

١٠٦. تعمل منظمة العمل الدولية بشكل وثيق مع حكومة إندونيسيا والشركاء الاجتماعيين والسلطات الحكومية المحلية. واستفاد البرنامج من تمويل من حكومة الولايات المتحدة ومن حكومة هولندا.

■ إجراءات على مستوى العالم من أجل التصديق على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ وتنفيذها على نحو فعال

ماهية المشكلة

١٠٧. اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، تجمع ٣٧ اتفاقية وتوصية اعتمدها مؤتمر العمل الدولي منذ عام ١٩٢٠، وتشمل ظروف عمل وعيش البحارة. وتتطلب الاتفاقية الامتثال لجوهر جميع الاتفاقيات السابقة. وبغية الدخول حيز النفاذ، لا بد من أن تصدق عليها ٣٠ دولة عضواً على الأقل، تمثل ما لا يقل عن ٣٣ في المائة من الحمولة الطنية الإجمالية في العالم.

النتائج التنظيمية





الهدف الاستراتيجي

خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين

وأيلول/ سبتمبر ٢٠١١؛ بلاغات مقدمة إلى فريق عمل مجموعة العشرين المعني بالتنمية.

١١٦. وعملت منظمة العمل الدولية على نحو وثيق مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن عمالة الشباب ومع مصارف التنمية الإقليمية بشأن سياسات العمالة ومع البنك الدولي بشأن القيام بجدول لتدابير الاستجابة للأزمة في ٨٥ بلداً. كما تعاونت المنظمة تعاوناً وثيقاً مع البنك الدولي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن استراتيجيات استثمار كثيفة العمالة في الهياكل الأساسية والابتكارات في برامج التوظيف العامة، ومع المصارف الإقليمية والجماعات الاقتصادية. ووسع العمل المشترك بين المنظمة ومنظمة التجارة العالمية المعارف حول كيفية الجمع بشكل أفضل بين أهداف سياسة العمالة والتجارة بطريقة متكاملة. وشرع في العمل بشأن منصة عالمية لتقاسم المعارف لمساعدة الحكومات والقطاع الخاص على الربط على نحو أفضل بين التعليم والتدريب على المهارات وبين عالم العمل.

١١٧. وقدم الدعم للهيئات المكونة في البلدان في شكل عمليات مسح في إطار الميثاق العالمي لفرص العمل، في الأرجنتين وبلغاريا والسلفادور وإندونيسيا والأردن ومالي ومنغوليا ونيجيريا وجنوب أفريقيا. وطبق نهج شامل لسياسة العمالة في عشرة بلدان، بما فيها فيتنام وملاوي. وقدم الإرشاد السياسي والدعم إلى الهيئات المكونة بشأن تعزيز المنشآت المستدامة في عدة بلدان.

١١٨. والسمة الرئيسية لكل هذه الانجازات تتمثل في تحسين فهم أثر مختلف السياسات على العمالة المنتجة والعمل اللائق، وبالتالي ضرورة تحسين إدماج أهداف العمالة في السياسات الاقتصادية والتجارية والقطاعية والإنمائية. وسيلعب توسيع قاعدة المعارف وتحسين الأدوات التحليلية دوراً حاسماً في التوصل إلى إدماج أكبر.

١١٢. هيمنت الأزمة العالمية على أنشطة منظمة العمل الدولية بشأن العمالة خلال فترة السنتين. وشملت هذه الأنشطة توعية رفيعة المستوى وشراكات مع المؤسسات الإقليمية والعالمية ودعم الهيئات المكونة في البلدان.

١١٣. واسترشدت أنشطة منظمة العمل الدولية بالتوجهات السياسية الواردة في الميثاق العالمي لفرص العمل (مؤتمر العمل الدولي، حزيران/ يونيو ٢٠٠٩) والتوجهات الاستراتيجية التي قدمتها استنتاجات المناقشة المتكررة عن العمالة (مؤتمر العمل الدولي، حزيران/ يونيو ٢٠١٠). واستتبع ذلك اعتماد نهج متكامل وأكثر شمولية لسياسة العمالة، مبني على إرشاد سياسي يربط بين التدابير الخاصة بجانب العرض والتدخلات الإجمالية الخاصة بجانب الطلب ويستند إلى استشرافات تحليلية جديدة حول الاقتصاد الكلي والاستثمار والتجارة والعمالة والسياسة الصناعية.

١١٤. وطبق هذا النهج في سياق إقليمي وعالمي متفاوت للغاية، بين بلدان مطالبة بالدعم لاتخاذ تدابير في مواجهة الأزمة تندرج تحت إطار الميثاق العالمي لفرص العمل وأخرى مطالبة بدعم أوسع في ظل معدلات نمو أكثر مؤاتاة. وكان الطلب على الإرشاد السياسي القائم على أدلة تجريبية، القاسم المشترك الذي يبين أي السياسات أنجع وفي أي سياق.

١١٥. وشملت التوعية السياسية رفيعة المستوى: إسهامات مقدمة إلى مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي بشأن الاستجابات للأزمة؛ وإلى مؤتمر الأمم المتحدة الرابع المعني بأقل البلدان نمواً والمنعقد في اسطنبول (أيار/ مايو ٢٠١١) وإلى الاجتماع الإقليمي الأفريقي (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١١)؛ عمل من أجل مجموعة العشرين بشأن استراتيجية التدريب (حزيران/ يونيو ٢٠١٠) وبشأن الموجزات السياسية من أجل اجتماعات وزراء العمل والعمالة لمجموعة العشرين في نيسان/ أبريل ٢٠١٠.

النتيجة ١:

حصول المزيد من النساء والرجال على العمالة المنتجة واللائقة وفرص الدخل

الموارد بالنسبة إلى النتيجة ١ في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية)

الميزانية				الإتفاق			
الميزانية العادية	تقدير الإتفاق من خارج الميزانية	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية	المجموع	الميزانية العادية	خارج الميزانية	الحساب التكميلي للميزانية العادية	المجموع
71 197 582	80 300 000	غير متاح*	151 497 582	69 682 191	105 121 344	4 712 573	179 516 108

* تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية على مستوى الهدف الاستراتيجي (٣٠٠٠٠٠٠٠ دولار أمريكي).

الأداء

١١٩. مكن الدعم الذي قدمته منظمة العمل الدولية ٢٩ دولة عضواً من تنفيذ إصلاحات سياسية وتنظيمية أو غيرها من التدابير لتحسين حصول الناس على العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص الدخل (بالنسبة إلى هدف فترة السنتين البالغ ٤٠ دولة عضواً). وفي بعض الحالات، كان التقدم المحرز متزامناً في العديد من المجالات ومقاساً بحسب مؤشرات النتائج (الصين وإندونيسيا والعراق).

١٢٠. وتحققت أقوى النتائج (تجاوز هدف فترة السنتين) فيما يتصل بالتدابير المتعلقة بالسياسة والتعافي من الكوارث الطبيعية أو النزاعات والاستثمار كثيف العمالة (المؤشر ١-١ والمؤشر ٤-١ والمؤشر ٥-١). وأعطت عدة حكومات الأولوية لنتائج العمالة من خلال السياسات الشاملة المتعلقة بالاقتصاد الكلي والمنشآت وسوق العمل، خاصة بعد الانكماش العالمي للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١، الذي أثر بحدّة في أسواق العمل الوطنية. وكن نتيجة لمساعدة منظمة العمل الدولية، وضعت أهداف العمالة في صميم استراتيجيات التنمية الوطنية في بلدان مثل الكاميرون وغابون وملاوي والأردن والعراق. وعلى غرار ذلك، اعتمد عدد كبير من البلدان خططاً وسياسات عمالة وطنية (البوسنة والهرسك، الكاميرون، العراق، الأردن، موريشيوس، ملاوي، فيتنام).

١٢١. وبصفة عامة تُرجمت تدابير الاستجابة للأزمة، لا سيما ضمن إطار الميثاق العالمي لفرص العمل، إلى سياسات للانتعاش من الأزمة على المدى القصير وإلى استراتيجيات لمعالجة التحديات الهيكلية المطروحة أمام العمالة على المدى الطويل. وإندونيسيا وجنوب أفريقيا مثالان في هذا الصدد، حيث ادمجت كل منهما أهداف وغايات العمالة في استراتيجيتهما للتنمية والنمو على المدى المتوسط والطويل، بدعم من منظمة العمل الدولية. وفي إندونيسيا، استعملت الحكومة أدوات التقييم الصادرة عن منظمة العمل الدولية لتحديد أفضل نهج لاستحداث فرص العمل في مجموعة الحوافز المالية لديها؛ ورفع البلدان الاستثمارات كثيفة العمالة كجزء من التدابير المعاكسة للدورات الاقتصادية التي اتبعتها للتخفيف من

آثار الأزمة. وفي جنوب أفريقيا، قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية لبرنامج الأشغال العامة الموسع الذي استحدث في فترة ٢٠١٠-٢٠١١ ما يعادل ٢٠٠٠٠٠ وظيفة بدوام كامل و ٦٠ في المائة من مجموع المستفيدين هم من النساء و ٥٠ في المائة من الشباب. بالإضافة إلى ذلك، قدم المكتب التدريب بشأن برامج العمالة العامة لموظفي برامج العمل المجتمعي، التي استحدثت بحلول نيسان/ أبريل ٢٠١١ ما يقارب ١٠٠٠٠٠ فرصة عمل في تسع مقاطعات. وفي ليبيريا، مكن بناء القدرات ودعم التنفيذ للذات قدمتهما منظمة العمل الدولية إلى موظفي وزارتي الأشغال العامة والزراعة وأصحاب المشاريع في القطاع العام والخاص، من دعم إنشاء ١٦ شركة وتوليد حوالي ٥٠٠٠٠ يوم عمل، وذلك باعتماد نهج الاستثمار كثيف العمالة في تنفيذ استثمارات الهياكل الأساسية الريفية والزراعية. وانطوت الاستجابات المتعلقة بالنزاعات والكوارث على بُعد قوي لاستحداث فرص العمل. ويجدر في هذا الصدد ذكر مثال الصومال حيث تمخض تنفيذ برامج العمالة، بدعم من منظمة العمل الدولية، عن استحداث حوالي ١٤٣٠٠٠ يوم عمل واستحداث ١٢٤ فرصة عمل على المدى الطويل.

١٢٢. وارتكزت المساعدة التي قدمتها منظمة العمل الدولية للبلدان الأربعة التي اعتمدت تدابير لإنشاء وتعزيز أنظمة التحليل والمعلومات الخاصة بسوق العمل، على أدوات تحليل جديدة، لا سيما التحليل والمعلومات الإحصائية المتعلقة بمؤشرات العمالة في الأهداف الإنمائية للألفية (المؤشر ٣-١). إضافة إلى ذلك، اعتمدت الهيئات المكونة في خمسة بلدان مبادرات سياسية أو إصلاحات لتسهيل تحول الأنشطة غير المنظمة إلى أنشطة منظمة (المؤشر ٦-١). وجاء هذا زيادة على التقدم المحرز في مجالات محددة، كما يظهر في مؤشرات نتائج أخرى بشأن توسيع نطاق الضمان الاجتماعي أو إدارة وتفتيش العمل، من بين مؤشرات أخرى.

١٢٣. ويرجع السبب الأساسي للتحقيق الجزئي لأهداف فترة السنتين بشأن العمل حول السياسات المالية الاجتماعية الوطنية إلى أن معايير القياس وتشديدها على الإصلاحات

اللائق والخدمات لصالح الفقراء العاملين، كجزء من حماية اجتماعية موسعة أو استراتيجيات متعلقة بالعمل. ومثلاً، دعم المكتب في مالي اختبار نظام جديد للتأمين الصحي التآزري بدرجة تحت استراتيجية وطنية لتوفير التغطية الصحية للجميع.

المالية التي تقوم بها السلطات الوطنية (مثل المصارف المركزية)، بينت أنها وسيلة غير واقعية لقياس النتائج التي يمكن أن يحققها دعم منظمة العمل الدولية. وتمت مراجعة هذه المعايير للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. ورغم ذلك، تحقق تقدم في تعزيز التدخلات المالية التي تشجع العمل

النتائج بحسب المؤشر والإقليم						الهدف	المؤشرات
أوروبا وآسيا الوسطى	آسيا والمحيط الهادئ	الدول العربية	الأمريكتان	أفريقيا	المجموع		
اليونسكو والهرسك	الصين، نيبال، فينتام	العراق، الأردن		الكاميرون، غابون، ملاوي، موريشيوس	١٠ دول أعضاء	٨ دول أعضاء	١-١: عدد الدول الأعضاء التي تدرج سياسات وبرامج العمالة الوطنية أو القطاعية أو المحلية في أطرها الإنمائية بدعم من منظمة العمل الدولية
	إندونيسيا				دولة عضو واحدة	٩ دول أعضاء	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
	إندونيسيا			مصر، إريتريا، السودان	٤ دول أعضاء	٥ دول أعضاء	٣-١: عدد الدول الأعضاء التي تضع نظم المعلومات والتحليلات المتعلقة بسوق العمل أو تعزيزها، وتنتشر المعلومات حول الاتجاهات الوطنية لسوق العمل، بدعم من منظمة العمل الدولية
	باكستان، الفلبين	العراق، لبنان	هايتي	بوروندي، جمهورية الكونغو الديمقراطية، الصومال	٨ دول أعضاء	٧ دول أعضاء	٤-١: عدد الدول الأعضاء التي تقوم بدمج تعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص الدخل في تدابيرها للحد من الكوارث/ الانتعاش وفي برامجها بشأن منع النزاعات وإعادة البناء والانتعاش، بدعم من منظمة العمل الدولية
	كمبوديا، إندونيسيا		باراغواي	ليبيريا، مدغشقر، جنوب أفريقيا	٦ دول أعضاء	٥ دول أعضاء	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
كازاخستان	الصين		الأرجنتين، البرازيل	ناميبيا	٥ دول أعضاء	٦ دول أعضاء	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

الصلات بالنتائج الأخرى

١٢٥. في معظم البلدان، يشكل عمل منظمة العمل الدولية بشأن برامج الأشغال العامة مثلاً حياً على استراتيجية تشمل الأبعاد المتعددة لبرنامج العمل اللائق. فعلى سبيل المثال في كمبوديا، أدرج برنامج الأشغال العامة في الاستراتيجية الوطنية للحماية الاجتماعية مما جعل من توليد فرص العمل والدخل جزءاً من خطة عامة ترمي إلى تقديم مستوى أساسي من الحماية الاجتماعية لأكبر

١٢٤. وتحل منظمة العمل الدولية منزلة جيدة نسبياً بفضل نتائج فترة السنتين والعمل الأساسي المنجز في العديد من البلدان، مما سيمكنها من تحقيق الهدف الوارد في إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، حيث تكون ٥٠ دولة عضواً على الأقل قد زادت بحلول ٢٠١٥ قدراتها على وضع وتنفيذ سياسات منسقة ومتسقة من بين أولوياتها توليد العمالة المنتجة.

عدد ممكن من الفقراء (النتيجة ٤). وفي الهند، شملت المساعدة التي تقدمها منظمة العمل الدولية لأجل تطوير برامج العمالة العامة، ابتكارات تستهدف النساء والشباب وتشجع الإنتاجية والمساواة في قطاعات البيئة والهيكل الأساسية والخدمات، من بين قطاعات أخرى (النتيجة ٢ والنتيجة ٣ والنتيجة ١٣).

١٢٦. وفي مجال سياسة العمالة، غالباً ما ترافق النشاط مع العمل بشأن سياسة تنمية المهارات (الكاميرون والأردن) وترافق أكثر فأكثر مع العمل بشأن بيئة مؤاتية لتنمية المنشآت (إندونيسيا) (النتيجة ٢ والنتيجة ٣). ولقياس أثر التدخلات المالية الاجتماعية شرع أيضاً في عمل ابتكاري. وهذا يشمل نيجيريا، حيث دعم المكتب مؤسسة تمويل بالغ الصغر لاختيار خدمة مالية جديدة (إقراض الرسوم المدرسية) سعياً إلى الحد من انتشار عمل الأطفال فيما بين زبائنها. وارتبطت هذه الخدمة بحملة توعية بشأن عمل الأطفال، وطاولت ١٨٠٠٠ زبون (النتيجة ١٦).

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٢٧. أدمجت مبادرات محددة بهدف التصدي للشواغل والاحتياجات الجنسانية في معظم السياسات أو الإصلاحات المتبعة بدعم من منظمة العمل الدولية، وذلك لتسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم، لا سيما في الصين وناميبيا وكازاخستان. وفي بلدان أخرى مثل فيتنام، ساعدت منظمة العمل الدولية في إعداد دراسات موجهة نحو السياسة تُدمج قضايا الجنسين وترتبط بين العمالة وبين دوائر السياسة الاقتصادية الاجتماعية لدعم تصميم سياسة قائمة على البينات. وشملت برامج العمالة في العديد من البلدان أهدافاً لتحسين مشاركة النساء في سوق العمل. وعلى سبيل المثال، يجدر ذكر برنامج انتعاش فرص العمالة في العراق حيث فرضت أهداف محددة حسب نوع الجنس في منح القروض للمشاريع الصغيرة وبالغة الصغر (٢٠ في المائة من المستفيدين هم نساء). وفي أمريكا اللاتينية، حيث منظمة العمل الدولية بصدد تنفيذ مشاريع المياه ومرافق الإصحاح بتعاون مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى ويتمويل من صندوق تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، تمت معالجة مسألة مشاركة الشعوب الأصلية والمجتمعات الريفية من خلال منهجيات وأدوات تشاركية قائمة على المجتمعات المحلية، صادرة عن منظمة العمل الدولية، تزوج تكنولوجيا مناسبة قائمة على اليد العاملة (هندوراس ونيكاراغوا وبنما وباراغواي).

بناء قدرات الهيئات المكونة

١٢٨. عزز المكتب الدعائم التجريبية والنظرية لهذه النتيجة، بالأساس من خلال الإحصاءات المحدثة وتحليل أثر الأثرية الاقتصادية على العمالة وسوق العمل. وشمل ذلك ما يلي: تقدير وتحليل اتجاهات العمالة في العالم، بما فيها عمالة النساء والشباب والفقراء العاملين ونقاط ضعفهم؛ تحليل مؤسسات سوق العمل في البلدان الناشئة؛ تقدير العلاقة بين النمو والعمالة في بلدان مجموعة العشرين

وفي الاقتصادات النامية. وساهمت هذه البيانات والتحليلات في نقاشات السياسة العامة العالمية على أعلى المستويات، لا سيما في إطار اجتماعات مجموعة العشرين والمؤتمرات والقمم الرئيسية التي تعقدها الأمم المتحدة في الميدانين الاقتصادي والاجتماعي. كما أنارت هذه التحليلات والتقييمات الإرشاد السياسي وخدمات المشورة التي تقدمها منظمة العمل الدولية إلى الدول الأعضاء. وعلى سبيل المثال، كان من شأن منشور جديد لمنظمة العمل الدولية حول رصد مؤشرات العمالة في إطار الأهداف الإنمائية للألفية في أفريقيا، وبالتعاون مع استهداف بناء القدرات وأنشطة الحوار السياسي لأجل الهيئات المكونة، أن دعم الإصلاحات في مصر وإريتريا والسودان لتحسين جمع البيانات والتحليل والإبلاغ بشأن مؤشرات العمالة المتعلقة بالهدف الإنمائي للألفية ١ (ب).

١٢٩. واستُعملت أدوات جديدة أخرى بشكل واسع خلال المناقشات الثلاثية على مستوى البلد والإقليم وفي دورة جديدة بشأن سياسة العمالة في مركز تورينو؛ وشملت هذه الأدوات دليل سياسة العمالة ومنهجيات تقييم أثر العمالة وتشخيصات العمالة وأدوات الاستهداف. وأدى هذا إلى اتباع سياسات على المدى القصير والطويل تركز على تدابير محددة الأهداف لأجل نمو العمالة. وفي الصين مثلاً، أدت المساعدة التقنية التي تقدمها منظمة العمل الدولية إلى إدماج أهداف العمالة في الخطة الوطنية لخمس أعوام (٢٠١١-٢٠١٥) إلى جانب استعراض أثر الاستثمارات العامة على العمالة لكل من وزارة التخطيط ووزارة العمل. وأظهر الشركاء الاجتماعيون التزاماً أقوى في تنفيذ البرامج، وخير مثال على ذلك هو مشاركة اتحاد أصحاب العمل في باكستان واتحاد العمال الباكستانيين في تدخلات "النقد مقابل العمل" لفترة ما بعد الفيضانات، مستعملين الأموال التي حشدتها أعضاؤها.

١٣٠. ولا تزال الحلقات الدراسية الإقليمية الموجهة للاختصاصيين في الأساليب القائمة على اليد العاملة، التي تنظمها منظمة العمل الدولية، تشكل منصة دولية للتعليم بين بلدان الجنوب حول الممارسات القائمة على اليد العاملة والتي استقطبت أعلى مستويات من الملكية الوطنية. وشملت هذه الحلقات الدراسية التي غالباً ما مولتها البلدان بذاتها، حوالي ٨٠٠ من الاختصاصيين في الأساليب القائمة على اليد العاملة، من ٥٠ بلداً خلال فترة السنتين. وفي أفريقيا تُعقد الآن اجتماعات وزارية إلى جانب هذه الحلقات الدراسية. وفي الحلقة الدراسية الرابعة عشرة في غانا (٢٠١١)، طلب وزراء العمل والأشغال العامة من ١٣ بلداً أفريقياً من منظمة العمل الدولية أن تعزز تعاونها مع شركاء دوليين آخرين لدعم الاستثمارات كثيفة العمالة في الهياكل الأساسية والقطاعات الأخرى.

الدروس المستخلصة والمضي قدماً

١٣١. أكدت خبرة فترة السنتين الحاجة إلى التركيز بقوة أكبر على نوعية قاعدة معارف منظمة العمل الدولية وملاءمة توقيتها، بما في ذلك تصميم وتطبيق وفعالية السياسات

وجه الخصوص في التأثير بشكل أكبر في البيئة العالمية للتمويل بالغ الصغر. وللمضي قدماً، سيحتاج المكتب إلى هيكلة استراتيجيته بشكل أفضل، ولا سيما العمل إلى أقصى حد من أجل خفض استضعاف العمال وتشجيع العمالة عن طريق الإدماج المالي.

١٣٤. ولأقت منظمة العمل الدولية بعض التحديات في قياس المؤشر ١-١ بشأن سياسة العمالة خلال فترة السنتين. واشترط استيفاء المعيارين في إطار هذا المؤشر لا يأخذ بعين الاعتبار واقع أن عدة بلدان تسلك مسارات متعددة عند وضع سياساتها. ويتزايد عدد البلدان التي تعالج استراتيجيات العمالة لديها ضمن التخطيط الإنمائي الوطني، في حين تختار بلدان أخرى وضع استراتيجيات عمالة قطاعية أو شاملة أو اتخاذ تدابير خاصة تحفيزية ومضادة للأزمة. علاوة على ذلك، يركز جزء مهم من نشاط منظمة العمل الدولية على دعم البلدان في تنفيذ وتقييم السياسة، وذلك بعد انقضاء فترة طويلة على دورة اعتماد السياسة، في حين لا تقيس معايير المؤشر سوى نتائج مبادرات وضع السياسة الجديدة. والمكتب يصعد النظر في مراجعة معايير هذا المؤشر بشكل يسمح بقياس النتائج التي حققها دعم منظمة العمل الدولية بدقة أكبر.

التي تعمل في سياقات مختلفة. وسيصبح تعزيز البيانات والمعلومات التحليلية بشأن النمو والعمالة وإدماجها في السياسات الوطنية وعبر البلدان، أولوية من أولويات الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

١٣٢. وفي البلدان التي تعيش حالات طارئة واضطرابات اجتماعية ونزاعات، تعتبر مشاركة منظمة العمل الدولية في مرحلة مبكرة ضرورية لتهيئة الظروف لأجل انتعاش على المدى الطويل والمتوسط بطريقة تراعي برنامج العمل اللائق. وفي هذا السياق، تتطلع الهيئات المكونة والمجتمع الدولي على السواء إلى الحصول على المساعدة الفورية في العديد من مجالات عمل منظمة العمل الدولية. وهذه المشاركة في مرحلة مبكرة مهمة لتعبئة الموارد عن طريق الجهات المانحة وإقامة شراكات ضمن منظومة الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف. وقد تبين هذا الأمر من خلال تجربة منظمة العمل الدولية في هايتي، حيث نجحت في تعبئة ١٢,٥ مليون دولار أمريكي إضافي من الأموال الخارجة عن الميزانية، وذلك بعد ١٨ شهراً من حصول الزلزال.

١٣٣. وتوضح النتائج الأولية لتقييم مستقل لاستراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن التمويل الاجتماعي أن مشاركة منظمة العمل الدولية في التأمين بالغ الصغر أسلوب فعال على

النتيجة ٢:

تنمية المهارات تزيد قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو

الموارد بالنسبة إلى النتيجة ٢ في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية)

الإنفاق				الميزانية			
المجموع	الحساب التكميلي للميزانية العادية	خارج الميزانية	الميزانية العادية	المجموع	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية	الميزانية العادية
100 123 169	1 961 346	56 044 080	42 117 743	80 033 685	غير متاح*	37 000 000	43 033 685

* تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية على مستوى الهدف الاستراتيجي (٣٠٠٠٠٠٠٠ دولار أمريكي).

١٣٦. وشددت استراتيجية المكتب على ثلاثة مجالات رئيسية، هي:

- بناء أساس تحليلي سليم لتستشير به المشورة السياسية والمساعدة التقنية في البلدان - حددت دراسات تجريبية أنجزت في ٢١ بلداً وفي قطاعات مختارة الثغرات في المهارات التي تقوض نمو الوظائف الخضراء واستخلصت الدروس من ممارسات البلدان لسدها. وقران تقييم أولي لبرامج التدريب وإعادة التدريب استجابة للانكماش الاقتصادي نتائج تقارير رصد البرامج في حوالي اثني عشر بلداً.

الأداء

١٣٥. بدعم من منظمة العمل الدولية، اضطلعت ١٤ دولة عضواً بسياسة تطوير المهارات أو بإصلاحات مؤسسية، بما فيها من خلال توسيع التدريب ذي صلة بالعمالة ليشمل الناس المحرومين عامة في سوق العمل (المؤشرات من ١-٢ إلى ٣-٢). واعتمدت سبع دول أعضاء أخرى تدابير لتعزيز إدارات الاستخدام مما يعكس الجهود المبذولة لتعزيز هذه الإدارات وسياسات سوق العمل خلال الأزمة (المؤشر ٤-٢). وأخيراً، طورت ١٤ دولة عضواً ونفذت سياسات أو برامج بشأن عمالة الشباب.

ومتوازن إلى مؤتمر قمة العشرين في تورنتو، مستنداً إلى الإطار المفاهيمي لقرار مؤتمر عام ٢٠٠٨ بشأن مهارات من أجل تحسين الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية. وأنشأ مؤتمر قمة سيول (تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٠) الفريق العامل المعني بالتنمية لمجموعة العشرين، ودعا منظمة العمل الدولية إلى تنسيق عمله مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) والبنك الدولي لمساعدة البلدان منخفضة الدخل على استعمال استراتيجية تدريب مجموعة العشرين قصد تحسين مهاراتها في وضع استراتيجيات العمالة وتطوير المؤشرات وتعزيز تقاسم المعارف. وتكفلت بعض بلدان مجموعة العشرين بأنشطة تقاسم المعارف، بما فيها من خلال مركز تورينو. وأسهم التعاون بين منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمذكورة المشتركة حول عمالة الشباب في اتخاذ قادة مجموعة العشرين قراراً يقضي بإعطاء الأولوية لعمالة الشباب في عام ٢٠١٢.

- تعزيز قدرة الهيئات المكونة للتصدي للظروف الوطنية وتقييم النتائج وتقاسم المعارف - وضعت أدوات إرشاد سياسي جديدة بالاعتماد على الأبحاث السابقة والدروس المستخلصة من مشاريع التعاون التقني بشأن الارتقاء بنظم التلمذة الصناعية غير المنظمة وتحسين تدريب وظروف عمل المدرسين في التعليم المهني والتقني وإدراج مسألة الاعاقة والتدريب في موضوع المساواة. وساعدت مشاريع التعاون التقني الهيئات المكونة على إصلاح نظم وسياسات المهارات الوطنية (بنغلاديش وزمبابوي) وتوسيع سبل الحصول على تدريب ذي صلة بالعمالة في المناطق الريفية (بنن وبوركينا فاسو وسري لانكا) وإدماج المعوقين في التدريب المهني والتدريب على تنظيم المشاريع (جمهورية تنزانيا المتحدة وزامبيا) وتطوير وتنفيذ برامج عمالة الشباب (بيرو وصربيا).

- توسيع نطاق التعريف بنشاط منظمة العمل الدولية بشأن المهارات والقابلية للاستخدام من خلال الشراكات الخارجية - وقدم المكتب في عام ٢٠١٠ استراتيجية تدريب من أجل نمو قوي ومستدام

النتائج بحسب المؤشر والإقليم						المؤشرات	الهدف	النتيجة
المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى			
١-٢: عدد الدول الأعضاء التي تدرج تنمية المهارات في استراتيجياتها الإنمائية القطاعية أو الوطنية، بدعم من منظمة العمل الدولية	٨ دول أعضاء، ٣ منها في أفريقيا	٧ دول أعضاء، ٢ منها في أفريقيا	السودان، زمبابوي	بربادوس، المكسيك	العراق، لبنان	بنغلاديش		
٢-٢: عدد الدول الأعضاء التي تجعل التدريب ذا الصلة أكثر إتاحة في المجالات الريفية، بدعم من منظمة العمل الدولية	٨ دول أعضاء، ٤ منها في أفريقيا	٥ دول أعضاء، ٣ منها في أفريقيا	بنن، بوركينا فاسو، مصر			سري لانكا، تيمور - ليشتي		
٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي تجعل التدريب ذا الصلة أكثر إتاحة أمام المعوقين، بدعم من منظمة العمل الدولية	٧ دول أعضاء	٢ من الدول الأعضاء	زامبيا			أرمينيا		
٤-٢: عدد الدول الأعضاء التي تعزز إدارات الاستخدام لتحقيق أهداف سياسة العمالة، بدعم من منظمة العمل الدولية	٥ دول أعضاء، ٢ منها في أفريقيا	٧ دول أعضاء، ٢ منها في أفريقيا	مصر، السودان	الأرجنتين، بيرو	لبنان	كمبوديا، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية		
٥-٢: عدد الدول الأعضاء التي تضع وتنفذ سياسات وبرامج متكاملة تنهض بالعمالة المنتجة والعمل اللائق للشباب والشبان، بدعم من منظمة العمل الدولية	١٥ دولة أعضاء، ٦ منها في أفريقيا	١٤ دولة أعضاء، ٤ منها في أفريقيا	جمهورية الكونغو الديمقراطية، كينيا، جمهورية تنزانيا المتحدة، زمبابوي	الأرجنتين، كوستاريكا، هندوراس، بيرو		إندونيسيا، نيبال، تيمور - ليشتي	ألبانيا، صربيا، تركيا	

تنمية المهارات مع المشورة التقنية لمنظمة العمل الدولية والمشاورات الثلاثية وبناء قدرات موظفي الوكالات الحكومية ذات الصلة. وفي أرمينيا، ساعدت منظمة العمل الدولية في تدريب موظفي وكالات الاستخدام ومراكز الاستخدام العامة في ثلاث مناطق اختبارية، مما أدى إلى وضع برنامج لسوق العمل النشطة بشأن تنمية مهارات الأشخاص المعوقين والتكيف مع مكان العمل. وشمل دعم المكتب لأجل تعزيز إدارات التوظيف العامة في السودان ومصر تقييم الاحتياجات وتدريب الموظفين وتكييف الأدوات بشأن الإرشاد في المسار المهني.

١٤١. وفي أغلب البلدان، شمل عمل منظمة العمل الدولية في مجال عمالة الشباب المشورة التقنية وتنمية قدرات عدد واسع من الوزارات والوكالات الحكومية، بما في ذلك تعزيز اللجان المشتركة بين المؤسسات (ألبانيا وكوستاريكا وهندوراس وصربيا وتركيا). واعتمد ذلك على نهج متكامل مشترك بين الوكالات، أثبتت فعاليته في إرساء الشعور بالملكية الوطنية والالتزام بالإصلاحات. وأدى هذا النهج كذلك إلى تحقيق الحد الأمثل من الدعم فيما بين الوكالات للارتقاء بالقدرة المؤسسية لوضع تلك الإصلاحات وتنفيذها. وفي ألبانيا وبيرو وصربيا، ساعد دعم منظمة العمل الدولية لمكاتب الإحصاء الوطنية، خاصة لأجل تصميم وتنفيذ دراسات استقصائية وطنية، على تقوية الأساس التجريبي لعمالة الشباب، مما ساهم بدوره في تصميم سياسة وبرنامج سليمين.

١٤٢. واستهدفت مبادرات محددة لمنظمة العمل الدولية الشركاء الاجتماعيين. وخير مثال على ذلك هو الشبكة العالمية للمشاريع والإعاقة، التي استهدفت منظمة العمل الدولية في ٢٠١٠ لتيسير تقاسم المعارف حول الممارسات الحميدة وتطوير مشاريع وخدمات مشتركة. وبحلول نهاية عام ٢٠١١، ضمت الشبكة ٤١ منشأة متعددة الجنسية و١٧ منظمة لأصحاب العمل. ومن بين الأمثلة الأخرى، نذكر المساعدة المقدمة إلى مؤسسات الشركاء الاجتماعيين في زيمبابوي، مما أدى إلى إنشاء ١٨ مكتباً للمهارات لصالح منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على الصعيد الوطني والمحلي بهدف المساعدة على الربط بين عرض المهارات والطلب عليها من خلال العمل مع الوزارات ذات الصلة. وفي ألبانيا وإندونيسيا وبيرو، قدمت المساعدة إلى نقابات العمال من أجل تكيف وتنفيذ برامج تدريب على الحقوق في العمل لفائدة الشباب.

١٤٣. ووسع مركز تورينو أنشطة وتغطية مبادرات التدريب التي يضطلع بها لتتواءم بشكل أفضل مع الطلب. وإضافة إلى المهارات الأكاديمية التي يوشح بها في شهر تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١، غطت الأحداث التدريبية تقييم أثر التدخلات المستهدفة لتشغيل الشباب وعماله الشباب وإدماج مسألة الإعاقة ودورات تدريبية مستهدفة بشأن المهارات لأجل بلدان بحر الكاريبي، دعمت من جملة أمور أخرى، استراتيجية الموارد البشرية الوطنية للفترة ٢٠١١-٢٠١٦ في بربادوس.

١٣٧. وتشكل النتائج المحققة والعمل الأساسي الذي هو في طور الإنجاز في العديد من البلدان الأخرى، دعائم واعدة لبلوغ الوضع المنشود بحلول عام ٢٠١٥، كما ورد في إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. ويستلزم هذا الوضع تحقيق أكثر من ٣٠ دولة عضواً الاتساق بين عرض التدريب والطلب عليه ومد نطاق الحصول على فرص التدريب لتشمل نسبة أكبر من العمال وإدماج تطوير المهارات في السياسات الإنمائية الوطنية والقطاعية.

الصلات مع النتائج الأخرى

١٣٨. ساهمت البحوث المتعلقة بالمهارات من أجل الوظائف الخضراء في قاعدة معارف مبادرة الوظائف الخضراء لمنظمة العمل الدولية (النتيجة ٣). وقدمت سلسلة من دراسات حالات تحليلية دروساً حول كيفية قيام الحوار الاجتماعي الفعال والمفاوضة الجماعية الفعلية بتشجيع التدريب في مكان العمل والتعلم المستمر والمساواة بين الجنسين (النتيجة ١٢). وكجزء من الاستجابة للآزمة، ساعد المكتب الدول الأعضاء على بناء قدرات إدارات التوظيف العامة لتنفيذ برامج تقاسم العمل بأساليب تراعي ظروف العمل (النتيجة ٥). وتم تقديم خدمات التدريب على تنظيم وكالات الاستخدام الخاصة إلى جنوب شرق آسيا لمساعدة البلدان على مكافحة الاتجار بالبشر (النتيجة ١٥). وشجعت برامج الاعتراف بالمهارات في جنوب شرق آسيا اتباع نهج لتحسين "كسب الأدمغة" في سياسات هجرة اليد العاملة (النتيجة ٧). وشمل الإرشاد السياسي بشأن الارتقاء بالتلمذة الصناعية غير المنظمة استشارة الوعي المتعلق بالوصول إلى تقديرات الضمان الاجتماعي والسلامة والصحة المهنية وفيرس نقص المناعة البشرية/ الإيدز (النتائج ٤ و ٦ و ٨). وساهمت الأبحاث حول هجرة الشباب (النتيجة ٧) في تسعة بلدان في تعزيز قاعدة المعارف بشأن الترابط بين عمالة الشباب والهجرة. وكنتيجة لذلك، شملت عدة سياسات وخطط عمل وطنية بشأن عمالة الشباب، أولويات حول إدارة هجرة الشباب (مثلاً ألبانيا وهندوراس وبيرو وصربيا).

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٣٩. كانت المساواة بين الجنسين مكوناً مهماً بالنسبة للعمل المتعلق بالتلمذة الصناعية والتدريب المجتمعي وعماله الشباب. وانطوى بناء قدرة إدارات التوظيف العامة على تجنب القوالب النمطية الجنسانية والفصل المهني. وأكد تقييم مشروع مستقل القيمة المضافة الناشئة عن الجمع بين حملات الدفاع عن الحقوق والمشاريع النموذجية المحلية بشأن أساليب تذليل الحواجز المادية والاجتماعية التي تقصي الأشخاص المعوقين من التدريب ومن اغتنام فرص العمالة.

بناء قدرات الهيئات المكونة

١٤٠. اتخذ تطوير قدرات الهيئات المكونة عدة أشكال خلال فترة السنتين وغالباً ما أنجز بالتزامن مع الإصلاحات السياسية والمؤسسية. ففي بنغلاديش مثلاً، ترافق إصلاح نظام

الدروس المستخلصة والمضي قدماً

١٤٤. الدروس الرئيسية المستخلصة من تنفيذ البرنامج في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ ومن نتائج التقييم تتلخص كما يلي:

- عائدات توسيع قاعدة المعارف عالية، كما يظهر من خلال تنامي الطلبات للإسهام في استراتيجيات المهارات الثنائية (ألمانيا وهولندا والاتحاد الروسي)، فضلاً عن الشبكات الإقليمية (الاتحاد الأوروبي) والشبكات متعددة الأطراف (مجموعة العشرين والمجموعة المشتركة بين الوكالات بشأن التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين). وتشمل الأولويات البحثية الجديدة اختبار أدلة تقييم المهارات ضمن استراتيجيات العمالة الوطنية وخيارات تعزيز مكونات نظم المهارات. ولتحسين تقاسم المعارف بين الهيئات المكونة، سيواصل المكتب أيضاً تطوير المنصة العالمية المشتركة بين القطاعين العام والخاص لتقاسم المعارف المتعلقة بالمهارات من أجل الاستخدام، التي أنشئت في عام ٢٠١١ لمتابعة استنتاجات مؤتمر عام ٢٠١٠ بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة.
- أثبت تقييم مشروع بشأن معلومات سوق العمل في فيتنام موله الاتحاد الأوروبي، القيمة المضافة لإدراج تدخلات المشروع بشأن نظم معلومات سوق العمل وإدارات التوظيف العامة في برامج التدريب. وسيدرج المكتب هذا العمل متعدد التخصصات، الذي يربط بين القدرة على تحسين معلومات سوق العمل وتقديم خدمات توظيف بالاعتماد على تلك المعلومات، في تصميم المشاريع المستقبلية.
- أظهرت تجربة منظمة العمل الدولية والمعلومات المستقاة من الهيئات المكونة كيفية محافظة النهج القطاعية على استمرارية التعاون بين الشركاء الاجتماعيين والمديرين والوكالات الحكومية بهدف الحد من عدم تناسق المهارات وتحسين نوعية التدريب. وسيتمثل مجال تدخل مهم لاستمرارية الاستراتيجية في إنشاء مجالس قطاعية للمهارات.
- أدت عملية تقييم مقارنة أطلقت استراتيجية "إدماج الإعاقة" لمنظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٠، إلى تحديد الفرص السانحة لتحسين تعميم الاعتبارات المتعلقة بالإعاقة في الأنشطة المتعلقة بالعمالة وتنمية المنشآت والمهارات. وسيقوم تقرير حول رصد التقدم المحرز في هذه المجالات في أوائل عام ٢٠١٢ بدراسة هذا التقدم وتنوير خطط العمل لفترة السنتين.
- تماشياً مع التوصيات الصادرة عن التقييم المستقل لاستراتيجية منظمة العمل الدولية من أجل زيادة قدرات الدول الأعضاء على وضع سياسات وبرامج تركز على عمالة الشباب، التي ناقشها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، ستضم الأولويات المستقبلية ما يلي: زيادة تطوير قاعدة المعارف بشأن عمالة الشباب، لا سيما ما يخص القضايا المتصلة بانتقال الشباب إلى العمل اللائق وسياسات عمالة الشباب، واتباع نهج تدعم الحوار الاجتماعي بشأن عمالة الشباب وتوسيع الحماية الاجتماعية لتشمل الشباب، خاصة أولئك الذين يعيشون في المناطق الريفية.

النتيجة ٣:

المنشآت المستدامة تولد وظائف منتجة ولاقئة

الموارد بالنسبة إلى النتيجة ٣ في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية)

الإنفاق				الميزانية			
المجموع	الحساب التكميلي للميزانية العادية	خارج الميزانية	الميزانية العادية	المجموع	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية	الميزانية العادية
84 996 595	2 271 499	38 058 159	44 666 937	93 238 316	غير متاح*	47 600 000	45 638 316

* تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية على مستوى الهدف الاستراتيجي (٣٠٠٠٠٠٠٠ دولار أمريكي).

السنتين الشامل البالغ ٢٥ دولة عضواً، وفي بعض الحالات كان تحقيق التقدم متزامناً في مجالات عدة (شيلي والصين والعراق والأرض الفلسطينية المحتلة).
١٤٦. وارتكزت الاستراتيجية على ثلاث دعائم متكافئة:

الأداء

١٤٥. تمكن ما مجموعه ٢٩ دولة عضواً وإقليم واحد، بدعم من منظمة العمل الدولية، من تحسين البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة أو تعزيز تنمية المنشآت أو اعتماد ممارسات مسؤولة اجتماعياً على مستوى المنشأة (مقارنة بهدف فترة

كما عزز المشروع قدرة ٢٢٩ متدرباً على تقديم خدمات مناسبة إلى الشباب لاستغلال المشاريع.

١٤٩. ويعزى التحقيق الجزئي لهدف فترة السنتين المتمثل بالعمل المرتبط بالممارسات المسؤولة في مكان العمل (المؤشر ٣-٣) إلى عدة أسباب. أولاً، ترد نتائج دعم منظمة العمل الدولية لتحسين ممارسات مكان العمل في كنف نتائج أعم تتعلق بالمنشآت والمشاريع الصغيرة التي تعمل على امتداد سلاسل التوريد، كما قيست في المؤشرين ٢-٣ و ٢-١٣. وثانياً، واجه تنفيذ برنامج "دعم المنشآت التنافسية والمسؤولة" في بعض البلدان تحديات في التوصل إلى توافق ثلاثي في الآراء.

١٥٠. وفيما يتعلق بالمؤشر ٣-٤ حول المنشآت متعددة الجنسية، أدرك المكتب في بداية فترة السنتين أن معايير القياس، خاصة المعيار الثاني الذي يؤكد على سياسات ترمي إلى جذب الاستثمار الأجنبي المباشر، لا تسمح بقياس النتائج التي يمكن أن تتحقق بدعم من منظمة العمل الدولية. ولذلك، فإن هدف فترة السنتين تحقق جزئياً فقط وتمت مراجعة المعايير للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. وعلى الصعيد العالمي، وجه نشاط منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالحوار السياسي والتوعية نحو تحقيق اتساق أكبر عبر النظام متعدد الأطراف. وخير مثال على ذلك نذكر: قيام منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بمواءمة فصل "العمالة والعلاقات الصناعية" الوارد في منشورها المبادئ التوجيهية المنقحة للمنشآت متعددة الجنسية، مواءمة كاملة مع إعلان المنشآت متعددة الجنسية؛ ثم المنشور المعنون استراتيجية الاتحاد الأوروبي المتجددة للفترة ٢٠١١-٢٠١٤ لأجل المسؤولية الاجتماعية للشركات، الذي يدعو كل المنشآت متعددة الجنسية القائمة في الاتحاد الأوروبي إلى الالتزام باحترام الإعلان بحلول عام ٢٠١٤.

١٥١. وحقق برنامج منظمة العمل الدولية بشأن الوظائف الخضراء أثراً سياسياً واتساقاً في السياسات، وذلك بارتباطه بشكل منتظم بالدعائم الاجتماعية والاقتصادية للتنمية المستدامة، متجاوزاً مجرد تشجيع الوظائف المراعية للبيئة. وفي البرازيل والصين والهند وإندونيسيا، أضحت الوظائف الخضراء تشكل وسيلة لتشجيع العمل اللائق في استراتيجيات التنمية المحلية وبرامج واستراتيجيات العمالة الريفية في قطاعات البناء والحراجة وإدارة النفايات والطاقة المتجددة.

• دعم بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة، على وجه الخصوص من خلال تطبيق المنهجية الجديدة لتقييم البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة؛

• تنمية روح تنظيم المشاريع ومزاولة الأعمال، لا سيما من خلال تهيئة منظمة العمل الدولية المختبرة، بما فيها برنامج "كيف تبدأ مشروعك وتطوره" وبرنامج "تعرف على قطاع الأعمال" وبرنامج "تنمية روح المبادرة لدى المرأة" والتنمية الاقتصادية المحلية وتطوير سلاسل القيم؛

• اتباع الممارسات المسؤولة والمستدامة في مكان العمل، أولاً من خلال دعم المنشآت متعددة الجنسية بهدف اعتماد ممارسات مستدامة وشاملة تتماشى وإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية ومن خلال برنامج دعم المنشآت التنافسية والمسؤولة ومنهجية نظام قياس الإنتاجية وتحسينها.

١٤٧. وكانت النتائج متفاوتة عبر مجالات العمل، كما قيست في مؤشرات النتائج. وقامت خمس دول أعضاء وإقليم واحد بإصلاح أطرها السياسية والتنظيمية بشأن بيئة الأعمال (المؤشر ٣-١). وأسهم دعم منظمة العمل الدولية من خلال المرفق التعاوني لأفريقيا مساهمة إيجابية في تحقيق النتائج المتعلقة بإصلاح التعاونيات بما يتماشى وتوصية تعزيز التعاونيات، ٢٠٠٢ (رقم ١٩٣). وتم إحراز تقدم في هذا المجال أيضاً في دولة بوليفيا المتعددة القوميات وفي جمهورية تنزانيا المتحدة وأوغندا، على الرغم من أن عملية اعتماد القانون لم تكن قد استكملت بعد بحلول نهاية فترة السنتين.

١٤٨. ونفذت اثنتان وعشرون دولة عضواً وإقليم واحد (أكثر من ضعف هدف فترة السنتين) سياسات أو برامج بشأن تنمية روح تنظيم المشاريع ومزاولة الأعمال (المؤشر ٣-٢). بل ولدت الأزمنة الاقتصادية تزايداً في الطلب على المساعدة في هذه المجالات. ولهذا، كثفت منظمة العمل الدولية جهودها، لا سيما تلك المتعلقة بتنمية روح المبادرة لدى النساء والشباب، مما أسهم في التوصل إلى النتائج المحققة. ويعطي برنامج "تعرف على قطاع الأعمال" مثلاً على عدد المستفيدين منه، حيث شارك فيه حوالي ٥٠٠٠٠٠ شاب وشابة على مدى فترة السنتين هذه. وطاول مشروع تعاون تقني جديد هو مرفق روح تنظيم المشاريع لدى الشباب، ١٠٥٠٠ شابة وشاب، ١٧٠٠ منهم استكمل خطط مشاريع أعمال أو مقترحات مشاريع.

النتائج بحسب المؤشر والإقليم						المؤشرات	الهدف
أوروبا وآسيا الوسطى	آسيا والمحيط الهادئ	الدول العربية	الأمريكتان	أفريقيا	المجموع		
	منغوليا	العراق، الأرض الفلسطينية المحتلة		السنغال، سوازيلند، زامبيا	٥ دول أعضاء وإقليم واحد	١-٣: عدد الدول الأعضاء التي تقوم بإصلاح أطرها السياسية أو التنظيمية لتحسين البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، بدعم من منظمة العمل الدولية	٥ دول أعضاء
الاتحاد الروسي	الصين	العراق، الأرض الفلسطينية المحتلة، عُمان، اليمن	دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، شيلي، كوستاريكا، هندوراس، المكسيك، نيكاراغوا	الرأس الأخضر، مصر، إثيوبيا، غانا، ليسوتو، مالي، جنوب أفريقيا، السودان، جمهورية تنزانيا المتحدة، أوغندا	٢٢ دولة عضواً وإقليم واحد	٢-٣: عدد الدول الأعضاء التي تنفذ سياسات وبرامج لتطوير روح المبادرة لاستحداث فرص العمل والعمل اللائق، بدعم من منظمة العمل الدولية	١٠ دول أعضاء
	الصين، إندونيسيا		شيلي		٣ دول أعضاء	٣-٣: عدد الدول الأعضاء التي تنفذ برامج لتعزيز اعتماد ممارسات مسؤولة ومستدامة على مستوى المنشآت، بدعم من منظمة العمل الدولية	٥ دول أعضاء
				ليبيريا	دولة عضو واحدة	٤-٣: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد سياسات تشمل المبادئ الواردة في إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية)، بدعم من منظمة العمل الدولية	٥ دول أعضاء

التجارة والتنوع الاقتصادي - (النتائج ١ و ٢ و ٩). وطبقت هذه الأداة في أوكرانيا لتقييم البيئة المؤاتية لقطاعي السياحة والتعدين. وأدمجت الإسهامات التحليلية حول إدارة العمل وقانون العمل في دليل جديد بشأن قانون العمل للمنشآت الصغيرة والمتوسطة (النتيجة ١١). ويشمل النشاط في مجال الوظائف الخضراء عدة نتائج ويساهم في تحقيق محصلات تندرج تحت النتائج المتعلقة بالنهوض بالعمالة وتنمية المهارات وتحقيق العمل اللائق في القطاعات وتعميم العمل اللائق. وفي الهند مثلاً، تعمل منظمة العمل الدولية على تعزيز مبادئ الوظائف الخضراء عند وضع خطط العمل على مستوى الدولة بشأن تغير المناخ (النتيجة ١).

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٥٤. تحققت المحصلات الواردة في هذه النتيجة بمساهمة طيف واسع من مشاريع منظمة العمل الدولية التي تستهدف تنمية روح المبادرة لدى النساء والشباب، مع التشديد على تشجيع تكافؤ الفرص للنساء والرجال. وعلى سبيل المثال، طاولت مشاريع منظمة العمل الدولية بشأن تنمية روح المبادرة لدى النساء، ٦٠٠٠٠ من صاحبات المشاريع منذ

١٥٢. وبشكل إجمالي، فإن هذه النتائج في طريقها نحو تحقيق الهدف المنشود بحلول عام ٢٠١٥، كما ورد في إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، حيث تكون الهيئات المكونة قد توصلت في أكثر من ٤٠ دولة عضواً إلى تحسين البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة وشجعت بنجاح تنمية تنظيم المشاريع واعتمدت ممارسات مسؤولة اجتماعياً على مستوى المنشأة.

الصلات بالنتائج الأخرى

١٥٣. عكس نشاط منظمة العمل الدولية بشأن تنمية المنشآت جميع الأبعاد الأربعة للعمل اللائق بشكل متزايد. وكمثال توضيحي نذكر تحسن ظروف العمل في منشآت القطاع غير المنظم في مصر، وهو ما تحقق بفضل تطبيق مبادئ السلامة والصحة المهنية كجزء من مساعدة منظمة العمل الدولية لأجل تشجيع تنظيم المشاريع وعمالة الشباب (النتيجة ٦). واستند العمل الساعي إلى تنفيذ قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة، إلى العمل المتعلق بسياسات العمالة وتطوير المهارات ومنظمات أصحاب العمل، مما أدى إلى استحداث أداة تقييم على مستوى البلد - مهارات من أجل

المستدامة، الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٧؛ واستُعملت هذه المواد بشكل واسع. ومن خلال الأكاديمية السنوية للمنشآت المستدامة، التي ينظمها مركز تورينو، قدمت المنظمة تشكيلة واسعة من الدورات التدريبية للمشاركين على مدى أسبوعين. وأثبت هذا النهج نجاحه وبرهن على أنه طريقة فعالة للتكليف لبناء قدرات الهيئات المكونة بشأن قضايا مترابطة.

١٥٧. وساعد التدريب الذي يوفره مركز تورينو بدوره على بناء قدرات الهيئات المكونة حول سياسات محسنة لأجل وظائف خضراء. وتلى هذا تنظيم تظاهرات تطبيقية حول تشجيع روح المبادرات الخضراء لدى الشباب وتخضير المنشآت وتطوير سلاسل القيم في عدد من البلدان مثل كينيا وموريشيوس وسري لانكا وبلدان أخرى. وطُورت ونُشرت أدوات تحليلية لمساعدة البلدان على تقييم الموجود لديها حالياً من الوظائف الخضراء وتلك المحتمل توفرها في المستقبل، مستعملة نماذج المدخلات - المخرجات بالترافق مع الدراسات الاستقصائية في المنشآت. واستُعملت أدوات تكملية لجمع واستعراض البيانات لاستباق الاحتياجات الجديدة من المهارات لأجل الوظائف الخضراء في ٢١ بلداً، ونشرت في تقرير بعنوان *المهارات من أجل الوظائف الخضراء: نظرة عامة شاملة*.

الدروس المستخلصة والمضي قدماً

١٥٨. اعتماداً على الدروس المستفادة والإرشاد الذي قدمه مجلس الإدارة خلال مناقشته المعنية بمتابعة قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧ بشأن المنشآت المستدامة، يمكن تلخيص التوجهات الاستراتيجية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ وما يليها كالآتي:

- القيام بتقييم نمطي على المستوى الوطني للشروط اللازمة البالغة ١٧ شرطاً لاستحداث بيئة مؤاتية، على النحو المبين في قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧، خطوة أولى مفيدة. لكن، غالباً ما يجب التركيز على الظروف أو الجوانب الخاصة للبيئة المؤاتية. وهناك طلبات على تطبيق المنهجية في مناطق محددة أو قطاعات أو أنواع مختلفة من المنشآت (منشآت غير منظمة ومنشآت صغيرة ومتوسطة الحجم وتعاونيات وما إلى ذلك) وعلى التركيز على ظروف مؤاتية خاصة. وسيقوم المكتب بتكييف منهجية التقييم وفقاً لذلك.
- التدخلات المتكاملة والموجهة نحو السياسة العامة، التي تتم على عدة مستويات وتشمل عدة جوانب من المنشآت المستدامة، فعالة وتولد وفورات الحجم. وستصمم مشاريع تقنية مستقبلية بمراعاة ذلك.
- تحتاج منظمة العمل الدولية لأن تكون قادرة على إبراز الأثر النهائي للتدخلات بشأن المجالات الرئيسية لبرنامج العمل اللائق. وتقييمات أكثر دقة لتدخلات منظمة العمل الدولية بشأن خلق الوظائف

نهاية عام ٢٠٠٩ وساعدته على مضاعفة مبيعاتهن بمقدار أربعة أضعاف وزيادة أرباحهن بنسبة ٥٠ في المائة. وفي غانا، شكلت النساء ثلثي المستفيدين من التدخلات التي تدعمها منظمة العمل الدولية بشأن التنمية الاقتصادية المحلية. واضطلع المكتب أيضاً بنشاط يرمي إلى تقييم البيئة المناسبة لصاحبات المشاريع في عدد من الدول الأعضاء. وفيما يتعلق بعدم التمييز، تم اختبار نهج تدريبي بنجاح في هانوي بشراكة مع غرفة التجارة والصناعة في فيتنام لأجل مساعدة المصانع على إدارة توظيف الأشخاص المعوقين والوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

بناء قدرات الهيئات المكونة

١٥٥. ساهمت مجموعة أدوات المكتب بشأن بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة بقيمة مضافة في المساعدة التي تقدمها منظمة العمل الدولية للبلدان التي انتهجت إصلاحات قانونية أو سياسية لتحسين البيئة المؤاتية لفائدة المنشآت. والتقييمات التي أنجزت باستعمال هذه المجموعة من الأدوات نُفذت بشكل عام، إلى جانب أنشطة بناء القدرات لأجل موظفي المؤسسات المشاركة، وغالباً ما تعلق الأمر بمنظمات أصحاب العمل. وولد هذا إسهامات حيوية في نقاشات أو إصلاحات السياسة الوطنية، كما برز من خلال النتائج المحققة في منغوليا والأرض الفلسطينية المحتلة وسوازيلند. ويُشر في عمل مشابه لدعم نقابات العمال في إندونيسيا وبربادوس. وتعزز عمل المنظمة لأجل مساعدة البلدان على إنفاذ ممارسات مسؤولة اجتماعياً في مكان العمل بفضل برنامج دعم المنشآت التنافسية والمسؤولة ومنهجية نظام قياس الإنتاجية وتحسينها. وعلى سبيل المثال، أدى قيام منظمة العمل الدولية ببناء قدرات موظفي وزارة القوى العاملة والهجرة في إندونيسيا إلى تمكين الوزارة من تنفيذ برنامج تدريب داخل المنشآت حول الممارسات المسؤولة في مكان العمل من خلال مراكز التدريب الإقليمية التابعة لها في خمس مقاطعات ومكثها من الوصول إلى ٥٠ منشأة صغيرة ومتوسطة الحجم. ويوشر في برامج إذاعية يشارك فيها ملاك المنشآت الصغيرة والمتوسطة والعمال وموظفو الوزارة، لزيادة الوعي بالممارسات المسؤولة في مكان العمل والوصول إلى زهاء ٤ ملايين شخص. ووفرت آليات مبتكرة لزيادة الوعي وبناء القدرات من قبل مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال وسلسلة الندوات عبر الإنترنت المقدمة لفائدة الشركات والهيئات المكونة حول معايير العمل الدولية وإعلان المنشآت متعددة الجنسية. وخلال فترة السنتين، قدم مكتب المساعدة مشورة الخبراء التقنية إلى أكثر من ٤٠٠ مستعمل يلتبس المشورة بشأن تنفيذ معايير العمل الدولية ومبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية.

١٥٦. ونقح المكتب بالتعاون مع مركز تورينو مواد بناء القدرات الموجودة لديه بشأن البيئة المؤاتية وأماكن العمل المسؤولة، حتى يتجلى فيها القرار بشأن تعزيز المنشآت

وتحديث هذه المنتجات تحديثاً كاملاً أولوية من الأولويات المستقبلية.

• الوظائف الخضراء بصدد أن تصبح عنصراً محورياً في العملية السياسية. وعدد متزايد من البلدان في طور إعادة توجيه استراتيجياته الإنمائية سعياً إلى تحقيق نمو مستدام مقترن بالإدماج الاجتماعي. وستركز الجهود على إشراك الهيئات المكونة في صوغ السياسات إلى جانب تقديم أمثلة على "طريقة العمل" من خلال البرامج الابتكارية.

وجودة فرص العمل والحد من الفقر هي بالتالي قيد التنفيذ، كذلك التي تدرج تحت مرفق روح تنظيم المشاريع لدى الشباب في شرق أفريقيا.

• يقوم المكتب بمجهودات لتتجلى الأبعاد البيئية والاجتماعية بفعالية أكبر في منتجات النهوض بروح المبادرة. وحتى الآن، شمل برنامج "تعرف على قطاع الأعمال" وبرنامج "كيف تبدأ وتحسن مشروعك" النتائج الأولية حول الاستدامة البيئية وتخضير المنشآت وخيارات الأعمال الخضراء.

الهدف الاستراتيجي

تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع

الأساسية، التي يتمتع بها العمال الآخرون، فقد جعلنا قوة عاملة غير منظمة في معظمها تنضم إلى كنف برنامج العمل اللانق.

١٦١. وقدمت متابعة الميثاق العالمي لفرص العمل، في بلغاريا والسلفادور وإندونيسيا والأردن فرصاً ملموسة لتطبيق نهج سياسة متسقة لأجل استراتيجيات حماية اجتماعية تسعى في الوقت ذاته إلى تحقيق أهداف العمالة والترويج لمعايير العمل الدولية القائمة على تعزيز الحوار الاجتماعي. ولدعم هذه المتابعة، أصدرت منظمة العمل الدولية مبادئ توجيهية بشأن قوانين العمل الوطنية لأجل العمال المنزليين ودروساً مستفادة بشأن دور الحوار الاجتماعي في تعزيز إصلاحات الضمان الاجتماعي المستدامة في فترات الأزمة الاقتصادية. كما وضعت مجموعة موارد لحماية الأمومة تشمل سلسلة من المجالات وتزود الهيئات المكونة بأداة شاملة لتوسيع تغطية حماية الأمومة.

١٦٢. ويبقى الوصول إلى قاعدة معارف سليمة مكوناً أساسياً لوضع سياسات فعالة ولتقديم خدمات مشورة تقنية. وفي حين لا يزال إصدار بيانات دقيقة يشكل تحدياً في أغلب البلدان، سمح دعم منظمة العمل الدولية للعديد منها بتحسين قدراتها على جمع وإصدار البيانات. وهو ما مكن منظمة العمل الدولية من توسيع قواعد بياناتها بشأن الأجور والضمان الاجتماعي وزيادة قاعدة المعارف بشأن العمل المنزلي وظروف العمل المنصفة وأثر الأزمة المالية على هجرة اليد العاملة وأثر فيروس نقص المناعة البشرية على الاقتصاد المنظم وغير المنظم. والعمل جار على قدم وساق لجمع معلومات حول المؤشرات الرئيسية للصحة والسلامة المهنيين. وأفضت هذه التحسينات إلى نتائج عديدة، وأسهمت في تنوير التقرير العالمي للضمان الاجتماعي للفترة ٢٠١١/٢٠١٠ وتقرير الأجور في العالم ٢٠١١/٢٠١٠.

١٥٩. واصل اشتداد الأزمة الاقتصادية والمالية خلال فترة السنتين في دفع الحماية الاجتماعية إلى صدارة البرنامج الوطني والعالمي، كوسيلة للتخفيف من بعض الآثار السلبية للأزمة من خلال تعويض الدخل والوصول إلى الإعانات العينية أو كاشتراط لتحقيق تنمية شاملة. واكتسب الإقرار بالحاجة إلى إرساء حد أدنى مضمون من مستويات الضمان الاجتماعي من خلال أرضيات الحماية الاجتماعية الوطنية زخماً، كما يتجلى في قرار واستنتاجات المناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١١. كما تجلت سياسة منظمة العمل الدولية بشأن أرضية الحماية الاجتماعية تجلياً تاماً في وثيقة المواقف حول الحماية الاجتماعية، التي أصدرتها مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية لإقليم آسيا والمحيط الهادئ في تشرين الثاني/نوفمبر من عام ٢٠١١، بالاعتماد على الإسهامات الجوهرية لمنظمة العمل الدولية، لتقديم المشورة الاستراتيجية والمتناسقة للفرق القطرية للأمم المتحدة، وبخاصة لإعداد أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والبرمجة القطرية والإرشاد السياسي والتحليل ودعم الهيئات المكونة، مما مكن مختلف الدول الأعضاء من التحرك باتجاه توسيع التغطية.

١٦٠. وفتح مؤتمر العمل الدولي مجالات جديدة خلال فترة السنتين باعتماده صكين جديدين. وتوصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)، هي أول صك دولي لحقوق الإنسان يركز صراحة على فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز. وخلقت التوصية مع خطة العمل العالمية المرافقة لها، فرصة جديدة للضلع بكثافة أكبر إلى جانب الهيئات المكونة في سياسات الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل. وإذ سعت اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) وتوصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١) المصاحبة لها، إلى ضمان تمتع العمال المنزليين بنفس حقوق العمل

النتيجة ٤:

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

الموارد بالنسبة إلى النتيجة ٤ في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية)

الإتفاق				الميزانية			
المجموع	الحساب التكميلي للميزانية العادية	خارج الميزانية	الميزانية العادية	المجموع	تقدير الإتفاق من خارج الميزانية	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية	الميزانية العادية
50 641 444	4 893 070	9 269 580	36 478 794	49 872 104	غير متاح*	12 600 000	37 272 104

* تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية على مستوى الهدف الاستراتيجي (١٧٠٠٠٠٠٠ دولار أمريكي).

الأداء

أرضية الحماية الاجتماعية (تقرير باشلي)؛ التقرير المقدم إلى الدورة المائة لمؤتمر العمل الدولي بشأن المناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي).

١٦٦. وفي مجالي وضع السياسة العامة وإصلاح الضمان الاجتماعي (المؤشران ٤-٢ و ٤-٣ على التوالي)، اعتمدت عشر دول أعضاء سياسات لتوسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي، وهذا يفوق بثلاثة أضعاف الهدف الوارد في فترة السنتين. وشمل ذلك بلداناً من قبيل بروندي، كمبوديا، موزامبيق، تيمور - ليشتي، حيث حفزت المساعدة التي تقدمها منظمة العمل الدولية الإجراءات التي تتخذها الدول الأعضاء لإدراج الحماية الاجتماعية في الاستراتيجيات الوطنية للتنمية الاجتماعية ولتنفيذ استراتيجيات مد نطاق الضمان الاجتماعي. كما جرى تطبيق خطط جديدة للضمان الاجتماعي في توغو ونيبال. بالإضافة إلى ذلك، أجرت عشر دول أعضاء بدعم من منظمة العمل الدولية إصلاحات في الضمان الاجتماعي (ما يتجاوز بقليل الهدف الوارد في فترة السنتين).

١٦٧. والمستويات العالية للإنجازات الواردة أعلاه هي نتيجة مباشرة لاستراتيجية المكتب في التركيز على تحديد حزمة ممكنة من ضمانات الضمان الاجتماعي الأساسية - أرضية الحماية الاجتماعية - ودعمها من خلال صك جديد للحماية الاجتماعية. واعتمد تنفيذ الاستراتيجية على أدوات منظمة العمل الدولية المعززة لإجراء تقييم سريع لضمانات الأرضية الوطنية للحماية الاجتماعية، ونشر المعارف على نطاق واسع بغية تنوير المشورة السياسية على المستوى القطري وتوفير أدوات بناء القدرات لصالح الهيئات المكونة بشأن استراتيجيات مد نطاق الضمان الاجتماعي.

١٦٣. استمرت الحملة العالمية بشأن الضمان الاجتماعي وتوفير التغطية للجميع في إرشاد عمل المكتب خلال فترة السنتين. واكتسب النشاط الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية في مجال وضع السياسات زخماً مع اعتماد القرار المتعلق بالمناقشة المتكررة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) في مؤتمر العمل الدولي (حزيران/يونيه ٢٠١١). كما دعا المؤتمر إلى "وضع توصية مستقلة بشأن أرضية الحماية الاجتماعية".

١٦٤. وفي مجال تطوير المعارف (المؤشر ٤-١)، تزايد حجم البيانات القابلة للمقارنة دولياً بشأن تغطية النظم الوطنية للضمان الاجتماعي وإنفاقيها وأدائها، في ٢٠ بلداً. وهذه المعلومات المتاحة من خلال قاعدة بيانات دراسات الضمان الاجتماعي، تغطي الآن أكثر من ٨٠ بلداً وتشمل أكثر من ٢٠٠٠ برنامج.

١٦٥. وركزت استراتيجية المكتب بشأن تطوير المعارف على بناء قدرات الدول الأعضاء في جمع وإصدار بيانات عالية النوعية ويمكن مقارنتها دولياً (مثلاً في الكامبيرون، كوستاريكا، اليونان، الكويت، توغو). وقد استنارت سلسلة من أنشطة مشورة منظمة العمل الدولية ومنتجاتها من قاعدة المعارف الموسعة الناجمة، بما في ذلك: *التقرير العالمي بشأن الضمان الاجتماعي للفترة ٢٠١٠/٢٠١١*: توفير التغطية في أوقات الأزمات، الصادر عن منظمة العمل الدولية؛ تقديم المشورة السياسية إلى الهيئات المكونة بشأن وضع استراتيجيات وطنية للحماية الاجتماعية (توغو) وإصلاحات الضمان الاجتماعي (اليونان)؛ مساهمات منظمة العمل الدولية في اجتماعات مجموعة العشرين؛ تقرير الفريق الاستشاري بشأن

النتائج بحسب المؤشر والإقليم						
المؤشرات	الهدف	النتيجة				
		المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ
١-٤: عدد الدول الأعضاء التي تقوم بتحسين قاعدة المعارف والمعلومات بشأن تغطية وأداء نظام الضمان الاجتماعي لديها، بدعم من منظمة العمل الدولية	٢٠ دولة عضواً، ٥ منها في أفريقيا و٢ في كل إقليم من الأقاليم الأخرى	٢٠ دولة عضواً	بنن، الكاميرون، الرأس الأخضر، غانا، توغو	كوستاريكا، اكوادور، السلفادور، أوروغواي	البحرين، الكويت، عُمان	منغوليا، فانواتو
٢-٤: عدد الدول الأعضاء التي تضع سياسات تحسّن تغطية الضمان الاجتماعي، لاسيما تلك الخاصة بالمجموعات المستبعدة، بدعم من منظمة العمل الدولية	٣ دول أعضاء	١٠ دول أعضاء	بوروندي، موزامبيق، توغو	الأرجنتين، هايتي		كمبوديا، الصين، نيبال، تيمور - ليشتي
٣-٤: عدد الدول الأعضاء التي تحسّن الإطار القانوني والإدارة العامة والمالية وأو الإدارة الثلاثية للضمان الاجتماعي بما يتماشى مع معايير العمل الدولية، بدعم من منظمة العمل الدولية	٨ دول أعضاء	١٠ دول أعضاء	الكاميرون	الأرجنتين، كوستاريكا، دومينيكا، غرينادا، ترينيداد وتوباغو، أوروغواي	الكويت	ماليزيا
						اليونان

الاجتماعية، تسعى إلى تحقيق مستويات أعلى من العمالة اللائقة والضمان الاجتماعي المستدام في آن واحد (النتيجة ١ والنتيجة ١٩). وشمل العمل مجموعة من النتائج، وقد أدى إلى ما يلي:

- وضع أداة لحماية الأمومة من أجل استحداث سبل للحصول على نوعية أعلى من رعاية الأمومة، بإدماج مفاهيم الحماية الصحية الاجتماعية (النتيجة ٥)؛
- وضع مواد تدريبية بشأن اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨)، أدمجت مكوناً للضمان الاجتماعي (النتيجة ١٣)؛
- إعداد مواد تحليلية بشأن دور الحوار الاجتماعي في ضمان إصلاح مستدام للضمان الاجتماعي بغية تنوير عمليات صنع القرار على الصعيد الوطني (النتيجة ١٢).

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٧٠. ما فتى تعزيز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز يبرز بشكل جلي في المشورة التقنية التي توفرها منظمة العمل الدولية بشأن تنفيذ سياسات أرضية الحماية الاجتماعية وسياسات التوسع في التغطية. وتهدف هذه السياسات إلى مد نطاق التغطية لتشمل السكان المهمشين، وتعطي أولوية الحصول على الإعانات إلى النساء والأشخاص الأكثر استضعافاً (كمبوديا، الهند، نيبال، موزامبيق، توغو). وكان جمع البيانات المصنفة حسب الجنس وتحليلها أمراً أساسياً في الجهود التي يبذلها المكتب لتحسين قاعدة المعارف الإحصائية بشأن الضمان الاجتماعي.

١٦٨. والنتيجة، على نحو ما ترد في استراتيجيتها ومؤشراتها الثلاثة، في طور تحقيق الأهداف والمكانة الواجب بلوغها بحلول عام ٢٠١٥، كما يرد ذلك في إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. وبسبب بلوغ هذه المكانة: تحسين الحصول على إعانات الضمان الاجتماعي في ما لا يقل عن تسع دول أعضاء؛ تعزيز الإطار القانوني وتنظيم الضمان الاجتماعي وإدارته في أكثر من ٢٠ دولة عضواً؛ إتاحة بيانات أو تقديرات موثوقة بشأن الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بأكثر من ٧٥ في المائة من جميع الدول الأعضاء. ومع مراعاة الالتزام القوي في العديد من الدول الأعضاء بتوسيع نطاق النظم الوطنية للحماية الاجتماعية، استناداً إلى الدروس المستخلصة خلال الأزمة، زاد المكتب أهداف الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ بالنسبة إلى المؤشر ٢-٤ من ثلاث إلى تسع دول أعضاء.

الصلات مع النتائج الأخرى

١٦٩. في أعقاب الأزمة الاقتصادية العالمية، تزايد طلب الهيئات المكونة على الخدمات الشاملة لمنظمة العمل الدولية. وباستخدام المزيد من أساليب العمل التعاوني، سرّع المكتب وتيرة جهوده لتقديم خدمات عالية الجودة ومتكاملة تشمل مجالات متعددة من برنامج العمل اللائق. كما قدمت المشورة بشأن وضع سياسات العمالة والحماية الاجتماعية، كجزء من متابعة الميثاق العالمي لفرص العمل، لا سيما في بلغاريا، السلفادور، إندونيسيا، الأردن، وفي التصدي للكوارث في هايتي. وهناك مثال تجدر الإشارة إليه ألا وهو المشروع ثلاثي الأقطار (بوركينافاسو، كمبوديا، هندوراس) حيث يقوم المكتب، بالتعاون مع المفوضية الأوروبية، بتقديم المساعدة في وضع استراتيجيات وطنية متسقة بشأن العمالة والحماية

١٧١. وانعكست هذه المسائل في قرار المؤتمر المتعلق بالمناقشة المتكررة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي). ويسلط القرار الضوء على تعزيز المساواة بين الجنسين على أنه أحد المبادئ الأساسية في الاستراتيجيات الوطنية لمد نطاق الضمان الاجتماعي. كما يدعو حكومات الدول الأعضاء إلى ضمان مراعاة احتياجات النساء والرجال عند وضع سياسات الضمان الاجتماعي.

بناء قدرات الهيئات المكونة

١٧٢. إن تعزيز مجموعة ونوعية منتجات بناء القدرات للوصول إلى أكبر عدد ممكن من الهيئات المكونة لا يزال يشكل مجال تركيز مهماً. وقد استفاد سير النشاط هذا من التعاون الوثيق مع مركز تورينو، مثلاً خلال تنظيم الدورة الدراسية الصيفية الأولى بشأن الضمان الاجتماعي التي لاقت النجاح في أيلول/سبتمبر ٢٠١١. كما نُفذت أنشطة تعلم جديدة، استناداً إلى تقاسم المعارف المتأينة عن الخبرات الوطنية بين بلدان الجنوب، فيما يتعلق بتنفيذ مكونات أرضية الحماية الاجتماعية وأثرها.

١٧٣. وبغية زيادة انتشار أنشطة منظمة العمل الدولية في أفريقيا، أطلقت المنظمة وجامعة موريشيوس برنامج ماجستير مشتركاً في مجال إدارة تمويل الحماية الاجتماعية، درّب خلال السنة الأولى منه ٣٢ موظفاً من ثمانية بلدان أفريقية (من مؤسسات الضمان الاجتماعي والوزارات الحكومية ومنظمات أصحاب العمل). كما جرى تحسين قدرة الهيئات المكونة الثلاثية من خلال البرنامج التدريبي لمنظمة العمل الدولية من أجل مديري الضمان الاجتماعي، الذي شمل ١١٨ موظفاً حكومياً وصاحب عمل وعامل من ٢٢ دولة عضواً أفريقية. وُلّطمت دورات للمديرين التنفيذيين بشأن الضمان الاجتماعي في بربادوس، الرأس الأخضر، كوستاريكا، غينيا - بيساو، هايتي، قبرغيزستان، المغرب، موزامبيق، طاجيكستان، جمهورية تنزانيا المتحدة، استهدفت أكثر من ٣٠٠ مشارك من الوكالات الحكومية ونقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل. وانخرطت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشكل منتظم في نشاط وضع السياسات وإصلاحات الضمان الاجتماعي في البلدان المستهدفة، وغالباً ما ترافق ذلك مع أنشطة تستهدف بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين، بما في ذلك من خلال تنظيم دورات موضوعية خصيصاً للشركاء الاجتماعيين في مركز تورينو أو في الأقاليم.

١٧٤. ونظراً للأعداد الكبيرة من الأشخاص المشاركين ومجموعة المسائل والاحتياجات الواجب معالجتها، يمثل هذا العمل التزاماً طويل الأجل يتعين الحفاظ عليه خلال مختلف فترات السنتين. ولهذا السبب، كان بناء القدرات وسبقاً مكوناً أساسياً في الاستراتيجية بالنسبة إلى النتيجة ٤.

الدروس المستخلصة والمضي قدماً

١٧٥. التقييم المستقل لاستراتيجية منظمة العمل الدولية لمد نطاق تغطية الضمان الاجتماعي للفترة ٢٠٠٥-٢٠٠٩،

الذي ناقشه مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، خلص إلى أنه ينبغي للمكتب أن يبذل المزيد من الجهود لإدماج تحليل سوق العمل في العمل الذي يضطلع به في مجال الضمان الاجتماعي، وأن يوثق الأمثلة الناجحة التي تظهر الحالات التي قامت فيها العمالة - وبالتالي التمكين والنمو الاقتصادي والحماية الاجتماعية - بتعزيز التنمية الاقتصادية الثابتة بالاقتتران بمد نطاق الحماية الاجتماعية الأساسية. ويجري معالجة هذه الشواغل في المشروع ثلاثي الأقطار في بوركينا فاسو وكمبوديا وهندوراس، الذي يسعى إلى ترجمة أوجه التآزر النظرية المعروفة القائمة بين العمالة والضمان الاجتماعي إلى توصيات سياسية قابلة للتنفيذ. كما نشر المكتب تقريراً مشتركاً مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، يفصل الخبرات الناجحة في مجال أرضية الحماية الاجتماعية في ١٨ بلداً، ويظهر أنّ الحماية الاجتماعية ضرورة اجتماعية واستثمار في التنمية الاقتصادية على حد سواء.

١٧٦. وضمان التعاون على المستوى الوطني مع منظمات دولية أخرى، مثل صندوق النقد الدولي والبنك الدولي ووكالات الأمم المتحدة، أثبت أنه مثير للتحديات. وأينما نجح ذلك، فإنه ضمن مشورة سياسية متسقة وشاملة إلى الدول الأعضاء، وأفضى في نهاية المطاف إلى اعتماد استراتيجيات وطنية لمد نطاق الضمان الاجتماعي. ومن الممكن أن تتطلب التفاعلات مع المنظمات الدولية استثماراً مهماً من حيث التوعية وبناء القدرات بغية تجاوز مختلف الثقافات المؤسسية؛ وشهدت معظم هذه التفاعلات النجاح في بلدان تواجدت فيها منظمة العمل الدولية بشكل دائم. وعلى سبيل المثال، عملت منظمة العمل الدولية مع صندوق النقد الدولي لوضع إجراء يحدد الثغرات في أرضية الحماية الاجتماعية، وتبيان كلفة سد تلك الثغرات وتحديد الموارد المحتملة المتوفرة لاتخاذ الإجراءات السياسية اللازمة.

١٧٧. وخلال السنوات الأخيرة (وحتى في أوقات الأزمات)، كان هناك قبول واسع النطاق بالدور الحاسم الذي يؤديه الضمان الاجتماعي في مجال التنمية الاقتصادية والاجتماعية. ولكن، بسبب القيود المالية والقيود على الموازنة، تخفض بعض البلدان من الإنفاق على الضمان الاجتماعي. وبالتالي، يكمن التحدي في ضمان ألا يصبح ذلك منهجياً وفي توفير الدعم إلى الزخم والالتزامات الاستراتيجية التي قطعتها الدول الأعضاء بغية مد نطاق الضمان الاجتماعي. وتبرز الحاجة إلى زيادة التوعية وتوفير الدعم إلى الدول الأعضاء في هذا المجال.

١٧٨. وبغية التصدي للتحديات المشار إليها أعلاه، سيقوم المكتب في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ بوضع استراتيجية للتعاون التقني لفترة السنتين القادمة. وستتناول الاستراتيجية الخدمات الاستشارية في مجال الضمان الاجتماعي، تمشياً مع الإرشاد الذي قدمه مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١. كما سيتخذ المكتب خطوات ملموسة لضمان اتساق أكبر في تدخلات منظمة العمل الدولية، استناداً إلى الدروس المستخلصة من مشروع مشترك قيد التنفيذ بشأن وضع سياسة العمالة

الدعم المقدم إلى الهيئات المكونة. وكخطوة أولى، سيجري توقيع مذكرة تفاهم مع الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي لتوسيع نطاق الأنشطة المقدمة إلى أعضائها. وبالاستناد إلى استراتيجية بناء القدرات، سيستمر السعي إلى إقامة المزيد من الشراكات مع مؤسسات التعليم في آسيا وأمريكا اللاتينية، وربما في منطقة الدول العربية.

والحماية الاجتماعية في بوركينا فاسو وكمبوديا وهندوراس.

١٧٩. ونظراً لشدة اتساع تنوع المشورة التقنية التي تطلبها الهيئات المكونة لتنفيذ وتعزيز الخطط الوطنية للضمان الاجتماعي، تحتاج منظمة العمل الدولية إلى إقامة شراكات مع مؤسسات تستكمل خبرتها، وبالتالي تزيد من

النتيجة ٥:

يتمتع الرجال والنساء بظروف عمل محسنة وأكثر إنصافاً

الموارد بالنسبة إلى النتيجة ٥ في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية)

الإنفاق				الميزانية			
المجموع	الحساب التكميلي للميزانية العادية	خارج الميزانية	الميزانية العادية	المجموع	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية	الميزانية العادية
19 619 560	903 309	2 340 336	16 375 915	19 832 045	غير متاح*	3 100 000	16 732 045

* تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية على مستوى الهدف الاستراتيجي (١٧٠٠٠٠٠٠ دولار أمريكي).

- إطلاق حملة عالمية لنشر المعلومات باستخدام مجموعة واسعة من المنديات ووسائل الإعلام.

١٨٣. وأفضى ذلك في حزيران/يونيه ٢٠١١ إلى اعتماد مؤتمر العمل الدولي أول معيار من نوعه من معايير العمل المتفق عليها دولياً بشأن العمال المنزليين - أي اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) والتوصية المصاحبة لها (رقم ٢٠١).

١٨٤. وفي مجال الأجور (المؤشر ٥-٢)، أصدرت منظمة العمل الدولية تقرير *الأجور في العالم للفترة ٢٠١٠-٢٠١١*، تدعمه قاعدة بيانات جديدة بشأن الأجور في العالم. وزودت قاعدة البيانات أساس المعارف العالمية لجعل منظمة العمل الدولية مركزاً عالمياً للمعلومات المتعلقة بإحصاءات الأجور، كما وضعت الأساس التجريبي للمضي قدماً في عملها المتعلق بالأجور. وكان هذا الأساس بمثابة القاعدة للإصلاحات السياسية بشأن إرساء الحد الأدنى للأجور في الصين ومنغوليا، وسياسة الأجور التي اعتمدت في الفلبين (بلوغ الهدف بنسبة ١٠٠ في المائة).

الأداء

١٨٠. اعتمدت استراتيجية هذه النتيجة على توسع جوهري لقاعدة المعارف بشأن الاتجاهات والتدابير الرامية إلى المضي قدماً بالسياسة الوطنية نحو ظروف عمل محسنة وأكثر إنصافاً. وترافق ذلك مع مبادرات التوعية والتدريب من أجل تعزيز قدرة الهيئات المكونة وثقتها للشروع بالإصلاحات وتطبيقها في هذا المجال.

١٨١. وفيما يتعلق بظروف العمل العامة، قامت ست دول أعضاء (دولة عضو إضافية عما كان مستهدفاً) باعتماد سياسات أو تنفيذ استراتيجيات لتحسين ظروف العمل (المؤشر ٥-١). وشمل ذلك بلداناً من قبيل كوستاريكا ولبنان وباراغواي، حيث تم تسجيل تقدم يعتد به في مجال العمل المنزلي.

١٨٢. واستنارت المساعدة التي قدمها المكتب إلى تلك البلدان، بالعمل على الصعيد العالمي، وركزت على ما يلي:

- إقامة قاعدة معارف عتيدة بشأن تنظيم العمل المنزلي وحماية العمال المنزليين؛
- وضع سلسلة من الموجزات السياسية وغيرها من مصادر المعلومات، بما في ذلك التقديرات العالمية والإقليمية بشأن عدد مجموعة العمال المنزليين؛

النتائج بحسب المؤشر والإقليم					
المؤشرات	الهدف	النتيجة			
		المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية
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، لا سيما بالنسبة إلى العمال الأكثر استضعافاً	٥ دول أعضاء	٦ دول أعضاء	جمهورية تنزانيا المتحدة	البرازيل، كوستاريكا، الجمهورية الدومينيكية، باراغواي	لبنان
٢-٥: عدد الدول الأعضاء التي تعزز، بدعم من منظمة العمل الدولية، قدراتها المؤسسية لتنفيذ سياسات سليمة للأجور	٣ دول أعضاء	٣ دول أعضاء			الصين، منغوليا، الفلبين

١٨٥. بالإضافة إلى ذلك، تم إحراز تقدم يعتد به في عدة دول أعضاء أخرى، بما فيها الرأس الأخضر، شيلي، كوستاريكا، مصر، وأوروغواي، مما وضع الأساس لتحقيق النتائج المستقبلية في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ وما بعدها. وبالتالي، فإن الاستراتيجية في طريقها إلى تحقيق المكانة الواجب بلوغها بحلول عام ٢٠١٥، كما يرد ذلك في إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠، حيث تكون الهيئات المكونة في قرابة ٢٠ دولة عضواً قد وضعت سياسات للحماية الاجتماعية تسهم في تحسين ظروف العمل و/أو تحقيق المزيد من الإنصاف فيها بين الرجال والنساء.

الصلات مع النتائج الأخرى

١٨٦. وضع المكتب مبادئ توجيهية بشأن قوانين العمل الوطنية بالنسبة إلى العمال المنزليين كمتابعة للاتفاقية الجديدة رقم ١٨٩، بالتعاون وثيق مع النشاط المرتبط بالحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية (النتيجة ١٢). وبسبب الطبيعة المتداخلة لمسائل العمل المنزلي، تمت معالجتها من خلال جهود مشتركة تتعلق بترويج معايير العمل الدولية في الفلبين (النتيجة ١٨)، وهي تشكل جزءاً من النتائج المسجلة تحت نتائج أخرى. وهي تشمل النتائج المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والضمان الاجتماعي في الهند (النتيجة ٤) والهجرة والاتجار في إندونيسيا (النتيجة ٧). وأخيراً، كان الجهد المبذول لإقامة شراكة تتعلق بالتهج القطاعية (النتيجة ١٣) أساسياً من أجل تكييف منهجية "طرائق تحسين العمل في المنشآت الصغيرة" مع احتياجات قطاع الصحة في جمهورية تنزانيا المتحدة، مما أدى إلى تنفيذ برنامج "طرائق تحسين العمل في المنشآت الصغيرة" في مجال الصحة في البلاد.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٨٧. تتناول الاتفاقية رقم ١٨٩ والتوصية المصاحبة لها رقم ٢٠١ مجموعة من المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين، انطلاقاً من ظروف العمل وصولاً إلى الحق في الحياة الخاصة والضمان الاجتماعي. وطُبقت الحزمة

الجديدة لموارد حماية الأمومة في بلدان عديدة لبناء قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بحماية الأمومة في العمل. وفي جمهورية تنزانيا المتحدة، كان من شأن استراتيجية تجمع بين حملة لاستثارة الوعي والتدريب بشأن حماية الأمومة أن أتاحت بناء قدرات المجموعات المكونة الثلاث جميعها. وفي كمبوديا والصين والفلبين وزامبيا، يسهم اعتماد ونشر حزمة الموارد بدوره في توسيع نطاق حماية الأمومة، وبالتالي صحة الأم والطفل، إلى جانب تمكين المرأة في صفوف المجموعات الأكثر استضعافاً. وتعزز ذلك بفعل استخدام مكثف للحزمة في إطار أكاديمية قضايا الجنسين في مركز تورينو.

بناء قدرات الهيئات المكونة

١٨٨. استجابة للطلب المتزايد من جانب الهيئات المكونة، وفرت منظمة العمل الدولية المشورة التقنية للبلدان في مختلف أنحاء العالم فيما يتعلق بالأبعاد المؤسسية لوضع الحد الأدنى للأجور والمعايير الاقتصادية لتحديد مستوياتها. كذلك، نُظمت دورات تدريب عالمية بشأن إرساء سياسات أجور فعالة بالتعاون مع مركز تورينو، كما نُظمت دورات تدريب إقليمية في تورينو وفي المواقع الميدانية، مثل جنوب أفريقيا. وساعدت هذه الدورات، شأنها شأن "عيادات وضع سياسات الأجور" التي توفر تدريباً مخصصاً عند الطلب على المستوى الوطني، على بناء قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بمسائل تحديد الأجور، بما في ذلك تحديد المستويات الدنيا للأجور. كما دعمت الجهود المبذولة لإنشاء شبكة عالمية من الأخصائيين في مجال الأجور.

١٨٩. وفي مجال العمل المنزلي، دعم المكتب من خلال تقديم المشورة السياسية إلى السلطات الحكومية وبناء قدراتها، الإصلاحات السياسية والمؤسسية التي جرت في البرازيل وباراغواي. كما قدم الدعم التقني لمبادرات النقابات الوطنية لتنظيم العمال المنزليين وتعزيز قدرة النقابات على تلبية احتياجات العمال المنزليين في لبنان وكوستاريكا والجمهورية الدومينيكية.

البيانات هذه لا تنير البحوث والمنتجات التحليلية ووضع سياسات فعالة فحسب، بل تجعل المشورة السياسية التي يوفرها المكتب أكثر مصداقية في نظر الهيئات المكونة. وعلى سبيل المثال، يمكن أن تكون الإصلاحات في تحديد الأجور مثيرة للجدل إلى حد كبير وتتطلب دراسات شاملة، مثل الدراسات الاستقصائية عن الأجور، لدعم الاستراتيجيات الموصى بها.

١٩٣. وبرزت مرة أخرى أهمية إقامة شراكة مع وكالات أخرى من الأمم المتحدة والمفوضية الأوروبية والمؤسسات الأوروبية الأخرى (مثل الجمعية الأوروبية لتحسين ظروف العيش والعمل) والمنظمات غير الحكومية. وعلى سبيل المثال، تم وضع حزمة موارد حماية الأمومة على المستوى العالمي استناداً إلى تعاون وثيق مع مركز تورينو ومنظمة الصحة العالمية واليونيسف وصندوق الأمم المتحدة للسكان وهيئة الأمم المتحدة للمرأة، في إطار البرامج المشتركة للأمم المتحدة.

١٩٤. واعتمد النص النهائي للاتفاقية رقم ١٨٩ والتوصية رقم ٢٠١ بدعم ثلاثي ساحق. كما أعرب الشركاء الدوليون عن دعم واسع النطاق، بما في ذلك الأمم المتحدة والاتحاد الأوروبي. وهذه الموافقة واسعة النطاق كانت ثمرة استراتيجية وطيدة لاستثارة الوعي وبناء القدرات، مما أتاح مجموعة من المواد من خلال سلسلة من القنوات المختلفة. وقد أمكن الوصول إلى استنتاجات البحوث والموجزات السياسية والأدوات العملية الأخرى من خلال البوابة الإلكترونية لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل المنزلي والمشاروات والمؤتمرات الوطنية والإقليمية وإنذارات البريد الإلكتروني وخدمات المشورة التقنية.

١٩٥. وقد أفضت سلسلة من الأنشطة الرامية إلى مساعدة البلدان على وضع استجابات فعالة لمواجهة الأزمة، إلى تقديم المساعدة التقنية الرامية إلى بناء قدرة الهيئات المكونة لوضع وتنفيذ برامج فعالة لتقاسم العمل، وشملت ورشة عمل تقنية ثلاثية. كما عزز العمل المضطلع به في مجال حزمة موارد حماية الأمومة التلاحق عبر الأقاليم، من قبيل حدث خاص بشأن سياسة الأجور جرى تنظيمه خلال الاجتماع الإقليمي للأمريكتين في سانتياغو، حضره خبير كبير في مجال الأجور من الصين لتقاسم خبرات ذلك البلد. وأخيراً، أدى اجتماع ثلاثي للخبراء بشأن ترتيبات وقت العمل في ٢٠١١ - وهو أول مناقشة سياسية دولية لمسائل وقت العمل في ما يقرب من عقدين - إلى مجموعة من الاستنتاجات بعنوان *وقت العمل في القرن الحادي والعشرين*، سترشد عمل منظمة العمل الدولية في المستقبل في هذا المجال خلال السنوات القادمة.

الدروس المستخلصة والمضي قدماً

١٩١. يتمثل الدرس الرئيسي المستخلص في أن تنفيذ الاستراتيجية اتسم بالفعالية لأن العمل الذي اضطلع به المكتب شمل ثلاثة عناصر في الوقت نفسه - قاعدة معارف سليمة، إقامة الشراكات واستثارة الوعي/ بناء القدرات - ويسهم كل عنصر من هذه العناصر في تقدم العنصرين الآخرين. وسيراعي هذا الدرس عند تنفيذ الاستراتيجية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

١٩٢. ومن شأن قاعدة معارف سليمة تقوم على التجارب أن تكون متميزة في تحديد الاتجاهات الأخيرة والسياسات الفعالة وفي بناء قدرة الهيئات المكونة. ومثل قاعدة

النتيجة ٦:

العمال والمنشآت يستفيدون من تحسن ظروف السلامة والصحة في العمل

الموارد بالنسبة إلى النتيجة ٦ في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية)

الإنفاق				الميزانية			
المجموع	الحساب التكميلي للميزانية العادية	خارج الميزانية	الميزانية العادية	المجموع	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية	الميزانية العادية
39 970 710	557 481	5 039 859	34 373 370	38 220 894	غير متاح*	3 100 000	35 120 894

* تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية على مستوى الهدف الاستراتيجي (١٧٠٠٠٠٠٠٠ دولار أمريكي).

والصحة المهنيين أو تعزيز قدرة السلطات الحكومية ذات الصلة و/أو الشركاء الاجتماعيين على تقديم خدمات محسنة في مجال السلامة والصحة المهنيين على المستوى الوطني أو القطاعي أو على مستوى مكان العمل.

الإداء

١٩٥. إن الدعم الذي توفره منظمة العمل الدولية مكن ثمانى دول أعضاء من اعتماد موجزات أو برامج أو تشريعات وطنية للسلامة والصحة المهنيين، لتشجيع تحسين السلامة والصحة في العمل. كما أتاح أمام ١٣ دولة عضواً إمكانية إنشاء أو إنعاش مؤسسات ثلاثية ذات صلة بالسلامة

- تحسين خدمات التفتيش في مجال السلامة والصحة المهنية، لا سيما في أذربيجان وجمهورية مولدوفا، حيث تلتزم الحكومة بأن تكون القوة الدافعة في تحديث خدمات تفتيش العمل والسلامة والصحة المهنية في الإقليم، وفي كازاخستان، حيث كان من شأن اعتماد برنامج تدريبي وقاعدة بيانات جديدة بشأن المنشآت عالية الخطورة أن زاد من فعالية تفتيش العمل؛
- اعتماد تأمين ضد الحوادث والأمراض المهنية، كما هي الحال في تايلند، مما وسع نطاق التغطية لتشمل المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

١٩٨. وعلى المستوى العالمي، اعتمد مؤتمر قمة وزراء العمل الذي انعقد قبل المؤتمر العالمي التاسع عشر للسلامة والصحة في العمل عام ٢٠١١، إعلان اسطنبول بشأن السلامة والصحة في العمل. ويؤكد الإعلان من جديد الالتزامات التي وردت في إعلان سيول لعام ٢٠٠٨ بشأن ترويج ثقافة وقائية للسلامة والصحة في كافة أنحاء العالم، ووضع السلامة والصحة المهنية على رأس البرامج الوطنية والإقليمية، واستعراض التقدم المحرز. كما أنشئت شبكة عالمية جديدة للسلامة والصحة المهنية، شاركت فيها منظمة العمل الدولية خلال المؤتمر العالمي. ومن المتوقع تعزيز أوجه التآزر بين الالتزامات الدولية والجهود الوطنية.

١٩٦. وقد برهنت التجارب أن النتائج كانت أكثر دلالة في البلدان التي اعتنقت استراتيجية متسقة مستوحاة من اتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)، التي هدفت إلى إرساء ثقافة وقائية للسلامة والصحة في مكان العمل. واتبعت هذه البلدان نهجاً شاملاً وتدرجياً لوضع استراتيجية وطنية بشأن السلامة والصحة المهنية (انطلاقاً من تصميم صورة بيانية وطنية للسلامة والصحة المهنية وصولاً إلى وضع السياسات والبرامج)، بإشراك جميع الشركاء المعنيين منذ البداية. وقد ساهم ذلك في بناء الملكية الوطنية وتعزيز التعاون المشترك بين المؤسسات وتسهيل إدماج الممارسات والسياسات المحسنة للسلامة والصحة المهنية في مكان العمل.

١٩٧. وشملت الإنجازات المهمة المحققة في هذه المجالات ما يلي:

- اعتماد قوانين أو لوائح جديدة للسلامة والصحة المهنية (ألبانيا، كازاخستان، تايلند) أو صور بيانية أو برامج للسلامة والصحة المهنية (جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، جمهورية مولدوفا، فيتنام، زامبيا)؛
- إنشاء مجالس وطنية ثلاثية للسلامة والصحة المهنية (ألبانيا، أذربيجان، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، المكسيك، النيجر، تايلند، الاتحاد الروسي، زامبيا)؛

النتائج بحسب المؤشر والإقليم								
المؤشرات		الهدف	النتيجة					
			المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
١-٦: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد، بدعم من منظمة العمل الدولية، سياسات وبرامج رامية إلى تشجيع تحسين السلامة والصحة في العمل		١٠ دول أعضاء، في كافة الأقاليم	٨ دول أعضاء، في ٣ أقاليم	زامبيا			الصين، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، تايلند، فيتنام	ألبانيا، كازاخستان، جمهورية مولدوفا
٢-٦: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة الثلاثية، بدعم من منظمة العمل الدولية، بتنفيذ برامج رامية إلى تشجيع تحسين السلامة والصحة في العمل		١٠ دول أعضاء، في كافة الأقاليم	١٣ دولة عضواً، في ٤ أقاليم	بنن، موريشيوس، النيجر، زامبيا	بربادوس، المكسيك		جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، تايلند	ألبانيا، أذربيجان، كازاخستان، جمهورية مولدوفا، الاتحاد الروسي

الصلات مع النتائج الأخرى

٢٠٠. إنَّ النشاط الذي تناول السلامة والصحة المهنية وقطاعات اقتصادية محددة، أدى إلى وضع مواد تدريبية بشأن السلامة والصحة المهنية في قطاع البناء، وإلى استهلال العمل في مجالات لم تكن معروفة في السابق، من قبيل أبعاد السلامة والصحة المهنية في الوظائف الخضراء وإدارة النفايات الإلكترونية (النتيجة ١٣).

١٩٩. وتساهم النتائج الواردة أعلاه إسهاماً كبيراً في تحقيق المكانة الواجب بلوغها بحلول عام ٢٠١٥، على نحو ما يرد ذلك في إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. حيث تكون ٣٠ دولة عضواً على الأقل قد اعتمدت صوراً بيانية أو برامج أو سياسات وطنية للسلامة والصحة المهنية و/أو بدأت تنفيذ التدابير القائمة على برامج تحسين السلامة والصحة المهنية.

نُشرت بدعم من منظمة العمل الدولية في الدورات التدريبية المعدة لأعضائه.

٢٠٤. وبُذلت خلال فترة السنتين هذه جهوداً لضمان المزيد من أوجه التآزر بين مكونات بناء القدرات في مشاريع التعاون التقني المتصلة بهذه النتيجة وبرامج التدريب ذات الصلة بالسلامة والصحة المهنية، التي يديرها مركز تورينو، وسيجري تعزيز هذه الجهود في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

الدروس المستخلصة والمضي قدماً

٢٠٥. تعزيز قاعدة معارف منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية أمرٌ بالغ الأهمية لتقديم مشورة سياسية ومساعدة تقنية أكثر استنارة إلى الهيئات المكونة للمنظمة. وبغية كسب رؤية أكثر دقة فيما يتعلق بالاتجاهات وبمشاكل السياسة العامة الناشئة أو المستمرة، سوف يستهل المكتب جمع ومعالجة المعلومات الإحصائية والقانونية بشأن المؤشرات الأساسية للسلامة والصحة المهنية في ٢٠١٢-٢٠١٣. كما سيجري إعداد موجزات سياسية ومذكرات إعلامية بشأن مواضيع مختارة، من قبيل السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة أو السلامة والصحة المهنية للعمال المهاجرين. وتحقيقاً لهذه الغاية، ولأسباب مجدية من حيث التكلفة، سيقم المكتب شراكات مع المراكز الوطنية والإقليمية الرئيسية المتعاونة بشأن السلامة والصحة المهنية. وستكون هذه الشراكات أيضاً جزءاً من تحديث موسوعة السلامة والصحة المهنية لمنظمة العمل الدولية. وستكون الطبعة القادمة إلكترونية بالكامل وبمثابة منصة تفاعلية ومخزن لمجموعة من الموارد الإعلامية بشأن السلامة والصحة المهنية، التي تعدها منظمة العمل الدولية والمؤسسات المتخصصة في كافة أنحاء العالم.

٢٠٦. وبغية تحقيق الأثر الحقيقي على المستوى الوطني وعلى مستوى المنشأة، لا بد من تعزيز نهج منظم بشأن السلامة والصحة المهنية - انطلاقاً من الموصفات البيانية الوطنية للسلامة والصحة المهنية وصولاً إلى السياسات والبرامج المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية - بالتعاون مع جميع أصحاب المصلحة المعنيين. كما ينبغي معالجة مختلف مكونات نظام السلامة والصحة المهنية (تفتيش السلامة والصحة المهنية، خدمات الصحة المهنية أو التأمين ضد إصابات العمل) بشكل تدريجي وينبغي تزويد أصحاب المصلحة بالمعارف والمهارات المطلوبة لضمان أنهم جميعاً "على المستوى نفسه". والأدوات التي تم وضعها وتجربتها خلال فترة السنتين هذه سيجري نشرها واستخدامها على نطاق أوسع في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

٢٠٧. وتشكل الأحداث أو الحملات العالمية البارزة، مثل المؤتمر العالمي أو اليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل، فرصاً فريدة لتعزيز الانتباه الوطني والدولي على شواغل السلامة والصحة المهنية وحشد الجهود على

وأدرجت المدخلات التحليلية بشأن الضمان الاجتماعي في تصميم دراسة استقصائية بشأن التأمين من الحوادث والأمراض المهنية (النتيجة ٤).

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢٠١. جرت معالجة الشواغل المتعلقة بالجنسين في مواد جديدة بشأن تقييم المخاطر، وفي نسخة منقحة لعام ٢٠١١ لبرنامج التدريب التفاعلي بعنوان "معالجة العوامل النفسية الاجتماعية من خلال النهوض بالصحة في مكان العمل" (يُعرف ببرنامج SOLVE)، وهو مصمم لإدماج النهوض بالصحة في السياسات والإجراءات المتخذة في مجال السلامة والصحة المهنية على مستوى المنشأة. ويتناول برنامج SOLVE المخاطر المهنية الناشئة، مثل الإجهاد والعنف الجسدي والنفسي الاجتماعي، التي لها أبعاد جنسانية متنوعة. وسوف تتاح في أوائل عام ٢٠١٢ مبادئ توجيهية وتوصيات عملية رامية إلى تحديد ومعالجة مخاطر وظروف محددة تواجه النساء والرجال في مجال السلامة والصحة المهنية.

بناء قدرات الهيئات المكونة

٢٠٢. دعمت منظمة العمل الدولية الإجراءات الوطنية لوضع نهج متسق إزاء السلامة والحماية المهنية، انطلاقاً من الصور البيانية القطرية ووصولاً إلى السياسات العامة والبرامج، وذلك من خلال تقديم المشورة التقنية والممارسات الجيدة والمبادئ التوجيهية والتدريب في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وجمهورية مولدوفا وفيتنام وزامبيا، من ضمن بلدان أخرى. وفي بعض الحالات، انصب التركيز على تعزيز قدرة البلدان على تطوير قدرتها الخاصة في مجال السلامة والصحة المهنية. وعلى سبيل المثال، في كازاخستان حيث شرعت منظمة العمل الدولية في بناء القدرة المؤسسية منذ عدة سنوات، أنشئت شبكة متينة وواسعة من المدربين في مجال إدارة السلامة والصحة المهنية وتقييم المخاطر، وهي قيد التشغيل بشكل كامل. وفي المكسيك، قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة إلى وزارة العمل لوضع نموذج بشأن السلامة والصحة المهنية في مناجم الفحم الجوفية، كجزء من برنامج التعلم عن بعد، الذي يستهدف الهيئات المكونة.

٢٠٣. وقدم المكتب المساعدة كذلك إلى منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل لاعتماد التدريب المتصل بالسلامة والصحة المهنية أو إضفاء الطابع المؤسسي عليه، كجزء من الخدمات التي تقدمها هذه المنظمات إلى أعضائها. وكانت هذه هي الحال مثلاً، مع اتحادي نقابات العمال في بنن والنيجر، اللذين نظما دورات تدريبية مكثفة لصالح أعضائهما وأنشأ لجاناً بشأن السلامة والصحة المهنية في مكان العمل. وعلى غرار ذلك، جعل اتحاد أصحاب العمل في جمهورية مولدوفا من التدريب بشأن تقييم المخاطر أهم مصدر للخدمات التي يقدمها إلى أعضائه، في حين يستخدم اتحاد أصحاب العمل في موريشيوس "مجموعة السلامة والصحة المهنية"، التي

المستويين الوطني والدولي. وبغية تعزيز التغطية والتأثير، سوف يعتمد المكتب بشكل أكثر نشاطاً على شبكة المراكز المتعاونة في مجال السلامة والصحة المهنية الوارد ذكرها سابقاً، على المستويين الوطني والإقليمي.

٢٠٨. وغالباً ما تكون البلدان متوسطة الدخل الأكثر اهتماماً باعتماد نهج متكامل في مجال السلامة والصحة المهنية، ويبدو أن الظروف فيها أكثر مواتية للحصول على أثر

مستدام. غير أن التمويل من خارج الميزانية لا يكون مرتقياً على الدوام في هذه البلدان. وتبرز الحاجة إلى استراتيجيات تمويل أكثر ابتكاراً في مثل هذه البلدان للجمع بين موارد الميزانية العادية والمساهمات الطوعية بالتعاون بين بلدان الجنوب. ويمكن لهذا التعاون أن يساعد على نقل الخبرات والمعارف في مجال السلامة والصحة المهنية من البلدان التي تحدد الاتجاهات إلى بلدان أخرى في الإقليم نفسه.

النتيجة ٧:

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

الموارد بالنسبة إلى النتيجة ٧ في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية)

الإنفاق				الميزانية			
المجموع	الحساب التكميلي للميزانية العادية	خارج الميزانية	الميزانية العادية	المجموع	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية التكميلي للميزانية العادية	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية	الميزانية العادية
28 408 156	2 792 034	13 722 528	11 893 594	19 852 246	غير متاح*	7 700 000	12 152 246

* تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية على مستوى الهدف الاستراتيجي (١٧٠٠٠٠٠٠ دولار أمريكي).

الأداء

٢٠٩. أدى الدعم الذي قدمته منظمة العمل الدولية إلى تمكين ١٤ دولة عضواً من إصلاح أطرها القانونية أو السياسية أو المؤسسية بشأن هجرة اليد العاملة، كما هي مقاسة بموجب المؤشرين ٧-١ و ٧-٢. ويتمثل أهم تقدم أحرز بدعم منظمة العمل الدولية في تعزيز القدرة المؤسسية لإدارة هجرة اليد العاملة، بما في ذلك من خلال تقوية آليات التنسيق المشتركة بين الوزارات، مثلاً في البرازيل واکوادور وجورجيا واندونيسيا.

٢١٠. وساهمت المساعدة المقدمة إلى السلطات الحكومية على المستوى المركزي بشكل أساسي في تعزيز وزارات العمل (أذربيجان، جورجيا، الأردن، بيرو، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية) وإدارات التوظيف العامة (أرمينيا). وعلى المستوى المحلي، أفضت المساعدة المقدمة إلى السلطات وإلى جمعيات المهاجرين، إلى إنشاء مراكز خاصة بالهجرة لتوفير المعلومات والدعم إلى العمال المهاجرين المحتملين ووضع آليات ترمي إلى تعزيز

إعادة إدماج المهاجرين العائدين على الصعيدين الاقتصادي والاجتماعي (جورجيا، الفلبين، السنغال).

٢١١. كذلك، اعتمدت بلدان عديدة سياسات وطنية بشأن الهجرة وتنقيحات للأحكام القانونية بشأن الهجرة في قوانين العمل أو قوانين الهجرة (أرمينيا، البرازيل، إندونيسيا، الأردن، نيجيريا). وتبقى البيانات الموثوقة بشأن هجرة اليد العاملة تحدياً في بلدان عديدة، بالرغم من أن الدعم الذي قدمته منظمة العمل الدولية مكن بعض البلدان من إحراز تقدم في هذا المجال (أرمينيا، البرازيل، الاتحاد الروسي).

٢١٢. بالإضافة إلى ذلك، تجلت المدخلات التقنية التي قدمتها منظمة العمل الدولية إلى مقترحات لتوجيهين للاتحاد الأوروبي بشأن هجرة اليد العاملة، في تنقيح قام به البرلمان الأوروبي، مما يضمن تطبيق مبدأ المساواة بين العمال المهاجرين من رعايا بلد ثالث والعمال من مواطني البلد، من حيث دفع المعاشات المكتسبة عند الانتقال إلى بلد ثالث.

النتائج بحسب المؤشر والإقليم						
المؤشرات	الهدف	النتيجة				
		المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ
١-٧: 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	٥ دول أعضاء	٩ دول أعضاء	نيجيريا	البرازيل	الأردن	إندونيسيا، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
٢-٧: 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	٥ دول أعضاء	٥ دول أعضاء	السنغال	دولة بوليفيا المتعددة القوميات، اكوادور، بيرو		الفلبين

عدة إجراءات لتعميم مبدأ المساواة بين الجنسين بغية التصدي للتمييز القائم على الجنس وحماية العمال المهاجرين الأشد استضعافاً، لا سيما العمال المنزليون المهاجرون الذين هم من النساء بشكل شبه حصري. كما واصلت منظمة العمل الدولية ترويج حق العمال المهاجرين في عدم التمييز وفي المساواة في المعاملة في العمل، ضمن المجتمع الدولي تمثيلاً مع أحكام اتفاقيات منظمة العمل الدولية والإطار متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة، مثلاً من خلال البيانات المشتركة ومنشورات الفريق العالمي المعني بالهجرة.

بناء قدرات الهيئات المكونة

٢١٦. لقد قامت منظمة العمل الدولية ببناء قدرات الهيئات المكونة في إدارة هجرة اليد العاملة، لا سيما من خلال إقامة حوار سياسي وتوفير التدريب إلى أعضاء الهيئات الحكومية العاملة في مجال الهجرة؛ وإلى موظفي وزارات العمل وإدارات التوظيف العامة والوكالات العاملة في مجال جمع البيانات؛ وإلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وأدى ذلك إلى عدد متزايد من السياسات الرامية إلى حماية العمال المهاجرين وتحسين إدارة هجرة اليد العاملة، التي جرى وضعها من خلال مشاورات ثلاثية واتفاقيات ثنائية، مثل الاتفاق الذي وُضع في صيغته النهائية بين جورجيا وفرنسا.

٢١٧. وازدادت قدرة المؤسسات الحكومية على توفير خدمات محسنة للعمال المهاجرين على المستويين المركزي والمحلي، نتيجة المساعدة التي وفرتها منظمة العمل الدولية في مجالات من قبيل التدريب قبل المغادرة والحملات الإعلامية الوطنية وخطوط المساعدة الهاتفية الوطنية (الاتحاد الروسي)، والإجراءات الملموسة التي تعزز إعادة إدماج المهاجرين العائدين على المستويين الاقتصادي والاجتماعي. وفي الفلبين، تلقى ٣٠٠ مهاجر عائد كانوا ضحية الإساءة والاستغلال، المساعدة في إعادة

٢١٣. وبشكل عام، إنّ الاستراتيجية في طريقها إلى تحقيق المكانة الواجب بلوغها بحلول عام ٢٠١٥، كما يرد في إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. وتتطلب هذه المكانة أن يكون ما لا يقل عن ٢٥ دولة عضواً قد اتخذ تدابير لحماية العمال المهاجرين وإدارة هجرة اليد العاملة.

الصلات مع النتائج الأخرى

٢١٤. تشمل الاستراتيجية الخاصة بهذه النتيجة العمل المتعلق بتنمية المهارات والاعتراف بها والتعاونيات والاقتصاد الاجتماعي والحماية الاجتماعية ومكافحة الاتجار وعدم التمييز في العمل (النتائج ٢ و ٣ و ٤ و ١٥ و ١٧). وتظهر المبادرات المدعومة من منظمة العمل الدولية هذا النهج المتكامل في منطقة نهر الميكونغ الكبرى، وهي تتناول الروابط القائمة بين إدارة هجرة اليد العاملة والاتجار من أجل العمل الجبري. وبالمثل، يتجلى مثل هذا النهج المتكامل أيضاً في النشاط الأقاليمي المعني بسياسات التوظيف وتعاون النقابات، مثلاً فيما يتعلق بالمهاجرين الآسيويين الذين يعملون في دول الخليج. وقد أدرجت المداخلات التحليلية بشأن هجرة اليد العاملة في الأعمال التحضيرية التي أدت إلى اعتماد اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) والتوصية المصاحبة لها رقم ٢٠١ (النتيجة ٥).

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢١٥. إنّ السياسات الوطنية التي تم وضعها في فترة السنتين بمساعدة منظمة العمل الدولية تشمل أحكاماً محددة لمعالجة البعد الجنساني لهجرة اليد العاملة. وعلى سبيل المثال، وفرت منظمة العمل الدولية في إندونيسيا مداخلات تقنية إلى الحكومة وإلى أصحاب المصلحة على المستوى الوطني بشأن صياغة الخطة الإنمائية الوطنية الجديدة متوسطة الأجل (٢٠١٠-٢٠١٤). وتشمل الوثيقة الختامية

٢٠١٠-٢٠١١ الفعالية والأهمية اللتان يرتديهما التعاون مع المؤسسات على المستويين الإقليمي الفرعي والإقليمي، إلى جانب الشراكات الإقليمية، من حيث إدارة هجرة اليد العاملة.

٢٢١. ولا توفر قاعدة معارف سليمة بشأن هجرة اليد العاملة الأساس لتتوير المشورة السياسية وخدمات بناء القدرات للهيئات المكونة فحسب، بل ترمي إلى مد نطاق مجموعة مشاريع منظمة العمل الدولية الممولة من الموارد من خارج الميزانية. وسوف يستند المكتب إلى الشراكات القائمة مع منظمات دولية أخرى ومعاهد الأبحاث لتعزيز الدعام التحليلية للاستراتيجية، لا سيما من خلال مد نطاق البيانات والتحليلات الإحصائية المحدثة.

٢٢٢. وقد وجدت عمليات تقييم المبادرات الإقليمية السابقة لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة أنّ تصميم المشاريع غالباً ما يفتقر إلى المرونة للاستجابة بشكل مؤاتٍ لاحتياجات وظروف البلدان، المتطورة مع مرور الوقت. وسوف يعمل المكتب مع الجهات المانحة لإضفاء المزيد من المرونة على النهج الذي يدعم المشاريع المستقبلية متعددة الأقطار ومتعددة السنوات.

٢٢٣. والتدخلات التي تتناول هجرة اليد العاملة بالاقتران مع عناصر أخرى من برنامج العمل اللائق، أخذت في إثبات فعاليتها في حشد انضمام الهيئات المكونة وتعزيز التعاون بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين. ويفيد هذا الدرس أنه يتعين على إجراءات منظمة العمل الدولية المستقبلية أن تزيد إدماج التدخلات الخاصة بهجرة اليد العاملة في الأولويات السياسية الوطنية الأوسع نطاقاً.

٢٢٤. ويعاني نظام القياس الموضوع حالياً من عيوب من حيث دقة الإبلاغ. والمؤشران متشابهان إلى حد كبير، مما قد يفضي إلى تداخلات في الإبلاغ. بالإضافة إلى ذلك، لا يسمح المؤشران إلا بتحصيل النتائج على المستوى القطري، عندما تكون النتائج المحرزة بدعم من منظمة العمل الدولية تحدث أيضاً بشكل متزايد على المستويين الإقليمي الفرعي والإقليمي. وسوف ينظر المكتب في الإجراءات التي تسمح بالقياس والتبليغ عن النتائج على نحو أدق.

إدماجهم اجتماعياً واقتصادياً من خلال التدريب على المهارات، وتقديم المساعدة المالية والقانونية والنفسية والاجتماعية لهم. ومن الجدير التذكير أيضاً بالالتزام الاستباقي لنقابات العمال في بلدان المنشأ والمقصد، بهدف حماية العمال المهاجرين ومساعدتهم في البلدان المعنية. وغالباً ما اتخذ ذلك شكل اتفاقات تعاونية موقعة بين نقابات العمال الوطنية، مثل تلك المنحدرة من بلدان جنوبي القوقاز. كما أنشأ اتحاد نقابات العمال في أرمينيا، بمساعدة منظمة العمل الدولية، مراكز للهجرة توفر المشورة إلى العمال المهاجرين في أكثر من ٢٥ منطقة في ذلك البلد.

٢١٨. والدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية إلى مختلف المجتمعات الاقتصادية الإقليمية (مثل جماعة شرق أفريقيا والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي ومنطقة بلدان رابطة الدول المستقلة) ساعد على تطوير القدرات المؤسسية للكيانات المسؤولة عن تصميم الصكوك القانونية بغية تحسين الحماية الاجتماعية المقدمة إلى العمال المهاجرين وأسرهم. وقد عززت رابطة دول جنوب شرقي آسيا، بمساعدة منظمة العمل الدولية، التعاون الثنائي ومتعدد الأطراف ومضت قدماً في تنفيذ إعلان رابطة دول جنوب شرقي آسيا بشأن تعزيز وحماية حقوق العمال المهاجرين.

٢١٩. واستمر مركز تورينو في كونه شريكاً استراتيجياً في مجال تطوير القدرات. وبالإضافة إلى الدورات الاعتيادية بشأن هجرة اليد العاملة، تم إطلاق أكاديمية هجرة اليد العاملة في تموز/ يولييه ٢٠١١. والأكاديمية التي تم تنظيمها بتعاون استراتيجي مع وكالات أخرى للأمم المتحدة، تتمتع بنهج متعدد التخصصات يستهدف مجموعة واسعة من المشاركين، مما يتيح أمامهم إمكانية التخصص في موضوع محدد.

الدروس المستخلصة والمضي قدماً

٢٢٠. شددت عمليات تقييم عديدة على الدور الحاسم الذي يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تؤديه في مناقشات السياسة العامة والأنشطة المتعلقة بهجرة اليد العاملة على المستوى العالمي، لا سيما لضمان الإقرار بالإطار المعياري المعني بحماية حقوق العمال المهاجرين ومشاركة الشركاء الاجتماعيين. وتبينت مرة أخرى في الفترة

النتيجة ٨:

عالم العمل يستجيب على نحو فعال لمواجهة وباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز

الموارد بالنسبة إلى النتيجة ٨ في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية)

الإتفاق				الميزانية			
المجموع	الحساب التكميلي للميزانية العادية	خارج الميزانية	الميزانية العادية	المجموع	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية	الميزانية العادية
24 071 237	207 011	19 153 749	4 710 477	30 412 916	غير متاح*	25 600 000	4 812 916

* تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية على مستوى الهدف الاستراتيجي (١٧٠٠٠٠٠٠٠ دولار أمريكي).

الأداء

٢٢٧. وعلى المستوى العالمي، أفضى نشاط التوعية الذي تقوم به منظمة العمل الدولية إلى الإشارة إلى التوصية رقم ٢٠٠ باعتبارها صكاً من صكوك حقوق الإنسان الأساسية في الإعلان السياسي الذي اعتمدته الاجتماع رفيع المستوى للجمعية العامة للأمم المتحدة بشأن الإيدز (حزيران/ يونيه ٢٠١١). وقامت منظمة العمل الدولية، بصفتها من الجهات الراعية لبرنامج الأمم المتحدة المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، بإنشاء فريق عمل عالمي مشترك بين الوكالات كآلية تنسيق للمسائل المتعلقة بمكان العمل والقطاع الخاص. وساهمت منظمة العمل الدولية، ضمن فريق العمل المعني بالحماية الاجتماعية التابع لبرنامج الأمم المتحدة المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، في تعزيز قاعدة البيانات بشأن الممارسات الجيدة لمد نطاق الحماية الاجتماعية لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية، من خلال هيكليات مكان العمل في بلدان مثل الصين، كوستاريكا، هندوراس، إندونيسيا، نيكاراغوا، جنوب أفريقيا، سري لانكا.

٢٢٥. وضع ٤٢ بلداً، بدعم من منظمة العمل الدولية، سياسات ثلاثية وطنية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل (المؤشر ٨-١) ونفذت الهيئات المكونة في ١٦ دولة عضواً برامج ذات صلة بالمسألة (المؤشر ٨-٢). وركزت استراتيجية منظمة العمل الدولية على أفريقيا، التي هي في صميم وباء الإيدز، وشهدت نجاحاً في تحقيق القسم الأكبر من نتائجها في هذا الإقليم. وتعكس النتائج عموماً تزايد التزام وقدرة الهيئات المكونة على معالجة هذا الموضوع بدعم من منظمة العمل الدولية، لا سيما بعد أن اعتمد مؤتمر العمل الدولي توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠).

٢٢٦. وزودت التوصية رقم ٢٠٠ الهيئات المكونة بالإرشاد العملي للاستجابة الوطنية الفعالة في مكان العمل. وقد أدرجت أحكام هذه التوصية في السياسات الثلاثية الوطنية لمكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية، في أكثر من ٣٠ دولة عضواً، واستنارت بها القرارات التي اتخذتها محاكم العمل الوطنية في البرازيل وجنوب أفريقيا.

النتائج بحسب المؤشر والإقليم						
المؤشرات	الهدف	النتيجة				
		المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ
١-٨: 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	٥٠ دولة عضواً، ١٠ منها على الأقل في أفريقيا، ٥ في آسيا والأمريكتين، ٣ في أوروبا، ٢ في الدول العربية	٤٠ دولة عضواً وإقليمياً	بوتسوانا، بوركينا فاسو، بروندي، الكاميرون، تشاد، الكونغو، جمهورية الكونغو الديمقراطية، إثيوبيا، غانا، كينيا، ليسوتو، ليبيريا، ملاوي، مالي، ناميبيا، السنغال، سيراليون، جنوب أفريقيا، سوازيلند، جمهورية تنزانيا المتحدة، زامبيا، زمبابوي	أنغولا، أنتيغوا وبربودا، البرازيل، شيلي، كوستاريكا، هندوراس، مونتسرات، نيكاراغوا، باراغواي، سانت كيتس ونيفس، سانت فنسنت وجزر غرينادين،	الصين، الفلبين، سري لانكا، تايلند	أرمينيا، أذربيجان، كازاخستان، طاجيكستان، أوكرانيا
٢-٨: 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	١٠ دول أعضاء	١٦ دولة عضواً	غانا، كينيا، ليبيريا، موزامبيق، سيراليون، جمهورية تنزانيا المتحدة، زمبابوي	دولة بوليفيا المتعددة القوميات، غيانا	كمبوديا، الصين، الهند، اندونيسيا، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، فيتنام	الاتحاد الروسي

٢٢٨. وفي الهدف الوارد في إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، يجري دمج سياسة ثلاثية وطنية لمكان العمل في استراتيجيات وطنية لمكافحة الإيدز في ما لا يقل عن ٩٠ دولة عضواً بحلول عام ٢٠١٥. وتشير النتائج المحرزة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ إلى أنّ منظمة العمل الدولية قطعت تقريباً نصف الطريق المؤدية إلى تحقيق هذا الهدف.

الصلات مع النتائج الأخرى

٢٢٩. ساهم العمل المضطلع به في إطار هذه النتيجة في المضي قدماً بالنتائج الأخرى من خلال دعم الجهود الرامية إلى توفير وظائف لائقة إلى الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية، وتعزيز عمالة الشباب في الاستجابة العالمية لمواجهة فيروس نقص المناعة البشرية وحماية العمال المهاجرين والمجموعات المستضعفة في الاقتصاد غير المنظم وتعزيز الحماية الاجتماعية لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية ومكافحة فيروس نقص المناعة البشرية في السلامة والصحة المهنية من أجل منع التمييز المرتبط بفيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل (النتائج ١ و ٢ و ٤ و ٦ و ٧ و ١٧). وعلى سبيل المثال، قامت الكاميرون وجمهورية تنزانيا المتحدة، بدعم من منظمة العمل الدولية، بتطبيق برامج التمكين الاقتصادي على نحو ناجح لصالح النساء المصابات بفيروس نقص المناعة البشرية، من خلال التعاونيات الريفية والحصول على التمويل بالغ الصغر. وساعد ذلك

بالتالي على التخفيف من الوصم والتمييز. وكان من شأن المساعدة التي تلقتها كوستاريكا أن أدت إلى اعتماد مبدأ توجيهي وطني بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز وعالم العمل، مما أدخل مسألة الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في برامج السلامة والصحة المهنية في مكان العمل.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢٣٠. قام المكتب، من خلال أداة جديدة بشأن إدماج المساواة بين الجنسين في استجابات مكان العمل لمواجهة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، بدعم الهيئات المكونة في وضع مشاريع تراعي قضايا الجنسين. والبرامج التي نُفذت في اندونيسيا وسري لانكا شملت الوقاية من العنف القائم على نوع الجنس (وهو نذير محتمل بالإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية)، في حين تلقى العاملون في مجال الجنس في نيبال وكمبوديا المساعدة للحصول على الوقاية والعلاج من فيروس نقص المناعة البشرية. وفي الجنوب الأفريقي، تمت معالجة أوجه انعدام المساواة بين الجنسين التي تديم الوباء، من خلال تعزيز مهارات النساء في مجال التمويل ومزاولة الأعمال عبر البناء المستهدف للقرات. وعلى غرار ذلك، أدرجت مكونات المساواة بين الجنسين في الاستجابات الوطنية لمكافحة الإيدز في عالم العمل في عدة بلدان منها ناميبيا وسري لانكا وأوكرانيا. كما أدخلت أحكام محددة للحماية من التمييز المرتبط بفيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل، في

العمل الثلاثية البالغ عددها ٩٩ برنامجاً، التي تم وضعها وتشغيلها في موزامبيق بدعم من منظمة العمل الدولية.

الدروس المستخلصة والمضي قدماً

٢٣٤. يمكن استشفاف الدروس الرئيسية من تنفيذ الاستراتيجية في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ والتقييم المستقل لاستراتيجية منظمة العمل الدولية للتصدي لفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، الذي ناقشه مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١. وهذه الدروس ملخصة كالآتي:

- هناك حاجة إلى معارف متينة قائمة على البيانات لتعزيز الدعائم التحليلية للاستراتيجية. وعلى المستوى الوطني، قد تكمن إحدى الأولويات في جمع بيانات ومعلومات تحليلية عن أثر فيروس نقص المناعة البشرية، بغية تنوير برامج محددة الأهداف، لا سيما لضمان حماية أفضل للعمال الأكثر استضعافاً والعمال المعرضين للمخاطر ولأسرهم وتمكينهم اقتصادياً. وعلى المستوى العالمي، وفي إطار الجهود المشتركة للأمم المتحدة بشأن أرضية الحماية الاجتماعية، سوف تركز منظمة العمل الدولية على توليد المعارف لدعم سياسات وبرامج جديدة بغية الارتقاء بنظم الحماية الاجتماعية لمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية. ومن شأن هذا الإجراء أن يشمل المشاركة المثمرة للأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية.

- يؤكد العمل المضطلع به في فترة السنتين من جديد على أهمية توسيع نطاق الشراكات في ما يتجاوز الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. وعلى المستوى الوطني، سوف تسعى المنظمة جاهدة إلى إقامة حوار ثلاثي وأكثر لضمان ملكية واسعة وتنفيذاً فعالاً للقوانين والسياسات الوطنية الرامية إلى منع التمييز المرتبط بفيروس نقص المناعة البشرية، بما في ذلك من خلال مشاركة شبكات من الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية. وعلى المستوى العالمي، سوف تستمر منظمة العمل الدولية في بناء تعاونها مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، لا سيما من خلال المشاركة في مشاريع مشتركة جديدة مع جهات رعاية لبرنامج الأمم المتحدة المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، ومن خلال تعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص.

- في سياق تزايد عدم القابلية للتنبؤ بالتمويل، قد لا يكون توسيع النطاق الجغرافي لتدخلات منظمة العمل الدولية دائماً مجدياً من حيث الكلفة أو مؤدياً إلى نتائج جوهريّة. وسوف يولي المكتب الأولوية للمساعدة التي يقدمها إلى البلدان على أساس معايير محددة بشكل جيد ضمن منظمة العمل الدولية وأطر استراتيجية الأمم المتحدة.

السياسات الوطنية لمكان العمل في أرمينيا وليبيريا والفلبين.

بناء قدرات الهيئات المكونة

٢٣١. شملت الاستراتيجية الرامية إلى تعزيز قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، الدعم المقدم لمساعدتها على إقامة شراكات جديدة وحشد المزيد من الموارد، لا سيما من الصندوق العالمي لمكافحة الإيدز والسل والملاريا. وبفضل مساعدة منظمة العمل الدولية، خصصت الهيئات المكونة أكثر من ٤٨ مليون دولار أمريكي للأنشطة التي تضطلع بها في مجال مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، في حين حشدت المؤسسات الأقاليمية والوطنية ما مجموعه ٣٣ مليون دولار أمريكي بغية تمويل الاستجابات المتعلقة بمكافحة فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في مكان العمل.

٢٣٢. وبالتعاون مع مركز تورينو، قدم المكتب التدريب لصالح أكثر من ١٨٠ هيئة مكونة. وشمل ذلك دورات سنوية ("فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز وعالم العمل - منظور الوقاية والحماية الاجتماعية")، وتدريباً مستهدفاً للقضاة والمهنيين القانونيين، ودورات متمحورة حول فيروس نقص المناعة البشرية ومعدة لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. واستند تطبيق الاستراتيجية إلى نهج تنقيف الأقران في أماكن العمل، استناداً إلى توفير تنقيف الأقران في صفوف ممثلي مجموعة أصحاب العمل ومجموعة العمال، وأدلة التدريب في المنشآت ومجموعات الأدوات الإعلامية بشأن تغيير السلوك.

٢٣٣. واستُخدم عددٌ من الأدوات الجديدة لدعم الإصلاحات التشريعية والسياسية والبرنامجية التي جرت في الدول الأعضاء. وعلى سبيل المثال، استرشدت المشورة السياسية لمنظمة العمل الدولية وبناء قدرات الهيئات المكونة في العملية المؤدية إلى وضع سياسات بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في قطاع النقل في غانا وقطاعي التعدين والتعليم في سيراليون وقطاع البريد في الكاميرون، بالمبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في قطاعات النقل والبريد والتعدين والتعليم والسياحة. وكان من شأن المبادئ التوجيهية السياسية المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية وبرنامج الأمم المتحدة لمكافحة الإيدز والرامية إلى تحسين سبل حصول العاملين في مجال الصحة على خدمات الوقاية والعلاج والرعاية والدعم فيما يتعلق بفيروس نقص المناعة البشرية والسل، أن شكلت مصدر معلومات لنشاط منظمة العمل الدولية بغية تعزيز التعاون بين وزارات الصحة والعمل في النهوض بسياسات مكافحة فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل في الصين والسنغال وجمهورية تنزانيا المتحدة، وإنشاء آليات ثنائية لتنسيق استجابات مكان العمل، مثل الائتلاف المشترك بين قطاع الأعمال والعمل في ليسوتو. كما يجدر التذكير أيضاً بالالتزام المتزايد للقطاع الخاص، كما يظهر ذلك في برامج مكان

الهدف الاستراتيجي

تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي

٢٣٥. لقد فتحت الأزمة الاقتصادية العالمية آفاقاً جديدة أمام الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي في العديد من الدول الأعضاء، دعمها المكتب من خلال وظائفه في التحليل وبناء القدرات. كما سهّل المكتب تعزيز مؤسسات الحوار الاجتماعي ومشاركة وزارات العمل والشركاء الاجتماعيين في مناقشات السياسة العامة بشأن كيفية التخفيف من أثر الأزمة على العمالة والمجتمع وتحسين مناخ العلاقات الصناعية وتسريع وتيرة الانتعاش. كما جرى إعداد تحليلات مقارنة لدور الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية في منع عمليات التسريح وتعزيز الحماية الاجتماعية والمساواة بين الجنسين وتقليص الفوارق في الأجور.

٢٣٦. وقدمت التطورات السياسية في بعض البلدان، بما فيها مصر وتونس، وفي بلدان خرجت من الأزمة مثل ليبيريا، استجابات سريعة للشواغل طويلة العهد التي أعربت عنها منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ونتيجة ذلك، جرى إعادة توجيه العمل لتوفير الدعم الفعال وفي وقته إلى الشركاء الاجتماعيين في تجديد وتعزيز الآليات الداعمة لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والعلاقات الصناعية، وإلى الدول الأعضاء في تشجيع الحوار الثلاثي الفعال والمفاوضة الجماعية. وكان من شأن الدعم الذي وفرته منظمة العمل الدولية أن مكن الشركاء الاجتماعيين من المشاركة بشكل أفضل في تنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل، إلى جانب البرامج القطرية للعمل اللائق. وتظهر برامج التعاون التقني الكبرى، مثل برنامج "العمل الأفضل"، كيف أن

٢٣٧. وانصب تركيز كبير على بناء قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، لتوسيع نطاق قدرتها على تقديم الخدمات إلى الأعضاء والمشاركة في المشاورات والمناقشات السياسية. ولعب مركز تورينو دوراً مهماً في هذا الصدد. وبالمثل، وفر المكتب خدمات موسعة إلى البلدان التي هي في صدد مراجعة قوانين العمل الخاصة بها، إلى جانب السياسات والإجراءات ذات الصلة بإدارة العمل وتفتيش العمل، وذلك تمشياً مع استنتاجات مؤتمر العمل الدولي في ٢٠١١.

٢٣٨. وتعزز تطوير المعارف من خلال تقوية عمليات التبادل مع المؤسسات الأكاديمية وتحليل الآثار القطاعية الناشئة عن التدابير المعاكسة للدورات الاقتصادية وتنظيم منتديات للحوار العالمي (بشأن تطوير المهارات في قطاعات محددة واستراتيجيات التدريب) وحلقات دراسية (بشأن العمل الهش أو تغير احتياجات قطاع الأعمال). كما قدم المكتب الدعم لإدخال التحسينات على الظروف الاجتماعية وظروف العمل في قطاعات محددة ضمن مجموعة من البلدان، كمتابعة للإرشاد السياسي التقني القطاعي الثلاثي.

٢٣٩. وخلال فترة السنتين، واصلت منظمة العمل الدولية توسيع نطاق دورها باعتبار ذلك نقطة مرجعية أساسية في المسائل المتعلقة بسياسات العمل والسياسات الاجتماعية في كافة الأقاليم، وذلك بالجمع بين طرائق عملها وبين المبادئ الواردة في معايير العمل الدولية.

النتيجة ٩:

يتمتع أصحاب العمل بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية

الموارد بالنسبة إلى النتيجة ٩ في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية)

الإتفاق				الميزانية			
المجموع	الحساب التكميلي للميزانية العادية	خارج الميزانية	الميزانية العادية	المجموع	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية	تقدير الإتفاق من خارج الميزانية	الميزانية العادية
34 788 799	802 651	2 232 901	31 753 247	36 443 790	غير متاح*	4 000 000	32 443 790

* تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية على مستوى الهدف الاستراتيجي (٢٢٠٠٠٠٠٠٠ دولار أمريكي).

الأداء

- التضافر الاستراتيجي للجهود والموارد حول أولويات محددة بشكل جيد والابتعاد عن التدخلات المنعزلة ذات التأثير والمتابعة المحدودين - بالتوافق مع إدراج نظام قياس أكثر صرامة في فترة السنتين، ساعد على تركيز نشاط منظمة العمل الدولية وتوجيهه بشكل مباشر أكثر نحو تحقيق النتائج.
- التركيز على تعميق قاعدة المعارف بشأن تمثيل دوائر الأعمال - وقدمت دراسة استقصائية لمنظمات أصحاب العمل واستعراض وثائقي للبحوث الأكاديمية في هذا المجال، أفكاراً مفيدة بشأن الاتجاهات الراهنة والتحديات المستقبلية التي تعترض سبيل منظمات أصحاب العمل. واستعملت استنتاجات الاستعراض والدراسة كإسهامات تحليلية في الندوة الدولية حول "وظيفة ممثل المشاريع"، التي جمعت بين أكاديميين وقادة منظمات أصحاب العمل ومنظمات الأعمال والمنشآت متعددة الجنسية في أيلول/ سبتمبر ٢٠١١. كما عرضت هذه الاستنتاجات في اجتماع لاحق للشبكة الأكاديمية التابعة لمكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل. وستساعد استنتاجات هذين الاجتماعين على تنفيذ الاستراتيجية في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

٢٤٠. عززت منظمات أصحاب العمل وقطاع الأعمال في ٥٦ دولة عضواً قدراتها المؤسسية على الاستجابة لاحتياجات المنشآت الأعضاء فيها والتأثير في صنع السياسة الوطنية التي ترمي إلى تشجيع المنشآت المستدامة والعمالة والنمو والتنمية، بدعم من منظمة العمل الدولية. وارتبط تحقيق أقوى النتائج (أكثر من ضعف هدف فترة السنتين) بتقديم خدمات محسنة أو جديدة إلى الأعضاء، مما يؤكد أن هذا الجانب من دعم منظمة العمل الدولية لا زال يلبي الاحتياجات ذات الأولوية للعديد من منظمات أصحاب العمل (المؤشر ٩-٢). وتحققت نتائج قوية أيضاً (قرابة ضعف هدف فترة السنتين) في مجال تعزيز قدرات منظمات أصحاب العمل على التأثير في وضع السياسة الوطنية بطريقة تتماشى فيها وأولويات أعضائها (المؤشر ٩-٣). ويعزى هذا بشكل كبير إلى تطبيق أدوات منظمة العمل الدولية الجديدة، من قبيل مجموعة أدوات البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة وتوافر الموارد الخارجة عن الميزانية.

٢٤١. وشدد تطبيق الاستراتيجية على مسارين مترابطين، هما:

النتائج بحسب المؤشر والإقليم						
المؤشرات	الهدف	النتيجة				
		المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ
١-٩: عدد منظمات أصحاب العمل الوطنية التي تعتمد خطة استراتيجية لزيادة فعالية هياكلها وممارساتها الإدارية، بدعم من منظمة العمل الدولية	١٠ منظمات أصحاب العمل	١٥ منظمة من منظمات أصحاب العمل	بوتسوانا، سوازيلند، جمهورية تنزانيا المتحدة، زامبيا، زمبابوي	الأرجنتين، بربادوس، بليز، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية		جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، فيجي، إندونيسيا، توفالو، فيتنام
٢-٩: عدد منظمات أصحاب العمل الوطنية التي تستحدث أو تعزز بشكل مهم خدمات تلبي احتياجات الأعضاء الحاليين والمحتملين، بدعم من منظمة العمل الدولية	١٥ منظمة أصحاب العمل	٣٣ منظمة من منظمات أصحاب العمل	غانا، كينيا، رواندا، أوغندا، جمهورية تنزانيا المتحدة	الأرجنتين، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، شيلي، كولومبيا، كوستاريكا، الجمهورية الدومينيكية، إكوادور، المكسيك، بيرو، ترينيداد وتوباغو، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية	كمبوديا، الصين، فيجي، الهند، إندونيسيا، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، منغوليا، نيبال، الفلبين، سريلانكا، فيتنام	أرمينيا، جورجيا، جمهورية مولدوفا، الجبل الأسود، صربيا
٣-٩: 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	١٥ منظمة أصحاب العمل	٢٩ منظمة من منظمات أصحاب العمل	بوتسوانا، غانا، كينيا، جنوب أفريقيا، سوازيلند، جمهورية تنزانيا المتحدة، أوغندا	الأرجنتين، جزر البهاما، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، شيلي، كولومبيا، السلفادور، هندوراس، نيكاراغوا، بنما	الأردن، عُمان	كمبوديا، منغوليا، الهند، إندونيسيا، الفلبين، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، جزر سليمان، تاييلند، فيتنام

هذا المجال في الوقت ذاته. وكان إنشاء الشبكة العالمية، المتعلقة بالإعاقة والأعمال، التابعة لمنظمة العمل الدولية، منتجاً ابتكارياً آخر يستند إلى الأنشطة المشتركة التي اضطلع بها في إطار هذه النتيجة والنتيجة ٢. والشبكة عبارة عن شراكة بين القطاعين العام والخاص تضم شبكات أعمال وأصحاب العمل تعنى بالإعاقة وممثلين عن منظمات المعوقين. وساعدت الشبكة على تعزيز تبادل المعارف بشأن الإعاقة وإقامة الروابط بين القطاع الخاص وبرامج منظمة العمل الدولية.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢٤٤. شددت الاستراتيجية على سبل زيادة قدرات منظمات أصحاب العمل وقطاع الأعمال على التصدي للمساواة الجنسانية وإدراج المساواة بين الجنسين في سياساتها وبرامجها وتحسين إطلالة هذا النشاط. وأسهم هذا في توسيع قاعدة عضوية منظمات أصحاب العمل، وذلك بمساعدتها على الوصول إلى النساء في القطاع الخاص. وكان عدم التمييز والمساواة بين الجنسين مكونين مهمين في مشاريع التعاون التقني التي تستهدف أصحاب العمل ومنظماتهم. وفي أفريقيا الجنوبية ساعد المكتب ممثلي أصحاب العمل من ثمانية بلدان على اكتساب كفاءة سليمة في التحقق من مراعاة القضايا الجنسانية. وطوّرت اتحاد أصحاب العمل للأمم جنوب شرق آسيا بمساعدة منظمة

٢٤٢. ولبلوغ المكانة المنصوص عليها في إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ بحلول عام ٢٠١٥، سيحتاج المكتب إلى الاعتماد على النتائج المحققة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ وتثبيتها ليضمن أن منظمات أصحاب العمل في ٤٠ دولة عضواً على الأقل قد حسنت قدراتها في المجالات الثلاثة، كما قيست في مؤشرات النتائج (الخطط الاستراتيجية وتقديم الخدمات وتحليل بيئة الأعمال والتأثير في وضع السياسات).

الصلات مع النتائج الأخرى

٢٤٣. وُجّهت الأنشطة التي تغطي عدة نتائج إلى المجالات ذات الأولوية لعالم الأعمال، لا سيما العمالة والمنشآت المستدامة. وخير مثال على ذلك هو تطوير مجموعة أدوات البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة (النتيجة ٣). وتشكل مجموعة الأدوات مورداً شاملاً لمنظمات أصحاب العمل وقطاع الأعمال، وهي تتمحور حول ١٧ شرطاً لاستحداث بيئة أعمال مؤاتية، كما ورد في قرار المؤتمر لعام ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة. وأثبت تطبيق هذه المجموعة من الأدوات نجاعته في كل من بوتسوانا والأردن ومنغوليا وسوازيلند على سبيل المثال، حيث أنه ساعد منظمات أصحاب العمل في التعرف على العقبان الرئيسية أمام نمو العمالة وتنمية المنشآت وتذليلها وفي تعزيز قدرات هذه المنظمات على المدى الطويل في

هذا في تعزيز قدرة غرفة تجارة وصناعة عُمان على الخوض في حوار سياسي مع الحكومة وأصحاب مصلحة آخرين.

٢٤٧. ووسع المكتب المجموعة التدريبية من أجل منظمات أصحاب العمل الفعالة لتشمل وحدة نموذجية جديدة بشأن الاتصالات، بالتعاون وثيق مع برنامج أصحاب العمل لمركز تورينو. ويؤشر في سلسلة جديدة من الوحدات النموذجية بالتركيز على تقديم الخدمات إلى الأعضاء، بما فيها خدمات قانون العمل وخدمات العلاقات الصناعية/ والموارد البشرية. وترافق تطوير هذه الوحدات النموذجية الجديدة بتوسع التدريب عن طريق مركز تورينو ووضع خطط من طرف المنظمات المستفيدة لتحقيق استدامة القدرة التي اكتسبتها.

الدروس المستخلصة والمضي قدماً

٢٤٨. أسفرت العمليات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية، التي تأثرت بالعولمة والآثار الجارية للأزمة، عن تحولات كبيرة في منظمات أصحاب العمل وقطاع الأعمال. وتنوع الأعضاء هو في طوره لأن يصبح واحداً من أهم التحديات. ويتحرك التمثيل باتجاه نشوء منظمات قطاع أعمال تمتلك برنامج أعمال واسعاً يمكنه توفير مجموعة كبيرة من الخدمات. ولا بد للمنظمات التي تمثل أصحاب العمل والمشاريع، لتضمن بقاءها، من التكيف والابتكار بحيث تعكس الاحتياجات الجديدة في قطاع الأعمال. ولا بد لها من لعب دور ريادي إلى جانب قطاع الأعمال واستباق القضايا والتحديات الناشئة بهدف بلورة برنامج الأعمال. وسيتابع المكتب هذه الدروس المستفادة من خلال تنقيح وتجديد مساعدته للمنظمات في التخطيط الاستراتيجي وتعميق الحوار مع منظمات الأعمال على المستوى الإقليمي، وفقاً للتوجهات الاستراتيجية التي قدمتها الندوة الدولية حول "وظيفة تمثيل المشاريع".

٢٤٩. ويستوجب تطوير القدرات التزاماً منتظماً وطويل الأمد يستند إلى مبادئ وعمليات الإدارة القائمة على النتائج. وتوضح تجربة منظمة العمل الدولية أن من الأساسي وضع وتنفيذ برامج قائمة على الطلب تحظى بدعم واهتمام والتزام منظمات أصحاب العمل. وسيبقى إيلاء الأولوية والتركيز وضمان الكتلة الحرجة من بين المكونات الأساسية لاستراتيجية فعالة لمنظمة العمل الدولية لأجل دعم تحقيق النتائج المستدامة. وسيقوم المكتب أيضاً بتنويع وتوسيع قاعدة موارده بهدف زيادة توسيع الأدوات والمنتجات الموجودة واستنباط أدوات ومنتجات جديدة.

العمل الدولية، موقفاً سياسياً إزاء تحسين معدل مشاركة النساء في العمل في بلدان جنوب شرق آسيا. واتحاد غرف التجارة والصناعة في نيبال بصدد وضع سياسة تعزز المساواة بين الجنسين في صفوف المنشآت الأعضاء فيه، ومن المزمع تكثيف هذه السياسة ونشرها في ٢٠١٢-٢٠١٣.

بناء قدرات الهيئات المكونة

٢٤٥. استندت مبادرات بناء القدرات لصالح الهيئات المكونة من أصحاب العمل إلى تحليلات معمقة للاحتياجات تبلورت بفضل حوار معمق مع منظمات أصحاب العمل. وبالاتحاد على أولويات واحتياجات المنظمات المستفيدة، تركّز نشاط منظمة العمل الدولية المتعلق ببناء القدرات على مجال واحد أو أكثر من المجالات التالية: ترسيخ القاعدة التدريبية لدعم تأثير أصحاب العمل في صنع السياسة الوطنية وبناء نهج التوعية؛ تحسين أو مباشرة خدمات جديدة مقدمة إلى الأعضاء؛ الاضطلاع بالتخطيط الاستراتيجي وبناء كفاءة الموظفين. وشمل هذا النشاط المساعدة في بناء الهيكليات أو الوحدات المخصصة ضمن منظمات أصحاب العمل بهدف تعزيز قدراتها التحليلية ومقدرتها على ممارسة الضغط للتأثير في وضع السياسة (غانا والأردن وجنوب أفريقيا). وشمل النشاط أيضاً تقديم الدعم بهدف تشكيل لجان أصحاب العمل المعنية بالعمل، التي كلفت بتزويد المنشآت الأعضاء بالمعلومات والتحليلات والإرشاد بشأن المسائل الاجتماعية المتصلة بالعمل (السلفادور وهندوراس ونيكاراغوا وبنما).

٢٤٦. وأثمر العمل على تعزيز توفير الخدمات نتائج ملموسة خلال فترة السنتين. وفي الهند مثلاً، ساعد المكتب منظمة أصحاب العمل في جنوب الهند على إعداد برنامج لسد الثغرات في المهارات، من خلال شراكات مع ست كليات للفنون التطبيقية ومن خلال تطوير دورات تدريبية مخصصة لفائدة الشابات والشبان. ومن أصل ٢٦٤ خريجاً استخدم ٩٠ شاباً أو شابة فور تخرجهم في المنشآت الأعضاء في منظمة أصحاب العمل في جنوب الهند وأقام آخرون مشاريعهم الخاصة. وغالباً ما كان العمل التحليلي الذي تضطلع به المنظمات، بدعم من منظمة العمل الدولية، نقطة انطلاق لإصلاحات مؤسسية أوسع داخل المنظمات ذاتها. وعلى سبيل المثال، ساعد المكتب غرفة تجارة وصناعة عُمان على الاضطلاع بإعادة تنظيم واسع لهياكل لجانها، معتمداً على تقييم شامل قامت به منظمة العمل الدولية. وترافقت إعادة التنظيم بتخطيط استراتيجي مُحسّن وبتعزيز أكبر على الأبحاث ووضع السياسات واحتياجات الشركات الصغرى. وأسهم

النتيجة ١٠:

يتمتع العمال بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية

الموارد بالنسبة إلى النتيجة ١٠ في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية)

الإتفاق				الميزانية			
المجموع	الحساب التكميلي للميزانية العادية	خارج الميزانية	الميزانية العادية	المجموع	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية	تقدير الإتفاق من خارج الميزانية	الميزانية العادية
55 299 376	1 142 909	5 925 012	48 231 455	54 480 353	غير متاح*	5 200 000	49 280 353

* تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية على مستوى الهدف الاستراتيجي (٢٢٠٠٠٠٠٠ دولار أمريكي).

الأداء

من تحقيق تقدم في تعزيز الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والمساواة بين الجنسين ومكافحة عمل الأطفال، كما تجلى ذلك في مشاركتها النشطة في المناقشات على الصعيد الوطني، التي سبقت اعتماد اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩). وفي جمهورية تنزانيا المتحدة (زانزيبار) تم وضع نموذج مفاوضة جماعية وطني بمساعدة منظمة العمل الدولية.

٢٥٣. ومنحت البرامج القطرية للعمل اللانق وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية فرصاً للشركاء الاجتماعيين لرفع التحديات الإنمائية الوطنية. ويمكن دعم منظمة العمل الدولية نقابات العمال من استعمال البرامج القطرية للعمل اللانق كآلية فعالة للتصدي للأبعاد المختلفة لبرنامج العمل اللانق بأسلوب متكامل، كما هو وارد في كل من إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة والميثاق العالمي لفرص العمل، لا سيما فيما يتعلق باحترام الحقوق النقابية (مثلاً، في أرمينيا وجزر البهاما وبليز وبوتسوانا وكمبوديا والرأس الأخضر وكولومبيا وكوستاريكا والسلفادور وغرينادا وهندوراس وإندونيسيا والأردن وموزامبيق ونيكاراغوا وبيرو وبيشيل والسودان وسوازيلند وأوروغواي). ودعمت مجموعة موارد منظمة العمل الدولية، بعنوان نقابات العمال والبرامج القطرية للعمل اللانق، هذا العمل.

٢٥٤. وساعد المكتب منظمات العمال في وضع استجابات وطنية للآلية الاقتصادية بفعالية، لا سيما من خلال تعزيز آليات الحوار الاجتماعي الثنائية والثلاثية. وتجلى ذلك في بلدان عديدة (كمبوديا والرأس الأخضر والأردن) من خلال المشاركة القوية لمنظمات العمال في الآليات الحكومية المتصلة باحترام الالتزامات الدولية الناشئة عن آليات الامتثال التابعة لمنظمة العمل الدولية والأهداف الإنمائية للألفية وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، من بين آليات أخرى.

٢٥٠. بدعم من منظمة العمل الدولية، عززت منظمات العمال في ٣٥ دولة عضواً وإقليم واحد قدراتها المؤسسية لأجل تحسين مستوى عيش العمال وظروف الاستخدام والعمل، لا سيما عن طريق تحسين التخطيط وبرامج التدريب بما يتماشى وبرنامج العمل اللانق (المؤشر ١٠-١). وفي ٢٤ دولة عضواً أخرى وإقليم فرعي واحد، أسهمت منظمات العمال في تعزيز احترام حقوق العمال الأساسية ومعايير العمل الدولية من خلال مشاركتها في المناقشات السياسية على مستويات مختلفة (المؤشر ٢-١٠)، وفي بعض الحالات، أحرزت منظمات العمال تقدماً متزامناً في كلا المجالين (كولومبيا وبيرو) وفي أغلب الحالات، شمل العمل على المستوى القطري عدة منظمات عمال.

٢٥١. وركزت الاستراتيجية على تعزيز معايير العمل الدولية ولا سيما على الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية. وأدى تطبيق معايير العمل الدولية في التشريعات الوطنية إلى تقوية نقابات العمال. وفي أعقاب الإعلان التاريخي بشأن الحرية النقابية في مصر في آذار/مارس ٢٠١١، استحدثت نقابة عمال مستقلة جديدة بمساعدة منظمة العمل الدولية. وأنشئ منتدى ديمقراطي عربي إقليمي جديد لنقابات العمال في أيلول/سبتمبر ٢٠١١. وأدى تعزيز نقابات العمال إلى زيادة العضوية فيها، بما في ذلك بين المجموعات التي يصعب تنظيمها تقليدياً، مثل النساء والشباب والمهاجرين وعمال الاقتصاد غير المنظم.

٢٥٢. ووسعت نقابات العمال في الصين، بدعم من منظمة العمل الدولية، نطاق المفاوضة الجماعية القطاعية للتصدي للعدد المتزايد من المنازعات ذات الصلة بالحقوق وتعزيز العمل اللانق لأجل المهاجرين الريفيين. وفي منغوليا، ارتفع عدد آليات تسوية منازعات العمل على مستوى المقاطعات وعززت نقابات العمال قدراتها على معالجة الشكاوى. وفي البرازيل، مكن دعم المكتب لنقابات العمال

النتائج بحسب المؤشر والإقليم						المؤشرات	الهدف
أوروبا وآسيا الوسطى	آسيا والمحيط الهادئ	الدول العربية	الأمريكتان	أفريقيا	المجموع		
أرمينيا، كازاخستان	بنغلاديش، الصين، إندونيسيا، منغوليا، نيبال، الفلبين	البحرين، الأرض الفلسطينية المحتلة، عُمان، اليمن	الأرجنتين، جزر البهاما، بليز، دولة بوليفيا، القوميات، البرازيل، شيلي، كولومبيا، غرينادا، هايتي، المكسيك، باراغواي، بيرو، أوروغواي، جمهورية فنزويلا البوليفارية	بنن، مصر، إريتريا، إثيوبيا، مالي، موريشيوس، موزامبيق، ناميبيا، سيشل، السودان	منظمات العمال في ٣٥ دولة عضوا وإقليم واحد	١٠-١: عدد منظمات العمال الوطنية التي تدمج برنامج العمل اللائق في برامجها الخاصة بالتخطيط الاستراتيجي والتدريب، بدعم من منظمة العمل الدولية	٣٠ منظمة من منظمات العمال، من بينها ٦ على الأقل في أفريقيا وآسيا والأمريكتين و ٢ على الأقل في الدول العربية وأوروبا
كرواتيا، جورجيا	كمبوديا، الهند، ماليزيا، باكستان، سري لانكا، تايلند	الأردن	كولومبيا، كوستاريكا، الجمهورية الدومينيكية، السلفادور، غواتيمالا، هندوراس، نيكاراغوا، بنما، بيرو	بوتسوانا، بوركينا فاسو، الكاميرون، الرأس الأخضر، السنغال، أفريقيا الجنوبية، سوازيلند	منظمات العمال في ٢٤ دولة عضوا وإقليم فرعي واحد	١٠-٢: عدد منظمات العمال التي حققت احتراماً أكبر لحقوق العمال الأساسية وللمعايير العمل الدولية من خلال مشاركتها في مناقشات سياسية على المستوى الوطني أو الإقليمي أو الدولي، بدعم من منظمة العمل الدولية	٢٠ منظمة من منظمات العمال، ٤ منها على الأقل في أفريقيا وآسيا والأمريكتين و ٢ في أوروبا و ١ في الدول العربية

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢٥٧. وفرت البرامج القطرية للعمل اللائق، بتركيزها على مبادئ الإدارة القائمة على النتائج، فرصاً لتدريب جيل جديد من قادة نقابات العمال، بالتركيز تحديداً على قضايا تمس المرأة. واضطلعت الاتحادات الدولية لنقابات العمال بأنشطة تنمية القدرات بشأن المساواة بين الجنسين، بدعم من منظمة العمل الدولية، في بنغلاديش ودولة بوليفيا المتعددة القوميات وكولومبيا ونيبال وباكستان والفلبين وأفريقيا الجنوبية. وكنيجة لمساعدة منظمة العمل الدولية، قدمت نقابات العمال في الهند وإندونيسيا وماليزيا وتايلند مقترحات سياسية إلى حكوماتها بشأن كيفية تعزيز حماية الأمومة وإطلاق حملات وطنية للتصديق على اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣).

٢٥٨. ودعم المكتب عمليات التدقيق بشأن المساواة بين الجنسين، التي ارتفع استعمال نقابات العمال لها كوسيلة لإدماج المساواة بين الجنسين في هياكلها وسياساتها وبرامجها. وفي غرب أفريقيا، أصبح زهاء ٣٠ امرأة منتدبة إلى نقابات العمال ميسرات لعمليات التدقيق لنوع الجنس ووضع خارطة طريق بشأن المساواة بين الجنسين وقمن بعمليات تدقيق لنوع الجنس في منظمات عمال في بنن ومالي والمغرب والنيجر والسنغال وتوغو.

٢٥٥. ونتائج فترة السنتين هي في طريقها إلى تحقيق الهدف الوارد في إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، حيث سيمتلك ما لا يقل عن ٧٠ منظمة من منظمات العمال القدرة على تحليل السياسات الاقتصادية والعمالية والاجتماعية والبيئية، ويشارك ما لا يقل عن ٥٠ منظمة للعمال بنشاط في البرامج القطرية للعمل اللائق وفي أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وفي شراكات أخرى.

الصلات مع النتائج الأخرى

٢٥٦. كانت الاستراتيجية موجهة تجاه تعزيز قدرة وتأثير منظمات العمال، بتحسين إدراج شواغلها في تنفيذ جميع استراتيجيات النتائج. واستهدف النشاط الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية والعمال ومنظماتهم في مجالات الضمان الاجتماعي والعمال المنزليين والأجور وهجرة اليد العاملة وعدم التمييز في العمل (من بين مجالات أخرى)، حسبما ورد في النتائج ٤ و ٥ و ٧ و ١٧. وعلى سبيل المثال، وبدعم من المكتب، نفذت نقابات العمال في أرمينيا برنامج عمل لاستئثار وعي العمال المهاجرين وللتعاون مع نقابات العمال الروسية لحماية العمال المهاجرين من الاتجار بالأشخاص.

٢٥٩. وساهم التدريب الذي قدمته منظمة العمل الدولية بشأن سياسات عدم التمييز، بالتعاون مع مجلس عموم أوروبا التابع للاتحاد الدولي لنقابات العمال، في تعزيز الدور الذي تلعبه نقابات متزعمات لجاناً نسائية في الدول المستقلة حديثاً وفي أوروبا الوسطى. وتبرز هذا التدريب بدليل نقابات العمال لمنظمة العمل الدولية، المعنون من منع التمييز إلى تعزيز المساواة بين الجنسين.

بناء قدرات الهيئات المكونة

٢٦٠. بفضل أنشطة بناء القدرات لمنظمة العمل الدولية ومشاركة نقابات العمال في صياغة صكوك دولية جديدة، تعزز العمل الأساسي لنقابات العمال في مجالات عديدة نذكر من بينها:

- تشريعات العمل وإصلاحات الضمان الاجتماعي والصحة والسلامة المهنيين وفيرس نقص المناعة البشرية/ الإيدز (أرمينيا وبنغلاديش وبنن والصين والجمهورية الدومينيكية وإثيوبيا وجرينادا والمكسيك وناميبيا ونيبال والفلبين)؛
- هجرة اليد العاملة (دولة بوليفيا المتعددة القوميات ونيبال والفلبين وتايلند)؛
- العمل المنزلي والاقتصاد غير المنظم (البرازيل وكامبوديا والكاميرون والرأس الأخضر وكرواتيا وكازاخستان وماليزيا ومنغوليا وموزامبيق ونيبال وباكستان وبيرو والفلبين).

٢٦١. واستحدثت مجموعات أدوات تعليمية لدعم هذا النشاط، إضافة إلى أدوات أخرى مثل منابر الإنترنت ومواد الدعاية. وغطت مواضيع مجموعات الأدوات العوائق القانونية أمام الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والأجور وفيرس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والصحة والسلامة المهنيين والتنمية المستدامة والعمل اللائق والإلمام بالاقتصاد وعمالة الشباب في الأرياف وعمل الأطفال ومناطق تجهيز الصادرات ومنع النزاعات وتسويتها في البلدان المتأثرة بالآزمات. وطور مركز توريو العديد من مجموعات الأدوات ونفذ التدريب ذي الصلة بها. كما أعد رزمة تدريبية خاصة بشأن العمل اللائق.

٢٦٢. وشمل حوار منظمة العمل الدولية بشأن تنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل وكالات منظومة الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية ومجموعة العشرين والمجموعات الاقتصادية الإقليمية. وتكرر ذلك في العمل مع نقابات العمال، حيث عززت منظمة العمل الدولية ودعمت حواراً مماثلاً على المستوى الدولي (الاتحاد الدولي لنقابات العمال) وفي الأقاليم (الهيكل الإقليمية للاتحاد الدولي لنقابات العمال) وعلى مستوى البلد (مثلاً جزر البهاما وبليز وهاتي).

٢٦٣. وأولت نقابات العمال في أمريكا اللاتينية (كولومبيا وباراغواي وأوروغواي) وأفريقيا المزيد من الاهتمام إلى إعلان المنشآت متعددة الجنسية، مستعملة الدليل المعنون

إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية: ماذا يقول للعمال؟ وبأشر الاتحاد الدولي لنقابات العمال والاتحادات النقابية العالمية العمل على تنظيم العمال على طول سلاسل التوريد في كبريات المنشآت متعددة الجنسية بهدف التوصل إلى اتفاقات عالمية مع الشركات المهمة. ومن الأمثلة البارزة مثال شركة كارفور في كولومبيا، حيث وقعت على اتفاق مع الاتحاد العالمي للمهارات والخدمات. ويجري عمل مماثل في جنوب أفريقيا وبلدان أفريقية أخرى، حيث تحاول مراكز نقابية على المستوى الوطني والقطاعي تنظيم العمال والتوقيع على اتفاق إطاري مع شركة الاتصالات الأفريقية متعددة الجنسية، MTN Group.

٢٦٤. وبفضل مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال، ساعد المكتب نقابات العمال على توسيع قاعدة المعارف الضرورية لتتمكن من الاستجابة بفعالية للأزمة ولرفع التحديات الأخرى الموجودة في عالم العمل. وأبرز الأمثلة هي كالاتي:

- ندوة دولية عقدت في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١١، ناقشت فيها نقابات العمال وخبراء العمل من كل أنحاء العالم خيارات بشأن سياسات مكافحة العمل الهش وأصدرت توصيات في هذا الصدد؛
- مؤتمر جامعة العمل العالمية حول موضوع "العمل والأزمة العالمية: تقاسم الأعباء (!) وتحديد آفاق المستقبل (؟)"، جمع بين نقابات عمال وخبراء أكاديميين لمناقشة تحاليل الأزمة وتحديد خيارات التثبيت على المدى القصير والحلول على المدى الطويل ومناقشة سبل رفع تحديات إعادة تنظيم الاقتصاد العالمي لأجل زيادة تحكم الحكومات الديمقراطية في رأس المال العالمي؛
- تنظيم الشبكة العالمية للبحوث النقابية عدداً من حلقات العمل، بشأن تغير المناخ والاقتصاد الأخضر، عززت مواقف نقابات العمال بشأن التنمية المستدامة والعمالة وبشأن آثار التحول إلى مستقبل خال من الكربون في سوق العمل؛
- إعداد برامج ماستر بشأن العمل والعمالة لأعضاء النقابات كجزء من التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث في البرازيل وألمانيا والهند وجنوب أفريقيا، دربت أكثر من ١٠٠ خريج، اضطلع العديد منهم بمسؤوليات القيام ببحوث ووضع السياسات.

٢٦٥. وهيأت الصحيفة الدولية للبحوث حول العمل، التي تصدرها منظمة العمل الدولية، حيزاً رفيع المستوى للتبادل المكثف للأراء بين نقابات العمال والأكاديميين بشأن الحلول ذات الصلة بالأزمة.

الدروس المستخلصة والمضي قدماً

٢٦٦. لا يزال التجزؤ الكبير لنقابات العمال في بعض البلدان يشكل حاجزاً أمام إجراء مفاوضات فعالة مع منظمات

العمل). ويتجلى من جديد في فترة السنتين أن نقابات العمال يمكنها أن تلعب دوراً رئيسياً في تنفيذ ولاية منظمة العمل الدولية بشأن معايير العمل الدولية. وللمضي قدماً، ينبغي بذل المزيد من الجهود لدعم آليات الحوار الثلاثي، كتلك التي تم إرساؤها في كمبوديا وكازاخستان وماليزيا وموزامبيق، وتطوير شبكات الخبراء الإقليمية، بالاستناد إلى التجربة الإيجابية لتلك الشبكات التي أنشئت أثناء العملية المفضية إلى اعتماد الاتفاقية رقم ١٨٩. وبالمقابل، ينبغي تعميق القدرة على المفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي بوصفهما أداتين للتصدي للتمييز في الاستخدام والمهنة. وهناك حاجة أيضاً إلى إدراج أفضل لأولويات الشركاء الاجتماعيين في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وضمن أنشطة الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف، بدءاً بالحقوق الأساسية في العمل.

أصحاب العمل والحكومات وأمام تنفيذ برنامج العمل اللائق، كما تبرزه استنتاجات دراسة لمنظمة العمل الدولية بعنوان *تعدد نقابات العمال وانتشارها في أفريقيا الناطقة بالفرنسية*. وتمكنت منظمة العمل الدولية من معالجة هذه المسألة بفعالية من خلال إشراكها لعدد من المراكز النقابية في اللجان التوجيهية الثلاثية للبرامج القطرية للعمل اللائق، بهدف مساعدتها في تحديد جداول أعمال موحدة لنقابات العمال. وسيركز مجال ذو أولوية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ على تقوية مشاركة نقابات العمال وإرساء منصات عمل مشتركة، خاصة ضمن إطار البرامج القطرية للعمل اللائق، وذلك بهدف تعزيز العمل بفعالية أكبر والتوحيد المحتمل لنقابات العمال.

٢٦٧. والعمال هم أول من يعاني من ضعف تشريعات العمل الوطنية وأنظمة الإنفاذ ذات الصلة (مثلاً نقص في محاكم

النتيجة ١١:

تطبيق إدارات العمل تشريعات عمل محدثة وتقدم خدمات فعالة

الموارد بالنسبة إلى النتيجة ١١ في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية)

الإنفاق				الميزانية			
المجموع	الحساب التكميلي للميزانية العادية	خارج الميزانية	الميزانية العادية	المجموع	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية التكميلي للميزانية العادية	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية	الميزانية العادية
29 118 898	1 827 944	7 705 764	19 585 190	34 611 113	غير متاح*	14 600 000	20 011 113

* تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية على مستوى الهدف الاستراتيجي (٢٢٠٠٠٠٠٠ دولار أمريكي).

الأداء

- تطوير القدرة المؤسسية لئطم إدارة العمل وتفتيش العمل للاستجابة لاحتياجات التدريب المحددة؛
- تسهيل الفرص المتاحة أمام الشراكات فيما بين البلدان فيما يتعلق بتعليم الأقران والمساعدة بشأن تفتيش العمل (مثلاً، بين جنوب أفريقيا والهند والبرازيل؛ وبين أنغولا والبرازيل والبرتغال؛ وبين هيئات تفتيش العمل في أمريكا اللاتينية؛ وبين بلدان رابطة دول جنوب شرقي آسيا).

٢٧٠. وفيما يتعلق بإصلاح قانون العمل (المؤشر ١١-٣)، قدم المكتب المساعدة التقنية إلى قرابة ٣٥ بلداً، ثلاثة منها أدخلت تشريعات محدثة تحسّن الحماية القانونية للعمال والتنظيم المناسب لسوق العمل. وحققت ثمانية بلدان أخرى تقدماً جيداً، بالرغم من عدم استكمال إصلاح قانون العمل الوطني استكمالاً تاماً بنهاية فترة السنتين (كمبوديا، فيجي، العراق، ليبيريا، نيبال، سيشل، فينتام، زامبيا). واستكمل عددٌ أصغر من البلدان (الكويت، رومانيا، سلوفاكيا) عملية الإصلاح، غير أنّ القوانين الجديدة لم تجسّد على الأقل ٥٠ في المائة من المشورة السياسية لمنظمة العمل الدولية، كما يرد ذلك في معيار القياس المدرج تحت المؤشر ١١-٣.

٢٦٨. خلال فترة السنتين، وبدعم من منظمة العمل الدولية، عززت ١١ دولة عضواً لئطم إدارة العمل لديها (المؤشر ١١-١) وعززت ١١ دولة عضواً أخرى لئطم تفتيش العمل لديها (المؤشر ١١-٢). وتعزى هذه النتائج إلى الالتزام الكبير من جانب الهيئات المكونة والزيادة في الدعم الذي تقدمه الجهات المانحة، كما يتجلى ذلك في القرار بشأن إدارة العمل، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠١١.

٢٦٩. وتشدد استراتيجية المكتب على ثلاثة مجالات رئيسية هي:

- بناء معارف مقارنة على المستوى القطري من خلال مساعدة البلدان على إجراء عمليات تقييم وطنية لاحتياجات بشأن لئطم إدارة العمل وتفتيش العمل، تكون بعدئذٍ بمثابة أساس لتطوير برامج مستهدفة للمساعدة التقنية (الصين، هندوراس، الهند، جنوب أفريقيا، أوكرانيا، الإمارات العربية المتحدة)؛

النتائج بحسب المؤشر والإقليم						المؤشرات
الهدف	النتيجة	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
١٠-١١: عدد الدول الأعضاء التي تعزز، بدعم من منظمة العمل الدولية، نظم إدارة العمل بما يتماشى مع معايير العمل الدولية	١٠ دول أعضاء، ١ منها على الأقل في كل إقليم	١١ دولة عضواً، ١ منها على الأقل في كل إقليم	أنغولا، بوركينا فاسو، مالي، السنغال، توغو، جمهورية تنزانيا المتحدة	الأردن	إندونيسيا	جمهورية مولدوفا
٢-١١: عدد الدول الأعضاء التي تعزز نظم تفتيش العمل لديها بما يتماشى مع معايير العمل الدولية، بدعم من منظمة العمل الدولية	٨ دول أعضاء، ١ منها على الأقل في كل إقليم	١١ دولة عضواً، ١ منها على الأقل في كل إقليم	جنوب أفريقيا	البرازيل، السلفادور، بيرو	الصين، الهند	ألبانيا، جمهورية مقدونية، اليوغوسلافية السابقة
٣-١١: 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	٥ دول أعضاء، في جميع الأقاليم	٣ دول أعضاء، في إقليمين	بليز			أرمينيا، جمهورية مولدوفا

الموظفين والقضاة المعنيين بشؤون العمل، في تحسين التعاون بين هيئة تفتيش العمل والسلطة القضائية من أجل امتثال أكثر فعالية لقانون العمل (النتيجة ١٢).

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢٧٣. بالتعاون مع مركز تورينو، وضع المكتب وحدة نموذجية جديدة بشأن تفتيش العمل والمساواة بين الجنسين لمساعدة المفتشين على تحديد حالات التمييز الجنساني والتشجيع على إعداد ورصد الخطط المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في مكان العمل. وقد تُرجمت هذه المواد إلى عدة لغات واستُخدمت لأنشطة بناء القدرات في الصين، البرازيل، اندونيسيا، جنوب أفريقيا، أوكرانيا. كما استُخدمت المواد لاستشارة وعي السلطات الحكومية بشأن القيمة المستمدة من جمع البيانات المصنفة حسب الجنس من المنشآت، والسعي إلى إيجاد توازن بين الذكور والإناث في صفوف موظفي هيئات التفتيش. وجرى على نحو منتظم معالجة مسألة المساواة بين الجنسين وعدم التمييز كجزء من الخدمات الاستشارية بشأن قانون العمل، التي توفرها منظمة العمل الدولية إلى الدول الأعضاء، وتجلي ذلك في الإصلاحات التي أدخلت في البلدان، مثل جمهورية مولدوفا.

بناء قدرات الهيئات المكونة

٢٧٤. بالشراكة مع مركز تورينو، أعد المكتب ونشر مناهج تدريب مكثفة (بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل والمشاركة في وضع قانون العمل وعلاقة الاستخدام). وجرى تدريب أكثر من ١٦٠٠ مفتش عمل من ١٧ بلداً باستخدام المواد المتعلقة بممارسات التفتيش الحديثة. ودعم هذا العمل وضع وتنفيذ خطط تدريب مدرجة في الميزانية في بلدان

٢٧١. وتمشياً مع الهدف الوارد في إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، لا بد من تعزيز إدارة العمل في ما لا يقل عن ٢٠ في المائة من الدول الأعضاء (أي ٣٧ بلداً) بحلول عام ٢٠١٥، وهي تلعب دوراً رئيسياً في صياغة وتنفيذ سياسات وقوانين العمل. وفي ١٥ دولة عضواً على الأقل، توفر التشريعات المحدثة حماية قانونية محسنة للعمال وتنظيماً مناسباً لسوق العمل. ويشير إجمالي النتائج إلى أنّ منظمة العمل الدولية قطعت نصف الطريق المؤدي إلى تحقيق هذا الهدف.

الصلات مع النتائج الأخرى

٢٧٢. وعند تقديم الخدمات الاستشارية بشأن قانون العمل، استند المكتب إلى العمل المرتبط بالمنشآت المستدامة والضمان الاجتماعي وظروف العمل وهجرة اليد العاملة والحرية النقابية وعدم التمييز (النتائج ٣ و ٤ و ٥ و ٧ و ١٤ و ١٧). وتم تصميم وحدتي تدريب نموذجيتين بشأن تفتيش العمل الريفي من أجل تحسين الاستخدام وظروف العمل في الاقتصاد الريفي (النتيجة ١). واستُخدمت هاتان وحدتان النموذجيتان كجزء من الخدمات التي توفرها منظمة العمل الدولية في السلفادور وجمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة وجمهورية مولدوفا. وكان من شأن تدريب مفتشي العمل في جمهورية تنزانيا المتحدة والتقييم السريع لنظام إدارة العمل في مصر أن ساهما في تحسين تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (النتيجة ١٥). كما شملت المساعدة التقنية بشأن تفتيش العمل تقديم الدعم إلى البلدان الساعية إلى التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن الإدارة السديدة، مثل اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) في الجمهورية التشيكية (النتيجة ١٨). وساهم دعم الحوار السياسي القائم للمرة الأولى في إندونيسيا بين

تعيق ثغرات مهمة في المعارف فعالية الاستراتيجية. وسيكون المكتب بحاجة إلى توسيع نطاق قاعدة معارفه بشأن مسائل من قبيل التداخل بين مبادرات التفتيش العامة والرصد الخاصة؛ وضع نهج فعالة لتوفير خدمات إدارة وتفتيش العمل إلى العمال في الاقتصاد غير المنظم؛ إعداد منهجية إحصائية لتحسين جمع البيانات المتعلقة بتفتيش العمل.

تبرز الحاجة إلى أدوات تدريب مكيفة من شأنها أن تمكن الدراسة الذاتية وأن تتيح للناس إمكانية تلقي شهادات عن كفاءاتهم (مثل توفير شهادة بشكل آلي) حالما يستكملون التدريب. وسيحول المكتب بعضاً من حزم التدريب الراهنة لديه إلى أدوات ذاتية التوجيه وحزم للتعليم الإلكتروني.

الاستثمار في إقامة شبكات أقليمية من خبراء وطنيين بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل يؤدي ثماره. فهو يساهم في تغذية القدرة المؤسسية داخل البلاد وفي تعزيز التعاون فيما بين البلدان والتعلم من الأقران، في حين يزيد من تأثير النشاط الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية إلى أقصى حد. وسيواصل المكتب استخدام المساعدة التقنية كنقطة دخول من أجل تعزيز الشبكات وتبادل الممارسات الجيدة، لا سيما فيما بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث.

من الحيوي عند استهلال أي مبادرة لإصلاح قانون العمل، أن توضع على نحو منتظم استراتيجية للتنسيق مع الوزارات الرئيسية واللجان البرلمانية وغيرها من الجهات الفاعلة خلاف الهيئات المكونة الثلاثية. ومن شأن مثل هذه الاستراتيجية أن تساعد على الاستفادة إلى أقصى حد من التشاور الثلاثي، وأن تضمن ألا يخضع الإجراء التشريعي لأي تأخير أو تشكيك فيه من جانب الأطراف الأخرى التي تمارس نفوذاً كبيراً على إصلاح قانون العمل.

مثل كمبوديا، السلفادور، هندوراس، الهند، اندونيسيا، لبنان، عُمان، الجمهورية العربية السورية، جمهورية تنزانيا المتحدة، اليمن. وفي ٢٠١١، أطلق المكتب أول أكاديمية من نوعها لإدارة وتفتيش العمل، توفر منتدى للتبادلات الإقليمية بشأن التحديات المتقاسمة والتعلم من الأقران بشأن الممارسات الجيدة.

٢٧٥. وجرى كذلك بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين وواضعي القوانين والقضاة في مجال علاقة الاستخدام وإنهاء الاستخدام وصياغة قوانين العمل، لا سيما في البلدان الضالعة في إصلاحات قانون العمل. واستحدثت منظمة العمل الدولية أدوات جديدة لدعم هذه المجالات، بما في ذلك أداة للتقييم الذاتي لوزارات العمل من أجل تقييم فعالية نظام إدارة العمل في بلدانها.

٢٧٦. وهناك اتجاه ناشئ من بحوث منظمة العمل الدولية والعمل الذي تضطلع به في مجال المساعدة التقنية بشأن تعزيز توصية علاقة الاستخدام، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٨)، وهو أن القضاة وواضعي السياسات والشركاء الاجتماعيين والمنظمات الدولية لا ينفكون يستخدمون الإرشاد الذي توفره التوصية لتحديد وجود علاقة استخدام. وعلى سبيل المثال، ومن باب الاستجابة للإرشاد الذي قدمته منظمة العمل الدولية إلى مجموعة استشارة قانونية، أدرجت منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي إشارة محددة إلى التوصية رقم ١٩٨ في النسخة المحدثة لعام ٢٠١١ من المبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية.

الدروس المستخلصة والمضي قدماً

٢٧٧. تنبثق الدروس الأساسية عن المناقشة العامة بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل خلال مؤتمر العمل الدولي في ٢٠١١ وعن ردود السلطات الحكومية والشركاء الاجتماعيين خلال تنفيذ البرنامج للفترة ٢٠١٠-٢٠١١. ويمكن تلخيصها كالآتي:

النتيجة ١٢:

يساهم الهيكل الثلاثي وإدارة سوق العمل المعززة في الحوار الاجتماعي الفعال والعلاقات الصناعية السلمية

الموارد بالنسبة إلى النتيجة ١٢ في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية)

الإنفاق				الميزانية			
المجموع	الحساب التكميلي للميزانية العادية	خارج الميزانية	الميزانية العادية	المجموع	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية	الميزانية العادية
37 056 635	2 158 389	14 096 855	20 801 391	38 553 762	17 300 000	غير متاح*	21 253 762

* تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية على مستوى الهدف الاستراتيجي (٢٢٠٠٠٠٠٠ دولار أمريكي).

الأداء

وبالتالي، عزز ذلك الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني.

٢٨٠. وأنشأت خمس دول أعضاء أو عززت مؤسسات معنية بالمفاوضة الجماعية وآليات لتسوية النزاعات (المؤشر ١٢-٢). ويعزى تحقيق هدف فترة السنتين تحقيقاً جزئياً إلى عدد من الأسباب. أولاً، يتم التبليغ عن النتائج الناجمة عن دعم منظمة العمل الدولية للمفاوضة الجماعية بشأن سياسة الأجور والأطر التشريعية للحقوق الأساسية، تحت النتيجة ٥ (الصين ومنغوليا) والنتيجة ١٤ (سوازيلند). ثانياً، في حين شهدت بلدان مثل بوتسوانا وجنوب أفريقيا تقدماً يعتد به، أفضت الإضرابات الطويلة في القطاع العام إلى انعدام الثقة في صفوف الشركاء الاجتماعيين. وانصب تركيز دعم منظمة العمل الدولية على ترميم الحوار وعلى بناء القدرات ذات الصلة بالخدمات الأساسية والتوفيق في النزاعات الجماعية. وقد ساهم ذلك في تحسين بيئة العلاقات الصناعية، لكنه لم يترجم إلى نتائج يمكن الإبلاغ عنها. وأخيراً، إن إنشاء آلية تشغيلية بشكل كامل من أجل المفاوضة الجماعية والخدمات الفعالة لتسوية النزاعات يستغرق الوقت، لا سيما في البلدان التي تشهد عملية انتقال عميقة والتي تتمتع بخبرة قليلة في مجال الحوار الاجتماعي المستقل والمفاوضات بين الشركاء الاجتماعيين.

٢٧٨. خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، ساعد الدعم الذي قدمته منظمة العمل الدولية على إنعاش المجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات الشبيهة لها في عشر دول أعضاء وفي إقليم واحد. وتعتاد هذه المؤسسات أكثر فأكثر على إجراء مشاورات ثلاثية بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين، كما هي الحال في السلفادور، غرينادا، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، صربيا، جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة. واللجان الثلاثية التي أنشئت في زيمبابوي وفي البلدان غير المستهدفة مثل عُمان، لعبت دوراً رئيسياً في الإصلاحات المرتبطة باحترام الحرية النقابية.

٢٧٩. وتعزيز الدور الذي يؤديه الحوار الاجتماعي في صنع السياسات العامة، في إطار استمرار الأزمة الاقتصادية وأزمة الوظائف، والذي دعا إليه الميثاق العالمي لفرص العمل، ساهم بشكل إيجابي في تحقيق النتائج، مثلاً في الأرجنتين وجنوب أفريقيا. كما أفضى الدعم الذي قدمته منظمة العمل الدولية بهدف تعزيز الحوار الاجتماعي شبه الإقليمي في مختلف المندييات، مثل قطاع الاستخدام والعمل في الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي، إلى تحديد الأولويات في التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية بشأن الإدارة السديدة، بما في ذلك اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤).

النتائج بحسب المؤشر والإقليم						
المؤشرات	الهدف	النتيجة				
		المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ
١-١٢: عدد الدول الأعضاء التي تعزز، بدعم من منظمة العمل الدولية، مؤسسات وآليات الحوار الاجتماعي بما يتماشى مع معايير العمل الدولية	١٠ دول أعضاء	١٠ دول أعضاء وإقليم واحد	سوازيلند، زيمبابوي	السلفادور، غرينادا، سانت فنسنت وجزر غرينادين	الأرض الفلسطينية المحتلة	الصين، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية
٢-١٢: عدد الدول الأعضاء التي تعزز، بدعم من منظمة العمل الدولية، الآلية المعنية بالمفاوضة الجماعية وتسوية نزاعات العمل بما يتماشى مع معايير العمل الدولية	١٠ دول أعضاء	٥ دول أعضاء	مدغشقر			إندونيسيا، فييتنام
						أوروبا وآسيا الوسطى
						أرمينيا، صربيا، جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة
						الجزيل الأسود، صربيا

الصلات مع النتائج الأخرى

٢٨٢. جرى تعزيز مساهمة الحوار الاجتماعي في الإنجازات المشار إليها تحت بند نتائج أخرى. وعلى سبيل المثال، شددت مساهمة تحليلية محددة في البند المتكرر بشأن الضمان الاجتماعي في مؤتمر العمل الدولي، على أهمية تعزيز دور الحوار الاجتماعي لتحسين إدارة الضمان الاجتماعي (النتيجة ٤). وانصبت بيانات بشأن تغطية واتجاهات المفاوضة الجماعية في تقرير الأجور في العالم وأدرجت مدخلات تقنية في التدريب على سياسات الأجور

٢٨١. وبالرغم من التحقيق الجزئي للأهداف المحددة لفترة السنتين، ينبغي للعمل الأساسي الذي تم الاضطلاع به في عدة بلدان أن يسمح لمنظمة العمل الدولية تحقيق المكانة الواجب بلوغها بحلول عام ٢٠١٥، كما يرد ذلك في إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. وتتطلب هذه المكانة أن يقوم ما لا يقل عن ٣٠ دولة عضواً بتعزيز مؤسسات الحوار الاجتماعي لديها.

١٤٤ وتطبيقها، مساهمة مفيدة في التقدم الذي أحرز إزاء التصديق على هذه الاتفاقية في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وطاجيكستان.

٢٨٦. ونُظمت عمليات تدريب وتقاسم المعارف للهيئات المكونة في بلدان مثل أرمينيا وبوتسوانا وغرينادا وصربيا وسوازيلند وزمبابوي. واستفادت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في القطاع العام في بوتسوانا وجنوب أفريقيا من التبادلات مع الشركاء الاجتماعيين في بلدان أخرى بشأن الوسائل الرامية إلى منع نزاعات العمل الجماعية وتسويتها. وفي بلدان مثل الجبل الأسود وصربيا، قدم المكتب المشورة التقنية والتدريب لتعزيز قدرة الوكالات المسؤولة عن منع النزاعات بغية توفير الدعم إلى العمال وأصحاب العمل ومنظماتهم. وفي الجبل الأسود، قامت الوكالة بين أيلول/سبتمبر ٢٠١٠ (تاريخ إنشائها) وحزيران/يونيه ٢٠١١، بتسهيل اتفاق سلمي بين الأطراف المتنازعة في ٧٢ في المائة من الحالات التي عالجتها وبلغ عددها ٢٣٩ حالة. وفي ٢٠١١، قامت الوكالة في صربيا بتسوية ١٤٧ نزاعاً فردياً وسبعة نزاعات جماعية.

الدروس المستخلصة والمضي قدماً

٢٨٧. يؤكد الدرس الرئيسي أن قاعدة معارف سليمة وقائمة على التجارب هي أساسية لتنفيذ استراتيجية فعالة. وتوافر البيانات الجديدة والمعلومات التحليلية في وقتها حسن بشكل كبير من نوعية الخدمات التي توفرها منظمة العمل الدولية إلى الهيئات المكونة. كما وضعت منظمة العمل الدولية في مكانة أبرز في النقاش السياسي على المستويين الوطني والعالمي وتجاه مؤسسات دولية مهمة أخرى. وتتمثل إحدى الأولويات الرئيسية بالنسبة إلى الاستراتيجية في استدامة وتوسيع نطاق العمل في هذا المجال.

٢٨٨. وظهرت مرة أخرى أهمية الاستجابة في وقتها للطلبات الطارئة خلال فترة السنتين. ومع اندلاع الربيع العربي، كان المكتب سريعاً في تجاوبه لدعم احتياجات الحوار الاجتماعي خلال الانتقال الاقتصادي والسياسي الذي تشهده المنطقة. وكان ذلك ممكناً بفضل جملة أمور منها درجة المرونة في استخدام الموارد، مما سمح بإعادة نشر سريعة للأموال نحو تلبية الاحتياجات والأولويات الملحة للهيئات المكونة. وأثبتت توافر الموارد من الحساب التكميلي للميزانية العادية أنه عامل حاسم في هذه الاستجابة.

٢٨٩. وباستخدام أدوات التدريب المعززة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، سيقوم المكتب بتدعيم الجهود المبذولة لبناء القدرات والرامية إلى تقوية مقدرة الشركاء الاجتماعيين على المشاركة في المفاوضة على المكاسب المشتركة وضمان فعالية خدمات تسوية النزاعات.

٢٩٠. وأخيراً، لا يمكن للأهداف السياسية لمنظمة العمل الدولية بشأن الهيكل الثلاثي والعلاقات الصناعية السليمة أن تتأذى بنفسها عن التوترات الاجتماعية التي توججها الأزمة

الفعالة (النتيجة ٥). وتضمن العمل بشأن معايير العمل الدولية المشاركة في إعداد الأدلة لتعزيز التصديق على الاتفاقية رقم ١٤٤ واتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤) وتطوير أداة عالمية لتشجيع المفاوضة الجماعية (النتيجتان ١٤ و ١٨). كما استخدمت منتجات تحليلية بشأن الحوار والعلاقات الصناعية كمداخلات في منتديات تعزز اتساق السياسات على الصعيد الدولي في اجتماعات ترعاها منظمة العمل الدولية/ صندوق النقد الدولي ومجموعة العشرين والاتحاد الأوروبي (النتيجة ١٩).

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢٨٣. أجرى المكتب بحثاً مقارنة مكثفة بشأن الحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين لدعم مشورته السياسية في هذا المجال. كما نُظمت مناقشات وطنية ثلاثية في بلدان مثل أرمينيا والهند وجمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة وأوكرانيا وأوروغواي، لتعزيز مشاركة أكثر توازناً وتشجيع الهيئات المكونة على إدراج قضايا الجنسين في برنامج الحوار الاجتماعي. وإبرام اتفاق جماعي في قطاع النسيج والألبسة في مدغشقر اتسم بأهمية خاصة من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين، نظراً لهيمنة العاملات في هذا القطاع.

بناء قدرات الهيئات المكونة

٢٨٤. يقوم حجر الأساس في الاستراتيجية الرامية إلى تعزيز قدرة الهيئات المكونة، على توسيع نطاق قاعدة المعارف بشأن العلاقات الصناعية. وقد طور المكتب الأساس المنهجي لدراسة استقصائية دولية بشأن عضوية نقابات العمال وكثافتها، إلى جانب تغطية المفاوضة الجماعية (بيانات إدارة الحوار). كما حدّث المكتب ووسع قاعدة البيانات بشأن عضوية نقابات العمال (النقابات) وطور المزيد من الأدوات لدعم جمع هذه البيانات على الصعيد الوطني. وكانت البيانات المستمدة من الدراسة الاستقصائية وقاعدة البيانات متاحة أمام الهيئات المكونة ومطلوبة من جانب مجموعة من الجهات الفاعلة، بمن فيها باحثون ومنظمات دولية أخرى ووسائل إعلام.

٢٨٥. واستنارت المشورة السياسية وأنشطة بناء القدرات بالأبحاث المعنية بأثر الاتفاقات الإطارية الدولية وبمنافع الحوار الاجتماعي الثلاثي والمفاوضة الجماعية والعلاقات الصناعية السليمة في سياق استمرار الأزمة الاقتصادية وأزمة الوظائف. وعلى سبيل المثال، قامت الدراسات والحوار السياسي بشأن دور المفاوضة الجماعية في منع التسريحات، باستعراض الانتباه إلى بنود نموذجية في اتفاقات المفاوضة الجماعية، يمكن استخدامها للتخفيف من آثار الأزمة في الأرجنتين وجنوب أفريقيا. كما استخدمت البحوث لتطوير أدوات عالمية بغية مساعدة الهيئات المكونة على تعزيز الهيكل الأساسي للحوار الاجتماعي وتعزيز التصديق على الاتفاقيات ذات الصلة وتنفيذها على نحو فعال. كما ساهم دليل جديد بعنوان تعزيز المشاورات الثلاثية: التصديق على الاتفاقية رقم

الدولية الأخرى مثل صندوق النقد الدولي والاتحاد الأوروبي والبنك الدولي.

الاقتصادية. وبغية ضمان الالتزام المستدام بعمليات الحوار الاجتماعي، سيحتاج المكتب إلى تسريع التزامه مع الوزارات الرئيسية (غير وزارات العمل) والمنظمات

النتيجة ١٣:

تطبيق نهج للعمل اللائق خاص بكل قطاع

الموارد بالنسبة إلى النتيجة ١٣ في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية)

الإنفاق				الميزانية			
المجموع	الحساب التكميلي للميزانية العادية	خارج الميزانية	الميزانية العادية	المجموع	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية التكميلي للميزانية العادية	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية	الميزانية العادية
41 557 905	392 149	15 736 743	25 429 013	29 882 022	غير متاح*	3 900 000	25 982 022

* تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية على مستوى الهدف الاستراتيجي (٢٢٠٠٠٠٠٠ دولار أمريكي).

الأفضل" التابع لها. وشارك في هذا البرنامج قرابة ٥٠٠ مصنع في مختلف أنحاء البلدان الأربعة، واستفاد منه حوالي ٦٠٠٠٠٠ عامل وأثمر النتائج الرئيسية التالية:

- كمبوديا (قطاع تصدير الكساء) - جرى استحداث زهاء ١٦٠٠٠٠ وظيفة جديدة. وازدادت معدلات الامتثال في حالة الحرية النقابية (بنسبة ١٤ في المائة) والسلامة والصحة المهنيين (بنسبة ٢٠ في المائة)، إذ بات أكثر من ٩٠ في المائة من المصانع يدفع معدلات ملائمة من الأجور وساعات العمل الإضافية، ويمنح إجازة الأمومة وإجازة سنوية مدفوعة الأجر.
- هايتي (قطاع الملابس) - تحسنت معدلات الامتثال، لا سيما في مجالات تظم إدارة السلامة والصحة المهنيين (بنسبة ٢٦ في المائة) والعقود والموارد البشرية (بنسبة ١٢ في المائة) وساعات العمل الإضافية (بنسبة ٥٧ في المائة) والتميز (بنسبة ١٤ في المائة).
- الأردن (قطاع الملابس) - طرأت تحسنات في مجالات مثل التعويض (بنسبة ٣ في المائة) وعقود العمل (بنسبة ١٠ في المائة) ووقت العمل (بنسبة ١٣ في المائة). كما عُُد قانون العمل الوطني للسماح للعمال المهاجرين بالانضمام إلى نقابة عمال الملابس، مما ساهم في زيادة قدرها ثلاثة أمثال في عدد المصانع التي تضم موظفين تمثلهم هذه النقابة.
- فيتنام (قطاع الملابس) - تحسّن الامتثال في أكثر من ١٠٠ مصنع، لا سيما فيما يتعلق بتوفير الوثائق للعمال الشباب وحمايتهم (بنسبة ٢٥ في المائة) والتميز بين الجنسين (بنسبة ٢٥ في المائة) والسلامة والصحة المهنيين (بنسبة ٣٣ في المائة).

الإداء

٢٩١. نفذت ٢٣ دولة عضواً، بمساعدة منظمة العمل الدولية، معايير أو مدونات ممارسات أو مبادئ توجيهية قطاعية. وشملت هذه الدول سيشل وأوغندا، اللتين اعتمدتا تشريعات وطنية لإنفاذ المبادئ التوجيهية والمعايير الصادرة عن منظمة العمل الدولية في قطاعي الموانئ والبريد، كما صدقت ٢٠ دولة عضواً على ما مجموعه ٢٣ اتفاقية قطاعية (المؤشر ١٣-١). وغالبية التصديقات (١٧) تتناول اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، مما جعل مجموع عدد البلدان التي صدقت على هذه الاتفاقية حتى نهاية عام ٢٠١١ يبلغ ٢١ بلداً. وكان ذلك نتيجة مباشرة لحملة توعية نشطة قام بها المكتب بموجب خطة العمل للفترة ٢٠٠٦-٢٠١١ الواردة في هذه الاتفاقية.

٢٩٢. واتخذت ثماني عشرة دولة عضواً إجراءات يعتد بها للمضي قدماً في برنامج العمل اللائق في قطاعات محددة، كما هو مقاس في المؤشر ١٣-٢ (تقريباً مقداري الهدف الوارد لفترة السنتين). واعتمدت الهيئات المكونة الثلاثية الوطنية عشرين خطة عمل مختلفة في قطاع المعادن الأساسية (كازاخستان)؛ البناء (جنوب أفريقيا وطاجيكستان)؛ الحراجة (البرازيل وبيرو)؛ الخدمات الصحية (السنغال وجمهورية تنزانيا المتحدة)؛ النفط والغاز (كازاخستان)؛ المرافئ (جمهورية ملديف)؛ النسيج (المغرب ورومانيا)؛ السياحة (اندونيسيا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية)، المرافق الصحية (نيجيريا وبيرو والفلبين). وساهم التقدم المحرز للمضي قدماً بالحوار الاجتماعي القطاعي، من خلال الآليات الثلاثية المنشأة بدعم من منظمة العمل الدولية، مساهمة كبيرة في تلك النتائج.

٢٩٣. وتحسّن الامتثال لمعايير العمل الدولية وظروف العمل في أربع دول أعضاء، كما أكدته الآليات الثلاثية المنشأة بدعم من منظمة العمل الدولية من خلال "برنامج العمل

النتائج بحسب المؤشر والإقليم						المؤشرات	الهدف	النتيجة
أوروبا وآسيا الوسطى	آسيا والمحيط الهادئ	الدول العربية	الأمريكتان	أفريقيا	المجموع			
البوسنة والهرسك، بلغاريا، كرواتيا، الدانمرك، كازاخستان، لايفيا، لكسمبرغ، هولندا، الاتحاد الروسي، اسبانيا، سويسرا	استراليا، كيريباتي، جزر مارشال، سنغافورة		أنغيوا وبربودا، البرازيل، كندا، سانت فنسنت وجزر غرينادين	بنن، غابون، سيشل، أوغندا	٢٣ دولة عضواً	١٥ دولة عضواً	١٣-١: عدد الدول الأعضاء التي تطبق، بدعم من منظمة العمل الدولية، المعايير أو مدونات الممارسات أو المبادئ التوجيهية القطاعية	
كازاخستان، رومانيا، طاجيكستان	كمبوديا، اندونيسيا، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، جمهورية ملديف، الفلبين، فيتنام	الأردن	البرازيل، هاييتي، بيرو	المغرب، نيجيريا، السنغال، جنوب أفريقيا، جمهورية تنزانيا المتحدة	١٨ دولة عضواً	١٠ دول أعضاء	١٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ الهيئات المكونة فيها، بدعم من منظمة العمل الدولية، إجراءات مهمة لقطاع محدد للمضي قدماً ببرنامج العمل اللانق	

المناجم والبحارة والمعلمين. كما استثمر المكتب في إعداد بيانات مصنفة حسب نوع الجنس وفي التحليل الجنساني في قطاعات مثل التعليم والسياحة والمرافق العامة. أما الأدوات والمبادئ التوجيهية المحددة بحسب القطاع، التي استحدثت خلال فترة السنتين فتشمل أحكاماً ترمي إلى منع التحرش الجنسي وتوفير حماية الأمومة وتعزيز سياسات مكان العمل التي تراعي الجنسين.

بناء قدرات الهيئات المكونة

٢٩٧. واكب تطوير قدرات الهيئات المكونة تعزيز قاعدة معارف منظمة العمل الدولية. وتشمل الحصائل الناجمة عن البحوث والتحليلات المحددة بحسب القطاع وضع مؤشرات ومنهجية إحصائية صارمة لتقييم الاحتياجات المستقبلية من المهارات على المستوى القطاعي، جرت تجربتها في الأرجنتين والبرازيل وبيرو والمكسيك بالنسبة إلى قطاعي البناء والسياحة. كما عزز المكتب منصة المعلومات الإحصائية الخاصة به (LABORSTA) بإدراج معلومات فصلية ومحددة حسب القطاع وفي الوقت الفعلي تتعلق بأكثر من ٦٠ اقتصاداً من الاقتصادات المتقدمة والنامية/ الناشئة في كافة أنحاء العالم. وبالتالي، استنارت أنشطة بناء القدرات والحوار السياسي ببيانات وتحليلات محدثة، لا سيما من أجل تقييم الاستجابات للآزمات وحزم الانتعاش على المستوى القطاعي.

٢٩٨. واستمرت برامج التدريب المحددة حسب القطاع في كونها إحدى الوسائل الأساسية التي يلجأ إليها المكتب لتعزيز قدرة الهيئات المكونة على تحسين ظروف العمل والعلاقات الصناعية، لا سيما في قطاعات المواد الكيماوية والبناء والتعدين والخدمات البريدية والنقل البري. وبرامج التدريب الموضوعة لقطاعي البناء والنقل هي أصدق مثال على ذلك. وعلى سبيل المثال، اكتسب حوالي ١٠٠ ممثل ثلاثي من بنما وطاجيكستان وجمهورية

٢٩٤. وتساهم النتائج الواردة أعلاه بشكل كبير في تحقيق المكانة الواجب بلوغها بحلول عام ٢٠١٥، كما يرد ذلك في إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٥، حيث عززت ٤٠ دولة عضواً على الأقل العمل اللانق في قطاعات اقتصادية.

الصلات مع النتائج الأخرى

٢٩٥. وضع المكتب وطور أدوات كثيرة ومحددة بحسب القطاع بشأن فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، مثلاً فيما يتعلق بقطاع البريد، كجزء من الاستراتيجية الرامية إلى تعزيز استجابة عالم العمل لفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز (النتيجة ٨). وأجريت دراسات بشأن إمكانات الوظائف الخضراء في قطاعات محددة (سلسلة الأغذية الزراعية وقطاعات البناء والتعدين والسياحة) وبشأن التجارب العملية من حيث الانتقال إلى التكنولوجيات النظيفة. واستنير بهذه الدراسات من أجل استحداث المشاريع (من بين أمور أخرى)، مثل مشروع متعلق بالوظائف الخضراء في الإسكان الاجتماعي في الفلبين (النتيجة ٣). وأخيراً، استنار الحوار الثلاثي العالمي بشأن استراتيجيات التدريب القطاعي والأمن الوظيفي كوسيلة "للارتقاء بالمهارات للخلاص من الركود"، بالعمل المضطلع به للتصدي للآزمة. وشمل ذلك سلسلة من التدابير السياسية لصون الوظائف القائمة وتسهيل الانتقال الوظيفي (النتيجة ٢).

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٢٩٦. حلل التدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين التحديات والنجاحات في تعميم المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في قطاعات اقتصادية مختلفة. وشدد التدقيق على أن التحدي الرئيسي يبقى كيفية تعزيز التوازن والمساواة بين الجنسين في قطاعات تكون فيها القوى العاملة غالباً مصنفة حسب نوع الجنس، مثل عمال الصحة وعمال

١٩٧٨ (رقم ١٥١) واتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨).

من المطلوب المزيد من التدخلات المستهدفة وإجراءات المتابعة لدعم الدول الأعضاء في ترجمة الصكوك القطاعية لمنظمة العمل الدولية إلى تشريعات وطنية، مصحوبة بآلية لرصد تنفيذها الفعلي. كما تبرز الحاجة إلى برنامج أكثر واقعية بشأن متابعة وتنفيذ نتائج الاجتماعات القطاعية، وذلك بغرض مساعدة البلدان على إنفاذ صكوك منظمة العمل الدولية في قطاعات محددة. كما سيصمم المكتب خطط عمل لتنفيذ التوصيات والاستنتاجات المتمخضة عن الاجتماعات القطاعية تنفيذاً منتظماً على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي.

ينبغي تعزيز إدراج النهج القطاعي في البرامج القطرية للعمل اللائق. والعدد الكبير من القطاعات التي يشملها نشاط منظمة العمل الدولية يدعو إلى تحديد صارم للأولويات وإلى نهج متكاملة. كما ستنصب الأولوية على القطاعات التي تشمل إمكانات نمو مرتفعة في الوظائف اللائقة (نظام إنتاج المواد الزراعية الغذائية، البنية التحتية، السياحة) أو في الوظائف التي قد تكون مهددة (البناء، التصنيع، الخدمات العامة، بما في ذلك التعليم والصحة). كما ينبغي أن يستند العمل في المستقبل إلى دعائم تحليلية سليمة، باستخدام الإحصاءات والبحوث المحدثة، وينبغي أن يحقق الحد الأمثل من النهج التي أثبتت فعاليتها، مثلاً مشاريع التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث في قطاع البناء في هايتي، وفي المرافئ في الرأس الأخضر وموزامبيق.

توفر الخبرة المكتسبة من "برنامج العمل الأفضل" دليلاً على القيمة المضافة المتأصلة عن معلومات الإبلاغ ذات النوعية الجيدة، كوسيلة للتأكيد على نجاح تدخلات منظمة العمل الدولية. كما تبرز الأهمية التي يتسم بها الإبلاغ عن معلومات تربط مسائل الاستخدام والعمل بمسائل إنمائية أوسع نطاقاً.

تنزانيا المتحدة قدرة وطيدة لتقديم التدريب في مجال السلامة والصحة المهنيين إلى العاملين في قطاع البناء، عقب أنشطة بناء القدرات قدمتها منظمة العمل الدولية. وفي غانا ومنغوليا، توصل الشركاء الاجتماعيون في قطاع النقل البري إلى توافق في الآراء بشأن وضع خطة تدريب للسائقين للوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز، باستخدام مجموعة الأدوات المحددة بحسب القطاع والتي وضعتها منظمة العمل الدولية.

٢٩٩. وبالمثل، قدم برنامج منظمة العمل الدولية لتطوير عمال الموانئ أنشطة التدريب وتنمية المهارات في العمليات المتعلقة بتحميل الحاويات في أكثر من ٥٠ بلداً. وفي ٢٠١٠-٢٠١١، استفاد من التدريب كبار المدرسين الجدد في البرازيل وأمريكا الوسطى وبيرو. وتعزز الحوار الاجتماعي في المرافئ في جمهورية ملديف وبيرو، مما مكن الهيئات المكونة من التوصل إلى تفاهم مشترك وتقدير أفضل فيما يتعلق بمواصفات المرفأ والممارسات والترتيبات المؤسسية واتفاقات الحوار الاجتماعي في القطاع.

٣٠٠. ودعمت خدمات التدريب والخدمات الاستشارية بدورها تطوير القدرات في إطار "برنامج العمل الأفضل". وعلى سبيل المثال، وفر البرنامج في فيتنام التدريب لصالح حوالي ١٢٩ مدرباً من مختلف المؤسسات، مما دعم بدوره على نحو فعال عمل اللجان المشتركة بين العمال والإدارة، المنشأة في المصانع المشاركة. وبفضل مساعدة منظمة العمل الدولية، تحسّن أيضاً التمثيل المباشر للعمال في نقابات المنشآت المشمولة.

الدروس المستخلصة والمضي قدماً

٣٠١. يشير تنفيذ البرنامج في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ إلى عدد من الدروس التي ستؤخذ في الاعتبار في الاستراتيجية اللاحقة. ويمكن تلخيص أهم الدروس المستخلصة على النحو التالي:

- من المطلوب بذل المزيد من الجهود لترويج الاتفاقيات القطاعية المحدثة التي تحظى بالقليل من التصديقات، مثل اتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤) ومدونة ممارساتها واتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٧٦) واتفاقية علاقات العمل في الخدمة العامة،

الهدف الاستراتيجي

تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل

الوسائل الأكثر فعالية لترويج صكوك منظمة العمل الدولية. وكما هي الحال بالنسبة إلى صكوك الحقوق الأساسية، أطلقت خطط عمل ويجري تنفيذها فيما يتعلق باتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، واتفاقيات الإدارة السديدة والصكوك المتعلقة بالسلامة والصحة المهنتين وتلك المتعلقة بالعمل في قطاع صيد الأسماك.

٣٠٥. وتحسن سير عمل نظام الإشراف وشفافيته وفعاليته من خلال سلسلة من التدابير، بما فيها تبسيط التزامات الإبلاغ. وجرى على نحو أكثر انتظاماً تحقيق التكامل في عمل هيئات الإشراف والمساعدة التقنية المقدمة إلى البلدان فيما يتعلق بأنشطة المتابعة. وأشارت لجنة الخبراء، في تقريرها لعام ٢٠١١، إلى ضرورة توفير مساعدة تقنية في ٦٠ حالة. وأشارت لجنة المؤتمر إلى ذلك في ٢٠ حالة في عام ٢٠١٠ و ٢٢ حالة في عام ٢٠١١. وبالتالي، تم تعزيز المساعدة التقنية التي يوفرها المكتب، لا سيما من خلال عدد من المشاريع الممولة من الموارد من خارج الميزانية. وحرصاً على بقاء المعايير محدثة وذات أهمية بالنسبة إلى عالم العمل، استهلت منظمة العمل الدولية أيضاً مشاورات ثلاثية بشأن إمكانية إنشاء آلية لاستعراض المعايير.

٣٠٦. وفي إطار تحسين استراتيجية المعارف، كثف المكتب نشاطه لتعزيز قواعد البيانات ذات الصلة بالمعايير القائمة والارتقاء بها، وإنشاء نظام إبلاغ على شبكة الإنترنت. وشمل هذا النشاط إطلاق قاعدة البيانات NORMLEX، وهي نظام معلومات جديد يضم بيانات عن معايير العمل الدولية، بالإضافة إلى القوانين الوطنية المتعلقة بالعمل وبالضمان الاجتماعي. ونشرت منظمة العمل الدولية كذلك تقارير عالمية بشأن عمل الأطفال والمساواة في العمل، وتشكل هذه المعلومات تقديراتها الأولى من نوعها بشأن مسألة الأطفال العاملين في المنازل، واستهلت إعداد تقرير عالمي يشمل الفئات الأربع جميعها للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل (على أن يتم تقديمه إلى دورة مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠١٢).

٣٠٢. في سياق الأزمة العالمية، غالباً ما تناول واضعو السياسات العامة وأصحاب المصلحة الآخرون المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومعايير العمل الدولية، في المناقشات حول كيفية التخفيف من أثر الأزمة على ظروف عمل ومعيشة الناس في كافة أنحاء العالم. وقد اكتسب دور معايير العمل الدولية وتنفيذها اعترافاً أكبر بها كوسيلة من شأنها أن تضمن أن الأزمة لا تقوّض المكاسب السابقة وأن السياسات تحترم حقوق العمال وأصحاب العمل.

٣٠٣. وتجلّى الاهتمام الذي يبديه المجتمع الدولي في عدد من مؤتمرات القمة والاجتماعات الرئيسية، بما فيها اجتماعات مجموعة العشرين، وفي مبادرات عالمية جديدة. وعقب الأعمال التحضيرية التي اضطلعت بها منظمة العمل الدولية على المستوى العالمي، اعتمدت الجمعية العامة للأمم المتحدة خطة عمل عالمية بشأن مكافحة الاتجار بالأشخاص وقراراً بشأن حقوق الطفل، في حين اعتمد مؤتمر لاهاي العالمي المعني بعمل الأطفال خارطة طريق للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال. كما جرى التشديد على أهمية القضاء على عمل الأطفال في الوثيقة الختامية الصادرة عن مؤتمر القمة بشأن الأهداف الإنمائية للألفية في أيلول/سبتمبر ٢٠١٠.

٣٠٤. وبقي ترويج الصكوك الدولية والتصديق عليها مكوناً رئيسياً للعمل في مجال المعايير. وخلال فترة السنتين، بلغ مجموع التصديقات على الاتفاقيات والبروتوكولات ٧٨١٤ تصديقاً. وكان هذا ثمرة ١١٥ تصديقاً جديداً على الاتفاقيات أو البروتوكولات، بما في ذلك ١١ تصديقاً على الاتفاقيات الأساسية و١٦ تصديقاً على اتفاقيات الإدارة السديدة و٨٨ تصديقاً على الاتفاقيات التقنية. وبحلول نهاية عام ٢٠١١، كان لا يزال من المطلوب توفير ١٣٦ تصديقاً في المجموع من جانب ٤٨ دولة عضواً من أجل تحقيق تصديقات شاملة على الاتفاقيات الثماني المعنية بالحقوق الأساسية. وإعداد خطة عمل محددة تفند نهجاً استراتيجياً وخطوات للتنفيذ، أثبت مرة أخرى أنه إحدى

النتيجة ١٤:

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

الموارد بالنسبة إلى النتيجة ١٤ في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية)

الميزانية				الإتفاق			
الميزانية العادية	تقدير الإتفاق من خارج الميزانية	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية	المجموع	الميزانية العادية	خارج الميزانية	الحساب التكميلي للميزانية العادية	المجموع
15 004 416	7 800 000	غير متاح*	22 804 416	14 685 057	4 093 960	421 221	19 200 238

* تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية على مستوى الهدف الاستراتيجي (١٧٠٠٠٠٠٠ دولار أمريكي).

الأداء

غينيا - بيساو، عُمان، بيرو، الفلبين، سري لانكا، سوازيلند؛

- إنشاء أو إصلاح آليات تعزيز الحرية النقابية أو المفاوضة الجماعية، أو الحماية من الإجراءات المناهضة للنقابات (الرأس الأخضر، عُمان، الفلبين، سري لانكا)؛
- اعتماد قوانين أو لوائح أو سياسات (الرأس الأخضر، كولومبيا، سري لانكا).

٣٠٩. وعلاوة على ذلك، سجّل تقدم كبير في مصر، حيث دأبت هيئات الإشراف بانتظام على استعراض الانتباه إلى تعارض القانون مع الممارسة فيما يتعلق بالحق الأساسي المتمثل في التنظيم. وعقب تدخلات عديدة من جانب المكتب، صيغ قانون جديد بشأن الحرية النقابية وشكلت نقابات مستقلة عديدة.

٣٠٧. بفضل الدعم المقدم من منظمة العمل الدولية استطاعت ثمانية بلدان اتخاذ تدابير ترمي إلى تحسين تطبيق الحقوق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. وبفضله أيضاً استطاعت أربع دول أعضاء إدراج هذه الحقوق في مناطق تجهيز الصادرات. ولقد ساهمت بعض العوامل الوطنية، مثل تطور الإرادة السياسية، في بلوغ هذه النتائج. وفي حالات عديدة، نجح الاهتمام العالمي بتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في تركيز الاهتمام على أهمية اتخاذ الخطوات اللازمة لضمان الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

٣٠٨. وتحقق معظم التقدم فيما يتصل بالتدابير التالية:

- خطط العمل و/أو البرامج المنفذة من قبل هيئة مكونة أو أكثر (بنغلاديش، كولومبيا، السلفادور،

النتائج بحسب المؤشر والإقليم

المؤشرات	الهدف	النتيجة				
		المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ
١٤-١: عدد الدول الأعضاء التي تحسن تطبيق الحقوق الأساسية المتعلقة بالحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية، بدعم من منظمة العمل الدولية	١٠ دول أعضاء	٨ دول أعضاء	الرأس الأخضر، مصر، غينيا - بيساو، سوازيلند	كولومبيا، بيرو	عُمان	الفلبين
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	دولتان عضوان	٤ دول أعضاء		السلفادور		بنغلاديش، الفلبين، سري لانكا

المناهضة للنقابات، وإصلاح قانون العمل في الرأس الأخضر لتيسير إنشاء النقابات وإبرام اتفاقات المفاوضة الجماعية، وإنشاء الاتحاد العام لعمال سلطنة عُمان.

٣١٤. وساهم تحديد هيئات الإشراف مجموعة الاحتياجات ومتابعة المكتب الفعالة، في تنفيذ الاستراتيجية. وعلى سبيل المثال، قام المكتب، عقب مهمة رفيعة المستوى في عام ٢٠٠٩، بدعم حكومة الفلبين عن طريق تقديم المشورة السياسية وتنمية القدرات من أجل تنفيذ برنامج بشأن الحرية النقابية يستهدف طائفة من المؤسسات الحكومية وغير الحكومية. وشمل تدريب الهيئات المكونة التقليدية، إلى جانب إجراءات إضافية موجّهة للعسكريين والشرطة وهيئة المنطقة الاقتصادية الفلبينية والعاملين في الجهاز القضائي، حوالي ٧٥٠ شخصاً. وسمح هذا الأمر بفتح قنوات جديدة للحوار والتعاون فيما بين هؤلاء الفاعلين، بما في ذلك داخل المناطق التي عادة ما تمثل بؤراً للنزاعات.

٣١٥. وقد أدى مركز تورينو دوراً مهماً في تيسير وضع وتعميم أدوات عالمية بشأن الحرية النقابية، بما فيها دليل تدريب جديد بشأن المفاوضة الجماعية، وتدريب وسائط الإعلام وتدريب العاملين في الجهاز القضائي في عدد من البلدان.

الدروس المستخلصة والمضي قدماً

٣١٦. يمكن تلخيص أهم الدروس المستخلصة فيما يلي:

- ضرورة وجود إرادة سياسية قطرية من أجل تحقيق تقدم ملموس نحو الاحترام الكامل للحرية النقابية. وحيثما انعدمت، يمكن تحفيزها من خلال الحوار التعاوني مع هيئات الإشراف والرصد المركز للمكتب. وستسعى استراتيجية الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ إلى تحسين ضمان الالتزام الضروري للهيئات المكونة من خلال تحديد واضح للاحتياجات والتحديات منذ البداية.
- أثبتت التجربة أن قطاع مناطق تجهيز الصادرات يؤثر تحديات خاصة لا يمكن معالجتها بسهولة. وكما يشير إلى ذلك تقييم منتصف الفترة، الذي خضع له مشروع التعاون التقني المتعلق بالحرية النقابية في مناطق تجهيز الصادرات، عندما أوصى بتمديده لمرحلة ثانية، "هنالك مجال واسع لبناء القدرات ولتعزيز النتائج المحققة حتى الآن في البلدان الرائدة ولتوسيع نطاق الاستراتيجيات ليشمل غيرها من البلدان".

٣١٠. والنتيجة، كما يتبين من نتائج مؤسريها، تجاوزت بقليل نسبة ٥٠ في المائة من الهدف المنصوص عليه في إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. ويتوقف تحقيق هذا الهدف على تطبيق ما لا يقل عن ١٨ دولة عضواً المبادئ الأساسية المتمثلة في الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية (بما في ذلك في مناطق تجهيز الصادرات) بحلول عام ٢٠١٥.

الصلات مع النتائج الأخرى

٣١١. أفضى العمل التحليلي الذي أنجز في عدد من البلدان فيما يتعلق بالعوائق أمام الحرية النقابية في القطاع الريفي إلى استكشافات مفيدة بشأن التحديات الخاصة التي تواجه التنظيم في الاقتصاد غير المنظم (النتائج ١ و ٩ و ١٠). واستهدف العمل المنجز على المستوى القطري تحسين صياغة وتنفيذ السياسات والقانون بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، وبالتالي المساهمة أيضاً في تحسين تطبيق معايير العمل الدولية (النتيجة ١٨).

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٣١٢. أولي اهتمام خاص إلى أنشطة المساواة بين الجنسين في مناطق تجهيز الصادرات والقطاعات الريفية، وهما قطاعان تمثل فيهما النساء أغلبية القوى العاملة وغالباً ما يكنّ ضمن الأكثر استضعافاً. وأدرج مكون المساواة بين الجنسين في أدوات التقييم التشخيصي التي تشجع الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في هذين القطاعين. وجُرّبت هذه الأدوات لأول مرة بنجاح في بنغلاديش والفلبين في قطاع تجهيز الصادرات، وفي كينيا وجنوب أفريقيا في القطاع الريفي.

بناء قدرات الهيئات المكونة

٣١٣. شكل التدريب المطرد والمركز أحد العناصر الأساسية من تنفيذ الاستراتيجية وأثبت فعاليته في بناء القدرات داخل البلدان بهدف تعزيز و/أو ترويج الحرية النقابية في القانون والممارسة. وطُبقت برامج هادفة ومبادرات للتوعية في جل البلدان المستهدفة. ومع أنها وُجّهت بالأساس إلى الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، إلا أن نطاقها ما فتئ يتوسع كذلك ليشمل باقي الجهات المعنية من قبيل مهنيي قانون العمل وأعضاء البرلمان، مثلاً في غينيا - بيساو وسوازيلند. وأدّى هذا الأمر، مقترناً بخدمات استشارية أخرى، إلى تحقيق إنجازات مهمة فيما يتعلق بالنهوض بالحرية النقابية في القانون والممارسة. وتشمل الأمثلة إصلاح قانون العقوبات في كولومبيا لمعاقبة الأعمال المناهضة للحق في الحرية النقابية والممارسات

النتيجة ١٥:

يجري القضاء على العمل الجبري

الموارد بالنسبة إلى النتيجة ١٥ في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية)

الميزانية				الإتفاق			
الميزانية العادية	تقدير الإتفاق من خارج الميزانية	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية	المجموع	الميزانية العادية	خارج الميزانية	الحساب التكميلي للميزانية العادية	المجموع
4 597 634	14 600 000	غير متاح*	19 197 634	4 499 777	7 200 291	826 203	12 526 271

* تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية على مستوى الهدف الاستراتيجي (١٧٠٠٠٠٠٠ دولار أمريكي).

الأداء

دعم منظمة العمل الدولية على نحو فعال لمكافحة العمل الجبري والعمل سداداً لدين. وسُجِّل تقدم في بلدان أخرى لكنه متفاوت. ويتمثل أكبر تقدم تحقق بمساعدة منظمة العمل الدولية في القوانين وخطط العمل الجديدة التي اعتمدتها الحكومات. كما تجلّى دعم منظمة العمل الدولية في زيادة إنشاء مؤسسات جديدة، بما في ذلك على صعيد المقاطعات، كما هو الحال في أذربيجان ونيبال وزامبيا. ويتوقع من هذه المؤسسات أن تعزز المساعدة المقدمة إلى الضحايا بقدر أكبر في المستقبل. وتظل مقاضاة مرتكبي العمل الجبري تحدياً في معظم البلدان، مع أن منظمة العمل الدولية دعمت إنشاء وحدات إنفاذ مشتركة وتدريب مفتشي العمل، لا سيما في البرازيل والأردن. واستمرار الافتقار إلى بيانات موثوق بها بشأن العمل الجبري والاتجار بالبشر على الصعيد الوطني يمثل انشغالاً كبيراً، رغم التطورات الإيجابية التي شهدتها أرمينيا وأذربيجان وجورجيا ونيبال. وهذه البيانات ضرورية لحشد الدعم السياسي وتقديم المعلومات إلى صانعي السياسات.

٣١٧. بفضل الدعم المقدم من منظمة العمل الدولية استطاعت ثمانية دول أعضاء تحقيق تقدم كبير في تنفيذ سياسات أو برامج أو إجراءات محددة من أجل القضاء على العمل الجبري. غير أن ثمة مجال لمضاعفة إجراءات منظمة العمل الدولية. كما قدم المكتب إسهامات تقنية إلى خطة العمل العالمية لمكافحة الاتجار بالأشخاص، التي اعتمدتها الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ٢٠١٠، وإلى مبادرات إقليمية جديدة، مثل المبادرة العربية لبناء القدرات الوطنية لمكافحة الاتجار بالبشر ومبادرة مفوضية الاتحاد الإفريقي لمكافحة الاتجار بالبشر.

٣١٨. وأثبتت التجربة أنه لا يمكن تحقيق نتائج بشأن القضاء على العمل الجبري إلا من خلال العمل الدؤوب على المدى الطويل مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وباقي الجهات المعنية. وبدأت هذه الجهود الحثيثة تؤتي ثمارها إذ قدمت البرازيل والهند التزامات قوية باستخدام

النتائج بحسب المؤشر والإقليم

النتيجة						الهدف	المؤشرات
أوروبا وآسيا الوسطى	آسيا والمحيط الهادئ	الدول العربية	الأمريكتان	أفريقيا	المجموع		
أرمينيا، أذربيجان، جورجيا	الهند، نيبال	الأردن	البرازيل	زامبيا	٨ دول أعضاء	١٠ دول أعضاء	١٠-١٥: 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

الصلات مع النتائج الأخرى

٣٢٠. تشمل استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن هذه النتيجة العمل المتعلق بهجرة اليد العاملة والعمل اللانق في قطاعات محددة والحرية النقابية وعمل الأطفال (النتائج ٧ و١٣ و١٤ و١٦). وتؤكد الإجراءات المتعلقة بمنع الاتجار بالعمال المهاجرين الدور الحاسم لإنفاذ القانون.

٣١٩. والإنجازات التي تحققت خلال فترة السنتين تتناسب كثيراً مع أهداف إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، إذ تحقق أكثر من ثلث مجموع النتائج المنشودة بحلول عام ٢٠١٥ (أي أن ٢٠ دولة عضواً طبقت تدابير ترمي إلى القضاء على العمل الجبري).

المعنية بمكافحة الاتجار. وفي أذربيجان مثلاً، تدعم وزارة العمل اليوم الضحايا من خلال مركز أنشئ مؤخراً لمساعدة الضحايا. ومن بين الأمثلة عن نجاح إعادة تأهيل وإدماج ضحايا العمل الجبري تجربة ماثو غروسو في البرازيل التي تنفذ منذ عام ٢٠١٠ بدعم من منظمة العمل الدولية مبادرات في هذا السياق كجزء من سياسة اعتمدها الدولة. ومؤخراً، أعيد إدماج حوالي ٢٥ ضحية في سوق العمل في وظائف مرتبطة بالتحضير لكأس العالم لكرة القدم في عام ٢٠١٤.

٣٢٤. وما زال مركز تورينو شريكاً أساسياً في تيسير تقاسم المعارف المتعلقة بالعمل الجبري، بما في ذلك أفضل ممارسات التعاون التقني، فيما بين موظفي منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة. وبحلول نهاية عام ٢٠١١، كان المركز يساعد برنامج العمل الخاص لمكافحة العمل الجبري في وضع أول أداة للتعليم الإلكتروني لفائدة مفتشي العمل في مجال مكافحة العمل الجبري.

الدروس المستخلصة والمضي قدماً

٣٢٥. قام برنامج العمل لمكافحة العمل الجبري، بعد تقييمه في عام ٢٠١٠، بتكثيف جهوده الرامية إلى توثيق الممارسات الحسنة لإنهاء العمل الجبري والاستفادة من الجبر المستفادة من التجارب السابقة. ويمكن إيجاز الدروس الرئيسية المستخلصة كما يلي:

- الالتزام على المدى الطويل مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وباقي الجهات المعنية أمر لا محيد عنه للحصول على نتائج في مجال القضاء على العمل الجبري.
- ينبغي أن تكون منظمة العمل الدولية استباقية بقدر أكبر فيما يتعلق بمساعدة الدول الأعضاء على جمع البيانات المصنفة حسب الجنس والمتعلقة بالعمل الجبري. ويسفر عدم إجراء تقييمات تجريبية موثوق بها للمشكلة إلى استجابات ضعيفة في مواجهة خطر العمل الجبري.
- لم تزد كثيراً حالات مقاضاة جرائم العمل الجبري في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، وما زال عدد الضحايا غير المكتشفين عالياً جداً. ويصعب مقاضاة حالات العمل الجبري ويجب أن يوسع الدعم المقدم إلى وكالات إنفاذ القانون، بما في ذلك مفتشو العمل، خلال فترة السنتين المقبلة لمساعدتها على تكيف الولايات وبناء القدرات. ويقوم المكتب حالياً بوضع الأدوات اللازمة لهذا الغرض. ويمكن استخلاص العبر من تجربة البرازيل حيث يتعاون مفتشو العمل مع الشرطة من خلال وحدة إنفاذ مشتركة لمكافحة العمل الجبري.
- من الضروري بذل جهود إضافية لدعم التنسيق فيما بين الوزارات على الصعيد الوطني ولوضع إطار استراتيجي متنسق يمكن بموجبه التصدي لجرائم العمل الجبري والاتجار بالبشر. وفي الفترة ٢٠١٢-

وبما أن العمل الجبري قد يمس أسراً برمتها، فإن برنامج العمل الخاص لمكافحة العمل الجبري والبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال نفذاً معاً دراسات استقصائية وطنية بشأن العمل الجبري الذي يشمل الأطفال والبالغين، وبالتالي غطت العمل المتصل بعمل الأطفال. وفي عام ٢٠١٠، توثق التعاون أكثر مع العمل المرتبط بنهج محددة بحسب القطاع بهدف التصدي للعمل الجبري في قطاعات تنطوي على مخاطر استغلال كبيرة، مثل قطاعات الإلكترونيات والصيد. وهدف العمل المنجز أيضاً إلى تمكين ضحايا العمل الجبري من ممارسة الحق في الحرية النقابية كما في الهند التي دعم فيها المكتب تنظيم العاملين في أفران الأجر ومطاحن الأرز، وإنشاء منصة نقابية من أجل الدعوة على نحو فعال إلى القضاء على العمل سداداً لدين.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٣٢٦. تضم السياسات الوطنية، التي وضعت خلال فترة السنتين بدعم من منظمة العمل الدولية، أحكاماً محددة من أجل تمكين الأشخاص الذين يتهددهم الخطر، بمن فيهم النساء، ومنع العمل الجبري عن طريق التوعية أو تدابير الدعم الاجتماعي الاقتصادي. كما نظرت بحوث منظمة العمل الدولية في بعض المفاهيم المسبقة المتصلة بالعلاقة بين التمييز على أساس نوع الجنس وخطر الاتجار. وفي بعض البلدان أو القطاعات، مثل قطاع البناء في أوروبا أو في الشرق الأوسط، يتهدد الخطر الرجال أكثر مما يتهدد النساء.

بناء قدرات الهيئات المكونة

٣٢٧. على امتداد فترة السنتين، ساعدت منظمة العمل الدولية في بناء قدرات أكثر من ٢٠٠٠ موظف حكومي وممثل عن أصحاب العمل وعن العمال، لا سيما عن طريق تدريب المشاركين في وضع وتنفيذ خطط عمل وطنية لمكافحة الاتجار أو العمل الجبري، ومفتشي العمل وموظفي وكالات إنفاذ القانون ومكاتب الإحصاء. وأفضى ذلك إلى سياسات تشمل تدابير هادفة وقائمة على سوق العمل لمكافحة العمل الجبري والاتجار.

٣٢٨. وكان التعاون مع المنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال حاسماً. وأنشأ الاتحاد شبكة تضم أكثر من ١٣٠ مركز تنسيق معنياً بالعمل الجبري، تفاعل بعضها مع مشاريع منظمة العمل الدولية وتدخل في حالات العمل الجبري. وتجدر الإشارة أيضاً إلى زيادة مشاركة أصحاب العمل، عن طريق العهد الوطني في البرازيل مثلاً، وإلى اعتماد مبادئ توجيهية ومدونات في بلدان جنوب القوقاز وفيتنام وزامبيا. ويدل هذا على أن تدابير بناء القدرات مثمرة وتقضي إلى مشاركة أكثر فعالية من جانب الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. وفي بلدان جنوب القوقاز، أفضت أنشطة المشورة السياسية والبحوث وبناء قدرات وكالات إنفاذ القانون وباقي الهيئات التي تتعاون في إنفاذ القانون، إلى مشاركة وزارات العمل على نحو أكثر فعالية في اللجان الوطنية

الشركاء الاجتماعيون والمنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية. وفي السنوات الأخيرة، برز شركاء محتملون جدد يشملون وسائل الإعلام والشركات الخاصة. ويتعين على منظمة العمل الدولية أن تجد لنفسها موقعاً استراتيجياً في هذا الوسط الجديد.

٢٠١٣، ينبغي أن تضع منظمة العمل الدولية مبادئ توجيهية بشأن السياسات الوطنية المتعلقة بمكافحة العمل الجبري تيسيراً لهذه العملية.

- من الضروري عقد شراكات لتناول هذا الموضوع الحساس. وأبرزت منظمة العمل الدولية بنجاح أنه بإمكانها الجمع بين جهات معنية مختلفة، بما في ذلك

النتيجة ١٦:

يجري القضاء على عمل الأطفال، وتولى الأولوية للقضاء على أسوأ أشكاله

الموارد بالنسبة إلى النتيجة ١٦ في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية)

الإنفاق				الميزانية			
المجموع	الحساب التكميلي للميزانية العادية	خارج الميزانية	الميزانية العادية	المجموع	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية التكميلية للميزانية العادية	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية	الميزانية العادية
99 241 466	1 428 330	82 448 047	15 365 089	134 399 236	غير متاح*	118 700 000	15 699 236

* تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية على مستوى الهدف الاستراتيجي (١٧٠٠٠٠٠٠ دولار أمريكي).

السلام، الرأس الأخضر، غابون، غانا، سيراليون، تركمانستان) صدقت على واحدة من الاتفاقيتين المتعلقتين بعمل الأطفال أو على كليهما، بمساعدة منظمة العمل الدولية. وهكذا، يبلغ مجموع حالات التصديق على اتفاقية الحد الأدنى للسنة، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨) ١٦١ تصديقاً، ومجموع حالات التصديق على اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢) ١٧٤ تصديقاً. واعتمد عدد كبير من البلدان (٣٨) تدابير من أجل توسيع نطاق جمع البيانات المتعلقة بعمل الأطفال وتحليل الاتجاه في هذا الصدد.

٣٢٨. وعلاوة على ذلك، اعتمدت على الصعيد الإقليمي والعالمي سياسات بعيدة الأثر خلال فترة السنتين بمساعدة منظمة العمل الدولية، ويُذكر منها على وجه الخصوص: خطة السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي من أجل مكافحة عمل الأطفال؛ وخارطة الطريق نحو القضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال، التي اعتمدها المؤتمر العالمي لعمل الأطفال ووافق عليها مجلس الإدارة في عام ٢٠١٠؛ والقرار المتعلق بمنع عمل الأطفال والقضاء عليه، الذي اعتمدته مجتمع البلدان الناطقة باللغة البرغالية.

الأداء

٣٢٦. اتخذت الهيئات المكونة في ٥١ دولة عضواً وإقليمياً واحداً (أي ٢٥ في المائة فوق الهدف المنشود لفترة السنتين) تدابير ترمي إلى القضاء على عمل الأطفال (المؤشر ١-١٦). وشملت هذه التدابير: اعتماد وتنفيذ سياسات أو برامج أو خطط عمل بشأن عمل الأطفال؛ تنفيذ تدابير محددة زمنياً للقضاء على عمل الأطفال؛ إدراج شواغل عمل الأطفال في السياسات والبرامج المتعلقة بالتنمية الوطنية و/أو بالمسائل الاجتماعية و/أو بمكافحة الفقر. ومن مجموع هذه البلدان، حقق ٣٢ بلداً (١٢ منها في أفريقيا) نتائج في إطار أكثر من معيار قياس واحد. وتفيد النتائج العامة بأن الدعم المقدم على نطاق واسع من أجل القضاء على عمل الأطفال يتواصل وبأن الاستراتيجيات متعددة الجوانب تمثل أفضل سبيل لتحقيق تخفيض فعلي في عمل الأطفال.

٣٢٧. وبفضل الدعم المقدم من منظمة العمل الدولية استطاعت الهيئات المكونة في ٦٩ دولة عضواً وإقليمياً واحداً اتخاذ تدابير من أجل اعتماد وتعديل التشريعات القائمة أو تعزيز قاعدة المعارف في مجال عمل الأطفال (المؤشر ٢-١٦). ويشمل ذلك سبع دول أعضاء (أفغانستان، بروني دار

النتائج بحسب المؤشر والإقليم						المؤشرات	الهدف
المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى		
٥١ دولة عضواً، ١٧ منها في أفريقيا، وإقليم واحد	بنن، بوتسوانا، جزر القمر، كوت ديفوار، مصر، إثيوبيا، غانا، غينيا - بيساو، كينيا، مدغشقر، ملاوي، مالي، المغرب، جنوب أفريقيا، توغو، أوغندا، زامبيا	الأرجنتين، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، شيلي، كولومبيا، كوستاريكا، الجمهورية الدومينيكية، إكوادور، السلفادور، غواتيمالا، هندوراس، المكسيك، نيكاراغوا، بنما، باراغواي	لبنان، الجمهورية العربية السورية	بنغلاديش، كمبوديا، فيجي، إندونيسيا، منغوليا، نيبال، باكستان، الفلبين، سري لانكا، تايلند، فييتنام	ألبانيا، كازاخستان، كوسوفو، قيرغيزستان، جمهورية مولدوفا، طاجيكستان، أوكرانيا	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	٤٥ دولة عضواً، ١٥ منها في أفريقيا
٦٩ دولة عضواً وإقليم واحد	بنن، بروندي، الكاميرون، الرأس الأخضر، كوت ديفوار، جمهورية الكونغو الديمقراطية، إثيوبيا، مصر، غابون، غانا، غينيا، كينيا، ليبيريا، مالي، المغرب، النيجر، رواندا، السنغال، سيراليون، توغو، أوغندا، زامبيا	الأرجنتين، دولة بوليفيا المتعددة القوميات، البرازيل، شيلي، كولومبيا، كوستاريكا، الجمهورية الدومينيكية، إكوادور، السلفادور، غواتيمالا، هايتي، هندوراس، جامايكا، المكسيك، نيكاراغوا، بنما، باراغواي، أوروغواي	الأردن، العراق	أفغانستان، أستراليا، بنغلاديش، بروني دار السلام، فيجي، إندونيسيا، جمهورية إيران الإسلامية، جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، مكاو (الصين)، نيبال، بابوا غينيا الجديدة، الفلبين، سري لانكا، تايلند	ألبانيا، أرمينيا، النمسا، بيلاروس، كرواتيا، الجمهورية التشيكية، جورجيا، ألمانيا، إسرائيل، كوسوفو، قيرغيزستان، جمهورية مولدوفا، تركيا، تركمانستان	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	٥٠ دولة عضواً

^١ كما حُدّد في قرار مجلس الأمن في الأمم المتحدة، رقم ١٢٤٤ الصادر في عام ١٩٩٩.

الجمعية العامة للأمم المتحدة المتصل بالنقاش المواضيعي غير الرسمي حول الهجرة الدولية والتنمية؛ النهج المحددة بحسب القطاع والمرتبطة بالزراعة والصيد (مثلاً في مالي وجمهورية تنزانيا المتحدة)؛ الدعم المقدم إلى التعاون بين دول الجنوب والتعاون المثلث الذي يضم بلداناً مثل البرازيل وموزامبيق وهايتي؛ توسيع تغطية وقدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال للمشاركة بنجاحة في النقاش السياسي وفي الإجراءات المتعلقة بعمل الأطفال (مثلاً في أنغولا وتيمور - ليشتي)؛ توسيع مخططات الحماية الاجتماعية لضمان نتائج إيجابية فيما يتعلق بعمل الأطفال (مثلاً في كمبوديا وباراغواي)؛ وضع واختبار منهجيات جديدة لقياس عمل الأطفال الجبري (مثلاً في غواتيمالا ونيبال والنيجر)؛ توفير ما يكفي من تدابير تحقيق السلامة والصحة المهنية وتوليد العمالة لتطبيقها على العمال غير البالغين سن الثامنة عشرة (مثلاً في كوستاريكا ورواندا). وقد ساهم هذا في

٣٢٩. وتضع النتائج المحققة خلال فترة السنتين منظمة العمل الدولية في موقع قوي يسمح لها ببلوغ الهدف المنصوص عليه في إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، فيما ستسمح المساعدة المقدمة من المكتب للهيئات المكونة فيما لا يقل عن ٦٥ دولة عضواً بتنفيذ سياسات أو برامج جديدة أو إجراءات أخرى تتماشى مع اتفاقيات منظمة العمل الدولية للقضاء على عمل الأطفال.

الصلات مع النتائج الأخرى

٣٣٠. ضاعفت منظمة العمل الدولية الدعم المقدم إلى نتائج أخرى في مجالات شتى من قبيل: الدعم المعزّز لموارد رزق الأسر والمجتمعات المتضررة من عمل الأطفال (مثلاً في غانا والسلفادور)؛ تحسين الصلات بين توفير المهارات والتعليم من جهة والارتقاء بسلاسل القيم ونتائج سوق العمل من جهة أخرى (مثلاً في ملاوي)؛ البحوث المتعلقة بهجرة الأطفال لأسباب اقتصادية دعماً لعمل

تحقيق النتائج المبلغ عنها في إطار النتائج المتصلة بالعمالة (النتيجتان ١ و ٢)، وبالحماية الاجتماعية (النتائج ٤ و ٥ و ٦ و ٧)، وبالحوار الاجتماعي (النتائج ٩ و ١٠ و ١١ و ١٢ و ١٣) وبالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل (النتيجتان ١٥ و ١٨).

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٣٣١. تكشف التقديرات العالمية المصنفة بحسب الجنس، التي تتعلق بالفتيات والفتيان العاملين والتي تضمنها التقرير العالمي لعام ٢٠١٠ بعنوان تسريع وتيرة مكافحة عمل الأطفال، وجود فوارق واسعة بين الجنسين في أنماط عمل الأطفال والعمل الخطر. وفي الفترة ما بين عامي ٢٠٠٤ و ٢٠٠٨، سُجل تراجع في عمل الأطفال أكبر بين الفتيات منه بين الفتيان. وحفز هذا الاستنتاج التحليل وركزت الاستجابات السياسية على العوامل التي تزج بالفتيات والفتيان في عمل الأطفال وتلك التي تنتشلهم منه. ووضعت منظمة العمل الدولية أدوات ومنهجيات طُبِّقت في بلدان مثل بنغلاديش والأردن وليبيريا وتوغو لتقديم إحصاءات مصنفة بحسب الجنس بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، مثل الاستغلال الجنسي التجاري والاتجار بالبشر والعمل الجبري، وهي مجالات توجد في جميعها فوارق واسعة بين الجنسين. ومتابعة للتوصية التي اعتمدها المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل بشأن إحصاءات عمل الأطفال في عام ٢٠٠٨، وضعت منظمة العمل الدولية منهجية ونشرت نتائج التحليل المنفذ لقياس الانتشار العالمي لعمل الأطفال المنزلي الذي تنجز الطفلات جزءاً كبيراً منه. وأخذت منظمة العمل الدولية هذه المعلومات بعين الاعتبار خلال وضع واعتماد الاتفاقية الجديدة بشأن العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩).

بناء قدرات الهيئات المكونة

٣٣٢. عززت منظمة العمل الدولية قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وباقي الجهات المعنية على الصعيد الدولي والإقليمي والوطني وشبه الوطني من أجل مكافحة فعالة وبأساليب متنوعة لعمل الأطفال. وقد تولى المكتب، من خلال الدروس المقدمة من مركز تورينو، تدريب أكثر من ٧٠٠ موظف حكومي وممثل لأصحاب العمل وللعمال في مجالات مثل تقديم التقارير عن اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن عمل الأطفال وعمل الأطفال في الزراعة وعمل الأطفال والتعليم والعمل الخطر للأطفال. وقامت منظمة العمل الدولية، من خلال مشاريعها في مجال التعاون التقني، ببناء أو زيادة تعزيز، قدرات الهيئات المكونة أو الهيئات الفاعلة الأخرى لمكافحة عمل الأطفال. وعلى سبيل المثال، تلقى ٨٠٠ ٢٩ شخص في إقليم آسيا والمحيط الهادئ خلال فترة السنتين تدريباً بشأن مسائل عمل الأطفال. علاوة على ذلك، تحسّن فهم آلاف الأشخاص لمسألة عمل الأطفال من خلال حملات التوعية، وتمت تعبئة مجتمعات برمتها ومساعدتها على وضع نظم رصد فعالة لعمل الأطفال والحفاظ عليها.

ويفترض أن تكون قدرات الهيئات المكونة على القضاء على عمل الأطفال قد أثرت بشكل مباشر أو غير مباشر، من خلال عمل مشاريع التعاون التقني وما تقدمه من دعم، في حياة أكثر من ٥٠ مليون شخص.

٣٣٣. وفي جميع الأقاليم، يتمثل أحد مؤشرات استمرار فعالية استراتيجية تنمية القدرات في عدد الهيئات المكونة التي تواصل تقديم الخدمات أو تستمر في اتخاذ الإجراءات الرامية إلى القضاء على عمل الأطفال بعد انتهاء برنامج تعاون تقني تابع لمنظمة العمل الدولية. وعلى سبيل المثال، اضطلع عدد كبير من البلدان، من بينها كوت ديفوار ومنغوليا وبنما، بدراسات استقصائية متكررة بشأن عمل الأطفال بدعم مالي وتقني من منظمة العمل الدولية لا يتجاوز الحد الأدنى. وعلى غرار ذلك، حافظت بلدان عديدة مثل ألبانيا والأردن وجمهورية تنزانيا المتحدة على الترتيبات المؤسسية، التي وضعت في البداية بمساعدة منظمة العمل الدولية، بعد انتهاء مشاريع المنظمة. وتشمل هذه الترتيبات اللجان التوجيهية الوطنية والوحدات المتخصصة في عمل الأطفال التابعة لوزارات العمل، والنظم المجتمعية المعنية برصد عمل الأطفال والتي تجمع بين تحديد الأطفال العمال وتصحيح الوضع من خلال الخدمات العامة الوطنية. وفي سري لانكا التي لم ينجز فيها المكتب أي مشروع كبير خلال فترة السنتين، تولت الحكومة، مستعينة بمشورة تقنية من منظمة العمل الدولية، تدريب ٧١٠ أشخاص، من بينهم مسؤولون في الشرطة ومشرفون اجتماعيون ومسؤولون في قطاع العمل ومعلمون وعاملون في وسائط الإعلام.

٣٣٤. وعزز تصميم المشاريع المحسنة وتنفيذها مشاركة الشركاء الاجتماعيين في إجراءات مكافحة عمل الأطفال، لا سيما من خلال التدريب والدعم الهادفين من أجل مشاركتهم في التصميم الثلاثي للسياسات وفي الأنشطة الجارية على صعيد القطاع والمنشأة ومكان العمل والمجتمع. وأفضى ذلك في بعض الحالات، إلى اتخاذ منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال إجراءات هادفة. وعلى سبيل المثال، رافق التدريب المتقدم من منظمة العمل الدولية وضع خطة عمل وسياسات بشأن النقابات في زامبيا. وفي إكوادور، اعتمدت غرفة الزراعة وجمعية منتجي الزهور ومصدرها سلسلة من الإجراءات التي تلزم مزارع الزهور المشاركة بعدم اللجوء إلى عمل الأطفال وبتسوية أوضاع العمال الشباب الذين يتجاوز عمرهم ١٥ سنة. وفي السلفادور، تمكنت جمعية السكر، بفضل الدعم المقدم من منظمة العمل الدولية، من تنفيذ سياسة متشددة في عدم اللجوء إلى عمل الأطفال في حصد قصب السكر.

الدروس المستخلصة والمضي قدماً

٣٣٥. ما فتئ الشركاء الاجتماعيون يبحثون عن الأدوات الملموسة وعن الإرشاد فيما يتعلق بكيفية القضاء بفعالية على عمل الأطفال في قطاعات وصناعات محددة، بما فيها سلاسل التوريد. وتطلب دوائر الأعمال ومنظمات

الأطفال، فشلت بلدان أخرى عديدة في ذلك. وتكشف تجربة منظمة العمل الدولية أن أنجح الأمثلة عن حشد الموارد تسجل عندما يعالج عمل الأطفال في سياق سياسات وطنية رئيسية أخرى بما فيها السياسات المتعلقة بالتعليم والحد من الفقر والحماية الاجتماعية. ويمثل إدراج نتائج عمل الأطفال في السياسات المتعلقة بالعمالة وبعمالة الشباب وبالسلامة والصحة المهنيين وبالحماية الاجتماعية، سبيلاً ناجحاً للتصدي لعمل الأطفال.

٣٣٧. وتتعلق العبرة الثانية بأهمية الرصد الفعال لعمل الأطفال خارج نطاق تدخلات المشروع المنفردة. وحافظ عدد من البلدان على الدعم المقدم للقضاء على عمل الأطفال وعزّزه من خلال وضع آليات رصد مجتمعية فعالة تتصل مباشرة بالمؤسسات الوطنية.

٣٣٨. وتقيد هاتان العبرتان بأنه لا بد من أن ترتبط إجراءات منظمة العمل الدولية المستقبلية بالأولويات السياسية الوطنية في نطاق التدخلات الموجهة نحو عمل الأطفال.

أصحاب العمل مشورة محددة بحسب السياق تساعد على زيادة قدراتها على رصد سلاسل التوريد الخاصة بها، لا فيما يتصل بعمل الأطفال فحسب وإنما أيضاً فيما يتصل باحترام باقي المبادئ الأساسية. وتبحث النقابات عن وسائل المشاركة في الحوار الاجتماعي الذي يفضي إلى حماية العمال والعمل اللائق. وستعاون منظمة العمل الدولية أكثر مع دوائر الأعمال واليد العاملة بتقديم مشورة متخصصة من خلال حلقات دراسية على شبكة الإنترنت، وبدعم شبكات عمل الأطفال في سياق الاتفاق العالمي.

٣٣٦. ولقد حددت عمليات تقييم مشاريع عمل الأطفال من حيث الموضوع وعلى صعيد المشروع عبرتين يجدر ذكرهما على نحو خاص وتتطويان على أهمية أشمل. وتتعلق العبرة الأولى بقدرة الدول الأعضاء على الحفاظ على استجاباتها لعمل الأطفال وإمكانية تعزيزها بعد انتهاء دعم التعاون التقني المقدم من منظمة العمل الدولية. وفيما استطاعت بعض البلدان حشد الموارد من الميزانيات الوطنية للحفاظ على الدعم المركزي للقضاء على عمل

النتيجة ١٧:

القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة

الموارد بالنسبة إلى النتيجة ١٧ في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية)

الإتفاق				الميزانية			
المجموع	الحساب التكميلي للميزانية العادية	خارج الميزانية	الميزانية العادية	المجموع	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية	الميزانية العادية
14 610 549	363 179	7 662 332	6 585 038	13 728 244	7 000 000	غير متاح*	6 728 244

* تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية على مستوى الهدف الاستراتيجي (١٧٠٠٠٠٠٠ دولار أمريكي).

الأداء

٣٤١. وينعكس هذا الاتجاه في النتائج التي حققتها دول أعضاء بدعم من منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، والتي تتعلق أساساً بما يلي:

- اعتماد قوانين جديدة أو معدلة (الصين، البرازيل، السلفادور)؛
- تعزيز السياسات والمؤسسات، بما في ذلك إنشاء هيئات وطنية تضطلع بمهمة معالجة مسائل المساواة (الأرجنتين، البرازيل، السلفادور، الأردن، الأرض الفلسطينية المحتلة)؛
- تنفيذ خطط عمل و/أو برامج من قبل هيئة مكونة أو أكثر (أذربيجان، الصين، أوكرانيا، زيمبابوي).

٣٣٩. في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، تمكنت ثماني دول أعضاء وإقليم واحد، بفضل الدعم المقدم من منظمة العمل الدولية، من اتخاذ إجراءات مهمة للنهوض بالمساواة في العمل، كما هو مقاس وفقاً للمؤشر ١٧-١.

٣٤٠. وكان لزيادة التشريعات المرتبطة بالمساواة والمبادرات المؤسسية عبر العالم، بالاعتماد إلى حد كبير على الصكوك المعيارية لمنظمة العمل الدولية، كما هو مشار إليه في التقرير العالمي بعنوان *المساواة في العمل: التحدي المستمر*، مساهمة إيجابية في تحقيق النتائج.

النتائج بحسب المؤشر والإقليم						المؤشرات	الهدف
أوروبا وآسيا الوسطى	آسيا والمحيط الهادئ	الدول العربية	الأمريكتان	أفريقيا	المجموع		
أذربيجان، أوكرانيا	الصين	الأردن، الأرض الفلسطينية المحتلة	الأرجنتين، البرازيل، السلفادور	زيمبابوي	٨ دول أعضاء، وإقليم واحد	٥ دول أعضاء	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

أحكام الاتفاقية رقم ١١١ في أحد فصول قانون السلفادور الجديد المتعلق بالمساواة والإنصاف للقضاء على التمييز ضد النساء.

بناء قدرات الهيئات المكونة

٣٤٥. كان تقديم التدريب المستمر للهيئات المكونة فعالاً في بناء قدراتها على إنفاذ و/أو تعزيز قوانين وسياسات وممارسات عدم التمييز. وكذلك كان الحال على الخصوص فيما يتعلق بإنشاء هيئات وطنية تقوم ولايتها على تحقيق المساواة بين الجنسين، مثل اللجنة التوجيهية الوطنية المعنية بالمساواة في الأجور في الأردن واللجنة الوطنية لتشغيل النساء في الأرض الفلسطينية المحتلة. وفي كلتا الحالتين، وفرت منظمة العمل الدولية أدوات تطبيقية، مثل أساليب التقييم الموضوعي للوظائف فضلاً عن تدريب هادف بشأن تطبيق مفاهيم الأجر المتساوي. وفي الصين ساعد المكتب الهيئات المكونة الثلاثة على وضع استراتيجية توعية بشأن عدم التمييز استهدفت عموم الناس (بمن فيهم العمال المهاجرون)، مما أدى إلى إنشاء موقع إلكتروني مخصص متاح لجميع المواد الإعلامية. كما أفضى إلى وضع دليل تدريب شامل بشأن مختلف أشكال التمييز. وفي البرازيل، ساعد المكتب فرقة العمل الوطنية المعنية بالجنسين واستخدام الوقت، على تصميم وإنجاز دراسة استقصائية وطنية تشمل ١١٠٠٠ أسرة معيشية. وساعد هذا الأمر في نهاية المطاف على تعزيز قدرات نظام الإحصاءات الوطني على جمع بيانات مصنفة بحسب الجنس والعرق تتعلق باستخدام الوقت.

٣٤٦. ويظل مركز تورينو شريكاً أساسياً في تنفيذ الاستراتيجية، بما في ذلك عن طريق تيسير طرائق وممارسات تقاسم المعارف. وتضمنت الورشات التدريبية وحزمة التعلم عن بُعد عبر شبكة الإنترنت دروساً بشأن الاتفاقية رقم ١١١، ركزت على طريقة تحديد التمييز وتعبئه والتصدي له. وتضمنت الدروس المقدمة من أكاديمية المركز المعنية بمسائل الجنسين، أشكالاً جديدة من التعلم وسمحت بالاحتكاك بالخبرة الدولية الرفيعة. وأصبحت هذه الأكاديمية، بفضل الدروس المتاحة بلغات متعددة وإمكانية قيام المشاركين بتصميم مسار تعلمهم الفردي الخاص، ذات أهمية خاصة بالنسبة إلى تقاسم المعارف على الصعيد الدولي بشأن المساواة بين الجنسين.

٣٤٢. وتحقق حتى الآن ٧٠ في المائة تقريباً من المكانة المنشودة بحلول عام ٢٠١٥، كما هو منصوص عليه في إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. ويقتضي بلوغ هذه المكانة أن تنفذ الهيئات المكونة فيما لا يقل عن ١٥ دولة عضواً سياسات أو برامج جديدة أو إجراءات أخرى للقضاء على التمييز في العمل. ومن المحتمل بلوغ الهدف النهائي كلياً بحلول عام ٢٠١٣. وبالنظر إلى هذه الوضعية، قد يكون من المناسب وضع أهداف أكثر طموحاً بالنسبة إلى فترات السنتين القادمة.

الصلات مع النتائج الأخرى

٣٤٣. جُمع تنفيذ هذه النتيجة، باعتبارها موضوعاً متقاطعاً، بين أوجه التآزر والعمل المتعلق بظروف عمل العمال ذوي المسؤوليات العائلية والفوارق في الأجور والعمال المنزليين (النتيجة ٥)؛ والعمل المتعلق بالوضع المحدد للعمال المهاجرين والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز (النتيجتان ٧ و ٨) والعمل المتعلق باعتماد تشريع منقح بشأن الإنصاف في الأجور (النتيجة ١١). وحُدِّدت صلات مهمة أخرى مع العمل المتعلق بالعمل الجبري من أجل تحسين تنفيذ اتفاقيات المساواة (النتيجتان ١٥ و ١٨). وأفضى العمل المنجز في أذربيجان (النتيجتان ١٥ و ١٨) والتصديق على اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)، وإلى قيام اتحاد نقابات عمال أذربيجان، موازاة مع ذلك، بإطلاق حملة توعية بالنقابات وتنفيذ خطة عمل بشأن التمييز بين الجنسين في العمل.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٣٤٤. ما زال تقديم الدعم من أجل تمكين البلدان من التصديق على اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠)، واتفاقية التمييز (في الاستخدام والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) وتطبيقهما، يشكل إحدى الأولويات تمثيلاً مع قرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٩ بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق. وشهدت فترة السنتين تحقيق إنجازات عديدة في أعمال وتنفيذ مبادئ هذه الاتفاقيات، وبخاصة فيما يتعلق بالتمييز بين الجنسين والنهوض بالمساواة بين الجنسين. وعلى سبيل المثال، أدرجت بمساعدة منظمة العمل الدولية، إشارة محددة إلى

الدروس المستخلصة والمضي قدماً

٣٤٧. يعزى العديد من الدروس الرئيسية المستخلصة إلى التقييم المستقل لاستراتيجية منظمة العمل الدولية المتعلقة بالقضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة، الذي ناقشه مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١. ويمكن تلخيص هذه الدروس كما يلي:

- يتعين على المكتب والجهات المانحة زيادة الالتزام والدعم المالي لمعالجة مسألة عدم التمييز من منظور لا يقتصر على المساواة بين الجنسين فقط. ويبدو هذا الأمر صحيحاً على نحو خاص بالنسبة إلى مسائل عدم التمييز المحددة التي تحظى باهتمام أكبر مثل تلك القائمة على العرق أو الانتماء الاثنى أو الأصل الوطني أو السن أو الأصل الاجتماعي.
- على الصعيد العالمي، ينبغي تعزيز الدعائم التحليلية لاستراتيجية منظمة العمل الدولية عن طريق توفير بيانات وتحليلات إحصائية محدثة. وعلى الصعيد الوطني، تشكل البيانات والمعلومات الدقيقة منطلقاً لوضع قوانين وسياسات جديدة؛ ومن المهم أن يُجمع بين الاثنين.

- تمثل مسائل البحوث والتوعية والاتصالات الرامية إلى استثارة الوعي وحشد الموارد والرصد والتقييم، عناصر أساسية بالنسبة إلى استراتيجية فعالة وناجعة. ويقتضي الطابع المتقاطع للنتيجة ١٧ مضاعفة الجهود الرامية إلى معالجة هذه الأبعاد بمنهجية وشمولية أكبر في مختلف أشكال التمييز. وسيستفيد المكتب بانتظام أكبر على البرامج القطرية للعمل اللائق كأداة قيمة لإضفاء الأولوية على هذه الأنشطة وتنسيقها.

النتيجة ١٨:

تصديق وتطبيق معايير العمل الدولية

الموارد بالنسبة إلى النتيجة ١٨ في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية)

الإنفاق				الميزانية			
المجموع	الحساب التكميلي للميزانية العادية	خارج الميزانية	الميزانية العادية	المجموع	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية التكميلي للميزانية العادية	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية	الميزانية العادية
71 646 761	580 960	10 812 032	60 253 769	71 464 118	غير متاح*	9 900 000	61 564 118

* تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية على مستوى الهدف الاستراتيجي (١٧٠٠٠٠٠٠ دولار أمريكي).

الأداء

٣٤٨. حققت ٦٤ دولة عضواً وثلاثة أقاليم، بمساعدة منظمة العمل الدولية، تقدماً ملحوظاً في تطبيق معايير العمل الدولية (المؤشر ١٨-١)، إذ يغطي معايير أخرى غير تلك التي تنص عليها الاتفاقيات الأساسية والتي يبلغ عنها في إطار النتائج من ١٤ إلى ١٧). وأفضت تصديقات جديدة بدعم من منظمة العمل الدولية إلى تصديق ١٥ دولة عضواً على الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة الاثنى عشرة و/أو إلى التصديق على اتفاقيات أو بروتوكولات محدثة أخرى، إلى جانب هذه الاتفاقيات الاثنى عشرة (المؤشر ١٨-٣). وأخيراً، أدرجت ٣٢ دولة عضواً، بمساعدة منظمة العمل الدولية، أولويات متصلة بالمعايير أو مكونات معيارية في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية (أو أطر إنمائية مشابهة) وفي البرامج القطرية للعمل اللائق (المؤشران ١٨-٢ و ١٨-٤).

٣٤٩. وكانت ثلاث مجموعات من الصكوك موضوع عملية ترويج نشطة وحشد للموارد من خلال خطط العمل، كما وافق عليها مجلس الإدارة. وهي تتعلق أساساً بصكوك السلامة والصحة المهنية، واتفاقيات الإدارة (المتعلقة بالتفتيش في العمل والهيكل الثلاثي وسياسة العمالة)، واتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. وخلال فترة السنتين هذه، سُجّلت سبع عشرة عملية تصديق من أصل ٢٢ عملية تصديق على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. واستفاد أكثر من ٥٠ بلداً من مزيج من المساعدة التقنية المعززة، بما فيها المساعدة التشريعية وبرنامج تدريب شامل لدعم التحليلات المتعلقة بالتغيرات التشريعية، ونشرت ثلاثة كتيبات مهمة بشأن الأحكام التشريعية النموذجية المتعلقة بتنفيذ اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦؛ وتنفيذ أحكام الضمان الاجتماعي التي تتضمنها اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦؛ والأسئلة الأكثر شيوعاً (دليل منقح).

النتائج بحسب المؤشر والإقليم						
المؤشرات	الهدف	النتيجة	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
١-١٨: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ تدابير لتطبيق معايير العمل الدولية ولا سيما الاستجابة للقضايا التي تثيرها هيئات الإشراف، بدعم من منظمة العمل الدولية	٥٥ دولة عضواً	٦٤ دولة عضواً و ٣ أقاليم	أنغولا، بنن، الرأس الأخضر، جزر القمر، جمهورية الكونغو الديمقراطية، إثيوبيا، غابون، كينيا، موريتانيا، موريشيوس، موزامبيق، سانت هيلينا، توغو	أنغيغوا وبرودا، البرازيل، جزر فرجين، البريطانية، كولومبيا، كوستاريكا، كوبا، إكوادور، السلفادور، غواتيمالا، جامايكا، المكسيك، نيكاراغوا، بنما، بيرو، سانت فنسنت وجزر غرينادين، أوروغواي	أستراليا، بنغلاديش، الصين، جمهورية كوريا، الهند، ماكاو (الصين)، منغوليا، جزر مارشال، نيبال، كاليدونيا الجديدة، نيوزيلندا، بابوا غينيا الجديدة، جزر سليمان، سري لانكا، تيمور - ليشتي، فانواتو	ألبانيا، النمسا، بلغاريا، كرواتيا، قبرص، الجمهورية التشيكية، فرنسا، إيطاليا، لكسمبرغ، هولندا، النرويج، البرتغال، سان مارينو، سلوفاكيا، إسبانيا، السويد، تركيا، أوكرانيا
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	٥ دول أعضاء	١٠ دول أعضاء	زمبابوي	شيلي	بنغلاديش، كمبوديا، إندونيسيا، جمهورية ملديف	أرمينيا، طاجيكستان
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	٥ دول أعضاء	١٥ دولة عضواً	سانت فنسنت وجزر غرينادين، أوروغواي	فجي	أذربيجان، بلجيكا، البوسنة والهرسك، ألمانيا، كازاخستان، جمهورية مولدوفا، البرتغال، صربيا، سلوفاكيا، سلوفينيا، جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة، أوكرانيا	أذربيجان، بلجيكا، البوسنة والهرسك، ألمانيا، كازاخستان، جمهورية مولدوفا، البرتغال، صربيا، سلوفاكيا، سلوفينيا، جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة، أوكرانيا
٤-١٨: عدد الدول الأعضاء التي تتمتع ببرنامج قطري للعمل اللائق يتضمن مكوناً معيارياً من بين الأولويات الوطنية التي حددتها الهيئات المكونة الثلاثية	١٥ دولة عضواً	٢٣ دولة عضواً	بنن، الكامبيرون، جزر القمر، ليسوتو، مدغشقر، ملاوي، موزامبيق، ناميبيا، سيشل، جنوب أفريقيا، سوازيلند، توغو	سانت كيتس ونيفس، سانت لوسيا، سانت فنسنت وجزر غرينادين	أفغانستان، فيجي، ساموا، توفالو	كازاخستان، جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة، طاجيكستان

الصلات مع النتائج الأخرى

٣٥١. دأب المكتب على تعزيز أوجه التآزر، وبخاصة فيما يتعلق باتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، وصكوك السلامة والصحة المهنية واتفاقيات الإدارة السديدة ومتابعة النقاشات المتكررة (العمالة والضمان الاجتماعي) وفقاً لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة. وعلى سبيل المثال، أفضى الدعم المقدم من منظمة العمل الدولية من أجل مراجعة قوانين العلاقات الصناعية في بابوا غينيا الجديدة، حيث يعكس النص

٣٥٠. ووفقاً لإطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، ينبغي أن يسمح الدعم المقدم من منظمة العمل الدولية لما لا يقل عن ١٠٠ دولة عضو بإنجاز تحسينات متصلة بالمعايير قابلة للتحقق بحلول عام ٢٠١٥. ومع أنه لن يمكن إجراء تقييم سليم للاتجاهات إلا اعتباراً من عام ٢٠١٣، فإن بلوغ هذه المكانة يتوقف على شرط مسبق يتمثل في إنجاز بلدان إضافية للتحسينات ذات الصلة خلال كل فترة سنتين (أي أن النتائج المنشودة على امتداد فترات السنتين الثلاثة لن تتحقق في مجموعة البلدان نفسها).

بناء قدرات الهيئات المكونة

٣٥٤. في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، أنجز مركز تورينو ٤٧ نشاطاً لبناء القدرات فيما يتعلق بمعايير العمل الدولية. ومثلت النساء نسبة ٤٣ في المائة من مجموع المشاركين من المؤسسات الوطنية، البالغ عددهم ١٢٠٧ مشارك. وشملت الأنشطة: التدريب على واجبات الإبلاغ؛ تدريب القضاة والمحامين والمعلمين القانونيين؛ تدريب العاملين في الإعلام لتزويدهم بالمعارف والمهارات اللازمة لاستخدام معايير العمل الدولية وآليات إشراف منظمة العمل الدولية في عملهم. وتمثلت باقي الأنشطة في عمليات تحليل الثغرات التشريعية ووضع الأدوات القانونية والعمل الترويجي والدعائي. وفي عام ٢٠١١، أسست منظمة العمل الدولية أيضاً أكاديمية العمل البحري بهدف توفير تدريب شامل بشأن اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. ويتضمن التدريب أربعة دروس متخصصة تستهدف مفتشي العمل البحري والمستشارين القانونيين الحكوميين ومنظمات البحارة وقطاع النقل البحري.

٣٥٥. وكانت أنشطة تنمية القدرات مهمة بصفة خاصة في ترويج الاتفاقيات الأساسية واتفاقية السكان الأصليين والقبليين ١٩٨٩ (رقم ١٦٩) واتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦. وفي نيبال مثلاً، يعالج فصل محدد من الخطة الإنمائية الوطنية الجديدة ثلاثية السنوات (٢٠١٠-٢٠١٣) مسائل الإدماج الاجتماعي، ويعكس أحكام الاتفاقية رقم ١٦٩. كما ساعدت منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة عن طريق تقديم المشورة السياسية وأنشطة بناء القدرات بهدف وضع خطة عمل لتنفيذ الخطة الإنمائية الوطنية الجديدة.

٣٥٦. وشجّع العمل الدعائي، الذي غالباً ما تدعمه أنشطة بناء القدرات الموجهة إلى الهيئات المكونة، إدراج معايير العمل الدولية أو نتائج العمل اللائق ضمن أولويات أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية التي وضعت أو نُفذت بمشاركة منظمة العمل الدولية. وسجل هذا على نحو أخص في مجالات: المساواة بين الجنسين، بما في ذلك حماية الأمومة (بنغلاديش، شيلي، إندونيسيا، جمهورية ملديف، زيمبابوي)؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (العراق، لبنان)؛ عمل الأطفال (بنغلاديش، إندونيسيا، طاجيكستان)؛ الحوار الاجتماعي (كمبوديا، شيلي)؛ الضمان الاجتماعي (جمهورية ملديف، طاجيكستان)؛ السلامة والصحة المهنية (جمهورية ملديف، أرمينيا)؛ السكان الأصليون (شيلي).

٣٥٧. سعى العمل المنجز خلال فترة السنتين كذلك إلى سد ثغرات مهمة مرتبطة بتأثير معايير العمل الدولية وتطبيق المعايير في الاقتصاد غير المنظم. ونُشر ملخص لتعليقات هيئات الإشراف بعنوان توسيع نطاق تطبيق قوانين العمل ليشمل الاقتصاد غير المنظم، كخطوة أولى لتقييم مدى تطبيق القوانين واللوائح والممارسة الوطنية، والوقوف على العوائق التي تحول دون تطبيق معايير العمل الدولية ذات الصلة على العمال في ذلك القطاع، وتحديد سبل التصدي لهذه العوائق. وأفصحت المعارف التي أتاحتها هذا

النهائي للاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة ويسمح بإنشاء مؤسسات صناعية جديدة، إلى مباشرة العمل المتصل بالحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية (النتيجة ١٢). وحظي تصديق أوروغواي في عام ٢٠١٠ على اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)، بدعم واسع في إطار حملة ترويجية نشطة، بناء على العمل المكثف الذي أنجز فيما يتصل بهذه النتيجة والنتيجة المتعلقة بالضمان الاجتماعي (النتيجة ٤). واستندت المساهمة التحليلية لمنظمة العمل الدولية في العمل الجماعي بشأن "مبادئ أخلاقيات تفتيش العمل" إلى الخبرة المتصلة بالمعايير وإدارة العمل وتفتيش العمل (النتيجة ١١). ونشرت الحكومة الفرنسية في عام ٢٠١٠ الوثيقة بعد التصديق عليها من قبل المجلس الوطني المعني بتفتيش العمل، واعتبرتها هيئات الإشراف التابعة لمنظمة العمل الدولية حالة تقدم.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٣٥٢. واصلت هيئات الإشراف إيلاء اهتمام خاص إلى المسائل المرتبطة بالجنسين عند تطبيق معايير العمل الدولية. وعلى سبيل المثال، سجّلت لجنة الخبراء حالات تقدم في سري لانكا حيث ارتفع عدد مفتشات العمل في هذا البلد إلى ١٥٤ مفتشة، مما يمثل ٣٠ في المائة من مجموع الموظفين، وفي سان مارينو حيث أصدرت الحكومة قانوناً جديداً يمنع صراحة أي شكل من أشكال الفصل لأسباب مرتبطة بالحمل أو الإرضاع. كما بحثت اللجنة تأثير الأزمة الاقتصادية على المساواة بين الجنسين في سياق مجموعة من الاتفاقيات. وسُجّلت عشرة تصديقات على اتفاقيات ذات صلة بالجنسين خلال فترة السنتين، معظمها بدعم من منظمة العمل الدولية:

- صدّقت ناميبيا على اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) (المجموع: ١٦٨ تصديقاً)؛
- صدّقت أذربيجان على اتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) (المجموع: ٤١ تصديقاً)؛
- صدّقت أستراليا، والبوسنة والهرسك، وهنغاريا على اتفاقية العمل بعض الوقت، ١٩٩٤ (رقم ١٧٥) (المجموع: ١٤ تصديقاً)؛
- صدّقت البوسنة والهرسك على اتفاقية العمل المنزلي، ١٩٩٦ (رقم ١٧٧) (المجموع: ٧ تصديقات)؛
- صدّقت أذربيجان، والبوسنة والهرسك والمغرب وصربيا وسلوفينيا، على اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) (المجموع: ٢٢ تصديقاً).

٣٥٣. وعلاوة على ذلك، أدرجت إشارات إلى النهوض بالمساواة بين الجنسين في ثمانية من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وثمانية برامج قطرية للعمل اللائق وضعت أو نُفذت بدعم من منظمة العمل الدولية.

العمل إلى دعم تصميم مشروع رائد بشأن الاقتصاد غير المنظم في أفريقيا، يفترض تنفيذه خلال الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ في حال توافرت موارد من خارج الميزانية.

الدروس المستخلصة والمضي قدماً

٣٥٨. تتوقف فعالية استراتيجية ترويج معايير العمل الدولية فيما يبدو على ثلاثة عناصر حاسمة هي: أولاً، يجب أن تستند المساعدة التقنية المقدمة من منظمة العمل الدولية إلى نهج شامل قائم على الأولويات التي حددتها هيئات الإشراف وهيئات الإدارة والهيئات المكونة في الدول الأعضاء، كما يتجلى ذلك في البرامج القطرية للعمل اللائق والأطر الإنمائية الوطنية مثل أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وثانياً، يجب أن تراعي مساعدة منظمة العمل الدولية على حدٍ سواء قدرات البلدان والحاجة إلى مواصلة بذل الجهود من أجل بلوغ العمل اللائق، حتى في فترات الأزمة الاقتصادية أو السياسية. وثالثاً، يمكن اعتماد برنامج لبناء القدرات يكون جيد التصميم ومعززاً بأدوات تدريبية محددة الهدف، من تدعيم تأييد الهيئات المكونة وتبنيها للتصديق على الاتفاقيات وتنفيذها.

٣٥٩. وينبغي التأكيد على أهمية جمع التعاون التقني وبناء القدرات مع التنفيذ القانوني. ولا تمتلك بلدان كثيرة ما يكفي من القدرات لإجراء عمليات استعراض قانونية وتولي الصياغة القانونية، وهو ما يعيق التقدم في التصديق على معايير العمل الدولية وتنفيذها على نحو فعال. وينبغي أن يستمر المكتب في مساعدة الدول الأعضاء على وضع خطط عمل ثلاثية وطنية تنتج خارطة طريق تدريجية بشأن التصديق على الاتفاقيات الأساسية والحد من ثغرات التنفيذ، بناء على تعليقات هيئات الإشراف.

النتيجة رقم 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

الموارد بالنسبة إلى النتيجة ١٩ في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ (بدولارات الولايات المتحدة الأمريكية)

الإنفاق				الميزانية			
المجموع	الحساب التكميلي للميزانية العادية	خارج الميزانية	الميزانية العادية	المجموع	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية	الميزانية العادية
44 651 056	2 964 348	18 383 572	23 303 136	32 809 913	4 000 000	5 000 000	23 809 913

٣٦٠. وبناء على ما وُضع وتُنفذ حتى الآن من خطط عمل استراتيجية بشأن المعايير، فإن خطوة المكتب القادمة ستتمثل من حيث المنطق في بدء الترويج للنشاط لصكوك الضمان الاجتماعي كجزء من متابعة المناقشة المتكررة بشأن هذا الموضوع في حزيران/يونيه ٢٠١١.

اتساق السياسات

٣٦١. يتمثل أحد المبادئ الرئيسية لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، في أن تشكل الجهود المبذولة في سبيل النهوض بالعمل اللائق جزءاً من استراتيجية عالمية ومتكاملة. وتهدف استراتيجية النتيجة ١٩ إلى تعزيز اتساق السياسات ونتائج العمل اللائق على حدٍ سواء في سياسات وبرامج الدول الأعضاء والوكالات الدولية والمؤسسات متعددة الأطراف.

٣٦٢. وحظي الميثاق العالمي لفرص العمل، منذ أن اعتمده مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠٠٩، بدعم هيئات كثيرة داخل منظومة الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف، مثل المجلس الاقتصادي والاجتماعي التابع للأمم المتحدة، والمفوضية الأوروبية ومجموعة العشرين. وساهم ذلك بشكل قوي في إدراج برنامج العمل اللائق في استجابات الكثير من الوكالات متعددة الأطراف للأزمة. وأدى الترويج للميثاق العالمي لفرص العمل باعتباره إطاراً وجيهاً للانتعاش في وثيقة نتائج مؤتمر قمة الأهداف الإنمائية للألفية المعقود في عام ٢٠١٠، إلى زيادة أهمية مفهوم العمل اللائق في صميم النقاش السياسي العالمي. كما ترتب عن المبادرات المشتركة بين وكالات الأمم المتحدة آثار إيجابية على الصعيد القطري، وأدرجت نتائج العمل اللائق في عدد متزايد من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وبرامج الأمم المتحدة الواحدة.

الأداء

٣٦٣. استطاعت ١٢ دولة عضواً، بفضل الدعم المقدم من منظمة العمل الدولية، أن تضع هدف العمل اللائق صراحة في صميم صنع السياسات (المؤشر ١٩-١). وإلى جانب إدراج العمل اللائق في السياسات الإنمائية الوطنية، أدرجت جل البلدان النتائج المتصلة بالعمل اللائق في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وبأشهر بعضها تنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل على الصعيد القطري (الأرجنتين، إندونيسيا، أوروغواي). ومن أصل البلدان الستة التي أبلغت عن التقدم في تحسين الخدمات الإحصائية، أشارت خمسة بلدان إلى أنها بصدد وضع مؤشرات بشأن العمل اللائق (الأرجنتين، البرازيل، إندونيسيا، الفلبين، أوروغواي).

٣٦٤. وفي جميع الحالات، استطاعت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، بفضل الدعم المقدم من منظمة العمل الدولية، أن تشارك بفعالية في إصلاح السياسات. وزوّد الشركاء الاجتماعيون استراتيجيات مسار النمو الجديدة في جنوب أفريقيا بإسهامات تقنية، وشاركوا في وضع الميثاق الإندونيسي لفرص العمل في إندونيسيا. وفي جمهورية تنزانيا المتحدة، أدرجت الهيئات المكونة الثلاثة في هيكل إدارة أول بلد نموذج مستفيد من خطة الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

٣٦٥. وعلاوة على ذلك، اتخذت خمس مؤسسات متعددة الأطراف - صندوق النقد الدولي والمفوضية الأوروبية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأغذية والزراعة (الفاو) واتحاد البريد العالمي - خطوات مهمة لتعميم العمل اللائق في سياساتها أو برامجها (المؤشر ١٩-٢). وتحقق ذلك بفضل مبادرات مشتركة مع منظمة العمل الدولية، و/أو تنفيذ ما وضعه مجلس الرؤساء التنفيذيين لمنظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق من أدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق. وفيما يلي أمثلة عن ذلك:

- أفضى مؤتمر أوسلو الذي عقدته منظمة العمل الدولية وصندوق النقد الدولي في أيلول/سبتمبر ٢٠١٠ تحت عنوان "تحديات النمو والعمالة والتماسك الاجتماعي"، إلى متابعة قيمة للحوار السياسي والتعاون بشأن سياسة العمالة والاستدامة المالية للحماية الاجتماعية، وكذلك إلى مشاورات مشتركة في بلغاريا والجمهورية الدومينيكية

واليونان ورومانيا وزامبيا. وبفضل هذه المشاورات، تمكنت منظمة العمل الدولية من وضع شواغل الحوار الاجتماعي والعمالة ضمن المناقشات السياسية المتعلقة بالانتعاش الاقتصادي.

• قام المجلس التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، عقب اعتماده الميثاق العالمي لفرص العمل في كانون الثاني/يناير ٢٠١٠، ببذل جهود جبارة لتدريب الفرق القطرية للأمم المتحدة والمنسقين المقيمين على إدراج العمل اللائق في عمليات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، بالاستناد إلى مجموعة أدوات مجلس الرؤساء التنفيذيين. ويفيد آخر استعراض أجرته شبكة برمجة إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أن كل أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية الثلاثة عشر، التي وُضعت في عام ٢٠١٠، عمّت بعض ركائز العمل اللائق أو جميعها.

• اعتمدت الفاو على نحو فعال نهج مجموعة أدوات مجلس الرؤساء التنفيذيين في وضع مذكرة إرشادية لموظفيها الميدانيين بشأن إدماج العمل اللائق في برامجهم. كما تعاونت مع منظمة العمل الدولية على تنظيم دروس تدريبية بشأن العمل اللائق والمساواة بين الجنسين. وترد تفاصيل مجالات التعاون في موقع إلكتروني مشترك بين الفاو ومنظمة العمل الدولية تحتضنه الفاو ويسمى "الأغذية والزراعة والعمل اللائق".

• أدرج اتحاد البريد العالمي العمل اللائق في سياساته الداخلية وروّج له ضمن هيئاته المكونة من خلال ورشات عمل ومواد مكية خصيصاً لذلك، مما يعكس اهتماماً خاصاً بعدم التمييز (لا سيما فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز)، والحوار الاجتماعي وتنمية المهارات.

• شددت المفوضية الأوروبية، التي أيدت برنامج العمل اللائق في عام ٢٠٠٦، على أهمية الترويج للعمل اللائق في برنامجها الذي وضعت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١١، تحت عنوان "برنامج من أجل التغيير"، والذي يمثل المبادئ التوجيهية للسياسة الخارجية التي سيعتمدها الاتحاد الأوروبي مستقبلاً فيما يتعلق بالتنمية.

النتائج بحسب المؤشر والإقليم						الهدف	المؤشرات
أوروبا وآسيا الوسطى	آسيا والمحيط الهادئ	الدول العربية	الأمريكتان	أفريقيا	المجموع		
	إندونيسيا، باكستان، الفلبين، فيتنام	الجمهورية العربية السورية ^١	الأرجنتين، بليز، البرازيل، غرينادا، أوروغواي	جمهورية تنزانيا المتحدة، جنوب أفريقيا	١٢ دولة عضواً	١٥ دولة عضواً، أربع منها على الأقل في أفريقيا واثنان في أقاليم أخرى	١٩-١: عدد الدول الأعضاء التي تجعل، بدعم من منظمة العمل الدولية، هدف العمل اللائق مركزياً أكثر فأكثر عند صنع السياسات
٥ وكالات دولية أو مؤسسات متعددة الأطراف (صندوق النقد الدولي، الفاو، المفوضية الأوروبية، برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، اتحاد البريد العالمي)						٥ وكالات دولية أو مؤسسات متعددة الأطراف	١٩-٢: عدد الوكالات الدولية أو المؤسسات متعددة الأطراف الرئيسية التي تقوم، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، بتعميم العمل اللائق في سياساتها وبرامجها

^١ الأنشطة المتصلة بإعداد إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية في عام ٢٠١٠.

وعدم التمييز. وسلطت تقارير بارزة مختلفة، وبخاصة تلك المتعلقة باجتماعي وزراء العمل والعمالة في بلدان مجموعة العشرين المعقودين في واشنطن (٢٠١٠) وباريس (٢٠١١)، الضوء على آثار الأزمة على نتائج العمل بالنسبة إلى النساء والفئات المستضعفة، وعلى السياسات التي تتخذ في بعض البلدان من أجل التصدي لها. وبُذلت الجهود من أجل عرض الإحصاءات المصنفة بحسب الجنس والخاصة بمؤشرات الاقتصاد الكلي في هذه التقارير، بما فيها تلك التي شاركت في تأليفها وكالات أخرى. وقدمت التقارير الإحصائية المحدثة التي تتعلق بالاقتصاد غير المنظم والدول العربية والتي أعدت لاجتماعات فريق عمل مؤتمر العمل الدولي (حزيران/يونيه ٢٠١١) أدلة إحصائية بشأن الثغرات الجنسانية في العمالة والأجور وباقي مؤشرات سوق العمل. كما كان من الجدير الإشارة إلى زيادة توافر البيانات المصنفة بحسب الجنس والفئة العمرية. ولقد يسر تزويد قاعدة بيانات سوق العمل بمؤشرات قصيرة الأمد الحصول على معلومات حديثة عن اليد العاملة وبيانات قابلة للمقارنة عن السوق بالنسبة إلى ٩٩ بلداً. ويوجد حالياً ستة وأربعون مؤشراً مصنفاً بحسب الجنس، وهو ما يمثل حوالي ٩٠ في المائة من البيانات. كما أن الاستبيانات السنوية الجديدة التي وضعت خلال فترة السنتين ستضفي ميزة جوهرية على الإحصاءات المصنفة وستزيد تحسين الحصول على بيانات بحسب البلد.

بناء قدرات الهيئات المكونة

٣٦٩. ظل تنفيذ الاستراتيجية يعتمد على توسيع قاعدة بيانات متينة قائمة على الأدلة. وبوجه خاص، اعتمد العمل الذي أنجزته منظمة العمل الدولية على الصعيد العالمي والقطري فيما يتعلق بتنمية المهارات، على البيانات المحدثة وتحليل السياسات الفعالة للاستجابة إلى الأزمة والتعافي منها. وعلى الصعيد العالمي، استطاع المكتب بفضل إنشاء موقع إلكتروني مخصص ومضات إخبارية

٣٦٦. وتتعلق النتائج بهدف متصل بإطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، الذي يدرج بموجبه نهج متكامل إزاء العمل اللائق في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، أو ما يعادلها من الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية، فيما لا يقل عن ٥٠ دولة عضواً، وتشجع وكالات دولية رئيسية هذا النهج المتكامل. وإلى جانب ذلك، يمثل التقدم المحقق خلال فترة السنتين مع وكالات دولية أخرى، مثل منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي وإدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية، أساساً طموحاً لتحقيق الأهداف المستقبلية.

الصلات مع النتائج الأخرى

٣٦٧. ساهمت الاستراتيجية في تحسين وصول الرجال والنساء إلى العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص الدخل (النتيجة ١)، من خلال إدراج العمل اللائق في الخطط والأطر الإنمائية الوطنية والدعوة إلى اتساق السياسات والتشاور الثلاثي فيما بين البلدان. وكانت الجهود الرامية إلى تعزيز قدرات البلدان على قياس العمل اللائق عن طريق تحسين جمع الإحصاءات ووضع مؤشرات بشأن العمل اللائق، قد استلزمت أوجه تآزر مع العمل المتصل بتنمية المهارات والمنشآت المستدامة وظروف العمل والحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية والعمل اللائق وعدم التمييز في العمل (وساهمت في هذا العمل) (النتائج ٢ و ٣ و ٥ و ١٢ و ١٦ و ١٧). وساهم إجراء الإحصاءات والتحليلات المتصلة بالأزمة من منظور قطاعي ووضع منهجية ترمي إلى تعزيز البعد القطاعي للدراسات القطرية المتعلقة بالعمل اللائق، في تنفيذ الاستراتيجية المتصلة بالعمل اللائق في القطاعات الاقتصادية (النتيجة ١٣).

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٣٦٨. ركزت مشاريع بحوث عديدة تتعلق بانعدام المساواة والاستجابة للأزمة على مسألتي المساواة بين الجنسين

عنصر رئيسي من استراتيجية التعميم الجارية على توفير أكبر قدر من فرص العمل مع باقي الوكالات بشأن مبادرات ملموسة، مثل العقد الثاني للقضاء على الفقر، والمبادرات المشتركة لمجلس الرؤساء التنفيذيين المتعلقة بالأزمة، وفي سياق عمليات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

المساواة بين الجنسين

٣٧٤. قدّم القرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٩، الإرشاد لتنفيذ استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين. وتطبق خطة العمل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين (٢٠١٠-٢٠١٥) سياسة المساواة بين الجنسين لعام ١٩٩٩.

٣٧٥. وحقق المكتب تقدماً في تعميم مسألة الجنسين في البرامج القطرية للعمل اللائق والمسوحات والعمل السياسي المنجز في إطار الميثاق العالمي لفرص العمل وفي مناهج التدريب والبحوث والمنشورات وفي أدوات التقييم واتفاقات الشراكة مع الهيئات المانحة. وعلى سبيل المثال، وضعت كراسات لمساعدة النقابات على تنظيم النساء العاملات في القطاع الريفي ومناطق تجهيز الصادرات، كجزء من برنامج التعاون التقني المتعلق بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، الذي تدعمه حكومة السويد. وسلّطت التدابير الرامية إلى القضاء على التمييز بين الجنسين في الاستخدام والمهنة، الضوء على المشورة السياسية المقدمة من منظمة العمل الدولية لإصلاح قانون العمل وإنفاذه. وفي برنامج تقني كان ينفذ على سبيل المثال في أنغولا والبرازيل والصين والهند وجنوب أفريقيا، بدعم من حكومة النرويج، كانت المشورة تقدم بشأن التمييز والمساواة في الأجر وحماية الأمومة والتوازن بين العمل والأسرة والعمال المنزليين. كما تعزز زيادة التأكيد على المساواة بين الجنسين، دليل منظمة العمل الدولية المنقح بشأن إعداد البرامج القطرية للعمل اللائق والمبادئ التوجيهية المحدثة المتعلقة برصد مشاريع منظمة العمل الدولية في مجال التعاون التقني وتقييمها.

٣٧٦. ويمثل التدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين أداة مساهمة رائدة اعتمدها مجلس الإدارة ولقيت اعترافاً على الصعيد العالمي على أنها محرك رئيسي لتقييم الإنجازات المحققة في مجال المساواة بين الجنسين ورصدها. وأجريت خمس عمليات تدقيق تشاركي من هذا النوع خلال فترة السنتين في كيانات خارجية (وزارة العمل في بربادوس، ووزارة العمل والعمالة في الفلبين، واتحاد غرف التجارة الفلسطينية، والهيئة الدولية للخدمات العامة والفريق القطري للأمم المتحدة في ألبانيا)، إلى جانب عمليات التدقيق الأربعة والثلاثين التي أنجزت في وحدات إدارية داخل المكتب في نهاية عام ٢٠١١. وانصب التركيز مؤخراً بشكل كبير على تدريب ميسري التدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين من أجل تعزيز استقلالية مكاتب منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة

بشأن الميثاق العالمي لفرص العمل، نشر أخبار حينية عن الميثاق وتنفيذه.

٣٧٠. وأدى هذا بدوره إلى تنويع المشورة السياسية وأنشطة بناء القدرات على الصعيد الوطني. وساهمت الهيئات المكونة الوطنية، وبخاصة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، مساهمة نشطة في الإصلاحات السياسية التي شهدتها فترة السنتين، بما في ذلك عن طريق إسهامات في الخطط الإنمائية الوطنية أو في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو في تنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل أو في البرامج القطرية للعمل اللائق أو في مؤشرات العمل اللائق ومواصفاته. وفي معظم الحالات، دعمت منظمة العمل الدولية هذا المسار من خلال تنظيم ورشات عمل بشأن الحوار السياسي وتدريب الهيئات المكونة الثلاثة في محاولة منها لبناء توافق في الآراء بشأن برنامج العمل اللائق.

٣٧١. وتتمثل إحدى المنهجيات المستخدمة لمساعدة الهيئات المكونة على تعميم العمل اللائق في صنع السياسات، في "التطبيق القطري" لمجموعة أدوات مجلس الرؤساء التنفيذيين، التي تُنفذ في بلدان مستهدفة (الأرجنتين وإنдонيسيا والجمهورية العربية السورية وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوروغواي) وبلدان أخرى (غير مستهدفة) (إثيوبيا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وصربيا وفيتنام). وكُلفت مواد مجموعة الأدوات بنجاح للوصول إلى فئات محددة من السكان، بما في ذلك مثلاً تخصيص وحدة نموذجية للتدريب على العمل مع الأمم المتحدة في أحد الدروس المقدمة من مركز تورينو إلى منظمات العمال بشأن برنامج العمل اللائق.

الدروس المستخلصة والمضي قدماً

٣٧٢. استطاعت تنمية قدرات الشركاء الاجتماعيين، وقدرات موظفي معاهد الإحصاء في البلدان المشاركة في وضع مؤشرات العمل اللائق ومواصفاته، أن تثبت من جديد أنها مكون مهم من مكونات العمل في هذا المجال. وقد زودت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بالأدوات التحليلية والمهارات اللازمة للمشاركة في النقاشات السياسية الوطنية المتعلقة بالانتعاش الاقتصادي والتنمية. ومن أجل المضي قدماً، سيدعم عمل المكتب التدريب وبناء القدرات اللذين سيساعدان منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على أداء دور أكبر في المشاورات مع المؤسسات متعددة الأطراف.

٣٧٣. ويذكر التقييم النهائي للمشروع الممول من المفوضية الأوروبية بعنوان "تنفيذ مجموعة أدوات مجلس الرؤساء التنفيذيين للأمم المتحدة في إطار حملة العمل اللائق"، أن أية استراتيجية فعالة لتعميم العمل اللائق في النظام متعدد الأطراف ينبغي أن تعتمد على مواد تدريبية هادفة ومناهج دراسية تراعي الفوارق بين الوكالات من حيث نطاق ولاياتها وتركيزها وحضورها الميداني. ومن المهم بالقدر ذاته اعتماد العمل اللائق كأولوية على مستوى المنظومة وفيما بين الجهات المعنية الوطنية. وينبغي أن يستند

على حد سواء، وبالتالي مضاعفة تأثير تنفيذ التدقيق التشاركي. وفي غرب أفريقيا مثلاً، تلقى حوالي ٣٠ نقابياً، نساءً ورجالاً، التدريب ووضعوا خارطة طريق بشأن مسألة الجنسين، وهو ما سمح بإنجاز عمليات تدقيق بشأن المساواة بين الجنسين في منظمات العمال في بنن ومالي والمغرب والنيجر والسنغال وتوغو. وبالمثل، تلقى ٢٩ نقابياً من ١٣ بلداً في أمريكا اللاتينية التدريب ووضعوا خطط عمل وطنية بشأن مسألة الجنسين. وفي أفريقيا الجنوبية، دعم المكتب ممثلي أصحاب العمل من ثمانية بلدان لاكتساب الكفاءة اللازمة للتدقيق في مسألة الجنسين. وقبلت منظومة الأمم المتحدة على نحو واسع بعمليات التدقيق التشاركي في المساواة بين الجنسين كمنهجية لتقييم أداء الفرق القطرية للأمم المتحدة في مجال المساواة بين الجنسين وكأداة لتعميم مسألة الجنسين في التقييم القطري المشترك وعمليات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وفي عام ٢٠١١، اعتمدت منظمة العمل الدولية بنجاح عمليات التدقيق هذه واستخدمتها الفرق القطرية للأمم المتحدة في ألبانيا والرأس الأخضر وإثيوبيا وكينيا وليبيريا وملاي وموزامبيق ونيجيريا والفلبين ورواندا وجمهورية تنزانيا المتحدة وزمبابوي.

٣٧٧. وأتاح التدريب المقدم من مركز تورينو فرصاً للهيئات المكونة والموظفين لزيادة معارفهم بشأن المفاهيم الجنسانية ولتقاسم الممارسات الحسنة. وتلقى حوالي ٥٣٠

شخصاً تدريباً بشأن تعميم المسائل الجنسانية، إذ تلقى ٣٣ منهم تدريباً كميسرين في عمليات التدقيق. وفي عام ٢٠١١، أنشأ المركز أكاديمية معنية بالمسائل الجنسانية هي الأولى من نوعها داخل منظومة الأمم المتحدة. وفي حالات عديدة، أفضى التعاون مع المركز إلى وضع أدوات جديدة وتجريبها. ويتجسد أحد الأمثلة في إنشاء وحدة نموذجية جديدة لمساعدة مفتشي العمل على تحديد حالات التمييز بين الجنسين وللتشجيع على وضع خطط عمل بشأن المساواة بين الجنسين ورصدها. وترجمت هذه المادة إلى لغات عديدة ودعمت أنشطة بناء القدرات في البرازيل والصين وإندونيسيا وجنوب أفريقيا وأوكرانيا.

٣٧٨. وبفضل مساهمة منظمة العمل الدولية على صعيد الأقاليم، من خلال الخبرة الميدانية وعلى صعيد العالم، استطاع المكتب تعزيز المزيد من الاتساق بين العمل اللائق والمساواة بين الجنسين، كما يتجلى ذلك في مذكرة التفاهم الموقعة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة في عام ٢٠١١. وأدرجت إشارات إلى العمل اللائق والمساواة بين الجنسين في وثيقة نتائج اجتماع الجلسة العامة رفيع المستوى للجمعية العامة بشأن الأهداف الإنمائية للألفية، وفي استنتاجات الدورة الخامسة والخمسين للجنة الأمم المتحدة المعنية بوضع المرأة، وفي تقارير الأمين العام للأمم المتحدة المقدمة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن المساواة بين الجنسين.

توفير الدعم إلى التنفيذ والإدارة السديدة





الإدارة والدعم والتنظيم

٣٧٩. يمثل تقديم خدمات عالية الجودة إلى الهيئات المكونة وإدارة الموارد على نحو فعال ومجد من حيث التكلفة المبدأين اللذين استرشد بهما المكتب في تنفيذ وظائفه المتعلقة بالإدارة والدعم والتنظيم. وبطبيعة الحال، يدعم العمل المتصل بهذه الوظائف مجموع أهداف المنظمة فيما يتعلق بتقديم الخدمات التقنية وإدارتها السديدة.

٣٨٠. وشهدت فترة السنتين تغييرات كبيرة في المجالات التالية:

- سير عمل مجلس الإدارة استناداً إلى إصلاح حظي بتوافق آراء واسع ويفترض أن يؤدي إلى مكاسب كبيرة من حيث الفعالية؛
- مشاركة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في إعداد البرامج القطرية للعمل اللائق (انتهى إعداد، و/أو يجري إعداد، ١٣٧ برنامجاً)؛
- إطار العمل القائم على نتائج البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥؛
- تقييم الممارسة ومتابعة التوصيات المقدمة؛
- اعتماد المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام؛
- وضع سجل لإدارة المخاطر يتضمن تفاصيل عن المخاطر التي تواجهها المنظمة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، إلى جانب استراتيجيات ترمي إلى التخفيف من وقعها؛
- إجراء متابعة منتظمة لتوصيات مراجعة الحسابات الداخلية؛
- رصد انبعاثات ثاني أكسيد الكربون المرتبطة مباشرة بعمليات منظمة العمل الدولية.

٣٨١. وتعزز الإشراف العام على عمليات المكتب نتيجة عمل اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف، واستعراض تجربة السنوات الأربع الأخيرة واعتماد مقترحات الإصلاح.

٣٨٢. ولقد أشرف مجلس الإدارة على استراتيجيات الإدارة المتصلة بتكنولوجيا المعلومات والموارد البشرية وإدارة المعارف والتعاون التقني. وترد في كل استراتيجية تفاصيل بشأن أهداف واضحة ومعالم ونتائج قابلة للقياس أو التحقق. ويجري توسيع نطاق النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد ليشمل المكاتب الميدانية والإقليمية، وهو يشمل الآن مكاتب بانكوك وبيروت وبودابست وليمبا. وطُبِّقت إجراءات جديدة لتعيين الموظفين. ويجري اعتماد أسلوب جديد إزاء ورقات استعراض الأقران والمنشورات البارزة المختارة.

٣٨٣. ولقد اتخذت تدابير عديدة على صعيد المكتب للتحكم بالتكاليف وتقليصها، بما في ذلك بواسطة: توسيع عقد الاجتماعات عن طريق الفيديو؛ زيادة التوزيع الإلكتروني لوثائق مجلس الإدارة؛ إدخال تحسينات على سير عمل مؤتمر العمل الدولي. وأنشئت لجنة لاستعراض النفقات على صعيد المكتب لكي تقترح على الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية سبل تحقيق نتائج عالية الجودة ومجدية من حيث التكلفة.

٣٨٤. وسمحت هذه التغييرات بتقديم خدمات أعلى جودة للهيئات المكونة في مجالات تدرج ضمن ولاية المنظمة، وأمنت استخدام الإجراءات الشفافة والعمليات المجدية من حيث التكلفة. كما أفضت إلى توسيع نطاق برنامج العمل في حدود قاعدة موارد ثابتة بالقيم الحقيقية.

النتيجة ١:

استخدام جميع موارد منظمة العمل الدولية استخداماً فعالاً وناجحاً

الأداء

الموارد البشرية

٣٨٥. تمشياً مع استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، ركز المكتب على أربعة مجالات هي: "١" تعزيز المواهب والقدرات القيادية؛ "٢" زيادة المساءلة؛ "٣" عمل الفريق والتعاون؛ "٤" إيجاد بيئة عمل مؤاتية.

٣٨٦. وتمثلت خطوة أولى في إعادة تكييف الهيكل الداخلي لإدارة تنمية الموارد البشرية من أجل تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية على نحو أكثر فعالية، وبخاصة من خلال تشجيع عمليات أكثر سلاسة. وتضمن ذلك ما يلي:

- إنشاء فرع لإدارة المواهب يهدف بالأساس إلى التنسيق بين تعيين الموظفين وحراكمهم وترقيتهم؛ دعم تطوير الموظفين وتزويدهم بتدريب خاص؛ تعزيز المساءلة فيما يتعلق بالنتائج؛ تحسين الهياكل التنظيمية الداخلية؛

- تعزيز شراكة إدارة الموارد البشرية مع القطاعين التقني والإداري: زاد عدد كبار المسؤولين في مجال الموارد البشرية (الذين باتوا يسمون شركاء الموارد البشرية) من خلال إعادة تخصيص الموارد، وأعيد توجيه دورهم ليلبي بقدر أكبر احتياجات القطاعات والأقاليم، وبخاصة في مجال الدعم المقدم إلى عمليات التعاون التقني. كما عزز تخطيط القوى العاملة عن طريق إجراء مشاورات دورية مع كبار المديرين، ومع وحدات العمل الفردية في المقر وفي الميدان؛

- تحسين ممارسات التواصل ضمن إدارة الموارد البشرية بغية التأكيد على الترابط بين الوظائف وعلى مساهمة الجهود الفردية في تحقيق هدف مشترك؛

- اعتماد مبادرة ترمي إلى إضفاء المزيد من السمة الاحترافية على نهج فريق الموارد البشرية، وإلى تمكين الفريق من أداء وظيفته المتمثلة في تقديم الخدمات على نحو أكثر فعالية ونجاعة.

٣٨٧. وعلى العموم، كان التقدم المحرز منتظماً في المجالات التي تتمتع فيها الإدارة بقدر كافٍ من الاستقلالية في تعريف السياسات، وبخاصة فيما يتعلق بتخطيط القوى العاملة وتطوير الموظفين ومبادرات القيادة والإدارة وتنفيذ نظام إدارة أداء الموظفين، وفيما يتعلق بمبادرات تبسيط العمليات الإدارية لتحسين الجدوى من حيث التكلفة. ويستمر التعاون مع نقابة الموظفين لاستحداث بيئة مؤاتية للعمل.

٣٨٨. وفي مجال تخطيط القوى العاملة، واصل المكتب الاعتماد على النتائج الإيجابية التي تحققت بفضل تنظيم التعيين في جميع الوظائف المهنية الشاغرة في الميزانية العادية في جولتين كل سنة (جولة شباط/فبراير وجولة آب/أغسطس): واستُكمل أربع جولات من نظام التعيين والتوظيف خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، شملت ١٣٤ مباراة، وكان يعلن بانتظام عن نتائج المباريات في غضون أربعة أشهر على أقصى حد بعد الإعلان عن الوظيفة الشاغرة. ولقد ساهم ذلك في التقليل من وقت شعور الوظائف وفي تشجيع الحراك الداخلي وضمان تخطيط خلافة الموظفين في الوقت المناسب. كما عزز نظام التعيين والتوظيف نطاق إمكانيات المكتب كصاحب عمل، إذ اجتذب أكثر من ٢٢ ٠٠٠ طلب عمل خلال فترة السنتين، بما في ذلك ٢٠ في المائة من دول أعضاء غير ممثلة وأخرى منقوصة التمثيل. وساهم أيضاً في إتباع نهج أكثر انتظاماً إزاء المساواة بين الجنسين، إذ مثلت النساء ٥١,٥ في المائة من المرشحين المعيّنين عن طريق نظام التعيين والتوظيف.

٣٨٩. ومبادرات تطوير الموظفين أملت احتياجات المنظمة واسترشدت بالحاجة إلى تطوير الموظفين، التي حددها الإطار الجديد لإدارة الأداء. ونفذت مبادرة بشأن التنمية القيادية في عام ٢٠١١ لفائدة ٦١ مديراً كبيراً. وتعاونت جميع وحدات التنظيم والإدارة في تصميم برنامج شامل للتعليم الإلكتروني يضم ثماني وحدات نموذجية تشمل المالية والمشتريات والبرنامج والتعاون التقني وتكنولوجيا المعلومات والموارد البشرية، إلى جانب مواضيع الجنسين والأخلاقيات وإدارة المخاطر باعتبارها مواضيع متقاطعة. وستكون المشاركة في هذا البرنامج إلزامية بالنسبة إلى جميع الموظفين وستكمل دروس التوجيه التي تنظم مرتين كل سنة للموظفين الجدد وتغطي أبرز مجالات العمل التقني في المكتب.

٣٩٠. ويحتاج التحديث الذي تحقق بفضل أساليب العمل الجديدة إلى تغيير في الثقافة الداخلية وإلى روح الانفتاح على التغيير. وفي فترة السنتين السابقة، ركزت إدارة الموارد البشرية جهودها على دعم تنفيذ إطار إدارة الأداء على جميع المستويات من خلال طائفة من الأنشطة (التدريب والإرشاد الخاص وتنفيذ آليات المساءلة الإدارية والاتصالات الهادفة وتبسيط سير عمل مجلس التقارير ووضع مبادئ توجيهية داخلية وتقديم المشورة). وشارك حوالي ٣٦٧ موظفاً في حلقتي عمل جديديتين نُظمتا وأُتيحتا على الصعيد العالمي لدعم المناقشات المتعلقة بالأداء الفعال ولزيادة مساءلة المديرين في هذا المجال؛ وشارك ١٩ في المائة من مديري منظمة العمل الدولية في حلقة العمل التي نظمت على مدى يومين بشأن تحقيق النتائج من خلال الأشخاص. علاوة على ذلك، نُظمت دورات مكيفة للإطلاع والإرشاد الخاص لفائدة ١٢٤٠

آليات غير رسمية (١٥,٣) في المائة في عام ٢٠٠١ مقارنة بخطط أساس عام ٢٠٠٩ الذي بلغ نسبة ٢٠ في المائة). ولقد تحقق هذا بفضل استمرار خدمات مكتب الوسيط ودور إدارة الموارد البشرية الاستباقي في النظر في النزاعات المعروضة عليها. وفي المطلق، يسجل تراجع متواصل في عدد الشكاوى الرسمية المقدمة إلى مجلس الطعون الاستشاري المشترك (٣١ شكوى في عام ٢٠٠٩، و٢٩ شكوى في عام ٢٠١٠، و٢٢ شكوى في عام ٢٠١١).

تكنولوجيا المعلومات

٣٩٤. تمنح استراتيجية تكنولوجيا المعلومات للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ إطاراً لمجموعة واسعة من الإصلاحات المتصلة بالتكنولوجيا والمسار والموظفين واللائمة لإدارة الاستثمارات الرئيسية في تكنولوجيا المعلومات والحفاظ عليها. وتمثل أساس هذا التحول في الحاجة إلى ضمان تناسق تكنولوجيا المعلومات مع استراتيجيات المكتب الرئيسية، وفي استغلال استثمارات تكنولوجيا المعلومات للزيادة من أهميتها بالنسبة للمكتب إلى أقصى حد.

٣٩٥. وتمشياً مع التوصيات التي ترد في الدراسة المتعلقة بالاستثمار في البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات، والتي صادق عليها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠ ومولها على امتداد خمس سنوات، حُدّد ١١ مشروعاً تحولياً فرعياً. واستُكملت تحسينات البنية الأساسية كجزء من هذه المشاريع الفرعية، وهي كالتالي:

- استبدال جميع الكابلات الكهربائية والنحاسية والليفية في مركز بيانات مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات؛
- تعزيز شبكة صيغيات التخزين التي تحتضن جميع بيانات منظمة العمل الدولية؛
- تنفيذ مكتبة جديدة للحفظ الاحتياطي للبيانات على شرائط؛
- استنساخ بيانات منظمة العمل الدولية وصناديق بريد غروب وايز وخدمات بلاكبوري في مرفق احتضان خارجي ثانوي، تمشياً مع توصيات مراجعة الحسابات؛
- إنشاء قاعدة بيانات لتعقب أصول تكنولوجيا المعلومات ورصدها؛
- تعزيز تجهيزات مركز البيانات وإعطائها صبغة افتراضية، مما يؤدي إلى توسيع إتاحة موارد تكنولوجيا المعلومات وتحسين توحيد التكنولوجيا والحد من البصمة الكربونية؛
- تدعيم الأراضية التقنية في مركز البيانات من أجل تحمل وزن البنية الأساسية المعززة لحواسيب الخدمة؛
- تحسين البنية الأساسية لموقع منظمة العمل الدولية الإلكتروني لكي يصبح أكثر أمناً وموثوقية؛

موظفاً من أجل دعم الامتثال للتقييم. واستعرضت إدارة الموارد البشرية حوالي ٢٣٠٠ عملية لتقييم بداية الدورة من أجل رصد نوعية خطط العمل الفردية وتناسقها مع مطالب تطوير الموظفين. وفيما ساهمت كل هذه الجهود في زيادة الوعي بالنظام الجديد وبإيجابياته بالنسبة إلى المنظمة، يظل الامتثال على العموم ضعيفاً نسبياً وتسجل حالات تأخير عديدة. ورغم أن إدارة الموارد البشرية عملت على تعزيز التحول الثقافي اللازم لتنفيذ إطار إدارة الأداء، فإنه ينبغي مواصلة العمل لزيادة المساءلة على جميع المستويات لضمان تنفيذه تنفيذاً فعلياً وفي الوقت المناسب.

٣٩٦. وتضمنت المبادرات الرامية إلى تبسيط العمليات الإدارية وتحسين الجدوى من حيث التكلفة ترشيد بعض معاملات الموارد البشرية ودفع الاستحقاقات، وبخاصة في مجالات الاشتراك في التأمين الصحي، وتوسيع أدوات الخدمة الذاتية الإلكترونية فيما يتعلق بالتصديق الطبي، وحساب تقديرات المعاش. وفي مجال التعيين، تحققت حالات جدوى من حيث التكلفة من خلال الاستخدام الموسع لبرنامج سكايب "Skype" ولل اجتماعات بالفيديو في عمليات التقييم والمقابلات، والإعلان الجماعي عن الوظائف الشاغرة في وسائل الإعلام، والحجوزات الجماعية في الفنادق بالنسبة إلى المرشحين المسافرين لغرض المقابلات.

٣٩٧. ويمثل تحسّن رضا الموظفين وأدائهم بفضل بيئة مؤاتية للعمل إحدى النتائج الرئيسية لاستراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن الموارد البشرية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. وأجريت في عام ٢٠١١ أول دراسة استقصائية بشأن رضا الموظفين شملت أربعة مجالات رئيسية (ولاية المنظمة، تطوير المسار المهني، الإدارة والقيادة، بيئة العمل) من أجل وضع خط أساس متوسط يستخدم كنقطة مرجعية في رصد التغيرات على مدى فترات السنتين القادمة وفي الاستجابة على نحو فعال إلى الاحتياجات القائمة والناشئة بهدف تحسين بيئة العمل. وبلغ مستوى الرضا العام في المجالات المذكورة أعلاه نسبة ٦٨,٩ في المائة؛ وسُجّلت أعلى النتائج في مجال الرضا عن ولاية منظمة العمل الدولية (٨٩,٤ في المائة). والمجالات التي لم يتجاوز فيها الرضا العام للموظفين نسبة ٥٠ في المائة تؤكد أن أبرز المشاكل التي تواجه التطوير تندرج ضمن مجالات تطوير المسار المهني والاعتراف بالأداء والتوازن بين العمل والحياة. وفي المجال الأخير، اعتمدت سياسة العمل عن بُعد ونُفذت في بداية عام ٢٠١٠. ويتواصل العمل في مجالات محددة أخرى ذات أولوية، مثل استعراض ترتيبات العمل بعض الوقت أو باقي ترتيبات العمل المرنة. كما يجري تعزيز القدرات الداخلية في مجال الصحة والسلامة المهنيين والإبلاغ عن الحوادث، وبخاصة في سياق تجديد المقر.

٣٩٨. ويمكن الإبلاغ أيضاً عن حصول تحول إيجابي فيما يتعلق بمنع حدوث النزاعات وتسويتها، مع تراجع ملحوظ في نسبة النزاعات التي لم يمكن حلها أو تسويتها بواسطة

• تنفيذ محركات البحث العالمية التي تغطي السلسلة الكاملة لتطبيقات منظمة العمل الدولية العامة والداخلية القائمة على شبكة الإنترنت؛

• اعتماد وظيفة دخول وحيدة إلى تطبيقات المنشأة الرئيسية (للحد من عدد كلمات السر التي يستخدمها الموظفون) ومركز شراء الحواسيب الشخصية ورخص برنامج ميكروسوفت للموظفين الممولة من الميزانية العادية بهدف الاستفادة أكثر من تخفيضات الشراء بالجملة وضمان احترام امتثال الرخص وتحسين إدارة استبدال التجهيزات العتيقة.

٣٩٦. وعندما عمّم المكتب النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في مكاتب بانكوك وبيرت وبودابست وليما، استطاع تطبيق الدروس المستخلصة من عمليات مراجعة الحسابات التي أعقبت التنفيذ لمواصلة تحسين منهجية التنفيذ واستراتيجية إدارة التغيير ونهج التدريب وباقي العمليات المطبقة خلال عملية التعميم. وكانت استعراضات العملية المهنية فعالة أيضاً في إعداد موظفي المكتب الميدانيين لاستخدام النظام المتكامل.

٣٩٧. وأعيد تنظيم مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، بالتشاور مع الموظفين، لكي يقدم خدمات تكنولوجيا المعلومات على نحو أكثر فعالية. ووضع هيكل متفح لإدارة تكنولوجيا المعلومات موضع التنفيذ من أجل تحسين صنع القرارات والمساءلة فيما يتعلق باستثمارات تكنولوجيا المعلومات. وتمثلت إحدى الوظائف الرئيسية لإدارة تكنولوجيا المعلومات في إنشاء مكتب لإدارة المشاريع يعني بالتوحيد وتفايدي التكرار في تنفيذ المشاريع. وسيؤدي هذا المكتب دوراً محورياً في إدارة تكنولوجيا المعلومات من خلال حساب مجموع تكاليف الملكية للاستثمارات المقترحة في مجال تكنولوجيا المعلومات، إذ يقدم تحليلاً للمردودية والتوصيات التي ينبغي أن تُنجز على أساسها المشاريع، ويُطلع كبار المديرين على وضع المشاريع الجاري تنفيذها ومخاطرها.

٣٩٨. وكان مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات متعاوناً نشطاً مع باقي وكالات الأمم المتحدة وشريكاً لها فيما يتعلق بمبادرات "أمم متحدة واحدة" مشتركة عديدة. ولقد استطاع المكتب جلاء الاستفادة من الخبرات والتكنولوجيا والتطبيقات والعقود المنفذة على صعيد وكالات المنظمة، لتقليص تكاليف دورة حياة خدمات تكنولوجيا المعلومات وتسريع وتيرة تقديمها.

٣٩٩. ونظمت حلقات عمل تدريبية ومبادرات أخرى لبناء القدرات بغية تعزيز قدرات موظفي مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتجهيزهم من أجل تنفيذ برنامج التحويل كما هو محدد في استراتيجية تكنولوجيا المعلومات.

التعاون التقني

٤٠٠. تطابق استراتيجية التعاون التقني للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ بين أولويات حشد الموارد وتخصيصها وبين البرامج

القطرية للعمل اللائق والنتائج التسع عشرة للبرنامج والميزانية فيما يتعلق بالعمل اللائق. واعتماد خطط عمل قائمة على النتائج في عام ٢٠١٠ حسن أكثر من عملية تحديد المجالات ذات الأولوية بالنسبة إلى عمل منظمة العمل الدولية بناء على الاحتياجات التي تحددها الهيئات المكونة والمكتب على الصعيد القطري والعالمي. وحول بعض الشركاء الإنمائيين، بمن فيهم حكومات أيرلندا والنرويج والسويد، دعمهم من التمويل القائم على المشاريع إلى نتائج العمل اللائق التسع عشرة. ومنح بعض الشركاء الإنمائيين (بلجيكا والبرازيل وألمانيا وأيرلندا وإيطاليا والكويت وهولندا والنرويج وبولندا وإسبانيا والسويد والمملكة المتحدة) موارد غير مرصودة مهمة إلى منظمة العمل الدولية من خلال الحساب التكميلي للميزانية العادية. وهذا ما سمح للمكتب بزيادة تمويل نتائج الأهداف ذات الأولوية. وتكشف بيانات عام ٢٠١٠ أن عدداً قليلاً من النتائج، بما فيها تلك المتعلقة بعمل الأطفال والعمالة (وبخاصة الاستثمار كثيف العمالة وتنمية المنشآت وتنمية المهارات)، يستنفد ٦٦ في المائة من إجمالي الموارد من خارج الميزانية. وسواصل المكتب الدعوة إلى تمويل غير مرصود من خارج الميزانية لتعزيز خدماته المقدمة إلى الهيئات المكونة بشأن النتائج التسع عشرة جميعها.

٤٠١. وأضحت إجراءات مراقبة الجودة المعتمدة في عام ٢٠٠٩، بما فيها تقييم المشروع والرصد والتقييم المعززين، ذات طابع مؤسسي، وهي تنعكس في الوثائق الداخلية المتعلقة بالإدارة. وعلى سبيل المثال، استعرضت الآلية الداخلية لتقييم نوعية التعاون التقني أكثر من ٢٥٠ مقترح مشروع، وطلب إلى أكثر من ٧٠ في المائة منها إدخال المزيد من التحسينات في مجالات مثل القابلية للتقييم والمساواة بين الجنسين ومشاركة الهيئات المكونة. وبحلول نهاية عام ٢٠١١، خضع ٣٥٠ موظفاً من موظفي منظمة العمل الدولية إلى تدريب رسمي من أجل تحسين معارفهم ومهاراتهم فيما يتعلق بإدارة دورة المشروع. ويعزى تحسن معدل التنفيذ في جزء منه إلى هذه الآليات المعززة.

٤٠٢. وأولى المكتب اهتماماً خاصاً إلى تعزيز دور الهيئات المكونة في صنع السياسات الإنمائية الوطنية. وعززت الجهود الرامية إلى تنمية القدرات لتمكينها من الانخراط على نحو فعال في البرامج القطرية للعمل اللائق. وأفضى ذلك إلى زيادة مشاركة الهيئات المكونة، لا في تصميم هذه البرامج فحسب، وإنما أيضاً في الرصد والتقييم من خلال مشاركتها في غالب الأحيان في اللجان التوجيهية ذات الصلة. وما فتئت هذه اللجان تتحمل على نحو متزايد مسؤولية الإشراف على تنفيذ الأنشطة المدعومة من منظمة العمل الدولية، وهو ما يساهم بدوره في تحسين الملكية الوطنية واستدامة النتائج بمرور الوقت. وارتباطاً بأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، أجريت تنمية قدرات الهيئات المكونة وأعضاء الفريق القطري للأمم المتحدة وموظفي منظمة العمل الدولية في جميع الأقاليم ضمن برنامج "العمل مع الأمم المتحدة". وساهم ذلك في

البث الشبكي الخارجي لشركاء منظمة العمل الدولية (أي الأمم المتحدة ومؤتمر أوسلو) في الصفحة الرئيسية لموقع منظمة العمل الدولية الإلكتروني. ويتزايد عدد المواقع الإلكترونية التجارية وغير التجارية المصنوعة الشريكة بزيادة عدد الكتب الإلكترونية التي تعدّ وتسلم إليها. ووقعت أربعة نظم تجميع إلكترونية منذ عام ٢٠٠٩.

الإدارة القائمة على النتائج

٤٠٦. لقد أثبت عدد من التغييرات الهيكلية والتشغيلية فعاليته من حيث مساعدة عمل المكتب على تحقيق نتائج واضحة وقابلة للقياس. وسمح نشر الهيكل الميداني الجديد باستخدام موارد منظمة العمل الدولية على نحو ناجع وعزز القدرة على تقديم خدمات جيدة وفي الوقت المناسب إلى الهيئات المكونة في جميع الأقاليم. وعلى سبيل المثال، ساهمت الكتلة الحرجة الأقوى المترتبة عن إنشاء فرق الدعم التقني الأربعة المعنية بالعمل اللائق في أفريقيا مساهمة إيجابية في وضع ٢١ برنامجاً قوطياً للعمل اللائق والموافقة عليها في ذلك الإقليم خلال فترة السنتين، فضلاً عن الموافقة على برامج عديدة على الصعيد الوزاري الوطني. وعموماً، أفضى تعزيز فرق الدعم التقني المعنية بالعمل اللائق، إذ يغطي أكثر من أخصائي و/أو أخصائيين موجودين في مواقع مختلفة عدداً من المجالات التقنية، إلى انتشار خبرة منظمة العمل الدولية بصفة أكثر مرونة وفعالية. وفي أمريكا اللاتينية، تدعم هذا الجهد بفضل تجميع الموارد في صندوق مخصص يسمح للأخصائيين التقنيين بإنجاز مهمات المساعدة في الأقاليم الفرعية. وكان من شأن التعاون الوثيق متعدد التخصصات، مرفقاً بالخبرة التقنية من المقر وفرق الدعم التقني المعنية بالعمل اللائق ومشاريع التعاون التقني، أن عزز المساعدة التي تقدمها منظمة العمل الدولية لتنفيذ البرامج القطرية في آسيا، في أفغانستان ونيبال وباكستان مثلاً.

٤٠٧. وزادت وتيرة وفعالية مشاركة منظمة العمل الدولية في إصلاحات منظومة الأمم المتحدة، لا سيما في تنفيذ برامج أمم متحدة واحدة في أفريقيا مثلاً حيث كان ذلك فعالاً في حشد الموارد لتحسين تنفيذ نتائج البرنامج القطري للعمل اللائق. وفي ألبانيا، أدرج العديد من أبعاد برنامج العمل اللائق في برنامج أمم متحدة واحدة للفترة ٢٠١٢-٢٠١٦. وقدم المكتب، من خلال مشاركته النشطة في مجموعة دعم الأقران (الذراع التقني) في منطقة الدول العربية، إسهامات تقنية مهمة إلى جميع التقييمات القطرية المشتركة/ أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية المعممة خلال فترة السنتين، وبالتالي ساهم في وظيفة المجموعة الإنمائية الإقليمية للأمم المتحدة المتمثلة في دعم الجودة والتأكد منها.

٤٠٨. وأثبت اعتماد برنامج عمل قائم على النتائج في عام ٢٠١٠ أنه أداة إدارية قيمة للمساعدة في تحقيق النتائج.

إدماج العمل اللائق بقدر أكبر في جدول أعمال التنمية. وكشف تقييم أجري في كانون الثاني/ يناير ٢٠١٠ بشأن ٢٨ إطار عمل تشغيلياً من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أن ٥٧ في المائة (١٦ إطار عمل) من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية التي كانت تشتغل وكان يجري تنفيذها في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٠٩ أشارت إلى جميع ركائز برنامج العمل اللائق الأربعة، وأن جميع أطر العمل أشارت إلى واحدة من هذه الركائز على الأقل. وتأكدت هذه الاستنتاجات في استعراض مشترك بين الوكالات أجري لاحقاً تحت قيادة منظمة العمل الدولية وكشف أن جميع أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية الثلاثة عشر، التي وقعت في عام ٢٠١٠، تتضمن نتائج مهمة بشأن العمل اللائق، وعلى الخصوص بشأن توليد العمالة والحماية الاجتماعية. وبصرف النظر عن بعض التحديات، تحسنت المشاركة العامة للشركاء الاجتماعيين في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية خلال فترة السنتين. وخير مثالين على ذلك الأرجنتين وأوروغواي.

المعارف

٤٠٣. تمشياً مع استراتيجية المعارف للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، حسنت منظمة العمل الدولية من نوعية المنشورات عالية الجودة القائمة على الأدلة، التي أصدرتها خلال فترة السنتين. وتخضع هذه المنشورات الآن إلى نظام جديد ومركزي لاستعراض الأقران يشمل الخبراء الداخليين والخارجيين. وتبرز أساس البحوث الإحصائي المستخدم في المنشورات من خلال: (أ) قاعدة البيانات الجديدة لمنظمة العمل الدولية التي تتعلق بالمشورات الإحصائية على المدى القصير والتي تغطي الآن ١٠٢ بلداً وإقليماً وتتضمن معلومات حينية بشأن الأهداف الاستراتيجية الأربعة؛ (ب) إطلاق عملية تجميع جديدة للبيانات السنوية؛ (ج) الزيادة الكبيرة في المساعدة التقنية المقدمة إلى الدول الأعضاء لتمكينها من تقديم إحصاءات أكثر وأفضل جودة فيما يتعلق باليد العاملة والعمل اللائق.

٤٠٤. واستفادت المنشورات عالية الجودة كذلك من تقاسم المعارف على نحو محسن وأكثر تفاعلاً. وما فتئت العروض الوطنية والإقليمية تمثل عنصراً مكوناً منتظماً في استراتيجية توزيع هذه المنشورات. وساهمت مؤتمرات عديدة - شاركت فيها الهيئات المكونة والمنظمات الشريكة وغيرها من الجهات المعنية الخارجية - في تحسين تبادل المعارف والأسس التحليلية لبرنامج منظمة العمل الدولية بشأن البحوث.

٤٠٥. وفيما يتعلق بنشر معارف منظمة العمل الدولية، سُجلت زيادة ملحوظة في عدد عمليات تنزيل المنشورات عالية الجودة في شكل نظام PDF. وبفضل إعادة تصميم الموقع الإلكتروني والتغييرات التي أدخلت على هيكله، يمكن الآن تعزيز المقالات بالمزيد من الرسوم البيانية والفيديوهات المدمجة والنماذج المخصصة المرنة، الشيء الذي يثري خبرة المستخدم وبضائع من حجم التأثير. ولقد أدرج البث الشبكي لمؤتمر العمل الدولي والبعض من

^١ المجمع هو موقع شبكي أو برنامج حاسوبي يجمع نوعاً محدداً من المعلومات من مصادر متعددة على شبكة الإنترنت.

وهو ما سمح لمنظمة العمل الدولية بتركيز الموارد التي تتيحها البرامج التقنية في المقر وفي الأقاليم على الأولويات المشتركة. كما عزز أساليب العمل التعاوني داخل المكتب.

الدروس المستخلصة والمضي قدماً

الموارد البشرية

٤٠٩. إن إدارة الموارد البشرية على نحو أكثر فعالية ودعم نظم العمليات بما يكفي من أدوات تكنولوجيا المعلومات لن يكفل مستويات خدمات أفضل فحسب وإنما سيسمح أيضاً لإدارة الموارد البشرية بإعادة تخصيص الموارد الداخلية لتحسين الدور الاستراتيجي المتوقع من موظفي الموارد البشرية باعتبارهم شركاء محترمين في تقديم الخدمات. وحددت عملية الوساطة التي بوشرت في بداية عام ٢٠١١ أبرز المشاكل التي يجب معالجتها ووضعت خطة عمل مشتركة.

٤١٠. ويجب أن يقترن الامتثال للنظم الجديدة بمساعدة واضحة. وعلى سبيل المثال، يجب أن يرتبط تنفيذ إطار إدارة الأداء بالمساعدة في الأداء. ولتحقيق هذا الغرض، يجب معالجة مجالات المكافآت والاعتراف بالجدارة والتعامل مع نقص الأداء.

٤١١. وسيواصل المكتب تكييف أنشطة تدريب الموظفين وتطويرهم مع احتياجات المكتب وتطلعات تطوير المسار المهني. وسلطت الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالموظفين الضوء على هذا المجال على أنه مجال يحتاج إلى التحسين. وإذا يُعترف بأن الجدول الزمني للمكتب يترك هامش مرونة ضيقاً، فإن المكتب سيبرمج "أسبوع القدرات" ثلاث مرات في السنة لتيسير التخطيط له في أوقات تناسب بقدر أكبر مختلف الفئات المستهدفة.

تكنولوجيا المعلومات

٤١٢. ما زال عدد من التحديات يواجه الاستفادة الكلية من النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد على صعيد المكتب. ويعمل المكتب، من خلال مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مع أصحاب العملية المهنية من أجل تقييم أساليب التشغيل القائمة في محاولة لتسريع تعميم النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. كما أبرم عقوداً مع الشركاء الخارجيين الذين بإمكانهم تقديم القيمة مقابل المال من أجل مواكبة التطور السريع وتغيير خارطة تكنولوجيا المعلومات.

٤١٣. وتستمر صلاحية مكونات البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات مدة تقارب خمس سنوات. واستخدام البنية الأساسية العتيقة أمر مكلف ويمكن أن يسفر عن اختلال أمني بالنسبة إلى المكتب. وسعيًا إلى التخفيف من تكاليف ومخاطر استبدال البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات مرة كل خمس سنوات يبحث مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إمكانية اللجوء إلى المزيد من المقدمين الخارجيين لخدمات البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات. وينطوي هذا المقترح المفيد على تبعات تمويلية طويلة

المدى لأن عقود خدمة البنية الأساسية عادة ما تستمر فترات سنتين عديدة.

٤١٤. واعتماد المركزية في شراء الحواسيب الشخصية ورخص البرامج لا ينطبق حالياً إلا على الموظفين الممولين من الميزانية العادية. ويمكن أن تزيد الفعالية إذا شملت مركزية عملية الشراء جميع الحواسيب الشخصية والرخص. ويعمل مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مع إدارة الخدمات المالية لدراسة السيناريوهات المحتملة لعمليات الشراء المركزية التي تشمل جميع الموظفين بصرف النظر عن مصدر التمويل.

٤١٥. وأطلق مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات برنامجاً بشأن إعادة التنظيم من أجل تنفيذ النتائج والمعالم المرجعية على نحو أكثر فعالية في استراتيجية تكنولوجيا المعلومات. وما زال أحد التحديات الرئيسية يتمثل في تطوير مهارات وكفاءات وأدوار موظفي مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات لبلوغ تنظيم حديث وابتكاري ومرتبطة بالقيم في مجال تكنولوجيا المعلومات. ولقد بدأ مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مشاورات مع الموظفين وإدارة الموارد البشرية وغيرهم من الجهات المعنية لتحسين مواصفات الوظائف القائمة.

٤١٦. وكانت هياكل إدارة تكنولوجيا المعلومات، من قبيل مجلس إدارة النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد وفريق العمل المعني بالإدارة التابع للنظام المتكامل والمجلس الاستشاري لتطبيق تكنولوجيا المعلومات، فعالة بالأساس داخل المكتب على مستوى قطاع الإدارة والتنظيم. ويعمل مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات على وضع هيكل لتنظيم تكنولوجيا المعلومات على نطاق المكتب من أجل ضمان إدارة أفضل للإنفاق اللامركزي على تكنولوجيا المعلومات وللاستثمارات في تكنولوجيا المعلومات. وسيشمل هذا ضمان تنسيق الاستثمارات مع باقي استراتيجيات المكتب، وتطابقها مع معايير التكنولوجيا المدعومة، وإمكانية استدامتها على المدى الطويل، وتحقيقها لمكاسب قابلة للقياس في الفعالية. كما سيعمل مكتب تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مع المكتب من أجل اقتراح فرص لاعتماد المركزية في موارد تكنولوجيا المعلومات في مجالات يمكن أن تتحقق فيها ادخارات في التكاليف وأن تحسن نوعية الخدمات.

التعاون التقني

٤١٧. استجابت الهيئات المانحة لمنظمة العمل الدولية على نحو إيجابي مع نداءات توفير تمويل أساسي غير مرصود لبرنامج العمل اللائق، بزيادة المساهمات في الحساب التكميلي للميزانية العادية والتمويل القائم على النتائج. وفي الوقت ذاته، تلقى المكتب نداءات متكررة لتحسين الإبلاغ بشأن تخصيص التمويل وبخاصة بشأن النتائج المحققة من خلال التعاون التقني. ومن أجل المضي قدماً، سيبذل المكتب جهوداً لتحسين إبلاغ الهيئات المانحة بنتائج التعاون التقني، فضلاً عن الإبلاغ الشامل من خلال تقرير تنفيذ البرنامج لفترة السنتين.

السنتين. ويعزى ذلك في جزء منه إلى حجم المنشورات المتصلة بالآزمة المالية الذي فاق التوقعات وإلى النهج اللامركزي المتبع حالياً إزاء البحوث. وينبغي أن يحسن فريق العمل العالمي المعنى بالبحوث والمنشورات، الذي سيزم مجلساً تحريراً، التنسيق العام وحصة المنشورات عالية الجودة.

٤٢٤. وتقيد زيادة عدد عمليات تنزيل تقارير منظمة العمل الدولية في صيغة PDF بترزايد الاهتمام بمنتجات معارف منظمة العمل الدولية. غير أنه يتعين على منظمة العمل الدولية الاستفادة بقدر أكبر من جميع أشكال الخيارات التي يتيحها الإعلام الاجتماعي وتوسيع استخدامها لها، من قبيل توسيع شبكة تابعيها على شبكة تويتر وشركائها في إعادة نقل رسائل تويتر. ويمكن اعتماد أشكال أخرى من الشبكات الاجتماعية، من قبيل المدونات الإلكترونية والمنديات الإلكترونية والمدونات الصوتية، ضمن سياسة شاملة للإعلام الاجتماعي.

٤٢٥. وفيما بحث المكتب الفرص التي يتيحها انتشار الأجهزة المتنقلة (الهواتف الذكية والألواح الكفية وما إلى ذلك)، لم يتم استغلال هذه الفرص في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ نظراً لغياب القدرات الداخلية. وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، ستبذل جهود إضافية من أجل تحديد كيفية استخدام هذه التكنولوجيا. كما تخطط منظمة العمل الدولية لتجريب إصدار كتب إلكترونية في صيغ مختلفة، مما سيجعل قراءتها ممكنة على منصات متنقلة، مثل أجهزة الأيفونز أو الكيندلز. ولدعم انتشار الأجهزة المتنقلة، سيتعين على المكتب عقد الشراكات ووضع البنى الأساسية اللازمة لنقل إنتاج المحتوى الذي يركز حالياً على الإنترنت إلى منصات متنقلة.

٤٢٦. وستقوم إدارة الإحصاءات بتعزيز الأساس الإحصائي للبحوث وتنسيقه على نحو أكبر تقادياً لتكرار الجهود. وفي سبيل دعم أنشطة البحوث السليمة، ستعزز المقارنة الدولية للبيانات من خلال دعم منتجي البيانات في البلدان لاحترام المعايير الإحصائية. وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، سيرصد المكتب على نحو وثيق قدرة منتجي البيانات الوطنيين على تجميع إحصاءات ذات صلة باليد العاملة والعمل اللائق، وسيعزز قيام علاقة واضحة المعالم مع محلي البيانات.

الإدارة القائمة على النتائج

٤٢٧. سجلت فترة السنتين تقدماً مطرداً نحو احترام سياسة الإدارة القائمة على النتائج التي تتبعها منظمة العمل الدولية، كما يدل على ذلك التحسن في جودة البرامج القطرية للعمل اللائق واعتماد خطط عمل قائمة على النتائج. وإطار النتائج المبسط الذي ينص عليه إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، والذي يركز على برنامج العمل اللائق المشار إليه في ١٩ نتيجة، أثبت من جديد أنه إطار مهم. وعلى العموم، ساعد الإطار على تركيز عمل منظمة العمل الدولية، من مرحلة التخطيط إلى مرحلة الإبلاغ، وعلى مضاعفة الجهود الرامية إلى

٤١٨. وشهدت السنوات الأخيرة بروز طرائق تمويل جديدة (تمويل المشاريع، وبرامج مواضيعية أو إقليمية أوسع، واتفاقات إطارية متعددة السنوات، والحساب التكميلي للميزانية العادية، والتمويل القائم على النتائج، والتعاون العيني) وتنوعاً أكبر في مصادر التمويل (المانحون التقليديون، والتعاون بين بلدان الجنوب، والشراكات بين القطاعين العام والخاص، والمؤسسات، والمصارف الإنمائية). وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، سيكيف المكتب استراتيجيته المتعلقة بالتعاون التقني مع هذه البيئة الجديدة.

٤١٩. ووضعت بنجاح إجراءات مراقبة الجودة فيما يتعلق بالتعاون التقني، وهي تحظى على العموم، كما تشير إلى ذلك دراسة استقصائية داخلية، بدعم موظفي منظمة العمل الدولية. غير أن ثمة تصور مفاده أن عملية مراقبة الجودة ستسفر أيضاً عن حالات تأخير. وخلال فترات السنتين القادمة ستستعرض هذه الآليات لضمان أن تكون صارمة دون أن تكون ثقيلة الأعباء. وسيشمل ذلك أيضاً التدابير الرامية إلى تحسين التقارير المرحلية وملاءمة توقيتها.

٤٢٠. وبصرف النظر عن التقدم المحرز، يمكن أن تشارك الهيئات المكونة بنشاط أكبر في إعداد البرامج القطرية للعمل اللائق وفي عمليات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وسيواصل المكتب من خلال جزء التعاون التقني التابع لمجلس الإدارة مناقشة نهج تنمية القدرات اللازمة لضمان أكبر قدر ممكن من مشاركة الهيئات المكونة في العمليات الإنمائية الوطنية.

المعارف

٤٢١. لقد أدى التنفيذ الناجح لنظام منتظم لاستعراض الأقران إلى تحسين جودة وأهمية بحوث منظمة العمل الدولية تحسيناً جيداً. ولقد عزز ذلك قدرة منظمة العمل الدولية على توفير المناقشة السياسية العالمية الجارية على أعلى مستوى سياسي، وعلى التأثير فيها، لا سيما فيما يتعلق بالآزمة المالية. ومن أجل المضي قدماً، لا بد من بذل الجهود من أجل الحفاظ على آلية استعراض الأقران وتحسينها وتوسيعها.

٤٢٢. ويتمثل أحد التحديات الماثلة أمام تنفيذ الاستراتيجية الشاملة في مدى لامركزية البحوث في منظمة العمل الدولية. ومن أجل التصدي لهذا التحدي، ستنشئ منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٢، ضمن استراتيجية إدارة المعارف، فريق عمل عالمياً معنياً بالبحوث والمنشورات يترأسه مدير المعهد الدولي للدراسات العمالية. وسيضع فريق العمل استراتيجية شاملة بشأن البحوث والمنشورات ستتولى ما يلي: "١" معالجة أساليب العمل؛ "٢" تحسين التنسيق فيما بين فرق البحوث؛ "٣" زيادة حصة المنشورات عالية الجودة. ومن شأن إصدار مجموعات وثائق عمل متعددة التخصصات وعالية الجودة، كما تقترح ذلك لجنة استعراض النفقات، أن يبسط هذا العمل أيضاً.

٤٢٣. وتظل حصة مجموع المنشورات التي تعتبر عالية الجودة دون نسبة ٥ في المائة التي تمثل الهدف المحدد لفترة

تركيز الموارد المتاحة على بلوغ نتائج محددة على نحو جيد. ورغم أن المؤشرات في النتائج التسع عشرة هي بطبيعتها مؤشرات كمية، ساهمت معايير القياس الملازمة لكل مؤشر في تعزيز المحتوى النوعي للمعلومات المبلغ عنها.

٤٢٨. غير أن تجربة فترة السنتين كشفت أيضاً بعض أوجه قصور نظام القياس الحالي. فأهمية معايير القياس تختلف من مؤشر إلى آخر. كما أثبتت بعض عمليات القياس أنها غير مناسبة لقياس النتائج التي يمكن بلوغها في الواقع بدعم من منظمة العمل الدولية. وبالمثل، لا تقيس مؤشرات النتائج المتصلة بالإدارة والدعم والتنظيم بما يكفي الاستخدام الناجع للموارد أو الإدارة الفعالة والناجعة للمنظمة. وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، يخطط المكتب لتجريب تطبيق مؤشرات نوعية مختارة إلى جانب تلك التي وضعت بالنسبة إلى الفترة الممتدة إلى عام ٢٠١٥. وستستند هذه العملية إلى تقييم قابلية تقييم إطار النتائج المشار إليه في تقرير التقييم السنوي للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، الذي ناقشه مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١، ويهدف إلى المساعدة في إعداد إطار السياسة الاستراتيجية القادم. وينبغي أن تطور الحوافز المتعلقة بعمل الفريق على نحو أكبر.

٤٢٩. وبيّنت التجربة أيضاً كيف أن التقدم المحرز في كل واحدة من استراتيجيات الإدارة القائمة على النتائج هو تقدم مترابط - إذ يعتمد التنفيذ الفعال والناجح لكل استراتيجية على استراتيجيات أخرى عديدة ويساهم فيها. وعلى سبيل المثال، يُعدّ المكتب اليوم، من خلال وضع مبادرة تحديد المهارات وتنظيم استعراضات سنوية مفصلة بشأن الموارد البشرية تشمل كل الوحدات الموجودة في المقر والأقاليم، أفضل تجهيزاً لضمان نقل المعارف على نحو كافٍ وفي الوقت المناسب وإعادة توصيف الوظائف الشاغرة القادمة بحثاً عن الخبرة في مجالات المشورة السياسية والبحوث التي تطلبها الهيئات المكونة. وبالمثل، أفصى تنفيذ تطبيقات جديدة، مثل نظام منظمة العمل الدولية لوثائق الإدارة الداخلية ونظام وثائق مجلس الإدارة ومركز مستخدم النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد، وأدوات التعاون (مثل برنامج Plone)، إلى تعزيز المعارف وتحسين الحصول على المعلومات داخل المكتب. ولا بد من مواصلة الجهود للمضي قدماً. وستحتاج التحسينات المتواصلة في إدارة المعارف إلى مزيد من التكامل مع استراتيجيات الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات، لضمان اكتساب موظفي منظمة العمل الدولية المهارات اللازمة لاستخدام الأدوات المتاحة، وبخاصة تلك المتصلة بالمنصات الرقمية مثل الإعلام الاجتماعي، استخداماً كاملاً.

النتيجة ٢:

إدارة المنظمة إدارة فعالة وناجحة

الأداء

الإشراف

٤٣٠. أصدر المكتب وثائق منقحة بشأن الإدارة الداخلية من أجل توضيح مسؤوليات مختلف الأطراف المشاركة في تنفيذ توصيات المراجعة الداخلية للحسابات. وتشدد هذه الوثائق على دور الإدارة الإقليمية والقطاعية في التأكد من تنفيذ توصيات المراجعة الداخلية للحسابات. ويساهم هذا أيضاً في تحسين التنفيذ على صعيد الإقليم والقطاع للتوصيات التي يتجاوز جدواها إطار المكتب أو الوظيفة المحددة التي كانت موضع تدقيق.

٤٣١. وأدى اعتماد نظام جديد لمتابعة توصيات المراجعة الداخلية للحسابات إلى تحسن كبير في متوسط الوقت الذي تستغرقه المكاتب والوظائف التي خضعت إلى مراجعة داخلية للحسابات من أجل تقديم تقارير كاملة بشأن التنفيذ، مقارنة بفترة السنتين السابقتين. كما تحسنت جودة تقارير التنفيذ تدريجياً.

٤٣٢. وفي عام ٢٠١١، اعتمد مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والإشراف نظام مراجعة تعقبية مخصصة

لحسابات بهدف التحقق من الإجراءات التي اتخذتها الإدارة لتنفيذ توصيات المراجعة الداخلية للحسابات. وسيساعد هذا النظام في توفير تطمينات مستقلة بأنه اتخذت الخطوات المناسبة لتنفيذ توصيات مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والإشراف.

٤٣٣. وعقب إجراء تقييم مستقل لوظيفة التقييم الخاصة بمنظمة العمل الدولية في عام ٢٠١١، وضع مجلس الإدارة استراتيجية تقييم جديدة قائمة على النتائج ووافق عليها في آذار/مارس ٢٠١١. ومسيرة للتغيرات في سياسة التقييم، تم تحديث وتبسيط المبادئ التوجيهية المتعلقة بالتقييم وجميع المواد الإرشادية ذات الصلة. وتحسن تدفق المعلومات صوب الهيئات المكونة وموظفي منظمة العمل الدولية بشأن الدروس المستخلصة بفضل اعتماد رسالة إخبارية تقييمية فصلية معنية بنتائج التقييم (*i-eval: Flash news*). وشاركت مراكز التنسيق الإقليمية المعنية بالتقييم في عدد من الحلقات الدراسية، بدعم من وحدة التقييم. وساهم ذلك في تزويد ٣٤١ هيئة مكونة بمعارف متخصصة بشأن التقييم، وهو رقم يتجاوز إلى حد كبير الهدف المحدد لفترة السنتين والمتمثل في ٧٥ هيئة مكونة.

ومجموعة تشاورية مقيمة في جنيف وأمانات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وأعضاء مجلس الإدارة.

٤٣٨. وعقب اعتماد مجلس الإدارة القواعد المنقحة، وضع المكتب سلسلة جديدة من الإجراءات الداخلية وأساليب العمل بهدف تنفيذ الركائز الرئيسية الأربع لحزمة إصلاحات مجلس الإدارة، وتتمثل فيما يلي: "١" آلية محسنة لوضع جداول العمل؛ "٢" هيكل جديد لمجلس الإدارة؛ "٣" الشفافية المعززة والدعم المقدم من المكتب إلى الهيئات المكونة الثلاثية؛ "٤" تحسين عرض الوثائق وإدارة الوقت.

الدروس المستخلصة والمضي قدماً

الإشراف

٤٣٩. الامتثال للمعايير المحاسبية الدولية في القطاع العام انطوى على زيادة كبيرة في أنشطة جمع البيانات والتحليل والإبلاغ والمحاسبة العامة التي كانت غير متوقعة عندما قررت منظمات الأمم المتحدة اعتماد هذا المعيار. ولقد طلب إعادة تحديد أولويات العمل من أجل مسابقة هذا الشرط الجديد، وإعادة تخصيص الموارد التي كانت مخصصة أصلاً لدعم الأنشطة الميدانية وتحليل الحسابات العادية وأعمال التحقق. ويقتضي إجراء مراجعات سنوية للحسابات، إلى جانب ما ينطوي عليه ذلك من تكاليف مباشرة، تخصيص وقت الموظفين لدعم وظيفة مراجعة الحسابات، وهو وقت يكون لولا ذلك مخصصاً لإدارة عمليات المكتب العادية.

٤٤٠. وفيما يتعلق بتنفيذ توصيات مراجعة الحسابات في الوقت المناسب، تمثل الدرس المستخلص الرئيسي أثناء اعتماد إجراء المتابعة الجديد في أنه لن يمكن تبين ما إذا كانت التوصية قد نفذت أم لا في الأجل المحددة إلا في حال تسليم تقرير التنفيذ في الأجل المحددة. وللمساعدة في التصدي لهذه المسألة، وضعت إجراءات جديدة من أجل: "١" تحسين رصد تقارير التنفيذ؛ "٢" القيام تدريجياً بإتاحة تحليل أكثر اكتمالاً لوضع تنفيذ توصيات مراجعة الحسابات الداخلية وتقيدها بمؤشرات الأداء.

٤٤١. وخلصت دراسة جامعة تناولت ٥٩ مشروعاً وأجرتها مؤخراً وحدة التقييم إلى أن عدم كفاية نظم الرصد والتقييم يشكل مواطن ضعف رئيسية في العديد من المشاريع. ومنذ عهد قريب، أضافت إجراءات تقييم الجودة المنقحة المتعلقة بمشاريع التعاون التقني حكماً ينص على أن تتولى وحدة التقييم إجراء عمليات التقييم والرصد لأي مقترح مشروع جديد تتجاوز ميزانيته ٥ ملايين دولار أمريكي، وهو ما سيساعد على تدارك هذا القصور في المشاريع المقبلة. وبفضل نتائج دراستين جامعتين تلخصان نتائج استراتيجيات مختلفة وجودتها والدروس المستخلصة منها، والبرامج القطرية للعمل اللائق والمشاريع والتقييمات المواضيعية، سيستطيع المكتب تحديد المجالات التي تتطلب التحسين.

٤٣٤. وسعيًا إلى تحسين متابعة توصيات التقييم، اعتمدت وحدة التقييم إجراء رائداً جديداً في عام ٢٠١١. ويخول هذا الإجراء التعقب الصارم لمتابعة التوصيات وينص كذلك على أن يتحمل كبار المديرين المباشرين، بدلاً من مديري المشاريع، المسؤولية الرئيسية في المتابعة. وتكشف أرقام جديدة بشأن متابعة التوصيات في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ تحسناً ملموساً مقارنة بنتائج الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٠.

إدارة المخاطر

٤٣٥. قام مكتب المستشار القانوني، ضمن عملية إدارة المخاطر وبالتنسيق مع الوحدات الإقليمية والمقر، بإطلاق حملة لضمان حماية قانونية أساسية لعمليات منظمة العمل الدولية داخل البلدان. وإذ يسترعي الانتباه إلى نداء مجلس الإدارة الأخير من أجل الانضمام إلى اتفاقية عام ١٩٤٧ بشأن امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها، انضمت دولتان عضوان أخريان إلى الاتفاقية وقبلتا المرفق الأول المتعلق بمنظمة العمل الدولية. كما يسجل تقدم كبير نحو انضمام عشر دول أعضاء إضافية. كذلك، أفضت المشاروات على صعيد المكتب إلى وضع اتفاق إطار نموذجي للتعاون من أجل تطبيقه على عمليات منظمة العمل الدولية داخل البلدان. ويخضع الاتفاق الإطاري للتعاون إلى بحث أولي من جانب عشر دول أعضاء. ولن تفتأ الحاجة إلى تحقيق توازن بين خصائص أطر العمل داخل البلدان والعتبة العالمية الدنيا للحماية القانونية لعمليات منظمة العمل الدولية، ترشد الجهود الرامية إلى الحصول على التزامات من جميع الدول الأعضاء التي تشغل فيها منظمة العمل الدولية.

هيئات الإدارة

٤٣٦. كان لإصلاحات مجلس الإدارة تأثير على ما هو مطلوب فيما يتعلق بمدى ملاءمة توقيت الوثائق التي سُدِّد وتُطبع وبطولها وعددها. واعتمد هدف جديد فيما يتعلق بمدى ملاءمة توقيت إصدار الوثائق: إذ ستصبح وثائق مجلس الإدارة متاحة الآن إلكترونياً قبل ١٥ يوم عمل من بدء الاجتماعات العمومية لمجلس الإدارة (وكان الأجل في السابق أسبوعين قبل مناقشتها). كما وضع المكتب سياسة تدريجية لاجتماعات "محدودة الوثائق". ولقي هذا الأمر نجاحاً خاصاً فيما يتعلق بتوزيع وثائق مجلس الإدارة قبل الدورة. ومنذ عام ٢٠١٠، نُشرت هذه الوثائق بانتظام على الموقع الإلكتروني ولم توزَّع في الصيغة الورقية إلا عند الطلب. وخلال سنة واحدة، انتقل قسم العلاقات والاجتماعات والوثائق من التوزيع الورقي لوثائق مجلس الإدارة قبل الدورة بنسبة ١٠٠ في المائة إلى توزيع ورقي بنسبة ٢٤ في المائة. وهو ما يقلص تكاليف الطباعة والتوزيع ويحسن البصمة البيئية لمنظمة العمل الدولية.

٤٣٧. وعُززت المشاروات مع الهيئات المكونة بشأن الإدارة، إذ فاق عدد الجلسات الإعلامية/المشاروات الضعفين مقارنة بالفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩. وضمت هذه المشاروات الوفود الدائمة والمنسقين الإقليميين واجتماعات المجموعات

إدارة المخاطر

٤٤٢. اعتمد المكتب سياسة بشأن إدارة المخاطر في عام ٢٠٠٩، وأدرج سجل للمخاطر على صعيد المكتب في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. ولقد اعتمدت إدارة المخاطر تدريجياً في إجراءات المعايير وأمن الموظفين والمشتريات وتكنولوجيا المعلومات والتمويل وسياسة التأمين ومراجعة الحسابات. وسواصل المكتب الاعتماد على الدروس المستخلصة من إدارة المخاطر، وسيعزز تحديد المخاطر وإدارتها في جميع مجالات الإدارة ذات الصلة، بما في ذلك في الإدارة القائمة على النتائج، من أجل إدارة المخاطر الرئيسية في جميع عمليات المكتب إدارة ناجعة وفعالة.

هيئات الإدارة

٤٤٣. فيما يتعلق بإصلاحات مجلس الإدارة، يتمثل أحد أبرز الدروس المستخلصة في أن الثقة فيما بين الهيئات المكونة والمكتب وفيما بين الشركاء أنفسهم، إلى جانب أداء

المكتب دوراً نشطاً لكن محايداً، هي مفتاح نجاح أية إصلاحات إدارية. وسيطبق هذا النهج في مرحلة الإصلاح القادمة التي تركز على استعراض سير عمل مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية.

٤٤٤. ومنذ عام ٢٠٠٩، يجري المكتب استعراضاً داخلياً وخارجياً عقب انتهاء المؤتمر السنوي لمؤتمر العمل الدولي بغية الاستفادة من الدروس المستخلصة وتقديم التوصيات لمؤتمر السنة اللاحقة. وبالنسبة إلى فترة السنتين القادمة، قُصت ميزانية المؤتمر بحوالي ٨ في المائة. وينوي المكتب في سبيل رفع هذا التحدي - أي تنظيم الاجتماع ذاته بتمويل منقوص بنسبة ١٠ في المائة - اتباع سلسلة من النهج. وفيما يتعلق بمؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٢، يخطط المكتب لتحقيق المزيد من الفعالية في خدمات الترجمة الفورية؛ واستعراض تناول المحاضر المؤقتة للكلمات الملقاة في الجلسة العامة؛ وإلغاء الجلسات الليلية للجان المناقشة العامة؛ وتحسين إدارة الساعات الإضافية.

الملاحق



الملحق الأول

نفقات الميزانية العادية حسب باب الاعتماد، ٢٠١٠-٢٠١١

الإنفاق	البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٠-٢٠١١	
79 254 300	79 304 958	ألف - أجهزة رسم السياسات
530 791 183	542 334 389	باء - الأهداف الاستراتيجية*
163 651 609	167 210 569	العمالة
108 599 975	110 961 718	الحماية الاجتماعية
152 495 240	155 811 580	الحوار الاجتماعي
106 044 358	108 350 522	المعايير
61 689 253	63 243 523	جيم - خدمات الإدارة
38 274 821	40 120 297	دال - اعتمادات الميزانية الأخرى
	-6 104 967	تسوية تجدد الموظفين
710 009 557	718 898 200	
	875 000	المصروفات الطارئة
6 676 862	6 946 800	الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية
716 686 419	726 720 000	المجموع

* يتأتى 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، عن طريق توزيع حصص الميزانية الاستراتيجية لنتيجة تعميم العمل اللائق على كل هدف من الأهداف الاستراتيجية الأربعة.

الملحق الثاني

المعدل السنوي للمساهمات^١ من خارج الميزانية للفترة ٢٠٠٨-٢٠١١،
الجهات المانحة العشرون الأولى

الجهة المانحة	بآلاف الدولارات الأمريكية
الولايات المتحدة	49 246
منظمات الأمم المتحدة ووكالاتها	39 122
المفوضية الأوروبية	20 161
الدانمرك	13 981
النرويج	12 739
اسبانيا	10 711
استراليا	10 014
أيرلندا	7 973
السويد	7 627
المملكة المتحدة	7 413
كندا	7 219
بلجيكا ^٢	6 667
هولندا	5 118
البنك الدولي	4 594
فرنسا	4 439
سويسرا	3 946
إيطاليا	3 750
مؤسسة MasterCard	3 660
لكسمبرغ	3 308
ألمانيا	2 376
المجموع	224 065

^١ تقدم الجهات المانحة مساهمات إلى منظمة العمل الدولية في سنة معينة من خلال إبرام اتفاقات خاصة بالمشاريع أو اتفاقات إطارية. وفي العادة، تغطي المساهمات عدة سنوات، بمعنى أن المساهمات يمكن أن تكون مرتفعة بالنسبة إلى جهة مانحة خلال سنة واحدة، ولا تستحق الذكر لعدة سنوات لاحقة إلى حين إبرام اتفاق جديد. ولهذا السبب، يستند التصنيف إلى المتوسط السنوي على امتداد أربع سنوات وقد تبدو بعض المجاميع غير صحيحة نظراً لتدوير الأرقام.

^٢ بما في ذلك المساهمات المقدمة من منطقة الفلاندرز.

الملحق الثالث

الإسهامات والنفقات في الحساب التكميلي للميزانية العادية
في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١

الإسهامات في الحساب التكميلي للميزانية العادية المتلقاة في ٢٠١٠-٢٠١١ ووضع المخصصات
(بحسب كل جهة مانحة) (بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

الجهة المانحة	الهدف الاستراتيجي	الإقليم	المجموع
بلجيكا	غير مرصود	غير مرصود	8 814
الدانمرك	غير مرصود	غير مرصود	6 932
ألمانيا	العمالة*	غير مرصود	1 381
	الحماية الاجتماعية*	أفريقيا	2 668
إيطاليا	غير مرصود	غير مرصود	300
هولندا	غير مرصود	غير مرصود	26 970
النرويج	غير مرصود	غير مرصود	6 787
المجموع			53 852

* خضعت هذه المساهمات لعملية تخصيص محددة.

النفقات في الحساب التكميلي للميزانية العادية في ٢٠١٠-٢٠١١

العالم	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا	أوروبا	المجموع
العمالة	1 487 056	2 842 838	1 324 690	627 672	1 772 984	8 945 418
الحماية الاجتماعية	1 363 777	5 709 283	958 115	171 236	906 604	9 352 905
الحوار الاجتماعي	856 717	2 013 995	971 852	882 026	984 754	6 324 042
المعايير	515 519	1 157 656	575 416	152 679	810 688	3 619 893
اتساق السياسات	183 768	1 208 185	634 661	0	937 734	2 964 348
الدعم	2 276 690	0	0	0	0	2 276 690
التقييم والإشراف	106 947	948 806	230 479	119 795	229 582	1 815 538
المجموع	6 790 474	13 880 763	4 695 213	1 953 408	5 642 346	35 298 834

الملحق الرابع

الإنفاق على التعاون التقني حسب النتيجة، ٢٠١٠-٢٠١١
(باستثناء المصروفات الإدارية) (بآلاف الدولارات الأمريكية)*

نفقات ٢٠١١			نفقات ٢٠١٠			
المجموع	من خارج الميزانية العادية	التعاون التقني من الميزانية العادية	المجموع	من خارج الميزانية العادية	التعاون التقني من الميزانية العادية	
العمالة						
53 753	50 379	3 374	56 746	54 743	2 003	١- النهوض بالعمالة
28 724	27 946	778	28 554	28 098	456	٢- تنمية المهارات
19 702	19 093	609	19 469	18 965	504	٣- المنشآت المستدامة
102 179	97 419	4 761	104 768	101 805	2 964	المجموع الفرعي
الحماية الاجتماعية						
5 326	4 691	635	5 146	4 579	567	٤- الضمان الاجتماعي
2 191	1 941	250	575	399	177	٥- ظروف العمل
3 060	2 727	334	2 479	2 313	166	٦- السلامة والصحة المهنية
7 113	6 862	251	7 004	6 861	143	٧- هجرة اليد العاملة
10 185	9 898	287	9 355	9 256	99	٨- فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز
27 875	26 118	1 757	24 560	23 408	1 152	المجموع الفرعي
الحوار الاجتماعي						
3 410	1 139	2 271	3 034	1 094	1 941	٩- منظمات أصحاب العمل
5 749	2 641	3 108	4 559	3 284	1 276	١٠- منظمات العمال
2 659	2 167	492	6 041	5 538	503	١١- إدارة العمل وقانون العمل
8 712	7 311	1 401	7 132	6 786	346	١٢- الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية
9 694	9 574	120	6 207	6 162	45	١٣- العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية
30 225	22 834	7 391	26 974	22 864	4 110	المجموع الفرعي
المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل						
2 006	1 906	100	2 280	2 188	92	١٤- الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية
3 537	3 443	94	3 764	3 757	7	١٥- العمل الجبري
39 976	39 769	207	42 876	42 679	197	١٦- عمل الأطفال
3 052	2 880	172	4 906	4 782	124	١٧- التمييز في العمل
4 151	3 276	875	8 253	7 536	717	١٨- معايير العمل الدولية
52 722	51 275	1 447	62 079	60 942	1 138	المجموع الفرعي
اتساق السياسات						
10 696	7 649	3 047	12 762	10 734	2 027	١٩- تعميم العمل اللائق
223 698	205 295	18 404	231 143	219 752	11 391	مجموع الأهداف الاستراتيجية واتساق السياسات
1 427	1 427		523	523		التنظيم والدعم والإدارة
1 330		1 330	954		954	متفرقات
226 455	206 722	19 733	232 620	220 275	12 345	المجموع الكلي

* قد تبدو بعض المجاميع غير صحيحة نظراً لتدوير الأرقام.

الملحق الخامس

الإنفاق على برامج التعاون التقني حسب مصدر التمويل والإقليم الجغرافي ونوع المساعدة، ٢٠١٠-٢٠١١ (باستثناء المصروفات الإدارية)

حسب مصدر التمويل						
مصدر التمويل	٢٠١٠	٢٠١١	مجموع فترة السنتين		٢٠١٠	٢٠١١
	بالآلاف الدولارات الأمريكية	النسبة المئوية للمشاركة	بالآلاف الدولارات الأمريكية	النسبة المئوية للمشاركة	بالآلاف الدولارات الأمريكية	النسبة المئوية للمشاركة
من خارج الميزانية						
مانحون ثنائيون ومتعدو الأطراف	134 947	58.0	122 799	54.2	257 746	56.1
الصناديق الاستثمارية المباشرة	12 203	5.2	6 264	2.8	18 467	4.0
الشراكات بين القطاعين العام والخاص ^١	8 826	3.8	8 712	3.8	17 539	3.8
الشركاء الاجتماعيون ^٢	345	0.1	167	0.1	512	0.1
مؤسسات التمويل الدولية (المصارف)	3 919	1.7	6 259	2.8	10 179	2.2
الأمم المتحدة ^٣	37 307	16.0	42 283	18.7	79 590	17.3
منظمات أخرى حكومية دولية ^٤	22 726	9.8	20 238	8.9	42 965	9.4
المجموع الفرعي للمبالغ من خارج الميزانية	220 275	94.7	206 722	91.3	426 997	93.0
الميزانية العادية (الميزانية العادية للتعاون التقني)	12 345	5.3	19 733	8.7	32 078	7.0
المجموع ^٥	232 620	100.0	226 455	100.0	459 075	100.0
١	يشمل ذلك المؤسسات والهيئات العامة والقطاع الخاص وغير ذلك.					
٢	يشمل ذلك نقابات العمال ورابطات أصحاب العمل والمبادرات المشتركة.					
٣	يشمل ذلك الصناديق الاستثمارية متعددة المانحين، التابعة للأمم المتحدة والتي يديرها برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (صندوق إسبانيا لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية) وصناديق "أمم متحدة واحدة".					
٤	يشمل ذلك المفوضية الأوروبية والمنظمة الدولية للهجرة ومنظمة الأمن والتعاون في أوروبا وأمانة جماعة بلدان المحيط الهادئ.					
٥	قد تبدو بعض المجاميع غير صحيحة نظراً لتدوير الأرقام.					

حسب الإقليم الجغرافي						
الإقليم	٢٠١٠	٢٠١١	مجموع فترة السنتين		٢٠١٠-٢٠١١	
	بالآلاف الدولارات الأمريكية	النسبة المئوية للمشاركة	بالآلاف الدولارات الأمريكية	النسبة المئوية للمشاركة	النسبة المئوية للتغيير	
أفريقيا	63 790	27.4	61 744	27.3	-3.2	
الأمريكتان	32 686	14.1	33 025	14.6	1.0	
آسيا والمحيط الهادئ ^١	60 146	25.9	63 591	28.1	5.7	
أوروبا ^٢	11 087	4.8	9 531	4.2	-14.0	
الدول العربية، الشرق الأوسط	9 691	4.2	8 774	3.9	-9.5	
نطاق أقاليمي	2 566	1.1	2 157	1.0	-15.9	
نطاق عالمي	52 655	22.6	47 634	21.0	-9.5	
المجموع	232 620	100.0	226 455	100.0	-2.7	

^١ بما في ذلك أفغانستان وجمهورية إيران الإسلامية.

^٢ بما في ذلك إسرائيل.

حسب نوع المساعدة						
نوع المساعدة	٢٠١٠	٢٠١١	مجموع فترة السنتين		٢٠١٠-٢٠١١	
	بالآلاف الدولارات الأمريكية	النسبة المئوية للمشاركة	بالآلاف الدولارات الأمريكية	النسبة المئوية للمشاركة	النسبة المئوية للتغيير	
الخبراء	51 954	22.3	50 567	22.3	-2.7	
موظفون آخرون ^١	67 015	28.8	63 462	28.0	-5.3	
التدريب ^٢	46 636	20.0	44 896	19.8	-3.7	
المعدات	8 601	3.7	7 227	3.2	-16.0	
التعاقد من الباطن	45 655	19.6	48 499	21.4	6.2	
متفرقات	12 759	5.5	11 804	5.2	-7.5	
المجموع	232 620	100.0	226 455	100.0	-2.7	

^١ تكاليف الخبراء الوطنيين والمعاونين الخارجيين والعاملين في المشاريع المعيّنين محلياً ومتطوعي الأمم المتحدة وغيرها من تكاليف الموظفين.

^٢ يتضمن أساساً البعثات والحلقات الدراسية والتدريب أثناء العمل.

الملحق السادس

الإنفاق على التعاون التقني حسب الإقليم والبلد، ٢٠١٠-٢٠١١
(بآلاف الدولارات الأمريكية) (باستثناء المصاريف الإدارية)^١

البلد أو الأراضي (حسب الترتيب الأبجدي الإنكليزي)	التعاون التقني في الميزانية العادية	منظومة الأمم المتحدة	الصناديق الاستثمارية	المجموع
أفريقيا				
الإقليم	5 410	516	20 055	25 981
دول إقليم شرق أفريقيا	30		4 168	4 198
دول إقليم شمال أفريقيا	5			5
دول إقليم الساحل		306	1 679	1 985
دول إقليم أفريقيا الجنوبية	283		602	885
دول إقليم غرب أفريقيا	76		134	210
الجزائر	43	7		49
أنغولا	79	72	299	450
بنين	106	63	2 094	2 263
بوتسوانا	64		508	572
بوركينافاسو	52	49	105	206
بوروندي	103			103
الكاميرون	114	359	1 284	1 757
الرأس الأخضر	26	222		248
جمهورية أفريقيا الوسطى	41			41
تشاد	77	303		380
جزر القمر	41	762		803
الكونغو	36		87	123
كوت ديفوار	60			60
جمهورية الكونغو الديمقراطية	91	138	4 922	5 150
جيبوتي	31			31
مصر	249	584	1 326	2 159
غينيا الاستوائية	20			20
إريتريا	43			43
أثيوبيا	268	163	499	931
غابون	77	47		124
غامبيا	24			24
غانا	147	115	1 550	1 811
غينيا	32			32
غينيا - بيساو	29			29
كينيا	170	121	4 014	4 305
ليسوتو	51		1 115	1 166
ليبيريا	70	894	2 970	3 934
الجمهورية العربية الليبية	10			10

المجموع	الصناديق الاستثمارية	منظومة الأمم المتحدة	التعاون التقني في الميزانية العادية	البلد أو الأراضي (حسب الترتيب الأبجدي الإنكليزي)
10 462	7 819	2 566	77	مدغشقر
1 995	1 346	533	116	ملاوي
2 988	2 795	29	164	مالي
33		2	31	موريتانيا
57			57	موريشيوس
498	171	278	50	المغرب
5 776	2 230	3 446	100	موزامبيق
765	370	318	76	ناميبيا
447	418		30	النيجر
249			249	نيجيريا
469		403	66	رواندا
29			29	ساوتومي وبرنسيب
2 241	1 090	931	220	السنغال
51			51	سيشل
2 157	799	1 296	61	سيراليون
7 835	2 132	5 656	47	الصومال
5 396	4 950	92	354	جنوب أفريقيا
2 839	882	1 660	297	السودان
647	569		78	سوازيلند
8 367	4 953	3 299	115	جمهورية تنزانيا المتحدة
2 552	2 482		70	توغو
332	80	232	21	تونس
2 908	2 301	487	121	أوغندا
3 687	3 127	407	154	زامبيا
2 663	1 987	542	134	زيمبابوي
125 534	87 911	26 900	10 723	مجموع أفريقيا
الأمريكتان				
15 192	13 026	37	2 128	إقليم أمريكا اللاتينية
1 511	1 363		148	دون إقليم البلدان الإنديّة
693	128		565	دون إقليم الكاريبي
5 091	4 748		343	دون إقليم أمريكا الوسطى
1 459	1 388		70	دون إقليم المخروط الجنوبي
10			10	أنتيغوا وبربودا
4 818	4 396		422	الأرجنتين
52			52	جزر البهاما
8			8	بربادوس
23			23	بليز
931	621	188	122	دولة بوليفيا المتعددة القوميات
5 083	3 646	1 022	416	البرازيل
1 423	523	577	322	شيلي
2 814	2 673	45	96	كولومبيا
2 405	1 046	1 259	100	كوستاريكا

البلد أو الأراضي (حسب الترتيب الأبجدي الإنكليزي)	التعاون التقني في الميزانية العادية	منظومة الأمم المتحدة	الصناديق الاستثمارية	المجموع
كوبا	25			25
دومينيكا	1			1
الجمهورية الدومينيكية	35	256	93	384
أكوادور	108	274	266	648
السلفادور	101	430	726	1 257
غرينادا	10			10
غواتيمالا	52	2	582	636
غيانا		77	713	790
هايتي	840	5 195	1 805	7 840
هندوراس	88	1 681	1 799	3 567
جامايكا	18		463	482
المكسيك	302		1 513	1 815
نيكاراغوا	47	2 004	686	2 737
بنما	19	334		353
باراغواي	123	1 030	507	1 660
بيرو	169	1 171	29	1 370
سانت كيتس ونيفس	3			3
سانت لوسيا	5			5
سانت فنسنت وجزر غرينادين	6		42	48
ترينيداد وتوباغو	4			4
أوروغواي	168	322		490
جمهورية فنزويلا البوليفارية	75			75
مجموع الأمريكتين	7 022	15 905	42 784	65 711
آسيا والمحيط الهادئ				
الإقليم	1 908	246	8 279	10 433
دون إقليم شرق آسيا			8	8
دون إقليم جنوب آسيا	157	128		285
أفغانستان	107		90	197
بنغلاديش	236	485	9 060	9 780
كمبوديا	205	955	5 422	6 583
الصين	413	2 666	3 345	6 424
جمهورية كوريا الديمقراطية الشعبية	4			4
فيجي	85		616	701
هونغ كونغ (الصين)	16			16
الهند	604	153	3 694	4 452
إندونيسيا	652	2 695	22 321	25 668
جمهورية إيران الإسلامية	3			3
كيريباتي	35	33	407	474
جمهورية كوريا	3			3
جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية	114	7	25	146
ماليزيا	23		96	119
جمهورية ملديف	60		35	95

المجموع	الصناديق الاستثمارية	منظومة الأمم المتحدة	التعاون التقني في الميزانية العادية	البلد أو الأراضي (حسب الترتيب الأبجدي الإنكليزي)
4			4	جزر مارشال
933	669		263	منغوليا
295	171	105	18	ميانمار
6 101	3 360	2 505	235	نيبال
7 511	5 331	1 563	616	باكستان
303	256		48	بابوا غينيا الجديدة
5 583	2 960	2 223	400	الفلبين
34			34	ساموا (الغربية)
7			7	سنغافورة
57			57	جزر سليمان
3 084	1 837	907	340	سري لانكا
1 730	1 613	4	114	تاييلند
12 002	11 801	158	42	تيمور - ليشتي
57	30		26	توفالو
58			58	فانواتو
20 586	16 564	3 614	407	فيتنام
123 736	97 990	18 449	7 297	مجموع آسيا والمحيط الهادئ
				أوروبا
1 426	1 142		284	الإقليم
3 208	2 976		232	دون إقليم أوروبا الوسطى والشرقية
5 265	5 121		144	دون إقليم أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى
1 493	798	626	69	ألبانيا
99	25		75	أرمينيا
94			94	أذربيجان
5			5	بيلاروس
32		21	11	البوسنة والهرسك
82	26		56	بلغاريا
51			51	كرواتيا
21	21			قبرص
4			4	الجمهورية التشيكية
148	148			فرنسا
237	166		72	جورجيا
72	53		19	اليونان
8			8	هنغاريا
37			37	إسرائيل
433	433			إيطاليا
433	402		31	كازاخستان
72			72	قيرغيزستان
57			57	جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة
181	158	3	20	جمهورية مولدوفا
3			3	الجبل الأسود
7			7	بولندا

البلد أو الأراضي (حسب الترتيب الأبجدي الإنكليزي)	التعاون التقني في الميزانية العادية	منظومة الأمم المتحدة	الصناديق الاستثمارية	المجموع
رومانيا	15		-9	6
الاتحاد الروسي	274	510	2 080	2 864
صربيا	8	1 436	202	1 647
اسبانيا			59	59
طاجيكستان	80	48		128
تركيا	66	886	55	1 007
أوكرانيا	99	87	1 224	1 410
أوزبكستان	30			30
مجموع أوروبا	1 921	3 616	15 080	20 618
الدول العربية، الشرق الأوسط				
الإقليم	910		771	1 682
الأراضي العربية المحتلة	195	1 164	1 300	2 659
البحرين			12	12
العراق	9	3 135		3 144
الأردن	126		2 704	2 830
الكويت	35		51	86
لبنان	75	2 388	4 174	6 637
عُمان	49		147	196
المملكة العربية السعودية	204		37	241
الجمهورية العربية السورية	100	109	229	438
الإمارات العربية المتحدة	17		118	135
اليمن	80	146	180	405
مجموع الدول العربية	1 799	6 942	9 724	18 465
المجموع الإقليمي	1 452		3 271	4 723
المجموع العام	1 863	7 779	90 647	100 289
المجموع	32 078	79 590	347 407	459 075

^١ أسيء تصنيف ١٪ من مجموع النفقات من خارج الميزانية. الأرقام السالبة تشير إلى تكيفات السنوات السابقة. نظراً لتدوير الأرقام، قد تبدو بعض المجاميع غير صحيحة وترد الأرقام ما دون ٥٠٠ على أنها صفر.