



التاريخ: ١٢ شباط/ فبراير ٢٠١٤
الأصل: إنكليزي

البند الثاني من جدول الأعمال

مجال الأهمية البالغة بشأن الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة

غرض الوثيقة

تقدم هذه الوثيقة لمحة عامة عن الأساس المنطقي ومحوّل التركيز والتوجه الاستراتيجي لمجال الأهمية البالغة هذا. وهي تلتزم إرشاد مجلس الإدارة فيما يتعلق بمحوّل التركيز والتوجه الاستراتيجي (انظر مشروع القرار في الفقرة ٣٧).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية جميعها.

الانعكاسات السياسية: سبحد إرشاد مجلس الإدارة كيفية تنفيذ استراتيجية المكتب فيما يتعلق بمجال الأهمية البالغة بشأن الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: سيجري الاضطلاع بالأنشطة المتعلقة بمجال الأهمية البالغة ضمن مخصصات الميزانية القائمة، بالاستناد بشكل كبير إلى الموارد من خارج الميزانية.

إجراء المتابعة المطلوب: إدماج الإرشاد الذي يقدمه مجلس الإدارة في الاستراتيجية وفي خطة العمل.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة المنشآت.

الوثائق ذات الصلة: إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥؛ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥؛ استنتاجات مؤتمر العمل الدولي بشأن تعزيز المنشآت المستدامة (حزيران/ يونيو ٢٠٠٧)؛ توصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨ (رقم ١٨٩).

أولاً - الرؤية والأساس المنطقي ومحور التركيز في مجال الأهمية البالغة

١. حدد برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ ثمانية مجالات ذات أهمية بالغة بالنسبة إلى عالم العمل من أجل اتخاذ إجراءات من باب الأولوية. ويشمل ذلك مجال الأهمية البالغة ٤ بشأن الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

الأساس المنطقي

٢. شكلت احتياجات الهيئات المكونة والتحديات السياسية الرئيسية التي تواجهها أساس اختيار مجالات الأهمية البالغة الثمانية. ويحتل وضع الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والعلاقة فيما بينها، مركز الصدارة في جدول أعمال الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. وعلى نحو ما جاء على لسان السيد بول كروغمان: "الإنتاجية ليست كل شيء، ولكنها على المدى الطويل، ستكون تقريباً كل شيء. وتعتمد قدرة بلدٍ بعينه على تحسين مستوى المعيشة فيه مع مرور الوقت اعتماداً شبه كامل على قدرته على زيادة إنتاج العامل الواحد".^٢

٣. وتؤمن المنشآت الصغيرة والمتوسطة بين ٦٠ و ٨٠ في المائة من العمالة المنظمة في معظم الاقتصادات. وإذا ما أدرجت العمالة غير المنظمة، تكون هذه الحصة أكبر في البلدان النامية. والمنشآت الصغيرة والمتوسطة، لا سيما المنشآت الصغيرة والفتية، تستحدث أيضاً جميع فرص العمل الجديدة تقريباً، حتى بعد حساب معدل اضمحلال المنشآت. غير أن المنشآت الصغيرة والمتوسطة تواجه أيضاً أكبر التحديات في بلوغ مستويات عالية من الإنتاجية واعتماد ممارسات مستدامة ومسؤولة في مكان العمل.

٤. وغالباً ما تكون الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، خاصة في البلدان النامية، سيئة النوعية من حيث ظروف العمل المادية، من قبيل مرافق مكان العمل والسلامة والصحة المهنية، ومن حيث التعويضات والحماية الاجتماعية ومستويات التعليم والفرص المتاحة لتطوير المهارات والحوار الاجتماعي. بالإضافة إلى ذلك، تشهد المنشآت الصغيرة والمتوسطة عادة مستويات إنتاجية متدنية جداً - وإن أخذنا في الاعتبار إتاحة مقادير كبرى من رأس المال في المنشآت الأكبر حجماً. وهي تواجه صعوبات في الولوج إلى سلاسل القيم العالمية المطلوبة. كما تتسبب المنشآت الصغيرة والمتوسطة سيئة الأداء في انخفاض منحنى متوسط الإنتاجية في قطاع بعينه في الكثير من البلدان النامية، مما يخفض الإنتاجية على المستوى الاقتصادي ككل. وهذا يعني أن العاملين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة متضررون وأن هذه المنشآت تفقر إلى الفرص للتنافس على المستويين المحلي والعالمي، وأن المساهمة الجوهرية المحتملة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية أخذة في الاضمحلال.

٥. وحجم مشكلة سوء نوعية الوظائف هو على الأقل بأهمية حجم مشكلة عدد الوظائف. ولا بد للبرنامج عشري السنوات للقضاء على فقر العاملين أن يرتقي بما لا يقل عن ٨٠ مليون وظيفة سنوياً، مقارنة بحوالي ٦٠ مليون وظيفة لائقة ضرورية لاستيعاب الداخلين الجدد إلى سوق العمل والمستويات الحالية للبطالة.

^١ مكتب العمل الدولي: مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، مجلس الإدارة، الدورة ٣١٧، جنيف، آذار/ مارس ٢٠١٣، الوثيقة GB.317/PFA/1.

^٢ انظر:

P. Krugman: *The Age of Diminished Expectations: US economic policy in the 1990s* (Washington, DC, The Washington Post Company, 1994).

^٣ انظر:

World Bank: *World Development Report 2013*, Washington, DC, 2012; Inter-American Development Bank: *The Age of Productivity: Transforming economies from the bottom up*, Washington, DC 2010; ILO: *World Employment Report 2004-05: Employment, productivity and poverty reduction*, Geneva, 2005.

٦. إن توافر سوء ظروف العمل مع تدني الإنتاجية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة ليس مجرد صدفة. ولطالما اعتبرت منظمة العمل الدولية أنَّ الظاهرتين مترابطتان. وتظهر البحوث والخبرة المكتسبة في الميدان أنه يمكن استحداث حلقة حميدة على مستوى المنشأة حيث يؤدي الاستثمار في تحسين ظروف العمل إلى إنتاجية أعلى، وهو ما يولد بدوره المزيد من الثروات التي يمكن تقاسمها. ويمكن أن يحفز ذلك النمو الاقتصادي بشكل كبير ويعزز أنماط الإنتاج الأكثر استدامة ويحسن ظروف شريحة كبيرة من القوى العاملة في العالم.

٧. والبحاث المضطلع بها بتكليف من منظمة العمل الدولية تفيد أنَّ زيادة بنسبة ١ في المائة في الإنتاجية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة تترجم إلى زيادة تتراوح بين ٠,٦ و ٠,٧ في المائة في الناتج المحلي الإجمالي. وتتسم المنشآت متوسطة الحجم (بين ٥٠ و ٢٥٠ عاملاً) بأهمية خاصة، إذ أنَّ لنمو إنتاجيتها أثراً مضاعفاً أعلى. ويشار أحياناً إلى ضعف هذه الشريحة على أنها "الجزء الواسطي المفقود" ويُنظر إليها على أنها عامل رئيسي وراء انخفاض الإنتاجية في بعض البلدان النامية. والمنشآت الصغيرة (بين ١٠ و ٥٠ عاملاً) مهمة نظراً لإمكاناتها غير المستخدمة كفاية في عدد كبير من هذه المنشآت ولحصتها الكبيرة من العمالة، التي يبقى من الصعب مع ذلك استغلالها على نحو مجدٍ من حيث التكاليف.

٨. وفيما يتعلق بآثار النمو السريع على توزيع الدخل، أظهرت الأبحاث التي أجرتها منظمة العمل الدولية في وقت سابق أنَّ المنشآت الصغيرة والمتوسطة تتمتع بإنتاجية متدنية وتدفع أجوراً أدنى من المنشآت الأكبر حجماً. غير أنها تدفع حصة أكبر من قيمتها المضافة على شكل أجور. وإذا أضفنا الانتشار الجغرافي للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، فإنَّ ذلك يعني أنَّ القسم الزائد من القيمة المضافة قد يسهم من باب أولى، في المزيد من المساواة في المداخل. وهناك متغيرة مهمة ثانية هي تقاسم المكاسب الإضافية بين أصحاب العمل والعمال. والهدف من مجال الأهمية البالغة هذا هو تعزيز فهم أفضل لهذه العلاقات المترابطة بحيث يمكن تسخيرها لصالح السياسات والتدخلات الفعالة على مستوى المنشأة.

محور التركيز

٩. وضعت منظمة العمل الدولية نهجاً تولد أوجه تآزر بين تحسين ظروف العمل والإنتاجية واعتمادتها بنجاح. فالمشروع المعني باستدامة المنشآت التنافسية والمسؤولة ونظام القياس المتكامل للإنتاجية وتحسينها والبرنامج المعني بتحسين ظروف العمل في المنشآت الصغيرة، إلى جانب برنامج العمل الأفضل لصالح المنشآت الكبيرة، كلها برامج أظهرت كيف يمكن تحقيق مكاسب يعتد بها على مستوى المنشأة.

١٠. وتستهدف هذه النهج المحرك الرئيسي لزيادة الإنتاجية الإجمالية في معظم الاقتصادات الوطنية: تصبح المنشآت أفضل أداءً فيما تقوم به. وقد شكّل استمرار التحسن في المنشآت السمة المميزة التي اتسمت بها التنمية الصناعية. ويرتبط الابتكار في منتجات المنشآت وعملياتها، ارتباطاً تجريبياً بالإنتاجية ونمو العمالة.

١١. وهناك براهين بأنَّ التدخلات على مستوى المنشأة بهدف تحسين الإنتاجية من خلال التركيز على تنظيم العمل وظروف العمل والتعاون في مكان العمل، يمكن أن تكون فعالة وتخلفَ معدلات مؤاتية بين المنافع والتكاليف بالنسبة إلى المنشآت من كافة الأحجام. وبما أنَّ المنشآت الصغيرة والمتوسطة تتمتع، من حيث تعريفها، بمخصصات أقل من رأس المال، فإنَّ نهج منظمة العمل الدولية الذي يركز على الاستخدام الأفضل للموارد القائمة وليس على استثمار رأس المال في التكنولوجيا، يتمتع بفرصة أكبر لأن يطبق. كما يعزز قدرة المنشآت على استخدام التكنولوجيا الجديدة بشكل فعال وعلى الاستثمار، بفضل زيادة الإنتاجية.

٤ انظر:

R. Croucher et al: *Can better working conditions improve the performance of SMEs?: An international literature review* (Geneva, ILO, 2013); D. Brown, R. Dehejia, R. Robertson: *Is there an efficiency case for international labour standards?* (Geneva, ILO, Better Work Discussion Paper Series: No. 12, 2013); ILO: SCORE (Sustaining Competitive and Responsible Enterprises) Phase I Final Report 2013, Small Enterprise Unit, Enterprises Department (Geneva, 2013).

٥ انظر:

A. van Stel, N. de Vries and J. de Kok: *Macroeconomic effects of SME productivity increases* (Geneva, ILO, forthcoming).

١٢. واستناداً إلى هذه الاعتبارات، يركز مجال الأهمية البالغة هذا على ما يلي:

- المنشآت الصغيرة والمنشآت المتوسطة تحديداً؛
- أوجه التآزر بين التحسينات التي تطرأ على ظروف العمل وزيادة الإنتاجية، والدور الأساسي للتعاون في مكان العمل والعلاقات الصناعية السليمة لجني هذه المنافع؛
- نماذج تقديم الخدمات المستدامة والمجدية من حيث التكاليف، من أجل توفير التدريب والمتابعة على مستوى المنشأة؛
- تمكين الهيئات المكونة من الدفاع عن السياسات المحفزة على نحو ناجح؛ تحفيز الاستثمار في مجال تحسين الإنتاجية وظروف العمل؛ توفير خدمات ذات صلة إلى أعضائها.

الرؤية والأهداف

١٣. تطبق ممارسات مكان العمل المسؤولة والمستدامة في المنشآت الصغيرة والمتوسطة على نطاق واسع في القطاعات الرئيسية، وتشكل محرك التنمية المستدامة الوطنية: الاقتصادية (الإنتاجية) والاجتماعية (ظروف العمل والحوار وتقاسم المكاسب) والبيئية (تخضير المنشآت).

١٤. والهدف من مجال الأهمية البالغة هو تبيان أنه يمكن تحفيز الإنتاجية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة بشكل كبير من خلال الاستثمار في العمال وظروف العمل وإظهار كيفية القيام بذلك على نطاق واسع، وهو ما من شأنه أن يسرع وتيرة النمو الاقتصادي وأن يجعله أكثر استدامة. والهدف هو اتباع هذا النهج في العدد المتزايد من البلدان التي تعتمد سياسات وتستحدث مؤسسات تهدف إلى تطوير القطاع الخاص.

١٥. ويترجم ذلك في ثلاثة أهداف رئيسية، هي:

- تعتمد الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية نهجاً لتحسين الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، جرى وضعها واختبارها في إطار مجال الأهمية البالغة، وأثبتت فعاليتها وقدرتها على تحقيق الأثر على المستوى المطلوب، إلى جانب طابعها المستدام.
- تلجأ الهيئات المكونة وموظفو منظمة العمل الدولية إلى قاعدة معارف متينة بشأن السلاسل التي تربط بين الأسباب والآثار ومستويات التحسن القابلة للتحقق ومعدلات المنافع إلى التكاليف على مستوى المنشأة وعلى المستوى الوطني، بالإضافة إلى سياسات وممارسات المنشأة التي تحقق تحسينات على نطاق واسع، بالاستناد إلى البحوث والتعلم المؤسسي في إطار مجال الأهمية البالغة.
- تكون الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وشركاؤها قد اكتسبت القدرة على تعزيز النهج المشار إليه أعلاه في صنع السياسات وتنفيذه من الناحية العملية.

١٦. والنتائج الواجب تحقيقها في إطار مجال الأهمية البالغة هذا سوف تجمع على نحو فعال بين العمل المضطلع به بموجب عدة نتائج منشودة في إطار السياسة الاستراتيجية الحالي، لا سيما النتائج المتعلقة بتنمية المنشآت والمهارات والحماية الاجتماعية وظروف العمل والسلامة والصحة المهنيين والأنشطة الخاصة بالعمال وبأصحاب العمل.

الروابط مع الأطر السياسية الرئيسية لمنظمة العمل الدولية والاتساق ضمنها

١٧. يبرز مجال الأهمية البالغة الجوانب ذات الصلة بجميع الأهداف الأربعة لبرنامج العمل اللائق، وهي: العمالة المنتجة واللائقة؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ الحماية الاجتماعية؛ الحوار الاجتماعي. وقد استلزم النهج بمعايير العمل الدولية المعنية بالجوانب المدرجة في مجال الأهمية البالغة وسوف يستتير بها كذلك اختيار وتعريف مؤشرات الرصد والتقييم.

١٨. ومن شأن أوجه التآزر التي يستحدثها مجال الأهمية البالغة بين الإنتاجية وظروف العمل والحوار الاجتماعي، أن تعزز المفهوم القائل بأن هذه الأبعاد متلازمة ومتراصة ومتكافئة. والهدف منها هو تحقيق نتائج تكون أكثر من مجموع هذه الأجزاء.

١٩. وتتجلى في مجال الأهمية البالغة استنتاجات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة وتوصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨ (رقم ١٨٩). ويمثل مفهوم ممارسات مكان العمل المسؤولة والمستدامة، الوارد في الاستنتاجات، ركناً أساسياً بالنسبة إلى مجال الأهمية البالغة. غير أن مجال الأهمية البالغة ينظر أيضاً في العلاقة القائمة بين تلك الممارسات ونمو المنشآت والبيئة المؤاتية الأوسع نطاقاً. وبالإضافة إلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، فإن المعايير المدرجة في الملحق باستنتاجات عام ٢٠٠٧ تتسم بأهمية خاصة. وقد تضمنت الأعمال الاستكشافية تحليلاً للإمكانيات المتاحة أمام حماية الأمومة في المنشآت الصغيرة والمتوسطة وتكلفة هذه الحماية.

ثانياً - التدخلات الاستراتيجية والنواتج الرئيسية والروابط مع مجالات الأهمية البالغة الأخرى

نهج المكتب والخبرة المرتبطة به

٢٠. جرى الاضطلاع بتقييم شامل للمعارف القائمة وتحديد الثغرات والبحوث الأساسية لسد تلك الثغرات، في إطار منتج عالمي معد للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣. وبالرغم من أن هذه المبادرة قصيرة الأجل المشتركة بين أربع إدارات (إدارة العمل سابقاً وإدارة المهارات وإدارة العمل الآمن وإدارة المنشآت) أظهرت القيمة الممكنة التي قد تستقيها المنظمة من مجال الأهمية البالغة، من حيث تحسين تقاسم المعارف وتلاقح الأفكار وتطوير نهج أكثر استناداً إلى التجربة والنقد الذاتي واتسماً بالشمولية حتى تتمكن منظمة العمل الدولية من مواجهة التحديات المهمة.

٢١. وتظهر النتائج أن هناك الكثير من البراهين العملية وبعضاً من البراهين العلمية بشأن أوجه التآزر بين الإنتاجية وبعض أبعاد ظروف العمل، لاسيما السلامة والصحة المهنية. ولكن معظم البراهين العلمية تقوم على دراسات أجريت في بلدان أعضاء في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، مما يثير مسألة معرفة مدى قابلية نقل هذه البراهين إلى البلدان النامية.

٢٢. وقد أفضت البحوث الجديدة التي أجرتها منظمة العمل الدولية في مجال الاقتصاد القياسي باستخدام بيانات الفريق المصغر، إلى نتائج أولية مثيرة للاهتمام بشأن العلاقة السببية الإيجابية القائمة بين تحسين ظروف العمل وأداء المنشآت. ووفقاً للنتائج المستمدة من فييتنام^٦ فإن توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي بنسبة ١٠ في المائة من شأنه أن يزيد الربحية بين ١,١ و ٢,٤ نقطة مئوية في الأجل الطويل. ولكن، خلال فترة تكيف أولية من سنة إلى سنتين، يزيد اعتماد مثل هذه المخططات من التكاليف ويخفض الأرباح بالنسبة إلى المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تجد نفسها مرغمة على الصراع من أجل البقاء. وقد يتسم توقيت اعتماد السياسات الحكومية الداعمة والتنظيمية بالأهمية نفسها التي يتسم بها مضمون تلك السياسات.

٢٣. أما الدراية المهمة الواجب استحداثها من أجل تنوير السياسات الفعالة ونماذج التدخل فترتبط بنطاق التأثير:

■ ما هي أفضل الطرق لتعزيز الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية السليمة في إطار المنشآت الصغيرة والمتوسطة، حيث ينعدم الحوار في أغلب الأحيان وتكون مستويات تنظيم العمال وأصحاب العمل متدنية؟

■ كيف يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تربط بين التدخلات على مستوى المنشأة والحصول على الحماية الاجتماعية وعلى سياسات أوسع نطاقاً لتنمية المهارات؟

^٦ انظر:

N. Torm and S. Lee: *Does better protection improve enterprise performance? Social security and firm performance in the case of Vietnamese SMEs* (Geneva, ILO, forthcoming).

- كيف يمكن تحقيق مكاسب الإنتاجية من خلال إجراء تحسينات على مستوى الأداء البيئي؟ وعلى مستوى حجم التأثير:
- كيف يمكن تحسين الأدوات والتدخلات والسياسات لتحقيق أقصى حد من التأثير، لا سيما بالنسبة إلى المنشآت الصغيرة، من أجل أن تعكس الأبعاد الجنسانية وأن تضمن أنها مدفوعة بالطلب؟
- الطرائق الرامية إلى ترسيخ نهج منظمة العمل الدولية في السياسات والمؤسسات الوطنية.
- علاقة التغييرات في ظروف العمل والإنتاجية على مستوى المنشأة وعلى المستوى الوطني، من حيث التكاليف مقارنة بالمنافع.
- الروابط بين البيئة المؤاتية والإنتاجية وظروف العمل على مستوى المنشأة وعلى المستوى الوطني.
- دور إعادة توزيع اليد العاملة نتيجة التغيير الهيكلي مقابل مكاسب الإنتاجية في المنشآت القائمة.

التدخلات الاستراتيجية

- ٢٤. تحصل التدخلات الاستراتيجية على مستوى المنشأة وعلى المستويين المؤسسي والسياسي سواء بسواء، حيث تجري إدارة تنمية القطاع الخاص، بالتركيز على الدور الذي تضطلع به الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على المستويين معاً.
- ٢٥. وترمي أربعة نواتج رئيسية إلى تحقيق التأثير المنشود على المستوى المطلوب:

- إجراء عمليات تقييم للاقتصاد الكلي وعلى مستوى السياسة من أجل إقامة الروابط بين التدخلات على مستوى المنشأة والنتائج من جهة، والسياسات والنتائج الاقتصادية الأوسع نطاقاً من جهة أخرى.
- وضع استراتيجيات ومواد محددة لبناء قدرات الهيئات المكونة والشركاء الآخرين، على أساس النجاح الذي شهدته مجموعة الأدوات بعنوان "البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة"، التي تستخدمها منظمات أصحاب العمل استخداماً ناجحاً لإجراء حوار سياسي قائم على البيانات. ومن شأن ذلك أن يتيح أمام الشركاء الاجتماعيين تجميع البيانات والمساهمة في وضع السياسات وتوفير خدمات مفيدة للأعضاء. وجرى الاضطلاع أصلاً بأعمال استكشافية في هذا المجال مع العمال في غانا ومع أصحاب العمل في بوتسوانا.
- إطلاق مجموعات تدريب جديدة لصالح المنشآت الصغيرة، إلى جانب المجموعات الموجودة أصلاً لصالح المنشآت المتوسطة، باستخدام أدوات تنفيذ جديدة تقوم على تكنولوجيا المعلومات وجهات تزويد جديدة (من قبيل المؤسسات المالية والمنظمات غير الحكومية).
- استحداث رزم جديدة مكيفة للقطاعات الأساسية للتنمية واستحداث الوظائف في العديد من البلدان: قطاع البناء والإعمار؛ البنى التحتية؛ الفنادق والسياحة.

- ٢٦. وتشمل أربعة نواتج أساسية تتعلق بنطاق التأثير، أدوات التقييم والتنفيذ من أجل: (١) مد نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العاملين في المنشآت الصغيرة والمتوسطة؛ (٢) تطوير المهارات المهنية؛ (٣) تخضير المنشآت الصغيرة والمتوسطة؛ (٤) نماذج العلاقات الصناعية لصالح المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمسارات المحتملة التي تتجاوز الحوار والتعاون الأساسيين في مكان العمل.

- ٢٧. تُعتبر إدارة المعارف المفيدة ونشرها، وظيفة رئيسية لمجال الأهمية البالغة. ويشمل ذلك أساليب الرصد والتقييم، بالإضافة إلى تقييم عالي الجودة للأثر من خلال اختبارات نوعية عشوائية واستحداث منصة مكرسة للمعارف وإنشاء مجموعة ممارسات فعالة.

الروابط مع مجالات الأهمية البالغة الأخرى

٢٨. هناك روابط متينة بين مجالات الأهمية البالغة الثمانية. ويقدم ذلك فرصاً للتكامل ولكنه ينطوي أيضاً على خطر محتمل بأن تتداخل فيما بينها. وتتطرق حافظة السياسات العامة والجهات المسؤولة عن مجالات الأهمية البالغة إلى هاتين النقطتين.

٢٩. وفيما يتعلق بمجال الأهمية البالغة هذا، فإن الرابط بين جانبي العرض والطلب في الاقتصاد، فضلاً عن الرابط بين المنظورات الصغيرة (على مستوى المنشأة) والمنظورات الكلية (على مستوى الاقتصاد) يوفر فرصة مهمة للتكامل والتعلم المشترك.

٣٠. والروابط المحددة المبينة حتى اليوم والمدرجة في المذكرات المفاهيمية وخطط العمل حتى الآن ترتبط بما يلي:

- مجال الأهمية البالغة بشأن تعزيز وظائف أكثر وأفضل للنمو الشامل: بحوث بشأن تأثير زيادة الإنتاجية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة على النمو والدخل وخفض الفقر، على مستوى الاقتصاد العام؛ بحوث بشأن الرابط بين البيئة المؤاتية لتنمية المنشآت والإنتاجية وظروف العمل؛ إدراج البيئة المؤاتية والتدابير التي تستحدث أوجه تآزر بين الإنتاجية وظروف العمل، في سياسة العمالة.
- مجال الأهمية البالغة بشأن إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية ومد نطاقها: آثار الحماية الاجتماعية على العمال وأصحاب العمل، لاسيما في المنشآت الصغيرة، وعلى الإنتاجية وسبل الحصول على الحماية الاجتماعية.
- مجال الأهمية البالغة بشأن إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم: بحوث بشأن اقتصادات التنظيم والحوافز والعوائق، إلى جانب النهج المتكاملة لإضفاء السمة المنظمة على المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر.

٣١. بالإضافة إلى ذلك، من شأن نتائج مجال الأهمية البالغة بشأن الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، أن تكون ذات جدوى بالنسبة إلى الأنشطة المستقبلية المتعلقة بالعمل اللائق في الاقتصاد الريفي، لا سيما فيما يتعلق بإرشاد النهج القطاعية فيه وتعزيز امتثال مكان العمل من خلال تفتيش العمل، لا سيما لاكتساب فهم أفضل لأنماط عدم الامتثال واستثارة وعي المنشآت الصغيرة والمتوسطة بشكل فعال.

ثالثاً - استراتيجية التنفيذ

٣٢. سوف يركز مجال الأهمية البالغة جهوده على عدد محدود من البلدان حيث تكون المسائل التي يتناولها ذات أولوية بالنسبة إلى الهيئات المكونة، كما يتجلى ذلك في البرامج القطرية للعمل اللائق والنتائج القطرية والمشاركة الحالية للهيئات المكونة في المشاريع الجارية. وعلى سبيل المثال، جرى الاضطلاع بدراسات ومشاورات استكشافية في جنوب أفريقيا بناءً على طلب مجلس التفاوض في صناعة السيارات بغية استعراض كيفية تطبيق برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس في هذا القطاع الرئيسي، بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو).

٣٣. ويساعد هذا التركيز أيضاً على تحقيق كتلة حرجية من الموارد البشرية والمالية، حيث أن مجال الأهمية البالغة يستند إلى التعاون التقني القائم في مجال الممارسات في مكان العمل ويعززها. كما يجمع مجال الأهمية البالغة ويعزز المساهمات من الميزانية العادية ومن الشركاء الوطنيين. والجهود المبذولة في مجال البحوث والتنمية والاختبار وبناء القدرات، التي تستهدف المدى والنطاق المطلوبين، تمول من الموارد المتاحة.

٣٤. وكما هي الحال بالنسبة لكافة مجالات الأهمية البالغة، يتعلق الأمر بجهد مشترك بين الاختصاصات من الممكن تحقيقه من خلال العمل ضمن فريق. وقامت مجموعة عمل ضمت موظفين من مختلف وحدات المكتب، بإرشاد عملية إعداد المذكرة المفاهيمية وخطة العمل بشأن مجال الأهمية البالغة. كما ساهم في تصميم المذكرة المفاهيمية وخطة العمل موظفو منظمة العمل الدولية، من المكاتب الميدانية ومن المشاريع ومن المقر، بمن فيهم موظفون في مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال وفي مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل وموظفون في مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو، وسوف يتولون مسؤولية

تنفيذهما. وبغية دعم هذا الجهد المبذول على مستوى المكتب، دعا المدير العام إلى عقد اجتماع ترأسه في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٣، بهدف عرض المفهوم المتعلق بمجال الأهمية البالغة هذا وجمع المدخلات من موظفي منظمة العمل الدولية من كافة أنحاء العالم.

٣٥. وبغية "توحيد الأداء"، تشكل كافة الأنشطة والناتج والموارد جزءاً من إطار منطقي مشترك من أجل مجال الأهمية البالغة. وتحدد خطة العمل المسؤوليات والمهل الزمنية التي يتعين على الوحدات والمكاتب والمشاريع، لاسيما في الميدان، احترامها. وتوضع الموارد في خدمة الوحدات المنفذة، في غالب الأحيان في الميدان. وترصد مجموعة العمل عملية التنفيذ واحترام المهل الزمنية استناداً إلى خطة العمل.

الاستنتاجات

٣٦. يقدم مجال الأهمية البالغة هذا فرصة مهمة لتعزيز قدرة المكتب على دعم هيئاته المكونة في مواجهة التحديات الجوهرية والمتزايدة التي يطرحها سوء نوعية الوظائف وتدني مستويات الإنتاجية. وهو يركز على المنشآت التي تقدم وتستحدث العدد الأكبر من الوظائف ولكنها غالباً ليست قادرة، في الوقت الحاضر وبالرغم من إمكانياتها، على المساهمة في التنمية والرفاه على المستوى الوطني. ويستند مجال الأهمية البالغة إلى الدراية الموجودة والقدرة التي اكتسبها المكتب، ولكنه يتناول أبعاد النطاق وحجم الآثار، التي أدت إلى تقييد قدرة النهج الموجودة على تجاوز بعض المشاكل الأساسية التي يواجهها العمال وأصحاب العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، وقدرة الهيئات المكونة على تحقيق التأثير على النطاق المطلوب. ومن المتوقع إرساء أسس أكثر متانة وشمولية للسياسات، من خلال سد الثغرات في المعارف وتقديم براهين قاطعة وإتاحة الأدوات العملية.

مشروع قرار

٣٧. يطلب مجلس الإدارة إلى المدير العام أن يراعي إرشاداته عند تنفيذ استراتيجية مجال الأهمية البالغة بشأن الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة.