



PFA

قسم البرنامج والميزانية والإدارة
جزء البرنامج والميزانية والإدارة

التاريخ: ٣١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٤
الأصل: إنكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣

غرض الوثيقة

هذه الوثيقة مقدمة للنقاش والاسترشاد.

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها.

الانعكاسات السياسية: انظر "إجراء المتابعة المطلوب" أدناه.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: سيوفر مجلس الإدارة الإرشاد للمكتب بشأن تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ وإعداد مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

الوحدة مصدر الوثيقة: من تنسيق وإعداد إدارة البرمجة الاستراتيجية والإدارة.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.313/PFA/1؛ الوثيقة GB.313/PFA/1(Add.)؛ البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣؛ إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥.

الصفحة

٧	 موجز تنفيذي
١	 مقدمة
٢	 الجزء الأول
٢	١ - اتجاهات عالم العمل وسياق برنامج منظمة العمل الدولية
٤	٢ - النتائج المحققة
٤	١-٢ النتائج القطرية
٨	٢-٢ المنتجات المتعلقة بالمعارف
١١	٣-٢ الدروس المستخلصة من خلال استراتيجيات النتائج
١٥	٣ - الفعالية التشغيلية
١٥	١-٣ التوظيف وتنمية الموارد البشرية
١٦	٢-٣ الموارد المالية
١٨	٣-٣ النفقات من خارج ميزانية منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣
٢٣	٤-٣ الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة
٢٤	٥-٣ مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو
٢٥	٦-٣ عمليات التقييم في منظمة العمل الدولية
٢٨	٤ - الفعالية التنظيمية
٢٨	١-٤ النتيجة ١ - الاستخدام الفعال والناجح لجميع موارد منظمة العمل الدولية
٣١	٢-٤ النتيجة ٢ - إدارة المنظمة إدارة فعالة وناجعة
٣٣	 الجزء الثاني
٣٣	٥ - أبرز الأنشطة الإقليمية
٣٣	١-٥ إقليم أفريقيا
٣٤	٢-٥ إقليم أمريكا اللاتينية والكاريبي
٣٥	٣-٥ منطقة الدول العربية
٣٦	٤-٥ إقليم آسيا والمحيط الهادئ
٣٨	٥-٥ إقليم أوروبا وآسيا الوسطى
٣٩	٦ - البرامج القطرية للعمل اللائق
٣٩	١-٦ الإنجازات القطرية من خلال البرنامج القطري للعمل اللائق في الهند
٤٠	٢-٦ الإنجازات القطرية من خلال البرنامج القطري للعمل اللائق في السنغال
٤١	٣-٦ الإنجازات القطرية من خلال البرنامج القطري للعمل اللائق في جمهورية مولدوفا
٤٢	٧ - أمثلة مختارة عن عمل منظمة العمل الدولية
٤٢	١-٧ تعزيز منظمات أصحاب العمل
٤٣	٢-٧ تعزيز منظمات العمال
٤٤	٣-٧ المساواة بين الجنسين
٤٥	٤-٧ البلدان المتضررة من النزاعات والكوارث الطبيعية
٤٦	٥-٧ برنامج العمل الأفضل
٤٧	٦-٧ قانون العمل
٤٧	٧-٧ العمال المنزليون

الصفحة

٤٨	٨-٧ هجرة اليد العاملة
٤٩	٩-٧ عمالة الشباب
٥٠	١٠-٧ أراضي الحماية الاجتماعية
٥٠	١١-٧ الحد الأدنى للأجور
٥١	١٢-٧ اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦
٥٣	الملحق

موجز تنفيذي

اتسمت فترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ بالإصلاح والتدعيم، فقد تسلم المدير العام الجديد مهامه في الأول من تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٢ وأعيد تنظيم وظائف وهيكلية الإدارة العليا في مقر منظمة العمل الدولية وظل إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ سارياً مع الأهداف الاستراتيجية الأربعة والنتائج البالغ عددها ١٩ نتيجة، على الرغم من أن العمل الأولي بشأن مجالات الأهمية البالغة المحددة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ كان قد استهل في عام ٢٠١٣.

وخلال فترة السنتين، قدمت منظمة العمل الدولية مجموعة من منتجات المعارف المهمة، جمعت بين البيانات الأساسية بشأن العمالة والحماية الاجتماعية والحقوق الأساسية، مقترنة بتحليل السياسات التي تعزز هذه الاتجاهات، وبين التوصيات عن المزيد الذي يمكن القيام به، بالاستناد إلى معايير العمل الدولية للمنظمة والإرشاد الذي توفره هيئات الإدارة السديدة.

وقد شاركت منظمة العمل الدولية بنشاط في المشاورات العالمية بشأن البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة لما بعد عام ٢٠١٥، ولاسيما في المناقشات حول دور سياسات العمالة والحماية الاجتماعية في الحد من الفقر في الماضي والمستقبل.

وعلى مدى الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، حققت منظمة العمل الدولية أكثر من ٨٠٠ نتيجة قطرية في ١٥٠ دولة عضواً، أي بما تجاوز ثلث عدد الأهداف المحددة في بداية فترة السنتين. وقد تحقق ما لا يقل عن ثلاث نتائج في ١٠٠ دولة عضو تقريباً، وتحقق ثلث النتائج في أفريقيا، تليها الأمريكتان (٢٦ في المائة) وآسيا والمحيط الهادئ (٢٢ في المائة). ومن ٥٠ مؤشراً، حقق ٣٦ مؤشراً الأهداف المنشودة أو تخطاها، وهو يمثل معدل انجاز قدره ٧٢ في المائة.

وترد تفاصيل النتائج المستهدفة التي تستوفي معايير القياس بحسب مؤشرات النتائج وبحسب الأقاليم، وهي مصنفة استناداً إلى النتائج المقسمة إلى خمس فئات عامة. ويظهر ذلك أن النتائج مقدمة على شكل: مقاييس بناء قدرات الهيئات المكونة (٢٦ في المائة)، يؤدي فيها مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو دوراً قيادياً؛ الخدمات الاستشارية لوضع السياسات العامة (٢٢ في المائة)؛ الخدمات الاستشارية القانونية المرتبطة ارتباطاً مباشراً بمعايير العمل الدولية (٢٤ في المائة)؛ الدعم المقدم إلى البرامج (١٧ في المائة)؛ الدعم المقدم لجمع البيانات وتحليلها (١١ في المائة). وتستأثر نتيجتان (معايير العمل الدولية وعمل الأطفال) بنسبة ٣٢ في المائة من مجموع النتائج، وهناك خمس نتائج تمثل ٥٥ في المائة من مجموع النتائج، وتستأثر ١٤ نتيجة بما تبقى. ويرد ملخص لجوهر تلك النتائج عن كل إقليم من الأقاليم الخمسة، في لمحة عامة عن ثلاثة برامج قطرية للعمل اللائق وفي ١٢ عرضاً مواضيعياً للنتائج المحققة في مختلف البلدان والأقاليم.

والإدارة السليمة للميزانية وترتيبات الإشراف المتينة سادت الخدمات التي تقدمها منظمة العمل الدولية إلى الهيئات المكونة والمقيسة بمبلغ قدره ٦٤٦,٥ مليون دولار أمريكي من الميزانية العادية، بالإضافة إلى مبلغ ٤٤٤ مليون دولار أمريكي من التمويل الطوعي من خارج الميزانية ومبلغ ٢٢ مليون دولار أمريكي كمساهمات في الحساب التكميلي للميزانية العادية.

واتسمت خدمات منظمة العمل الدولية بفعالية أكبر عندما كان التحليل القائم على البيانات مترافقاً مع الخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة، لتعزيز قدراتها على رسم معالم السياسات والمؤسسات. وكان نطاق التعاون أكبر عند العمل من خلال شراكات متينة على المستوى الوطني والإقليمي والدولي. وعادة ما يستلزم تحقيق نتائج يعتد بها أكثر من عامين للوصول إلى مرحلة النضوج، وإن كان من المتعذر منطقياً الإبلاغ عن جميع هذه النتائج خلال فترة سنتين.

ولقد واصلت منظمة العمل الدولية مشاركتها في عملية الاتساق على مستوى منظومة الأمم المتحدة من خلال إرشاد البرامج المشتركة بشأن العمالة والحماية الاجتماعية أو المشاركة في إرشادها، في ١٦ بلداً من البلدان البالغ عددها ٣٥ بلداً والتي تتبع نهج "توحيد الأداء". وجرى تدعيم وظيفة التقييم بثلاث إجمالي المشاريع النشطة في مجال التعاون التقني المقيّمة خلال هذه الفترة.

واسُئهل عددٌ من الإصلاحات لتعزیز الفعالية التنظيمية في مجالات من قبیل إدارة الموارد البشرية وتطویر قدرات الموظفين واعتماد مركزية وظائف المعلومات والتكنولوجيا ومعالجة الوثائق والاتصالات الداخلية. وأجری استعراض مفصل للعمليات الميدانية التي يضطلع بها المكتب؛ وأنشئ مرفق لدعم المجموعات الحكومية، وتم اختبار نهج أكثر فعالية بشأن سير أعمال مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠١٣. وقد أثمرت الإصلاحات المستمرة لهيئات الإدارة السديدة مكاسب يعتد بها من حيث الفعالية.

مقدمة

١. في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، نفذت منظمة العمل الدولية برنامجها في سياق بطء العمالة العالمية والانتعاش الاقتصادي. وقد شهدت كافة الأقاليم تغيرات في أوضاعها على صعيد العمالة واليد العاملة والحالة الاجتماعية بسبب ذيول آثار الأزمة العالمية، وإن بوتيرة مختلفة وأشكال متباينة. وقد تسبب التوترات الناجمة عنها بتزايد بروز أهمية العدالة الاجتماعية، سواء تعلق الأمر بعمالة الشباب أو العمالة الجيدة أو تغطية الحماية الاجتماعية أو الامتثال للوائح العمل أو القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري أو الحوار الاجتماعي على المستويين الوطني والقطاعي وعلى مستوى المنشأة. كما اشتدت طلبات الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لإيجاد حلول فعالة تتكيف مع الظروف الإقليمية والقطرية، واضعة بذلك ضغطاً جمة على قدرة منظمة العمل الدولية على الاستجابة لها.

٢. ويقدم هذا التقرير إلى مجلس إدارة مكتب العمل الدولي ومن ثم إلى مؤتمر العمل الدولي. وهو يستعرض تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، تمثيلاً مع البرنامج والميزانية لفترة السنتين وإطار السياسة الاستراتيجي.

٣. ويقدم التقرير نسقاً جديداً يستند مباشرة إلى المناقشة التي أجراها مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١٢ بشأن تقرير تنفيذ البرنامج للفترة ٢٠١٠-٢٠١١. آنذاك، طالبت مجموعات الحكومات وأصحاب العمل والعمال في مجلس الإدارة بإتاحة المزيد من المعلومات بشأن التقدم المحرز خلال فترة السنتين مقابل مقاييس الأداء الرئيسية. ويُنظر إلى هذه المعلومات على أنها أساسية لتمكين مجلس الإدارة من الوفاء بدوره كاملاً في مجال الإدارة السديدة.

٤. كما دعا مجلس الإدارة المكتب إلى تحقيق ادخارات فعالة من خلال خفض الحجم الإجمالي للوثائق المعدة لهيئات الإدارة السديدة. وعليه، فإن تقرير التنفيذ للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ أقل حجماً بكثير من تقارير السنوات الماضية. وهناك وفرة من المعلومات الإضافية التكميلية المتاحة على شبكة الإنترنت على الموقع التالي (www.ilo.org/program) ويشار إليها بشكل مناسب في مختلف أجزاء التقارير.

٥. وعليه، تسعى هيكلة التقرير الجديدة إلى إدخال تحسينات من حيث طوله وسهولة قراءته واتساقه، مع التشديد على الدروس المستخلصة والمعالم البارزة المختارة. والهدف العام من ذلك هو الانتقال من تعداد آلي للأهداف المحققة إلى نهج أكثر تحليلاً يستعرض الدعائم والمحددات الرئيسية التي تقضي إلى تحقيق نتائج متكاملة.

٦. والتقرير منظم على النحو المشار إليه فيما يلي.

٧. الجزء الأول يجمع المعلومات المتعلقة بالأداء في مجمله تحت أربعة عناوين فرعية، يشير كل عنوان إلى مستوى من النتائج:

١. جزء سياقي مكون من اتجاهات مختارة في عالم العمل، يقدم لمحة عامة سريعة عن التطورات الرئيسية في مجال العمالة والعمل والسياق الاجتماعي، بحسب الإقليم.

٢. النتائج المحرزة من خلال الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية. يجمع هذا القسم الأهداف القطرية المحققة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ ضمن جميع نتائج إطار السياسة الاستراتيجية، ويستكمل ذلك بمعلومات بشأن منتجات المعارف الرئيسية.

٣. الفعالية التشغيلية في منظمة العمل الدولية: يستعرض هذا الجزء الموارد والنظم والإجراءات المطبقة لتحقيق النتائج المبلغ عنها.

٤. الفعالية على المستوى التنظيمي في منظمة العمل الدولية: يستعرض هذا الجزء التقدم المحرز في إطار نتائج التنظيم والدعم والإدارة، من حيث الإدارة السديدة الفعالة والناجعة لمنظمة العمل الدولية وإدارة موارد منظمة العمل الدولية، سواء الموارد البشرية أو المالية أو تلك المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات أو التعاون التقني، إلى جانب وظائف الإشراف.

٨. ويقدم الجزء الثاني أمثلة عن منظمة العمل الدولية أثناء تأدية نشاطها. وهو يعطي مضموناً أكبر للنتائج من خلال تسليط الضوء على بعض مجالات العمل الرئيسية التي جرى الاضطلاع بها خلال فترة السنتين. وهو يشمل ثلاثة عناوين فرعية:

٥. معالم إقليمية بارزة تشمل أقاليم منظمة العمل الدولية الخمسة جميعها.
٦. أمثلة توضيحية عن ثلاثة برامج قطرية للعمل اللائق.
٧. سلسلة من ١٢ مثلاً موضوعياً عن نشاط منظمة العمل الدولية المنفذ خلال فترة السنتين.

الجزء الأول

١- اتجاهات عالم العمل وسياق برنامج منظمة العمل الدولية

٩. في عامي ٢٠١٢ و ٢٠١٣، نفذت منظمة العمل الدولية برنامجها في سياق اتسم بنمو اقتصادي ضعيف على مستوى العالم. وتسعى جميع الأقاليم إلى الخروج تدريجياً وبشئى الطرق من الانكماش الحاد الذي شهدته الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩، بطرق متغايرة في الاقتصادات النامية منها والناشئة والناضجة، حيث تسعى جميعها جاهدة للتوصل إلى استجابات مناسبة للتحديات المطروحة أمامها من حيث العمالة واليد العاملة وعلى المستوى الاجتماعي.

١٠. وعلى نقيض أفريقيا والشرق الأوسط، يلاحظ تراجع سريع في فقر العاملين في آسيا والمحيط الهادئ، وأمريكا اللاتينية والكاريبي، وأوروبا الوسطى. فقد تراجعت معدلات بطالة الشباب على نحو طفيف في كافة الأقاليم، ما عدا في الاقتصادات المتقدمة حيث ارتفعت تلك المعدلات. وتراجع عمل الأطفال بشكل بارز في آسيا والمحيط الهادئ. وارتفعت نسب العمالة إلى السكان في بعض الأقاليم في حين تراجعت في أقاليم أخرى. وشهدت نسب عدد النساء إلى عدد الرجال من حيث مشاركة اليد العاملة، تحسناً طفيفاً في جميع الأقاليم ما عدا في آسيا والمحيط الهادئ. كما ارتفعت مصروفات الحماية الاجتماعية كنسبة مئوية من الناتج المحلي الإجمالي بوتيرة أسرع في أفريقيا وفي الشرق الأوسط. وبشكل عام، تدل هذه الاتجاهات على تقدم بطيء وغير متساو في الأقاليم، يعوقه ضعف الانتعاش العالمي.

١١. ويصف الجدول ١ هذه الاتجاهات في مؤشرات محددة، تقارن بيانات عام ٢٠١٢ مع تلك الواردة في سنة مرجعية سابقة تعود إلى الإقليم نفسه، وبالتالي يشير إلى التقدم المحرز ضمن الأقاليم دون مقارنة المستويات فيما بين الأقاليم.

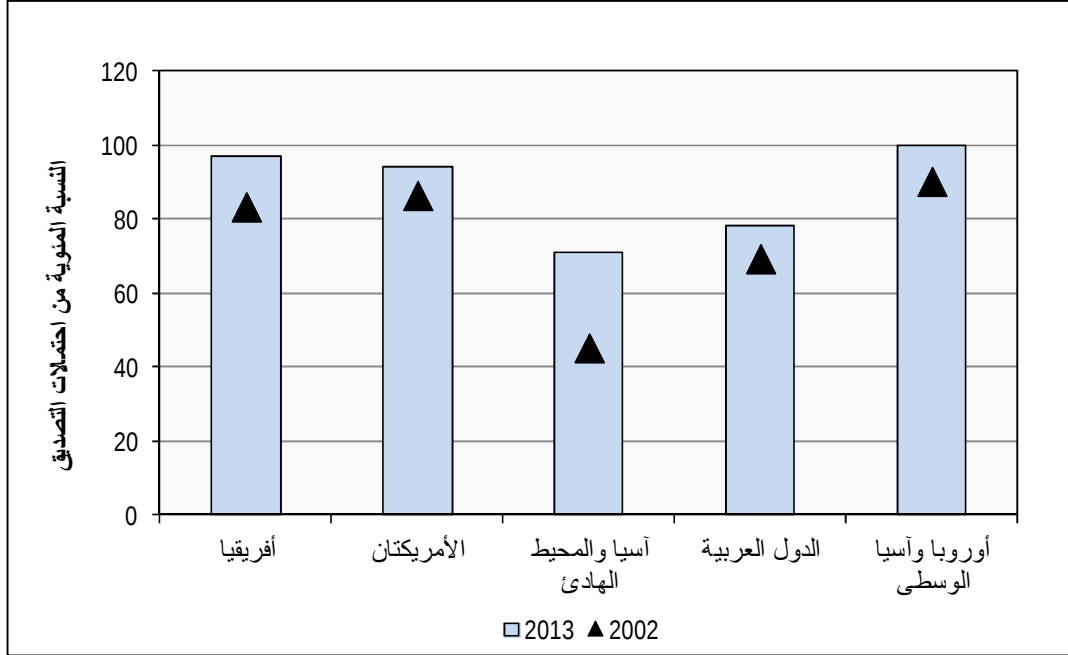
الجدول ١: الاتجاهات في العمالة واليد العاملة وعلى الصعيد الاجتماعي بحسب الإقليم
(التغير في النسبة المئوية بالنسبة إلى سنة الأساس=١٠٠)

الاقتصادات المتقدمة	رابطة الدول المستقلة وأوروبا الوسطى	أمريكا اللاتينية والكاريبي	الشرق الأوسط وشمال أفريقيا	أفريقيا جنوب الصحراء	آسيا والمحيط الهادئ	
-	36.8	47.4	75.7	84.6	53.7	الفقراء العاملون (أقل من دولارين أمريكيين في اليوم) (سنة الأساس ٢٠٠٠)
133.4	87.4	86.2	99.1	88.9	98.0	بطالة الشباب (سنة الأساس ٢٠٠٠)
-	-	88.5	-	90.7	68.4	عمل الأطفال (٥-١٧ عاماً) (سنة الأساس ٢٠٠٨)
96.9	105.0	105.9	105.3	102.0	94.4	نسبة العمالة إلى السكان (سنة الأساس ٢٠٠٠)
106.4	100.4	112.9	111.7	103.8	94.5	نسبة الإناث إلى الذكور من حيث المشاركة في القوى العاملة (سنة الأساس ٢٠٠٠)
118.3	117.2	123.4	174.7	159.0	109.7	مصروفات الحماية الاجتماعية العامة (سنة الأساس ٢٠٠٠)

المصدر: إحصاءات منظمة العمل الدولية.

١٢. وفيما يتعلق بالتصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، تم تسجيل تقدم يعتد به (الشكل ١). وقد سجلت جميع الأقاليم أكثر من ٧٠ في المائة من التصديقات الإقليمية المحتملة على الاتفاقيات الأساسية، وحقت ثلاثة أقاليم منها مستويات تصديق تجاوزت ٩٤ في المائة من الاحتمالات. وتظهر جميع الأقاليم تقدماً مقارنة بعام ٢٠٠٢، مع حصول تقدم بوتيرة أسرع في آسيا والمحيط الهادئ. ويشير هذا التقدم بما لا يقبل الشك إلى الدعم القوي لصكوك منظمة العمل الدولية والمبادئ التي تكرسها، من جانب الهيئات المكونة في الدول الأعضاء البالغ عددها ١٨٥ دولة عضواً.

الشكل ١: التصديق على الاتفاقيات الأساسية، بحسب الإقليم، ٢٠٠٢ و ٢٠١٣



المصدر: قاعدة بيانات NORMLEX في منظمة العمل الدولية.

١٣. وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، سجلت منظمة العمل الدولية ٢٥ تصديقاً جديداً، مما جعل المجموع يصل إلى ١٣٥٣ تصديقاً تمثل ما يزيد على ٩٠ في المائة من مجموع احتمالات التصديق.

١٤. وتصف هذه اللوحة العامة سياقاً عالمياً وإقليمياً تعتبر فيه أهداف ومبادئ منظمة العمل الدولية حاسمة في توجيه الاقتصادات والمجتمعات نحو تحقيق المزيد من التوازن - على نحو ما ينص عليه إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، أي بيئة "يمكن فيها للمجتمعات أن تحقق أهدافها المتعلقة بالتنمية الاقتصادية ومستويات المعيشة الجيدة والتقدم الاجتماعي" - حيث أحرز بعض التقدم في خضم التحديات المترسخة والمستمرة.

١٥. وقدم الأمين العام للأمم المتحدة ملاحظة شبيهة في تقريره المعنون "حياة كريمة للجميع: التعجيل بالتقدم نحو تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية والنهوض بخطة الأمم المتحدة للتنمية لما بعد عام ٢٠١٥"، الصادر في تموز/ يوليه ٢٠١٣ (الوثيقة A/68/202): "من الضروري إنعاش الجهود من أجل تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية بحلول نهاية عام ٢٠١٥. ... والسياسات والبرامج التي دفعت إلى تحقيق النجاح في بلوغ تلك الأهداف والتي يمكن أن تسهم في التعجيل بذلك تشمل التأكيد على النمو الشامل للجميع، وتوفير فرص العمالة اللائقة والحماية الاجتماعية".

١٦. أما السياق الذي قدمت فيه منظمة العمل الدولية المساعدة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ فقد اتسم بما يلي: الإقرار بالتحديات الاجتماعية وتلك المتعلقة بالعمالة واليد العاملة، في سياق الانتعاش البطيء من الأزمة العالمية؛ دعم أهداف ومبادئ منظمة العمل الدولية؛ طلبات للحصول على المعلومات والمشورة والمساعدة للمضي قدماً بشكل ملموس، استناداً إلى أفضل التجارب والبراهين التجريبية المتاحة.

٢- النتائج المحققة

١٧. ترد على شبكة الإنترنت على الموقع التالي www.ilo.org/program جداول مفصلة بالنتائج تقابل ١٩ نتيجة، مصنفة حسب ٥٠ مؤشراً للنتائج. ويرد وصف لكل مؤشر من مؤشرات النتائج في الملحق، يبين الأهداف المقابلة للدورة الكاملة من ست سنوات لإطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ وإجمالي الأهداف المحققة بحلول نهاية فترة السنتين الثانية من الفترات الثلاث التي يشملها إطار السياسة الاستراتيجية.

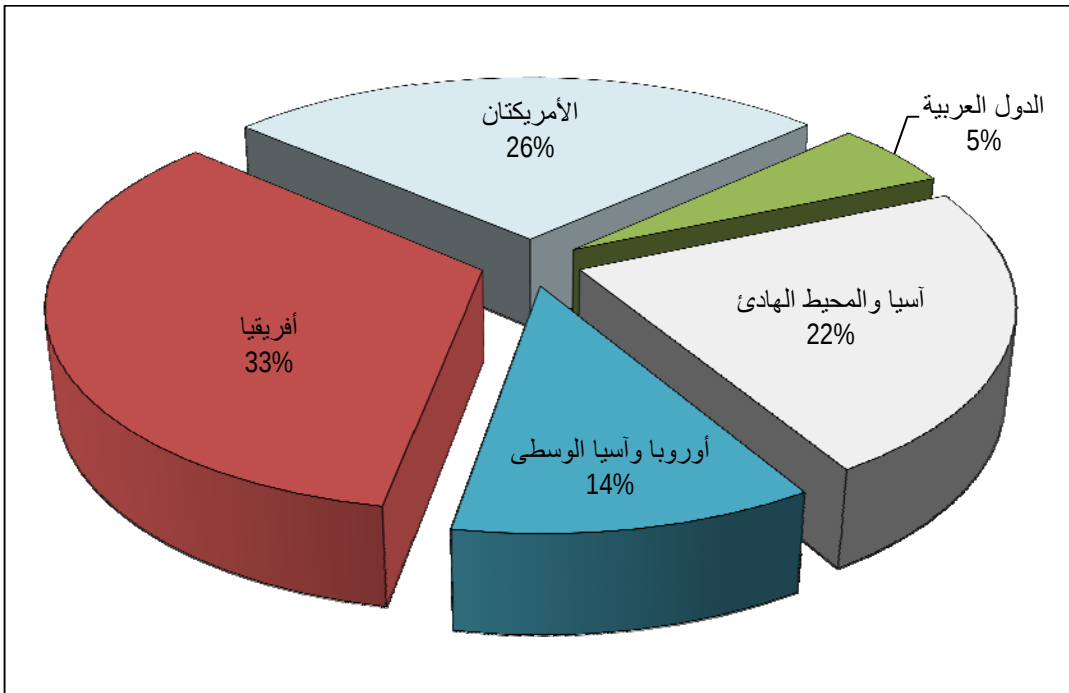
١٨. ويقدم هذا الجزء من التقرير معلومات بشأن التوزيع الجغرافي للنتائج؛ ومعلومات تتماشى مع أنماط النتائج؛ ويسلط الضوء على بعض الأدوات والمنتجات المهمة المحققة في إطار استراتيجيات النتائج؛ ويستعرض بعض الدروس الأساسية المستخلصة من استراتيجيات النتائج هذه. كما ترد في الأجزاء ٣-٤ و ٣-٦ معلومات عن النشاط المتعلق بالبرامج القطرية للعمل اللائق وتقييمها. ويستكمل ذلك المعلومات بشأن النتائج المحرزة. ويوفر الجزء الثاني من هذا التقرير، ولا سيما الأجزاء المواضيعية، المزيد من التوضيحات عن إجمالي النتائج المعروضة أدناه.

١-٢ النتائج القطرية

١٩. يلخص الجدول ٢ النتائج القطرية لفترة السنتين بحسب الإقليم، ويقوم بمقارنة مع الأهداف لفترة السنتين والنتائج المسجلة خلال فترة السنتين الماضية. وتم تحقيق ما مجموعه ٨٣٧ نتيجة في ١٥١ دولة عضواً في كافة الأقاليم. وقد حقق ما يبلغ ٩٧ دولة عضواً ما لا يقل عن ثلاث نتائج وحقت ٢٣ دولة عضواً عشر نتائج أو أكثر. وكانت قرابة هذه الدول جميعها تتمتع ببرامج قطرية للعمل اللائق خلال فترة السنتين.

٢٠. وسجلت أفريقيا أكبر عدد من النتائج (قرابة ثلث المجموع) تليها الأمريكتان بنسبة الربع وآسيا والمحيط الهادئ بنسبة ثلث. ويبين الشكل ٢ أدناه التوزيع الإقليمي للنتائج. ويعكس ذلك بشكل كبير التوزيع في عدد نتائج البرامج القطرية - تتمتع أفريقيا بعدد أكبر من النتائج مقارنة بأي إقليم آخر - وتتمتع بشكل أعم بأكبر توزيع جغرافي للموارد.

الشكل ٢: النتائج القطرية بحسب الإقليم



٢١. وتتجاوز نتائج الأهداف البالغة ٨٣٧ والمسجلة خلال فترة السنتين عدد الأهداف المحددة في بداية فترة السنتين بما يفوق الثلث من ٥٠ مؤشراً، حيث حقق ٣٦ منها الأهداف أو تخطاها فيبلغ معدل الإنجاز ٧٢ في المائة. وتجدر الإشارة مع ذلك إلى أن النتيجة ١٨ بشأن معايير العمل الدولية، التي تشمل النتائج المقارنة

للمؤشر ١٨-١٠ مقابل معايير القياس، أفادت عن ١٢٥ نتيجة (مقابل هدف عدده ٣٧، محدد في بداية فترة السنتين)، وإلى أن هذا الأمر يؤدي إلى تحريف مجموع النتائج عندما يقارن بمجموع الأهداف. والنتائج عادت أو حتى تجاوزت الأهداف فيما يتعلق بكافة النتائج باستثناء أربع منها، حيث تتدنى النتائج على نحو طفيف فحسب عن الأهداف. وبالنسبة إلى عدد من النتائج، تجاوزت الأهداف بشكل جلي، بما فيها: النتيجة ٤ بشأن الضمان الاجتماعي؛ النتيجة ٥ بشأن ظروف العمل؛ النتيجة ٦ بشأن السلامة والصحة المهنية؛ النتيجة ٩ بشأن منظمات أصحاب العمل.

٢٢. وقد ارتفعت النتائج بحوالي ١٢ في المائة مقارنة بفترة السنتين السابقة. وتم تسجيل تحسينات يعتد بها في بعض مجالات العمل في إطار: النتيجة ١ بشأن النهوض بالعمالة؛ النتيجة ٤ بشأن الضمان الاجتماعي؛ النتيجة ٥ بشأن ظروف العمل؛ النتيجة ٩ بشأن منظمات أصحاب العمل؛ النتيجة ١٨ بشأن معايير العمل الدولية. وكانت أربع نتائج أقل على نحو طفيف من تلك المسجلة في فترة السنتين الماضية. وبشكل عام، تعكس التحسينات في النتائج مقارنة بفترة السنتين الماضية ما مفاده أن قسماً كبيراً من العمل المستهل في فترة السنتين الأولى أتى ثماره في فترة السنتين الثانية، ومرد ذلك إلى الفارق الزمني الملازم لسلسلة النتائج "مدخلات - منتجات - حصائل".

الجدول ٢: ملخص النتائج بحسب مؤشر النتائج والإقليم

نتيجة البرنامج والميزانية	مؤشر البرنامج والميزانية	نتائج الفترة ٢٠١٠-٢٠١٢	أهداف الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣	نتائج الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
الهدف الاستراتيجي: خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين									
١. النهوض بالعمالة	1.1	10	14	12	6	2	0	2	2
	1.2	1	9	11	4	6	0	1	0
	1.3	4	10	15	6	3	0	6	0
	1.4	8	7	6	1	1	1	3	0
	1.5	6	7	7	3	2	0	2	0
	1.6	5	4	5	1	3	0	1	0
٢. تطوير المهارات	2.1	7	14	12	4	3	0	3	2
	2.2	5	6	7	4	0	0	3	0
	2.3	2	8	3	1	2	0	0	0
	2.4	7	7	8	1	2	1	1	3
	2.5	14	13	15	4	6	1	2	2
٣. المنشآت المستدامة	3.1	6	9	5	2	2	1	0	0
	3.2	23	14	32	14	9	3	6	0
	3.3	3	2	5	2	3	0	0	0
	3.4	1	5	1	0	1	0	0	0
الهدف الاستراتيجي: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع									
٤. الضمان الاجتماعي	4.1	20	16	18	7	4	1	2	4
	4.2	3	9	11	3	0	3	4	1
	4.3	8	7	20	9	4	2	4	1
٥. ظروف العمل	5.1	5	6	12	2	6	1	3	0
	5.2	3	5	9	4	1	3	0	1
٦. السلامة والصحة المهنية	6.1	10	9	17	8	4	0	3	2
	6.2	10	8	13	1	6	1	4	1
٧. هجرة اليد العاملة	7.1	5	8	8	1	0	1	5	1
	7.2	5	6	11	1	4	0	3	3

نتيجة البرنامج والميزانية	مؤشر البرنامج والميزانية	نتائج الفترة ٢٠١٠-٢٠١٣	أهداف الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣	نتائج الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
٨. فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز	8.1	50	28	12	7	1	1	3	0
	8.2	10	17	37	21	6	0	7	3
الهدف الاستراتيجي: تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي									
٩. منظمات أصحاب العمل	9.1	10	14	10	1	3	1	5	0
	9.2	15	18	33	7	15	0	10	1
	9.3	15	9	27	8	3	0	13	3
١٠. منظمات العمال	10.1	30	28	39	12	14	3	8	2
	10.2	20	20	24	7	7	0	5	4
١١. إدارة العمل وقانون العمل	11.1	10	9	9	4	3	0	1	1
	11.2	8	11	11	3	3	1	2	2
	11.3	5	8	9	3	1	0	3	2
١٢. الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية	12.1	10	12	14	7	6	0	1	0
	12.2	10	10	12	4	1	0	3	4
١٣. العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية	13.1	15	15	12	4	3	0	2	3
	13.2	10	11	19	4	9	1	4	1
الهدف الاستراتيجي: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل									
١٤. الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية	14.1	10	11	7	1	3	0	2	1
	14.2	2	2	3	0	0	1	2	0
١٥. العمل الجبري	15.1	10	8	8	3	2	1	2	0
١٦. عمل الأطفال	16.1	45	34	50	20	15	1	12	2
	16.2	50	46	66	21	16	5	11	13
١٧. التمييز في العمل	17.1	5	8	7	1	4	0	1	1
١٨. معايير العمل الدولية	18.1	55	37	125	33	28	6	18	40
	18.2	5	5	10	1	0	1	7	1
	18.3	5	7	1	1	0	0	0	0
	18.4	15	15	20	8	0	1	6	5
اتساق السياسات									
١٩. تعميم العمل اللائق	19.1	15	10	9	3	2	1	2	1
	19.2	5	5	2	-	-	-	-	-

٢٣. ويمكن تصنيف المعلومات بشأن النتائج بحسب الفئات التالية:

■ السياسات والاستراتيجيات: هي نتائج تسهم منظمة العمل الدولية بشكل أساسي في تحقيقها على المستوى "الصعدي". وتشمل هذه الأخيرة النتائج المتعلقة بوضع وتنفيذ السياسات والاستراتيجيات من جانب الحكومات، إلى جانب هيئة أو أكثر من الهيئات المكونة الثلاث.

■ البرامج: تشكل البرامج عادة، وإن لم تكن دائماً كذلك، جزءاً من سياسات أوسع نطاقاً. وتشمل البرامج تدابير عملية وتشغيلية لإنفاذ السياسات لكنها ليست تشريعية. ويمكن لهيئة أو أكثر من الهيئات المكونة أن تنفذ هذه البرامج. ولا تشمل هذه الفئة البرامج المعنية بتطوير القدرات.

■ الإطار التنظيمي والقانوني: تشمل هذه الفئة النتائج المتعلقة بالتغيرات في الأطر التنظيمية والقانونية، التي تحدث بمشاركة منظمة العمل الدولية. وقد تشمل النتائج ذات الصلة بالتغيرات في القوانين أو الممارسات، تمثيلاً مع معايير العمل الدولية، بالإضافة إلى تطبيق معايير العمل الدولية وغيرها من الاتفاقات الثلاثية الدولية.

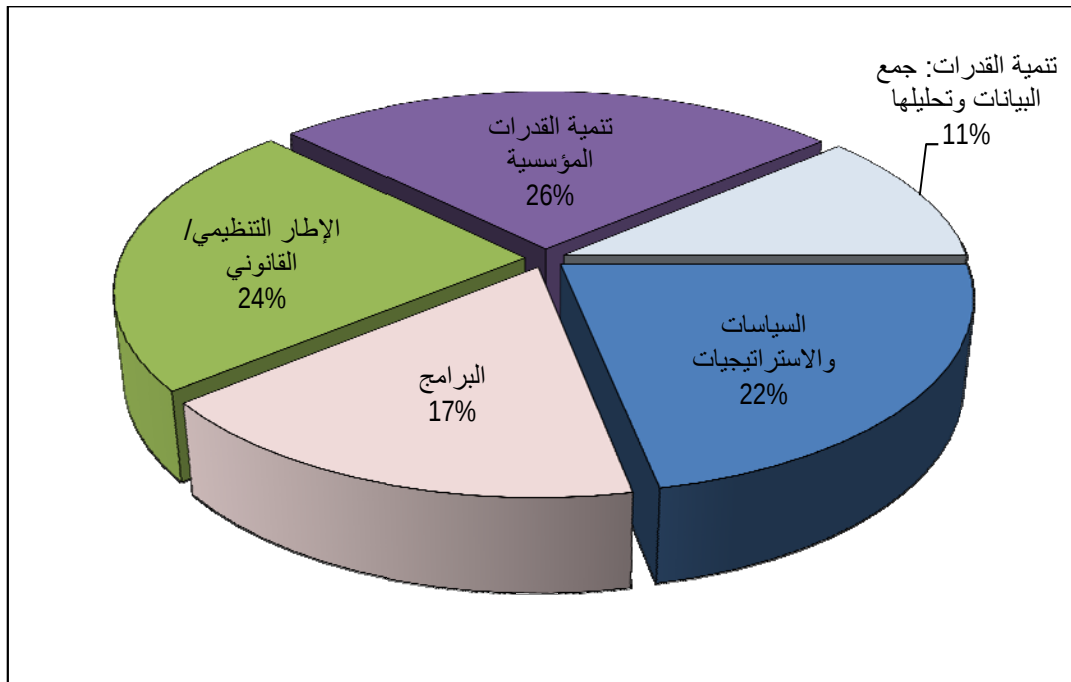
■ تنمية القدرات (المؤسسية): تشمل هذه الفئة من النتائج التغيرات التي تدعمها منظمة العمل الدولية، والتي تقضي إلى تعزيز قدرة المؤسسات في بلد بعينه، بما فيها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، على نحو فعال بغية تأدية الوظائف وتقديم الخدمات المتوقعة منها. وقد تشمل هذه النتائج إنشاء أو تعزيز نُظم وآليات مخصصة وتطوير أو تنفيذ برامج محددة بشأن بناء القدرات.

■ تنمية القدرات (جمع البيانات وتحليلها): تحيل هذه الفئة من النتائج إلى التحسينات في قدرة مؤسسات بلد بعينه، بدعم من مساهمات منظمة العمل الدولية، بما في ذلك من خلال نُظم وآليات محددة، بغية جمع وتحليل البيانات وتطبيقها دعماً لعمليات صنع السياسات العامة واتخاذ القرارات والرصد.

٢٤. وقد تشمل نتيجة واحدة عناصر من عدد من الفئات المختلفة. على سبيل المثال، دعم بناء القدرات المصممة للتأثير على وضع السياسات، الأمر الذي يستتبع بدوره عنصراً من الإصلاح التشريعي. وبالتالي، من البديهي ألا تقابل الأعداد الواردة في كل صف مجاميع النتائج بموجب كل مؤشر من مؤشرات النتائج. كما تجدر الإشارة إلى عدم وجود مقاييس محددة يمكن أن تقيس التقدم المحرز في مختلف الفئات. وعلى سبيل المثال، يضطلع المكتب بعدد كبير من الأنشطة ذات الصلة ببناء القدرات (وأكثر هذه النتائج شيوعاً تلك المتعلقة ببناء القدرات المؤسسية)، لا سيما فيما يتعلق بدعم الهيئات المكونة، لكنه من العسير تحديد معايير موضوعية يمكن الاستناد إليها في تحديد أو قياس نجاح أو إخفاق مبادرات بناء القدرات. ومن شأن المزيد من الوضوح أولاً حول أهمية عملية بناء القدرات، وثانياً فعاليتها وثالثاً نجاعتها، أن تضيف قيمة على عملية الإبلاغ عن النتائج.

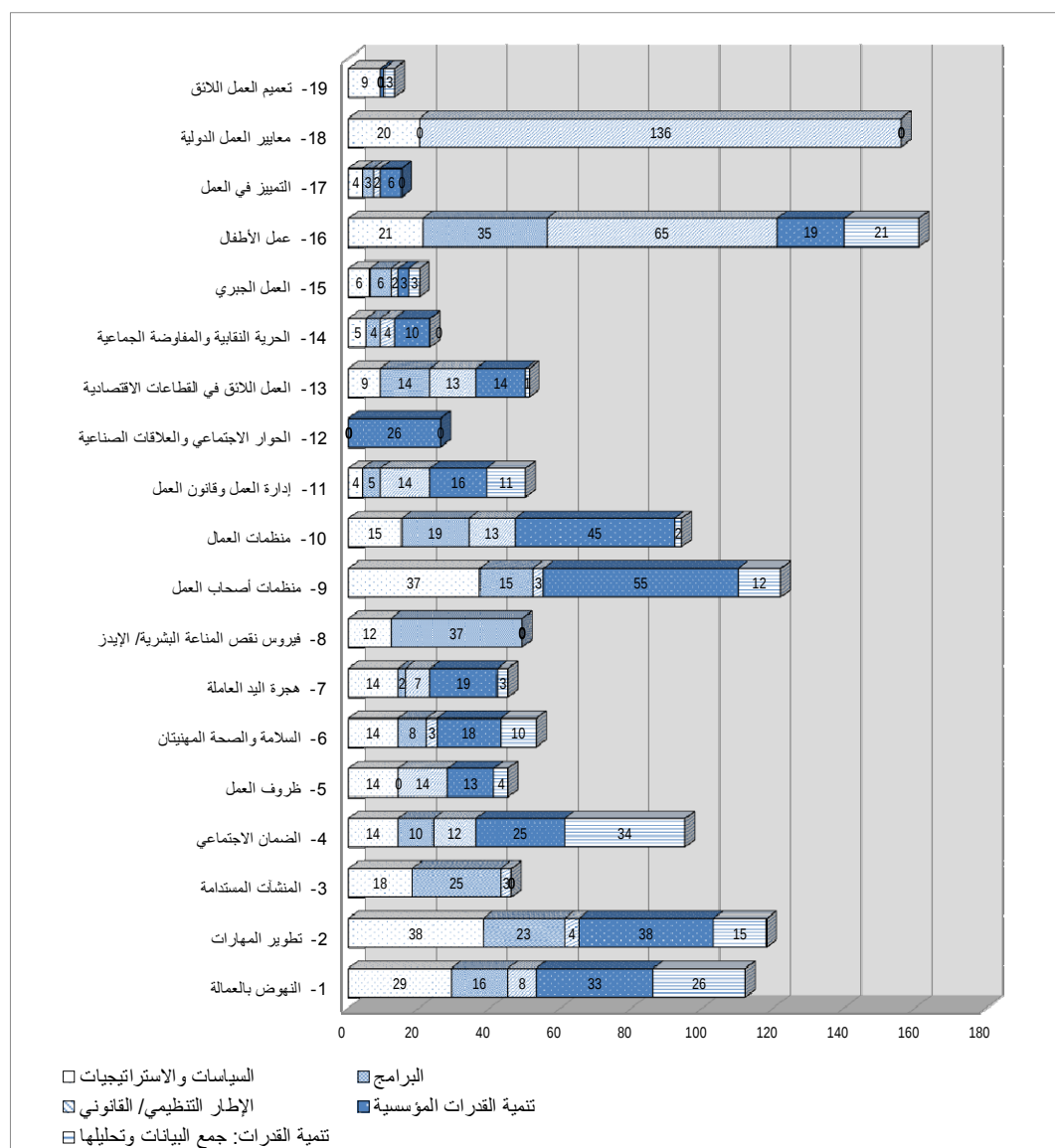
٢٥. ويظهر في الشكل ٣ التوزيع الإجمالي للنتائج بحسب الفئات. وهو يبين مزيجاً جيد التوازن بين التدخلات: يمكن تصنيف قرابة ٢٦ في المائة منها على أنها تتعلق بتنمية القدرات المؤسسية؛ وتندرج ٢٤ في المائة منها في فئة الإطار التنظيمي والقانوني، وهو ما يرتبط في غالبية الحالات بالنشاط المتعلق بالتصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها؛ ٢٢ في المائة منها تتصل بالسياسات والاستراتيجيات؛ ١٧ في المائة منها مصنفة على أنها العمل المتعلق بالبرامج؛ قرابة ١١ في المائة من النتائج تشمل عنصراً من عناصر تنمية القدرات من خلال جمع البيانات وتحليلها.

الشكل ٣: النتائج بحسب الفئات



٢٦. إنّ توزيع النتائج بحسب النتيجة والفئة يفضي إلى نمط مماثل من التوازن الإجمالي مع بعض السمات المميزة (الشكل ٤). وجميع الحصائل، ما عدا واحدة، تبين نتائج في العمل الاستشاري من حيث السياسة والاستراتيجية، تتبعها ١٦ حصيلة تبين نتائج في خدمات المشورة التنظيمية والقانونية و ١٤ حصيلة تبين نتائج في تطوير البرامج وبناء القدرات. وتسجل إحدى عشرة حصيلة من أصل ١٩ حصيلة في الفئات الخمس جميعها. وتعرض ست حصائل أكبر عدد من النتائج في مجال تطوير القدرات، بما في ذلك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛ في حين تظهر ثلاث حصائل معظم النتائج في إطار المشورة القانونية والتنظيمية، تظهر حصيلتان أهم النتائج في إطار العمل في مجال السياسة والاستراتيجية، وحصيلتان أخريان أهم النتائج في مجال تطوير البرامج.

الشكل ٤: ملخص عن النتائج بحسب النتيجة والفئة



٢-٢ المنتجات المتعلقة بالمعارف

٢٧. إنّ تعزيز قاعدة معارف منظمة العمل الدولية على المستويين العالمي والقطري شكل سمة بارزة خلال فترة السنتين. والعمل المضطلع به في هذا المجال يسترشد، على نطاق واسع، باستراتيجية معارف منظمة العمل الدولية (إحدى استراتيجيات الإدارة الخمس على مستوى المكتب)، التي يمكن الاطلاع عليها في الوثيقة GB.300/PFA/9/2. ويرد جدول النتائج المقابلة لفترة السنتين على الموقع www.ilo.org/program.

٢٨. إنّ البحوث هي دعامة رئيسية لإدارة المعارف، وقد جرى تحديد أربعة مجالات مواضيعية في بداية فترة السنتين كجزء من برنامج البحوث العالمي الواجب القيام به خلال فترة السنتين. كما أنشئ نظام لاستعراض الأقران بشأن كافة المنشورات البارزة، وجرى لاحقاً إطلاق آلية بديلة لاستعراض الأقران بشأن المنشورات الإحصائية. وأنشئت أيضاً بوابة بحوث في منظمة العمل الدولية وهي قيد التحديث بشكل منتظم.

٢٩. وتصب معظم البحوث المجراة في تطوير أدوات ومنتجات عملية. ويشير الإطار ١ أدناه إلى مجموعة صغيرة من الأدوات والمنتجات المستحدثة خلال فترة السنتين، والتي استُخدمت لدعم العمل على المستوى القطري.

الإطار ١

أدوات ومنتجات مختارة مستقاة من كافة الحصائل

- الاقتصاد غير المنظم والعمل اللائق: دليل للموارد السياسية يدعم عمليات الانتقال إلى السمة المنظمة (منشور في اللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية والعربية).
- ٢٨ دراسة استقصائية وطنية بشأن الانتقال من المدرسة إلى العمل وعدادان من سلسلة الاتجاهات العالمية لعمالة الشباب.
- منصة عالمية لتقاسم المعارف بين القطاعين العام والخاص بشأن المهارات من أجل الاستخدام.
- دراسة تعقبية للبرنامج العالمي المعني بالتدريب على تنظيم المشاريع - برنامج "كيف تبدأ مشروعك وتحسنه".
- دراسات بشأن الوظائف الخضراء في ستة بلدان تظهر تأثير سياسات الاقتصاد الأخضر الراهنة والمحتملة على العمالة، جرى تنقيحها ونشرها في إطار اجتماعين للخبراء.
- توسيع قاعدة البيانات بشأن استقصاء الضمان الاجتماعي لتشمل ٨٥ بلداً إلى جانب مجموعة أوسع من المؤشرات.
- توسيع قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن شروط الاستخدام وقوانين العمل لتشمل ١٧٠ بلداً.
- ١٨ دراسة مواضيعية لإرشاد الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية إلى الهيئات المكونة بغية تنفيذ سياسات سليمة للأجور ذات صلة بمؤشرات مناسبة لإنتاجية اليد العاملة.
- نظام وطني لتسجيل الأمراض المهنية والإبلاغ عنها - دليل عملي.
- الاستمرار في توسيع قاعدة البيانات بشأن الممارسات الجيدة فيما يتعلق بسياسات وبرامج هجرة اليد العاملة، والتي تضم ٨٠ مثالاً عن الممارسات الجيدة على المستويين القطري ودون الإقليمي.
- إطلاق مبادرة الاستشارة والاختبار الطوعيين والسريين (VCT@work) بالاشتراك بين منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.
- توسيع الشبكة العالمية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالأعمال والإعاقة.
- برنامج بناء القدرات بشأن مواجهة نقابات العمال للآزمة من خلال التعاونيات.
- لمحة عامة مقارنة عن وزارات العمل تغطي تاريخ هذه المؤسسات من ٣٦ بلداً وولايتها والتحديات المطروحة أمامها.
- قاعدة بيانات بشأن مؤسسات الحوار الاجتماعي الثلاثي ودليل مصاحب بشأن الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستوى الوطني: دليل منظمة العمل الدولية لتحسين الأداء.
- أدوات قطاعية جديدة لمساعدة الهيئات المكونة على تنفيذ المعايير القطاعية وتطبيق برنامج العمل اللائق في قطاعات محددة من قبيل الزراعة وصيد الأسماك والبناء والسياحة في ٢٢ بلداً.
- أداة تشخيصية لدعم عملية إعداد خطط العمل الوطنية بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في القطاع الريفي وقطاع تجهيز الصادرات والعمل المنزلي.
- أداة للتعليم الإلكتروني بشأن كيفية الكشف عن حالات العمل الجبري والتحريري عنها.
- تقديم التقارير عن إنهاء عمل الأطفال في مجال العمل المنزلي.
- المساواة في الأجور: دليل تمهيدية (منشور في اللغات الإنكليزية والفرنسية والإسبانية والعربية).
- قاعدة بيانات عالمية بشأن معايير العمل الدولية والأحكام القضائية.
- ١٧ موجزاً قوطرياً بشأن العمل اللائق.

٣٠. ويدعم بعض هذه البحوث بشكل مباشر عملية إعداد التقارير الرائدة لمنظمة العمل الدولية وغيرها من المنشورات البارزة، بما فيها تلك الواردة فيما يلي:

- **اتجاهات العمالة العالمية** تقدم إسقاطات بشأن العمالة وتشير إلى المنافع العديدة التي تتسم بها الاستراتيجيات المؤاتية للوظائف. وقد لاقى هذا المنشور صدى كبيراً في وسائط الإعلام وتم استخدامه كمرجع في المنتديات العالمية، بما فيها الاجتماعات السنوية لصندوق النقد الدولي.
- **تقرير عالم العمل** يبين كيف يمكن لسياسات العمالة والسياسات الاجتماعية المصممة بعناية أن تساهم في حفز سوق العمل وتوقعات الاستثمار. والمزيج الموصى به من السياسات محددة الأهداف، إلى جانب الإصلاحات المالية وإصلاحات الاقتصاد الكلي الداعمة، كان أساسياً في مناقشات السياسة العامة.
- **تقرير الأجور في العالم** أصبح المنشور الرئيسي الذي يعرض آخر الاتجاهات من حيث الأجور والإنتاجية في مختلف أنحاء العالم والمسائل السياسية ذات الصلة. وقد أولي اهتمام خاص للمسائل المعنية بالحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية (الطبعة الأولى - ٢٠٠٨) والأجور المتدنية (الطبعة الثانية - ٢٠١٠) والاقتصاد الكلي للأجور (الطبعة الثالثة - ٢٠١٢).
- **التقديرات العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل الجبري** تسلط الضوء على محنة ما يقدر بقرابة ٢١ مليون ضحية من ضحايا العمل الجبري. وتوفر التقديرات العالمية معلومات شاملة عن مختلف أشكال العمل الجبري وانتشارها ونطاقها، مما يتيح تحسين وضع سياسات عامة تقوم على البيانات على المستوى القطري.
- **تقرير التقدم المحرز في مكافحة عمل الأطفال - التقديرات والاتجاهات العالمية للفترة ٢٠٠٠-٢٠١٢**، هو ثمرة جهود منظمة العمل الدولية التي دأبت منذ عام ٢٠٠٠ على تقييم وقياس التقدم العالمي المحرز في الحد من عمل الأطفال. وفي الوقت الذي يشير فيه التقرير إلى التقدم الكبير المحرز، على الرغم من الأزمة الاقتصادية العالمية وتداعياتها، فإنه يسلط الضوء على أنه لا يزال ١٦٨ مليون طفل في العالم ضالعين في عمل الأطفال.
- **تقدم الطبعة الثانية من التقرير العالمي للضمان الاجتماعي الصادر عن منظمة العمل الدولية**، صورة محدثة عن تغطية الضمان الاجتماعي في كافة أنحاء العالم، إلى جانب تحليل للاتجاهات المعاكسين، الأول نحو توسيع نطاق الضمان الاجتماعي في الكثير من البلدان متوسطة ومنخفضة الدخل الرامية إلى تعزيز أوضاع الحماية الاجتماعية الشاملة والقائمة على الحقوق، والثاني نحو انكماش نطاق ونوعية تغطية الضمان الاجتماعي في الكثير من الاقتصادات المتقدمة. وقد أعد التقرير خلال فترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣ لإطلاقه في النصف الأول من عام ٢٠١٤.
- **أزمة الوظائف في منطقة اليورو: الاتجاهات والاستجابات السياسية**، هي دراسة للأزمة التي شهدتها منطقة اليورو في منتصف عام ٢٠١٢، كجزء من سلسلة دراسات النمو المترافق بالإنصاف، أفضت إلى توصية باستحداث ضمانات لعمل الشباب، بما في ذلك تقديرات التكاليف.
- **أحكام العمل في الترتيبات التجارية: الاتجاهات الجارية وآفاق المستقبل**، هي دراسة نشرت في ٢٠١١، وبينت أن عدد الاتفاقات التجارية التي تشمل أحكاماً تتعلق بالعمل قد ازداد بشكل كبير خلال العقدين الماضيين.

٣١. وقد بذل المكتب جهوداً كثيفة لتحسين تبادل ونشر المعارف المتعلقة بعالم العمل، على السواء من منظور تعزيز التواصل الداخلي وبغرض تقاسم المعلومات وتعزيز ولايته إزاء الجمهور الخارجي. وفيما يتعلق بالجانب الأول، أنشئت شبكات للبحوث في عدد من المجالات، تمحورت عادة حول مجتمعات الممارسات، باللجوء في غالب الأحيان إلى منصات رقمية لتقاسم المعلومات.

٣٢. وفيما يتعلق بالجمهور الخارجي، ازداد استخدام المنتجات الإعلامية لمنظمة العمل الدولية من خلال المنصات المتنقلة بخمسة أضعاف خلال فترة السنتين. وتستخدم وسائل إعلامية اجتماعية عديدة (من قبيل منصة Facebook) على نحو منتظم لتقاسم المعلومات. وفي عام ٢٠١٣، أُنشئت تقارير رئيسية ومنشورات بارزة في أنساق تتلاءم والآلات المحمولة. ويجري إدماج مجموعة واسعة من عناصر وسائل الإعلام المتعددة أكثر فأكثر في الحملات الإعلامية.

٣٣. وعملاً بمبدأ أن البيانات تتحول إلى معلومات عندما تنظم وتصبح المعلومات معارف عندما تكون قيد الاستخدام، كلف مجلس الإدارة المكتب في عام ٢٠١١ بمهمة وضع نظام معلومات جديد "من شأنه أن يوفر إمكانية الحصول بشكل مبسط على المعلومات الخاصة بكل بلد، من خلال صفحات قطرية فردية ... وسيكون الوصول إليه متاحاً عبر بوابة مركزية" (الوثيقة GB.312/PFA/8، الفقرة ٣٦). وبوابة منظمة العمل الدولية هذه تشكل مكوناً مهماً لاستراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن المعارف، وتوفر نفاذاً وحيداً إلى المعلومات الخاصة بكل بلد بشأن عالم العمل. ويتمثل دورها في ضمان أن تكون المعلومات دقيقة وموحدة ومحدثة ومقدمة بشكل مؤاتٍ للمستخدم ومن السهل أن يحصل عليها جميع الزملاء في منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة والجمهور الأعم.

٣٤. وأجرى المكتب استعراضاً للمنتجات القائمة على المعارف في منظمة العمل الدولية وهيكلاتها وإجراءات سير الأعمال وتدفقات العمل. واستناداً إلى هذا الاستعراض، تم وضع نموذج يراعي تدخلات من الإدارات التقنية والمكاتب الموجودة في الميدان. واسترشاداً بمختلف نماذج تدفقات المعلومات في المكتب، سيتبع ذلك استحداث النموذج الأول من البوابة وتطويره. ومن المتوقع أن يوضع في صيغته النهائية في نهاية شهر آذار/مارس ٢٠١٤، وسوف يشمل معلومات تخص ٣٠ بلداً عن الأبعاد التالية التي تغطي ١٤ مجالاً من مجالات السياسة العامة: القوانين والسياسات العامة؛ معايير العمل الدولية؛ الإحصاءات؛ نشاط منظمة العمل الدولية؛ التقارير والمنشورات.

٣٥. وقد بُذلت جهود حثيثة لتعزيز قدرة المكتب الإحصائية. وقاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية، ILOSTAT، التي أطلقت عام ٢٠١٠ وحلت محل نظام الإحصاءات السابق LABORSTA، جرى توسيعها من حيث تغطيتها وعدد المؤشرات فيها وتوحيد مجموعات البيانات. وتشمل قاعدة البيانات الآن أكثر من ١٠٠ مؤشر وتغطي ٢٣٠ بلداً ومنطقة وإقليماً، وتوفر إحصاءات قابلة للمقارنة سنوياً وفيما بين السنوات عن سوق العمل. ولا يزال العمل جارياً حالياً لإدراج قواعد بيانات أخرى لمنظمة العمل الدولية.

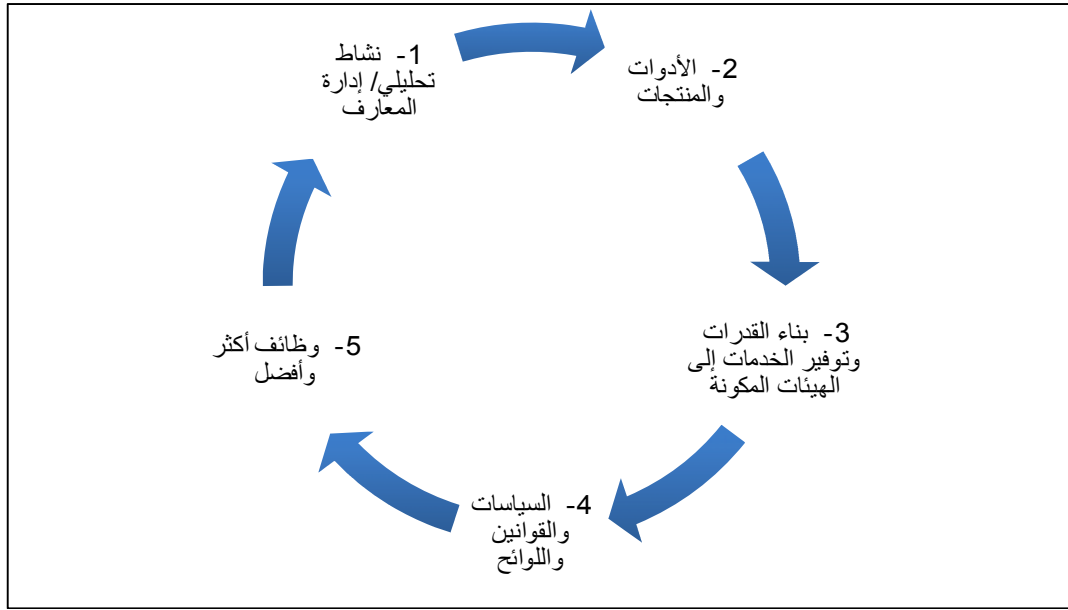
٣٦. وأنشئ مخزن للبيانات بالغة الصغر نتاح فيه بيانات بالغة الصغر منسقة على المستوى القطري، بغية دعم التحليل القائم على البيانات. كما جُمعت بيانات عن مجموعة جديدة من المؤشرات بشأن العمل الريفي والانتساب إلى نقابات العمال والاقتصاد غير المنظم، فيما يتعلق بعدد من البلدان. وجرى نشر وتوزيع أدلة بعدة لغات لدعم الهيئات المكونة في مجالات من قبيل: قياس العمل الطوعي؛ السمة غير المنظمة؛ مؤشرات العمل اللائق.

٣٧. وعُقد المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣، وحضره ١٠٦ دول أعضاء وخبراء من أصحاب العمل والعمال، إلى جانب ٣١ مراقباً. واعتمد المؤتمر قراراً مهماً بشأن إحصاءات العمل والعمالة ونقص استخدام اليد العاملة، مما شكل المراجعة الأولى للمعايير والتدابير الأخرى بشأن تلك المسائل منذ أكثر من ٣٠ عاماً. وشملت قرارات إضافية العمل المستقبلي في مجالات هجرة اليد العاملة والتعاونيات والعمل الجبري. وتواجه منظمة العمل الدولية اليوم تحدياً جديداً ألا وهو توفير الدعم التقني إلى البلدان في تنفيذ الإطار الجديد، مما يستدعي المزيد من التعاون مع الشركاء الخارجيين وحشد الموارد.

٣-٢ الدروس المستخلصة من خلال استراتيجيات النتائج

٣٨. إن استراتيجيات النتائج الناجحة هي تلك التي تعزز أوجه التآزر بين العمل التحليلي وتطوير أدوات ومنتجات مصممة خصيصاً وتطبيقها لتوفير الخدمات الاستشارية والتدريب ودعم عملية بناء القدرات. ويرشد ذلك بدوره وضع السياسات والقوانين واللوائح والبرامج التي تقضي في نهاية المطاف إلى خلق وظائف أكثر وأفضل (الشكل ٥). وعند تقديم النتائج على المستوى القطري، تقوم الميزة النسبية لمنظمة العمل الدولية في هذه الدورة، على ما يلي: (أ) قدرة التنفيذ لدى الهيئات المكونة؛ (ب) القوة النسبية للحوار الاجتماعي والآلية الثلاثية على المستوى القطري؛ (ج) الإرشاد الذي توفره معايير العمل الدولية.

الشكل ٥: تحقيق النتائج من خلال استراتيجيات النتائج الفعالة



٣٩. وقد برهن الترابط بين الأدوات والمنتجات المستحدثة على المستوى العالمي وتطبيقها على النشاط على المستوى القطري، أنه يشكل جزءاً لا يتجزأ من تحقيق النتائج، لاسيما عندما تكون الأدوات والمنتجات راسخة في العمل التجريبي المتيقن. وتلجأ الإدارة الفعالة للمعارف إلى استخدام البيانات وغيرها من المعلومات لبناء قاعدة من البيانات ترمي إلى تصميم التدخلات، ضمن النتائج وفيما بينها.

٤٠. والأدوات والمنتجات المستحدثة على المستوى العالمي لا تسهل نقل المعارف بين الأقاليم والبلدان وفيما بينها فحسب، بل تحفز أيضاً الطلب على مساعدة البلد وتسهم في النقاشات السياسية الدائرة وتشجع الشراكات والحوار مع جهات معنية أخرى، بما فيها المنظمات الدولية.

٤١. والمعلومات بشأن استراتيجيات النتائج، بما فيها المعلومات بشأن دروس مستخلصة محددة لكل نتيجة، إلى جانب الجداول المقابلة للنتائج القطرية، متاحة على شبكة الويب على الموقع التالي www.ilo.org/program. وفيما يلي أربعة دروس جامعة وواسعة النطاق استُخلصت من هذه النتائج.

١-٣-٢ إعطاء الأولوية بفضل برامج أقل وأكبر حجماً وأفضل تكاملاً

٤٢. نظراً إلى أن الطلب يرجح على الدوام أن يتجاوز العرض في جميع مجالات العمل، لا يمكن أن يتحمل المكتب توسيع دائرة نشاطه إلى حد الاستنزاف. ولئن كان من المسلم به أن جميع التدخلات لا تستدعي موارد كثيفة وأن بعض النتائج يمكن تحقيقها بكلفة منخفضة، فمن الضروري عموماً الارتقاء بالتدخلات من خلال الانتقال من مشاريع وأنشطة صغيرة الحجم ومجزأة نحو تصميم حزم من الدعم تكون أكبر حجماً وأكثر تكاملاً وتتمحور حول موارد مجمعة وأطر زمنية واقعية. ومن المرجح أن ينطوي ذلك على التركيز على تدخلات مختارة بشأن عدد منخفض من البلدان المستهدفة، استناداً إلى ترتيب يقوم بشكل واضح على الأولوية وإلى التعاون في عدد من المجالات التقنية.

٤٣. والنشاط المضطلع به في إطار النتيجة ٣ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة، على سبيل المثال، عادة ما يشمل مجموعة من التدخلات ضمن مؤشرات النتائج، تجمع عدة منتجات أو أدوات من أجل تعزيز المنشآت المستدامة على أن تقوم كل واحدة منها باستكمال الأخرى وتعزيزها. وعلى سبيل المثال، في جنوب أفريقيا، قام مشروع محلي في مقاطعة فري ستايت، بتقديم المساعدة في عدد من المجالات التقنية، بما في ذلك: تعليم روح تنظيم المشاريع في أكثر من ٦٠ مدرسة، تضم قرابة ٦٠٠٠ طالب؛ تطوير منشآت صغيرة ومتوسطة وأدوات بحثية وأدوات توعية بشأن روح تنظيم المشاريع، بما في ذلك بهدف إجراء تغيير في البيئة المؤاتية (الحد من الصوابط) والاضطلاع بتحليل لسلسلة القيم؛ بناء القدرات لصالح ٢٥ مقدم خدمات تطوير قطاع الأعمال على الصعيد المحلي بغية مساعدتهم على تقديم خدمات إلى منشآت صغيرة ومتوسطة الحجم، تكون

خدمات قائمة على الطلب ومرتبطة بقطاع محدد. وقد صممت التدخلات على أساس مشروع كبير نسبياً تموله جهات مانحة، واستكمل بأموال إضافية مخصصة من مرصد جنوب أفريقيا الخاص بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة (بشراكة بين القطاعين العام والخاص) ومن حكومة جنوب أفريقيا وجامعة مقاطعة فري ستايت. وترتبط سلسلة النتائج التوعوية بروح تنظيم المشاريع والمهارات في صفوف الأطفال في سن الالتحاق بالمدرسة مع توفير الدعم إلى مجموعة من مقدمي الخدمات في قطاع الأعمال، بغية تمكينهم من توفير الإرشاد إلى أصحاب المشاريع الشباب وتقديم النصح إلى المنشآت الناشئة صغيرة الحجم. غير أنّ قطاعات الأعمال الناشئة هذه لا بد لها من أن تعمل في بيئة محفزة لتنمية المنشآت المستدامة، لذا بُذلت الجهود أيضاً من أجل تحسين البيئة المؤاتية لقطاع الأعمال في المقاطعة المذكورة، لا سيما بالنظر إلى أنها تؤثر على المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

٢-٣-٢ تحقيق المزيد من خلال العمل ضمن شراكات مع الآخرين

٤٤. لقد تبيّن أنّ الدعم الذي تقدمه الجهات المانحة والشراكات مع مؤسسات دولية وإقليمية ووطنية أخرى، أمرٌ حاسم في تقديم الخدمات إلى الهيئات المكونة على نحو فعال وفي الوقت المناسب، وفي الارتقاء بتأثير السياسة العامة.

٤٥. والنشاط المضطلع به في إطار النتيجة ٢ بشأن تطوير المهارات، على سبيل المثال، يظهر المنافع المتأتية عن العمل ضمن مجموعة من الشركاء لتحقيق النتائج. وفي بنغلاديش، أصبح المجلس الوطني لتطوير المهارات ولجنته التنفيذية يعملان بشكل كامل في عام ٢٠١٣، كما يظهر ذلك من زيادة التمويل الحكومي للأمانة. وقد ساهم ذلك في تنفيذ السياسة الوطنية لتطوير المهارات، التي اعتمدت في عام ٢٠١١. وقدمت منظمة العمل الدولية الدعم التقني إلى المجلس الوطني لتطوير المهارات ولجنته التنفيذية وأمانته في مجالات التخطيط وتطوير النظم وتشغيلها وتعميم قضايا الجنسين وإدماج الإعاقة. وتحقق ذلك من خلال شراكة مع المفوضية الأوروبية، مما أفضى إلى دعم مشترك بين الوكالات وتنسيق مع حكومتي كندا وسويسرا ومن خلال شراكات بين القطاعين العام والخاص. وشمل المزيد من التعاون مجالس ثلاثية بشأن المهارات الصناعية ومركز التميز في صناعة الجلود. كما عمل المكتب مع مكتب الإحصاءات الوطني، بالشراكة مع حكومة سويسرا ومؤسسة ماستركارد (MasterCard) من أجل تحسين عملية جمع المعلومات الخاصة بسوق العمل والقدرة على التبليغ عن اكتساب المهارات واستخدامها.

٤٦. والنشاط المضطلع به في إطار النتيجة ٨ بشأن عالم العمل وفيرس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، يبيّن كيف يكون لنشاط منظمة العمل الدولية تأثيرٌ أكبر عندما يندمج مع العمل الأوسع نطاقاً الذي يضطلع به برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز ويدعمه في ٣٨ بلداً من البلدان الأكثر تأثراً. وتظهر التجارب أنّ السياسات والبرامج المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز تكون مدمجة على أفضل وجه في الأطر الاستراتيجية الأوسع نطاقاً التي تستهدف السلامة والصحة المهنيين والحماية الاجتماعية والصحة (بما في ذلك مرض السل) وتقوم على التعاون مع عدد من الوزارات المختلفة. وعلى وجه الخصوص، أظهرت مبادرة VCT@Work ضرورة إجراء حوار سياسي مثير لا يقتصر على الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، بل يتجاوزها ليشمل غيرها من الجهات المعنية الرئيسية، بما في ذلك وزارات الصحة والهيئات الوطنية المعنية بالإيدز وبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بالإيدز والمجتمع المدني، وهي هيئات تراعي تكامل مختلف الجهات الفاعلة في تقديم الخدمات ووضع السياسات وتنسيقها.

٢-٣-٣ تستغرق النتائج الوقت وينبغي تخطيط وتنسيق التدخلات وفقاً لذلك

٤٧. إنّ بناء القدرات بهدف تنفيذ البرامج والتأثير على السياسات العامة أو الاضطلاع بعمليات إصلاح واسعة النطاق، كلها أمور تتطلب عادة شراكات تغطي عدة فترات سنتين ودورات تخطيط وطنية. وينبغي أن يكون المكتب مستعداً للمشاركة مع البلدان وفي صفوف مجموعة واسعة من الجهات الفاعلة على الأجلين المتوسط والبعيد، بغية تحقيق نتائج مستدامة. وعلى سبيل المثال، من المرجح أن تستغرق معظم الأنشطة التي تستهدف الإصلاحات التنظيمية والقانونية، عدداً من السنوات لتحقيق النتائج (ووقتاً أطول لتلمس أثرها) وبناء القدرات المستدامة للهيئات المكونة نادراً ما يكون مسعىً قصير الأجل.

٤٨. والنشاط المضطلع به في إطار النتيجة ١٦ بشأن عمل الأطفال يشمل تدخلات مطوّدة خلال عدد من السنوات. وعلى سبيل المثال، خلال فترة السنتين قيد الاستعراض، وافقت حكومة الفلبين على برنامج التقارب لمكافحة

عمل الأطفال (٢٠١٣-٢٠١٦) وخصصت له ميزانية بلغت ٢٢٥ مليون دولار أمريكي وسنت قانوناً منفصلاً بشأن العمال المنزليين يحظر استخدام الأطفال دون سن ١٥ عاماً كعمال منزليين، على أن يحق للأطفال الذين يتجاوز عمرهم ١٥ سنة بالحد الأدنى للأجور وبكافة الإعانات التي ينص عليها القانون المعني. بالإضافة إلى ذلك، جرى تعديل واعتماد برنامج التحويلات النقدية المشروطة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢ لاستهداف عائلات تحتاج إلى الحماية الاجتماعية، شمل العائلات المعرضة لعمل الأطفال. وعليه، سوف تتلقى هذه العائلات إعانات للتعليم، مما يضمن أن يلتحق الأطفال فيها بالمدرسة وألا يقعوا في شراك عمل الأطفال. بالإضافة إلى ذلك، في شباط/فبراير ٢٠١٣، قامت لجان المقاطعات المعنية بمكافحة عمل الأطفال في أربع مقاطعات بوضع الصيغة النهائية لخططها الاستراتيجية لمكافحة عمل الأطفال للفترة الممتدة حتى عام ٢٠١٦.

٤٩. وتستند جميع هذه النتائج إلى التقاسم المستمر في معارف منظمة العمل الدولية والمدخلات التقنية التي تعود إلى سنوات عديدة. وشمل هذا الدعم إجراءات التوعية المتكررة من أجل: إدماج معايير بشأن عمل الأطفال في برامج التحويلات النقدية المشروطة؛ المشاركة وتقديم المشورة التقنية خلال صياغة القانون الخاص بالعمال المنزليين، بما في ذلك مختلف الجلسات العامة التي تجري في الكونغرس؛ الاستمرار في تقديم المدخلات التقنية لإعداد برنامج التقارب، بما في ذلك من خلال الدراسة الاستقصائية الوطنية بشأن الأطفال، التي وضعت عام ٢٠١٠ وبدأ العمل بها في ٢٠١١، والتي استرعت الكثير من انتباه العموم إلى المسائل المتعلقة بعمل الأطفال.

٥٠. والأنشطة المضطلع بها في ميانمار في إطار النتيجة ١٥ بشأن العمل الجبري، هي خير مثال على طريقة استهداف مجال عمل محدد من العمل اللائق باعتباره نقطة دخول وبالتالي، تؤخذ بعين الاعتبار مجالات أخرى مع مرور الوقت. وعقب تعيين مسؤول اتصال تابع لمنظمة العمل الدولية في ميانمار عام ٢٠٠٢، سعت منظمة العمل الدولية جاهدة إلى تنفيذ استراتيجيات تهدف إلى التصدي بفعالية للأسباب الرئيسية لحالات العمل الجبري، وفي عام ٢٠٠٧ أنشأت آلية تعنى بالشكاوى المتعلقة بالعمل الجبري على المستوى الوطني. ومنذ عام ٢٠٠٧، تلقت منظمة العمل الدولية وسجلت أكثر من ٣٠٠٠ شكوى، تم قبول قرابة نصفها باعتبارها تقع ضمن تعريف العمل الجبري. وباتخاذ موقف ضد اللجوء إلى العمل الجبري ومن خلال العمل الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية في إطار آلية الشكاوى، اكتسبت المنظمة مصداقية تخولها أن تصبح شريكاً في عملية السلام، وهي أصلاً الوكالة الوحيدة في منظومة الأمم المتحدة التي تضطلع بمثل هذا الدور.

٥١. وبعد الزيارة التي قامت بها السيدة أونغ سان سو كي إلى مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠١٢ واستعراض التقدم المحرز، قرر المؤتمر عام ٢٠١٣ رفع كافة القيود المفروضة على ميانمار وتوسيع برنامج منظمة العمل الدولية في البلاد. وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، واصلت منظمة العمل الدولية عملها في ميانمار للتركيز على تعزيز الحقوق الأساسية في العمل. ووافقت الحكومة على وضع خطة عمل مشتركة مع منظمة العمل الدولية للقضاء على جميع أشكال العمل الجبري بحلول عام ٢٠١٥ والتصديق على اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢). وتم إحراز تقدم يعتد به في مجال الحرية النقابية مع اعتماد قانون جديد بشأن تنظيم العمل، مما يسمح لأصحاب العمل وللعمال في تنظيم أنفسهم.

٤-٣-٢ وضع أدوات ومنتجات رئيسية يمكن استخدامها بسرعة للارتقاء بالتوعية ونشرها

٥٢. تبرز الحاجة إلى المزيد من التآزر والاتساق في دورة البحوث والمعارف وإنتاج أدوات جديدة يسهل الوصول إليها وتكييفها، وخدمات المشورة السياسية ومبادرات بناء القدرات. وكان من شأن وضع أدوات تدريبية، واستكمالها بأدلة وكتب إرشادية عملية، إلى جانب شراكات استراتيجية مع مؤسسات عامة وبحثية أخرى، أن زاد بشكل هائل من قدرة المكتب على توفير المشورة التقنية الفعالة وخدمات بناء القدرات. وتتنعز الأدوات العملية عندما تكون مدعومة بقاعدة معارف متينة، بما في ذلك بحوث مقارنة بشأن الاتجاهات والممارسات الابتكارية والبراهين في صدد الأثر والنتائج.

٥٣. والنشاط المضطلع به في إطار النتيجة ٦ بشأن السلامة والصحة المهنيين، يستخدم مجموعة من الأدوات المتاحة مباشرة والمكيفة لتعزيز أماكن عمل أكثر أمناً. وتشمل هذه الأدوات منتجات أساسية من قبيل التصنيف الدولي لمنظمة العمل الدولية للتصوير الشعاعي بشأن داء التبغ الرئوي والحزمة التدريبية بشأن برنامج التدريب التفاعلي "معالجة العوامل النفسية الاجتماعية من خلال تعزيز الصحة في مكان العمل" (المعروف ببرنامج SOLVE)، وبشأن إدراج النهوض بالصحة في سياسات مكان العمل المعنية بالسلامة

والصحة المهنيين. وكان برنامج SOLVE مكملاً للاستجابة السريعة لمنظمة العمل الدولية إثر كارثة انهيار مبنى Rana Plaza في بنغلاديش، الذي كان يحوي عدة ورش صناعية في نيسان/ أبريل ٢٠١٣. كما تيسر تطبيق مثل هذه الأدوات أيضاً بالنظر إلى أن السياسة الوطنية الأولى للسلامة والصحة المهنيين في بنغلاديش اعتمدت في ٢٠١٣. كذلك، طبقت الأدوات الأساسية بشأن السلامة والصحة المهنيين بشكل ناجح في شيلي، حيث جرى تنقيح المدونة القانونية بشأن التأمين من الحوادث والأمراض المهنية، بعد وضع المبادئ التوجيهية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة لصالح العاملين في شركات يتعرضون فيها لخطر السحار السليكي (نوع من التعبير الرئوي)، استناداً إلى المبادئ التوجيهية العريقة لمنظمة العمل الدولية بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنيين (ILO-OSH 2001). كما استخدمت هذه المبادئ التوجيهية في شيلي كأساس لبناء قدرات وتدريب أكثر من ٣٠٠ مدرب و ٢٠ ٠٠٠ عامل في منشآت يكونون فيها معرضين لخطر الإصابة. بالإضافة إلى ذلك، استخدمت الأدوات المستحدثة في إطار برنامج "العمل الأفضل" وبرنامج دعم استدامة المنشآت التنافسية والمسؤولة (SCORE)، والتي استندت إلى المنتجات الأساسية لمنظمة العمل الدولية في مجال السلامة والصحة المهنيين، بهدف توسيع نطاق نشاط المكتب في مجال السلامة والصحة المهنيين وفقاً للخطوط القطاعية، في بلدان من بينها، كولومبيا وغانا وجنوب أفريقيا (بالنسبة لبرنامج SCORE) وإندونيسيا وليسوتو وفيتنام (بالنسبة لبرنامج "العمل الأفضل").

٣- الفعالية التشغيلية

٥٤. كي تحقق منظمة العمل الدولية نتائجها المنشودة فإنها تسخر الموارد البشرية والمالية وموارد النظم. ويقدم هذا الفصل لمحة عامة عن هذه الموارد وطريقة استخدامها بفعالية.

٣-١ التوظيف وتنمية الموارد البشرية

٥٥. في نهاية عام ٢٠١٣ بلغ مجموع موظفي منظمة العمل الدولية ٢ ٨١٧ موظفاً، ثُمّ وظائف ١ ٧١٦ موظفاً منهم، أي ٦١ في المائة، عن طريق الميزانية العادية ووظائف ١ ١٠١ موظفاً، أي ٣٩ في المائة، عن طريق الموارد من خارج الميزانية. ومقارنة بالوضع السائد في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١١ عندما بلغ عدد موظفي منظمة العمل الدولية ٢ ٩٩٠ موظفاً، يمثل ذلك انخفاضاً في عدد الموظفين بمقدار ١٧٣ موظفاً. ونسبة ٤٤ في المائة من الموظفين الممولين عن طريق الميزانية العادية موجودة في الأقاليم، وتمول نسبة ٥٣ في المائة من مجموع الموظفين في الأقاليم عن طريق الموارد من خارج الميزانية.

الجدول ٣: موظفو منظمة العمل الدولية في نهاية عام ٢٠١٣ حسب الموقع ومصدر التمويل

المجموع	الموارد من خارج الميزانية *	الميزانية العادية	
1 176	218	958	المقر الرئيسي
1641	883	758	الأقاليم
530	317	213	أفريقيا
294	111	183	الأمريكتان
80	41	39	الدول العربية
613	363	250	آسيا والمحيط الهادئ
124	51	73	أوروبا وآسيا الوسطى
2 817	1 101	1 716	المجموع

* بمن فيهم الموظفون المهنيون المبتدئون.

٥٦. وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، أنفقت منظمة العمل الدولية ما يزيد قليلاً على ٧ ملايين دولار أمريكي على تدريب الموظفين، سواء بالنسبة إلى الموظفين الممولين عن طريق الميزانية العادية أو الموظفين الممولين عن طريق الموارد من خارج الميزانية (الجدول ٤). وشارك ما يزيد على ٨٠٠ ٤ موظف في أنشطة التدريب التي شملت مجالات موضوعية بلغ مجموعها ثمانية مجالات، بما في ذلك التدريب على النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد. وبلغ متوسط عدد أيام التدريب ٤,٤ أيام. وكان عدد أيام التدريب متساوياً تقريباً بين الأقاليم والمقر الرئيسي. وقد استأثر التدريب على النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في الأقاليم، بنسبة ٨٠ في المائة من أيام التدريب، في حين كُرس ٦٥ في المائة منها، في المقر الرئيسي لمنظمة العمل الدولية، للتدريب على اللغات.

الجدول ٤: التدريب على مستوى منظمة العمل الدولية

عدد المشاركين		عدد أيام التدريب	المبلغ (بدولارات الولايات المتحدة)	
موظفو الفئة المهنية	موظفو فئة الخدمات العامة			
778	765	2 996	1 656 649	التنظيم والإدارة السديدة *
532	622	8 753	1 632 881	النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد
584	39	1 228	1 593 559	الريادة
638	338	6 806	1 019 926	اللغات
202	169	1 222	499 137	الاتصالات
22	0	22	370 741	إدارة المعارف
45	3	143	121 849	البحوث
55	68	164	122 910	مجالات أخرى **
2 856	2 004	21 334	7 017 652	المجموع

* يشمل برنامج الإدارة الداخلية السديدة للتعليم الإلكتروني. ** يشمل الفعالية الشخصية والصحة والسلامة.

٢-٣ الموارد المالية

٥٧. أنفقت منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، مبلغ ٦٤٦,٥ مليون دولار أمريكي في إطار الجزء الاستراتيجي من ميزانيتها العادية الممولة من خلال الاشتراكات المقدرة للدول الأعضاء؛ و٤٤٤ مليون دولار أمريكي من المساهمات الطوعية من خارج الميزانية، و٢٢ مليون دولار أمريكي من الحساب التكميلي للميزانية العادية. وهذه الأرقام مؤقتة ولم تخضع للمراجعة.

٥٨. ويمكن استخلاص بعض الاتجاهات العامة من هذا الجدول. فإنفاق الميزانية العادية يتماشى مع الميزانية المحددة في البداية، سواء من حيث الإنفاق الإجمالي (٩٩,٧ في المائة من النفقات) ومن حيث توزيع الإنفاق. وبلغ التمويل من خارج الميزانية ٧٠ في المائة من الميزانية العادية الاستراتيجية. وتعتمد حصة من البرامج، منها البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري وفيرس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والعمالة، اعتماداً شديداً على التمويل الطوعي مقارنة بالميزانية العادية. ويتركز التمويل الطوعي على العمالة (٤٧ في المائة من المجموع) وعلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (٢٧ في المائة).

٥٩. وفي المقابل، تتوزع موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية على نحو أكثر تساوياً بين الأهداف الاستراتيجية الأربعة، حيث يستأثر الحوار الاجتماعي بأكبر حصة (٢٩ في المائة) يليه العمالة (٢٥ في المائة) ويتلقى كل من هدف الحماية الاجتماعية وهدف المبادئ والحقوق الأساسية في العمل خمس المجموع.

٦٠. وتجدر الملاحظة أنه لا يمكن ربط بيانات الإنفاق مباشرة بنتائج البلدان للأسباب التالية: المنتجات العالمية غير محسوبة كنتائج قطرية؛ لا تفضي جميع أوجه الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية - وبالتالي الإنفاق - إلى نتائج تستوفي معايير القياس ضمن فترة السنتين؛ ليس المقصود من النشاط المتعلق بالتوعية والدعم الإجمالي والأعمال التحضيرية أن يفضي إلى نتيجة قابلة للقياس المباشر.

الجدول ٥ : نفقات منظمة العمل الدولية حسب النتائج *

الميزانية العادية	موارد من خارج الميزانية **	الحساب التكميلي للميزانية العادية **
العمالة		
النهوض بالعمالة	88 077 031	2 870 245
تنمية المهارات	45 983 592	896 610
المنشآت المستدامة	57 554 300	1 834 323
المجموع الفرعي	191 614 923	5 601 178
الحماية الاجتماعية		
الضمان الاجتماعي	41 794 197	1 814 274
ظروف العمل	24 537 882	554 434
السلامة والصحة المهنية	38 801 773	736 486
هجرة اليد العاملة	14 762 628	561 503
فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز	6 782 829	794 798
المجموع الفرعي	126 679 309	4 461 495
الحوار الاجتماعي		
منظمات أصحاب العمل	38 402 783	1 251 227
منظمات العمال	53 364 906	1 436 029
إدارة العمل وقانون العمل	25 734 852	1 598 580
الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية	28 328 286	1 455 968
العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية	29 525 256	684 705
المجموع الفرعي	175 356 083	6 426 509
المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل		
الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية	18 353 538	368 915
العمل الجبري	5 186 869	679 193
عمل الأطفال	13 166 668	1 325 154
التمييز في العمل	12 867 426	835 233
معايير العمل الدولية	76 705 818	1 226 496
المجموع الفرعي	126 280 319	4 434 991
اتساق السياسات		
تعميم العمل اللائق	26 532 832	1 081 504
مجموع الأهداف الاستراتيجية واتساق السياسات	646 463 466	22 005 677

* أرقام مؤقتة وغير مراجعة. ** باستثناء تكاليف دعم البرنامج.
المصدر: النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في منظمة العمل الدولية.

٣-٣ النفقات من خارج ميزانية منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣

٦١. بلغ مجموع النفقات من خارج الميزانية ٤٤٤ مليون دولار أمريكي في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، وهو رقم يتجاوز الهدف المحدد في البرنامج والميزانية، وقدره ٣٨٥ مليون دولار أمريكي. وبلغ مجموع النفقات من الحساب التكميلي للميزانية العادية ٢٢ مليون دولار أمريكي، أي أقل من المبلغ المتوقع البالغ ٥٠ مليون دولار أمريكي. وبلغ معدل الإنجاز المالي في المشاريع الممولة من خارج الميزانية ٨٠ في المائة في عام ٢٠١٣، وهو أعلى معدل سجله المكتب على الإطلاق. وقد أعلن المكتب، تمشيًا مع عضويته في مبادرة شفافية المعونة الدولية، عن إنشاء آلية متابعة للتعاون الإنمائي على الموقع (<https://dashboard.ilo.org/developmentcooperation/faces/home.jspl>). ولا تزال المساهمات ثنائية ومتعددة الأطراف تهيمن على تمويل منظمة العمل الدولية من خارج الميزانية، حيث تم حشد ٥٠٧ مليون دولار أمريكي في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ (انظر الجدول ٦).

الجدول ٦: الإسهامات في التعاون التقني من خارج الميزانية بحسب مصدر الأموال (بآلاف دولارات الولايات المتحدة)

٢٠١٢-٢٠١٣ ^١		٢٠١١-٢٠١٠		مصدر الأموال
الحصة بالنسبة المنوية	دولار	الحصة بالنسبة المنوية	دولار	
71.5	362 597	66.0	300 994	الجهات المانحة ثنائية ومتعددة الأطراف
3.7	18 702	3.0	13 681	تمويل التنمية المحلية
3.4	17 123	5.7	26 149	الشراكات بين القطاعين العام والخاص ^٢
0.1	500	0.1	675	الشركاء الاجتماعيون
3.9	19 867	1.3	5 902	المؤسسات المالية الدولية (المصارف)
9.8	49 591	15.9	72 312	الأمم المتحدة ^٣
7.6	38 535	8.0	36 308	منظمات حكومية دولية أخرى ^٤
100.0	506 915	100.0	456 021	المجموع

^١ بيانات أولية لعام ٢٠١٣: الإسهامات المسجلة في إدارة الشراكات والتعاون الإنمائي، حتى ٢٤ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤.

^٢ تشمل الجمعيات والمؤسسات العامة ومبادرات القطاع الخاص وغيرها.

^٣ تشمل المشاريع الممولة من خلال الصناديق الاستثمارية متعددة الشركاء والبرامج المشتركة وصناديق توحيد أداء الأمم المتحدة.

^٤ تشمل المفوضية الأوروبية وبرنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة الإنمائية (أغفند) والمنظمة الدولية للهجرة.

المصدر: آلية منظمة العمل الدولية لمتابعة التعاون الإنمائي.

٦٢. وتستأثر الجهات المانحة العشرون الرئيسية بنسبة ٩٦ في المائة والجهات المانحة الخمسة الرئيسية بما يزيد قليلاً على ٥٠ في المائة من مجموع الاعتمادات الخارجة عن الميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ (الجدول ٧).

الجدول ٧: الجهات العشرون الرئيسية المساهمة في تمويل منظمة العمل الدولية
من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣^١

الجهة المساهمة	بآلاف دولارات الولايات المتحدة
الولايات المتحدة	72 487
أستراليا	58 102
منظمات ووكالات الأمم المتحدة	49 591
المفوضية الأوروبية	31 740
الدانمرك	30 118
النرويج	28 340
كندا	20 364
البرامج متعددة الجهات المانحة ^٢	20 241
المؤسسات المالية الدولية	19 867
تمويل التنمية المحلية	18 702
الشراكات بين القطاعين العام والخاص	17 123
فنلندا	15 870
بلجيكا ^٣	13 806
اليابان	13 616
المملكة المتحدة	12 868
سويسرا	12 470
هولندا	10 381
إسبانيا	10 152
السويد	10 095
أيرلندا	9 809
المجموع	475 744

^١ بيانات أولية لعام ٢٠١٣: المساهمات المسجلة في إدارة الشراكات والتعاون الإنمائي، حتى ٢٤ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٤.

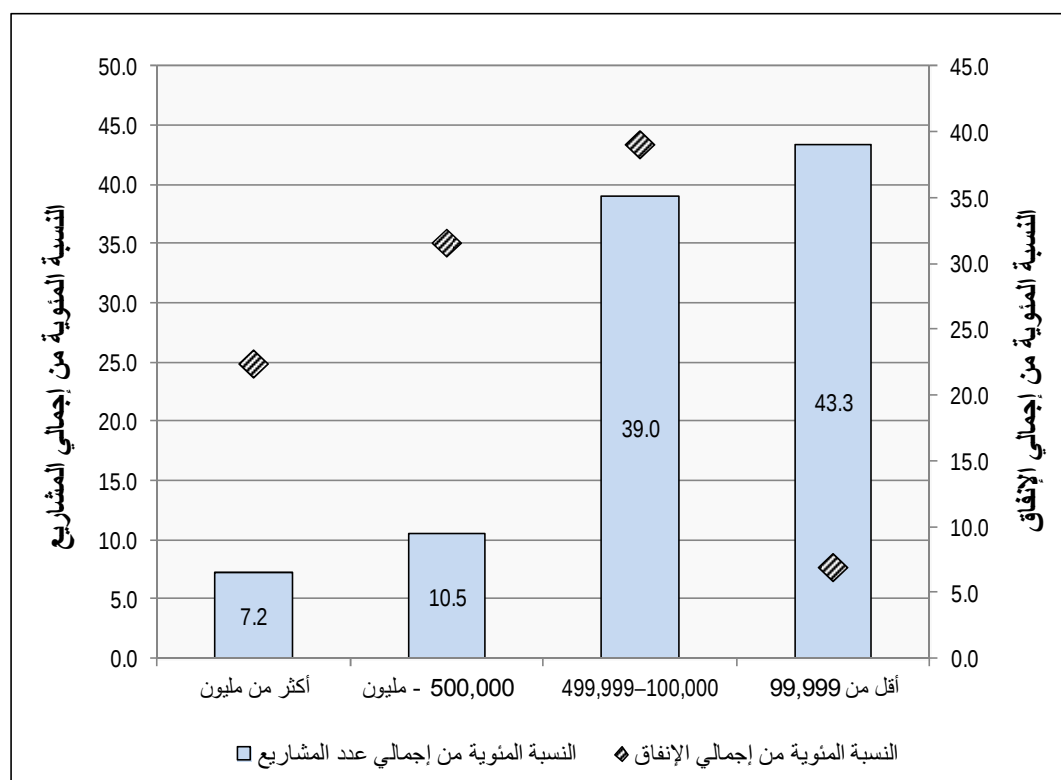
^٢ الأموال المخصصة للبرامج الخاصة، من كندا، مؤسسة هينز وموريتز، هولندا، السويد، المملكة المتحدة.

^٣ بما في ذلك المساهمات الواردة من منطقة الفلاندرز.

المصدر: آلية منظمة العمل الدولية لمتابعة التعاون الإنمائي.

٦٣. وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، أنفقت منظمة العمل الدولية ٤٤٤ مليون دولار أمريكي من الموارد من خارج الميزانية على ٩٢٤ مشروعاً. ويشمل هذا العدد جميع المشاريع التي سجلت نشاطاً مالياً في هذه الفترة، بغض النظر عن تاريخ الموافقة على المشروع. وقد وصل متوسط نفقات المشاريع إلى ٥٣٢ ١٧٣ دولاراً أمريكياً. وشكلت المشاريع التي تجاوزت نفقاتها مليون دولار أمريكي في هذه الفترة - ١١٠ في مجموعها - ١١,٩ في المائة من مجموع المشاريع و ٦٠,٢ في المائة من مجموع الإنفاق، في حين استتبع نسبة ٧٦,٧ في المائة من المشاريع - ٧٠٩ في مجموعها - نفقات تقل عن ٥٠٠ ٠٠٠ دولار أمريكي، ونسبة ٣٧,٣ في المائة - ٣٤٥ مشروعاً - نفقات تقل عن ١٠٠ ٠٠٠ دولار أمريكي. ويظهر توزيع المشاريع بحسب الإنفاق، كما يتبين في الشكل ٦، نمطاً غير متكافئ للإنفاق في عدد صغير نسبياً من المشاريع ما فوق مليون دولار أمريكي.

الشكل ٦: توزيع مشاريع منظمة العمل الدولية الممولة من خارج الميزانية حسب مستوى الإنفاق في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ (بآلاف دولارات الولايات المتحدة)



المصدر: النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في منظمة العمل الدولية.

٦٤. وشملت آلية منظمة العمل الدولية لضمان الجودة بالنسبة إلى مشاريع التعاون التقني، خلال فترة السنتين، ٣٩٨ مقترحاً من مقترحات المشاريع، جرى استعراضها من حيث جودة التصميم في مجالات حاسمة مثل منطق المشروع ومؤشرات نتائجه وجدواه الاستراتيجية. ونتيجة لاستعراض ضمان الجودة، شهد أكثر من نصف هذه المقترحات تحسينات ملحوظة. وأنهى زهاء ٨٠ موظفاً من موظفي منظمة العمل الدولية تدريباً رسمياً، خلال فترة السنتين، للارتقاء بمهاراتهم في إدارة دورة المشاريع والمهارات ذات الصلة بها. ويسهم هذا التدريب إسهاماً مباشراً في تحسين عملية تصميم المشاريع وارتفاع معدلات التنفيذ.

١-٣-٣ الحساب التكميلي للميزانية العادية

٦٥. أنشئ الحساب التكميلي للميزانية العادية في الفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩ لتزويد الجهات المانحة بطريقة من التمويل غير المرصود لمنظمة العمل الدولية، بما يتماشى تماماً مع المبادئ التوجيهية للجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي. ويقتصر استخدام طريقة الحساب التكميلي للميزانية العادية حصرياً على البلدان المؤهلة للحصول على المساعدة الإنمائية الرسمية. وتُمكن موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية، منظمة العمل الدولية من تخصيص أموال ضمن الإطار الاستراتيجي متى وحيثما اشتدت الحاجة إليها بشكل مستقل ومرن وسريع، بحيث تستكمل موارد منظمة العمل الدولية الأخرى. كما تمكن المكتب من توسيع وتسريع وتعميق ومحاكاة برامج التعاون التقني القائمة بما يسمح لمنظمة العمل الدولية بخدمة المجالات المواضيعية والدول الأعضاء التي لا تستقطب الإسهامات الطوعية بالسهولة التي تستقطبها غيرها. وترد في الجدول ٨ أدناه الجهات المانحة لطريقة تمويل الحساب التكميلي للميزانية العادية في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. وعلى الصعيد العالمي، كان حوالي نصف نتائج البرامج القطرية التي تلقت تمويلاً من الحساب التكميلي للميزانية العادية، قد سجل نتيجة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، وقريبة ١٠ في المائة من مجموع نتائج البرامج القطرية التي أفادت عن تلقي بعض التمويل من الحساب التكميلي للميزانية العادية.

الجدول ٨: الجهات المانحة للحساب التكميلي للميزانية العادية، الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣

البلد المانح	بآلاف دولارات الولايات المتحدة
هولندا	11 650.5
النرويج	10 334.6
الدانمرك	7 014.7
بلجيكا	5 606.3
ألمانيا	814.1
إيطاليا	611.8
المجموع	36 032.0

٦٦. وقد استخدمت منظمة العمل الدولية الحساب التكميلي للميزانية العادية، في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، للأغراض التالية:

- استهلال برامج ابتكارية، من قبيل البرامج المتعلقة بالإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة؛
- الاستجابة بسرعة للاحتياجات الناشئة، كما في حالة ميانمار وفي حالة التصدي لأزمة اللاجئين في لبنان؛
- تعزيز الشراكات مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى في إطار عملية إصلاح الأمم المتحدة، على سبيل المثال في ملاوي؛
- بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين في سياسات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، كما في بروندي وبابوا غينيا الجديدة والفلبين والأرض الفلسطينية المحتلة؛
- توفير الحوافز للعمل المشترك والإدارة الفعالة القائمة على النتائج في البرامج القطرية للعمل اللائق، على سبيل المثال في باكستان.

٦٧. وقد دعمت كل من أيرلندا والنرويج والسويد طريقة التمويل القائمة على النتائج.

٢-٣-٣ التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث

٦٨. اعتمد مجلس الإدارة، في دورته في آذار/ مارس ٢٠١٢، استراتيجية بشأن التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث، مستكملة بمؤشرات الإنجاز المعتمدة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢. وتشمل الاستراتيجية نتيجتين متصلان بوعي وقدرة منظمة العمل الدولية على المستوى المؤسسي لتحقيق التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث وللمضي قدماً ببرنامج العمل اللائق من خلال إقامة شراكات جديدة مع الحكومات والشركاء الاجتماعيين ومنظمات المجتمع المدني من الجنوب.

٦٩. وأقيم المزيد من الشراكات مع البلدان الناشئة والنامية من خلال تمويل التنمية المحلية وطرائق التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث. وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، وقع ١٦ بلداً من البلدان الناشئة والنامية اتفاقات مع منظمة العمل الدولية، مسهمة بذلك بنسبة ٤ في المائة من الاعتمادات من خارج الميزانية. وخلال فترة السنتين، قام المكتب بتجديد الشراكات مع البرازيل وبنما وإبرام شراكات جديدة مع الصين والمكسيك. بالإضافة إلى ذلك، نشرت منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٣ خلاصة وافية من الإرشادات حول الموضوع، بعنوان: *التعاون بين بلدان الجنوب والعمل اللائق: الممارسات الحسنة*.

٣-٣-٣ الشراكات بين القطاعين العام والخاص

٧٠. بلغت الموارد المجمعة من خلال الشراكات بين القطاعين العام والخاص، في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، زهاء ١٥ مليون دولار أمريكي، حيث تأتي نصف هذا المبلغ عن الجمعيات والنصف الآخر عن شركات القطاع الخاص. وفي الفترة ٢٠١٠-٢٠١١، تأتي ٧٦ في المائة من الموارد من خلال الجمعيات.

٧١. وارتفع عدد الشراكات بين القطاعين العام والخاص من ٣٠ في الفترة ٢٠١٠-٢٠١١ إلى ٥٨ في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. وأقيمت إحدى عشرة شراكة مع جامعات ومراكز للبحوث. وتشمل الشراكات الجديدة جميع أبعاد نشاط منظمة العمل الدولية، وقد أخذت طرائق جديدة تظهر نتيجة انتلافات وشبكات الهيئات الفاعلة المتعددة.

٧٢. وأعدت منظمة العمل الدولية طائفة من صحائف الوقائع بشأن الشراكات المعتمدة بين القطاعين العام والخاص منذ بدء العمل بالمبادئ التوجيهية الجديدة في تموز/ يوليه ٢٠٠٩، لنشرها على موقع إلكتروني مخصص لهذا الغرض (<http://www.ilo.org/pardev/public-private-partnerships/lang--en/index.htm>) وتبرز صحائف الوقائع المجالات الرئيسية التي تتناولها الشراكات وتصف الاستراتيجيات والنتائج التي تحققت من خلال التعاون القائم بين منظمة العمل الدولية والقطاع الخاص.

٤-٣-٣ البرامج القطرية للعمل اللائق

٧٣. تشكل البرامج القطرية للعمل اللائق أداة للبرمجة القطرية بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية (ترد ثلاثة أمثلة عن البرامج القطرية للعمل اللائق في الجزء الثاني). ويجري تصميم وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق بمشاركة الهيئات المكونة، وهي تبين الخطوط العامة للسياق القطري فيما يتعلق بالعمل اللائق وتحدد برنامج منظمة العمل الدولية المقترح لتقديم الدعم على مدى فترة محددة من الزمن. وقبل وضع البرامج القطرية للعمل اللائق في صيغتها النهائية، فإنها تخضع لآلية ضمان الجودة النموذجية التي تستلزم القيام بعملية استعراض وتقييم متعددة التخصصات من منظور الإدارة القائمة على النتائج. وقد جرى تحديث منهجية ضمان الجودة في بداية فترة السنتين.

٧٤. ولقد تطورت البرامج القطرية للعمل اللائق منذ وضعت لأول مرة منذ ما يقرب من عشر سنوات وأنشئت مجموعة من الممارسات الجيدة. وترد فيما يلي ثلاثة دروس رئيسية:

- تستند البرامج القطرية الناجحة للعمل اللائق إلى عمليات تشاركية متينة بمشاركة الهيئات المكونة مشاركة نشطة تدعم الملكية والتنفيذ.
- ينبغي أن تتسق البرامج القطرية للعمل اللائق مع أطر التخطيط الوطنية ومع إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.
- إجراء تحليل دقيق للسياق القطري إنما هو شرط لازم من أجل إعداد برنامج قطري واقعي ومفيد ومحدد الأولويات.

٧٥. بيد أنه بالنظر إلى محدودية الموارد والقدرات، من المهم عدم التقليل من شأن صعوبة تحقيق توازن أمثل بين فهم سياق البلد فهماً شاملاً وتحليلياً ومتسقاً، من جهة، وبين الحاجة إلى تحديد الأولويات والنتائج الرئيسية المحددة زمنياً والتي ينبغي أن تركز منظمة العمل الدولية على دعمها، من جهة أخرى.

٧٦. وفي نهاية عام ٢٠١٣، جرى تنفيذ ١٠٩ برامج قطرية، استهل منها ٣١ برنامجاً قطعياً جديداً خلال فترة السنتين. ومع ذلك، فإنه لا يتوفر لدى جميع البلدان الظروف المواتية لإعداد برنامج قطري للعمل اللائق.

الجدول ٩: وضع البرامج القطرية للعمل اللائق في نهاية كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣

البرامج القطرية للعمل اللائق التي جرى تقييمها في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ من خلال آلية ضمان الجودة	البرامج القطرية للعمل اللائق التي بدأ تطبيقها في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣	البلدان التي تطبق فعلياً برامج قطرية للعمل اللائق	البلدان التي تقوم بإعداد برامج قطرية للعمل اللائق	
21	14	32	21	أفريقيا
2	2	4	1	الدول العربية
9	8	11	10	آسيا والمحيط الهادئ
6	5	7	5	أوروبا وآسيا الوسطى
2	2	6	12	أمريكا اللاتينية والكاريبي
40	31	60	49	المجموع

المصدر: مكتب العمل الدولي.

٧٧. يُعيد القرار 67/226 بشأن الاستعراض الشامل للسياسات، الذي يجري كل أربع سنوات والذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ٢٠١٢، وقرارات المجلس الاقتصادي والاجتماعي ذات الصلة، من قبيل القرار 2013/5، تأكيد الأهمية المستمرة التي يتسم بها إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية كإطار المرجعية بالنسبة إلى منظومة الأمم المتحدة في البلدان التي اعتمدت مبادرة "توحيد الأداء" والبلدان الأخرى على حد سواء. وتدعو الفقرة ١٨ من القرار 67/226 إلى تحسين مستوى التنسيق والاتساق على الصعيد القطري، إلى جانب الاعتراف بالولايات والأدوار والخبرة الفريدة لجميع صناديق الأمم المتحدة وبرامجها ووكالاتها المتخصصة.

٧٨. ونشطت منظمة العمل الدولية في دعم الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة وشاركت في عدد من الأفرقة العاملة التي أنشئت على سبيل متابعة قرار الاستعراض الشامل للسياسات، الذي يجري كل أربع سنوات. وقد ترأست منظمة العمل الدولية أو شاركت في رئاسة برامج مشتركة بشأن العمالة والحماية الاجتماعية في ١٦ بلداً من البلدان التي اعتمدت مبادرة "توحيد الأداء" والبالغ عددها ٣٥ بلداً. وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، حشدت منظمة العمل الدولية زهاء ٤٨ مليون دولار أمريكي من خلال الأمم المتحدة، أي أقل من ١٢ في المائة بقليل من جميع مواردها من خارج الميزانية.

٧٩. وضمت إحدى دورات تقاسم المعارف، التي نُظمت بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، مديري المكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية المسؤولين عن البلدان التي اعتمدت مبادرة "توحيد الأداء"، بهدف تبادل الخبرات واتخاذ مواقف مشتركة بشأن مشاركة منظمة العمل الدولية في عملية تعزيز الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة.

٨٠. وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، أدرج أكثر من ٩٠ في المائة من مجموع أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية المنفذة ما لا يقل عن ثلاث دعائم من الدعائم الأربع لبرنامج العمل اللائق. وقد برزت عمليات التشاور مع الهيئات المكونة في ٧٣ في المائة من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية المنفذة، مقارنة مع نسبة ٣٩ في المائة الملحوظة في فترة السنتين السابقتين. وتعترف توجيهات إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية (٢٠١٠) وأدوات مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، بما فيها الإجراءات التشغيلية الموحدة التي جرى إعدادها لتفعيل نهج "توحيد الأداء"، بأصحاب العمل وبالعامل كجهات فاعلة بين أصحاب المصلحة على الصعيد الوطني، الذين تحتاج الفرق القطرية للأمم المتحدة إلى التفاعل معهم.

٨١. وإلى جانب الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية من أجل تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية بحلول عام ٢٠١٥، فقد دعمت وسهلت، بالشراسة مع الأمم المتحدة والبنك الدولي بموجب إطار تسريع تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، مشاركة الهيئات المكونة في المشاورات الوطنية والإقليمية والعالمية بشأن صياغة إطار عالمي جديد للتنمية لما بعد عام ٢٠١٥. وأدى ذلك إلى الاعتراف بأهمية العمالة الكاملة والعمل اللائق، بما في ذلك الحماية الاجتماعية، في الجهود الرامية إلى تحقيق التنمية المستدامة.

٨٢. وتمشياً مع روح الاتساق على مستوى المنظومة، عملت منظمة العمل الدولية عن كثب مع الوكالات الأخرى، لا سيما برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف) ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو) ومنظمة الصحة العالمية وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة، سعياً إلى تنفيذ البرامج المشتركة خلال فترة السنتين ٢٠١٢-٢٠١٣. وعلى سبيل المثال، اضطلعت منظمة العمل الدولية إما بدور وكالة مشاركة أو رائدة في تنفيذ هذه البرامج في ١٧ بلداً يطبق نهج "توحيد الأداء" للعمل مع الأمم المتحدة. وهذه البلدان هي: ألبانيا، كابو فيردي، جزر القمر، إثيوبيا، فيجي، إندونيسيا، كينيا، كيريباتي، قيرغيزستان، ملاوي، موزامبيق، باكستان، رواندا، جمهورية تنزانيا المتحدة، أوغندا، أوروغواي، فينتنام.

٨٣. وتهدف منظمة العمل الدولية، من خلال عملها مع الوكالات الأخرى، إلى الإسهام في توثيق الروابط المعيارية والتشغيلية ضمن برامج الأمم المتحدة في المجالات التي حددتها الدول الأعضاء في القرار رقم 67/226. ويلزم بذل المزيد من الجهود لدمج الحقوق في العمل ومعايير العمل والحوار الاجتماعي في برامج الأمم المتحدة القطرية كجزء من النهج القائم على الحقوق في مقاربة التنمية.

٨٤. ويسوق تقرير التقييم الصادر عن برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في عام ٢٠١٣، بعنوان تقييم إسهام برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في الحد من الفقر، مسوغاً قوياً لتوثيق التعاون بين منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. ويشير التقرير في الصفحة xviii منه إلى ما يلي:

طالما أن منظمة العمل الدولية مكلفة على وجه التحديد بالنهوض بقضايا العمالة ومعايير العمل، وأن أبعاد الفقر المرتبطة بالدخل تعتمد بشكل حيوي على استحداث فرص العمالة المنتجة لصالح الفقراء، فإنه يبدو من المنطقي افتراض أن يكون برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة العمل الدولية "رفيقين في السلاح" في مجال مكافحة الفقر. وفي الواقع، يقام قدر كبير من التعاون بين المنظمين على الصعيدين العالمي والإقليمي (كما جاء في الاستنتاجات)، ولكن من الواضح أن البرامج القطرية لبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي تفتقر بشدة إلى الفعالية في إقامة شراكات مع منظمة العمل الدولية.

٥-٣ مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو

٨٥. استضاف مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو ٤٠٢ ٢٤ مشارك في الدورات التي نظمها في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، والتي شملت جميع المجالات السياسية الرئيسية لمنظمة العمل الدولية والخطة الإنمائية الدولية الشاملة. وقد شاركوا في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ من أكثر من ١٩٠ بلداً وإقليماً. وأنتت المجموعة الكبرى من المشاركين من أفريقيا، تلتها أوروبا وآسيا الوسطى (الشكل ٧). وبلغ عدد المشاركين الثلاثين من الحكومات أو أصحاب العمل أو العمال ١٦ ٠٠٠ مشارك موزعين على النحو المبين في الشكل ٨. وبالإضافة إلى برنامج الدورات العادية، الذي يقدم في غالبيته في حرم مركز تورينو، تُقدم أنشطة تدريبية مكيفة حسب الاحتياجات في حرم المركز وعلى المستوى الإقليمي والإقليمي الفرعي والوطني على حد سواء.

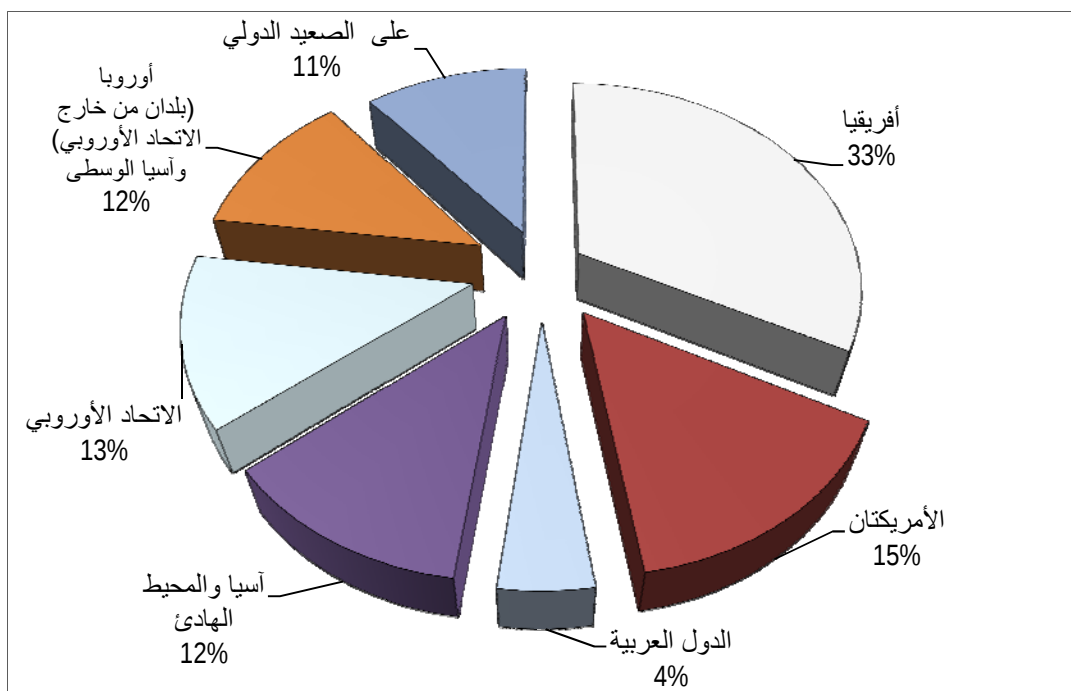
٨٦. وقد أفضت إجراءات تعزيز اتساق المركز مع إطار البرمجة والاستراتيجيات في منظمة العمل الدولية إلى تحديد احتياجات وأولويات التدريب بشكل أكثر دقة، وتجسد ذلك على النحو الواجب في اختيار المشاركين في الدورات والأكاديميات العادية ذات الصلة وفي تنفيذ الأنشطة المكيفة حسب الاحتياجات والخاصة بكل إقليم.

٨٧. وتوسع دور المركز في مجال الارتقاء بمهارات موظفي منظمة العمل الدولية توسعاً كبيراً، ليشمل تنفيذ الأنشطة المخطط لها بالاشتراك مع إدارة الموارد البشرية في مكتب العمل الدولي، وتسهيل اجتماعات الموظفين وورش العمل لتقاسم المعارف الموجهة إلى إدارات ومكاتب منظمة العمل الدولية.

٨٨. وأصبحت مسألة إقامة شراكات مع مؤسسات أكاديمية تدريبية دولية أو إقليمية أو وطنية تمثل أكثر فأكثر مكوناً أساسياً لاستراتيجية المركز. وقد اضطلع المركز بتنفيذ ٢٨ في المائة من أنشطته لعام ٢٠١٢ بالشراكة مع مؤسسات تدريبية وبحثية وأكاديمية أخرى - وهي نسبة تتجاوز بكثير خط أساس عام ٢٠١٠ البالغ نسبة ١٧,٣ في المائة.

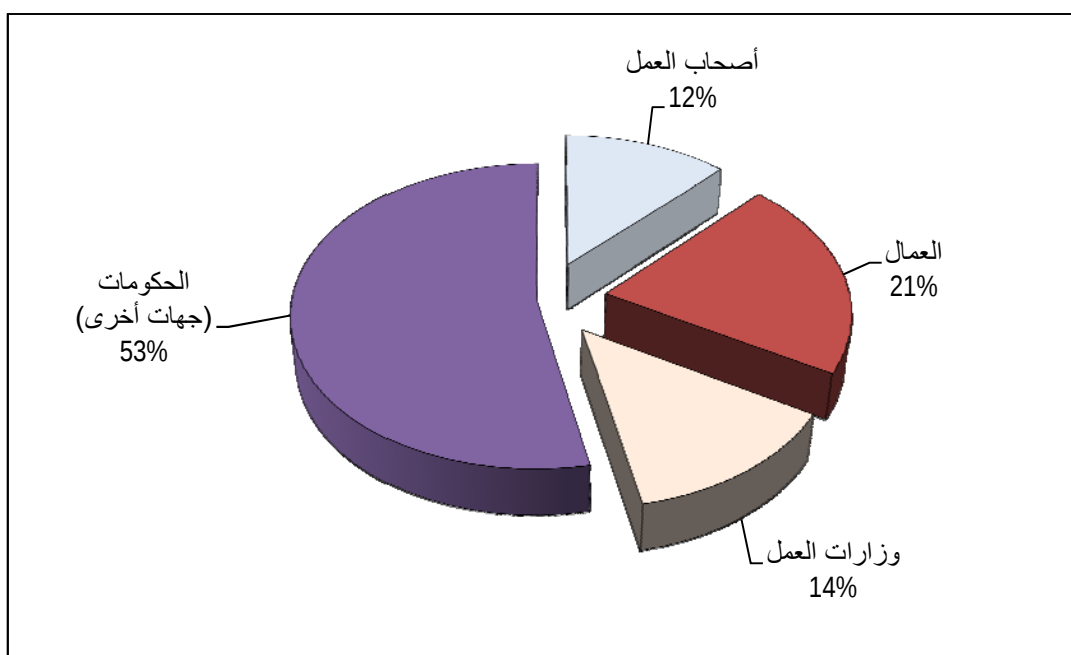
٨٩. ويبقى البعد الإقليمي لأنشطة المركز من ميزاته النسبية الرئيسية. وهو يستكمل مجموعة من الدورات التدريبية الإقليمية المقدمة في حرم المركز ويزيد من أهمية المجموعة التدريبية التي ينظمها هذا الأخير، ومن ثم يساهم في النتائج الإقليمية والإقليمية الفرعية والخاصة بكل بلد.

الشكل ٧: المشاركون في مركز التدريب التابع لمنظمة العمل الدولية بحسب الإقليم



المصدر: مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو.

الشكل ٨: توزيع المشاركين الثلاثين في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو

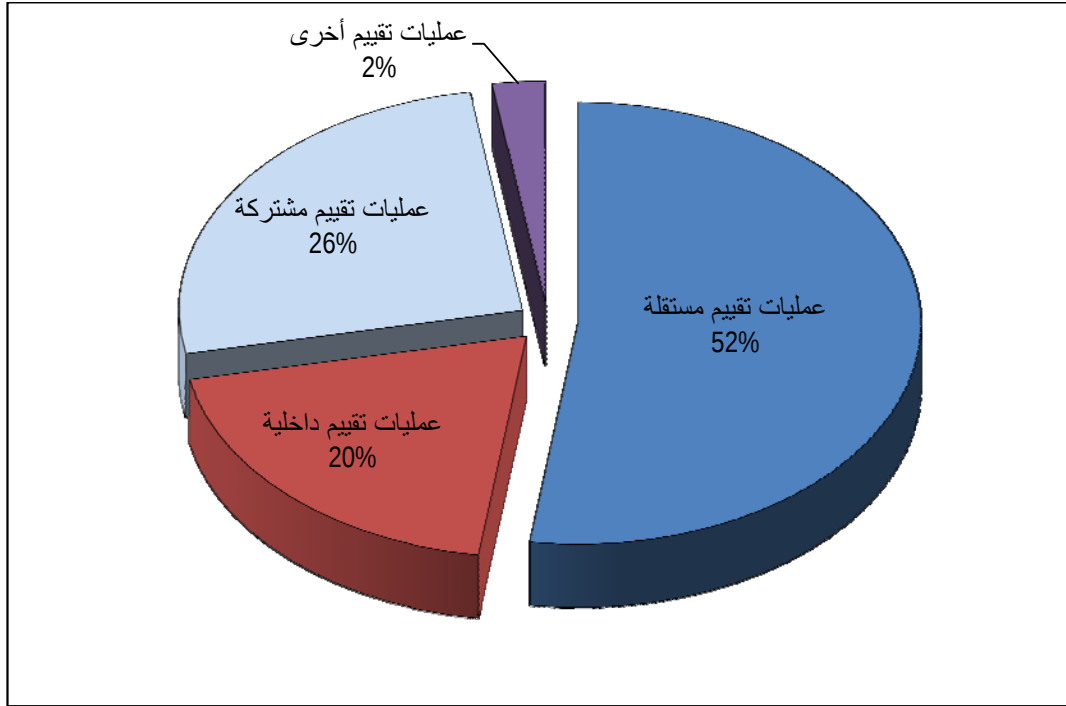


٦-٣ عمليات التقييم في منظمة العمل الدولية

٩٠. تدعو سياسة منظمة العمل الدولية بشأن تقييم المشاريع إلى الاضطلاع بعملية تقييم ذاتي لجميع المشاريع وعملية تقييم داخلية بالنسبة إلى جميع المشاريع التي تتجاوز ميزانيتها ٥٠٠ ٠٠٠ دولار أمريكي، وعملية تقييم مستقلة واحدة على الأقل (خارجية) بالنسبة إلى جميع المشاريع التي تتجاوز ميزانيتها مليون دولار أمريكي. وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، نفذت منظمة العمل الدولية ٢٤٥ عملية تقييم للمشاريع، حيث شملت هذه العمليات ٣٦,٢ في المائة من إجمالي المشاريع المنفذة خلال هاتين السنتين. ويرد في الشكل ٩ تصنيف

بحسب نوع التقييم. وقد تجاوز عدد عمليات التقييم المستقلة نصف مجموع عمليات التقييم. ويجري سنوياً إنجاز نحو ثلاث عمليات تقييم رفيعة المستوى - أي عمليات تقييم على مستوى السياسة العامة أو الاستراتيجية، عموماً فيما يتعلق بالنتائج أو البرامج القطرية (انظر الإطار ٢). وقد دأبت وحدة التقييم في مكتب العمل الدولي على تقديم تقرير سنوي إلى مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، يشمل الأنشطة التي اضطلعت بها والاستنتاجات الرئيسية التي توصلت إليها.

الشكل ٩: عمليات تقييم المشاريع في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ بحسب النوع



المصدر: قاعدة بيانات وحدة التقييم في مكتب العمل الدولي.

الإطار ٢

تقارير مختارة عن عمليات تقييم رفيعة المستوى نُشرت خلال فترة السنتين

- نهج منظمة العمل الدولية الخاص بكل قطاع فيما يتعلق بالعمل اللائق.
- استراتيجية منظمة العمل الدولية لإدراج سياسات العمالة الشمولية.
- برنامج منظمة العمل الدولية القطري للعمل اللائق لصالح الهند للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٢.
- استراتيجية منظمة العمل الدولية لتعزيز المنشآت المستدامة والعمل اللائق.
- استراتيجية منظمة العمل الدولية لتعزيز العمل اللائق في المنطقة العربية: تقييم مجموع لكل من الأردن ولبنان والأرض الفلسطينية المحتلة.
- استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنية: يتمتع العمال والمنشآت بظروف السلامة والصحة المحسنة في العمل.

المصدر: (<http://www.ilo.org/eval/lang-en/index.htm>).

٩١. وقد أحرز تقدم لا بأس به في الاستفادة من نتائج أنشطة المكتب في مجال التقييم لتعزيز ثقافة تعلم تنظيمي في منظمة العمل الدولية. وتحقق ذلك إلى حد ما من خلال توفير مجموعة من المواد التوجيهية المحدثة والمعززة والقيام بأنشطة توعية من خلال إعداد رسالة إعلامية ومواقع محسنة على الإنترنت وإرساء برامج تدريب معتمدة لمديري التقييم.

٩٢. وشكل التجاوب مع الطلب المتزايد على التقييمات، من حيث الكمية والنوعية على السواء، تحدياً خاصاً. وتمثلت إحدى الاستجابات لذلك في إعداد عدد من الدراسات الجامعة والاستعراضات المنظمة التي تُولف بين

الأداء والدروس المستخلصة من عمليات التقييم العديدة التي جرى تنفيذها. بالإضافة إلى ذلك، صدر تكليف بإجراء عمليات تقييم مستقلة لنوعية تقارير التقييم لتحديد السبل الكفيلة بتحسينها.

٩٣. ومن بين هذه الممارسات، أفرزت دراسة تحليلية جامعة لنتائج العمل اللائق وفعالية عمليات منظمة العمل الدولية، استناداً إلى تحليل لعمليات تقييم التعاون التقني (انظر الموقع <http://www.ilo.org/eval/lang--en/index.htm>)، عدداً من الاستشرافات القيمة التي ينطبق الكثير منها بصفة عامة على عمل المكتب - بعبارة أخرى، ليس فقط فيما يتعلق بأنشطة التعاون التقني. وخلصت الدراسة التحليلية الجامعة، بصفة عامة، إلى أن منظمة العمل الدولية حققت نجاحاً كبيراً في الاستفادة من نهجها التقنية وأنها أحرزت نتائج طيبة، ولكن ضعف تصميم المشاريع وإدارتها شكل أحياناً عائقاً أمام هذا التقدم. ويرد أدناه استعراض لنقاط معينة مثارة في الدراسة التحليلية الجامعة.

١-٦-٣ الأهمية

٩٤. يرتبط التعاون التقني الآن بشكل منتظم بإطار السياسة الاستراتيجية ونتائج البرامج القطرية للعمل اللائق، بحسب الاقتضاء. ومن ثم، لم يعد الاتساق المؤسسي مثار قلق. ومع ذلك، تبدو الإشارة إلى البرامج القطرية للعمل اللائق أحياناً كما لو كانت أمراً شكلياً بحتاً، في حين أنه لم يجر دائماً على نحو منتظم بحث أوجه التآزر والتكامل التي كانت تنجم عن كونها جزءاً من هذه البرامج القطرية للعمل اللائق.

٩٥. ويرز تصميم التعاون التقني كأحد أوجه القصور الرئيسية، إذ إن عمليات التقييم أشارت في غالب الأحيان إلى أهداف مفرطة في الطموح وأطر زمنية غير واقعية وموارد غير كافية. وفي كثير من الحالات، تجاوزت الأهداف المنشودة نطاق البرامج وكان هناك بشكل منتظم انخفاض في تقدير أوقات الاستهلاك وكان لا بد من التغلب على الجمود المؤسسي ولم يكن ثمة عموماً ما يبرر فسخ مجال للتفاوض بأن تسير جميع الأمور وفقاً لما هو مقرر.

٩٦. وترتب على تحديد أهداف متعددة جداً للتعاون التقني، تميع تركيز المشاريع البرنامجية. وعليه، فإن من شأن تحديد هدف واحد للتعاون التقني أن يُرغم معدي التدخلات على توخي الدقة في مطابقة المكونات ضمن برنامج متكامل على نحو أوثق.

٩٧. وقد ركز العديد من تدابير التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية على صعيد مختلف القطاعات، على الفقراء (ومن ذلك عمل الأطفال والمهاجرين والاتجار بالبشر وروح تنظيم المشاريع بالغة الصغر لدى المرأة)، إلا أن مسألة الفقر لم تناقش تحديداً. ونتيجة لذلك، فقدت البرامج في بعض الحالات السبيل إلى تتبع الهدف المنشود المتمثل في التصدي لظروف الفقر.

٩٨. ومن الأمور التي يُسلم بها التعاون التقني عموماً الآن هي البعد الجنساني. بيد أنه لا يزال يتعين قطع بعض الأشواط قبل أن تقبل المبادرات صراحة على تناول المسائل الجنسانية كقوة دافعة إلى التنمية. وقد جاءت مشاركة المرأة، في عدد من الأنشطة، مشاركة شكلية، لا سيما في بعض المجتمعات التي تخضع لهيمنة الذكور بشكل كبير. وتسليماً بالحاجة إلى حلول مبتكرة للتغلب على العقبات الثقافية المتجذرة، وضعت إذن بعض البرامج، على الصعيدين الإقليمي والأقليمي، لتعالج على وجه التحديد الشواغل المتعلقة بالجنسين.

٢-٦-٣ الفعالية

٩٩. اتسمت تدخلات التعاون التقني بالفعالية، وإن بشكل جزئي فقط في بعض الأحيان، في تحقيق أهدافها من حيث تنمية المعارف وبناء القدرات والضوابط المعيارية والنفوذ السياسي. وتُعزى الثغرات في الأداء إما إلى عيوب في وضع خطط التدخل (من حيث الأهمية) أو إلى عيوب في التنفيذ والإدارة (من حيث الكفاءة).

١٠٠. ومن الجلي في عدد كبير من الحالات، أن التعاون التقني قد ساهم فيما حققته البرامج من أثر. لكن قياس الأثر نادراً ما يشكل جزءاً من إجراءات تصميم خطط التدخل، ومن الصعب في جميع الأحوال، التمييز بين أثر التعاون التقني والتغيرات الأخرى غير ذات الصلة. ولهذا السبب، تقبل منظمة العمل الدولية بحق، وفقاً لمنطق السببية، الافتراض أن الأثر محتمل، شريطة ثبوت الافتراضات التي تقوم عليها عملية تحديد الحصائل والنتائج ووجود أدلة حقيقية على النتائج واتساق الرابط السببي بين النتيجة والأثر بالمصادفة.

١٠١. من الصعب، بشكل عام، إدارة التعاون التقني. وقد استرشد المديرون بالأطر المنطقية الجيدة لتجاوز تعقيدات البيئة التشغيلية. وبالمقابل، أمكن من خلال الإدارة الجيدة التغلب على مواطن القصور ضمن إطار وضع التصاميم. ووضع عدد قليل للغاية من البرامج خطوط الأساس لقياس التقدم المحرز. وعموماً، لم تُدمج عملية الرصد حتى الآن إدماجاً كافياً في صلب إجراءات تنفيذ البرامج. وأصبحت أطر المساءلة التي عادة ما تتخذ شكل لجان توجيهية للمشاريع، أكثر شيوعاً. ومع ذلك، لا تتضمن تقارير التقييم إلا ذكراً عابراً لسير عملها الفعلي.

١٠٢. وكان أداء الإدارة عبر حدود البلدان، بدعم من مقر منظمة العمل الدولية، أداءً مرضياً، إلا أن الجمود البيروقراطي وبُعد مكان صنع القرار أعاقا مراراً وتكراراً تنفيذ البرامج. وكانت الهياكل الإدارية اللامركزية أميل إلى أن تكون أكثر استجابة للاحتياجات القطرية، لا سيما عندما تدعمها الإدارة المحلية وخطوط الدعم المكرسة بوضوح.

١٠٣. ولا تمثل الكفاءة من حيث التكلفة فيما يبدو مشكلة، بالرغم من أن كفاية موارد البرامج كانت هي المشكلة في كثير من الحالات. بل اعتبر في بعض الأحيان أن النقص في تمويل البرامج والموظفين المتاحين للقيام بالمهمة المطلوب تنفيذها قد ساهم في الكفاءة من حيث التكلفة. وفي أحيان أخرى، أدى هذا النقص إلى انعدام الكفاءة وإلى أداء دون المستوى المطلوب. وفي حفنة من الحالات، كانت المخصصات من الموارد كافية تماماً. ويكاد يتعذر كلياً الاضطلاع بقياس سليم للكفاءة في إطار التقييمات دون تقدير التكاليف على أساس النشاط أو توافر المنهجيات ذات الصلة، وهو الأمر الذي لم تعتمد عليه منظمة العمل الدولية حتى الآن.

٤- الفعالية التنظيمية

١٠٤. تسترشد وظائف التنظيم والدعم والإدارة بنهج منظمة العمل الدولية الشامل للإدارة القائمة على النتائج وتندرج في نتيجتين جامعتين، هما:

■ الاستخدام الفعال والناجح لجميع موارد منظمة العمل الدولية؛

■ إدارة المنظمة إدارة فعالة وناجحة.

١٠٥. بالإضافة إلى ذلك، تسترشد الوظائف الرئيسية للتنظيم والدعم والإدارة كذلك بخمس استراتيجيات إدارية تشمل: المعارف وتكنولوجيا المعلومات وتنمية الموارد البشرية والتعاون التقني والتقييم.

١٠٦. وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، خضعت وظائف التنظيم والدعم والإدارة لإصلاحات هيكلية هدفت إلى تعزيز الكفاءة في تقديم الخدمات. وأعيد تنظيم المسؤوليات داخل إدارة الخدمات والشؤون الإدارية الداخلية، وإدارة تنظيم المعلومات والتكنولوجيا، وإدارة الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية، وفقاً لأسس وظيفية. وجرى تعزيز وظيفة الاتصالات الداخلية داخل إدارة الاتصالات.

٤-١ النتيجة ١ - الاستخدام الفعال والناجح لجميع موارد منظمة العمل الدولية

١٠٧. يتاح جدول حصائل النتيجة ١، إلى جانب الجداول المفصلة التي تقابل تكنولوجيا المعلومات وتنمية الموارد البشرية والتعاون التقني والاستراتيجيات، على www.ilo.org/program. وتُقدم التقارير المرحلية بشأن الموضوعين الأخيرين إلى مجلس الإدارة بشكل منتظم، وكذلك الحال بالنسبة للمعلومات الأخرى المستقاة في إطار النتيجة المعنية، على سبيل المثال، اعتماد التدقيق البيئي الذي أجري في عام ٢٠١٢ والتقدم المحرز في تنفيذ مشروع أعمال تجديد مبنى المقر.

١٠٨. تبقى الإدارة القائمة على النتائج المبدأ التوجيهي الذي يجري بموجبه تنفيذ جميع النتائج التقنية البالغ عددها ١٩ نتيجة، إلى جانب النتيجتين في إطار التنظيم والدعم والإدارة.

١٠٩. وعملاً بالتوجيهات الصادرة عن مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٢ بشأن تقرير التنفيذ للفترة ٢٠١٠-٢٠١١، قام المكتب بإجراء تنقيح لمنهجية جمع المعلومات عن النتائج المحققة، إلى جانب توفير المزيد من المعلومات المفصلة بشأن الطريقة التي ساهمت بها منظمة العمل الدولية في تحقيق كل نتيجة من النتائج. كما أرشدت هذه التوجيهات إعادة هيكلة هذا التقرير والطريقة التي تعرض بها المعلومات عن النتائج.

١١٠. وتتمثل إحدى الأدوات الرئيسية لتفعيل الإدارة القائمة على النتائج في عملية تخطيط العمل القائم على النتائج، التي تجري مرتين في السنة، والتي تشكل الآن جزءاً لا يتجزأ من عمليات المكتب. وتستفيد هذه العملية من نموذج الإدارة الاستراتيجي في النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد من أجل التخطيط، وتستلزم إجراء مناقشات تفاعلية بين الموظفين الموجودين في الأقاليم وفي المقر عن طريق تنظيم مؤتمرات بالفيديو. وتمثل هذه العملية أسلوباً فعالاً من حيث التكلفة لتعزيز التنسيق والتعاون عند التخطيط للعمل وتخصيص الموارد، وهي تتمحور حول نظام علامات تنبيه ضوئية ترتبط برصد التقدم المحرز في ضوء نتائج البرامج القطرية. وقد أدخلت تحسينات على ضمان جودة البرامج القطرية للعمل اللائق والإشراف عليها (التي تُستمد منها نتائج البرامج القطرية).

٤-١-٢ تنمية الموارد البشرية

١١١. ضمن إطار برنامج الإصلاح واستناداً إلى التحديات القائمة والدروس المستخلصة في فترة السنتين الحالية والسابقة، بادر المكتب إلى إجراء إصلاحات في أربعة مجالات في الموارد البشرية، وهي: الحراك والتوظيف والاختيار؛ سياسة العقود القائمة على الاحتياجات التشغيلية وظروف الاستخدام الموحدة؛ إطار تقدير واعتراف شامل؛ إطار مستوفى ومتين وفعال بشأن العلاقات الصناعية.

١١٢. وتمشياً مع استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، واصل المكتب تركيزه على أربعة مجالات هي: أولاً، تعزيز المواهب والقدرات القيادية؛ ثانياً، زيادة المساءلة؛ ثالثاً، العمل ضمن فرق والتعاون؛ رابعاً، إيجاد بيئة عمل مؤاتية.

١١٣. وقد تجلّى التقدم أكثر ما تجلّى في المجالات التي يتمتع فيها الموظفون الإداريون بمستوى عالٍ من الاستقلالية في تحديد السياسات، لا سيما فيما يتعلق بتخطيط القوى العاملة وإدارة الأداء وتطوير الموظفين ومبادرات القيادة والإدارة، وكذلك فيما يتعلق بالمبادرات التي تستهدف تبسيط العمليات الإدارية لتحسين الجدوى من حيث التكلفة.

■ تخطيط القوى العاملة: استُكمِلت أربع جولات من نظام التعيين والتشغيل والتوظيف خلال الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، شملت ٩٩ مباراة، بموجب الترتيبات المؤقتة التي تم التوافق عليها مع نقابة الموظفين. بالإضافة إلى ذلك، صدرت ٣١ دعوة إبداء اهتمام بالمناصب رفيعة المستوى في سياق عملية الإصلاح. وتجري تهيئة أداة إلكترونية بشأن مواصفات الموظفين من شأنها تعقب المهارات والاهتمام بالحراك وستُستخدم لأغراض التخطيط الإجمالي وطويل الأمد للقوى العاملة.

■ تطوير الموظفين: بدأ العمل بنظام لإدارة التعلم في المقر في آذار/ مارس ٢٠١٣ وعُمم تدريجياً على جميع المكاتب الميدانية. كما استهل برنامج للتعلم الإلكتروني بشأن الإدارة الداخلية. واستفاد ما مجموعه ١١٢٨ موظفاً من هذا النظام وأنهى ٥٥٥ غيرهم برنامج التعلم الإلكتروني. بالإضافة إلى ذلك، أُتحت ٤٩ مادة على شبكة الويب وبرنامج التعلم الإلكتروني و٥٩ دورة مباشرة من خلال نظام إدارة التعلم. وجرى التشديد، في سياق عملية الإصلاح، على إدارة التغيير والتواصل التنفيذي والإرشاد، إلى جانب الفئات المستهدفة، بمن فيها القادة الجدد والقادة التنفيذيون وكذلك المرشحون المحتملون لبرنامج الأمم المتحدة للمنسقين المقيمين.

■ إدارة الأداء: شمل الدعم المقدم في مجال إدارة الأداء اتخاذ عدد من الإجراءات، تتراوح بين التدريب والإرشاد وبين آليات المساءلة الإدارية والاتصالات محددة الأهداف وتبسيط سير عمل مجلس التقارير والمبادئ التوجيهية الداخلية وتقديم المشورة. وشارك حوالي ٩٥ موظفاً في حلقات عمل بشأن

المناقشات المتعلقة بالأداء الفعال، وحضر ٨٠ مديراً حلقات عمل بشأن تحقيق النتائج من خلال الأشخاص وعن طريق إقامة فرق فعالة. وقد ساهم ذلك في زيادة كلفة في معدل الامتثال لإدارة الأداء، بلغت ٧٧ في المائة من مجموع الموظفين بموجب الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية.

■ تبسيط العمليات الإدارية: أجرى المكتب تحليلاً للمعالم المرجعية داخل مؤسسات منظومة الأمم المتحدة بهدف مواءمة عملياتها مع أفضل الممارسات في إدارة الإعانات الاجتماعية. وجرى استكمال وتوثيق الإجراءات التشغيلية الموحدة وعمليات تدفق العمل على نحو شامل. بالإضافة إلى ذلك، عُرضت نماذج إلكترونية فيما يتعلق بطلب إعانات الأسرة السنوية ويجري إعداد نموذج إلكتروني بشأن استحقاقات التأمين الصحي. كما تم استحداث تطبيق على الإنترنت لجمع المعلومات المتعلقة بالإجازات من المكاتب الميدانية بما يتمشى مع النظام التراكمي لإعانات العمال في نهاية السنة، الذي نصت عليه المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام.

■ تهيئة بيئة مؤاتية: أدى التعاون مع نقابة الموظفين إلى إحراز تقدم في مجالات من قبيل السلامة والصحة المهنية والإجلاء الطبي والأمن الميداني وسياسة السفر. وقد صدر توجيه عن المكتب في تموز/ يوليو ٢٠١٢ يعتمد إطاراً لإدارة السلامة والصحة المهنية بالنسبة إلى جميع مكاتب منظمة العمل الدولية، كما صدر عن المكتب توجيه بشأن عمليات الإجلاء الطبي ووسائل النقل اللازمة للأغراض الطبية في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٣.

■ بغية النجاح في استكمال عملية تعميم برنامج في التعلم الإلكتروني للإدارة السديدة الداخلية، وضع المكتب مجموعة من أدلة الإدارة السديدة الداخلية لتوفير مرجع شامل بالموارد يشمل وظائف معينة في إطار التنظيم والدعم والإدارة، بما في ذلك التمويل والمشتريات والبرمجة والموارد البشرية. وسيتم الانتهاء من إعداد الأدلة وحلقات العمل المصاحبة في عام ٢٠١٤.

٣-١-٤ تكنولوجيا المعلومات

١١٤. كجزء من برنامج الإصلاح، أدمجت إدارة المعلومات والتكنولوجيا (بما في ذلك خدمات المكتبة) في إطار إدارة موحدة. ومن شأن هذا الإجراء أن يحقق التآزر عن طريق الجمع بين الخبرة في المجال التقني ومجال سير الأعمال وتجميع الموارد والوظائف.

١١٥. واستكملت عملية تعميم النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في المكتب الإقليمي لأمريكا اللاتينية والكاريبي في عام ٢٠١٢ وفي المكتب الإقليمي لآسيا والمحيط الهادئ في حزيران/ يونيو ٢٠١٣. وجرى اعتماد وظائف النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد فيما يتعلق بالموارد البشرية وجدول المرتبات في المكتب الإقليمي لأفريقيا. وتم تحديث برمجيات وقاعدة بيانات ومعدات النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد وتعزيز التوصيلية على مستوى العالم استعداداً لنشر المزيد من نظم تكنولوجيا المعلومات المركزية في جميع أقسام المكتب. وانطلقت مشاريع تحويل الهياكل الأساسية وفقاً للجدول الزمني الذي وافق عليه مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١١، ومدته خمس سنوات. وفي شباط/ فبراير ٢٠١٣، جرى تنفيذ نظام إدارة وثائق الهوية وتحديث خدمات الملفات والطباعة في المقر. وشرع في حزيران/ يونيو ٢٠١٣ في استبدال نظام البريد الإلكتروني، وبدأت مرحلة ثانية من تجديد مركز البيانات في آب/ أغسطس ٢٠١٣.

١١٦. وتم الاضطلاع بعدد كبير من المشاريع الأخرى خلال فترة السنتين دعماً للمبادرات على صعيد المكتب، حيث أنجز أكثر من ثلاثة أرباعها. ويُمكن الاطلاع على قائمة مفصلة بهذه المشاريع على موقع قسم إدارة المعلومات والتكنولوجيا (<http://www.ilo.org/public/english/support/itcom/index.htm>). وقد أُرجئت عملية تعميم نظام الإدارة الإلكترونية للوثائق، التي كانت مقررة، إلى حين إقامة هيكلية وإدارة رسميتين للتصنيف. وبحلول نهاية عام ٢٠١٣، كانت إجراءات وضع خريطة طريق من أجل تحسين إدارة المضمون على صعيد المكتب (السجلات والوثائق والأصول الرقمية ومحتويات الشبكة ووسائل الإعلام الاجتماعية وما إلى ذلك) تُشرف على الانتهاء.

١١٧. وخلال فترة السنتين، برز عدد كبير من الأولويات الجديدة، وهو الأمر الذي فرض إعادة ترتيب الأهداف المتوخاة المتعده بها سابقاً. وما فتئت لامركزية خدمات تكنولوجيا المعلومات تطرح عدداً من التحديات، مثل الحلول غير العادية وغير المستدامة، إلى جانب التنفيذ المجزأ للخدمات. وقد تمت معالجة هذه التحديات من خلال التدابير التالية: توحيد تكنولوجيا المعلومات ووظائف إدارة المعلومات؛ إقامة إطار جديد لإدارة تكنولوجيا المعلومات؛ استحداث مكتب لإدارة المشاريع؛ تعزيز العمليات والأدوات التي يستخدمها شبك

خدمة قسم إدارة المعلومات والتكنولوجيا؛ بناء القدرات (٣٦ في المائة من موظفي قسم إدارة المعلومات والتكنولوجيا لديهم حالياً شهادات رسمية في مجال إدارة عمليات تكنولوجيا المعلومات).

٤-١-٤ التعاون التقني

١١٨. سيتمخض عن إجراء استعراض معمق لعمليات المكتب الميدانية وبرنامج التعاون التقني، توصيات يزعم تنفيذها خلال فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥.

١١٩. وخلال الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، أبرم المكتب شراكات في مجال التعاون الإنمائي أو قام بتجديدها مع عشرة شركاء قديمي العهد. وتنوّعت قاعدة الموارد للتعاون التقني من خلال ١٢ شراكة بين القطاعين العام والخاص مع جهات فاعلة غير حكومية وستة اتفاقات مع الاقتصادات الناشئة والبلدان ذات الدخل المتوسط.

١٢٠. ويندرج برنامج المكتب في مجال التعاون التقني في بيئة تزداد تعقداً وتتسم بما يلي:

- تدني مستويات المساعدة الإنمائية الرسمية (التي انخفضت في عام ٢٠١٢، وفقاً للجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، بنسبة ٦ في المائة عن مستويات عام ٢٠١٠)؛

- متطلبات أكثر صرامة من حيث فعالية التنمية، تفرضها البلدان المانحة والمستفيدة على حد سواء؛
- ظهور جهات فاعلة جديدة، فيما في ذلك الاقتصادات الناشئة والمنشآت الخاصة والكيانات المحلية والمؤسسات المالية والجمعيات والأفراد المتبرعون للأعمال الخيرية؛

- اعتماد منظمة العمل الدولية على عدد صغير نسبياً من الشركاء الرئيسيين (تقدم حوالي ٢٠ جهة مانحة ٦٢ في المائة من المساهمات الطوعية للمكتب).

١٢١. ويسعى المكتب إلى الاستجابة لهذه التحديات من خلال تعزيز التوجه نحو تحقيق النتائج والإبلاغ والرصد والشفافية والمساءلة والوضوح فيما يتعلق بأنشطة التعاون التقني الخاصة به، عن طريق إبرام الشراكات مع جهات فاعلة جديدة وتطوير وظائف الدعم الميدانية لديه. بالإضافة إلى ذلك، يسعى المكتب إلى زيادة القدرة على التنبؤ والمرونة بشأن التمويل الطوعي من خلال طائفة واسعة من طرائق الشراكة.

١٢٢. ولا تزال المساهمات الطوعية، التي تستأثر بخمسي قاعدة موارد المكتب، تشكل عنصراً أساسياً لدعم برنامج العمل اللائق من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق. وقد ضاعف المكتب جهوده الرامية إلى نشر المعلومات عن النتائج الخاصة بكل جهة مانحة أو بكل بلد أو المعلومات المواضيعية عن النتائج. وتبين أن آلية ضمان جودة التعاون التقني الخاصة به، ذات فائدة في جميع مراحل دورة المشاريع. وجرى اعتماد تدابير لتحسين نوعية التقارير المرحلية وضبط وقتها.

١٢٣. وفي السنوات الأخيرة، ازداد التمويل المقدم من منظومة الأمم المتحدة زيادة كبيرة نتيجة الالتزام الفعلي للمكتب بتحقيق الاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة. حتى أن ذلك يستدعي إقامة تعاون أوثق مع صناديق وبرامج ووكالات الأمم المتحدة على المستويين المحلي والمركزي.

٢-٤ النتيجة ٢ - إدارة المنظمة إدارة فعالة وناجحة

١٢٤. يتاح جدول حصائل النتيجة ٢ على الموقع www.ilo.org/program ويمكن الاطلاع على معلومات مفصلة عن استراتيجية المكتب للتقييم في تقرير التقييم السنوي للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، المتاح على http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB319/pfa/WCMS_222508/lang--en/index.htm.

١٢٥. ويُمكن للمكتب، تمثيلاً مع الأهداف المحددة بموجب النتيجة ٢، رفع تقارير عن الآراء المستوفاة لمراجعة الحسابات بشأن البيانات المالية للفترة المالية الثانية والسبعين (٢٠١٠-٢٠١١) وكذلك بشأن البيانات المالية الموحدة عن السنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢. وفيما يتعلق بإدارة المخاطر، أنيطت بالخزانة رسمياً مسؤولية النهوض بمهامها. وتقوم الموارد بدعم التشغيل المنتظم لإدارة موارد المؤسسة في جميع أقسام المكتب. وتم تنقيح سجل المخاطر الاستراتيجية وإدراجه في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.

٤-٢-١ أجهزة الإدارة السديدة

١٢٦. تحققت الأهداف التي تشكل الأساس الجوهرى لتحسن أعمال تخطيط وتحضير وتنظيم أجهزة الإدارة السديدة.

١٢٧. وقد سهّل المكتب المشاركة المتزايدة للهيئات المكونة في إدارة المنظمة من خلال تنسيق الاتصالات بين مختلف المجموعات والمكتب وضمان تبادل وجهات النظر بشكل فعال وفي الوقت المناسب بشأن القضايا والوثائق التي يقدمها المكتب للتشاور. واستجابة إلى طلب تقدمت به الحكومات كجزء من حزمة الإصلاحات، أنشئ مرفق دعم مخصص للحكومات، وهو الأمر الذي عزز دور المكتب في إقامة اتصالات منتظمة مع البعثات الدائمة. كما نظم مرفق الدعم هذا مجموعة من الأنشطة منها حلقة منظمة العمل الدولية التوجيهية الأولى لصالح الدبلوماسيين الوافدين حديثاً إلى جنيف، لإطلاعهم على أنشطة المنظمة. وقد كانت انطباعات المشاركين إيجابية.

١٢٨. ومن الضروري أن تتلقى الهيئات المكونة الوثائق في الوقت المحدد لكي تتمكن من ممارسة دورها الإداري ممارسة كاملة. وتم بلوغ النسبة المنشودة، وهي ٩٥ في المائة، من خلال تخطيط ورصد تدفقات العمل على نحو أفضل. وانخفض بذلك الحجم الإجمالي للوثائق وأسفر عن تحقيق الكفاءة في خدمة هيئات الإدارة.

١٢٩. وأنشئت وحدة جديدة لتنسيق الوثائق، إلى جانب نظام إلكتروني لتدقيق العمل من أجل إدارة ورصد سلسلة إصدار الوثائق الداخلية في الإدارة. وقد مكن هذا الأمر المكتب من تحقيق الهدف المتمثل في خفض عدد الصفحات المجهزة والمترجمة والمطبوعة والموزعة بنسبة ٢٠ في المائة. وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، انخفض عدد الوثائق الخاصة بمجلس الإدارة بنسبة ٢٩,٣ في المائة، والوثائق الخاصة بمؤتمر العمل الدولي بنسبة ٢٣,٤ في المائة، مقارنة بالفترة ٢٠١٠-٢٠١١.

١٣٠. على أن الحاجة تدعو إلى إجراء المزيد من التحسينات ويتعين تكييف الترتيبات القائمة حالياً كي يعمل الهيكل الحالي لاجتماعات مجلس الإدارة وتوقيتها وانسيابها بشكل جيد. وقوبل الدعم المتزايد المقدم للهيئات المكونة من حيث الجلسات الإعلامية والمشاورات بالتقدير على نطاق واسع، مما أدى إلى تزايد الطلب باستمرار، متوافقاً بانعكاسات هامة من حيث التكلفة.

١٣١. وتعرض الوثائق الرسمية على شبكة الويب بصيغة PDF ويُحول بعضها أيضاً إلى كتاب إلكتروني. والنظر مستمر حالياً في هذه الخيارات.

١٣٢. وجرى على سبيل التجربة، تطبيق الإصلاحات الهادفة إلى زيادة كفاءة سير أعمال مؤتمر العمل الدولي في دورة حزيران/يونيه ٢٠١٣، مما أسفر عن نتائج مهمة، بما في ذلك تأجيل نشر محضر الأعمال/المؤقت للخطابات في الجلسة العامة خلال مناقشة تقرير المدير العام. ويُجسد ذلك الطريقة التي يُمكن بها للمكتب أن يحقق نتائج إيجابية عندما يتمكن من تهيئة واقع مقبول ومسوّغ بالأدلة لاقتراح التغييرات.

١٣٣. ومن خلال الرصد الوثيق لجميع النفقات التي تم صرفها على الاجتماعات الرئيسية، على امتداد فترة السنتين، تم تحقيق مكاسب كبيرة، بما في ذلك: خفض ساعات العمل الإضافية؛ زيادة كفاءة عمليات إصدار الوثائق الرسمية؛ اعتماد تكنولوجيات جديدة؛ مبادرات تخفيض استهلاك الورق. ويتمثل أحد الدروس الرئيسية المستخلصة من هذه المبادرات في الحاجة إلى الاستثمار في ضمان دعم جميع الأطراف المعنية، داخل المكتب وكذلك في صفوف الهيئات المكونة على حد سواء.

٤-٢-٢ مهام الإشراف

١٣٤. قدم مراجع الحسابات الخارجي رأياً مستوفى لمراجعة الحسابات بشأن البيانات المالية الموحدة لمنظمة العمل الدولية عن السنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢ والسنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١١. وكانت البيانات المالية متماسية تماماً مع المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام بدءاً من عام ٢٠١٢.

١٣٥. ووافق مجلس الإدارة في دورته ٣١٦، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٢، على الاختصاصات المنقحة للجنة الاستشارية المستقلة للإشراف وعين خمسة أعضاء لفترة ثلاث سنوات.

١٣٦. ويرفع مكتب المراجعة الداخلية والإشراف تقارير سنوية إلى مجلس الإدارة عن الاستنتاجات والتحقيقات المهمة، بما في ذلك عن متابعة توصياته.

١٣٧. وتقدم منظمة العمل الدولية تقارير سنوية إلى مجلس الإدارة عن وضع قبول ومتابعة التوصيات الصادرة عن وحدة التفتيش المشتركة. وخلال فترة السنتين، شارك المكتب في ١٩ عملية استعراض أجرتها وحدة التفتيش المشتركة، تم وضع عشرة منها في صيغتها النهائية. وافتتحت الوحدة، في عام ٢٠١٢، نظاماً قائماً على شبكة الويب لتتبع وضع متابعة توصيات وحدة التفتيش المشتركة.

الجزء الثاني

١٣٨. يُسلط هذا القسم الضوء على عمل منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين، وهو يتمحور حول أبرز الأنشطة في كل إقليم من الأقاليم الخمسة، وثلاثة أمثلة عن البرامج القطرية للعمل اللائق وسلسلة من التجارب المواضيعية. ويمنح المزيد من المضمون للمعلومات الواردة في الجزء الأول، لا سيما فيما يتعلق بالنتائج القطرية.

٥- أبرز الأنشطة الإقليمية

١٣٩. تبرز الفقرات التالية مجموعة مختارة من أهم الإنجازات المحرزة بحسب الإقليم.

١-٥ إقليم أفريقيا

١٤٠. تشهد أفريقيا نمواً اقتصادياً إيجابياً، غير أن وتيرة التقدم بطيئة في استحداث العمالة المنتجة والعمل اللائق لصالح النساء والرجال. وتعتبر بطالة الشباب على وجه الخصوص من التحديات التي تحظى بالأولوية بالنسبة إلى الإقليم.

١٤١. وخلال الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، وضع عدد من البلدان سياسات وخطط عمل وطنية لعمالة الشباب. ففي أوغندا، اعتمدت الحكومة خطة عمل وطنية بشأن عمالة الشباب بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين. وتبذل جهود مماثلة في تونس وجمهورية تنزانيا المتحدة وزامبيا. وتدرج عمالة الشباب، في زامبيا، في الخطة الإنمائية الوطنية السادسة المنقحة في عام ٢٠١٣. وفي غرب أفريقيا، تقوم الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا بتنفيذ خطة عمل إقليمية لعمالة الشباب.

١٤٢. وتعمل كل من بوتسوانا ومصر وإثيوبيا وأوغندا وزامبيا على تنمية قدرات روح المبادرة لدى الشباب، رجالاً ونساءً، إلى جانب تسهيل حصولهم على معلومات سوق العمل والتوجيه المهني. وقد حسنت إدارات الاستخدام العامة في مصر قدرتها على توفير التعليم المهني والمشورة والوظائف للشباب. واستهل رئيس وزراء ملاوي مبادرة وطنية لعمالة الشباب في عام ٢٠١٣. وتعكف جزر القمر حالياً على تنفيذ برنامج للتلمذة الصناعية والتدريب على إقامة المشاريع وخدمات الوساطة في سوق العمل. أما بروندي وجمهورية الكونغو الديمقراطية وإثيوبيا وكينيا، فهي بصدد تحسين تقديم التدريب على المهارات التقنية والمهنية، وقد اعتمد كل منها تكنولوجيات كثيفة اليد العاملة في الاستثمارات في الهياكل الأساسية.

١٤٣. واستحدث كل من بنن وبوركينا فاسو وزمبابوي تدريباً مهنيًا جديداً لصالح شباب الأرياف من النساء والرجال، في حين تدعم أوغندا الجهود التي يبذلها الشباب لإنشاء منشآت صغيرة ومتوسطة. وفي رواندا وجمهورية تنزانيا المتحدة، وسع نطاق تعزيز روح تنظيم المشاريع واستغلال المشاريع ومهارات الإدارة وسبل الحصول على التمويل لصالح أصحاب المشاريع الشباب. وقامت كل من بروندي وجنوب السودان بعمليات تدخل مماثلة لدعم اللاجئين العائدين والمشردين والمقاتلين السابقين.

١٤٤. ومع الاعتراف المتزايد بدور الحماية الاجتماعية في الحد من الفقر، وضعت الحكومات إطاراً للتعاون مع الأمم المتحدة، بما في ذلك منظمة العمل الدولية، لإرساء نظم الحماية الاجتماعية. ويقوم كل من الكاميرون وإثيوبيا وغامبيا وتوغو وموزامبيق باستعراض نظم الحماية الاجتماعية لديها لتوسيع نطاق تغطيتها لتشمل مستخدمي القطاع الخاص ومستخدمي القطاعين شبه العام وشبه الخاص والمعوقين والعاملين في الاقتصاد غير المنظم والمناطق الريفية. وفي موزامبيق، زاد عدد الأسر المعيشية التي شملتها نظم الحماية الاجتماعية بأكثر من مقدارين ليصل إلى ٣٧٠ ٠٠٠ أسرة معيشية في عام ٢٠١٣. وعلى غرار ذلك، ضاعف كابو فيردي نطاق الحماية الاجتماعية على مدى السنوات الخمس الماضية.

١٤٥. وعززت كل من كينيا ومدغشقر ونيجيريا وأوغندا التدابير الرامية إلى مكافحة عمل الأطفال. والعمل جارٍ لتنفيذ خطة عمل شبه إقليمية بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال في الدول الأعضاء في الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا. واعتمدت أوغندا منهاج تدريب وطنياً بشأن حماية الأطفال، بينما نفتحت كينيا قائمتها بالأعمال الخطرة. وقامت مدغشقر بتوفير التدريب اللازم لآباء ضحايا عمل الأطفال وأقامت ملاوي مناطق خالية من عمل الأطفال وعززت توغو التدابير الرامية إلى انتشار الأطفال من الأعمال الخطرة في الزراعة والعمل المنزلي.

١٤٦. وعملت زمبابوي على تنفيذ توصيات لجنة التحقيق التابعة لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالحرية النقابية وحقوق المفاوضات الجماعية.

١-١-٥ مساهمات مختارة لمنظمة العمل الدولية

١٤٧. اضطلعت منظمة العمل الدولية في إقليم أفريقيا بالأنشطة التالية:

- جمعت بيانات جديدة بشأن انتقال الشباب من المدرسة إلى العمل في ثمانية بلدان أفريقية؛
- أجرت بحثاً بشأن روح تنظيم المشاريع لدى الشباب وفعالية أساليب الدعم المنفذة برعاية المرفق متعدد الجنسية لروح تنظيم المشاريع لدى الشباب (كينيا وأوغندا وجمهورية تنزانيا المتحدة)؛
- استحدثت أداة لتقييم مواطن الضعف لإعطاء الأولوية للاستثمارات في الهياكل الأساسية؛
- استعرضت إنفاق الحماية الاجتماعية من خلال أدائها لوضع نماذج الميزانية، ووضعت مقترحات لتوسيع نطاق إعانات الضمان الاجتماعي لتشمل ذوي الدخل المنخفض؛
- دعمت إنشاء مؤسسات التدريب لصالح منطقة المغرب العربي وأفريقيا الناطقة بالفرنسية لإرساء الإدارة السديدة للضمان الاجتماعي والقدرات الإدارية؛
- وسّعت قاعدة المعارف بشأن عمل الأطفال وقدمت الدعم التقني والمالي لخطط العمل الوطنية وشبه الإقليمية للقضاء على أسوأ أشكال عمل الأطفال؛
- دعمت بناء قدرات الهيئات المكونة الثلاثية من أجل إذكاء الوعي وتشجيع التصديق وتحسين تنفيذ معايير العمل الدولية في الإقليم.

٢-٥ إقليم أمريكا اللاتينية والكاريبي

١٤٨. نشأ عن متوسط الأداء الاقتصادي القوي في أمريكا اللاتينية والكاريبي على مدى العقد الماضي والاستراتيجيات التي تركز على العمالة في السياسات العامة، انخفاض في معدل البطالة ليصل إلى حوالي ٦ في المائة وزيادة في متوسط الأجر والحد الأدنى للأجور بالقيم الحقيقية. بيد أن الإقليم لا يزال يواجه تحديات في المسائل المتعلقة بالمساواة وجودة الوظائف وحقوق العمال والعمالة غير المنظمة، والتي يجب معالجتها جميعاً في سياق التباطؤ الاقتصادي العالمي.

١٤٩. وأدرج كل من شيلي والجمهورية الدومينيكية والسلفادور والمكسيك وبيرو أهدافاً للعمالة والعمل اللائق في خططها فيما يتعلق بالتنمية الوطنية والقطاعية. وقد كان من شأن نظم معلومات متكاملة وأكثر شمولية أن ييسرت عملية تصميم سياسات العمالة وتنفيذها، كما هو الحال في سانت لوسيا وسانت فنسنت وجزر غرينادين في منطقة الكاريبي. وطرأت الاتجاهات نفسها أيضاً على المستوى دون الوطني، كما يدل على ذلك تنفيذ برامج العمل اللائق على مستوى الولايات والمستوى المحلي في مقاطعة سانتا في، في الأرجنتين، وفي البرازيل وفي إقليم مولي في شيلي.

١٥٠. وقامت بلدان مختلفة في الإقليم بزيادة الدعم الذي تقدمه لبرامج تعزيز عمالة الشباب، من قبيل برنامج "Jóvenes con más y mejor trabajo" في الأرجنتين وبرنامج "Empléate" في كوستاريكا وبرنامج "Jóvenes a la obra" في بيرو. واعتمدت تشريعات خاصة في أوروغواي وأحرز تقدم في وضع السياسات المتعلقة بالعمل اللائق للشباب في البرازيل وإكوادور والسلفادور وباراغواي. وإلى جانب هذه السياسات،

جرى وضع نُظم للتوظيف تُركز على الشباب وتم تعزيز برامج التدريب المهني وإجراء دراسات استقصائية محددة الهدف لجمع المعلومات المناسبة عن الانتقال من المدرسة إلى العمل في البرازيل وكولومبيا والسلفادور وجامايكا وبيرو.

١٥١. وقام الإقليم بدور ريادي فيما يتعلق باتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)، حيث أصبحت أوروغواي نتيجة لذلك أول بلد في العالم يصدق عليها، تليها دولة بوليفيا المتعددة القوميات ثم غيانا ونيكاراغوا وباراغواي.

١-٢-٥ مساهمات مختارة لمنظمة العمل الدولية

١٥٢. اضطلعت منظمة العمل الدولية في إقليم أمريكا اللاتينية والكاريبي بالأنشطة التالية:

- قدمت خدمات استشارية مباشرة في الإقليم لفائدة الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل؛ قامت بجمع ونشر المعارف والإحصاءات ذات الصلة؛ عززت القدرات المؤسسية وأقامت مشاريع التعاون. وفي حالات كثيرة، عملت منظمة العمل الدولية في إطار شراكة مع وكالات من منظومة الأمم المتحدة ومؤسسات مالية ومنظمة الدول الأمريكية. واحتل الحوار الاجتماعي مركز الصدارة على كافة المستويات؛
- شاركت بشكل نشط في المؤتمرات الإقليمية - على سبيل المثال، إلى جانب منظمة الدول الأمريكية والجماعة الكاريبية - وفي المنتدى الدولي المسمى "السياسات العامة بشأن العمالة والحماية الاجتماعية"، الذي عُقد في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٣ في مكسيكو سيتي. كما عززت المعلومات عن العمالة والعمل اللائق من خلال توفير الدعم لمكاتب الإحصاءات الوطنية وإعداد استعراضات بشأن وضع سوق العمل بالتعاون مع اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية والكاريبي وإجراء البحوث في مجال العمالة الريفية، إلى جانب منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو) ونشر منشور نظرة عامة عن العمل؛
- وفرت الدعم لوضع برامج للعمل اللائق على المستوى شبه الوطني من خلال تقاسم الخبرات والتعاون الأفقي؛
- نفذت مشاريع معنية تحديدًا بعمالة الشباب في إطار صندوق تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية، الذي أسهم فيه مركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في مجال التدريب المهني إسهامًا كبيراً؛
- أعطت زخماً لاتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) في الإقليم، مما شكل نموذجاً لأنشطة منظمة العمل الدولية في مجال الإعلام والتوعية، التي شملت إجراء دراسات بشأن تداعيات اعتماد الاتفاقية والحملات التي أطلقت بالتعاون مع الإدارات الحكومية ونقابات العمال والجهات صاحبة المصلحة الرئيسية الأخرى، على معايير العمل؛
- غدا التعاون الأفقي وتقاسم الخبرات وضمان التمويل المحلي للتنمية، في إقليم يعتبر معظم بلدانه من البلدان ذات الدخل المتوسط، أكثر فأكثر وسيلة مهمة لتحقيق التعاون الدولي.

٣-٥ منطقة الدول العربية

١٥٣. اتسمت فترة السنتين بتفاقم انعدام الاستقرار السياسي في أعقاب الربيع العربي. ولا تزال الأزمة السورية وحالات الطوارئ الإنسانية المتواصلة التي نجمت عنها تخلف انعكاسات وخيمة على البلدان المجاورة.

١٥٤. وفي سياق اتسم باستياء اجتماعي شديد تبلور من خلال المطالب الشعبية بالعدالة الاجتماعية والحصول على فرص العمل، قامت بلدان ومناطق عديدة، بما فيها الأردن ولبنان وعمان والأرض الفلسطينية المحتلة، برفع مستوى الحد الأدنى للأجور واتخاذ تدابير لتحسين ظروف العمل. كما اتخذت بعض البلدان خطوات مشهودة للنهوض بالحوار الاجتماعي وتعزيز المشاورات الثلاثية.

١٥٥. وشرعت بلدان قليلة في إجراء استعراض شامل لتشريعات العمل لديها. ويعتبر اتفاق المفاوضة الجماعية الموقع في أيار/ مايو ٢٠١٣ في قطاع صناعة الملابس الأردني، وهو اتفاق من المتوقع أن يرتقي بظروف عمل حوالي ٥٥ ٠٠٠ عامل، اتفاقاً بارزاً.

١٥٦. ويُمثل العمال المهاجرون نسبة عالية من القوة العاملة في كثير من البلدان في الإقليم، لا سيما في بلدان مجلس التعاون الخليجي. وقد أدرج تنظيم العمال المهاجرين وحماية حقوقهم ضمن الأولويات النقابية. وانطلق الحوار السياسي بشأن هجرة اليد العاملة وتعزيز اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)، في بلدان مختارة من بلدان الخليج كجزء من عملية استهلال مشروعات إقليمية جديدين.

١٥٧. وثمة اعتراف متزايد بأن توسيع نطاق الحماية الاجتماعية ينبغي أن يكون جزءاً من استراتيجية وطنية متسقة للضمان الاجتماعي، وينبغي أن تتضمن الاستراتيجية تركيزاً قوياً على العمال في الاقتصاد غير المنظم. وقد اتخذ بعض البلدان خطوات لوضع نظم شاملة تقوم على المستحقات والحقوق وليس على نهج الرعاية. وتُظهر إجراءات تعزيز مبادرة أرضية الحماية الاجتماعية في الأردن (إضافة إلى الالتزام بالتصديق على اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢))، والدعم المقدم لإرساء نظام معاشات التقاعد لعمال القطاع الخاص في لبنان وفي الأرض الفلسطينية المحتلة، الالتزام القوي في المنطقة للمضي قدماً صوب نظم معاشات تقاعدية ذات إعانات محددة.

١-٣-٥ مساهمات مختارة لمنظمة العمل الدولية

١٥٨. اضطلعت منظمة العمل الدولية في منطقة الدول العربية بالأنشطة التالية:

- وفرت الدعم لمنظمات العمال القائمة والجديدة سعياً إلى تثبيت مؤسسات واسعة القاعدة وديمقراطية وتمثيلية بإمكانها التصدي للتحديات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية التي تطرحها المرحلة الانتقالية؛
- نظمت مؤتمرات واجتماعات فرق الخبراء عقب إطلاق التقرير المشترك بين منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي، بعنوان *نظرة جديدة إلى النمو الاقتصادي: نحو مجتمعات عربية منتجة وشاملة* في أوائل عام ٢٠١٣. وقد عززت هذه المحافل الحوار السياسي واستطلعت الخيارات السياسية بشأن تمكين المرأة اقتصادياً وحقوق العمال والعمل اللائق والاقتصاد غير المنظم. وأعدت توصيات المؤتمر الإقليمي بشأن إدارة سوق العمل في سياق تغير المجتمعات العربية، الذي نظمته منظمة العمل العربية بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية في مصر في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٣، تأكيد التزام الحكومات والشركاء الاجتماعيين باعتماد سياسات إنمائية شاملة ومؤتية للعمالة، إلى جانب الحوار الاجتماعي والحماية الاجتماعية والإدارة المتسقة للعمل؛
- قدمت خدمات بشأن إرساء الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية، في ضوء مستوى غير مسبوق من الطلبات على خدمات المشورة التقنية لمنظمة العمل الدولية في هذا المجال، ووفرت الدعم لوضع استراتيجية وطنية للمفاوضة الجماعية في الأردن، سيجري استنساخها في بلدان أخرى؛
- أجرت دراسات للتكاليف فيما يتعلق بعملية تنفيذ أرضية الحماية الاجتماعية، التي ستتلقى الدعم من خلال إطار التعاون بين بلدان الجنوب.

٤-٥ إقليم آسيا والمحيط الهادئ

١٥٩. أحرز تقدم ملحوظ في التصديق على معايير العمل الدولية في عدد من البلدان. وعلى سبيل المثال، أنشأت حكومة الصين لجنة على مستوى مجلس الوزراء للتسهيل بالتصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية. وقد تكلل هذا التقدم الكبير بقرار الصين في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٣ بإصلاح نظام إعادة التأهيل عن طريق العمل، الذي شكل إحدى العقبات الرئيسية أمام تصديقها على اتفاقيات العمل الجبري الصادرة عن منظمة العمل الدولية. كما تعكس اللائحة الخاصة بشأن حماية المرأة العاملة في مجال العمل، التي أصدرتها الصين في عام ٢٠١٣، تعزيز امتثال البلاد لمعايير العمل الدولية. ولمتابعة التصديقات، أنشأت نيبال وتايلند منصات نقابية موحدة.

١٦٠. وأحرز تقدم ملموس في عدد من البلدان لدعم إصدار واستخدام إحصاءات العمل من أجل وضع سياسات قائمة على البراهين في مجال العمالة. وأصدرت كل من كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وساموا أول

تقارير استقصائية لها على الإطلاق بشأن القوة العاملة، بما في ذلك بشأن الشباب والعمالة غير المنظمة والهجرة. وتقوم بنغلاديش بتجريب دراسات استقصائية فصلية للقوى العاملة، في حين تختبر فيجي مجموعات بيانات سنوية بشأن سوق العمل. وفي الفلبين، أجريت تجارب رائدة لدراسات استقصائية للقوى العاملة على مستوى المقاطعة.

١٦١. وتحظى مسألة حماية العمال المهاجرين والحصول على العمالة المنتجة والعمل اللائق بالأولوية في إقليم آسيا والمحيط الهادئ. وقد سُجلت زيادة كبيرة في قدرة الشركاء الاجتماعيين على تعزيز حقوق العمال المهاجرين بفضل اعتماد قوانين وقواعد ولوائح وطنية وإنشاء وتقوية هيكل للإدارة السديدة في بنغلاديش ومنطقة الميكونغ الكبرى دون الإقليمية وبلدان رابطة أمم جنوب شرق آسيا والمحيط الهادئ.

١٦٢. وقامت كل من بنغلاديش وإندونيسيا والفلبين وسري لانكا بإدراج تدابير للنهوض بممارسات الاستخدام والممارسات على مستوى المنشأة في قطاعات محددة مثل السياحة والطاقة المتجددة وبناء المساكن وإدارة نفايات البلديات والوظائف الخضراء، في الاستراتيجيات الوطنية والقطاعية والمبادرات المحلية.

١٦٣. وإذ يزداد عدد البلدان ذات الدخل المتوسط في الإقليم، يزداد أيضاً الطلب على مشورة منظمة العمل الدولية في مجال تحديد الأجور. ففي فيتنام، اتخذت خطوة جبارة نحو عملية إرساء ثلاثية للحد الأدنى للأجور بإنشاء المجلس الثلاثي الوطني للأجور.

١٦٤. واعتمدت الدول العشر الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرق آسيا إعلان عام ٢٠١٣ بشأن تعزيز الحماية الاجتماعية، الذي يضم المبادئ الأساسية لتوصية منظمة العمل الدولية بشأن أوضاع الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢) وبالحيل إليها. ويلزم الإعلان الحكومات بإرساء أوضاع الحماية الاجتماعية محددة على المستوى الوطني، تكفل المساواة في المعاملة للجميع. وتم إعداد قاعدة بيانات إقليمية بشأن تقييمات الحماية الاجتماعية، إلى جانب إنجاز التقارير من كمبوديا وإندونيسيا وتايلاند وفيتنام. وبُذلت جهود مماثلة لإرساء أوضاع الحماية الاجتماعية محددة على المستوى الوطني في الهند وباكستان وسري لانكا.

١٦٥. وتوضح الاتفاقات الإقليمية للتعاون التقني كذلك الأهمية الممنوحة لمنظمة العمل الدولية ولقضايا منظمة العمل الدولية. وهي تشمل أول اتفاق تعاون فيما بين بلدان الجنوب يُبرم بين الصين وكمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية بشأن توسيع نطاق إدارات الاستخدام ومعلومات سوق العمل، ومذكرة التفاهم المبرمة بين سنغافورة ومنظمة العمل الدولية بشأن العمالة والتدريب على المهارات والسلامة والصحة المهنية، وتوسيع نطاق اتفاقات التعاون بين منظمة العمل الدولية واليابان ومنظمة العمل الدولية وجمهورية كوريا، بحيث تشمل عمالة الشباب والمهارات والقابلية للاستخدام والحماية الاجتماعية وهجرة اليد العاملة.

١-٤-٥ مساهمات مختارة لمنظمة العمل الدولية

١٦٦. اضطلعت منظمة العمل الدولية في إقليم آسيا والمحيط الهادئ بالأنشطة التالية:

- استهلت حملة على مستوى الإقليم لتشجيع التصديق على معايير العمل الدولية والقيام بإصلاح شامل لقانون العمل، مما ساهم في التصديق على ٣٢ معياراً من معايير العمل الدولية في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، تشمل الاتفاقيات الأساسية ومعايير العمل الجديدة بشأن العاملين في البحار والعمال المنزليين؛
- قدمت الدعم الاستشاري التقني ووفرت الإرشاد لصياغة سياسة سري لانكا الوطنية للموارد البشرية والعمالة؛
- شجعت بنجاح اللجوء إلى صيانة الطرق القائمة على اليد العاملة من خلال منظمات المجتمع المحلي، مما ولد فرص العمالة المحلية في الفلبين عقب الكوارث الطبيعية؛
- شاركت بانتظام في هيئات منظومة الأمم المتحدة المعنية مثل الفريق العامل المواضيعي لمنطقة آسيا والمحيط الهادئ المعنية بالهجرة الدولية؛
- عززت الشراكات القائمة مع رابطة أمم جنوب شرق آسيا كوسيلة للمضي قدماً بقضايا منظمة العمل الدولية.

٥-٥ إقليم أوروبا وآسيا الوسطى

١٦٧. تمثل أحد الإنجازات الرئيسية في اعتماد الهيئات المكونة من ٥١ دولة عضو لإعلان أوصلو في الاجتماع الإقليمي الأوروبي التاسع لمنظمة العمل الدولية، الذي انعقد في أوصلو في نيسان/ أبريل ٢٠١٣. ويؤكد الإعلان على جملة أمور منها أن: "منظمة العمل الدولية في وضع مثالي ... يمكنها من تقديم المساعدة في تصميم سياسات إصلاحية سليمة وعادلة"، ويمهد الطريق لتكثيف العمل في الإقليم. وأسفر ذلك عن استجابة منظمة العمل الدولية لطلبات المساعدة الصادرة عن الهيئات المكونة في عدد من البلدان في منطقة اليورو. وإحدى تلك الاستجابات هي خطة العمل التي تم التوافق عليها مع الحكومة القبرصية والتي تهدف، من جملة أمور، إلى وضع خطة عمل شاملة للشباب، بما في ذلك تصميم لكفالة عمالة الشباب.

١٦٨. ومن المهم توفير دعم تقني متوازن بعناية لمعالجة الطائفة الواسعة من القضايا القائمة في أوروبا الوسطى والشرقية، وكذلك في آسيا الوسطى. ومن الإنجازات في هذا الصدد تقوية الشراكات بهدف تعزيز أنشطة منظمة العمل الدولية في الإقليم. وعلى سبيل المثال، جرى توقيع ثلاثة اتفاقات في المؤتمر الدولي بشأن العمل اللائق الذي نظمه الاتحاد الروسي بدعم من المكتب في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢، وهي كالتالي: برنامج تعاون لتعزيز علاقات العمل بهدف تشجيع العمل اللائق؛ اتفاق لتطبيق استراتيجية التدريب لمجموعة العشرين في خمسة بلدان (ثلاثة بلدان من بلدان رابطة الدول المستقلة والأردن وفيتنام)؛ اتفاق شراكة عالمية بين منظمة العمل الدولية ولوكويل بشأن الخبرة والتدريب في مجال عمالة الشباب.

١٦٩. تعتبر بطالة الشباب من الشواغل ذات الأولوية في الإقليم. ففي جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة، اعتمدت خطة عمل وطنية لمدة ثلاث سنوات لتعزيز وظائف أكثر وأفضل للشباب، في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٢.

١٧٠. وفي جورجيا، تم اعتماد مدونة عمل جديدة في ١٢ حزيران/ يونيو ٢٠١٣. وتحقق ذلك من خلال الحوار الاجتماعي الثلاثي، وخلفت عملية إعدادها واعتمادها أثراً مضاعفاً إذ عززت هذا الشكل من أشكال الحوار وأضفت عليه الطابع المؤسسي.

١٧١. وقامت أوكرانيا بإدخال تغييرات على قانون الاتفاقات الجماعية وقانون منظمات أصحاب العمل لديها، وهو الأمر الذي عزز دور إدارة العمل في المفاوضة الجماعية الطوعية والفعالة.

١٧٢. وازداد التعاون بين المفوضية الأوروبية ومنظمة العمل الدولية وهناك عدد متزايد من الإشارات إلى صكوك منظمة العمل الدولية وبرنامج العمل اللائق في وثائق السياسات من جانب المجلس والمفوضية والبرلمان. ومما يشهد أيضاً على نتائج هذا التعاون، الزيارة التي قام بها رئيس المجلس الأوروبي، السيد هيرمان فان رومبوي، الذي خاطب مؤتمر العمل الدولي في حزيران/ يونيو ٢٠١٣، ورئيس البرلمان الأوروبي، السيد مارتن شولتز، الذي حضر دورة مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٣.

١-٥-٥ مساهمات مختارة لمنظمة العمل الدولية

١٧٣. اضطلعت منظمة العمل الدولية في إقليم أوروبا وآسيا الوسطى بالأنشطة التالية:

- قدمت المساعدة في تنفيذ معايير العمل الأساسية وغير ذلك من معايير العمل الدولية ذات الصلة في جميع البلدان في الإقليم؛
- ساهمت في وضع خطة عمل بشأن عمالة الشباب في جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة من خلال توفير المساعدة التقنية وإنشاء مجموعة عمل ثلاثية وطنية؛
- شاركت على أعلى المستويات في جورجيا في بناء الأمل والثقة وقدمت الخبرة التقنية لتيسير الحوار الاجتماعي؛
- أعدت دراسة بشأن الإطار القانوني والممارسات القائمة فيما يتعلق بالمفاوضة الجماعية في أوكرانيا وسهلت المناقشات الثلاثية بشأن الاستنتاجات. وقدمت مجموعة تدريبية شاملة بشأن دور إدارة العمل في تعزيز المفاوضة الجماعية لمسؤولي إدارة العمل المركزية والإقليمية. وقدمت دورات تدريبية مماثلة لممثلي العمال وممثلي أصحاب العمل؛

- ساهمت في إجراء البحوث وتقديم المشورة التقنية بشأن إصلاحات تشريعات العمل في بلغاريا وإصلاحات العلاقات الصناعية في رومانيا. ونُظمت حلقات دراسية عليا فيما يتعلق بالحوار السياسي في كلا البلدين في تموز/ يوليو ٢٠١٢ وكانون الثاني/ يناير ٢٠١٣ على التوالي بمشاركة الهيئات المكونة والمفوضية الأوروبية وصندوق النقد الدولي والبنك الدولي؛
- وفرت المدخلات التقنية لتطوير المخطط الأوروبي لكفالة الشباب، استناداً إلى مصادر من بينها دراسة منظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٢: *أزمة الوظائف في منطقة اليورو: الاتجاهات والاستجابات السياسية*؛
- قدمت الدعم في اليونان لإعادة بناء الثقة بين الشركاء الاجتماعيين وتعزيز الحوار الاجتماعي على المستويين الوطني والقطاعي. ويجري توفير المساعدة التقنية في مجالات: التلمذة الصناعية وتفتيش العمل مع التركيز على العمل غير المعلن عنه؛ الاقتصاد الاجتماعي؛ لوائح العمل والتسريح الجماعي؛ العمالة المؤقتة. وتم تعيين مسؤول اتصال كبير في اليونان لتنسيق هذا العمل.

٦- البرامج القطرية للعمل اللائق

١٧٤. تعتبر البرامج القطرية للعمل اللائق أداة البرمجة الرئيسية لمنظمة العمل الدولية على المستوى القطري. ويرد أدناه ثلاثة أمثلة توضيحية - من الهند وجمهورية مولدوفا والسنغال - عن التزامات وإنجازات منظمة العمل الدولية من خلال برنامج قطري متكامل للعمل اللائق.

١-٦ الإنجازات القطرية من خلال البرنامج القطري للعمل اللائق في الهند

١٧٥. اعتمدت الحكومة والشركاء الاجتماعيون ومنظمة العمل الدولية البرنامج القطري للعمل اللائق للفترة ٢٠١٣-٢٠١٧ في الهند في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣. وهو يتماشى مع الخطة الخمسية (٢٠١٢-٢٠١٧) الثانية عشرة للبلد وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية للفترة ٢٠١٣-٢٠١٧. وتبين من تقييم مستقل للبرنامج القطري للعمل اللائق الذي نفذته البلد في وقت سابق (٢٠٠٧-٢٠١٢)، والذي استكمل خلال فترة السنتين، أنه قدم "إطاراً مفيداً لتجسيد الدعائم الأربع للعمل اللائق في برامج".

١٧٦. والبرنامج القطري للعمل اللائق هو إطار تعاوني بين وزارة العمل والعمالة ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وغيرها من الوزارات الرئيسية على المستوى الوطني ومستوى الولاية ولجنة التخطيط وغيرها من أصحاب المصلحة المعنيين ومنظمة العمل الدولية. وقد قامت وزارة العمل والعمالة والشركاء الاجتماعيون بإنشاء لجنة استشارية ثلاثية خاصة بالبرنامج القطري للعمل اللائق لتوجيه عملية تنفيذه ورصده وتقييمه. وتواصل اللجان الاستشارية المواضيعية أو مجموعات العمل دعم عملية التنفيذ ضمن نتائج مختارة من نتائج البرنامج القطري للعمل اللائق.

١٧٧. وقد تم تحقيق نتائج قطرية جوهرية في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ في إطار النتائج بشأن ما يلي: تطوير المهارات؛ المنشآت المستدامة؛ الضمان الاجتماعي؛ ظروف العمل؛ فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز؛ تعزيز منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛ العمل الجبري؛ عمل الأطفال؛ تصديق وتطبيق معايير العمل الدولية.

١٧٨. وبلغ إجمالي الموارد في إطار البرنامج القطري للعمل اللائق، من الميزانية العادية للتعاون التقني والحساب التكميلي للميزانية العادية وموارد التعاون التقني من خارج الميزانية، ٦٣١ ٢٢٨ ٨ دولاراً أمريكياً للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

الجدول ١٠: سلسلة النتائج القطرية بالنسبة إلى الهند

مساهمات منظمة العمل الدولية	النتائج (الإجراءات التي اتخذها البلد)
■ إسهامات تقنية مقدمة إلى المجلس الوطني التابع لرئيس الوزراء بشأن تنمية المهارات ومجلس تنسيق المهارات الوطنية التابع للجنة التخطيط والمؤسسة الوطنية لتنمية المهارات التابعة لوزارة المالية ■ دعم الحكومة والشركاء الاجتماعيين بشأن الإدارة السديدة لنظام المهارات في البلد	منحت الأولوية لتنمية المهارات في الخطة الخمسية (٢٠١٢-٢٠١٧) الثانية عشرة. وقد قامت حكومة الهند بإنشاء الوكالة الوطنية لتنمية المهارات في حيدرآباد/ يونيو ٢٠١٣ كهيئة عليا شاملة معنية بالإطار الوطني لتصنيف المهارات
■ أعدت موجزات إعلامية بشأن إدراج العمال المنزليين بموجب قانون التحرش الجنسي الجديد في أعمال فرقة العمل الثلاثية المشتركة بين الوزارات بشأن المساواة بين الجنسين ■ أعدت دليلًا مفصلاً لتنفيذ قانون التحرش الجنسي ونظمت تدريبات للهيئات المكونة	اعتمدت الحكومة قانون التحرش الجنسي بالنساء في مكان العمل (الوقاية والحظر والعلاج) في آذار/ مارس ٢٠١٣، والذي يشمل العمال المنزليين
■ وفرت مساهمات تقنية بشأن توسيع نطاق تغطية العمال في إطار النظام الوطني للتأمين الصحي وأعدت مبادئ توجيهية تشغيلية واضطلعت بأنشطة استثارة الوعي لدى العمال ■ سهلت انعقاد اجتماعات ثلاثية على المستوى الوطني وعلى مستوى الولايات لمناقشة توسيع نطاق التغطية	قامت حكومة الهند بتوسيع نطاق تغطية النظام الوطني للتأمين الصحي (برنامج راش تريبا سوارتيا بمايوجنا) في حيدرآباد/ يونيو ٢٠١٣ ليشمل مختلف فئات عمال الاقتصاد غير المنظم غير المشمولين سابقاً وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢، وافق مجلس الوزراء على إدخال تعديلات على قوانين عمال البناء وعلى غيره من قطاعات التشييد بحيث تتضمن توصيات مجموعة العمل الثلاثية بقيادة منظمة العمل الدولية. وعرض مشروع القانون المعدل على البرلمان في آذار/ مارس ٢٠١٣
■ قدمت الدعم التقني لنقابات العمال في مجال بناء القدرات من أجل تمكينها من المشاركة بنشاط في الحوارات السياسية، بما في ذلك في مجالات من قبيل أرضية الحماية الاجتماعية وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والعمل المنزلي (بما في ذلك الاتفاقية رقم ١٨٩) وعمل الأطفال والبناء والصرف الصحي	شاركت نقابات العمال وساهمت في الخطة الخمسية (٢٠١٢-٢٠١٧) الثانية عشرة للهند وإطار الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لصالح الهند (٢٠١٣-٢٠١٧) تم تضمين توصيات نقابات العمال بإدراج هدف إنمائي مستقل بشأن العمالة الكاملة والمنتجة مع الإشارة إلى أرضية الحماية الاجتماعية، في تقرير المشاورات العالمية بشأن "برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥" أجرى منبر مشترك يضم ١١ اتحاداً من اتحادات نقابات العمال الوطنية مفاوضات مع الحكومة بشأن قائمة من عشر قضايا، بما في ذلك التصديق على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ وإقرار حد أدنى للأجور والارتقاء بالضمان الاجتماعي

٢-٦ الإنجازات القطرية من خلال البرنامج القطري للعمل اللائق في السنغال

١٧٩. في تموز/ يولييه ٢٠١٢، اعتمدت الحكومة والشركاء الاجتماعيون ومنظمة العمل الدولية البرنامج القطري للعمل اللائق للفترة ٢٠١٢-٢٠١٥ للسنغال. ويتناول البرنامج جوانب محددة من مواطن العجز في العمل اللائق بما يتمشى مع الدعائم الأربع لبرنامج العمل اللائق ولكن مع تركيز خاص على استحداث العمالة والوظائف اللائقة لصالح النساء والرجال وتغطية الحماية الاجتماعية، بما في ذلك فيما يتعلق بالعمال في الاقتصاد غير المنظم. وتنفذ هذه الأولويات من خلال سبع حصائل و٥٣ نتيجة.

١٨٠. وتم وضع البرنامج القطري للعمل اللائق في السنغال من خلال عملية تشاورية بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين، عملت لجنة ثلاثية مشتركة بين الوزارات على تسهيلها.

١٨١. وتحققت نتائج قطرية جوهرية في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ ذات صلة بمسائل من قبيل المنشآت المستدامة وهجرة اليد العاملة وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وعمل الأطفال.

١٨٢. وتضم اللجنة التوجيهية الوطنية المشتركة بين الوزارات أعضاء من الوزارات القطاعية الرئيسية وتتلقى التسهيلات من فريق الدعم التقني للعمل اللائق في منظمة العمل الدولية لغرب أفريقيا في داكار. ويتوقف التنفيذ الناجح للبرنامج القطري للعمل اللائق على مدى اتساقه مع الأطر الإنمائية الأخرى وعلى الشراكات المبرمة مع أصحاب المصلحة الرئيسيين. وقد كانت الهيئات المكونة في السنغال عاملاً مساعداً في وضع البرنامج المشترك لمنظومة الأمم المتحدة بشأن عمالة الشباب، بما في ذلك فيما يتصل بقضايا الهجرة. ووقع هذا البرنامج، الذي تبلغ ميزانيته ١٢ مليون دولار أمريكي، كل من الأمم المتحدة والحكومة في آب/ أغسطس ٢٠١٣.

١٨٣. وبلغ إجمالي الموارد في إطار البرنامج القطري للعمل اللائق (من الميزانية العادية للتعاون التقني والحساب التكميلي للميزانية العادية وموارد التعاون التقني من خارج الميزانية) ٢ ٣٦٦ ٠٢٠ دولاراً أمريكياً للفترة ٢٠١٣-٢٠١٢.

الجدول ١١: سلسلة النتائج القطرية بالنسبة إلى السنغال

مساهمات منظمة العمل الدولية	النتائج (الإجراءات التي اتخذها البلد)
■ أعدت تقريراً بشأن تشجيع بيئة ضريبية مواتية للمنشآت الصغيرة ■ أجرت تحليلاً لنقاط قوة وضعف الضرائب المركبة تسهيلاً لدفع المستحقات من جانب المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وتعرف هذه الضريبة باسم الضريبة الوحيدة الموحدة ■ قدمت توصيات للارتقاء بعمليات الإدارات المسؤولة عن المنشآت الصغيرة والمتوسطة والضرائب وأمالك الدولة والوكالة الوطنية للإحصاءات والديمقراطية	يُراعى قانون جديد للضرائب معتمد في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢، توصيات منظمة العمل الدولية بشأن تبسيط الإقرار الضريبي بالنسبة إلى الشركات الصغيرة والمتوسطة. كما نهض القانون الجديد بتطبيق المساهمة العامة الوحيدة فيما يتعلق بضرائب فئات معينة من المنشآت الصغيرة
■ دعمت منظمة العمل الدولية وزارة العمل وأصحاب المصلحة الوطنيين تقنياً ومالياً في إعداد واعتماد خطة عمل وطنية بشأن منع عمل الأطفال والقضاء عليه	حظيت خطة العمل الوطنية بالتأييد وتم إدراجها في استراتيجية التنمية الوطنية للفترة ٢٠١٣-٢٠١٧، التي اعتمدت في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٢
■ وفرت الدعم لمراجعة السياسة القطاعية بشأن السنغاليين في الخارج وأعدت بالاشتراك مع الوزارة، بعض الأدوات لتنفيذها ■ كفلت مشاركة نقابات العمال وأصحاب العمل وممثلي المهاجرين وساهمت في استحداث وتعزيز هيئات التنسيق بما يضمن إشراك جميع الهيئات المكونة ■ وضعت وأتاحت الأدوات المستخدمة في أنشطة بناء القدرات ونظمت أكثر من ١٠٠ دورة تدريبية لموظفي إدارات الاستخدام العامة	في عام ٢٠١٢، قامت حكومة السنغال بتحديث سياستها الخاصة بالسنغاليين في الخارج وإعادة إدماج العائدين واستخدام التحويلات عززت الحكومة إدارات الاستخدام العامة في عام ٢٠١٢ بوضع قاعدة بيانات وحيدة بشأن التوظيف

٣-٦ الإنجازات القطرية من خلال البرنامج القطري للعمل اللائق في جمهورية مولدوفا

١٨٤. في حزيران/ يونيو ٢٠١٢، اعتمدت الحكومة والشركاء الاجتماعيون ومنظمة العمل الدولية البرنامج القطري للعمل اللائق للفترة ٢٠١٢-٢٠١٥ لجمهورية مولدوفا. وهذه هي دورة البرامج القطرية الثالثة للعمل اللائق بالنسبة إلى جمهورية مولدوفا. ويستتير البرنامج القطري الحالي بإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٢ وإطار الشراكة بين الأمم المتحدة وجمهورية مولدوفا للفترة ٢٠١٣-٢٠١٧. ويستند البرنامج القطري للعمل اللائق إلى الأهداف الإنمائية الوطنية "مولدوفا ٢٠٢٠". وتتمثل الأولويات في تحسين إدارة سوق العمل وتعزيز فرص العمل اللائق والعمالة اللائقة والنهوض بالحماية الاجتماعية. وقد وُضع البرنامج القطري للعمل اللائق بعد إجراء مشاورات وثيقة بين الحكومة والشركاء الاجتماعيين.

١٨٥. وأنشئ مجلس استعراضي ثلاثي في أوائل عام ٢٠٠٩ لتمكين الحكومة والشركاء الاجتماعيين من رصد عملية تنفيذ البرنامج. وقد كان اتساق البرنامج القطري للعمل اللائق مع الأطر الإنمائية الأخرى عاملاً رئيسياً في نجاح تنفيذه.

١٨٦. وبلغ إجمالي الموارد في إطار البرنامج القطري للعمل اللائق (من الميزانية العادية للتعاون التقني والحساب التكميلي للميزانية العادية وموارد التعاون التقني من خارج الميزانية) ١ ٢٥٣ ٦١٣ دولاراً أمريكياً للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.

الجدول ١٢: سلسلة النتائج القطرية بالنسبة إلى جمهورية مولدوفا

مساهمات منظمة العمل الدولية	النتائج (الإجراءات التي اتخذها البلد)
- أعدت منظمة العمل الدولية تحليلاً قانونياً بشأن تنسيق الضمان الاجتماعي لفائدة البلدان من خارج الاتحاد الأوروبي في جنوب وشرق أوروبا ودعمت وفد مولدوفا خلال المفاوضات وقدمت خدمات بناء القدرات بشأن اتفاقات الضمان الاجتماعي - قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة والإرشاد التقنيين لدعم عملية جمع البيانات وتحليل الدراسات الاستقصائية بشأن مؤشر الأسعار الاستهلاكية - دعمت منظمة العمل الدولية عملية التفاوض حول بروتوكول بشأن حقوق العمال المهاجرين، بما في ذلك من خلال زيارة دراسية وحلقة عمل إقليمية - نظمت منظمة العمل الدولية حلقة عمل ثلاثية لاستشارة الوعي بشأن الاتفاقية رقم ١٥٦ وطلبت إجراء تحليل للأحكام التشريعية القائمة المتعلقة بالعمال ذوي المسؤوليات العائلية - نظمت منظمة العمل الدولية حلقة عمل لتدريب المدربين بشأن تدابير التوفيق بين العمل والعائلة لفائدة منظمات أصحاب العمل - قدمت منظمة العمل الدولية التدريب لمنظمات أصحاب العمل مستفيدة من مجموعة الأدوات البيئية التمكينية - قدمت منظمة العمل الدولية المشورة التقنية والدعم المالي للبحوث، بما في ذلك اجتماعات فريق التنسيق ودراسة استقصائية لما مجموعه ٢٠٠ شركة في أوائل عام ٢٠١٣ - قدمت منظمة العمل الدولية التدريب التقني استناداً إلى مجموعة أدوات مصرف التنمية الأفريقي ومنظمة العمل الدولية لتقييم البيئة فيما يتعلق بروح المبادرة لدى النساء	أبرمت جمهورية مولدوفا اتفاقات بشأن الضمان الاجتماعي مع بلدان مختلفة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، بما فيها النمسا وبلجيكا والجمهورية التشيكية وأستونيا ولكسمبرغ ورومانيا. وتكفل اتفاقات الضمان الاجتماعي حق العمال المهاجرين في الإعانات طويلة الأجل، بما في ذلك الشيخوخة والعجز وإصابات العمل والورثة، وفي بعض الحالات إعانات الرعاية الطبية قام مكتب الإحصاءات الوطني باستعراض منهجية مؤشر الأسعار الاستهلاكية في ضوء توصيات منظمة العمل الدولية في أيار/ مايو ٢٠١٣، وقعت نقابات عمال من جمهورية مولدوفا وأوكرانيا وثلاث نقابات عمالية إيطالية (الكونفدرالية العامة الإيطالية للعمل واتحاد نقابات العمال واتحاد النقابات الإيطالية) على بروتوكول ثنائي بشأن حقوق العمال المهاجرين صاغت الحكومة مشروع خطة عمل بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين لتحسين تدابير التوفيق بين العمل والعائلة وضع الاتحاد الوطني لأصحاب العمل في جمهورية مولدوفا خطة تدريب ونظم دورات تدريبية بشأن تدابير التوفيق بين العمل والعائلة أعد الاتحاد الوطني لأصحاب العمل في جمهورية مولدوفا تقييماً بشأن البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة ووافق على مجموعة من التوصيات السياسية تلى التقييم إجراء تقييم بيئي تمكيني للتنمية روح المبادرة لدى النساء

٧- أمثلة مختارة عن عمل منظمة العمل الدولية

١٨٧. عملت منظمة العمل الدولية ضمن جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة في جميع أنحاء العالم. وترد أمثلة مختارة عن هذا العمل في القسم التالي.

٧-١ تعزيز منظمات أصحاب العمل

١٨٨. شارك الاتحاد الكمبودي لأصحاب العمل ورابطات الأعمال ومنظمة العمل الدولية في وضع مدونة ممارسات وسلسلة من الأدلة لأصحاب العمل بشأن تعزيز المساواة ومنع التمييز في العمل في كمبوديا. والغرض من وضع هذه المدونة وهذه الأدلة هو تزويد أصحاب العمل بإرشادات عملية بشأن التدابير اللازمة لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة والقضاء على التمييز في سياسات وممارسات الشركات التابعة لهم.

١٨٩. وصدقت كمبوديا على الاتفاقيات ذات الصلة، إلا أنه في الواقع العملي لا تزال ثمة تحديات جسيمة تواجه تنفيذ مبادئ المساواة وعدم التمييز، وقد أبلغ الاتحاد الكمبودي لأصحاب العمل ورابطات الأعمال عن عدد من

المنازعات الناشئة عن الممارسات التمييزية. وتتناول المدونة وسلسلة الأدلة التشريعات المتعلقة بالتمييز والمبادئ المصاحبة وأفضل الممارسات، بغية توفير المساعدة العملية للمنشآت. وقد عزز الاتحاد الكمبودي لأصحاب العمل ورابطات الأعمال تعزيزاً ملموساً خدماته الاستشارية للشركات عن طريق تقديم المساعدة التقنية للأعضاء بشأن التشريعات المتصلة بالتمييز. واستهلت وزارة العمل تفعيل المدونة رسمياً بمشاركة أكثر من ٨٠ شركة. وساهم هذا الحدث في الارتقاء بصورة الاتحاد الكمبودي لأصحاب العمل ورابطات الأعمال في وسائل الإعلام وبين أعضائه. وقدمت منظمة العمل الدولية، من جانبها، الدعم التقني لضمان مراعاة معايير العمل الدولية ذات الصلة في وضع المدونة وكفالة أن تمتثل المدونة لتشريعات العمل الوطنية وأن تكون المعلومات التي تحويها سليمة قانوناً وأن تكون سهلة الوصول بالنسبة إلى جمهور قطاع الأعمال. ويتولى الاتحاد الكمبودي لأصحاب العمل ورابطات الأعمال الترويج للمدونة من خلال مجموع أعضائه على الصعيد الوطني.

١٩٠. وبغية استحداث بيئة مؤاتية لقطاع الأعمال، أجرت جمعية أصحاب العمل الصربية بحثاً بشأن عبء مزاوله الأعمال ونظمت عدداً من مناقشات الموائد المستديرة والاجتماعات مع أصحاب العمل في جميع أنحاء صربيا من أجل صياغة موقفها وأولوياتها السياسية فيما يتعلق ببرامجها الخاص بالتوعية. وعرضت الجمعية توصياتها من خلال المجلس الاقتصادي والاجتماعي الوطني وحصلت على دعم سياسي لموقفها من اقتصاديين موثق بهم. وتم وضع توصيات سياسية خاصة وبدأ تنفيذها من خلال حملة إعلامية ومؤتمر صحفي واسع النطاق. وهذا ما مكن جمعية أصحاب العمل الصربية من إحداث تغيير في التشريعات في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، أفضى إلى: إلغاء الضرائب المحلية (بما يقدر بين ٦٠٠ و ١٠٠٠ يورو في السنة لكل شركة) التي أثرت في ٩٠ في المائة من المنشآت؛ إبطال التزام المنشآت الصغيرة المختلفة بحفظ سجل نقدي ضريبي، وهو شرط طاول ١٦ في المائة من المنشآت في صربيا وأدى إلى تحقيق وفورات هامة؛ مضاعفة عتبة تسجيل ضريبة القيمة المضافة، مما مكن من تحقيق ادخارات يُعتد بها في رسوم حفظ السجلات في المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر.

١٩١. وقدمت منظمة العمل الدولية الخدمات التقنية والاستشارية لوضع واعتماد استراتيجية الاتحاد العام للشركات الجزائرية، بهدف تعزيز إطلالة الاتحاد في جميع أنحاء البلد والارتقاء بالحوار والخدمات بين مكاتبه المحلية والمقر. وتم توفير التدريب، بالتعاون مع مركز التدريب التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو، للموظفين المحليين على المهارات الإدارية الأساسية استناداً إلى مجموعة أدوات منظمات أصحاب العمل الفعالة وجرى تنظيم حدثين كبيرين - في وهران وفي عنابة - بشأن دور الاتحاد العام للشركات الجزائرية في التنمية المحلية. وكنتيجة مباشرة لجهود بناء القدرات هذه، زاد عدد أعضاء الاتحاد من ٤٧٦ ١ عضواً في كانون الثاني/يناير ٢٠١٢ إلى ٨٢٣ ١ عضواً في نيسان/أبريل ٢٠١٣. كما افتتح الاتحاد ١٦ مكتباً جديداً خلال نفس الفترة في ٣٤ من أصل ٤٨ مقاطعة. وقد نهضت هذه المكاتب الجديدة بالقدرة على التواصل مع الأعضاء المحليين وتزويدهم بالخدمات، بما في ذلك من خلال نشر مجلة جديدة للاتحاد تستهدف مجتمع الأعمال.

٢-٧ تعزيز منظمات العمال

١٩٢. قدمت منظمة العمل الدولية المشورة السياسية والدعم التقني للنقابات في العديد من البلدان بهدف تعزيز حركة عمالية موحدة على الصعيد الوطني. وعلى سبيل المثال، وفرت منظمة العمل الدولية الدعم المؤسسي في الهند، لبناء القدرات لاستحداث منبر مشترك يضم ١١ اتحاداً من اتحادات نقابات العمال الوطنية من أجل التفاوض مع الحكومة بشأن قائمة من عشر قضايا. وقد شملت القائمة التصديق على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٥١ (رقم ٩٨) وإقرار حد أدنى للأجور وإدخال تحسينات على نظام الضمان الاجتماعي. ويجري حالياً تنظيم حملة لتشجيع التصديق على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ وتطبيقهما. وتم تعزيز الحملة عن طريق إجراءات التضامن والعمل الموحد لجميع منظمات نقابات العمال المركزية الإحدى عشرة في الهند، التي تمارس الضغط السياسي حسب الاقتضاء. ونتيجة لذلك، أدرجت الآن مسألة التصديق على معايير العمل الأساسية باعتبارها أحد المجالات ذات الأولوية للبرنامج القطري للعمل اللائق للفترة ٢٠١٣-٢٠١٧.

١٩٣. ويعتبر اتحاد النقابات العمالية المستقلة في الاتحاد الروسي، بفضل عدد أعضائه الذين يتجاوزون ٢٣ مليون عضو، إحدى أشد النقابات العمالية تمثيلاً وتأثيراً في الحركة النقابية الدولية. وتضطلع النقابات العمالية بدور حيوي في تعزيز برنامج العمل اللائق على المستويين الوطني وشبه الوطني. ويمتلك الاتحاد شبكة واسعة من المنظمات الأعضاء في جميع أنحاء البلد، تشمل القطاعات الرئيسية للاقتصاد. وخلال فترة السنتين وبدعم من

منظمة العمل الدولية، ساعدت نقابات العمال كثيراً على تشجيع التصديق على اتفاقية حماية مستحقات العمال عند إعسار صاحب عملهم، ١٩٩٢ (رقم ١٧٣) واتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ واتفاقية منع الحوادث الصناعية الكبرى، ١٩٩٣ (رقم ١٧٤) واتفاقية السلامة والصحة في المناجم، ١٩٩٥ (رقم ١٧٦). وسعت سعيًا حثيثًا من أجل التصديق على اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) واتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤) واتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣).

١٩٤. كذلك، شاركت نقابات العمال الروسية عن كثب في: وضع برنامج العمالة الجديد للفترة ٢٠١٣-٢٠٢٠ للاتحاد الروسي؛ تحسين تشريعات العمل في البلد من خلال تعديل قانون العمل، بإدراج أحكام مهمة بما يتماشى مع معايير العمل الدولية؛ من خلال مساهماتها السياسية والتقنية الكبيرة، تنظيم المؤتمر الدولي رفيع المستوى بشأن العمل اللائق في موسكو في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢، الذي حضره ٩٠٠ ممثل من ٨٧ بلداً. وقام خبراء اتحاد النقابات العمالية المستقلة للاتحاد الروسي، بدعم من منظمة العمل الدولية، باستخدام طائفة واسعة من معايير العمل الدولية لتوجيه تطبيق السياسات في مجالات من قبيل الأجور وظروف العمل والإعانات الاجتماعية فيما يتعلق بالظروف الفعلية في الاتحاد الروسي، وشجع إدراج تلك المعايير في العديد من الاتفاقات الجماعية على مستوى الإقليم والمنشأة. وتم إشراك أكثر من ٨٠٠ زعيم وناشط نقابي من ثماني مقاطعات اتحادية في الاتحاد الروسي في الحملة التي نُظمت على الصعيد الوطني للنهوض ببرنامج العمل اللائق في جميع أنحاء البلد وإدراج العمل اللائق في قلب السياسات الاجتماعية.

١٩٥. وتشكل برامج الماجستير وبرامج الدراسات العليا قصيرة الأجل لصالح النقابيين بشأن العمل والعولمة، التي تديرها جامعة العمل العالمية في البرازيل وألمانيا والهند وجنوب أفريقيا، حصيلة التعاون المؤسسي بين الجامعات الشريكة والمنظمات النقابية الوطنية والدولية ومنظمة العمل الدولية. وهي تقدم بيئة العالم الواحد للدراسة والبحث التي تفضي إلى تعزيز العدالة الاجتماعية والعمل اللائق. وفي دراسة استقصائية شملت خريجي جامعة العمل العالمية البالغ عددهم ٤٣٠ خريجاً (٢٠٠٤-٢٠١٢) وأعدتها جهة خارجية، أجاب ٨٣ في المائة أن قدراتهم التحليلية قد تعززت بعد استكمال البرنامج وعبر ٨٧ في المائة عن شعورهم بثقة أكبر في المساهمة في المناقشات والمشاريع ذات الطابع السياسي أو الدولي.

٣-٧ المساواة بين الجنسين

١٩٦. نظراً إلى الدعم الكبير الذي حظيت به مبادئ المساواة بين الجنسين، والذي يتجلى في التصديق شبه العالمي على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة، يتوقف الآن إحراز تقدم نحو تحقيق هذه المساواة على عملية التنفيذ في السياق الخاص بكل دولة عضو. وتتعاون منظمة العمل الدولية مع الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لمواجهة هذه التحديات.

١٩٧. وتتوخى خطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ والرامية إلى إنفاذ القرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٩، إلى تحقيق هدفين، ألا وهما: أولاً، تعميم قضايا الجنسين أو تقييم انعكاسات الإجراءات المقررة على المرأة والرجل؛ ثانياً، تنفيذ برنامج العمل اللائق تنفيذاً فعالاً وبراغي قضايا الجنسين.

١٩٨. وتسلط الأمثلة التالية الضوء على إجراءات منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمساواة بين الجنسين في هذين المجالين:

■ من خلال تتبع نسبة المندوبين والمستشارين من النساء في مؤتمر العمل الدولي (٢٧ في المائة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ ضمن جميع الفئات و٢٣ في المائة من مجموع المتحدثين خلال الجلسة العامة)، تمكنت منظمة العمل الدولية من تشجيع الدول الأعضاء التي لم تحقق بعد الهدف المتمثل في زيادة نسبة مشاركة النساء في وفودها إلى ٣٠ في المائة، على تحسين سجلها. واجتذبت أكاديمية قضايا الجنسين، بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو، ما يزيد على ٣٦٠ مشاركاً في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. وناقش المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل، المنعقد في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣، المقترحات المتعلقة بإجراء دراسة استقصائية بشأن العنف المرتبط بالعمل وإدماج قضايا الجنسين في إعداد إحصاءات العمل.

■ احتلت قضايا المساواة بين الجنسين مركز الصدارة في عدد من المنتجات والأدوات، بما فيها: دليل تمهيدي عن المساواة في الأجر، وقد أعد كمساهمة في الجهود الرامية إلى معالجة المشكلة المزمنة المتمثلة في فجوة الأجور بين الجنسين؛ خلاصة وافية للممارسات الجيدة والتحديات التي يطرحها تطبيق اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦)؛ وثيقة عمل بشأن الأبعاد الجنسانية في سياسات العمالة الوطنية؛ دراسة عالمية بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية والمساواة بين الجنسين، تُوضح أثر المساواة بين الجنسين في الحد من الفقر وفي العمالة.

■ تركز أنشطة كثيرة على المستوى القطري على الأبعاد الجنسانية أو تدمجها في برامج الدعم. وهي تشمل ما يلي: تنفيذ مشروع ناجح لتعزيز المساواة بين الجنسين فيما يتعلق بالعمالة اللائقة في باكستان؛ تقديم خدمات بناء القدرات والتدريب إلى القضاة وأعضاء المحاكم المدنية بشأن المساواة بين الجنسين والتمييز في أفريقيا والكاربيبي؛ استعراض الاستراتيجيات والسياسات التي تراعي الجنسين من أجل عمالة الشباب في خطة العمل الوطنية لعمالة الشباب في زامبيا؛ تركيز الأنشطة في أنغولا والبرازيل والصين والهند وجنوب أفريقيا على الإصلاحات التشريعية والمساواة بين الجنسين في مكان العمل، والعمل من خلال الترتيبات الثلاثية. وقد تكللت تلك الأنشطة بالنجاح ضمن ترتيبات التعاون المثمرة فيما بين بلدان الجنوب.

٤-٧ البلدان المتضررة من النزاعات والكوارث الطبيعية

١٩٩. بحلول عام ٢٠١٥، سيكون نصف سكان العالم الذين يعيشون بأقل من ١,٢٥ دولار أمريكي يومياً في البلدان المصنفة على أنها دول هشة. ولن تستطيع هذه الدول بلوغ معظم الأهداف الإنمائية للألفية. وتقدم منظمة العمل الدولية الدعم التقني لهذه البلدان، مستهدفة بالخصوص انتعاش سبل كسب الرزق وتوليد العمالة من خلال إقامة مشاريع الهياكل الأساسية. وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، تم إنفاق أكثر من ١٣ في المائة من إجمالي موارد منظمة العمل الدولية من خارج الميزانية في الدول ذات الوضع الهش.

٢٠٠. وفي هايتي، تحول برنامج منظمة العمل الدولية عن أعمال إعادة الإعمار الطارئة كثيفة العمالة، نحو تنمية المنشآت وروح تنظيم المشاريع. وبمساعدة تقنية من منظمة العمل الدولية، فتحت ثلاثة مرافق يشار إليها باسم "مراكز خدمات المنشآت" أبوابها. وتقدم هذه المراكز التدريب التقني والإداري العملي في مجال تحويل مخلفات زلزال ٢٠١٠ من حطام إلى قطع أرصفة وإلى إعادة تأهيل الطرقات والأماكن العامة. وقد اكتسبت حوالي ٥٠ منشأة صغيرة القدرة على إعادة تأهيل الطرقات، حيث تم تدريب ٦٠٠ عامل وتزويد ٥٠ مدرباً بمهارات تنمية المشاريع. وأقامت منظمة العمل الدولية شراكات مع مختلف إدارات الحكومة والمعهد الوطني للتدريب المهني والعديد من البلديات ومنظمات أصحاب العمل ونقابات العمال.

٢٠١. وفي الصومال، عملت منظمة العمل الدولية مع الحكومة والمنظمات المنفذة المحلية في إطار الاستثمارات كثيفة العمالة في الهياكل الأساسية. وجرى تشييد وإعادة تأهيل حواجز الأمان ضد الفيضانات والطرقات وقنوات الري، مما ولد فرص عمل لما مجموعه ١٧٤ شاباً وشابة في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، وضخ إيرادات الأجور في الاقتصاد وحفز شراء المعدات المحلية. وتم تدريب المسؤولين الحكوميين على الإشراف على مشاريع الاستثمار كثيفة العمالة.

٢٠٢. وفي تيمور - ليشتي، استهلكت وزارة الأشغال العامة، في آذار/ مارس ٢٠١٢، برنامجاً وطنياً للطرقات الريفية، تحت مسمى "طرقات من أجل التنمية"، بميزانية قدرها ٣١,٦ مليون دولار أمريكي على مدى أربع سنوات. ويستند تصميم هذا البرنامج إلى النهج كثيفة العمالة وإلى إطار شامل للضمانات الاجتماعية. وتضطلع الحكومة بتنفيذ برنامج "طرقات من أجل التنمية" بالشراكة مع منظمة العمل الدولية. وتقدم منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية والتدريب إلى وزارة الأشغال وإلى مؤسسات التدريب المتعاونة في مجال التنمية التقنية والإدارية وتنمية المشاريع.

٢٠٣. وتنفذ منظمة العمل الدولية برامج التعاون التقني في بلدان أخرى، مثل أفغانستان وجمهورية الكونغو الديمقراطية وسيراليون وجنوب السودان. ولمواجهة الدمار الذي خلفه إعصار هيان في الفلبين في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٣، استهلكت منظمة العمل الدولية برامج بشأن استحداث العمالة الطارئة وإنعاش سبل العيش.

٥-٧ برنامج العمل الأفضل

٢٠٤. لأن كان بإمكان العولمة تحفيز خلق الوظائف والمساهمة في الحد من الفقر، لا سيما في البلدان النامية، فإن عقود العمالة الهشة وتزايد عدم المساواة في الدخل وظروف العمل غير الآمنة واستغلال العمال الشباب والمستضعفين تؤثر سلباً على منافعها المحتملة. وفي العديد من البلدان، من الضروري بناء قدرة الحكومات والعمال وأصحاب العمل لضمان الإنفاذ الفعال لقانون العمل وتفعيل معايير العمل الدولية وتعزيز الحوار الاجتماعي.

٢٠٥. ويقدم برنامج العمل الأفضل المشترك بين منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية، استجابة فريدة لهذا التحدي من خلال الجمع بين الهيئات المكونة الوطنية والمنشآت الخاصة وتسخير موارد وحوافز إضافية لتعزيز عملية الامتثال. وبرعاية اللجان الاستشارية الثلاثية للشؤون الإدارية، تقوم منظمة العمل الدولية، من خلال برنامج العمل الأفضل، بتنفيذ نظام لتحسين الامتثال لمعايير العمل في حوالي ٩٠٠ مصنع من المصانع المنتجة للملبوسات يتجاوز مجموع مستخدميها مليون عامل في كل من كمبوديا وهايتي والأردن وإندونيسيا وليسوتو ونيكاراغوا وفيتنام. ويركز النظام على مواصلة تطوير الآليات الثلاثية التي تعزز الالتزام المستدام بقانون العمل الوطني ومعايير العمل الأساسية، وعلى تعزيز القدرة التنافسية للمنشآت في هذه البلدان. وقد أضفى برنامج العمل الأفضل الصبغة الرسمية على اتفاق شراكة مع ٢٠ مشتر التزموا بتحسين ظروف العمل في مصانع التوريد. وتزيد الشراكة الشفافية والمساءلة في العلاقات بين المشترين وتعمل كأداة هامة لتغيير السلوك ضمن مجموعة أساسية من العلامات التجارية الرائدة.

٢٠٦. وكجزء من النهج، وضع برنامج العمل الأفضل منهجية شاملة لتقييم الأثر تبين أثر تحسين الامتثال لمعايير العمل في العمال وقطاعات الأعمال والأسر المعيشية. وتستخدم منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة هذه النتائج لتتوير السياسات العليا والتوصل إلى حلول مستدامة للمسائل المتعلقة بالعمل الخاصة بكل بلد وكذلك توفير قاعدة أدلة للنقاشات السياسية المتعلقة بسلاسل التوريد العالمية والإدارة الأوسع نطاقاً لسوق العمل.

٢٠٧. ويتبين من النتائج أن البرنامج يؤثر تأثيراً مباشراً في ظروف العمال. وعلى سبيل المثال، تحسنت معدلات الامتثال، في الأردن، في مجالات من قبيل الخدمات الصحية (١٩ في المائة) والتأهب لمواجهة حالات الطوارئ (١٧ في المائة) وعقود الاستخدام (٢٦ في المائة). وفي فيتنام، تحسنت معدلات الامتثال في مجالات الساعات العادية (٣٦ في المائة) ونظم إدارة السلامة والصحة المهنية (٦٦ في المائة) وإجراءات التعاقد (١٩ في المائة). وبالإضافة إلى تحسن ظروف العمل، ثمة أيضاً منافع ملموسة من حيث تشجيع الامتثال لمعايير العمل. وعلى سبيل المثال، أشارت القرائن المستمدة من البرنامج الرامي إلى تحسين ظروف العمل في قطاع الملابس الكمبودي، "تحسين المصانع في كمبوديا"، إلى أن الامتثال للقوانين التي تنظم الأجور والتواصل في مكان العمل والانضباط ولوائح إنهاء الاستخدام ارتبط ارتباطاً وثيقاً بإمكانية أكبر لاستمرارية المنشآت خلال الأزمة المالية للفترة ٢٠٠٨-٢٠٠٩.

٢٠٨. وثمة ما يدل على أن المستويات العالية للامتثال لمعايير العمل تمنح المصانع ميزة تنافسية في اجتذاب واستبقاء المشترين الذين يراعون السمعة. وفي فيتنام، تبين البيانات المستقاة من المصانع التي كانت مشمولة بدراستين استقصائيتين كجزء من تقييم تأثير برنامج العمل الأفضل أن مستوى العمالة ارتفع بنسبة ١٦٥ في المائة وأن ٥٠ في المائة من المصانع أضافت أنشطة إنتاجية جديدة إلى خط إنتاجها التقليدي وأن نسبة الأرباح تشهد زيادة في مصانع فيتنام التي تنفذ برنامج العمل الأفضل، حيث يفيد العمال بأنهم يؤدون عملهم في ظروف عمل أفضل.

٢٠٩. كما يُقدم نهج العمل الأفضل فرصاً لتعزيز قانون العمل والامتثال والعلاقات الصناعية. ففي فيتنام على سبيل المثال، استندت مراجعة قانون النقابات العمالية، الذي ينص على لجان ثنائية تتشكل من العمال المنتخبين بحرية في جميع المنشآت إلى برامج تجريبية رائدة ضمن برنامج العمل الأفضل. وشكلت عملية إنشاء آليات الحوار الاجتماعي على مستوى المصنع في الأردن الأساس لاتفاق غير مسبوق بشأن المفاوضات الجماعية بين أصحاب العمل ونقابات العمال في قطاع الملابس في الأردن.

٢١٠. غالباً ما تسعى الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية إلى الحصول على المساعدة في تصميم وصياغة ومراجعة قوانين العمل وما يرتبط بها من سياسات، وتلتزم الخدمات التقنية في مجال التحليل والبحث والتدريب وتنظيم حلقات عمل لبناء المعارف والقدرات على حد سواء للمساهمة في وضع السياسات. وخلال فترة السنتين، استجاب المكتب لأكثر من ٤٠ طلباً من الطلبات التي قُدمت بغرض الحصول على تعليقات بشأن قوانين العمل التي تمت صياغتها وطنياً.

٢١١. ويقوم دعم منظمة العمل الدولية لإصلاح قانون العمل على الإدارة المستمرة للمعارف، لا سيما من خلال قواعد البيانات المتاحة للجمهور بشأن معايير العمل الدولية (NORMLEX) وقوانين إنهاء الاستخدام (EPLex) والقوانين المتعلقة بظروف العمل. وتستند البحوث بشأن تصميم اللوائح القانونية وأثارها إلى قواعد البيانات هذه وتتعمق في مواضيع أخرى، بما في ذلك تنظيم علاقة الاستخدام وتأثير الأشكال المختلفة لعقود الاستخدام في تجزئة سوق العمل ونوعية العمالة وتنظيم عمل وكالات الاستخدام المؤقت وتأثير إصلاحات قانون العمل في العلاقات الصناعية.

٢١٢. وخلال فترة السنتين، اعتمدت ثمان دول أعضاء تشريعات عمل جديدة أو سياسات علاقات الاستخدام بالاستناد إلى دعم منظمة العمل الدولية المصمم حسب الحالات، آخذة بعين الاعتبار ما لا يقل عن ٥٠ في المائة من تعليقات المكتب (الصين وجزر القمر وجورجيا ونيكاراغوا والنيجر وموريشيوس وسلوفاكيا وفيتنام). وفي بعض الحالات، علق المكتب على أكثر من قانون أو سياسة. فبالنسبة إلى الصين، على سبيل المثال، جرى إعداد تعليقات بشأن قانون عقود العمل، وكذلك بشأن سياسات تنظيم إدارات التوظيف العامة، بينما جرى إعداد تعليقات، بالنسبة إلى فيتنام، بشأن قانون العمل وقانون النقابات ومرسوم إيفاد اليد العاملة وتعميمات بشأن العمال المهاجرين. وفي زامبيا والأرض الفلسطينية المحتلة وعدد من بلدان جزر المحيط الهادئ، عمل المكتب بصورة حثيثة على دعم عملية شاملة لإصلاح قانون العمل.

٢١٣. ويتخذ الدعم التقني أشكالاً مختلفة. فعلى سبيل المثال، اضطلع المكتب بتنظيم مشاورات تقنية، بالنسبة إلى موريشيوس وسلوفاكيا، في مقر منظمة العمل الدولية في جنيف، بينما تولى ترتيب جولات دراسية وفرص الوصول إلى الخبراء الدوليين وقام بتحديث معارف قوانين العمل المقارنة، بالنسبة إلى نيبال وفيتنام. وفي جزر القمر، قدم المكتب حلقات عمل قانونية لمتابعة التعليقات التقنية على مشاريع القوانين، بينما قدم في نيكاراغوا حلقات عمل لبناء معارف القضاة قبل أن يدخل القانون الجديد لإجراءات العمل حيز النفاذ. ويسر المكتب في مناسبات متعددة المشاورات الثلاثية بشأن إصلاح قانون العمل (على سبيل المثال في ألبانيا وجورجيا وهايتي وليبيريا وفيتنام).

٢١٤. وما برح يتضح أن أقل البلدان نمواً وأكثرها هشاشة تستفيد من زيادة التركيز على بناء القدرات، في حين أن البلدان ذات الدخل المتوسط، لا سيما منها البلدان التي تتأثر بالعوامل السياسية والاقتصادية الدولية أو الإقليمية، تتطلب إرشاداً سياسياً قائماً على البيانات وبحوثاً محددة الأهداف. وتوحي الشواهد بأن الإصلاح الفعال لقانون العمل يستلزم مستويات عالية من الدعم للحكومات والشركاء الاجتماعيين - كل طرف بمعزل عن الآخر - بحيث تكون جميع الأطراف قادرة على المشاركة بفعالية في المناقشات الثلاثية.

٧-٧ العمال المنزليون

٢١٥. يُقدر أن مجموع العمال المنزليين، كحد أدنى، يبلغ ٥٣ مليون عامل في جميع أنحاء العالم، من بينهم ٨٣ في المائة من النساء، وأن عدد الأطفال حوالي ١٠,٥ مليون طفل من هذا المجموع.

٢١٦. وقد دخلت اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) حيز النفاذ في ٥ أيلول/سبتمبر ٢٠١٣. وبحلول نهاية عام ٢٠١٣، صدقت على الاتفاقية عشر دول أعضاء في منظمة العمل الدولية، وهي: دولة بوليفيا المتعددة القوميات وألمانيا وغيانا وإيطاليا وموريشيوس ونيكاراغوا وباراغواي والفلبين وجنوب أفريقيا وأوروغواي. ومنذ اعتماد الاتفاقية، سنت أكثر من عشر بلدان قوانين أو لوائح أو بدأت في إصلاحها من أجل تحسين حماية العمل والحقوق الاجتماعية بالنسبة إلى العمال المنزليين.

٢١٧. وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، قدمت منظمة العمل الدولية الدعم إلى أكثر من ٣٠ بلداً في الجهود التي تبذلها لتحسين ظروف عمل ومعيشة العمال المنزليين. واضطلعت المنظمة بإعداد دراسة عن القانون والممارسة في

أوروغواي ووفرت تعليقات تقنية خلال الاجتماعات البرلمانية، وتعاونت مع اللجنة الثلاثية المعنية بتكافؤ الفرص وكذلك، بشكل منفصل، مع أصحاب العمل والعمال. وفي البرازيل، يَسِّرُ منظمة العمل الدولية الحوار بين الهيئات المكونة وأصحاب المصلحة الآخرين، وهو الأمر الذي ساهم في سن إصلاح دستوري أرسيت على أساسه حقوق عمل متساوية للعمال المنزليين في نيسان/ أبريل ٢٠١٣.

٢١٨. وفي الهند، دعمت منظمة العمل الدولية، من خلال إجراء دراسة عن الممارسات في سبع ولايات وتنظيم حلقة عمل وطنية في مجال تقاسم المعارف بشأن الخبرة والدروس المستخلصة، المبادرات الحكومية الرامية إلى توسيع نطاق تشريعات الحد الأدنى للأجور ونظام التأمين الصحي ليشمل العمال المنزليين. وفي الفلبين، ساهمت منظمة العمل الدولية في سن قانون العمال المنزليين والتصديق على الاتفاقية رقم ١٨٩ من خلال دعمها لمشاورات مختلف أصحاب المصلحة وتحليل قطاع العمل المنزلي وإسداء المشورة في مجال السياسة العامة. وفي زامبيا، قُدم الدعم إلى اتحاد زامبيا لأصحاب العمل لتعزيز حقوق العمال المنزليين بموجب القانون الوطني والاتفاقية رقم ١٨٩ ونشر مدونة سلوك لأصحاب عمل العمال المنزليين، بالإضافة إلى العمل مع الحكومة بشأن إصلاح قانون العمل والعمل المنزلي.

٢١٩. وقامت منظمة العمل الدولية بتنظيم حلقات تدريبية وإسداء المشورة التقنية إلى منظمات العمال المنزليين ونقابات العمال بشأن تنظيم حملات التوعية ونشر المعلومات، وقد شملت هذه الأنشطة التعاون مع الاتحاد الدولي لنقابات العمال والشبكة الدولية للعمال المنزليين (التي تتمتع، منذ ٢٨ تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٣، بمركز اتحاد نقابي عالمي) وفروعهما الوطنية وتقديم الدعم لهما.

٢٢٠. وعمدت منظمة العمل الدولية إلى تنظيم ستة منتديات ثلاثية إقليمية لتقاسم المعارف بشأن العمل المنزلي. وأصدرت أولى التقديرات العالمية والإقليمية الموثوقة على الإطلاق عن عدد العمال المنزليين ونطاق حمايتهم القانونية، إلى جانب موجزات وأدلة سياسية بشأن قضايا مثل تنظيم العمال المنزليين وتنظيم العمل فيما يتعلق بالعمل المنزلي والامتثال وتفتيش العمل فيما يتعلق بالعمل المنزلي ووقت العمل وتحديد الحد الأدنى للأجور وأساليب تقييم ظروف عمل واستخدام العمال المنزليين.

٨-٧ هجرة اليد العاملة

٢٢١. ما فتئت مستويات هجرة اليد العاملة ترتفع وتتعاظم، إذ يقدر عدد العمال المهاجرين في عام ٢٠١٢ بما يعادل ١١٢ مليون عامل، نصفهم تقريباً من النساء، ويحققون حوالي ٤٠٠ مليار دولار أمريكي من التحويلات سنوياً. وتكمن مهمة منظمة العمل الدولية في تعزيز حماية حقوق العمال المهاجرين بما يتفق مع معايير العمل الدولية، بما في ذلك من خلال تعزيز الإدارة الفعالة لهجرة اليد العاملة ومساعدة الحكومات، بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، على تطبيقها تطبيقاً فعالاً عن طريق سياسات متسقة تتعلق بهجرة اليد العاملة. وفي هذا الصدد، يُمكن الاطلاع على قاعدة بيانات تضم حوالي ٨٠ حالة من حالات الممارسات الجيدة في مجال هجرة اليد العاملة على شبكة الإنترنت. وقد استجابت منظمة العمل الدولية لطلب قوي على التدريب، حيث شارك زهاء ٦٠٠ مشارك في الدورات المتخصصة بشأن هجرة اليد العاملة، التي نظمتها مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو.

٢٢٢. وقام ١٩ بلداً، بدعم من منظمة العمل الدولية، باعتماد السياسات والقوانين واللوائح المتعلقة بهجرة اليد العاملة تمشياً مع معايير العمل الدولية في كل من بلدان المنشأ والمقصد. واعتمدت كمبوديا معايير ولوائح بشأن وكالات التوظيف من خلال المشاورات الثلاثية. وأنشأت تايلند دورة تدريبية لصالح مفتشي العمل، لتعزيز قدرتهم على الوصول إلى العمال المهاجرين، بما في ذلك من خلال عمليات التفتيش المتنقلة. واعتمدت فيتنام لوائح ومدونة سلوك لتقييم وكالات التوظيف، وكثفت من البرامج التدريبية.

٢٢٣. وأدرجت جمهورية مولدوفا وأوكرانيا جزءاً خاصاً بهجرة اليد العاملة في الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالقوى العاملة، مما أتاح تقديم تقييم أكثر فعالية عن أثر الهجرة على المهارات، والحصول على نتائج أفضل إلى بيانات جديدة مهمة لوضع السياسات، لا سيما فيما يتعلق بالعمال المهاجرين المؤقتين.

٢٢٤. واعتمدت الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي خطة عمل بشأن هجرة اليد العاملة، مما أدى إلى تحسين التعاون بين وزارات العمل والشؤون الداخلية في الإقليم الفرعي. واعتمدت رابطة أمم جنوب شرق آسيا سياسة لتوطيد التعاون في مجال حماية العمال المهاجرين، نساءً ورجالاً. وفي المجموع، أنشئ ١٩ مركزاً من مراكز موارد للعمال المهاجرين في كمبوديا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وماليزيا وتايلند وفيتنام، لتقديم

المعلومات وخدمات المشورة بشأن الحقوق واللوائح، بما في ذلك عن طريق شبكة الإنترنت ومن خلال الإذاعة والتلفزيون وفي معارض الوظائف ومراكز التدريب المهني.

٢٢٥. ووفرت منظمة العمل الدولية المشورة التقنية للحكومات وأصحاب العمل والعمال في جميع الأقاليم. وشمل ذلك التعليقات على قوانين ولوائح وسياسات هجرة اليد العاملة، بما فيها التدابير المتخذة لحماية حقوق العمال المهاجرين وممارسات التوظيف والاعتراف بالمهارات والحماية الاجتماعية وقضايا الجنسين وإدراج هجرة اليد العاملة في سياسات العمالة. ويسرّت منظمة العمل الدولية سبل التبادل بين مفتشي العمل في البرازيل وتايلاند، لا سيما بشأن ترتيبات عمليات التفتيش المتنقلة.

٩-٧ عمالة الشباب

٢٢٦. يقترب المعدل العالمي لعمالة الشباب، الذي يقدر بنسبة ١٢,٦ في المائة في عام ٢٠١٣، من الذروة الحرجة، حيث يُقدر أن ثمة عدداً يقرب من ٧٣ مليون شاب من العاطلين. وتتمثل إحدى المشكلات التي تواجهها أسواق عمل الشباب باستمرار في تفاوت المهارات: بينما يتمتع كثير من الشباب بمستويات تعليمية ومهارات عالية للغاية، يعاني العديد منهم من ضعف حاد على هذين المستويين. وفي الوقت نفسه، يتزايد معدل انتشار تقادم المهارات في صفوف الشباب الباحثين عن عمل نتيجة الابتعاد لفترات طويلة عن سوق العمل.

٢٢٧. ومن ضمن البلدان الخمسة عشر التي سجلت نتائج في السياسات والبرامج الرامية إلى تعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق للشباب والشبان، حققت جلها ذلك الإنجاز استناداً إلى المناقشات الثلاثية الشاملة وجعلته معظمها واقعاً في إطار خططها الإنمائية الوطنية العامة.

٢٢٨. وعلى سبيل المثال، اعتمدت حكومة ملاوي برنامجاً وطنياً لاستحداث عمالة الشباب واستهله رئيس الوزراء في عام ٢٠١٣؛ وتشكل عمالة الشباب أولوية في استراتيجية العمالة الوطنية التي استهلّت في الأردن في عام ٢٠١٢؛ كما شكل الحوار الاجتماعي الفعال الأساس الذي قامت عليه الخطط الوطنية من أجل عمالة الشباب، التي انطلقت في السلفادور ونيكاراغوا في عام ٢٠١٢؛ وجرّت صياغة خطة عمل وطنية ثلاثية لأربع سنوات، في جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة، بشأن عمالة الشباب في عام ٢٠١٢ مدعومة بمستويات عالية من التمويل من جانب الحكومة والاتحاد الأوروبي. وهي موجهة إلى أنماط مختلفة من الدعم، بما في ذلك التدريب والبحث عن عمل، تشمل ٢٨ في المائة من مجموع السكان الشباب.

٢٢٩. وتدعم منظمة العمل الدولية عمالة الشباب عبر طائفة من المشاريع والبرامج. وأحد الأمثلة على هذا الدعم هو مرفق روح تنظيم المشاريع، الذي يقوم على شراكة بين المفوضية الأفريقية وشبكة عمالة الشباب ومنظمة العمل الدولية ويقدم مجموعة متنوعة من خدمات بناء المعارف والقدرات والخدمات التقنية التي تستهدف الشباب في كينيا وجمهورية تنزانيا المتحدة وأوغندا.

٢٣٠. كما أن أنشطة منظمة العمل الدولية المرتبطة بمنع نشوب النزاعات وإعادة الإعمار والانتعاش، الجارية في هايتي وإندونيسيا والأرض الفلسطينية المحتلة وجزر سليمان والصومال وسري لانكا، صُممت في الجانب الأكبر منها لتلبية احتياجات الشباب. وينسحب قسط كبير من ذلك على أنشطة منظمة العمل الدولية بشأن برامج الهياكل الأساسية كثيفة العمالة فيما يتعلق بالتنمية المحلية، التي أبلغ عن نتائجها في سبعة بلدان.

٢٣١. ومع ذلك، فإن قضايا عمالة الشباب تُعالج بأقصى درجة من الوضوح في إطار تنمية المهارات. وقد دعمت منظمة العمل الدولية ٢٨ بلداً في وضع دراسات استقصائية وطنية عن الانتقال من المدرسة إلى عالم العمل وقدمت الدعم التقني إلى ١٥ بلداً في تنفيذ البرامج المشتركة للأمم المتحدة بشأن عمالة الشباب والهجرة. واضطلع باستعراض مشترك لأفضل الممارسات الدولية بشأن التلمذة الصناعية، استناداً إلى خبرات مستمدة من ١١ بلداً، بالتعاون مع منظمة التعاون والتنمية والبنك الدولي وقُدّم الدعم التقني إلى فريق العمل المعني بالعمالة التابع لمجموعة العشرين. وقام فريق العمل التابع لمجموعة العشرين، بمساهمات من الشركاء الاجتماعيين، بصياغة تقرير بشأن العناصر الأساسية للتلمذة الصناعية الجيدة. وجرى تقديم خدمات لبناء القدرات المؤسسية في مجال الخدمات الشاملة المرتبطة بعمالة الشباب في ١٤ بلداً. وبالإضافة إلى إصدار عديدين من سلسلة التقارير المعنونة *الاتجاهات العالمية لعمالة الشباب* (٢٠١٢ و ٢٠١٣)، اضطلع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، في عام ٢٠١٣، بتنظيم الدورة الأولى لأكاديمية تنمية الشباب في تورينو، من ٢٤ حزيران/يونيه إلى ٥ تموز/يوليه ٢٠١٣.

١٠-٧ أراضيات الحماية الاجتماعية

٢٣٢. في حزيران/يونيه ٢٠١٢، اعتمد مؤتمر العمل الدولي توصية أراضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢)، التي توفر الإرشاد إلى الدول الأعضاء من أجل "تنفيذ أراضيات الحماية الاجتماعية ضمن استراتيجيات لمد نطاق الضمان الاجتماعي تضمن تدريجياً مستويات أعلى من الضمان الاجتماعي لصالح أكبر عدد ممكن من الناس"، في حين يدعو القرار بشأن الجهود المبذولة لجعل أراضيات الحماية الاجتماعية واقعاً وطنياً في جميع أنحاء العالم، الذي اعتمدته المؤتمر في تلك المناسبة، منظمة العمل الدولية إلى تنفيذ التدابير الرامية إلى "بناء قدرات الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لتمكينها من أن تصمم سياسات وبرامج وطنية لأراضيات الحماية الاجتماعية وتنفيذها وترصدها وتقيّمها".

٢٣٣. وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، اعتمدت ١١ دولة عضواً تدابير، بدعم من منظمة العمل الدولية، لمد نطاق تغطية الحماية الاجتماعية. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٢، اعتمدت بوركينا فاسو خطة لتوسيع نطاق التغطية تدريجياً ليشمل جميع العمال في الاقتصاد المنظم وغير المنظم. واعتمد البرلمان في الهند سلسلة من التعديلات على قانون البناء وغيره من قوانين رعاية العمال في مجال التشييد لعام ١٩٩٦، لمد نطاق الإعانات القطرية للضمان الاجتماعي. وفي عام ٢٠١٣، اعتمد الأردن قانوناً جديداً ينص على توسيع نطاق التغطية ليشمل المنشآت التي تستخدم أقل من خمسة مستخدمين والعديد من المهن المستثناة سابقاً. واعتمدت فيتنام قانوناً لتعزيز العمالة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣، ينص على توسيع نطاق تغطية التأمين ضد البطالة ليشمل جميع المنشآت التي تستخدم عاملاً واحداً على الأقل وجميع المستخدمين الذين يتمتعون بعقد عمل لا تقل مدته عن ثلاثة أشهر. وتم الانتهاء من إعداد دراسة مشتركة مع الأمم المتحدة بقيادة منظمة العمل الدولية بشأن أرضية الحماية الاجتماعية لصالح الهند، وقدم تقرير مشترك بين الوكالات بشأن أراضيات الحماية الاجتماعية في أمريكا اللاتينية والكاريبي إلى اجتماع ثلاثي رفيع المستوى في آب/أغسطس ٢٠١٣.

٢٣٤. وقدمت منظمة العمل الدولية خدمات استشارية إلى الهيئات المكونة في ٣٠ دولة عضواً بشأن تصميم وإدارة وتنظيم وضبط نظم الضمان الاجتماعي. كما نشرت الحوارات الوطنية بشأن الاستراتيجيات الوطنية لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية من خلال دراسات تشخيصية تمهيدية وتقديرات للتكاليف في ١٢ دولة عضواً.

٢٣٥. وقامت منظمة العمل الدولية بالترويج للتوصية رقم ٢٠٢ خلال مناقشات المجلس الاقتصادي والاجتماعي، التي أجريت في إطار المشاورات العالمية بشأن برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، في مجموعة العشرين ومن خلال مجلس التعاون المشترك بين الوكالات بشأن الضمان الاجتماعي. وجرى تنظيم أنشطة تدريبية مكثفة من خلال مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو وفي الأقاليم، حيث شملت ما يقرب من ٦٠٠ مشارك. وتم توسيع نطاق قاعدة البيانات الاستقصائية للضمان الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية ليشمل ٨٥ بلداً ويغطي خمس فئات من فئات الإعانات.

١١-٧ الحد الأدنى للأجور

٢٣٦. في الوقت الذي يكسب فيه ما يُقدر متوسطه بنسبة ٣٠,٦ في المائة من العاملين بأجر في البلدان النامية أقل من دولارين أمريكيين في اليوم، يُبرز منشور منظمة العمل الدولية المعنون تقرير الأجور في العالم ٢٠١٢/٢٠١٣: الأجور والنمو والنصف، الدور المحتمل للحد الأدنى للأجور في تحسين إيرادات ذوي الدخل المنخفض. ويوثق تقرير عالم العمل لعام ٢٠١٣: إصلاح النسيج الاقتصادي والاجتماعي، العلاقة الإيجابية بين الحد الأدنى للأجور والإيرادات في الاقتصاد غير المنظم، من جهة، وبين انخفاض نسبة انعدام المساواة وفق العاملين، من جهة أخرى. وقد لجأت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على نحو متزايد إلى منظمة العمل الدولية التماساً للمساعدة على تحديد الأجور الدنيا أو تطبيقها. وبلغ عدد التصديقات على اتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١)، ما مجموعه ٥٢ تصديقاً بحلول نهاية عام ٢٠١٣. وتنطوي عمليات اعتماد مستويات دنيا للأجور أو مراجعتها طائفة واسعة من المسائل التقنية التي تلتبس الهيئات المكونة دعم منظمة العمل الدولية لمعالجتها.

٢٣٧. وقدمت منظمة العمل الدولية خدمات استشارية بشأن تصميم عمليات تحديد الأجور وبشأن جوانبها التشريعية والاقتصادية إلى الهيئات المكونة في ١٦ دولة عضواً. ومن خلال مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو، تلقى ٤٠٠ شخص من الهيئات المكونة من ٤٤ دولة عضواً تدريباً بشأن سياسات الأجور وجرى إعداد ١٨ دراسة لدعم قدرات الهيئات المكونة على تنفيذ سياسات سليمة للأجور.

٢٣٨. وتتناول أربع نتائج تحديداً من أصل تسع نتائج مسجلة تحت مؤشر "سياسات سليمة للأجور"، حالات أرست فيها البلدان حداً أدنى للأجر أو قامت بتعديل الجوانب الرئيسية لتطبيقه. وقد اعتمدت حكومة كابو فيردي حداً وطنياً أدنى للأجور، بحيث يكون سارياً اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠١٤. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠١٢، اعتمدت حكومة كوستاريكا صيغة جديدة لضبط الحد الأدنى للأجور لديها، تضمنت إدخال تغييرات على الأسعار والإنتاجية. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٢، وافق المجلس الاستشاري للأجور في ليسوتو على تطبيق معدل جديد للأجور الدنيا على جملة مجالات من بينها قطاع الملابس. وفي آب/أغسطس ٢٠١٣، بدأت فينتام تشغيل مجلسها الثلاثي الوطني للأجور، المسؤول عن تحديد الحد الأدنى للأجور. وتحققت هذه النتائج برمتها من خلال الآليات الثلاثية.

٢٣٩. وفي كابو فيردي، اضطلعت منظمة العمل الدولية بتدريب أعضاء المجلس الثلاثي القطري بشأن الممارسات الجيدة في مجال تحديد الحد الأدنى للأجور وأجرت دراستين بشأن الحد الأدنى للأجور ووفرت تقديرات عن تأثيرها. بالإضافة إلى ذلك، فإن المجلس التمس مساعدة منظمة العمل الدولية في رصد الحد الأدنى الجديد للأجور.

٢٤٠. وفي كوستاريكا، قدمت منظمة العمل الدولية تدريباً بشأن منهجية تكيف الحد الأدنى للأجور وأعدت دراسات تقنية بشأن الإنتاجية والأسعار فيما يتعلق بالأجور. وفي هندوراس، قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة التقنية إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي بشأن تكيفات الحد الأدنى للأجور استناداً إلى الأسعار الاستهلاكية واتجاهات الإنتاجية. وفي ليسوتو، ييسر منظمة العمل الدولية التوصل إلى اتفاق بين العمال وأصحاب العمل بشأن معايير تكيف الحد الأدنى للأجور وقامت بتصنيف البيانات في تقرير تقني وقدمت تدريباً إلى أعضاء المجلس المسؤول عن تلك القضايا. وفي فينتام، أجرت منظمة العمل الدولية دراسات تحضيرية وقدمت تعليقات تقنية ومشورة قانونية مهدت السبيل أمام إنشاء المجلس الثلاثي الوطني للأجور. وفي الوقت ذاته، قدمت منظمة العمل الدولية تدريباً إلى أعضاء المجلس وسهّلت عملية جمع البيانات وتحليلها.

١٢-٧ اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦

٢٤١. دخلت اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، حيز التنفيذ في ٢٠ آب/أغسطس ٢٠١٣. وبحلول كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٣، كانت قد صدقت على الاتفاقية ٥٣ دولة عضواً مسؤولة عن أكثر من ٨٠ في المائة من الأسطول العالمي. وتشكل هذه الدول الأعضاء مجتمعة، والتي تقع في جميع الأقاليم تقريباً، موطناً لأغلبية البحارة الدوليين الذين يبلغ عددهم ١,٥ مليون بحار في العالم. وكانت دول أعضاء أخرى قد قامت أصلاً بتنفيذ اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، قبل التصديق عليها، وهي تعمل فعلياً على تطبيق المعايير.

٢٤٢. وفي الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، واستناداً إلى نجاح خطة العمل الخمسية (٢٠٠٦-٢٠١١) لتحقيق التصديق بسرعة وعلى نطاق واسع على اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، وتنفيذها بشكل فعال، تحول التركيز إلى ضمان التنفيذ الوطني الفعال من خلال سن التشريعات وبناء القدرات. وشملت هذه الأنشطة أساساً حلقات عمل قدمتها أكاديمية العمل البحري في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو وأنشطة مقدمة من خلال المكاتب الإقليمية على الصعيد القطري. وتستهدف حلقات العمل هذه وغيرها من الأنشطة كفاءة الاتساق في عمليات التفتيش الدولية للسفن وفي إجراءات أصحاب العمل المتعلقة بتنفيذ الاشتراطات التي تنص عليها اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، على متن السفن.

٢٤٣. وتشمل الموارد التي استحدثتها منظمة العمل الدولية منشوراً بعنوان دليل: توجيهات بشأن تنفيذ اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، أحكام وطنية نموذجية، مقترنة بحلقات عمل بشأن التنفيذ القانوني الدولي والإقليمي والوطني، قدمتها أكاديمية العمل البحري. وقد بلغ عدد البلدان المستفيدة حتى اليوم من هذه المساعدة ٣٨ بلداً. واعتباراً من أيلول/سبتمبر ٢٠١٣، وفي إطار تدابير بناء القدرات المتعلقة بعمليات التنفيذ على متن السفن التي أجريت على مدى الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، حضر ٦٦٣ ممثلاً عن السلطات البحرية وملاك السفن والبحارة حلقات عمل وجرى تدريب ما يقرب من ٤٠٠ مشغل بحري. ونظّم ١٢٤ من أصل ٢٨٦ مشاركاً وراكبوا مسار تدريب المدربين خلال الفترة ٢٠٠٩-٢٠١٢، أنشطة تدريب وطنية وإقليمية. واضطلع المدربون المعتمدون بتدريب أكثر من ١١ ٠٠٠ متدرب جديد في مختلف الأقاليم والبلدان.

٢٤٤. واستحدثت منظمة العمل الدولية قاعدة بيانات جديدة تستجيب للاشتراطات التي تنص عليها اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، من أجل الاطلاع الالكتروني على الموارد المتعلقة بالمعلومات الوطنية بشأن القوانين والممارسات وعمليات التنفيذ. وكمؤشر على أثر قاعدة البيانات هذه، فإن أهم مواضيعها التي استأثرت باهتمام الجمهور خلال الفترة من كانون الثاني/يناير إلى آب/أغسطس ٢٠١٣ شملت الاتفاقية نفسها (١٣٦ ٩٦٥ نظرة) و صفحة "الأسئلة التي تطرح باستمرار" (١٢ ٣٥٥ نظرة). وتواصل منظمة العمل الدولية الاستناد إلى هذه المبادرات، إضافة إلى غيرها من الأنشطة المهمة، من قبيل اجتماع الخبراء بشأن تدريب الطباخين على السفن والمبادرة التي اتخذها مجلس الإدارة في عام ٢٠١٣ لإنشاء اللجنة الثلاثية الخاصة عملاً باتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، من أجل الاستمرار في الإبقاء على تفعيل الاتفاقية قيد الاستعراض.

الملحق

مجموع النتائج بحلول عام ٢٠١٣	هدف إطار السياسة الاستراتيجي بحلول عام ٢٠١٥	مؤشر النتائج في البرنامج والميزانية
الهدف الاستراتيجي: خلق المزيد من الفرص للمرأة والرجل تضمن لهما عملاً ودخلاً لائقين		
<i>النتيجة ١: النهوض بالعمالة حصول المزيد من النساء والرجال على العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص كسب الدخل</i>		
22	18	المؤشر ١-١: عدد الدول الأعضاء التي تدرج سياسات وبرامج العمالة الوطنية أو القطاعية أو المحلية في أطرها الإنمائية، بدعم من منظمة العمل الدولية
12	27	المؤشر ٢-١: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد فيها السلطات العامة الوطنية سياسات تمويل اجتماعي، تشجع الوظائف والخدمات اللائقة للفقراء العاملين من خلال المؤسسات المالية المحلية، بدعم من منظمة العمل الدولية
19	25	المؤشر 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
14	21	المؤشر ٤-١: عدد الدول الأعضاء التي تقوم بدمج تعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق وفرص الدخل في تدابيرها للحد من مخاطر الكوارث/ الإنعاش وفي برامجها بشأن منع النزاعات وإعادة البناء والانتعاش، بدعم من منظمة العمل الدولية
13	18	المؤشر ٥-١: عدد الدول الأعضاء التي تبين تزايداً في مضمون العمالة في الاستثمارات في برامج البنية الأساسية كثيفة العمالة للتنمية المحلية، بدعم من منظمة العمل الدولية
10	12	المؤشر ٦-١: عدد الدول الأعضاء التي اتخذت فيها الحكومات ومنظمات أصحاب العمل و/أو منظمات العمال مبادرات في مجالات السياسة تسهل انتقال الأنشطة من القطاع غير المنظم إلى القطاع المنظم، بدعم من منظمة العمل الدولية
<i>النتيجة ٢: تطوير المهارات تطوير المهارات يزيد قابلية العمال للاستخدام والقدرة التنافسية للمنشآت وشمولية النمو</i>		
19	22	المؤشر ١-٢: عدد الدول الأعضاء التي تدرج تنمية المهارات في استراتيجياتها الإنمائية القطاعية أو الوطنية، بدعم من منظمة العمل الدولية
12	28	المؤشر ٢-٢: عدد الدول الأعضاء التي تجعل التدريب ذا الصلة أكثر إتاحة في المجتمعات الريفية، بدعم من منظمة العمل الدولية
5	17	المؤشر ٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي تجعل التدريب ذا الصلة أكثر إتاحة أمام المعوقين، بدعم من منظمة العمل الدولية
15	15	المؤشر ٤-٢: عدد الدول الأعضاء التي تعزز إدارات الاستخدام لتحقيق أهداف سياسة العمالة، بدعم من منظمة العمل الدولية
29	35	المؤشر ٥-٢: عدد الدول الأعضاء التي تضع وتنفذ سياسات وبرامج متكاملة تنهض بالعمالة المنتجة والعمل اللائق للشباب والشبان، بدعم من منظمة العمل الدولية
<i>النتيجة ٣: المنشآت المستدامة المنشآت المستدامة تولد وظائف منتجة ولائقة</i>		
11	25	المؤشر ١-٣: عدد الدول الأعضاء التي تقوم بإصلاح أطرها السياسية أو التنظيمية لتحسين البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، بدعم من منظمة العمل الدولية
55	34	المؤشر ٢-٣: عدد الدول الأعضاء التي تنفذ سياسات وبرامج لتطوير روح المبادرة لاستحداث العمالة المنتجة والعمل اللائق، بدعم من منظمة العمل الدولية

^١ المجموع التراكمي للنتائج من فترتي السنتين (٢٠١٠-٢٠١١ و ٢٠١٢-٢٠١٣).

مؤشر النتائج في البرنامج والميزانية	هدف إطار السياسة الاستراتيجي بحلول عام ٢٠١٥	مجموع النتائج بحلول عام ٢٠١٣
المؤشر ٣-٣: عدد الدول الأعضاء التي تنفذ برامج لتعزيز اعتماد ممارسات مسؤولة ومستدامة على مستوى المنشأة، بدعم من منظمة العمل الدولية	25	8
المؤشر ٤-٣: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد سياسات تشمل المبادئ الواردة في إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية)، بدعم من منظمة العمل الدولية	25	2
الهدف الاستراتيجي: تعزيز تغطية وفعالية الحماية الاجتماعية وإتاحتها للجميع		
<i>النتيجة ٤: الضمان الاجتماعي</i> <i>يتاح لعدد أكبر من الناس فرص الحصول على إعانات ضمان اجتماعي أفضل إدارة وأكثر مساواة بين الجنسين</i>		
المؤشر ١-٤: عدد الدول الأعضاء التي تقوم بتحسين قاعدة المعارف والمعلومات بشأن تغطية وأداء نظام الضمان الاجتماعي لديها، بدعم من منظمة العمل الدولية	87	38
المؤشر ٢-٤: عدد الدول الأعضاء التي تضع سياسات تحسن تغطية الضمان الاجتماعي، لاسيما تلك الخاصة بالمجموعات المستبعدة، بدعم من منظمة العمل الدولية	9	14
المؤشر ٣-٤: عدد الدول الأعضاء التي تحسن الإطار القانوني والإدارة العامة والمالية و/أو الإدارة الثلاثية للضمان الاجتماعي بما يتماشى مع معايير العمل الدولية، بدعم من منظمة العمل الدولية	24	28
<i>النتيجة ٥: ظروف العمل</i> <i>يتمتع النساء والرجال بظروف عمل محسنة وأكثر إنصافاً</i>		
المؤشر ١-٥: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة الثلاثية، بدعم من منظمة العمل الدولية، باعتماد سياسات أو تنفيذ استراتيجيات من أجل النهوض بظروف العمل المحسنة أو الأكثر إنصافاً، لاسيما بالنسبة إلى العمال الأكثر استضعافاً	15	17
المؤشر ٢-٥: عدد الدول الأعضاء التي تعزز، بدعم من منظمة العمل الدولية، قدراتها المؤسسية لتنفيذ سياسات سليمة للأجور	9	12
<i>النتيجة ٦: السلامة والصحة المهنية</i> <i>العمال والمنشآت يستفيدون من تحسين ظروف السلامة والصحة في العمل</i>		
المؤشر ١-٦: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد، بدعم من منظمة العمل الدولية، سياسات وبرامج رامية إلى تشجيع تحسين السلامة والصحة في العمل	30	27
المؤشر 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	30	23
<i>النتيجة ٧: هجرة اليد العاملة</i> <i>يتمتع عدد أكبر من العمال المهاجرين بالحماية وبفرص الحصول على العمالة المنتجة والعمل اللائق</i>		
المؤشر 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	20	13
المؤشر 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	15	16
<i>النتيجة ٨: فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز</i> <i>عالم العمل يتصدى على نحو فعال لوباء فيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز</i>		
المؤشر 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	120	62
المؤشر 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	30	47

مؤشر النتائج في البرنامج والميزانية	هدف إطار السياسة الاستراتيجية بحلول عام ٢٠١٥	مجموع النتائج بحلول عام ٢٠١٣
الهدف الاستراتيجي: تعزيز الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي		
<i>النتيجة ٩: منظمات أصحاب العمل يتمتع أصحاب العمل بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية</i>		
20	40	المؤشر ٩-١: عدد منظمات أصحاب العمل الوطنية التي تعتمد، بدعم من منظمة العمل الدولية، خطة استراتيجية لزيادة فعالية هيكلها وممارساتها الإدارية
48	55	المؤشر ٩-٢: عدد منظمات أصحاب العمل الوطنية التي تستحدث أو تعزز بشكل مهم خدمات تلبي احتياجات الأعضاء الحاليين والمحتملين، بدعم من منظمة العمل الدولية
42	49	المؤشر ٩-٣: عدد منظمات أصحاب العمل الوطنية التي عززت، بدعم من منظمة العمل الدولية، قدراتها على تحليل بيئة الأعمال والتأثير على وضع السياسات على المستوى الوطني والإقليمي والدولي
<i>النتيجة ١٠: منظمات العمال يتمتع العمال بمنظمات قوية ومستقلة وتمثيلية</i>		
69	70	المؤشر ١٠-١: عدد منظمات العمال الوطنية التي تدمج، بدعم من منظمة العمل الدولية، برنامج العمل اللائق في برامجها الخاصة بالتخطيط الاستراتيجي والتدريب
44	50	المؤشر ١٠-٢: عدد منظمات العمال التي حققت، بدعم من منظمة العمل الدولية، احتراماً أكبر لحقوق العمال الأساسية وللمعايير العمل الدولية من خلال مشاركتها في مناقشات سياسية على المستوى الوطني أو الإقليمي أو الدولي
<i>النتيجة ١١: إدارة العمل وقانون العمل تطبق إدارات العمل تشريعات عمل محدثة وتقدم خدمات فعالة</i>		
19	20	المؤشر ١١-١: عدد الدول الأعضاء التي تعزز، بدعم من منظمة العمل الدولية، نظم إدارة العمل بما يتماشى مع معايير العمل الدولية
19	18	المؤشر ١١-٢: عدد الدول الأعضاء التي تعزز، بدعم من منظمة العمل الدولية، نظم تفتيش العمل لديها بما يتماشى مع معايير العمل الدولية
14	15	المؤشر ١١-٣: عدد الدول الأعضاء التي تعتمد، بدعم من منظمة العمل الدولية، قوانين عمل جديدة أو تحسن القوانين الموجودة بما يتماشى مع معايير العمل الدولية بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين
<i>النتيجة ١٢: الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية يسهم الهيكل الثلاثي وإدارة سوق العمل المعززة في الحوار الاجتماعي الفعال والعلاقات الصناعية السليمة</i>		
24	20	المؤشر ١٢-١: عدد الدول الأعضاء التي تعزز، بدعم من منظمة العمل الدولية، مؤسسات وآليات الحوار الاجتماعي بما يتماشى مع معايير العمل الدولية
22	20	المؤشر ١٢-٢: عدد الدول الأعضاء التي تعزز، بدعم من منظمة العمل الدولية، الآلية المعنية بالمفاوضة الجماعية وتسوية نزاعات العمل بما يتماشى مع معايير العمل الدولية وبالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين
<i>النتيجة ١٣: العمل اللائق في القطاعات الاقتصادية تطبيق نهج خاص بكل قطاع للعمل اللائق</i>		
27	45	المؤشر ١٣-١: عدد الدول الأعضاء التي تطبق، بدعم من منظمة العمل الدولية، المعايير القطاعية أو مدونات الممارسات أو المبادئ التوجيهية
29	30	المؤشر ١٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ الهيئات المكونة فيها، بدعم من منظمة العمل الدولية، إجراءات مهمة لقطاع محدد للمضي قدماً ببرنامج العمل اللائق
الهدف الاستراتيجي: تعزيز وتطبيق المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل		
<i>النتيجة ١٤: الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية يصبح الحق في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية معروفاً ومطبقاً على نطاق واسع</i>		

مؤشر النتائج في البرنامج والميزانية	هدف إطار السياسة الاستراتيجي بحلول عام ٢٠١٥	مجموع النتائج بحلول عام ٢٠١٣
المؤشر ١٤-١: عدد الدول الأعضاء التي تحسن، بدعم من منظمة العمل الدولية، تطبيق الحقوق الأساسية بشأن الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية	30	27
المؤشر ١٤-٢: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ، بدعم من منظمة العمل الدولية، تدابير هامة لإدخال الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية في مناطق تجهيز الصادرات	6	5
<i>النتيجة ١٥: العمل الجبري يجري القضاء على العمل الجبري</i>		
المؤشر ١٥-١: عدد الدول الأعضاء التي تطبق فيها الهيئات المكونة، بدعم من منظمة العمل الدولية، سياسات أو برامج أو تدابير محددة تؤدي إلى تحسين تطبيق الاتفاقيات والمبادئ والحقوق بشأن القضاء على العمل الجبري	24	18
<i>النتيجة ١٦: عمل الأطفال يجري القضاء على عمل الأطفال وتولى الأولوية للقضاء على أسوأ أشكاله</i>		
المؤشر ١٦-١: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ فيها الهيئات المكونة، بدعم من منظمة العمل الدولية، إجراءات هامة سياسية وبرنامجية للقضاء على عمل الأطفال بما يتفق مع اتفاقيات وتوصيات منظمة العمل الدولية	135	95
المؤشر ١٦-٢: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة، بدعم من منظمة العمل الدولية، باتخاذ إجراءات لاعتماد أو تعديل تشريعاتها أو تعزيز قواعد معارفها حول عمل الأطفال	150	116
<i>النتيجة ١٧: التمييز في العمل يجري القضاء على التمييز في الاستخدام والمهنة</i>		
المؤشر ١٧-١: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة، بدعم من منظمة العمل الدولية، بتنفيذ قوانين أو سياسات أو برامج أو إجراءات محددة بهدف تحسين تطبيق الاتفاقيات والمبادئ والحقوق المتعلقة بعدم التمييز	15	12
<i>النتيجة ١٨: معايير العمل الدولية التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها</i>		
المؤشر ١٨-١: عدد الدول الأعضاء التي تتخذ، بدعم من منظمة العمل الدولية، إجراءات لتطبيق معايير العمل الدولية، ولا سيما استجابة للقضايا التي تثيرها هيئات الإشراف	165	180
المؤشر ١٨-٢: 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	11	15
المؤشر ١٨-٣: عدد الدول الأعضاء التي تقوم، بدعم من منظمة العمل الدولية، بتحسين التصديق على الاتفاقيات المحدثة لندرج على الأقل الصكوك المصنفة على أنها معايير عمل أساسية وتلك التي تعتبر الأكثر أهمية من وجهة نظر الإدارة السديدة	11	6
المؤشر ١٨-٤: عدد الدول الأعضاء التي تتمتع ببرنامج قطري للعمل اللائق يتضمن مكوناً معيارياً من بين الأولويات الوطنية التي حددتها الهيئات المكونة الثلاثية	35	35
اتساق السياسات		
<i>النتيجة ١٩: تعميم العمل اللائق تضع الدول الأعضاء نهجاً متكاملًا بشأن العمل اللائق في صميم سياساتها الاقتصادية والاجتماعية، بدعم من وكالات الأمم المتحدة الرئيسية وغيرها من الوكالات متعددة الأطراف</i>		
المؤشر ١٩-١: عدد الدول الأعضاء التي تجعل، بدعم من منظمة العمل الدولية، هدف العمل اللائق مركزياً أكثر فأكثر عند صنع السياسات	50	24
المؤشر ١٩-٢: عدد الوكالات الدولية أو المؤسسات متعددة الأطراف الرئيسية التي تقوم، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية، بتعميم العمل اللائق في سياساتها وبرامجها	15	7