



مكتب
العمل
الدولي
جنيف

التقرير السادس

المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية

استعراض أثر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن
العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة



مؤتمر
العمل
الدولي

الدورة ١٠٥، ٢٠١٦

مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، ٢٠١٦

التقرير السادس

المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية

استعراض أثر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة

البند السادس من جدول الأعمال

مكتب العمل الدولي، جنيف

ISBN 978-92-2-629727-2 (print)
ISBN 978-92-2-629728-9 (Web pdf)
ISSN 0252-7022

الطبعة الأولى، ٢٠١٦

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

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

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي وعلى المنتجات الرقمية الصادرة عنه، عن طريق المكتبات الكبرى أو منصات التوزيع الرقمية، أو طلبها مباشرة من: ilo@turpin-distribution.com. وللإطلاع على مزيد من المعلومات، زوروا موقعنا الإلكتروني على العنوان: www.ilo.org/publns أو اتصلوا بالعنوان: ilopubs@ilo.org.

المحتويات

الصفحة

٧	قائمة المختصرات.....
١	مقدمة.....
٣	الفصل ١- سياق عالمي متغير.....
٣	١-١ الأزيمة المالية والاقتصادية.....
٥	٢-١ عالم العمل.....
٧	٣-١ التحديات والفرص الإنمائية.....
٩	الفصل ٢- إجراءات الدول الأعضاء.....
١١	١-٢ الوعي العام بالإعلان ونهج تنفيذه.....
١١	١-١-٢ الوعي العام بالإعلان وفهمه.....
١١	٢-١-٢ النهج المعتمدة من أجل تنفيذ الإعلان.....
١٢	٢-٢ التنفيذ على المستوى القطري.....
١٢	١-٢-٢ السياسات والخطط والاستراتيجيات الوطنية.....
١٤	٢-٢-٢ مؤشرات وإحصاءات مناسبة.....
١٤	٣-٢-٢ التصديق على معايير العمل الدولية وتنفيذها.....
١٥	٤-٢-٢ تعزيز المنشآت المستدامة.....
١٥	٥-٢-٢ التنسيق من خلال الحوار الاجتماعي ووسائل أخرى.....
١٦	٣-٢ التنفيذ من خلال التنسيق بين الدول الأعضاء.....
١٧	١-٣-٢ تبادل الممارسات الحسنة.....
١٧	٢-٣-٢ التعاون الإنمائي.....
١٩	٣-٣-٢ اتفاقات التجارة والاستثمار.....
٢٠	٤-٣-٢ التنسيق على المستوى الإقليمي.....
٢١	٥-٣-٢ الاتفاقات الإقليمية بشأن الهجرة.....
٢١	٦-٣-٢ التنسيق على المستوى متعدد الأطراف.....
٢٢	٤-٢ الملاحظات والتحديات.....
٢٥	الفصل ٣- إجراءات المنظمة.....
٢٥	١-٣ فهم واقع الدول الأعضاء واحتياجاتها والاستجابة لها من خلال مناقشات متكررة.....
٢٦	١-١-٣ الطرائق.....
٢٧	٢-١-٣ المناقشات المتكررة باعتبارها أداة للمعارف وأداة للإدارة السديدة.....
٣١	٢-٣ تحقيق الاستخدام الأمثل من الميزة الفريدة للهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية ولنظام المعايير فيها.....
٣١	١-٢-٣ تحسين سير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي.....
٣٢	٢-٢-٣ تعزيز المعايير كوسيلة لتحقيق جميع الأهداف الاستراتيجية.....

٣٤	تعزيز نهج أكثر تكاملاً في منظمة العمل الدولية	٣-٣
٣٤	١-٣-٣ فعالية وكفاءة عمل المكتب	
٣٥	٢-٣-٣ البحوث وبناء المعارف لأغراض السياسة العامة والتوعية	
٣٥	٣-٣-٣ التعاون التقني ومشورة الخبراء	
٤٢	٤-٣ الملاحظات والتحديات	
٤٥	الفصل ٤- إجراءات اتخذتها المنظمات الدولية والإقليمية أو بالتعاون معها	
٤٥	١-٤ المنظمات الدولية	
٤٥	١-١-٤ منظومة الأمم المتحدة	
٤٨	٢-١-٤ التعاون مع مؤسسات اقتصادية عالمية	
٥٠	٢-٤ المنظمات الإقليمية	
٥٢	٣-٤ التعاون بين منظمة العمل الدولية وتجمعات الدول	
٥٣	٤-٤ هيئات فاعلة غير حكومية	
٥٦	٥-٤ الملاحظات والتحديات	
٥٩	الفصل ٥- تحقيق كامل إمكانيات الإعلان	
٥٩	١-٥ بيّنات عن الأثر المحقق والتحديات الماثلة	
٦٠	٢-٥ تجهيز منظمة العمل الدولية لولوج مئويتها الثانية	
٦٠	١-٢-٥ مجالات أمام إجراءات محددة بهدف تحسين تنفيذ الإعلان	
٦٢	٢-٢-٥ تحقيق التطلع العالمي إلى العدالة الاجتماعية	

قائمة المختصرات

مصرف التنمية الآسيوي	ADB
مصرف التنمية الأفريقي	AfDB
التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ	APEC
رابطة أمم جنوب شرق آسيا	ASEAN
الاتحاد الأفريقي	AU
مجموعة BRICS (البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا)	BRICS
الجماعة الكاريبية	CARICOM
مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق	CEB
البرنامج القطري للعمل اللائق	DWCP
المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة	ECOSOC
المصرف الأوروبي للاستثمار	EIB
الاتحاد الأوروبي	EU
منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة	FAO
مجموعة السبعة	G7
مجموعة الثمانية	G8
مجموعة 15	G15
مجموعة العشرين	G20
مجموعة 77	G77
الناتج المحلي الإجمالي	GDP
صندوق النقد الدولي	IMF
المنظمة الدولية لأصحاب العمل	IOE
المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل	ICLS
المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس	ISO
الاتحاد الدولي لنقابات العمال	ITUC
وحدة التفتيش المشتركة في الأمم المتحدة	JIU
الأهداف الإنمائية للألفية	MDG
السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي	MERCOSUR
منشأة متعددة الجنسية	MNE

منظمة غير حكومية	NGO
منظمة الدول الأمريكية	OAS
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	OECD
تكافؤ القدرة الشرائية	PPP
شبكة البلدان الأمريكية لإدارة العمل	RIAL
الحساب التكميلي للميزانية العادية	RBSA
الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي	SADC
أهداف التنمية المستدامة	SDG
آلية استعراض المعايير	SRM
إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية	UNDAF
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	UNDP
المنتدى الاقتصادي العالمي	WEF
منظمة التجارة العالمية	WTO
التعاون التقني من خارج الميزانية	XBTC

١. إن اعتماد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (الإعلان) في عام ٢٠٠٨ عكس توافقاً واسعاً في الآراء مفاده أنه مع تغير معالم عالم العمل تغيراً جذرياً، برزت الحاجة لأن تسهم منظمة العمل الدولية في تحقيق حصيلة محسنة وعادلة للجميع. ويضيف الإعلان صبغة مؤسسية على مفهوم العمل اللائق ويرسي نهجاً متكاملًا من أجل تحقيق العمل اللائق، بالاستناد إلى أربعة "أهداف استراتيجية" مترابطة فيما بينها، منبثقة عن الولاية الدستورية للمنظمة، وهي: تعزيز العمالة، الحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ولا بد من السعي إلى تحقيق هذه الأهداف جنباً إلى جنب مع القضايا المشتركة المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز.

٢. وتلتزم المنظمة والدول الأعضاء فيها^١ سواءً بسواء في الإعلان باعتماد نهج متكامل من أجل تحقيق العمل اللائق والمضي قدماً بالعدالة الاجتماعية^٢. ويؤكد هذا النهج على ضرورة وضع العمل اللائق والعمالة في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية، على المستويين الوطني والإقليمي على السواء وفي النظام متعدد الأطراف. وفيما يخص الدول الأعضاء، ينطوي الالتزام على السعي المتكامل إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية على المستوى الوطني وبالتعاون فيما بينها. ويتمثل التزام المنظمة في دعم الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء وتقديم المساعدة لها من خلال تقوية قدراتها وتنسيق وسائل عملها وتعزيز فعاليتها التشغيلية والسياسية في النظام متعدد الأطراف.

٣. وفي آذار/ مارس ٢٠١٤، قرر مجلس الإدارة إدراج البند المتعلق بتقييم أثر الإعلان في جدول أعمال الدورة الخامسة بعد المائة للمؤتمر، كما يرد ذلك في متابعة الإعلان^٣. وتمشياً مع المتابعة، يتوقع من المؤتمر أن يركز على مدى إسهام الإعلان في تعزيز أهداف المنظمة وغاياتها فيما بين الدول الأعضاء، من خلال السعي المتكامل إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية. كما ينبغي أن يشمل التقييم الخطوات المحددة للمتابعة المؤسسية كما ترد في القرار المعتمد مع الإعلان^٤.

٤. وكما يرد في الإعلان، يتوقع من المؤتمر، على ضوء التقييم الذي يجريه، أن يستخلص استنتاجات تتعلق بمدى استنساب إجراء المزيد من عمليات التقييم أو بمدى ملائمة الضلوع في إجراءات مناسبة أخرى، من أجل تحقيق كامل إمكانات الإعلان. ويأتي تقييم المؤتمر بدوره في وقت جيد لتتوיר الأنشطة المتعلقة بمنوية منظمة العمل الدولية والخطوة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ ومتابعة منظمة العمل الدولية لبرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

^١ لأغراض هذا التقرير، يُقصد بعبارة "الدول الأعضاء" الدول التي وافقت على الالتزامات المتأتبة عن دستور منظمة العمل الدولية. وتعمل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية من خلال الهيئات المكونة الثلاثية التي تمثل الحكومات والعمال وأصحاب العمل.

^٢ يشمل النهج المتكامل ما يلي: تعزيز الأهداف الاستراتيجية الأربعة على مستوى العالم؛ الطبيعة المتلازمة والمتربطة والمتكافئة للأهداف الاستراتيجية؛ احترام تدابير التنفيذ المتخذة من جانب الدول الأعضاء في ضوء الشروط والظروف الوطنية واحتياجات وأولويات أصحاب العمل والعمال؛ الترابط والتضامن والتعاون فيما بين جميع الدول الأعضاء؛ مبادئ وأحكام معايير العمل الدولية، الإعلان، القسم أولاً.

^٣ مكتب العمل الدولي: محاضر جلسات الدورة ٣٢٠ لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي، جنيف، آذار/ مارس ٢٠١٤، الوثيقة GB.320/PV، الفقرة ٣٥١.

^٤ مكتب العمل الدولي: القرار بشأن تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية لمساعدة الدول الأعضاء فيها فيما تبذله من جهود لتحقيق أهدافها في سياق العولمة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٧، جنيف، ٢٠٠٨.

٥. وقد أعد هذا التقرير تمشياً مع التوجيهات والإرشادات التي قدمها مجلس الإدارة،^٥ مع مراعاة وجهات النظر المعرب عنها خلال المشاورات الثلاثية غير الرسمية والردود التي أرسلتها الهيئات المكونة الثلاثية على الاستبيان، والتي مثلت أكثر من ١٠٠ دولة عضو. ويتكون التقرير على النحو التالي:
- يستعرض الفصل ١ بإيجاز السياق الاقتصادي والاجتماعي المتغير في العالم والذي اتخذت فيه الدول الأعضاء والمنظمة إجراءات لتنفيذ الإعلان.
 - يتطرق الفصل ٢ إلى الإجراءات التي اتخذتها الدول الأعضاء فيما يتعلق بالإعلان على المستوى الفردي وبالتعاون مع بعضها البعض.
 - يركز الفصل ٣ على التدابير التي اتخذتها المنظمة لفهم احتياجات الدول الأعضاء فيها وتلبيتها من خلال المناقشات المتكررة من أجل تحسين إدارة منظمة العمل الدولية وتنفيذ النهج المتكامل في عملها.
 - يشمل الفصل ٤ إجراءات المنظمات الدولية والإقليمية المهمة وغيرها من الجهات الفاعلة الدولية فيما يتعلق بالإعلان وتعاون منظمة العمل الدولية معها.
 - يعرض الفصل ٥ ملاحظات تتعلق ببرهان الأثر الإجمالي للإعلان، ويشير إلى قضايا ينبغي للمؤتمر أن ينظر فيها عند تقييمه أثر الإعلان، ويحدد التوجهات المحتملة بالنسبة للإجراءات المقبلة.
٦. وتستند المعلومات والتحليلات الواردة في التقرير في جزء كبير منها إلى الردود على الاستبيان الذي أعده المكتب والخبرة التي اكتسبتها مجموعة كبيرة من موظفي منظمة العمل الدولية وتقارير مكتب العمل الدولي وقرارات منظمة العمل الدولية والوثائق ذات الصلة وقواعد البيانات الإحصائية وغيرها من قواعد البيانات وعمليات التقييم ذات الصلة في المنظمة وعمليات الاستعراض المؤسسية الداخلية.^٦ كما يستند التقرير إلى القرارات والتقارير الرسمية ذات الصلة الصادرة عن الأمم المتحدة وغيرها من المنظمات الدولية والإقليمية، بالإضافة إلى المشاورات مع أعضاء الأمانات في عدد من المنظمات الدولية والمنظمات الأخرى^٧ بشأن مساهمة منظماتها في النهج المتكامل والخطوات المقبلة الممكنة نحو تحقيق اتساق سياسي متعدد الأطراف.

^٥ قُدمت الإرشادات في الدورات ٣٢٠ و ٣٢٢ و ٣٢٣ و ٣٢٥ لمجلس الإدارة. انظر الوثيقة GB.323/INS/3 والوثيقة GB.325/INS/3.

^٦ إنَّ مصادر مكتب العمل الدولي المستخدمة في هذا التقرير على وجه التحديد ترد على العنوان التالي: www.ilo.org/sjd2008.

^٧ لجنة الاتحاد الأفريقي؛ المفوضية الأوروبية؛ منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو)؛ مصرف التنمية للبلدان الأمريكية؛ مؤسسة التمويل الدولية؛ صندوق النقد الدولي؛ المنظمة الدولية للهجرة؛ مركز التجارة الدولية؛ منظمة الدول الأمريكية؛ منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛ برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز؛ مكتب المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين؛ مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية؛ إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمم المتحدة؛ مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية؛ برنامج الأمم المتحدة الإنمائي؛ لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا؛ هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة؛ منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)؛ برنامج الأمم المتحدة للبيئة؛ الاتفاق العالمي للأمم المتحدة؛ اللجنة البرنامجية رفيعة المستوى التابعة للأمم المتحدة؛ منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية (اليونيدو)؛ معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحوث؛ معهد الأمم المتحدة لبحوث التنمية الاجتماعية؛ مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق؛ برنامج الأغذية العالمي؛ مجموعة البنك الدولي؛ منظمة الصحة العالمية؛ منظمة التجارة العالمية.

الفصل ١

سياق عالمي متغير

٧. اعتمد إعلان العدالة الاجتماعية في وقت كان يشهد انتشار انعدام اليقين في عالم العمل، وسط تزايد القلق بشأن أثر العولمة والاعتراف بالحاجة إلى أن تضافر المنظمات الدولية جهودها على نحو أوثق للتصدي لهذه المسائل.

٨. أما اعتماد الإعلان قبل ثلاثة أشهر من اندلاع الأزمة المالية العالمية في أواخر عام ٢٠٠٨، فقد تبيّنت مؤامراته في جوانب عديدة. ذلك أن تأكيد الإعلان من جديد على قيم منظمة العمل الدولية من خلال مفهوم العمل اللائق ودعوته إلى المزيد من الاتساق السياسي، أصبحت الأساس الذي أرسى عليه الميثاق العالمي لفرص العمل الذي اعتمده المؤتمر في حزيران/يونيه ٢٠٠٩ استجابة للأزمة^١ وحصل الميثاق من ثم على تأييد المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة^٢ ومجموعة الثمانية^٣ ومجموعة العشرين^٤ ومجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق والمنظمات الدولية والإقليمية الأخرى (انظر الفصل ٤).

٩. ولا بد للتقييم الحالي الذي يجريه المؤتمر لأثر الإعلان من أن يراعي بالضرورة تأثير الأزمة والتصدي لها، بالإضافة إلى الاتجاهات والتحديات العالمية الكبرى التي ما فتئت ترسم معالم عالم العمل منذ عام ٢٠٠٨. وهي تشمل على سبيل المثال لا الحصر، تغير المناخ ونمو السكان واستنزاف الموارد الطبيعية والكوارث الطبيعية والكوارث صناعية الإنسان والتحركات السكانية التي لم يشهد لها مثيل والتطور السريع في تدفق المعلومات والتكنولوجيا.

١-١ الأزمة المالية والاقتصادية

١٠. إنّ الأزمة المالية والاقتصادية التي اندلعت في أواخر عام ٢٠٠٨ أثّرت في البلدان المتقدمة والنامية على حد سواء. وفي نهاية المطاف، كان من شأن الركود العالمي الأكبر منذ الكساد العظيم في الثلاثينات أن دفع ببعض الاقتصادات الأوروبية إلى ما يقرب من الإعسار، مثيراً القلق من احتمال انهيار اليورو كذلك. كما واجهت اقتصادات نامية كثيرة أزمة غذائية نظراً إلى زيادة أسعار السلع من غير الوقود بنسبة ٥٠ في المائة بين عامي ٢٠٠٥ و٢٠٠٨^٥.

^١ مكتب العمل الدولي: *الانتعاش من الأزمة: ميثاق عالمي لفرص العمل*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨، جنيف، ٢٠٠٩.

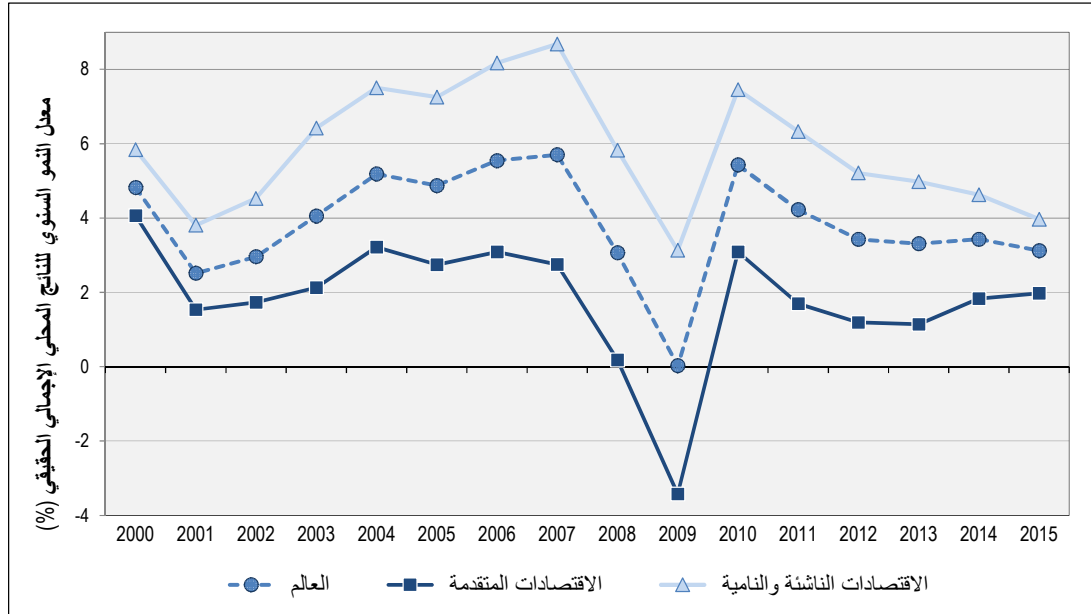
^٢ المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة: *الانتعاش من الأزمة: ميثاق عالمي لفرص العمل*، القرار ٥/٢٠٠٩. يشجع القرار الدول الأعضاء على استخدام الميثاق استخداماً كلياً في خطط الانتعاش ما بعد الأزمة.

^٣ في تموز/يوليه ٢٠٠٩، أعلن قادة مجموعة الثمانية أنّ الميثاق العالمي لفرص العمل "مهم لمواجهة الأزمة على مستوى العالم والمضي قدماً بالبعد الاجتماعي للعولمة": *القيادة المسؤولة من أجل مستقبل مستدام*، بيان صادر عن قادة مجموعة الثمانية، لاكويلا، تموز/يوليه ٢٠٠٩، الفقرة ٣٧.

^٤ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، رحب قادة مجموعة العشرين بالميثاق العالمي لفرص العمل باعتباره "إطاراً موجهاً نحو العمالة توجهاً لتحقيق نمو اقتصادي في المستقبل": *بيان قادة مجموعة العشرين: مؤتمر قمة بيتسبورغ*، الفقرة ٤٦.

^٥ انظر: IMF: *World Economic Outlook database*, Oct. 2015.

الشكل ١-١: نمو الناتج المحلي الإجمالي (الفترة ٢٠١٥-٢٠٠٠)



المصدر: International Monetary Fund (IMF): World Economic Outlook database, Oct. 2015.

١١. وتراجع النمو العالمي السنوي للناتج المحلي الإجمالي من متوسط ٤,٥ في المائة بين عامي ٢٠٠٠ و٢٠٠٧ ليصل إلى متوسط ما بعد الأزمة بلغ ٣,٣ في المائة بين عامي ٢٠٠٩ و٢٠١٥. وشوهدت أشد التأثيرات في الاقتصادات المتقدمة، حيث تراجع النمو السنوي للناتج المحلي الإجمالي من ٢,٧ إلى ١,١ في المائة. كما تباطأ النمو في البلدان الناشئة والنامية فتراجع من متوسط ما قبل الأزمة كان يبلغ ٦,٥ في المائة إلى متوسط ما بعد الأزمة بلغ ٥,١ في المائة. وما فتئ الضعف في الاقتصادات المتقدمة ينتشر ليصل إلى الاقتصادات الناشئة والنامية، حيث تراجع متوسط معدلات النمو السنوي للناتج المحلي الإجمالي بأكثر من ٣,٠ في المائة خلال السنوات الست الماضية، ليبلغ ٤,٠ في المائة في عام ٢٠١٥.^٦

١٢. وفي المراحل الأولى، نسقت الحكومات إجراءاتها المالية للتصدي للأثار الاجتماعية والاقتصادية للأزمة وحفز النمو الشامل، كما يدعو إلى ذلك الميثاق العالمي لفرص العمل. وفي بعض البلدان التي اعتمدت استجابة سياسية متكاملة، كانت الأزمة أقل وقعا^٧. غير أن الأزمة كشفت أيضاً عن مشاكل مترسخة بعمق في بعض الاقتصادات وتحول عدد من الاقتصادات المتقدمة عن رزم الحوافز متجهاً إلى تصحيح الوضع المالي. وبحلول عام ٢٠١١، أدى انكماش الإنفاق في كبرى الاقتصادات إلى عجز في الطلب الإجمالي والاستهلاك وانعدام الثقة بقطاع الأعمال وتدني الاستثمار. أما المؤشرات الرئيسية، من قبيل متوسط معدلات الاستهلاك الخاص ونمو الاستثمارات، فلم تعد بعد إلى المستويات التي كانت عليها قبل الأزمة^٨. وغالباً ما تكون المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر في وضع غير مؤات بنوع خاص بسبب تدني مستويات الإنتاجية فيها وارتفاع القيود أمام حصولها على التمويل، في حين تستمر في مواجهة طلب ضعيف.

١٣. وشهد استحداث العمالة ركوداً كبيراً في مرحلة ما بعد الأزمة ولم تنتعش إلا مؤخراً في بعض الاقتصادات. وفي عام ٢٠١٥، كان هناك ١٩٧ مليون عاطل عن العمل في العالم أو ٢٧ مليون شخص أكثر

^٦ شهدت مجموعة البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا (BRICS) تباطؤاً أكبر نسبياً وتدني متوسط معدل نمو الاستثمار فيها في الفترة ٢٠١٠-٢٠١٤ بنسبة ٤,٥ نقاط مئوية عن متوسط ما قبل الأزمة. البنك الدولي: قاعدة بيانات مؤشرات التنمية في العالم.

^٧ من قبيل أستراليا والبرازيل، حيث اتخذت خطوات خاصة إما للمحافظة على دخل الأسر المعيشية وإما حفزها من خلال البرامج المحسنة للمساعدة الاجتماعية. مكتب العمل الدولي: تقرير عالم العمل: أزمة الوظائف العالمية وما بعدها (جنيف، ٢٠٠٩)، الصفحة ix.

^٨ يبقى متوسط معدلات النمو بعد الأزمة (٢٠٠٨-٢٠١٣) أدنى من معدلات ما قبل الأزمة (٢٠٠٠-٢٠٠٧) بنسبة ١,٥ و ٢,٤ نقطة مئوية، على التوالي. البنك الدولي: قاعدة بيانات مؤشرات التنمية العالمية.

مما كانوا عليه قبل الأزمة.^٩ وتبلغ بطالة الشباب في بلدان عديدة أكثر من ضعفي متوسط معدل البطالة، ولا يزال معدل مشاركة النساء في سوق العمل أدنى من مشاركة الرجال بنسبة ٢٦ في المائة.^{١٠}

١٤. وتراجعت معدلات الأجور الحقيقية العالمية بشكل حاد في عامي ٢٠٠٨ و ٢٠٠٩ وعادت فانتعشت على نحو طفيف عام ٢٠١٠ ما فتئت تتراجع منذ ذلك الحين.^{١١} وفي حين تتداخل الاتجاهات فيما بينها، يزداد انعدام المساواة في معظم البلدان المتقدمة وفي الكثير من البلدان النامية أيضاً. وقد أدى ذلك إلى ظهور قلق كبير، إذ يمكن أن يكون لانعدام المساواة أثرٌ ضار على التماسك الاجتماعي والسياسي، ولأن مجموعة متزايدة من البحوث تبين أنه يمكن أن تؤدي مستويات عالية من انعدام المساواة إلى نمو اقتصادي أبطأ وأقل استدامة.^{١٢}

٢-١ عالم العمل

١٥. على خلفية التغيرات الدورية المرتبطة بالأزمة والانتعاش، استمر عالم العمل في الخضوع لتحولات هيكلية عميقة بسبب آثار محركات من قبيل الديمغرافيا والتكنولوجيات الجديدة وتنظيم العمل وطرائق الإنتاج الجديدة.

١٦. إن التطور الديمغرافي للبلد العاملة أخذ في تغيير عالم العمل نتيجة التزايد السريع في عدد السكان في معظم أفريقيا والنمو السكاني شبه الراكد وتشيوخ السكان في الاقتصادات النامية والمتقدمة الأخرى.^{١٣} ويواجه العالم تحدياً هائلاً يتمثل في استحداث ٦٠٠ مليون وظيفة جديدة بحلول عام ٢٠٣٠، غالبيتها في البلدان النامية، بغية العودة إلى مستويات العمالة ما قبل الأزمة وتوفير العمالة لصالح ٤٠ مليون شابة وشاب يدخلون سوق العمل كل عام وزيادة مشاركة النساء تمثيلاً مع الأهداف المتفق عليها دولياً.^{١٤}

١٧. وعالم العمل أخذ في التغير أيضاً نتيجة التقدم التكنولوجي السريع. فتكنولوجيات الحواسيب الصغيرة والمعلومات والتطورات التي شهدتها قطاع الروبوتيات وبرامج الحوسبة والذكاء الاصطناعي وتوافر عدد لا يُحصى من خدمات الإنترنت، كلها أمور غيرت الطريقة المعتمدة في إنتاج السلع والخدمات وتوفيرها. وعززت هذه الابتكارات الروابط بين قطاعات الصناعة والزراعة والخدمات، وهي تؤثر لا محالة في تنظيم العمل.

١٨. ومع تلاشي الوظائف الروتينية، بدأت وظائف جديدة في الظهور في اقتصاد المعارف والاقتصاد الأخضر واقتصاد الرعاية في البلدان النامية والصناعية على حد سواء. وتشير تقديرات منظمة العمل الدولية إلى أن التحول إلى اقتصاد أكثر اخضراراً من شأنه أن يولد ما بين ١٥ و ٦٠ مليون وظيفة إضافية في العالم، على مدى العقود القادمة.^{١٥} وفي حين تسهل أشكال العمل المستقل والمنتقل بواسطة الإنترنت المواءمة بين العمال وأصحاب العمل وتوفر المرونة، فإنها تطرح أيضاً تحديات في ضمان شروط العمل اللائق. وبدون عقود رسمية، يمكن لهذه الترتيبات أن تفضي إلى ساعات عمل مفرطة وحماية اجتماعية ضئيلة. والطبيعة اللامركزية لتلك الوظائف تصعب الأمور في الوقت الراهن على العمال في تنظيم أنفسهم وممارسة حقوقهم في المفاوضة الجماعية. وعلى سبيل المثال، فإن العمل الجماعي^{١٦} (crowd work) الذي يتيح الفرص أمام العاملين عبر شبكة الإنترنت في كافة أرجاء العالم، يثير تحديات تتعلق بتنظيم العمل وحماية العمال.

^٩ مكتب العمل الدولي: لمحة عامة عن العمالة والشؤون الاجتماعية في العالم: اتجاهات عام ٢٠١٦ (جنيف، ٢٠١٦)، الصفحة ٣.

^{١٠} المرجع نفسه، الصفحة ٢٥.

^{١١} مكتب العمل الدولي: تقرير الأجور في العالم ٢٠١٤/٢٠١٥: الأجور وعدم المساواة في الدخل (جنيف، ٢٠١٤)، الصفحة ٥.

^{١٢} منظمة العمل الدولية وصندوق النقد الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومجموعة البنك الدولي: *Income inequality and labour income share in G20 countries: Trends, impacts and causes* (Geneva, 2015), p. 2.

^{١٣} مكتب العمل الدولي: لمحة عامة عن العمالة والشؤون الاجتماعية في العالم: اتجاهات عام ٢٠١٥ (جنيف، ٢٠١٥)، الصفحات ٥٩-٥٧.

^{١٤} انظر: ILO: *Global Employment Trends 2012: Preventing a deeper jobs crisis* (Geneva, 2012), p. 9.

^{١٥} انظر:

ILO: *Working towards sustainable development: Opportunities for decent work and social inclusion in a green economy* (Geneva, 2012), p. viii.

^{١٦} العمل الجماعي يؤديه مجموعات من فرادى العمال عبر منصات إلكترونية، بالاستجابة لطلبات عبر الإنترنت. وهذا "الحشد" من الأشخاص يمكن أن يعيشوا في أي مكان من العالم شريطة أن يكون لديهم توصيلة إنترنت. انظر:

ILO: *Regulating work in the "gig economy"*, 2015: iloblog.org/2015/07/10/regulating-work-in-the-gig-economy.

١٩. وقد سهّلت طرق إنتاج جديدة إرساء سلاسل توريد عالمية أكثر ترسخاً وانتشاراً، أصبحت الآن وسيلة شائعة لتنظيم الاستثمار والإنتاج في الاقتصاد العالمي. وقد ولد ذلك فرصاً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية واستحدث العمالة وزود العديد من العمال بموطئ قدم في سوق العمل المنظم ومهد الطريق أمام الانعتاق من ربكة الفقر في بلدان عديدة. كما زاد من مكاسب الإنتاجية بالنسبة إلى الشركات الضالعة في سلال التوريد العالمية. غير أن هناك براهين أيضاً على أنّ سلاسل التوريد العالمية يمكنها أن تؤثر على مختلف جوانب نوعية الوظائف، من قبيل الأجور أو طبيعة عقود العمل.^{١٧}

٢٠. ويكشف تحليل أجرته مؤخراً منظمة العمل الدولية عن وجود تحولات هامة في أشكال الاستخدام غير المعتادة. وهناك اتجاه لأن يتراجع عدد العاملين بأجر أو راتب في غالبية الاقتصادات المتقدمة، في حين لا تزال أعدادهم تتزايد في الاقتصادات الناشئة والنامية، ولكن بمعدل منخفض.^{١٨} وفي البلدان النامية على وجه الخصوص، يقدم العمل بأجر أو راتب فرصاً لتوسيع خيارات العمالة وإدراج النساء والشباب وغيرهم من مجموعات العمال الذين يُحتمل أن يعانون من مواطن العجز في العمل اللائق، في سوق العمل. وعلى الرغم من ذلك، تكشف البيانات أنّ قرابة نصف العاملين بأجر أو راتب في العالم ليس بحوزتهم عقود عمل دائمة، مما يخلف انعكاسات على حقوق العمل وأمن الدخل والتفاوت في الأجور والمداخيل وتغطية الحماية الاجتماعية والتقدم الاجتماعي والاقتصادي الأوسع نطاقاً.^{١٩} ويميل العاملون من دون عقود دائمة إلى أن يكونوا أكثر استضعافاً من أولئك الضالعين في علاقات استخدام تقليدية، وهم أكثر عرضة لمخاطر السلامة والصحة في مكان العمل ولتدني الأجور.^{٢٠}

٢١. وفي حين بدأت تحديات وفرص جديدة وتحويلية تظهر في عالم العمل، هناك ٢,٣ مليون عامل يلقون حتفهم سنوياً جراء الحوادث المهنية والأمراض المرتبطة بالعمل^{٢١} و ٢١ مليون ضحية للعمل الجبري^{٢٢} و ١٦٨ مليون طفل ضالعين في عمل الأطفال،^{٢٣} يمثلون تذكرياً صارخاً باستمرار مواطن العجز في العمل اللائق. وتشمل مواطن العجز هذه ما يلي: إنكار الحقوق في العمل والافتقار إلى الفرص الكافية من العمالة الجيدة وعدم ملاءمة الحماية الاجتماعية وغياب الحوار الاجتماعي، لا سيما في الاقتصاد غير المنظم، حيث تعمل أكثر من نصف القوى العاملة في العالم.

٢٢. والتغييرات التي تطرأ على تشكيل وتنظيم الإنتاج والعمل، فضلاً عن استمرار مواطن العجز في العمل اللائق، تواكب التحديات المتعلقة بالإدارة السديدة للعمل. وفي حين شهدت العقود الأخيرة اتجاهاً نحو إلغاء الضوابط في بلدان عديدة، هناك إقرار متزايد بمعايير العمل الدولية باعتبارها عناصر أساسية لعمليات التكامل الإقليمية والإقليمية والفرعية، ويجري إدراجها في اتفاقات تجارية مبرمة على مستويات مختلفة. وبموازاة ذلك، فإنّ الزيادات في عدد وحجم المنشآت متعددة الجنسية ترافقت مع ارتفاع في عدد مبادرات الامتثال الخاصة، بما فيها المسؤولية الاجتماعية للشركات، وفي الاتفاقات المتفاوض بشأنها والتي تحفز الحوار بين المنشآت متعددة الجنسية وممثلي العمال في كافة مراحل سلسلة التوريد.

٢٣. والتصدي لهذه التحولات في عالم العمل يدعو إلى فحص استشرافي للعمل اللائق في كافة أبعاده. ويشمل ذلك التساؤلات التالية: ما هو العمل المجدي في حياتنا ومجتمعنا وكيف يتغير؟ أين يجري استحداث الوظائف؟

^{١٧} مكتب العمل الدولي: لمحة عامة عن العمالة والشؤون الاجتماعية في العالم: الطبيعة المتغيرة للوظائف (جنيف، ٢٠١٥)، الصفحة ١٤٠. تأثير سلاسل التوريد العالمية على العمل موضوع مناقشة عامة في الدورة الحالية للمؤتمر.

^{١٨} المرجع نفسه، الصفحة ١٣. تتزايد العمالة بأجر أو راتب في بعض الأقاليم، من قبيل أفريقيا جنوب الصحراء وجنوب آسيا، حيث تتناول قرابة ٢٠ في المائة من العمال. وما تبقى منهم ضالعون في أشكال الاستخدام غير المعتادة.

^{١٩} المرجع نفسه. في البلدان متوسطة ومتدنية الدخل، قرابة ٧٢ و ٨٧ في المائة من العاملين بأجر أو راتب، على التوالي، مستخدمون من دون عقد دائم، في حين أن هذه النسبة أدنى في الاقتصادات عالية الدخل حيث تبلغ ٢٥ في المائة، ولكنها ارتفعت على نحو طفيف منذ عام ٢٠٠٤ مع إضافة فئة جديدة من العمال بدون عقود.

^{٢٠} على سبيل المثال، غالباً ما لا يتلقى العمال المؤقتون تدريباً مناسباً بشأن السلامة والصحة أو إيضاحات عن واجباتهم وحقوقهم. وزارة العمل الأمريكية: www.osha.gov/temp_workers/.

^{٢١} انظر:

ILO: *Safety and health at work: A vision for sustainable prevention*, XX World Congress on Safety and Health at Work 2014, Global Forum for Prevention, 24–27 Aug. 2014, Frankfurt, Germany (Geneva, 2014).

^{٢٢} انظر: ILO: *ILO global estimate of forced labour: Results and methodology* (Geneva, 2012), p. 13.

^{٢٣} انظر:

ILO: *Making progress against child labour: Global estimates and trends 2000–2012* (Geneva, 2013), p. 1.

ما هي العوامل الدافعة في تنظيم العمل والإنتاج وماذا تعني بالنسبة إلى العمل اللائق؟ ما هي التكييفات الضرورية للأطر والمؤسسات التنظيمية من أجل إدارة عالم العمل المتغير؟ والحوار المتواصل مع الهيئات المكونة الثلاثية ومع مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة في إطار مبادرة مستقبل العمل، من شأنه أن يتيح الفرصة للنظر في تلك التساؤلات وينير في نهاية المطاف أعمال لجنة رفيعة المستوى بشأن الموضوع ومناقشة المؤتمر في عام ٢٠١٩.^{٢٤}

٣-١ التحديات والفرص الإنمائية

٢٤. على حد ما أشارت إليه الأمم المتحدة، ما فتئ مليارات النساء والرجال يعيشون في الفقر، وهم محرومون من حياة كريمة، بمن فيهم أكثر من ٣٢٧ مليون امرأة ورجل عاملين يعيشون في فقر مدقع و٩٦٧ مليون يعيشون في فقر متوسط أو في وضع شبيه بالفقر.^{٢٥} وأوجه انعدام المساواة في تزايد داخل البلدان وفيما بينها، نظراً إلى وجود تباينات هائلة في الفرص والثروة والنفوذ. ويبقى انعدام المساواة بين الجنسين تحدياً أساسياً، كما يظهر مثلاً في ثغرة الأجور بين الجنسين، التي تظل عند معدل يقارب ٢٠ في المائة.^{٢٦} والمخاطر الصحية العالمية والكوارث الطبيعية الشديدة والأكثر تواتراً وتصادد دوامة النزاعات والتطرف العنيف والإرهاب وما ينتج عن ذلك من أزمات إنسانية ونزوح قسري للناس، كلها عوامل تهدد بعكس مسار قدر كبير من التقدم الإنمائي المحرز في العقود الأخيرة. أما استنفاد الموارد الطبيعية والآثار الضارة الناشئة عن التدهور البيئي فإنها تزيد طين التحديات التي تواجهها الإنسانية بلة وتفاقمها. ويُعتبر تغير المناخ أحد أكبر التحديات وتؤدي آثاره الضارة إلى تقويض قدرة كافة البلدان على تحقيق التنمية المستدامة.

٢٥. وعلى الرغم من هذه التحديات، أحرز العالم تقدماً في مكافحة الفقر المدقع والجوع وتحقيق التعليم الشامل والمساواة بين الجنسين وتحسين بقاء الطفل وصحته. وتحقق العديد من غايات الأهداف الإنمائية للألفية، كلياً أو جزئياً، بما فيها الغاية ١ (أ) تخفيض الفقر المدقع إلى النصف. فملايين الأطفال الذين لم يكن من المتوقع أن يتجاوزوا الخامسة من عمرهم تخطوا هذه السنوات الحاسمة، لا بل هناك أعداد كبيرة منهم التحقوا بالمدرسة. وفي حين توجد تفاوتات هامة بين الأقاليم والبلدان، حقق قرابة ثلثي البلدان النامية المساواة بين الجنسين في الحصول على التعليم الابتدائي. ويشهد انتشار الأمراض القابلة للوقاية تراجعاً. ويقدم انتشار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتوصيل الشبكي العالمي إمكانيات جمة لتسريع وتيرة التقدم البشري وسد الفجوة الرقمية وتطوير مجتمعات المعارف، شأنه شأن ما يقوم به الابتكار العلمي والتكنولوجي في مجالات متنوعة من قبيل الطب والطاقة. وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، أبرمت ١٩٥ دولة عضواً في الأمم المتحدة، خلال مؤتمر الأمم المتحدة المعني بتغير المناخ في باريس، اتفاقاً تاريخياً لمكافحة تغير المناخ وإطلاق العنان للعمل والاستثمار تحقيقاً لمستقبل مستدام ومنخفض الكربون وقادر على الصمود.^{٢٧}

٢٦. غير أن التقدم المحرز في تحقيق الأهداف الإنمائية للألفية كان متبايناً بالنظر إلى إحراز إنجازات أقل لا سيما في أفريقيا والبلدان الأقل نمواً والدول غير الساحلية والدول الجزرية الصغيرة النامية والدول ذات الوضع الهش. وهناك بعض الأهداف الإنمائية للألفية التي لم تتحقق، لا سيما تلك المتعلقة بالصحة النفاسية وصحة الرضيع والطفل. والغاية ١ (ب) المرتبطة مباشرة مع مبادئ الإعلان، والتي تهدف إلى "توفير العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع، بمن فيهم النساء والشباب"، تبقى بعيدة المنال. وكما خلصت إليه الأمم

^{٢٤} مكتب العمل الدولي: نحو مئوية منظمة العمل الدولية: الحقائق والتجديد والالتزام الثلاثي، التقرير الأول (ألف)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، جنيف، ٢٠١٣؛ مبادرة المئوية بشأن مستقبل العمل، التقرير الأول، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٤، جنيف، ٢٠١٥.

^{٢٥} مكتب العمل الدولي: لمحة عامة عن العمالة والشؤون الاجتماعية في العالم: اتجاهات عام ٢٠١٦ (جنيف، ٢٠١٦)، الصفحة ١٩. يعرف الفقر المدقع على أنه يعني الأشخاص الذين يعملون ولكنهم يعيشون بأقل من ١,٩٠ دولار أمريكي في اليوم حسب تكافؤ القدرة الشرائية. أما الفقر المعتدل فهو يتراوح بين ١,٩٠ و ٣,١٠ دولار أمريكي في اليوم حسب تكافؤ القدرة الشرائية. ويتراوح شبه الفقر بين ٣,١٠ و ٥ دولارات أمريكية في اليوم حسب تكافؤ القدرة الشرائية.

^{٢٦} انظر: ILO: Equal pay: An introductory guide (Geneva, 2013), p. 12.

^{٢٧} يسلط الاتفاق الضوء تحديداً على "مستلزمات انتقال عادل للبلد العاملة واستحداث العمل اللائق والوظائف الجيدة تمثيلاً مع الأولويات الإنمائية المحددة وطنياً." اعتماد اتفاق باريس، اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، مؤتمر الأطراف، باريس، ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر - ١١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، الوثيقة FCCC/CP/2015/L.9/Rev.1.

المتحدة مؤخراً، لا بد من بذل جهد كبير "الرفع الإنتاجية والترويج للتحويلات الهيكلية المستدامة وتوسيع نطاق نظم الحماية الاجتماعية لتشمل أشد العمال وأسرهم فقراً وأكثرهم ضعفاً".^{٢٨}

٢٧. ويقدم برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ فرصة جديدة للحد من الفقر ومكافحة انعدام المساواة والظلم والتصدي لتغير المناخ بحلول عام ٢٠٣٠. وتتجاوز أهداف التنمية المستدامة، البالغ عددها ١٧ هدفاً، الأهداف الإنمائية للألفية وتقوم على المبادئ التحويلية نفسها الواردة في الإعلان. وبرنامج عام ٢٠٣٠ شامل ويقوم على الحقوق ويراعي قضايا الجنسين ويستند إلى الاعتراف بأنه لا بد من مواصلة استهداف الأبعاد الثلاثة - الاقتصادي والبيئي والاجتماعي - على نحو متكامل باعتماد المزيد من الاتساق السياسي ومن خلال شراكات متعددة أصحاب المصلحة. والهدف ٨ يرمي إلى "تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والمستدام والشامل للجميع، والعمالة الكاملة والمنتجة"، كما أن هدف توفير العمل اللائق للجميع مدرج كلياً في عدد من الأهداف والغايات العالمية الأخرى.^{٢٩}

٢٨. ويرتبط برنامج عام ٢٠٣٠ ببرنامج عمل أديس أبابا بشأن تمويل التنمية، المعتمد في تموز/ يوليه ٢٠١٥، والذي يدعو إلى حشد الموارد العامة المحلية والمؤسسات التجارية والمالية الخاصة المحلية والدولية، والتعاون الإنمائي الدولي.^{٣٠} كما أجرت الأمم المتحدة مؤخراً سلسلة من الحوارات الحكومية الدولية والمداولات المشتركة بين الوكالات لضمان أن تكون "صالحة للغرض منها" من أجل مساعدة البلدان على تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠، استناداً إلى إصلاحات "توحيد الأداء" بغية تعزيز المزيد من الاتساق والفعالية التشغيلية، لا سيما على المستوى القطري. ونظرت الحوارات على نطاق أوسع في القاعدة التمويلية للأمم المتحدة وتجزئتها وهيكلي الإدارة السديدة فيها ووظائفها الأساسية، والتحدي المتمثل في الربط بين البعد المعياري والبعد المعني بوضع المعايير والبعد التشغيلي لعملها من أجل تحقيق التنمية والسلم وحقوق الإنسان والمساعدة الإنسانية. وسلطت الضوء على أنّ منظومة الأمم المتحدة هي عند مفترق طرق، على مستويات شتى، مما يجعل من المهم أكثر فأكثر للهيئات المكونة والمكتب المشاركة في نقاشات على المستوى الحكومي الدولي وبين الوكالات لضمان أن تكون أهداف ومبادئ الإعلان مفهومة جيداً ومطبقة على نحو مناسب عند تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠.

٢٩. ولمكانة العمل اللائق المركزية في برنامج عام ٢٠٣٠ آثار بعيدة المدى على أهداف الإعلان. ومن المتوقع أن يُطلب من منظمة العمل الدولية والدول الأعضاء فيها أن تلعب دوراً كاملاً ونشطاً في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠، بما في ذلك من خلال المشاركة النشطة للهيئات المكونة الثلاثية ودعم الاستراتيجيات الوطنية من أجل التنمية المستدامة. ويعزز ذلك الحاجة إلى دعم الهيئات المكونة من خلال مواصلة تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية وتحسين تنسيق وسائل العمل المتاحة لها وتحسين فعاليتها التشغيلية والسياسية في النظام متعدد الأطراف، على نحو ما يدعو إليه الإعلان.

^{٢٨} الأمم المتحدة: تقرير الأهداف الإنمائية للألفية ٢٠١٥ (نيويورك، ٢٠١٥).

^{٢٩} الأمم المتحدة: تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، الوثيقة A/RES/70/1 (نيويورك، ٢٠١٥).

^{٣٠} الأمم المتحدة: برنامج عمل أديس أبابا بشأن المؤتمر الدولي الثالث لتمويل التنمية، الوثيقة A/RES/69/313 (أديس أبابا، ٢٠١٥).

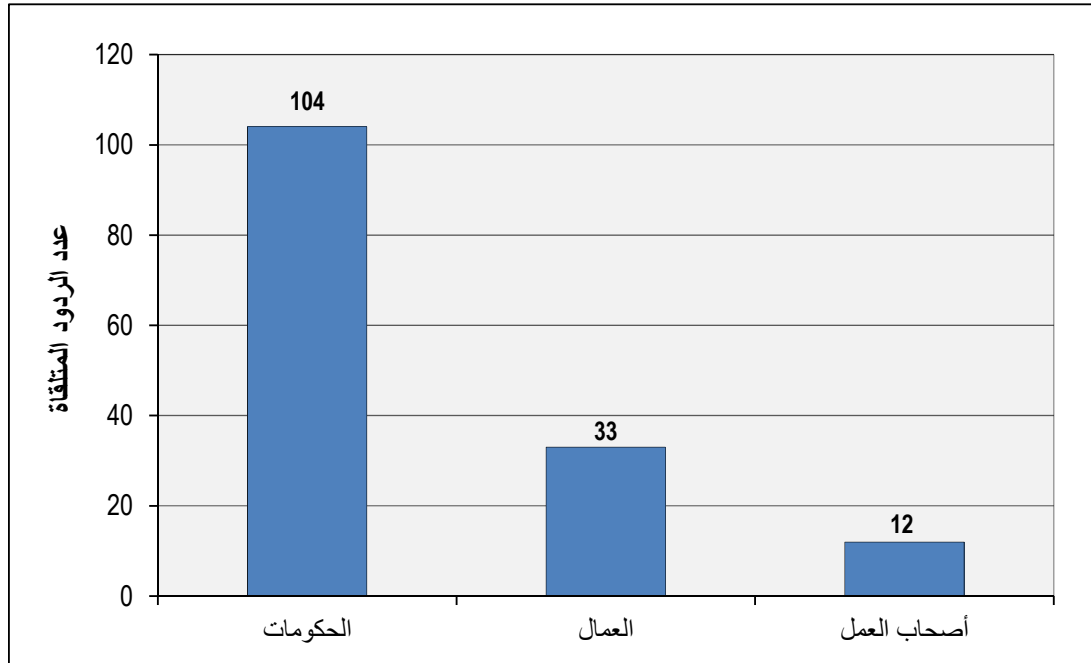
إجراءات الدول الأعضاء

٣٠. من خلال الإعلان، تؤكد الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية من جديد عزمها على السعي إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية وتعترف بترابطها وبأهمية انتهاج نهج متكامل في تنفيذها. ويوفر الإعلان إطاراً مرجعياً مشتركاً يُتوخى منه أن يكون بمثابة دليل لإجراءات الدول الأعضاء، الفردية منها وتلك المتخذة بالتعاون مع بعضها البعض.

٣١. وكما ينص عليه الإعلان، جمع المكتب معلومات من الهيئات المكونة الثلاثية بشأن الإجراءات المتخذة كنتيجة منبثقة عن الإعلان. وجرى إرسال استبيان، كخطوة جماعية أولى تشارك فيها جميع الدول الأعضاء منذ اعتماده. وقد صُمم هذا الاستبيان بالتشاور مع الهيئات المكونة الثلاثية للحصول على معلومات بتعذر أن تكون متاحة أمام المكتب خلاف ذلك. وطلب من الدول الأعضاء أن تستشير أكثر المنظمات تمثيلاً لأصحاب العمل وللعمال عند إعداد ردودها.

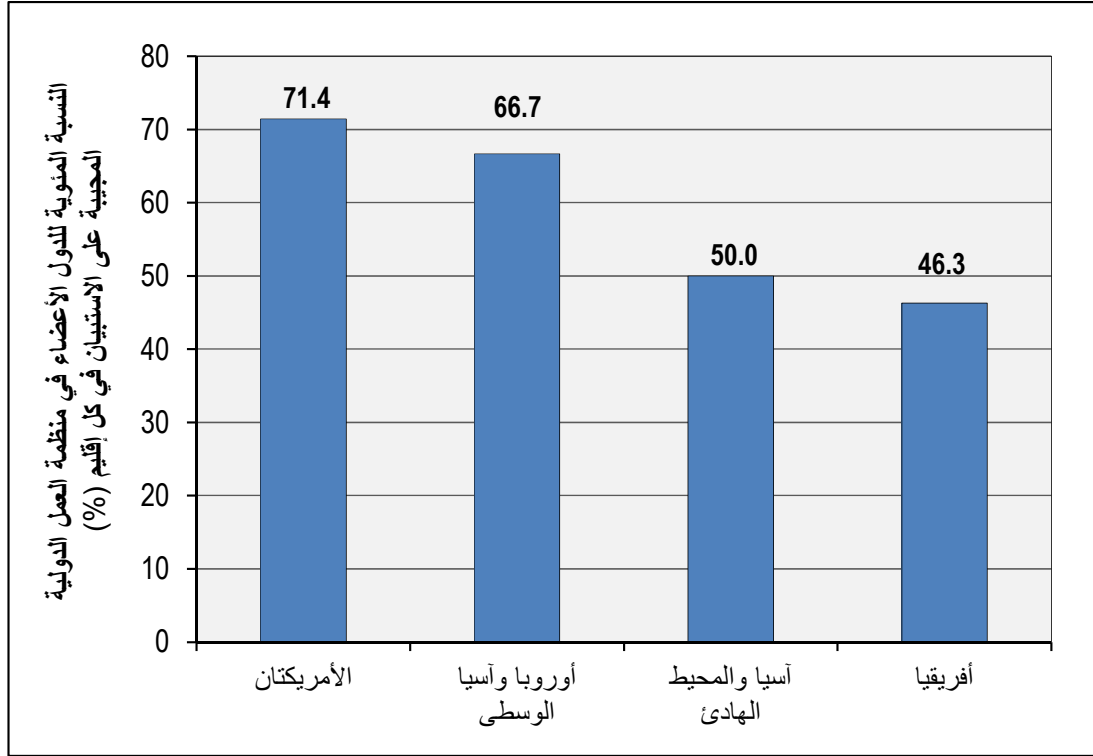
٣٢. والمعلومات المعروضة في هذا الفصل تستند بشكل كبير إلى الردود المتلقاة من الحكومات على الاستبيان، والبالغ عددها ١٠٤ ردود، وتستند أيضاً إلى المعلومات والتعليقات الإضافية المرسلة من ٤٥ منظمة من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وأجاب على الاستبيان أكثر من نصف الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، ومعظم الأعضاء الحاليين في مجلس الإدارة.

الشكل ٢-١: الردود على الاستبيان



٣٣. كانت معدلات الردود مرتفعة للغاية في أوروبا وآسيا الوسطى وفي الأمريكتين. وفي كافة الأقاليم، تعكس الردود اهتماماً شديداً بتقييم أثر الإعلان. وتوحي بعض الردود أن الاستبيان حفز مشاورات ثلاثية بشأن أثر الإعلان.

الشكل ٢-٢: الردود على الاستبيان بحسب الإقليم



٣٤. وتتضمن الردود أمثلة جمة عن الإجراءات التي تتخذها الدول الأعضاء على شكل تصديق على معايير العمل الدولية واعتماد التشريعات والسياسات والبرامج وبناء القدرات والبحوث والإحصاءات وتنسيق الإجراءات على كافة المستويات. وتشمل هذه الإجراءات، على سبيل المثال لا الحصر، بعض الخطوات المذكورة في القسم ثانياً (باء) من الإعلان، من دون الإشارة إليها بشكل صريح^١، وحيثما أمكن ذلك، كانت الردود المتلقاة من الدول الأعضاء مستكملة بمعلومات متاحة أصلاً أمام المكتب، بما فيها تلك المتعلقة بمعدلات التصديق وسياسات العمالة الوطنية والاتفاقات التجارية والتعاون الإنمائي.

٣٥. وتقدم الأقسام التالية لمحة عامة عن الوعي العام بالإعلان لدى الدول الأعضاء ونهجها في تنفيذه، بالإضافة إلى الإجراءات المتخذة على المستوى الوطني. كما تتناول هذه الأقسام الإجراءات التي تتخذها الدول الأعضاء بالتعاون مع بعضها البعض على المستويين الإقليمي والدولي، في إطار التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي والتعاون الإنمائي والتجارة والاستثمار وعمليات التكامل الإقليمي والاتفاقات بشأن هجرة اليد العاملة.

^١ تشمل الخطوات التي يتعين النظر فيها ما يلي: استراتيجيات وطنية أو إقليمية للعمل اللائق؛ مؤشرات أو إحصاءات مناسبة لرصد التقدم المحرز وتقييمه؛ تصديق صكوك منظمة العمل الدولية وتنفيذها؛ التنسيق بين المواقف المتخذة في المنتديات الدولية ذات الصلة والخطوات المتخذة بموجب الإعلان؛ تعزيز المنشآت المستدامة؛ تقاسم الممارسات الحسنة الوطنية والإقليمية التي تتضمن عنصر العمل اللائق؛ توفير الموارد لدعم الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء الأخرى. الإعلان، القسم ثانياً (باء) "١" - "٧".

١-٢ الوعي العام بالإعلان ونهج تنفيذه

١-١-٢ الوعي العام بالإعلان وفهمه

٣٦. تظهر الردود أنّ الدول الأعضاء على دراية بالإعلان وتفهم عموماً مدلوله المؤسسي بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية. وفي حين تؤكد جميع الردود مواصلة دعم مفهوم العمل اللائق، فإنها تبيّن فهماً عاماً للعناصر الفردية للإعلان أكثر منه لتداعياته باعتباره صكاً تسترشد به الدول الأعضاء في إجراءاتها. ويتجلى ذلك بصفة خاصة فيما يتعلق بتنفيذ النهج المتكامل للعمل اللائق.

٣٧. وبشكل عام، تتضمن الردود معلومات بشأن تعزيز الأهداف الاستراتيجية للعمالة والحماية الاجتماعية أكثر من المعلومات المتعلقة بالحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وفي حين تشير جميع الردود إلى الحوار الاجتماعي، فإنّ معظم المعلومات المقدمة عن هذا الهدف الاستراتيجي تركز على إجراءات محددة للتشاور الثلاثي أكثر من تركيزها على تعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي كهدف استراتيجي بحد ذاته.

٣٨. وتتضمن بعض الردود معلومات عن حماية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بموجب الدستور أو التشريعات الوطنية أو من خلال الأجهزة القضائية. غير أنّ القليل من هذه الردود يوفر معلومات موضوعية بشأن الاستراتيجيات والإجراءات المتخذة من أجل تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل واحترامها وإنفاذها، باعتبارها على السواء مجموعة متنسقة من الحقوق وظروفاً مؤاتية. ويبدو أنّ هناك غموضاً فيما يخص الفارق بين الهدف الاستراتيجي المعني بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل بدعم من الاتفاقيات الأساسية، وبين ضرورة استخدام المجموعة الكاملة من معايير العمل الدولية كوسيلة لتعزيز وتنفيذ وتحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها، بما فيها المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

٢-١-٢ النهج المعتمدة من أجل تنفيذ الإعلان

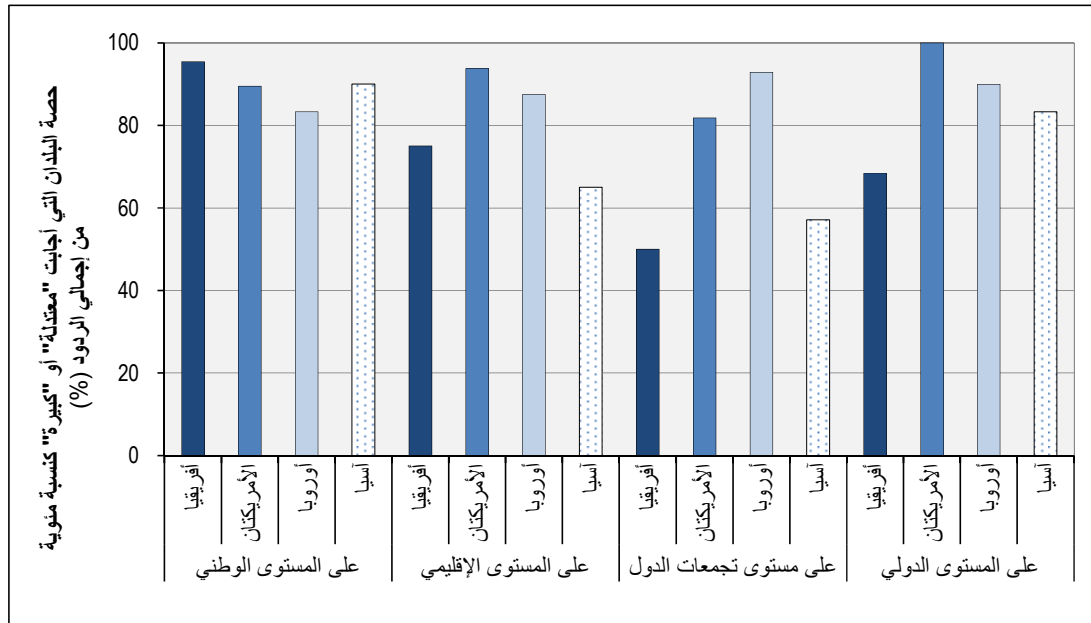
٣٩. في أعقاب اعتماد الإعلان، نشرت دول أعضاء عديدة نصه على الإدارات الوطنية وقدمته إلى كيانات أخرى، من قبيل البرلمانات الوطنية. كما أرسله البعض منها إلى المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال. وتفيد بلدان، مثل النرويج وأوروغواي، أنها رعت قرارات تتعلق بالإعلان في هيئات متعددة الأطراف وهيئات إقليمية مثل الأمم المتحدة والسوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي، على التوالي (انظر أيضاً الفصل ٤).

٤٠. وتفيد دول أعضاء قليلة أنها وضعت الاستراتيجيات، استجابة للإعلان، من أجل السعي المتكامل إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة، وبشكل أوسع نطاقاً السعي إلى تحقيق الاتساق بين السياسات الاقتصادية والاجتماعية والتجارية والاستثمارية. وفي حين قد تشمل هذه الاستراتيجيات مكوناً وطنياً، تميل الردود إلى أن تشدد على أن تعزز الدول الأعضاء العمل اللائق في بلدان أخرى، بما في ذلك من خلال التعاون الإنمائي والتجارة والاستثمار.

٤١. وعلى نقيض ذلك، تشير ردود أخرى إلى عدم الشعور بضرورة اتخاذ تدابير محددة لتنفيذ الإعلان، لأنّ الأهداف الاستراتيجية مدمجة أصلاً في السياسات والتشريعات القائمة. وبدلاً من ذلك، تقوم العديد من هذه الدول الأعضاء بتسليط الضوء على كيفية ترويج الإعلان على المستوى الدولي أو الإقليمي. وتفيد منظمات العمال في بعض تلك البلدان أنّ قلة التدابير المحددة الرامية إلى تنفيذ الإعلان قد أضعفت فعالية السياسات الاجتماعية، وتدعو إلى إرساء استراتيجية محددة على المستوى الوطني.

٤٢. وفي حين تتباين النهج المعتمدة لمتابعة الإعلان وتنفيذه تبايناً كبيراً بين بلد وآخر، ترى غالبية الدول الأعضاء في ردودها أنّ الإعلان قد ساهم "على نحو معتدل" أو "على نحو كبير" في تعميم برنامج العمل اللائق على المستوى الوطني والإقليمي والدولي. وتفيد الدول الأعضاء في أوروبا وآسيا الوسطى والأمريكتين أنّ مساهمة الإعلان في تعميم العمل اللائق كانت أوسع نطاقاً على المستويين الدولي والإقليمي منها على المستوى الوطني، في حين ترى الدول الأعضاء في أفريقيا وآسيا أنّ المساهمة كانت أكبر على المستوى الوطني منها على المستويين الإقليمي والدولي.

الشكل ٢-٣: مساهمة الإعلان في تعميم العمل اللائق على مختلف المستويات



٢-٢ التنفيذ على المستوى القطري

٤٣. ترى غالبية الردود على الاستبيان أنّ مساهمة الإعلان في تعميم العمل اللائق على المستوى الوطني كانت ملموسة، لا سيما في أفريقيا والأمريكتين وأوروبا وآسيا الوسطى. وفي المقابل، ترى معظم الردود المتلقاة من آسيا والمحيط الهادئ أنّ مساهمته في هذا الصدد كانت معتدلة.

الجدول ٢-١: مساهمة الإعلان في تعميم العمل اللائق على المستوى الوطني (عدد الردود)

الإقليم	غياب المساهمة	مساهمة ضئيلة	مساهمة معتدلة	مساهمة كبيرة	غير متاحة
أفريقيا	0	1	4	17	3
الأمريكتان	0	2	3	14	3
آسيا والمحيط الهادئ	1	1	12	6	3
أوروبا وآسيا الوسطى	1	4	10	15	4
المجموع	2	8	29	52	13

٤٤. وتشير معظم الدول الأعضاء ذات البرامج القطرية للعمل اللائق في ردودها إلى أنّ هذه البرامج كانت أساسية في تعزيز نهج متكامل إزاء الأهداف الاستراتيجية الأربعة على المستوى الوطني. كما تشير إلى أنّ تنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق قد ساهم، إلى حد ما، في وعي أفضل بالإعلان على المستوى الوطني. وفي حين كانت بعض الدول الأعضاء قد قامت بتصميم واعتماد برامج قطرية للعمل اللائق قبل اعتماد الإعلان، فقد سجلت زيادة في عددها منذ عام ٢٠٠٨، لا سيما في أفريقيا وأوروبا وآسيا الوسطى.

١-٢-٢ السياسات والخطط والاستراتيجيات الوطنية

٤٥. تشير الردود في مختلف الأقاليم إلى أنّ سياسات العمالة وسوق العمل والخطط الإنمائية واستراتيجيات النمو الاقتصادي على المستوى الوطني، كانت بمثابة نواقل لروابط أكثر متانة بين الأهداف الاستراتيجية. وفي أفريقيا، أحرزت معظم الدول الأعضاء تقدماً في إدماج العمل اللائق في استراتيجياتها وأطرها الوطنية للتنمية.^٢

^٢ مكتب العمل الدولي: نحو تنمية شاملة ومستدامة في أفريقيا بتوفير العمل اللائق، تقرير المدير العام، الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر، أديس أبابا، تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، الصفحة ١٥.

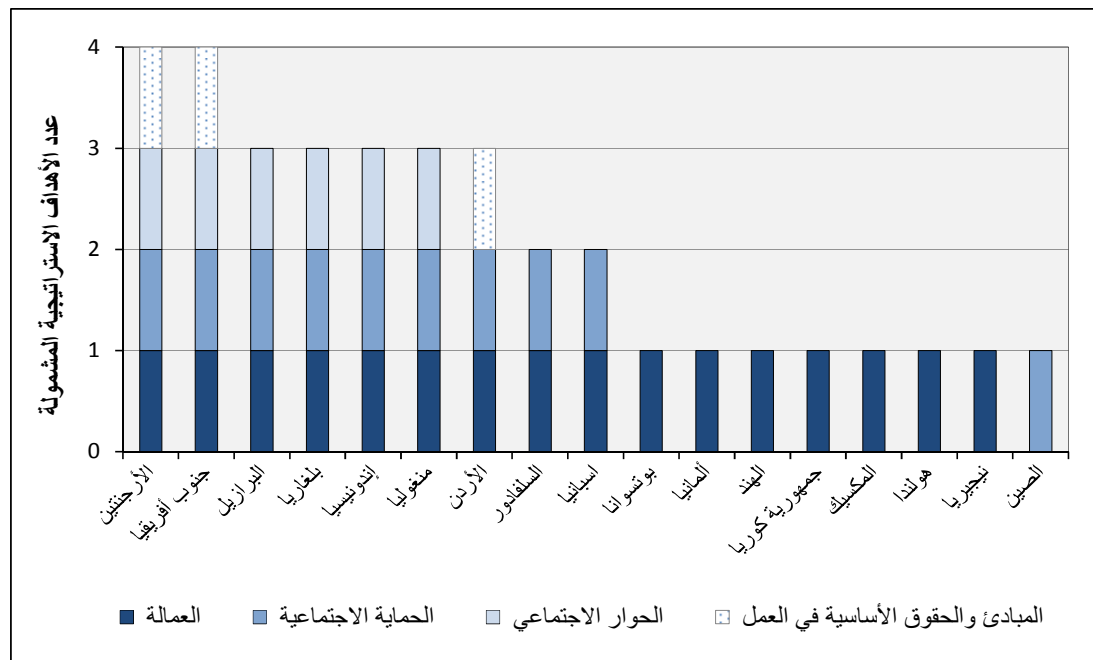
٤٦. وتفيد الحكومات عن وضع سياسات تربط بين العمالة (لا سيما إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم والنهوض بعمالة الشباب) والحماية الاجتماعية (لا سيما الحد الأدنى للأجور والسلامة والصحة المهنيّتان) والضمان الاجتماعي. ووضع هذه السياسات أخذ بعين الاعتبار أيضاً ضرورة التنسيق مع السياسات المالية والضريبية والتجارية. وتشير المعلومات المتوافرة للمكتب إلى أن سياسات العمالة الوطنية القائمة على استراتيجيات شاملة ومتكاملة وتراعي قضايا الجنسين، قد صُممت ونُفذت في أكثر من ٦٠ بلداً بمساعدة منظمة العمل الدولية منذ عام ٢٠٠٨.

٤٧. وتفيد بعض الردود عن تدابير اتخذت فيما يتعلق بالمسائل المشتركة المتمثلة في المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، لاسيما كجزء من الرزم الرامية إلى تعزيز النمو الشامل. وغالباً ما تم اعتماد تدابير عدم التمييز من أجل توفير حماية أفضل لفئات محددة، لاسيما الشباب والنساء والعمال المهاجرون، وبدرجة أقل، الأشخاص المعوقون.

٤٨. ومعظم الردود تسلط الضوء على الظروف الاجتماعية والاقتصادية باعتبارها الأساس لوضع سياسات العمالة أو خطط التنمية الوطنية وتنفيذها، وهي سياسات تسعى عموماً إلى تحقيق هدف مزدوج من نمو اقتصادي وفرص أفضل للعمالة. وتشمل هذه الظروف، على سبيل المثال لا الحصر، أثر الأزمة المالية العالمية والفقر وقلة الموارد المالية والبشرية، وفي بعض الحالات، الحرب والإرهاب وتغير المناخ.

٤٩. والمعلومات التي جمعها المكتب بشأن الأنشطة المنفذة في ١٧ بلداً مختاراً من أجل تنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل، تقدم استشرافاً بشأن كيفية قيام بعض البلدان بالاستجابة للنداء الوارد في الإعلان من أجل اعتماد نهج متكامل، كما عززه الميثاق. واتخذت سبعة بلدان منها نهجاً متعدد الأبعاد يشمل أكثر من هدفين استراتيجيين. ومن بين الأهداف الاستراتيجية، تبقى العمالة مجال التركيز الأكثر شيوعاً، نظراً إلى وجود ١٦ بلداً ينفذ أنشطة في هذا المجال، تليها الحماية الاجتماعية (عشرة بلدان) والحوار الاجتماعي (ستة بلدان) والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل (ثلاثة بلدان). كما تبيّن المعلومات المتاحة للمكتب أن الإجراءات المتخذة في إطار أي هدف استراتيجي غالباً ما تفضي إلى نتائج تدرج في إطار أهداف استراتيجية أخرى.

الشكل ٢-٤: الأهداف الاستراتيجية المشمولة في أنشطة ١٧ بلداً مختاراً لتنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل (٢٠٠٩-٢٠١٢)



٥٠. كما توفر الردود معلومات بشأن المؤسسات الوطنية التي ساهمت في تحقيق الأهداف الاستراتيجية، من قبيل هيئات تفتيش العمل وإدارة العمل وإدارات الاستخدام ونظم المعلومات عن سوق العمل ومراكز التدريب. وقامت بعض الحكومات في الأمريكتين بتسليط الضوء على الدور الذي تضطلع به الهيئات القضائية ولاسيما محاكم العمل في تنفيذ الأهداف الاستراتيجية، خاصة فيما يتعلق بالحماية الفعالة للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

٢-٢-٢ مؤشرات وإحصاءات مناسبة

٥١. يشير عدد من الردود إلى وضع مؤشرات أو إجراء دراسات استقصائية لرصد وتقييم التقدم المحرز في تنفيذ سياسات العمالة والسياسة الاجتماعية، كما حث عليه الإعلان. وتشير ردود أخرى إلى إرساء مؤسسات لجمع البيانات عن عمل الأطفال أو سوق العمل أو المفاوضة الجماعية أو هجرة اليد العاملة، كما تشير إلى مشاريع منظمة العمل الدولية الجارية الرامية إلى دعم الإجراءات التي تتخذها الدول الأعضاء في هذا المجال. وتؤكد المعلومات المتاحة للمكتب أن المزيد من البلدان حددت مقاييس إحصائية تتناول العمل اللائق وأدرجتها في نظم المعلومات عن سوق العمل والإحصاءات الخاصة بها، بصورة أساسية استجابة للأزمة الاقتصادية والمالية في العالم. وكان من شأن الدراسات الاستقصائية الجديدة عن اليد العاملة، التي أجريت في بلدان عديدة، أن عززت قدرتها على اتخاذ قرارات مستنيرة بشأن سياسة العمل والتحديات الأساسية المرتبطة بسوق العمل. وأدرجت بلدان أخرى مؤشرات عن العمل اللائق في صورها البيانية.

٥٢. ولكن هناك بعض الردود التي تشدد على استمرار الحاجة إلى المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية من أجل إرساء مؤشرات وإحصاءات مناسبة. وتؤكد المعلومات المتاحة للمكتب وجود أوجه تباين في إصدار وتوافر المؤشرات والمصادر الإحصائية التي تشمل الأبعاد الأربعة للعمل اللائق. وبالرغم من التقدم الذي أحرز في مجالي العمالة والحماية الاجتماعية، لا تزال هناك بلدان كثيرة عاجزة عن إصدار البيانات الأساسية بشأن الحقوق والحوار الاجتماعي. وبشكل عام، لا تزال هناك ثغرات كبيرة في إحصاءات العمل، لاسيما في البلدان الأقل تقدماً.

٣-٢-٢ التصديق على معايير العمل الدولية وتنفيذها

٥٣. يدعو الإعلان الدول الأعضاء إلى استعراض وضعها فيما يتعلق بتصديق صكوك منظمة العمل الدولية أو تنفيذها بهدف زيادة التغطية تدريجياً لكل هدف من الأهداف الاستراتيجية^٣ وتفيد المعلومات الواردة في الردود أنه تم إحراز تقدم بطيء جداً في اعتماد نهج شمولي للتصديق على الاتفاقيات وتنفيذها.

٥٤. وتشير إحدى الحكومات إلى أن سياسة التصديق التي تتبعها تشكل جزءاً لا يتجزأ من استراتيجية وطنية أوسع نطاقاً للعمل اللائق استجابة للإعلان. وتشير بعض الحكومات إلى سياسة وطنية بشأن التصديق، بما فيها إعادة النظر في الاتفاقيات غير المصدق عليها، وتشير حكومات أخرى إلى أن الإعلان قد حفز مناقشات على المستوى الوطني حول استعراض التصديق على الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة. وتفيد حكومات أخرى أن المسائل المتعلقة بالمعايير تناقش على المستوى الوطني ضمن آليات ثلاثية، وتفرض في بعض الحالات إلى استعراض متواصل لتشريعات العمل الوطنية من أجل معالجة الظروف المتغيرة لعالم العمل. ويذكر كذلك أن استعراض المعايير يجري في إطار البرامج القطرية للعمل اللائق، أو من خلال المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية استناداً إلى نشاط نظام الإشراف.

٥٥. ومنذ عام ٢٠٠٨، سجل المكتب عدداً أقل من التصديقات على الاتفاقيات الأساسية مقارنة بالسنوات الثماني التي سبقت اعتماد الإعلان. ويجب أخذ هذا الاتجاه بعين الاعتبار في ضوء معدل التصديق العام. ولا يزال هناك حاجة إلى ١٢٣ تصديقاً إضافياً لتحقيق هدف التصديق الشامل على جميع الاتفاقيات الأساسية.

الجدول ٢-٢: التصديق على الاتفاقيات الأساسية، بحسب الإقليم (٢٠٠٨-٢٠١٥) (عدد الردود)

الإقليم	٢٠٠٨	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	معدل التصديق (%)
أفريقيا	1	1	2	4	7	0	3	0	97.7
الأمريكتان	0	1	0	1	0	0	0	2	95.0
آسيا والمحيط الهادئ	11	8	2	1	7	10	1	2	72.2
أوروبا وآسيا الوسطى	1	1	1	0	1	0	0	0	99.9
جميع الأقاليم	13	11	5	6	15	10	4	4	91.5

^٣ الإعلان، القسم ثانياً (باء) "٣".

٥٦. واعتمد مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٠٩ خطة عمل من أجل تعزيز التصديق على صكوك الإدارة السديدة (٢٠١٠-٢٠١٦).^٤ ومذذاك، صدقت أربع دول أعضاء على اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) وصدقت خمس دول أعضاء على اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩) وصدقت ثماني دول أعضاء على اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) وصدقت ١٦ دولة عضواً على اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤). وينبغي أخذ هذه التصديقات الجديدة في الاعتبار مع معدلات التصديق الإجمالية في كل إقليم.

الجدول ٣-٢: التصديق على اتفاقيات الإدارة السديدة، بحسب الإقليم (٢٠٠٨-٢٠١٥) (عدد الردود)

الإقليم	٢٠٠٨	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥	معدل التصديق (%)
أفريقيا	1	2	1	2	3	4	2	16	54.2
الأمريكتان	0	0	3	1	1	2	1	9	64.3
آسيا والمحيط الهادئ	2	0	5	0	1	0	0	8	27.2
أوروبا وآسيا الوسطى	2	5	1	3	0	1	2	14	83.8
جميع الأقاليم	5	7	10	6	5	7	5	47	55.1

٤-٢-٢ تعزيز المنشآت المستدامة

٥٧. يسلم الإعلان بالدور الأساسي الذي تضطلع به المنشآت المنتجة والمربحة والمستدامة بالنسبة إلى التنمية الاقتصادية وفرص العمل والحاجة إلى بيئة محفزة لتنميتها. وفي حين تبيّن بعض الردود أنّ هذه البيئة أساسية للنمو الاقتصادي واستحداث الوظائف، هناك القليل من المعلومات المتاحة بشأن الخطوات الملموسة المتخذة من أجل تعزيز المنشآت المستدامة على المستوى الوطني. غير أنه، وفقاً للمعلومات المتاحة للمكتب، أحرز ٧٢ في المائة من الدول الأعضاء في أفريقيا تقدماً في اعتماد استراتيجيات متكاملة لدعم استدامة المنشآت، وتشمل جميع البرامج القطرية للعمل اللائق تقريباً نتائج تتعلق بتنمية المنشآت.^٥

٥٨. وتشير بعض الردود إلى تدابير محددة متخذة فيما يتعلق بالمنشآت متعددة الجنسية، لاسيما في سياق المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والمبادئ التوجيهية للمنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ولكن ليس في سياق إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية). وتشير ردود أخرى إلى أنّ استراتيجيات العمل اللائق تشمل تدابير لتشجيع المنشآت على ممارسة المسؤولية الاجتماعية، لاسيما فيما يتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

٥-٢-٢ التنسيق من خلال الحوار الاجتماعي ووسائل أخرى

٥٩. في حين يشكل الحوار الاجتماعي وسيلة عمل دستورية بالنسبة لمنظمة العمل الدولية، فإنّ الاعتراف بالحوار الاجتماعي وبالهيكل الثلاثي كهدف استراتيجي يشدد على أهميته في تكييف الإجراءات المتخذة لتنفيذ الأهداف الاستراتيجية الأخرى مع احتياجات وظروف كل بلد وفي تسهيل بناء توافق الآراء على المستويين الوطني والدولي.^٦ وترتيبات التنسيق الفعالة بين المؤسسات الوطنية ضرورية أيضاً لتعزيز الاتساق في مجال وضع السياسات العامة.

٦٠. ويفيد عدد من الردود أنّ مشاورات ثلاثية بشأن مسائل ذات صلة بالإعلان تجرى من خلال إجراءات وهيئات قائمة. وهي تشمل هيئات منشأة بموجب الاتفاقية رقم ١٤٤ وهيئات ثلاثية وطنية خاصة مستحدثة لمناقشة مسائل اجتماعية واقتصادية مهمة من قبيل أثر الأزمة المالية والاقتصادية العالمية، ولجان توجيهية وطنية ثلاثية تعنى بالبرامج القطرية للعمل اللائق.

^٤ مكتب العمل الدولي: خطة العمل (٢٠١٠-٢٠١٦): نحو التصديق واسع النطاق على اتفاقيات الإدارة السديدة وتنفيذها على نحو فعال (جنيف، ٢٠١١).

^٥ مكتب العمل الدولي: نحو تنمية شاملة ومستدامة في أفريقيا بتوفير العمل اللائق، المرجع السابق، الصفحة ١٧.

^٦ الإعلان، القسم أولاً (الف) "٣".

٦١. وتفيد ردود من بعض البلدان أنّ المشاورات الثلاثية بشأن أولويات السياسة الاجتماعية قد تطرقت إلى مسألة ضمان توازن بين الأهداف الاستراتيجية، لاسيما في سياق الاستجابات لمواجهة الأزمة. ويشير رد وحيد إلى المناقشات المتعمقة بين الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن الأولويات والتوفيق بين مختلف الأهداف الاستراتيجية، لا سيما فيما يتعلق بكمية ونوعية الوظائف الواجب استحداثها. غير أنّ معظم منظمات العمال تسلط الضوء على الصعوبات في إجراء حوار اجتماعي، بما في ذلك سير أعمال مختلف الهيئات وتشكك في فعاليتها في التخفيف من تأثير الأزمة.

٦٢. وتمت الإشارة إلى هذا الاتجاه أيضاً في التقرير الذي جرى إعداده للمناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي في عام ٢٠١٣، والذي أشار على وجه الخصوص في بعض البلدان الأوروبية والبلدان مرتفعة الدخل، إلى "ضعف مؤسسات الحوار الاجتماعي نظراً لفرض تدابير التقشف وغيرها من التدابير المضادة للأزمة في غياب حوار اجتماعي". وأضاف التقرير أنّ "عمليات المفاوضة الجماعية التي أقيمت على مدى أجيال" تقوض في بعض الأحيان. "وعلى النقيض من ذلك، أحرز تقدم هام في أجزاء أخرى من العالم، في إقامة حوار اجتماعي تدريجي من خلال أطر وعمليات قانونية ومؤسسية. وفي مناطق من آسيا وأمريكا اللاتينية على وجه الخصوص، جرى تعزيز الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية في إطار استراتيجيات التنمية الاقتصادية".^٧ وفي أفريقيا، أنشئت آليات للحوار الاجتماعي الوطني، بما فيها المجالس الاقتصادية والاجتماعية، في ٣٨ بلداً.^٨

٦٣. وتفيد بعض الردود أنّ دمج الحافظات في إطار وزارة واحدة قد ساعد على تحسين التنسيق والسعي المتكامل إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية. وتشمل الأمثلة وزراء يجمعون بين حافظات العمل والمنشآت المستدامة أو السياسة الاقتصادية أو التجارة، وهو أمرٌ من شأنه أن يحسّن التنسيق والاتساق السياسي. ولكن، ترى إحدى منظمات أصحاب العمل أنّ حافظة وزارة العمل قد أصبحت واسعة النطاق جداً وأنّ العمل لا يُعتبر أولوية فيها.

٦٤. ويصف عدد من الردود ترتيبات التنسيق بين الوزارات ومختلف المؤسسات الأخرى من أجل تعزيز أهداف استراتيجية محددة، لاسيما تلك المتعلقة بالعمالة. وتشير بعض الردود إلى إنشاء لجان مشتركة بين الوزارات، بما فيها المصارف المركزية، بهدف الإشراف على سياسة العمالة. وتشير ردود أخرى إلى تنسيق يشمل أنشطة تتعلق بأهداف التنمية المستدامة، وتقدم فرصة لمناقشة أهداف التنمية المستدامة مع الشركاء الاجتماعيين.

٦٥. وتنسق آليات أخرى الحوار بين الوزارات والجهات الفاعلة الأخرى، بما فيها المنظمات غير الحكومية ومراكز البحوث، من أجل معالجة مسائل من قبيل سياسة العمالة والحماية الاجتماعية وإضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد وقضايا الجنسين والمساواة العرقية وهجرة اليد العاملة والقضاء على عمل الأطفال وتفتيش العمل. وتشير بعض الردود إلى جهود التنسيق بين السلطات المركزية والسلطات المحلية المختصة لمعالجة مسائل محددة تتعلق بالأهداف الاستراتيجية. وفي أمريكا اللاتينية والكاريبي، يشمل ذلك ترويج برامج العمل اللائق الثلاثية المحلية منها أو في المقاطعات وتطوير سياسات للعمالة على المستوى الوطني الفرعي، بدعم من منظمة العمل الدولية.

٣-٢ التنفيذ من خلال التنسيق بين الدول الأعضاء

٦٦. يدعو الإعلان الدول الأعضاء إلى اتخاذ خطوات لتقديم المساعدة إلى الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء الأخرى من أجل إنفاذ مبادئها وأهدافها. وتشمل الخطوات المرتقبة تبادل الممارسات الحسنة بشأن المبادرات الناجحة للعمل اللائق ودعم جهود كل منها تحقيقاً للعمل اللائق، على أساس ثنائي أو إقليمي أو متعدد الأطراف، بما في ذلك من خلال المساعدة الإنمائية والتجارة والاستثمار والاتفاقات المتعلقة بمسائل الهجرة.^٩

^٧ مكتب العمل الدولي: الحوار الاجتماعي: مناقشة متكررة بموجب إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، جنيف، ٢٠١٣، الفقرة ٣٦٥.

^٨ مكتب العمل الدولي: نحو تنمية شاملة ومستدامة في أفريقيا بتوفير العمل اللائق، المرجع السابق، الصفحة ٦.

^٩ الإعلان، القسم ثانياً (باء) "٦" و "٧".

١-٣-٢ تبادل الممارسات الحسنة

٦٧. تشدد الردود على تحسين التشاور وتقاسم الممارسات الحسنة والتعاون بين الدول الأعضاء لتحقيق العمل اللائق في ضوء الوقائع والأولويات الوطنية. وتقوم ردود عديدة بتسليط الضوء على التبادل الجاري للممارسات الحسنة في إطار المساعدة التي توفرها منظمة العمل الدولية في مجالات منها هجرة اليد العاملة والقضاء على عمل الأطفال وتفتيش العمل. وتظهر الردود، بشكل عام، أنَّ الدول الأعضاء تلتزم مساعدة منظمة العمل الدولية في تقاسم الأمثلة عن الممارسات الحسنة والنجاح في تحقيق العمل اللائق على المستويين الوطني والدولي، بما في ذلك من خلال المناقشات المتكررة في المؤتمر.

٦٨. وفي حين تتعاون الدول الأعضاء في إطار ثنائي بهدف تبادل الممارسات الحسنة من أجل تعزيز العمل اللائق من خلال الحوار وأنشطة التعاون، لا يملك المكتب لمحة عامة كاملة عن مدى نطاق مثل هذه الأنشطة. غير أنه في حالة التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث، ثمة أدلة على اتساع كبير في مجالات تتعلق بالعمل اللائق منذ عام ٢٠٠٨، ويفاد عن أنَّ هذا الشكل من التعاون يشكل سبيلاً مفيداً على الخصوص من أجل تبادل الممارسات الحسنة وتعزيز قدرة الهيئات المكونة.^{١٠}

٢-٣-٢ التعاون الإنمائي

٦٩. تشير ردود عديدة إلى التعاون الإنمائي المقدم على نحو ثنائي أو متعدد الأطراف من خلال منظمة العمل الدولية باعتباره عاملاً أساسياً لتبادل الممارسات الحسنة للعمل اللائق ولتعزيز قدرة الهيئات المكونة على المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية. وتؤكد المعلومات المتاحة للمكتب أنَّ العديد من شركاء التنمية بذلوا جهوداً جلية من أجل إدماج العمل اللائق في سياساتهم الإنمائية. والمسح الذي أجراه الاتحاد الدولي لنقابات العمال في عام ٢٠١١ يؤكد هذا الاتجاه، بالرغم من أنه يفيد أيضاً أنَّ العمل اللائق لا يكون على الدوام مدمجاً إدماجاً كلياً في سياسة وممارسة التعاون الإنمائي.^{١١}

٧٠. وتشير الدول الأعضاء، في عدد من الردود، إلى الدعم المالي الكبير الذي قدمته للبرامج الرامية إلى تعزيز هدف أو أكثر من الأهداف الاستراتيجية في بلدان أخرى. وبالنظر إلى أنَّ الإحصاءات الصادرة عن لجنة المساعدة الإنمائية في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي لا تقيس المساعدة التي يقدمها شركاء التنمية ثنائياً أو من خلال النظام متعدد الأطراف من أجل تعزيز الأهداف الاستراتيجية، ليس ثمة إشارة تدل على ما إذا كان هذا الدعم قد تزايد منذ عام ٢٠٠٨. لكنَّ الإحصاءات بشأن التمويل الذي يقدمه شركاء التنمية من أجل تعزيز العمل اللائق من خلال منظمة العمل الدولية تظهر زيادة كبيرة، من قرابة ١,٤ مليار دولار أمريكي بين عام ٢٠٠٠ وعام ٢٠٠٧ إلى ٢,١ مليار دولار أمريكي بين عام ٢٠٠٨ وعام ٢٠١٥. وتشمل هذه الزيادة في الإسهامات الطوعية في منظمة العمل الدولية قرابة ١٧٢,٧ مليون دولار أمريكي منذ عام ٢٠٠٨ في الإسهامات الطوعية غير المرصودة من خلال الحساب التكميلي للميزانية العادية، وقد خصصها المكتب للنتائج والأولويات التي أرستها الهيئات المكونة في إطار السياسة الاستراتيجية والبرامج القطرية للعمل اللائق بالإضافة إلى التمويل الطوعي للبرامج أو المشاريع الفردية.^{١٢}

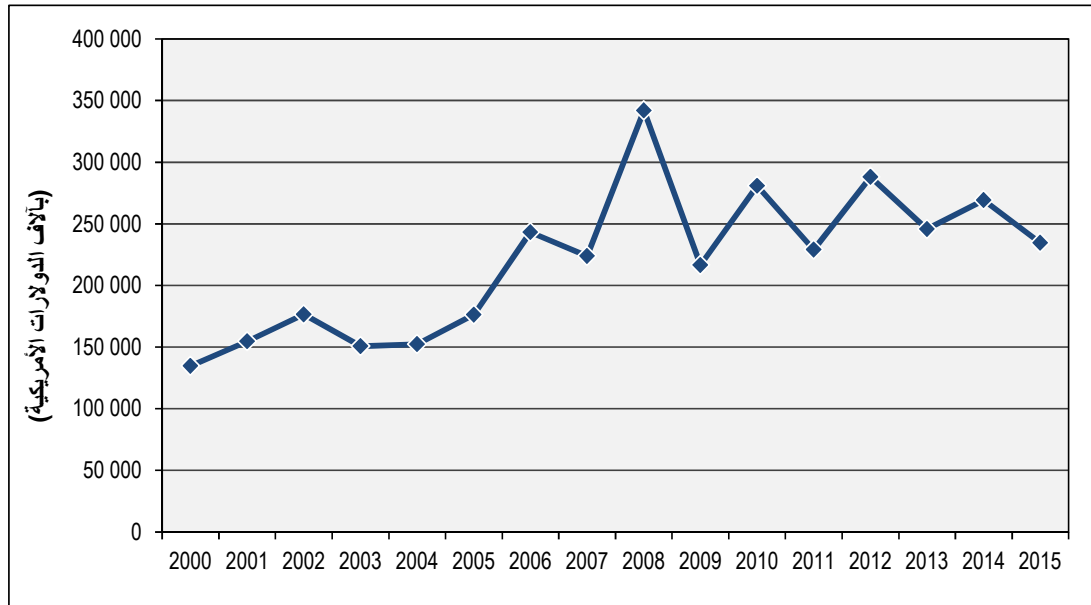
^{١٠} انظر:

ILO: *Triangular cooperation and decent work: Good practices* (Geneva, 2015); and *ILO Solution Forum: South-South cooperation in the post-2015 development agenda: Decent work solutions*, Global South-South Development Expo 2014, Washington, DC (Geneva, 2014).

^{١١} انظر: ITUC: www.ituc-csi.org/decent-work-in-donor-country.

^{١٢} وردت الإسهامات في الحساب التكميلي للميزانية العادية من البلدان التالية: بلجيكا، البرازيل، الدانمرك، ألمانيا، أيرلندا، إيطاليا، الكويت، لكسمبرغ، هولندا، النرويج، بولندا، إسبانيا، السويد، المملكة المتحدة.

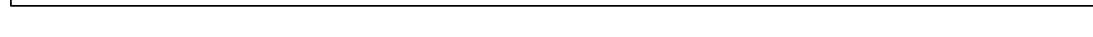
الشكل ٢-٥: الإسهامات الطوعية لشركاء التنمية (٢٠١٥-٢٠٠٠)



٧١. وخلال الفترة نفسها، ارتفع عدد شركاء التنمية من الحكومات من ٢٥ شريكاً في عام ٢٠٠٨ إلى ٣٤ شريكاً في عام ٢٠١٥، وهو يضم الآن الجزائر والصين والجمهورية التشيكية وإسرائيل والكويت وبولندا ورومانيا والاتحاد الروسي وتركيا. ومع ذلك، تعتمد منظمة العمل الدولية، شأنها شأن معظم وكالات الأمم المتحدة، إلى حد كبير على عدد صغير من شركاء التنمية. وبين عامي ٢٠٠٨ و٢٠١٥، استأثر أول ستة شركاء في التنمية بأكثر من نصف إجمالي الإسهامات الطوعية لمنظمة العمل الدولية. وتجدر الإشارة في هذا الصدد إلى أنّ الإسهامات لا يمكن التنبؤ بها في بعض الأحيان وتكون في حالات عديدة مرصودة لأولويات أو مشاريع محددة.

٧٢. ويقوم عدد متزايد من الدول الأعضاء بحشد موارد عامة محلية لتمويل المساعدة التقنية لمنظمة العمل الدولية في بلدانها من أجل تنفيذ برنامج العمل اللائق. ويبلغ ما يسمى بالتمويل الإنمائي المحلي مبلغاً قدره ٦٤,٨ مليون دولار أمريكي منذ عام ٢٠٠٩، وهو يمثل زيادة تقارب ٤٠ في المائة مقارنة مع الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٨.

٧٣. ويضاف إلى هذه الإسهامات مبلغ قدره ٨٠ مليون دولار أمريكي من المؤسسات والمنشآت الخاصة وغيرها من الجهات الفاعلة غير الحكومية منذ عام ٢٠٠٩، يوازي زيادة تقارب نسبة ٥٠ في المائة مقارنة مع الفترة ٢٠٠٢-٢٠٠٨. وبشكل عام، تجدر الإشارة إلى أنّ الدول الأعضاء ما فتئت تقدم الدعم، إلى جانب أكثر من ٢٠٠ جهة فاعلة غير حكومية، إلى برنامج منظمة العمل الدولية بشأن التعاون الإنمائي في وقت أفادت فيه وكالات أخرى من الأمم المتحدة عن تقلص قاعدة شركاء التنمية وعن انخفاض في الإسهامات الطوعية.

[illegible]

١٢٠

[illegible]

٤-٣-٢ التنسيق على المستوى الإقليمي

٧٧. تعتبر معظم الدول الأعضاء، في ردودها، ولاسيما الدول الأعضاء في أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ وأوروبا وآسيا الوسطى، أن مساهمة الإعلان في تعميم العمل اللائق كانت معتدلة على المستوى الإقليمي.

الجدول ٤-٢: مساهمة الإعلان في تعميم العمل اللائق على المستوى القطري (عدد الردود)

الإقليم	غياب المساهمة	مساهمة ضئيلة	مساهمة معتدلة	مساهمة كبيرة	غير متاحة
أفريقيا	1	4	11	4	5
الأمريكتان	0	1	7	8	6
آسيا والمحيط الهادئ	1	6	9	4	3
أوروبا وآسيا الوسطى	0	3	16	5	10
المجموع	2	14	43	21	24

٧٨. وتشير الردود على الاستبيان إلى طائفة واسعة من القرارات والإعلانات التي وضعت العمل اللائق في صميم عمليات التكامل الاقتصادي والاجتماعي، والتي اعتُمد قسم كبير منها نتيجة إجراءات منسقة من جانب الدول الأعضاء في المنظمات الإقليمية والإقليمية الفرعية والأقاليمية.^{١٣} وفي الوقت نفسه، تعكس الردود أيضاً فوارق كبيرة بين الأقاليم عند ترجمة هذه الالتزامات إلى واقع ملموس. ولعل هذا ما يفسر سبب النظر إلى مساهمة الإعلان في تعميم العمل اللائق على أنها معتدلة أكثر منها كبيرة.

٧٩. وتشير عدة دول أعضاء في منظمة الدول الأمريكية إلى الاجتماعات المنتظمة لوزراء العمل الأمريكيين وإلى شبكة البلدان الأمريكية من أجل إدارة العمل، التي تنسق السياسات الاقتصادية والمالية والاجتماعية وسياسات العمل وتركز على تحسين نظم الحماية الاجتماعية وترويج الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وقد استحدثت شبكة البلدان الأمريكية من أجل إدارة العمل تعاوناً ثنائياً وإقليمياً، بما في ذلك التعاون بين بلدان الجنوب وتبادل الممارسات الحسنة وبناء القدرات. ومعظم الردود المتلقاة من الدول الأعضاء في الجماعة الكاريبية تشدد على الدور الذي تؤديه هذه الجماعة في تنسيق المواقف بشأن العمل والعمالة الكاملة.

٨٠. وتشير الردود من إقليم أفريقيا أساساً إلى الخطوات المتخذة فيما يتعلق بأهداف استراتيجية محددة، أو التصديق على صكوك منظمة العمل الدولية، في إطار الاتحاد الأفريقي والجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي. وعلى سبيل المثال، يشدد برنامج الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي للعمل اللائق (٢٠١٣-٢٠١٩) الذي يشمل الأهداف الاستراتيجية الأربعة، على التصديق على المعايير والامتثال لها والتبليغ عنها، إلى جانب تحسين المعارف عن أفضل الممارسات في سياسات العمالة.

٨١. ويشير عدد من الردود الواردة من بلدان آسيا والمحيط الهادئ إلى التعاون بشأن مسائل محددة في إطار رابطة أمم جنوب شرق آسيا ولجنة التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ، ويوفر معلومات بشأن تعزيز أهداف استراتيجية محددة. وتشير حكومات من الدول العربية بشكل عام إلى عضويتها في منظمة العمل العربية ومجلس التعاون الخليجي. وتذكر حكومة واحدة صعوبات في تنفيذ الإعلان على المستوى الإقليمي بسبب اختلاف المصالح والظروف الخاصة بكل بلد.

^{١٣} تشمل ما يلي: برنامج العمل العربي للتنشغيل، الذي اعتمدته المنتدى العربي للتنشغيل، بيروت، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٠٩؛ البيان الوزاري المشترك، الصادر عن الاجتماع الوزاري الخامس للتعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ بشأن تنمية الموارد البشرية، ٢٠١٠؛ بيان قادة رابطة أمم جنوب شرق آسيا بشأن الموارد البشرية وتنمية المهارات من أجل الانتعاش الاقتصادي والنمو المستدام، ٢٠١٠؛ إعلان بندار سيرى باغاولان بشأن روح تنظيم المشاريع لدى الشباب والعمالة وإعلان رابطة أمم جنوب شرق آسيا بشأن تعزيز الحماية الاجتماعية، ٢٠١٣؛ إعلان ميدلين: ٥٠ عاماً من الحوار بين البلدان الأمريكية من أجل تعزيز العدالة الاجتماعية والعمل اللائق: التقدم والتحديات إزاء التنمية المستدامة، ٢٠١٣؛ إعلان كانكون: تحقيق العمل اللائق مع الإدماج الاجتماعي والتنمية المستدامة في الأمريكتين، ٢٠١٥، اللذان اعتمدهما وزراء العمل في منظمة الدول الأمريكية؛ إعلان السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي بشأن الشؤون الاجتماعية والعمل، ٢٠١٥؛ الإعلان وخطة العمل بشأن العمالة والقضاء على الفقر وتحقيق التنمية الشاملة في أفريقيا، اعتمده رؤساء الدول والحكومات في الاتحاد الأفريقي في كانون الثاني/يناير ٢٠١٥.

٨٢. وهناك ردود عديدة من الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي تربط التنسيق على المستوى الإقليمي بالإجراءات التي يتخذها الاتحاد الأوروبي، وتركز على الإجراءات بشأن الأهداف الاستراتيجية الأربعة، المتخذة بإيعاز من القانون والسياسة الأوروبيين. وتشير حكومة واحدة إلى أن نظام الاتحاد الأوروبي المعني بتنسيق السياسة الاجتماعية والاقتصادية يسمح باستجابة سريعة إزاء التغيرات الاقتصادية والاجتماعية في العالم، وفي بالتالي بمتطلبات سوق العمل العصرية. وهناك إشارة كذلك إلى النشاط الرامي إلى تعزيز العمل اللائق في إطار مجلس شمال أوروبا.

٥-٣-٢ الاتفاقات الإقليمية بشأن الهجرة

٨٣. تشير الردود على الاستبيان إلى عدد من اتفاقات الهجرة والجهود الجديدة الرامية إلى تعزيز التنسيق في الأقاليم المتأثرة من الارتفاع الحاد في الهجرة والنزوح البشري. وينصب التركيز في هذه الاتفاقات على ضمان إدارة أفضل لهجرة اليد العاملة فضلاً عن عدم التمييز وحماية العمال المهاجرين، والتدابير الرامية إلى تجنيبهم خطر الوقوع في براثن الاتجار بالبشر والعمل الجبري.

٨٤. وخلال العقد الماضي، جرى وضع مجموعة شاملة من الالتزامات والتوصيات بشأن سياسات الهجرة برعاية الاتحاد الأفريقي، لاسيما الإعلان وخطة العمل بشأن العمالة والقضاء على الفقر وتحقيق التنمية الشاملة في أفريقيا، الذي يعطي الأولوية لإدارة هجرة اليد العاملة للتكامل الإقليمي،^{١٤} استناداً إلى إطار سياسة الهجرة من أجل أفريقيا،^{١٥} ٢٠٠٦. ويوصي الإطار باعتماد آليات من شأنها أن ترصد أحكام العمل اللائق لصالح المهاجرين، ويشجع الوكالات الدولية المعنية بمسائل الهجرة وحقوق الإنسان على تبادل المعلومات وتنسيق الأنشطة.

٨٥. وفي أوروبا، يرسي برنامج المفوضية الأوروبية بشأن الهجرة استجابة أوروبية، ضمن مجموعة من التدابير، تسعى إلى الربط بين احتياجات سوق العمل في بلدان المقصد وبين التنمية في بلدان المنشأ. وازدادت أهمية هذا الرابط الأساسي في مؤتمر قمة فاليتا بشأن الهجرة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، حيث اعتمدت الدول الأعضاء في الاتحاد الأوروبي والاتحاد الأفريقي خطة عمل مشتركة للتصدي للأسباب الأساسية للهجرة غير النظامية والنزوح القسري، بما في ذلك من خلال تعزيز المنافع الإنمائية للهجرة.^{١٦}

٨٦. وفي آسيا، يشكل المنتدى السنوي لرابطة أمم جنوب شرق آسيا بشأن هجرة اليد العاملة منصة مفتوحة لتبادل الممارسات الحسنة بين الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والمجتمع المدني حول المسائل الأساسية التي يواجهها العمال المهاجرون في الإقليم. ويضع المنتدى توصيات للمضي قدماً بتنفيذ مبادئ إعلان رابطة أمم جنوب شرق آسيا بشأن حماية وتعزيز حقوق العمال المهاجرين. وقد قدمت منظمة العمل الدولية المساعدة أيضاً فيما يتعلق بعمليات هجرة اليد العاملة الإقليمية، بما في ذلك تعزيز التوظيف العادل للعمال المهاجرين بين آسيا والدول العربية، ولا سيما بلدان مجلس التعاون الخليجي. ويعمل المكتب على نحو دؤوب مع مؤسسات إقليمية أخرى لتشجيع إدماج إطاره متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة في برامجها.^{١٧}

٦-٣-٢ التنسيق على المستوى متعدد الأطراف

٨٧. ترى ٢٤ دولة عضواً تنتمي إلى تجمعات من قبيل مجموعة العشرين ومجموعة ٧٧، ولا سيما من أوروبا وآسيا الوسطى، في ردودها على الاستبيان، أن مساهمة الإعلان في تعميم العمل اللائق على هذا المستوى كانت معتدلة.

^{١٤} الاتحاد الأفريقي: الإعلان وخطة العمل بشأن العمالة والقضاء على الفقر وتحقيق التنمية الشاملة في أفريقيا. المرجع السابق.

^{١٥} الاتحاد الأفريقي: إطار سياسة الهجرة من أجل أفريقيا، الذي اعتمدته المجلس التنفيذي، بنجول، حزيران/يونيه ٢٠٠٦.

^{١٦} الاتحاد الأوروبي: خطة العمل، مؤتمر قمة فاليتا بشأن الهجرة، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥.

^{١٧} ترد الإرشادات بشأن النهج القائم على الحقوق إزاء هجرة اليد العاملة وإطار المعايير الجيدة لوضع اتفاقات عمل ثنائية، في: مكتب العمل الدولي: إطار متعدد الأطراف لمنظمة العمل الدولية بشأن هجرة اليد العاملة: مبادئ ومبادئ توجيهية غير ملزمة لنهج قائم على الحقوق إزاء هجرة اليد العاملة (جنيف، ٢٠٠٦) والاتفاق النموذجي الوارد في ملحق توصية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٨٦) وفي اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣).

الجدول ٥-٢: مساهمة الإعلان في تعميم العمل اللائق على مستوى تجمعات الدول (عدد الردود)

الإقليم	غياب المساهمة	مساهمة ضئيلة	مساهمة معتدلة	مساهمة كبيرة	غير متاحة
أفريقيا	2	6	4	4	9
الأمريكتان	0	2	5	4	11
آسيا والمحيط الهادئ	3	3	6	2	9
أوروبا وآسيا الوسطى	0	1	9	4	20
المجموع	5	12	24	14	49

٨٨. وترى ٦١ دولة عضواً من كافة الأقاليم أنَّ مساهمة الإعلان في تعميم العمل اللائق على المستوى الدولي كبيرة أو معتدلة.

الجدول ٦-٢: مساهمة الإعلان في تعميم العمل اللائق على المستوى الدولي (عدد الردود)

الإقليم	غياب المساهمة	مساهمة ضئيلة	مساهمة معتدلة	مساهمة كبيرة	غير متاحة
أفريقيا	2	4	5	8	6
الأمريكتان	0	0	7	8	7
آسيا والمحيط الهادئ	2	1	8	7	5
أوروبا وآسيا الوسطى	0	2	8	10	14
المجموع	4	7	28	33	32

٨٩. وبشكل عام، ترد في الردود معلومات محدودة عن الخطوات الملموسة المتخذة لتنسيق مواقف الدول الأعضاء في المنتديات الدولية المعنية، كما ينص عليه الإعلان. وهناك رد من حكومة واحدة يسلط الضوء على كيفية استناد مثل هذا التنسيق صراحة إلى الإعلان وعلى مساهمته في مزيد من الاتساق السياسي فيما يتعلق بالعمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي وترويج المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، في الأمم المتحدة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمنتديات الدولية الأخرى. وعلى نقيض ذلك، تشير ردود أخرى إلى أنَّ هذا التنسيق كان ليحصل بغض النظر عن الإعلان.

٩٠. وتشير الدول الأعضاء من عدة أقاليم في مجموعة العشرين إلى أنَّ مشاركتها في هذه المجموعة، ولاسيما في اجتماعاتها الوزارية للاستخدام والعمل، تشجعها على تنسيق مواقفها بشأن الخطوات المتخذة فيما يتعلق بالأهداف الاستراتيجية. وفي حين تسلم بعض منظمات العمال بوجود التنسيق، إلا أنها تشير إلى غياب النتائج الملموسة أو تشدد على ضرورة تقييم فعاليتها.

٩١. وتشير عدة ردود من كافة الأقاليم إلى مبادرات ترمي إلى المساهمة في وضع واعتماد أهداف التنمية المستدامة في سياق إرساء برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، وتشدد على التنسيق الفعال فيما بين الدول الأعضاء والذي أفضى إلى الهدف ٨ بشأن العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق. وفي الوقت نفسه، يقوم عدد من الحكومات في مختلف الأقاليم بتسليط الضوء على ضرورة تحسين التعاون بين منظمة العمل الدولية ووكالات الأمم المتحدة الأخرى لتعزيز الاتساق في وضع وتنفيذ مشاريع التعاون الإنمائي وتجنب ازدواجية الجهود وتحقيق أقصى منفعة من أوجه التآزر.

٤-٢ الملاحظات والتحديات

٩٢. تعرب الردود على الاستبيان عن الدعم المتواصل للمبادئ الواردة في الإعلان والتسليم بأهمية مدلولها بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية والدول الأعضاء فيها. وفي حين تقدم الهيئات المكونة القليل من الأمثلة عن النشاط المتكامل سعياً إلى تحقيق العمل اللائق، فإنها تؤكد أهمية تعزيز الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها. كما توفر أمثلة عديدة عن مختلف الخطوات التي تتخذها الدول الأعضاء فردياً على شكل تصديق على معايير العمل الدولية والتشريعات والسياسات والبرامج والبحوث والإحصاءات، وبالتنسيق مع بعضها البعض في مجالات التعاون الإنمائي والتجارة والهجرة والتكامل الإقليمي. وعلى الرغم من أنَّ هنالك قدراً محدوداً من

الأدلة على أنَّ هذا النشاط شكل جزءاً من استراتيجية متسقة أوسع نطاقاً للعمل اللائق، أو أنه مرتبط بالإعلان، إلا أنه يبقى مع ذلك مهماً بالنسبة إلى تنفيذ الإعلان وقد ساعد على حماية وتعزيز العمل اللائق في حقبة تنسم بالعولمة.

٩٣. وتشير المعلومات الواردة في الردود إلى أنَّ الحكومات والشركاء الاجتماعيين يواجهون اختيارات معقدة في التصدي للأزمة المالية العالمية وتأثيرها الاقتصادي والاجتماعي. وتشمل هذه التحديات تأثير تدابير تصحيح أوضاع المالية العامة على الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والعوائق المطروحة أمام الحوار الاجتماعي المجدي، بما في ذلك ضرورة تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين والافتقار إلى الموارد البشرية والمالية والتقنية. ويسلط عدد من الردود الضوء على غياب التنسيق على المستوى الوطني، ولاسيما بين الوزارات الرئيسية والمؤسسات المسؤولة عن السياسة المالية والاقتصادية، فضلاً عن الاستجابة غير الملزمة وغير المنسقة للمؤسسات الدولية. وتشير دول أعضاء كثيرة إلى إمكانات الإعلان في هذا الصدد، وتسعى إلى الحصول على المشورة والمساعدة من منظمة العمل الدولية حول كيفية تحقيق التنمية الاقتصادية والأهداف الاجتماعية والغايات البيئية على نحو متكامل.

٩٤. وتقيد الردود أنه من شأن تحسين تعزيز مبادئ الإعلان وأهدافه كإطار سياسي يقوم على الحقوق، مقترناً بالمشورة السياسية القائمة على البيانات بشأن تنفيذها على نحو فعال، ومع المراعاة الواجبة للظروف الوطنية، أن يعزز الجهود الرامية إلى السعي المتكامل إلى تحقيق أهداف منظمة العمل الدولية وتحسين التماسك بين تدابير السياسة الاجتماعية والاقتصادية. وفي حين جرى تعميم هدف العمل اللائق في الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية والسياسات الاقتصادية والاجتماعية، تركز جلّ النشاط الذي اضطلعت به الدول الأعضاء على العمالة والحماية الاجتماعية. وتعكس الردود ضرورة تحسين المساعدة التي تقدمها منظمة العمل الدولية إلى الدول الأعضاء من أجل:

- إعداد مؤشرات وإحصاءات مناسبة، لا سيما في مجال الحقوق والحوار الاجتماعي، من أجل رصد وتقييم التقدم المحرز في تنفيذ سياسات العمالة والسياسات الاجتماعية؛
- ترويج المبادئ والحقوق الأساسية في العمل باعتبارها في آن معاً حقوقاً أساسية وشروطاً تمكينية ضرورية لتحقيق جميع الأهداف الاستراتيجية تحقيقاً كاملاً؛
- زيادة التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها، بما في ذلك الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة، كوسيلة عمل لتحقيق جميع الأهداف الاستراتيجية؛
- تعزيز المنشآت المستدامة واستحداث بيئة محفزة لتنميتها؛
- تعزيز تنسيق ما تتخذه الدول الأعضاء من إجراءات، من خلال الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني وزيادة الاتساق السياسي على المستويين الإقليمي والدولي.

٩٥. وعلى وجه العموم، تقيد غالبية الدول الأعضاء أنَّ مساهمة الإعلان في تعميم العمل اللائق على كافة المستويات كانت كبيرة، على الرغم من أنه من الواضح أنه يمكن لا بل يتعين تعزيز هذه المساهمة. ويتطلب برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ التزاماً نشطاً من الدول الأعضاء والمكتب لضمان أن يؤدي تنفيذ أهداف التنمية المستدامة إلى دعم غايات الإعلان وأن تسهم الدول الأعضاء في تحقيق الأهداف العالمية على المستوى الوطني. واقترح أن تستند الجهود المستقبلية على الخطوات المشار إليها في الجزء ثانياً (باء) من الإعلان، والتي لا تزال تعتبر أساسية لاستئارة وعي الدول الأعضاء وتشجيعها على اتخاذ إجراءات فعالة من أجل تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة. وفي هذا الصدد، يمكن للمكتب أن يتولى الريادة في إرساء مجموعة من الأولويات أو الأهداف بوصفها محور التركيز في الإجراءات على المستوى الوطني والإقليمي والدولي، كجزء من الخطة الاستراتيجية الجديدة للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ ومن الجيل الجديد للبرامج القطرية للعمل اللائق على حد سواء.

الفصل ٣

إجراءات المنظمة

٩٦. يدعو الإعلان منظمة العمل الدولية إلى "استعراض وتكييف ممارساتها المؤسسية لتعزيز إدارتها وبناء قدراتها من أجل استخدام مواردها على أفضل وجه" و"استخدام الميزة الفريدة المتمثلة في هيكلها الثلاثي ونظام المعايير الخاص بها" بهدف تقديم المساعدة الفعالة للدول الأعضاء فيها في الجهود التي تبذلها لتنفيذ الأهداف الاستراتيجية^١.

٩٧. وخطة التنفيذ التي اعتمدها مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠٠٩^٢ تشمل خارطة طريق تتضمن نقاط عمل يمكن اتخاذها خلال مدة إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. ويظهر تحليل لخارطة الطريق، تم إجراؤه للاستعراض الحالي، أن معظم نقاط العمل قد نُفذت^٣.

٩٨. ويستعرض هذا الفصل التدابير المتخذة في ثلاثة مجالات رئيسية هي: فهم أفضل للوضع وتلبية احتياجات ووقائع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية من خلال خطة مناقشات متكررة؛ استخدام الميزة الفريدة المتمثلة في الهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية ونظام المعايير الخاص بها، على أفضل وجه؛ ترويج نهج أكثر تكاملاً للأهداف الاستراتيجية ضمن منظمة العمل الدولية.

١-٣ فهم واقع الدول الأعضاء واحتياجاتها والاستجابة لها من خلال مناقشات متكررة

٩٩. يتمثل أحد الابتكارات الرئيسية للإعلان من وجهة نظر الممارسات المؤسسية لمنظمة العمل الدولية في إدراج بند للمناقشة المتكررة في جدول أعمال المؤتمر بغية تمكين المنظمة من فهم احتياجات الدول الأعضاء فيها فهماً أفضل وتلبيتها على نحو أكثر نجاعة، من خلال الاستخدام المنسق لكافة وسائل العمل المتاحة أمامها، بما فيها معايير العمل الدولية^٤.

١٠٠. ويُنوَّخى من المناقشات المتكررة أن تؤدي وظيفة مزدوجة. باعتبارها *أداة للمعارف*، فإنها توفر وسيلة للمنظمة لتقديم "استعراضاً محدثاً على نحو منتظم للاتجاهات والسياسات المتصلة بالأهداف الاستراتيجية. وستكون هذه الاستعراضات مفيدة كذلك لتقوية قاعدة المعارف والقدرة التحليلية للمكتب". وباعتبارها *أداة للإدارة/السديّة*، فإن المناقشات المتكررة "تساعد على إقامة صلة مباشرة بقدر أكبر بين احتياجات الهيئات المكونة وتسهيل اختيار الأولويات للإجراءات في المستقبل، بما في ذلك وضع المعايير. ويمكن أن يتيح استعراض [التقارير المعدة للمناقشات المتكررة] تقييماً منتظماً لصلاحيّة هذه الأولويات وأثر الخطوات المتخذة لتنفيذها بالاستناد إلى معلومات مستقاة من الهيئات المكونة"^٥.

^١ الإعلان، القسم ثانياً(ألف).

^٢ مكتب العمل الدولي: *خطة التنفيذ: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة*، مجلس الإدارة، الدورة ٣٠٤، جنيف، آذار/ مارس ٢٠٠٩، الوثيقة GB.304/SG/DECL/1(Rev.)، انظر أيضاً الوثيقة GB.309/SG/DECL/2.

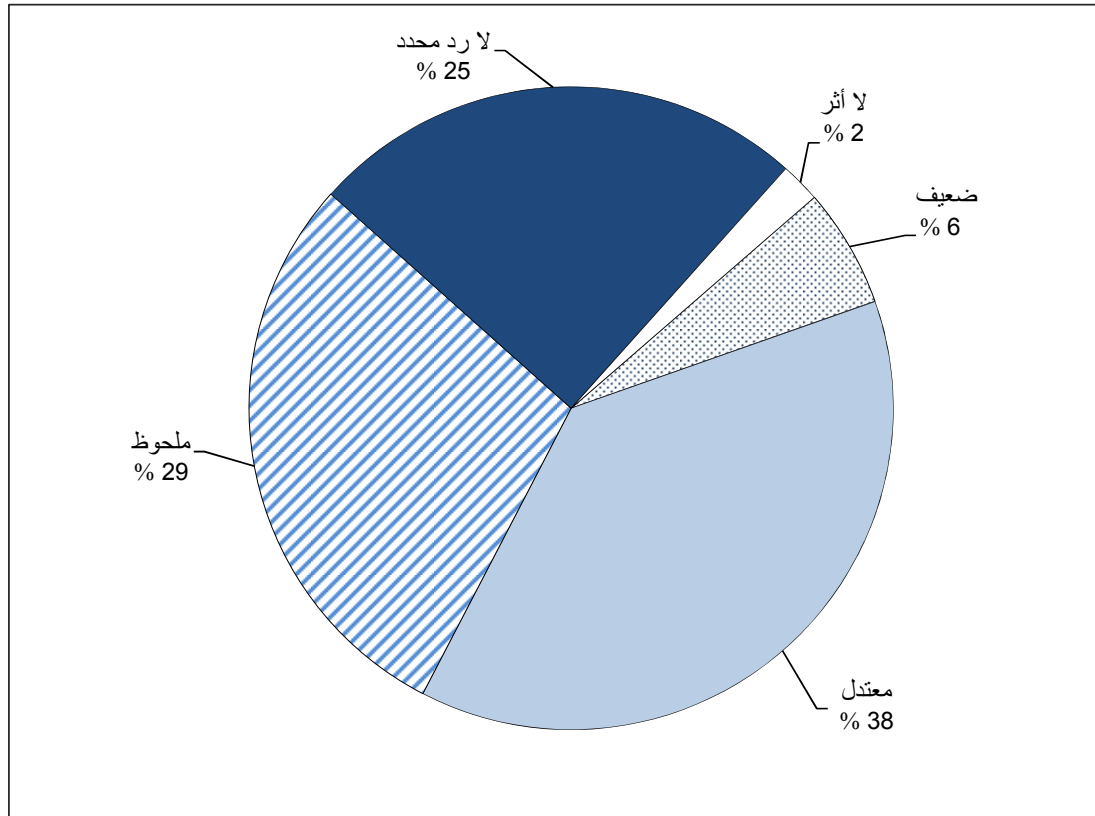
^٣ على سبيل المثال، الإجراءات الرامية إلى إعداد استعراضات الأقران لا تزال معلقة.

^٤ الإعلان، القسم ثانياً(ألف)"١".

^٥ مكتب العمل الدولي: *الاستنتاجات المتعلقة بتعزيز قدرة منظمة العمل الدولية*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٦، جنيف، ٢٠٠٧، الفقرة ٥.

١٠١. ويؤكد عدد من الردود على الاستبيان على الأهمية المستمرة التي ترتبها هذه الوظيفة المزدوجة للمناقشات المتكررة بالنسبة إلى الدول الأعضاء. وتصيف الردود أنّ المناقشات المتكررة تمنح الدول الأعضاء فرصة لبلورة رؤية مشتركة ومحدثة عن التنفيذ العملي للنهج المتكامل، والخيار من أجل تحديد الأولويات للإجراءات المستقبلية المرتبطة بالأهداف الاستراتيجية. ويشير ثلثا الردود على الاستبيان إلى أنّ المناقشات المتكررة ساهمت مساهمة "مهمة" أو "معتدلة" في جعل منظمة العمل الدولية تفهم الاحتياجات على المستوى الوطني وتلبيها على نحو أفضل. وهي توفر أمثلة على الإجراءات المستلهمة من مناقشات متكررة محددة، انطلاقاً من الإصلاحات التشريعية والسياسية والإدارية والبرنامجية وصولاً إلى المشاورات الثلاثية والمشاركة بين الوكالات.

الشكل ٣-١: وجهات نظر الدول الأعضاء بشأن أثر المناقشات المتكررة على فهم منظمة العمل الدولية لاحتياجاتها وتلبيتها



١-١-٣ الطرائق

١٠٢. وضعت المنظمة خطة المناقشات المتكررة مباشرة بعد اعتماد الإعلان. وقرر مجلس الإدارة أن المناقشتين المتكررتين الأوليين ستتناولان الأهداف الاستراتيجية المرتبطة بالعمالة والحماية الاجتماعية. ومن ثم اعتمد دورة من سبع سنوات للمناقشات المتكررة، على أن تناقش مواضيع العمالة والحماية الاجتماعية والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل مرتين خلال الدورة.^٦ وسوف تُستكمل دورة السبع سنوات في دورة المؤتمر لعام ٢٠١٧، وقرر مجلس الإدارة انتظار نتائج تقييم المؤتمر قبل اتخاذ قرار بإرساء دورة وتسلسل جديدين للمناقشات المتكررة.^٨

^٦ مكتب العمل الدولي: محضر أعمال الدورة ٣٠٤ لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي، آذار/ مارس ٢٠٠٩، الوثيقة GB.304/PV، الفقرة ١٨٣ (ب).

^٧ جرى تأجيل المناقشة المتكررة الثانية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل من عام ٢٠١٦ إلى عام ٢٠١٧ من أجل إفراح المجال للبدء المتعلق بتقييم أثر الإعلان في الدورة الحالية من المؤتمر.

^٨ مكتب العمل الدولي: محضر أعمال الدورة ٣٢٥ لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي، تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥، الوثيقة GB.325/PV، الفقرة ٥٦.

١٠٣. وتمشياً مع متابعة الإعلان،^٩ قرر مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٨ مواعمة مواضيع الدراسات الاستقصائية العامة التي تعدها لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات وتناقشها لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير،^{١٠} مع الهدف الاستراتيجي الذي تتناوله كل مناقشة متكررة. ومذكاً، شملت الدراسات الاستقصائية العامة جميع الصكوك ذات الصلة بالهدف الاستراتيجي المعني أو البعض منها. وفي هذا السياق، جرى تكييف نسق نماذج التقارير المرسلة إلى الدول الأعضاء بموجب الفقرتين ٥(هـ) و ٦(د) من المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية بغرض الحصول على معلومات عن التوصيات والاتفاقيات غير المصدق عليها، تستخدمها لجنة الخبراء لإعداد الدراسات الاستقصائية العامة، تكييفاً يهدف إلى تغطية عدد أكبر من الصكوك وتسهيل استخدام تلك النماذج. وبين عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٣، قامت لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير بمناقشة الدراسات الاستقصائية العامة في دورة المؤتمر نفسها التي جرت فيها المناقشات المتكررة ذات الصلة. ومنذ تلك الفترة، وبهدف تسهيل إدماج الجوانب المتعلقة بالمعايير في المناقشات المتكررة، تقوم لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير بالنظر في الدراسات الاستقصائية العامة قبل عام واحد من إجراء المناقشة المتكررة ذات الصلة.^{١١}

٣-١-٢ المناقشات المتكررة باعتبارها أداة للمعارف وأداة للإدارة السديدة

التقارير المعدة للمناقشات المتكررة

١٠٤. يُتوخى من التقارير التي يعدها المكتب من أجل المناقشات المتكررة ما يلي: معالجة الاتجاهات الإحصائية والتشريعية وغيرها من الاتجاهات التي تعكس تنوع واقع واحتياجات الدول الأعضاء؛ تحليل الطريقة التي تؤثر فيها هذه الاتجاهات على السعي إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية وإلى أي مدى كان لنشاط منظمة العمل الدولية تأثير على الاحتياجات المحددة؛ بحث تأثير أولويات البرمجة لدى المنظمة. وتبين التجربة أن اتباع نسق للتقارير يكون مقتضياً وقائماً على البيانات، من شأنه أن يشجع على إجراء نقاش ثلاثي بشأن احتياجات الدول الأعضاء والتوصل إلى توافق في الآراء حول التكييفات المطلوب إدخالها على أنشطة منظمة العمل الدولية وإجراءات المتابعة لديها. وتلاحظ ردود عديدة أنه ينبغي تجنب نقاط المناقشة واسعة النطاق في التقارير، لإتاحة المجال للتفكير في التنفيذ العملي للأهداف الاستراتيجية، وأنه ينبغي إرسال التقارير في وقت مبكر بما فيه الكفاية من أجل تسهيل المشاورات الوطنية.

١٠٥. وتستند التقارير إلى المعلومات المتاحة للمكتب، وتمشياً مع الحكم الوارد في الإعلان بشأن تكييف طرائق تطبيق المادة ١٩،^{١٢} يجري إعدادها دون زيادة في التزامات الدول الأعضاء فيما يتعلق بتقديم التقارير. والبحوث السديدة والمعارف التجريبية ضرورية كي يتجلى فيها واقع واحتياجات الدول الأعضاء. وفي حين أدت قواعد البيانات والإحصاءات القطرية ذات الصلة بالنهج المتكامل، إلى تحسين المعلومات المتاحة لهذا الغرض، لا تزال هناك ثغرات في المعارف في بعض المجالات. وبغية تسهيل إعداد التقارير المقدمة للمناقشات المتكررة، يضطلع المكتب سنوياً منذ عام ٢٠١٣ بعمليات استعراض توليفية مستقلة بشأن تأثير أنشطة منظمة العمل الدولية.^{١٣} ولكن لا يزال هناك تحديات في الحصول على المعلومات عن احتياجات الدول الأعضاء وعن أثر نشاط منظمة العمل الدولية فيما يتصل بكل هدف استراتيجي وبمسائل المساواة بين الجنسين وعدم التمييز.

^٩ الإعلان، المرفق، القسم أولاً(باء).

^{١٠} استناداً إلى المعلومات المقدمة بموجب المادة ١٩ من دستور منظمة العمل الدولية، تحلل الدراسات الاستقصائية العامة القوانين والممارسات الوطنية في الدول الأعضاء بالنسبة إلى مواضيع محددة تشملها صكوك يختارها مجلس الإدارة. وتبحث هذه الدراسات أثر الصكوك المعنية والصعوبات في تطبيقها، وتشمل جميع الدول الأعضاء، بغض النظر عما إذا كانت قد صدقت على الاتفاقيات المعنية أم لم تصدق عليها.

^{١١} مكتب العمل الدولي: تقرير الفريق التوجيهي المعني بمتابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، مجلس الإدارة، الدورة ٣٠٩، جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، الوثيقة GB.309/10، الفقرة ٨. بغية تحقيق التزام، لم تجر في عام ٢٠١٤ أي دراسة استقصائية عامة تقابل المناقشة المتكررة الثانية بشأن العمالة.

^{١٢} الإعلان، المرفق، القسم أولاً(باء).

^{١٣} انظر:

ILO: *Social dialogue interventions: What works and why? A synthesis review 2002–2012* (Geneva, 2013); *Decent work results of ILO employment promotion interventions: Lessons learned from evaluations, 2003–2013* (Geneva, 2014); and *Effective labour protection for all: Lessons learned from a synthesis review, 2004–2014* (Geneva, 2015).

وبالتالي، تبرز الحاجة إلى تعزيز الاتساق على مستوى المكتب، في المقر والميدان على حد سواء، من أجل ضمان أن تصب كافة مجالات الخبرة المعنية في تلك التقارير. وقد التمس المكتب الإرشاد من مجلس الإدارة، في خمسة تقارير من أصل التقارير الستة المعدة، بشأن المحور الرئيسي في التقرير، كما التمس الإرشاد من خلال مشاورات ثلاثية غير رسمية في جنيف.^{١٤} وتبين الخبرة أيضاً أن النقاش الثلاثي الموسع الرامي إلى التوصل إلى توافق في الآراء خلال السنوات التي تسبق مناقشة متكررة بشأن الهدف المحدد المشمول، يوفر أساساً متيناً لفهم واقع واحتياجات الدول الأعضاء والاستجابة لها.^{١٥}

المناقشات المتكررة ونتائجها

١٠٦. تشير ردود عديدة على الاستبيان إلى أن المناقشات المتكررة مثمّنة باعتبارها منتدى لتبادل وجهات النظر والخبرات والممارسات. ويُنظر إلى هذه التبادلات على أنها تسهل تقييم أنشطة منظمة العمل الدولية وتحدد الإجراءات المستقبلية لتلبية احتياجات الدول الأعضاء. غير أن بعض الردود تنادي بأن تكون المناقشات المتكررة أكثر تركيزاً على الوقائع والاحتياجات الوطنية وأن تتجنب المناقشات أو المداولات السياسية العامة. وخلال مناقشات مجلس الإدارة، أشارت بعض الدول الأعضاء كذلك إلى ضرورة التمييز بين المناقشات المتكررة والمناقشات العامة في ضوء ولاية كل منها.^{١٦} وفي هذا الصدد، يمكن إيلاء الاعتبار إلى نسق للمناقشات المتكررة يستهدف وظائفها المعرفية والإدارية على نحو أكثر فعالية ويتيح أمام أعضاء اللجان الاستفادة من مدخلات الأخصائيين المعروفين وغيرهم من أصحاب المصلحة الرئيسيين، مثلاً من خلال مناقشات تفاعلية ضمن الموائد المستديرة ونقاشات مواضيعية هادفة.

١٠٧. وتبين القرارات والاستنتاجات الناجمة عن المناقشات المتكررة، الأنشطة التي يتعين على الدول الأعضاء والمنظمة الاضطلاع بها فيما يخص الأولويات المحددة. وقد دعت القرارات الصادرة عن المناقشات المتكررة الأربع الأخيرة مجلس الإدارة إلى "تقديم الإرشاد إلى المكتب في إنفاذ" القرارات المعنية وطلب من المدير العام "اطلاع مجلس الإدارة أولاً بأول على عملية التنفيذ" و"إبلاغ الاستنتاجات إلى المنظمات الدولية والإقليمية المعنية".^{١٧} وقد تناولت الاستنتاجات المنبثقة عن المناقشات المتكررة الأخيرة مواضيع مشتركة من قبيل: السياق الذي تواجهه الدول الأعضاء؛ المبادئ التوجيهية و/أو السياسات الرامية إلى تحقيق الهدف الاستراتيجي المناقش؛ دور المساواة بين الجنسين؛ إرساء إطار لإجراءات تتخذها الدول الأعضاء، وفي بعض الحالات، الحكومات والشركاء الاجتماعيون على وجه التحديد؛ وسائل عمل محددة، بما في ذلك الأنشطة المتصلة بالمعايير، تتخذها منظمة العمل الدولية لمساعدة الدول الأعضاء.

١٠٨. وفي حين يبدو أن نتائج المناقشات المتكررة قد باتت على اتساق أكثر فأكثر مع أهداف الإعلان، فإنها لم تحقق بعد الاتساق الكامل مع محور تركيزه على الطبيعة المترابطة للأهداف الاستراتيجية وإدماج المسائل المشتركة المعنية بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز والدعوة إلى اتساق السياسات من أجل العمل اللائق. بالإضافة إلى ذلك، لم يكن هناك على وجه العموم إرشاد خاص بشأن أولويات إجراءات المتابعة في البرنامج والميزانية وبشأن حشد الموارد وتخصيصها.

١٠٩. وقد شددت الاستنتاجات المنبثقة عن العديد من المناقشات المتكررة على الطبيعة المترابطة للأهداف الاستراتيجية وعلى الدور الرئيسي للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وعلى سبيل المثال، دعت المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٥ بشأن حماية العمال إلى تعزيز حماية العمال من خلال تحقيق جميع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.^{١٨} وفيما يتعلق بالمسائل المشتركة، تمت معالجة مسألة المساواة بين الجنسين مبدئياً في الاستنتاجات الصادرة عن كافة المناقشات المتكررة، وكانت على العموم موضوع متابعة من جانب مجلس

^{١٤} لم تجر أي مشاورات في مجلس الإدارة عن تقرير المناقشة المتكررة لعام ٢٠١١ بشأن الضمان الاجتماعي، بسبب المشاورات الموسعة حول الاستراتيجية ثنائية الأبعاد بشأن مد نطاق الحماية الاجتماعية، التي أجريت خلال السنوات السابقة لعام ٢٠١١.

^{١٥} على سبيل المثال، يستند التقرير المعد للمناقشة المتكررة بشأن العمالة في عام ٢٠١٤ إلى المناقشات حول العمالة في مجلس الإدارة والجلسات الإعلامية غير الرسمية والمشاورات خلال الدورات السابقة للمؤتمر ولمجلس الإدارة وأفضل الممارسات التي أفادت عنها الدول الأعضاء والمكاتب القطرية.

^{١٦} مكتب العمل الدولي: تحسين سير أعمال مؤتمر العمل الدولي، مجلس الإدارة، الدورة ٣٢٥، تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، الوثيقة GB.325/WP/GBC/1، الفقرتان ٥ و٦.

^{١٧} انظر، على سبيل المثال، مكتب العمل الدولي: القرار بشأن المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠١، جنيف، ٢٠١٢.

^{١٨} مكتب العمل الدولي: الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية (حماية العمال)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٤، جنيف، ٢٠١٥.

الإدارة من خلال الروابط مع خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠. وفي المقابل، لم يعالج المبدأ المشترك والمعني المتمثل في عدم التمييز إلا في الاستنتاجات الصادرة عن ثلاث مناقشات متكررة من أصل ست مناقشات.^{١٩} وقد يُعزى ذلك، في جزء منه، إلى الطبيعة واسعة النطاق لهذا المبدأ وقلة التقديرات العالمية بشأن التمييز في عالم العمل. وتدعو استنتاجات المناقشة المتكررة بشأن حماية العمال إلى إجراء المزيد من البحوث بشأن عدم التمييز.

١١٠. وركزت عدة مناقشات متكررة ومتابعتها على الاستخدام المتزايد لوسائل عمل منظمة العمل الدولية من أجل تحسين الاتساق بين السياسات الاقتصادية والمالية والاجتماعية وسياسات العمالة على المستويين الوطني والدولي، ودعت بعض الدول الأعضاء إلى بذل المزيد من الجهود في هذا المجال. وفي عام ٢٠١٠، ناشدت استنتاجات المناقشة المتكررة الأولى بشأن العمالة، المدير العام أن يباشر على وجه السرعة في مناقشات مع أهم الهيئات الدولية المعنية بهذا الموضوع وأن يقدم وثيقة إلى مجلس الإدارة يقترح فيها إطار عمل محتملاً.^{٢٠} ورداً على ذلك، أكد مجلس الإدارة على الدور الذي تؤديه منظمة العمل الدولية في مجموعة العشرين وهيئات الأمم المتحدة والمنظمات الإقليمية من أجل ترويج اتساق السياسات مع برنامج العمل اللائق، وشدد على ضرورة تعزيز المعارف والقدرات البحثية والتركيز على التزام الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في تلك الهيئات.^{٢١}

تكييف الممارسات المؤسسية لمنظمة العمل الدولية

١١١. يُتوخى من المناقشات المتكررة أيضاً أن يكون لها تأثير مباشر على وضع جدول أعمال المؤتمر. وبالإضافة إلى الإدراج التلقائي في جدول أعمال المؤتمر لبدء يكون موضوع مناقشة متكررة خلال دورة السبع سنوات، ساهمت المناقشات المتكررة في تحديد بنود أخرى ينبغي إدراجها في جدول أعمال المؤتمر، بهدف إجراء مناقشات لوضع المعايير أو مناقشات عامة على حد سواء. وعلى سبيل المثال، أفضت الاستنتاجات المتعلقة بالمناقشة المتكررة بشأن الحوار الاجتماعي، إلى إدراج مناقشة عامة بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد العالمية، في جدول أعمال الدورة الحالية للمؤتمر.

١١٢. وعُجِّلَت المناقشات المتكررة أيضاً في اتخاذ إجراءات من أجل توحيد وترشيد تقديم التقارير من قبل الدول الأعضاء. وبالإضافة إلى اعتماد نسق جديد لنماذج التقارير المستخدمة في إطار الدراسات الاستقصائية العامة، قرر مجلس الإدارة تجميع الاتفاقيات بحسب كل هدف استراتيجي لغرض إعداد التقارير، على أساس أن هذا التصنيف يمكن أن يشكل قاعدة لاختيار الصكوك الواجب بحثها في الدراسات الاستقصائية العامة. وبعض الردود على الاستبيان تشدد على ضرورة اتخاذ المزيد من الإجراءات للتخفيف من عبء العمل المرتبط بتقديم التقارير بموجب المادتين ١٩ و٢٢ من الدستور، إلى جانب العديد من الاستبيانات والدراسات الاستقصائية واشترطات تقديم التقارير الأخرى التي ينبغي أن تستجيب لها الدول الأعضاء، وملاءمتها مع ضرورة ضمان نزاهة نظام تقديم التقارير.

١١٣. بالإضافة إلى ذلك، اتخذت تدابير من أجل تحقيق القدر الأمثل من أوجه التآزر بين المناقشات المتكررة وتقديم التقارير بموجب متابعة إعلان عام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وفي عام ٢٠١٠، قرر المؤتمر جعل متابعة إعلان عام ١٩٩٨ متمشية مع متابعة إعلان العدالة الاجتماعية. وعليه، استبدلت التقارير العالمية التي تغطي فئة من الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل والمقدمة إلى المؤتمر سنوياً، بتقرير وحيد معد للمناقشات المتكررة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. غير أن المؤتمر قرر أن يتواصل تقديم الاستعراضات السنوية إلى مجلس الإدارة بشأن التدابير التي تتخذها الدول الأعضاء التي لم تصدق بعد على جميع الاتفاقيات الأساسية، والتي تتضمن كذلك معلومات عن حملة التصديق على الاتفاقيات الأساسية.

^{١٩} إن الارتباط الطبيعي القائم بين المساواة وعدم التمييز لا يظهر إلا في نتائج مناقشتين متكررتين. انظر مكتب العمل الدولي: *الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠١، جنيف، ٢٠١٢، الفقرة ١٥(د)؛ مكتب العمل الدولي: *الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، جنيف، ٢٠١٤، الفقرة ٧(هـ) "٥٠".

^{٢٠} مكتب العمل الدولي: *الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة*، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٩، جنيف، ٢٠١٠، الفقرة ٥٠.

^{٢١} مكتب العمل الدولي: *مسائل منبثقة عن أعمال دورة مؤتمر العمل الدولي التاسعة والتسعين (٢٠١٠)*: متابعة اعتماد القرار بشأن المناقشة المتكررة عن العمالة، مجلس الإدارة، الدورة ٣٠٩، جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، الوثيقة GB.309/3/1، الفقرات ١٤-١٧.

أثر المناقشات المتكررة على ما لمنظمة العمل الدولية من وسائل عمل متعلقة بالمعايير وغيرها من وسائل العمل

١١٤. تحدد المناقشات المتكررة، مستنيرة بالدراسات الاستقصائية العامة، الثغرات في تنفيذ المعايير وفي المساعدة المناسبة لمنظمة العمل الدولية، إلى جانب ضرورة وضع المعايير، بما في ذلك مراجعتها، لكل هدف من الأهداف الاستراتيجية. وقد اعتُمدت صكوك عديدة كمتابعة مباشرة للاستنتاجات المنبثقة عن المناقشات المتكررة: توصية أراضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢) وبروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ وتوصية العمل الجبري (تدابير تكميلية)، ٢٠١٤ (رقم ٢٠٣). كما أفضت إجراءات أُخذت في أعقاب المناقشات المتكررة إلى اعتماد معايير ولاسيما توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤).

١١٥. ودعت استنتاجات المناقشات المتكررة إلى اتخاذ إجراءات من قبيل إطلاق حملات التصديق والقيام بأعمال بحثية بشأن الممارسات القطرية واستخدام التدريب والتعاون التقني. وفي أعقاب موجة التصديقات على الاتفاقيات الأساسية، الناجمة عن اعتماد إعلان عام ١٩٩٨، اعتمد مجلس الإدارة خطة عمل للفترة ٢٠١٢-٢٠١٦ في ضوء نتائج المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٢ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، جددت الدعوة إلى تصديق عالمي على هذه الاتفاقيات. وقد جرى توفير المشورة والمساعدة إلى الدول الأعضاء في هذا السياق، على الرغم من ضرورة توفير المزيد من الموارد للاستجابة لطلبات المتزايدة على المساعدة التقنية تحقيقاً لهذا الغرض.

١١٦. وقد أفضت المناقشات المتكررة مباشرة إلى استخدام منظمة العمل الدولية وسائل عمل أخرى على نحو كثيف، بما في ذلك البحوث وجمع البيانات والخدمات الاستشارية والبرامج التقنية والشراكات. وعلى سبيل المثال، أفضت المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٠ بشأن العمالة إلى أنشطة أكثر تركيزاً على أطر الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة وعلى أهداف العمالة الكمية والروابط بين التجارة والعمالة. وكان من شأن المناقشة المتكررة لعام ٢٠١١ بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) أن عجلت تحسين الأدوات التقنية من أجل الأراضيات الوطنية للحماية الاجتماعية، بما في ذلك دراسات الجدوى ووثائق السياسة العامة القائمة على البيانات والمنشور الرائد بعنوان *تقرير الحماية الاجتماعية في العالم*. كما قامت بتوفير المساعدة إلى الدول الأعضاء في تصميم وتنفيذ الاستراتيجية ثنائية الأبعاد لمد نطاق الضمان الاجتماعي وحفزت المزيد من التعاون بين منظمة العمل الدولية ومجموعة البنك الدولي ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية فيما يتعلق بتنفيذ أراضيات الحماية الاجتماعية. كما ساعدت المناقشة المتكررة الثانية بشأن العمالة في عام ٢٠١٤ على ترويض الإطار الشامل الجديد لسياسة العمالة في كافة البلدان وعلى تجديد الشراكة مع الأمم المتحدة لصالح عمالة الشباب.

أثر المناقشات المتكررة على أولويات وبرمجة منظمة العمل الدولية

١١٧. لقد ساعدت بعض المناقشات المتكررة على التوصل إلى توافق سياسي جديد وإلى فهم متقاسم للحلول، مما أفضى بدوره إلى تكييف أولويات منظمة العمل الدولية. وعلى سبيل المثال، أفضت المناقشة المتكررة لعام ٢٠١١ إلى فهم جديد للسياسة العامة، تمكنت من خلالها البرمجة من التركيز على الضمان الاجتماعي خلال السنوات التالية. كما أظهرت المناقشة المتكررة الثانية لعام ٢٠١٤ بشأن العمالة اتفاقاً أوسع بكثير من ذي قبل حول مسائل من قبيل أهمية أطر الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة والبيئات المؤاتية للمنشآت، بالإضافة إلى الأهمية التي يرتديها الحوار الاجتماعي ومعايير العمل الدولية والحماية الاجتماعية وقضايا الجنسين وعدم التمييز، باعتبارها عناصر أساسية في هذه الأطر.

١١٨. ولا تزال الروابط بين البرنامج والميزانية والأولويات المحددة في المناقشات المتكررة غير تلقائية بعد. وتشدد بعض الردود على الاستبيان على ضرورة التوصل إلى تنسيق أفضل بين نتائج المناقشات المتكررة والمواضيع التي يبحثها مجلس الإدارة. غير أنه لوحظ بعض التقدم في إدماج الأولويات التي تحددتها المناقشات المتكررة في دورات البرمجة. وعلى سبيل المثال، جرى تصميم البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ والبرامج الرائدة الجديدة بحيث تقوم على التعاون بين الأهداف الاستراتيجية بشكل أكبر مما كان عليه الوضع في الدورات السابقة.^{٢٢} كما ربط مجلس الإدارة الأولويات التي حددتها المناقشات المتكررة مع خطط العمل

^{٢٢} البرامج الرائدة الخمسة هي التالية: "١" عمل أفضل؛ "٢" برنامج دولي مراجع بشأن القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري (البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال +)؛ "٣" المبادرة العالمية للوقاية في مجال السلامة والصحة المهنية؛ "٤" وظائف من أجل السلام والقدرة على الصمود؛ "٥" أرضية الحماية الاجتماعية. مكتب العمل الدولي: *البرامج العالمية الرائدة لمنظمة العمل الدولية*، مجلس الإدارة، الدورة ٣٢٥، جنيف، تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، الوثيقة GB.325/POL/7.

الجارية.^{٢٣} ويتوقع مع تطور المناقشات المتكررة أن يقوم قسم كبير من نشاط منظمة العمل الدولية على برمجة تتأني عن الإجراءات والأولويات المحددة خلال المناقشات المتكررة السابقة بشأن الأهداف الخاصة بكل منها. كما أفيد عن أن المناقشات بشأن البرنامج والميزانية كانت أكثر جدوى عندما كانت تجرى مباشرة بعد المناقشات المتكررة (كما كانت عليه الحال في عام ٢٠١٤). غير أنه يمكن القيام بأكثر من ذلك لضمان أن تتجلى نتائج المناقشات المتكررة في أولويات برمجة منظمة العمل الدولية وأنشطتها، بما في ذلك بالنسبة إلى حشد الموارد من خارج الميزانية.

٢-٣ تحقيق الاستخدام الأمثل من الميزة الفريدة للهيكل الثلاثي منظمة العمل الدولية ولنظام المعايير فيها

١١٩. إن الجهود المبذولة لتعزيز قدرة المنظمة على مساعدة الدول الأعضاء فيها في زمن العولمة، تركز على تحسين سير أعمال هيئات الإدارة السديدة الثلاثية لديها، ولاسيما مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي. ونظام وضع المعايير في منظمة العمل الدولية مرسخ ترسيخاً ثابتاً في هيكلها الثلاثي، مما يضمن توافقاً واسعاً يجعل من معايير منظمة العمل الدولية سلطة مرجعية تؤثر على وضع السياسات العامة.

١-٢-٣ تحسين سير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي

١٢٠. استجابة إلى دعوة الإعلان إلى تحسين الإدارة السديدة لمنظمة العمل الدولية من خلال تحقيق الفعالية في صنع السياسات والإشراف والتنفيذ، أنشأ مجلس الإدارة في حزيران/يونيه ٢٠٠٩ فريقاً عاملاً معنياً بسير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي. وأوليت الأولوية بادئ الأمر لمجلس الإدارة ومن ثم لمؤتمر العمل الدولي.

إصلاحات مجلس الإدارة

١٢١. في آذار/مارس ٢٠١١، جرى اعتماد حزمة من الإصلاحات لتحسين سير أعمال مجلس الإدارة،^{٢٤} تلتها نسخة منقحة من نظامه الداخلي.^{٢٥} واستعرض تنفيذ حزمة الإصلاحات في آذار/مارس ٢٠١٤^{٢٦} ومتابعة الاستعراض في آذار/مارس ٢٠١٥.^{٢٧} وتهدف الإصلاحات، على وجه الخصوص، إلى المشاركة الكاملة لجميع أعضاء مجلس الإدارة في المداولات وصنع القرارات وعملية وضع جدول الأعمال، بالإضافة إلى تحسين الشفافية من خلال إجراء مشاورات منتظمة وغير رسمية ومتابعة قرارات مجلس الإدارة. وتقوم إصلاحات مجلس الإدارة على أربع دعائم هي:

□ هيكلية مبسطة تقوم على خمسة أقسام عامة لمجلس الإدارة لتشجيع استعراض متكامل لنشاط منظمة العمل الدولية تمثيلاً مع النهج الوارد في الإعلان،^{٢٨} حققت توازناً أكبر خلال مناقشات السياسة العامة والإدارة السديدة بشأن الأهداف الاستراتيجية. وكان من شأن سير الأعمال في جلسة عامة متواصلة وليس في إطار لجان تجتمع في آن واحد، كما كانت عليه الحال سابقاً، أن مكن جميع أعضاء مجلس الإدارة من المشاركة في المناقشات وفي صنع القرارات.

^{٢٣} مكتب العمل الدولي: خطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ - المرحلة الثانية: متمشية مع البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ (جنيف، ٢٠١٢).

^{٢٤} انظر:

ILO: *A reform package to improve the functioning of the Governing Body*, Governing Body, 310th Session, Geneva, Mar. 2011, GB.310/9/1.

^{٢٥} مكتب العمل الدولي: الخلاصة الواقية للقواعد المطبقة على سير أعمال مجلس إدارة مكتب العمل الدولي (جنيف، ٢٠١١).

^{٢٦} مكتب العمل الدولي: استعراض تنفيذ عملية إصلاح مجلس الإدارة، مجلس الإدارة، الدورة ٣٢٠، جنيف، آذار/مارس ٢٠١٤، الوثيقة GB.320/WP/GBC/2.

^{٢٧} مكتب العمل الدولي: تحسين سير أعمال مجلس الإدارة: متابعة استعراض تنفيذ عملية إصلاح مجلس الإدارة، مجلس الإدارة، الدورة ٣٢٣، آذار/مارس ٢٠١٥، الوثيقة GB.323/WP/GBC/2.

^{٢٨} الأقسام المعنية هي التالية: القسم المؤسسي (INS) وقسم وضع السياسات (POL) وقسم المسائل القانونية ومعايير العمل الدولية (LILS) وقسم البرنامج والميزانية والإدارة (PFA) والقسم رفيع المستوى (HL).

- آلية محسنة لوضع جدول أعمال مجلس الإدارة، ساهمت في نهج متكامل ومتسق لوضع جدول أعمال يجنب الازدواجية أو الثغرات ويركز على النقاشات المعنية برسم السياسات العامة وصنع القرارات. وتستعرض مجموعة فحص ثلاثية البنود الواجب إدراجها في جدول أعمال مجلس الإدارة، بما في ذلك متابعة المسائل المنبثقة عن أعمال المؤتمر. وتشكل المناقشات بشأن مجالات الأهمية البالغة (خلال فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥) والروابط بين نتائج البرنامج والميزانية وبرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧) أمثلة على تعزيز جدوى واتساق عملية وضع جدول أعمال مجلس الإدارة.
- تحسين الشفافية والدعم الذي يقدمه المكتب إلى الهيئات المكونة الثلاثية، بما في ذلك إرساء آلية ثلاثية قائمة في جنيف من أجل تسهيل المشاركة النشطة لكافة المجموعات في المشاورات بشأن أعمال مجلس الإدارة، وتعزيز الدعم التقني واللوجستي المقدم إلى مجموعة الحكومات.^{٢٩} والاتفاق الذي توصل إليه أعضاء مجلس الإدارة بشأن بعض المسائل التي لطالما كانت مثار جدل، أظهر أهمية تحسين التشاور والمشاركة رفيعة المستوى والمداولات في بناء توافق الآراء وحل المشاكل المطروحة.
- تحسين عرض الوثائق وإدارة الوقت، بما في ذلك تخفيض طول الوثائق ونشرها في الحدود الزمنية المتفق عليها، وبالتالي تسهيل إجراء مشاورات أكثر جدوى على المستوى الوطني قبل بداية دورات مجلس الإدارة. واشترط نشر التعديلات على النقاط التي تستوجب اتخاذ قرار بشأنها، عشية مناقشتها، قد سهل أيضاً الحوار الاجتماعي خلال مناقشات مجلس الإدارة ومع الهيئات المكونة الوطنية على حد سواء.

إصلاحات مؤتمر العمل الدولي

١٢٢. الأهداف الأساسية لإصلاح المؤتمر هي التالية: تعزيز المؤتمر باعتباره الهيئة العليا لوضع السياسات في منظمة العمل الدولية؛ تلبية احتياجات الهيئات المكونة والمجتمع الدولي على نحو أفضل؛ ضمان أن يكون المؤتمر فعالاً وشفافاً ومتسقاً؛ زيادة إطلاقاته وسلطته من خلال مناقشة المسائل المجدية والمعاصرة التي ترتدي أهمية بالنسبة إلى عالم العمل. ومنذ عام ٢٠١١، ارتبطت المسائل الأساسية التي حددها مجلس الإدارة لتحسين سير أعمال المؤتمر بالإجراءات أساساً، وهي تشمل ما يلي: هيكلية المؤتمر ومدته؛ الجلسة العامة؛ وضع جدول أعمال المؤتمر؛ أساليب عمل لجان المؤتمر. واختبرت الإصلاحات في دورتي المؤتمر ١٠٢ و ١٠٣ (٢٠١٣ و ٢٠١٤). وتجربة المؤتمر لمدة أقصر تمتد على أسبوعين في حزيران/يونيه ٢٠١٥ لاقت الترحيب عموماً، على أساس أن يجري عليها المزيد من التحسينات، وقد أكد مجلس الإدارة مدة الأسبوعين لدورات المؤتمر القادمة، على أن يستعرض سير أعمال المؤتمر في عام ٢٠١٦. بالإضافة إلى ذلك، يجري النظر في خطوات ملموسة لضمان المشاركة الكاملة والمتوازنة للوفود الثلاثية في المؤتمر ومعالجة عدم كفاية نسبة تمثيل النساء في تلك الوفود.

١٢٣. والطريقة التي يجري وفقها وضع جدول الأعمال مهمة لسير عمل الهيكلية الثلاثية لمنظمة العمل الدولية. وفي هذا الصدد، اعتمد مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤ "نهجاً استراتيجياً ومتسقاً لوضع جدول أعمال المؤتمر للدورات الممتدة حتى دورة المئوية في عام ٢٠١٩. ويركز هذا النهج الاستراتيجي على مشاركة أوثق للهيئات المكونة الثلاثية وعلى مزيد من الاتساق بين تحديد بنود جدول أعمال المؤتمر والعمليات الاستراتيجية الأخرى، من قبيل إعداد الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ ومتابعة مبادرات المئوية.

٢-٢-٣ تعزيز المعايير كوسيلة لتحقيق جميع الأهداف الاستراتيجية

١٢٤. يدعو الإعلان المنظمة إلى تشجيع "سياسة وضع المعايير لمنظمة العمل الدولية، باعتبار ذلك ركناً أساسياً لأنشطة المنظمة من خلال تعزيز ملاءمتها لعالم العمل وضمان دور المعايير كأداة مفيدة في تحقيق الأهداف الدستورية للمنظمة".^{٣٠} ويحدد الإعلان، على وجه الخصوص، معايير العمل الدولية باعتبارها تؤدي

^{٢٩} وفقاً لحزمة إصلاحات عام ٢٠١١، يشمل دور رئيس مجموعة الحكومات والمنسقين الإقليميين كذلك المشاركة في إجراءات تشاورية وفي مجموعة الفحص الثلاثية التي تحدد جدول أعمال مجلس الإدارة. مكتب العمل الدولي: الخلاصة الوافية للقواعد المطبقة على سير أعمال مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، المرجع السابق، مذكرة تمهيدية، الفقرتان ٢٠ و ٢٢.

^{٣٠} الإعلان، تمهيد. تتضمن سياسة المعايير في منظمة العمل الدولية العناصر الأساسية التالية: تحديد أفضل وسيلة لإبقاء مجموعة معايير منظمة العمل الدولية مواكبة للعصر؛ تحديد المعايير الواجب مراجعتها أو اتخاذ إجراءات أخرى بشأنها؛ تحديد المعايير المحدثة والترويج لها؛ تحديد مواضيع ونهج جديدة لوضع المعايير؛ إعداد المعايير واعتمادها. انظر مكتب العمل الدولي: التحسينات على أنشطة منظمة العمل الدولية المتعلقة بسياسة المعايير: إنشاء وتنفيذ آلية لاستعراض المعايير، مجلس الإدارة، الدورة ٣١٢، جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١، الوثيقة GB.312/LILS/5، الفقرة ٣.

دوراً بارزاً في تنفيذ الولاية الدستورية لمنظمة العمل الدولية،^{٣١} مع ما تقدمه مبادئ وأحكام هذه المعايير من إرشاد للدول الأعضاء في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.^{٣٢} وتعتبر الردود على الاستبيان عن دعم الهيئات المكونة للوظيفة التي تؤديها منظمة العمل الدولية في الإدارة السديدة العالمية القائمة على المعايير الدولية.

١٢٥. وفي سياق العولمة، أصبح الاستخدام الأكمل لإجراء تقديم التقارير المنصوص عليه في المادة ١٩، عنصراً مهماً في التدابير المتخذة بهدف تعزيز أثر المعايير على تحقيق أهداف منظمة العمل الدولية. وبسبب ذلك بالمقصد الأساسي لهذا الحكم الدستوري الرامي إلى تمكين منظمة العمل الدولية من تحديد الاحتياجات من حيث الأنشطة المتعلقة بالمعايير، عن طريق جمع المعلومات عن تأثير الاتفاقيات، المصدقة منها وغير المصدقة، والتوصيات على القوانين والممارسات الوطنية، وعن العوائق التي تحول دون التصديق الأوسع نطاقاً على الاتفاقيات.

١٢٦. ولكن، نظراً إلى أنّ التجربة أظهرت أن الدراسات الاستقصائية العامة والتقارير المعدة للمناقشات المتكررة لا تشمل جميع المعايير المرتبطة بهدف استراتيجي، قرر مجلس الإدارة أن يستكمل هذه المصادر ونتائج المناقشات المتكررة بغية أن تتكون عن كل هدف استراتيجي صورة كاملة عن المعايير التي يلزم تعزيزها أو مراجعتها أو توحيدها، وتحديد ما إذا كانت هناك حاجة لوضع معايير جديدة. وتحقيقاً لهذا الغرض، أرسى مجلس الإدارة آلية لاستعراض المعايير في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١^{٣٣} وأنشأ الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير في آذار/مارس ٢٠١٥^{٣٤} وسيجري استعراض المعايير وفقاً للأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية،^{٣٥} مع إيلاء الاعتبار الواجب لترابطها، على نحو ما يرد في الإعلان. وبناءً على طلب مجلس الإدارة، يمكن معالجة أي مسألة أخرى ذات صلة بوضع المعايير أو سياسة المعايير،^{٣٦} من قبيل تحديد قائمة معايير الإدارة السديدة وتحديثها وترويجها.

١٢٧. وفي سياق مبادرة المعايير،^{٣٧} يُتوخى من آلية استعراض المعايير، إلى جانب ترتيبات أخرى، المساهمة في تنفيذ سياسة معايير منظمة العمل الدولية وتدعيم التوافق الثلاثي بشأن دور معايير العمل الدولية في تحقيق أهداف المنظمة. وسيكون تحديد إجراءات ملموسة للتنسيق بين استعراض مجلس الإدارة من خلال آلية استعراض المعايير والإرشاد المقدم من خلال المناقشات المتكررة، أمراً حاسماً في ضمان الاتساق في سياسة المعايير باعتبارها جسر الزاوية لأنشطة منظمة العمل الدولية.

١٢٨. ولوحظ اتجاه بارز آخر في وضع المعايير على ضوء الإعلان، ألا وهو إدماج الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في الصكوك المعتمدة مؤخراً. وتحدد اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) والتوصية رقم ٢٠١ المصاحبة لها استراتيجية شاملة للعمل اللائق بهدف تحقيق الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل كأساس لسياسات العمالة والحماية الاجتماعية المطبقة على العمال المنزليين. ويتجلى تركيز أوسع نطاقاً في وضع المعايير، على سبيل المثال، في التوصية رقم ٢٠٢ التي تؤكد مجدداً أنّ الضمان الاجتماعي حق من حقوق الإنسان وضرورة اجتماعية واقتصادية. وتهدف التوصية إلى مساعدة الدول الأعضاء على تغطية جميع المحتاجين للتغطية، بمن فيهم العمال غير المحميين والفقراء والأكثر استضعافاً والعاملين في الاقتصاد غير المنظم وأسرهم. وعلى غرار ذلك، تدعو التوصية رقم ٢٠٤ التي ترمي إلى تسهيل

^{٣١} الإعلان، تمهيد.

^{٣٢} الإعلان، القسم أولاً (جيم) "٣".

^{٣٣} مكتب العمل الدولي: محضر أعمال الدورة ٣١٢ لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي، جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١، الوثيقة GB.312/PV، الفقرة ٥٧٧.

^{٣٤} مكتب العمل الدولي: محضر أعمال الدورة ٣٢٥ لمجلس إدارة مكتب العمل الدولي، جنيف، تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، الوثيقة GB.325/PV، الفقرة ٦١٢.

^{٣٥} في آذار/مارس ٢٠١١، عُرض على مجلس الإدارة تصنيف محتمل للمعايير بحسب الهدف الاستراتيجي ولكنه لم يُعتمد رسمياً. انظر مكتب العمل الدولي: التحسينات على أنشطة منظمة العمل الدولية المتعلقة بالمعايير - سياسة منظمة العمل الدولية بشأن المعايير: نهج من أجل مدونة عمل دولية فعالة وعتيدة، مجلس الإدارة، الدورة ٣١٠، جنيف، آذار/مارس ٢٠١١، الوثيقة GB.310/LILS/3/1(Rev.)، الملحق.

^{٣٦} مكتب العمل الدولي: مبادرة المعايير: اختصاصات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، مجلس الإدارة، الدورة ٣٢٥، جنيف، تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، الوثيقة GB.325/LILS/3، الفقرة ١٢.

^{٣٧} مبادرة المعايير هي إحدى مبادرات المؤمية السبع التي اقترحتها المدير العام في عام ٢٠١٣. انظر مكتب العمل الدولي: نحو مؤمية منظمة العمل الدولية: الحقائق والتجديد والالتزام الثلاثي، التقرير الأول (الف)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٢، جنيف، ٢٠١٣؛ مكتب العمل الدولي: مبادرة المؤمية بشأن مستقبل العمل، التقرير الأول، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٤، جنيف، ٢٠١٥.

الانتقال إلى السمة المنظمة، إلى احترام الحقوق الأساسية للعمال وضمان الفرص لتوفير أمن الدخل وموارد الرزق وتنظيم المشاريع.

٣-٣ تعزيز نهج أكثر تكاملاً في منظمة العمل الدولية

١٢٩. لقد اتخذت خطوات وأحرز تقدم في ضوء الإعلان في عدة مجالات تكميلية أخرى تتعلق بترويج نهج أكثر تكاملاً في الأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية.

١-٣-٣ فعالية وكفاءة عمل المكتب

البرمجة والإدارة القائمة على النتائج

١٣٠. أثر الإعلان تأثيراً كبيراً على إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ ودورات البرنامج والميزانية الثلاث المعنية، حيث أعيد النظر في أولويات المكتب وقدراته وأساليب عمله ضمن تأكيد متجدد لولاية المنظمة. وركز الإطار الجديد القائم على البيانات على الأولويات الأساسية في عالم العمل الواردة في النتائج البالغة ١٩ نتيجة ضمن الأهداف الاستراتيجية الأربعة، وجرى إدماج المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في جميع النتائج. وبغية تحقيق المزيد من التركيز وتعزيز الكتلة الحرجة وزيادة الأثر من خلال نهج متعدد التخصصات، أدخلت ثمانية مجالات ذات أهمية بالغة في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، يجمع كل مجال منها بين الأنشطة المضطلع بها في إطار عدة نتائج من المجموع البالغ ١٩ نتيجة وبين هدفين أو أكثر من الأهداف الاستراتيجية. وتعتبر معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز محركات سياسية مشتركة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، مما يعكس المحاور الأساسية الواردة في الإعلان.

الاستخدام الناجع والفعال لموارد منظمة العمل الدولية

١٣١. يتمثل أحد الأهداف الرئيسية لخطة الإصلاح التي أطلقها المدير العام على مستوى المكتب في عام ٢٠١٢ في حشد الموارد البشرية والمالية والنظمية لمنظمة العمل الدولية على النحو الأكثر كفاءة وتكاملاً من أجل تلبية احتياجات الهيئات المكونة.^{٣٨}

١٣٢. ومبادرات الإصلاح التي تتمثل أهدافها الرئيسية في تقديم القيمة مقابل المال وتحقيق تميز تقني وتوفير خدمات جيدة للهيئات المكونة وتعزيز العمل ضمن فرق في إطار حملة "منظمة عمل دولية واحدة"، تشمل إعادة هيكلة الإدارة العليا وإعادة تنظيم المقر والأنشطة والتعاون التقني في الميدان وإدارة الموارد البشرية والاتصالات والخدمات الإدارية. وكان من شأن تطبيق استراتيجية الموارد البشرية ومبادرات الإصلاح المتصلة بها، أن وفر أدوات لتحسين تنوع الموظفين وحراكتهم وكفاءاتهم وعملهم ضمن فرق ومساءلتهم. وتشمل الإصلاحات تعزيز اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف والتطبيق الكامل للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام، بدءاً من عام ٢٠١٢. وقد حقق الإصلاح فوائد يعتد بها، ترد في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، بتوفير قرابة ٢٥ مليون دولار أمريكي من الادخارات تم تحويلها من الإدارة والدعم إلى النشاط التقني ومن المقر إلى الأقاليم.^{٣٩}

التقييم بهدف تحقيق النتائج

١٣٣. بغية تنسيق ممارسة التقييم على مستوى المكتب وضمان أن تكون عمليات التقييم مدرجة في إطار الإعلان، أجري تقييم مستقل لوظيفة التقييم التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٠. وصيغت استراتيجية تقييم جديدة للفترة ٢٠١١-٢٠١٥، تشدد على تحسين استخدام التقييم وتنسيق ممارسات التقييم وتعزيز القدرة على التقييم. وتحسنت متابعة التوصيات والدروس المستفادة من التقييم بين عامي ٢٠٠٩ و٢٠١٤، وسيجرى تقييم خارجي مستقل في عام ٢٠١٦ لتقييم مقدار الفعالية في استخدام استنتاجات التقييم من أجل جعل نشاط المكتب متماشياً مع أهداف الإعلان.

^{٣٨} مكتب العمل الدولي: التقدم المحرز في الإصلاح الداخلي، مجلس الإدارة، الدورة ٣١٧، جنيف، آذار/ مارس ٢٠١٣، الوثيقة GB.317/INS/12/2.

^{٣٩} مكتب العمل الدولي: مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، جنيف، ٢٠١٥، الفقرتان ١٨ و ١٩.

٢-٣-٣ البحوث وبناء المعارف لأغراض السياسة العامة والتوعية

١٣٤. تمشياً مع النداء الوارد في الإعلان من أجل تعزيز القدرة البحثية لمنظمة العمل الدولية، أرسى إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ إطاراً لتعزيز القدرات التقنية للمكتب، لاسيما في مجال إدارة المعارف. وتركز استراتيجية المعارف التي أيدتها مجلس الإدارة في عام ٢٠٠٩، على ثلاث نتائج مترابطة: التحليل القائم على البيانات وتبادل المعارف ونشر معارف منظمة العمل الدولية.^{٤٠}

١٣٥. وفيما يتعلق بالتحليل القائم على البيانات، كان من شأن إنشاء إدارة البحوث في حزيران/يونيه ٢٠١٣ أن ساعد على تكوين كتلة حرجية من الموظفين التقنيين بمقدورهم أن يضطلعوا ببحوث تجريبية مشتركة وتحليل للسياسات العامة. وأدى اعتماد التقارير الرائدة، بما فيها تقرير *الأجور في العالم* و *التقرير العالمي بشأن الحماية الاجتماعية* و *تقرير اللحة العامة العالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية* و *تقرير اتجاهات العمالة والشؤون الاجتماعية في العالم*، بوصفها تقارير رائدة لمنظمة العمل الدولية، إلى زيادة نطاق معالجة المسائل العالمية المعنية والناشئة وإطلالة معارف منظمة العمل الدولية. كما ساهم ذلك في إشراك خبرة منظمة العمل الدولية في النقاشات السياسية العالمية من خلال دعم المناقشات مع الأمم المتحدة ومجموعة العشرين ومع حكومات مجموعة BRICS (البرازيل، الاتحاد الروسي، الهند، الصين، جنوب أفريقيا) وغيرها من المحافل الدولية والإقليمية. وساعد إنشاء فرق تقنية عالمية تضم أخصائيين من الميدان والمقر، على تعزيز أوجه التآزر بين النتائج التحليلية العالمية والأنشطة القطرية. وكان من شأن إنشاء فريق معني باستعراض البحوث أن عزز مصداقية وجودة بحوث منظمة العمل الدولية.^{٤١} وأخيراً، جرى تعزيز القدرات الإحصائية الضرورية لتحليلات الاقتصاد الكلي وجمع البيانات وتحليلها، مثلاً من خلال الدراسات الاستقصائية المتعلقة بالقوى العاملة. بالإضافة إلى ذلك، راجعت الاستنتاجات الصادرة عن المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل المفاهيم الأساسية للعمل اللائق، ممهدة بالتالي الطريق أمام تحصيل معارف تجريبية أفضل عن عالم العمل من خلال إجراءات قياس أكثر دقة.

١٣٦. وبين عامي ٢٠٠٨ و ٢٠١٣، في إطار برنامج رائد تموله المفوضية الأوروبية إلى حد كبير، قدم المكتب المساعدة إلى ٢٠ بلداً بهدف وضع مؤشرات للعمل اللائق وإعداد موجزات قطرية عن العمل اللائق. وتقدم هذه الموجزات بيانات ومعلومات عن الأبعاد الرئيسية للعمل اللائق، مما يسمح بتحليل التقدم المحرز في إطار السياسات الاقتصادية والاجتماعية وسياسات العمل على المستوى الوطني.^{٤٢} وأظهرت الموجزات القطرية للعمل اللائق فائدة كبيرة في توفير بيانات عن وضع العمل اللائق وتنوير الأولويات الوطنية وصنع السياسات العامة في كافة الدوائر الاجتماعية والاقتصادية. واستناداً إلى هذه الخبرات وغيرها، وضع المكتب مبادئ توجيهية تقنية لإعداد تحليلات قطرية للعمل اللائق في عام ٢٠١٥، بغية توفير تشخيص موجز عن النمو الوطني والعمالة المنتجة ووضع العمل اللائق في البلدان التي تجرى فيها. وسيكون ذلك بمثابة إسهام يعتد به لوضع البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر العمل الأخرى، بما فيها أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

١٣٧. وإطلالة البيانات والبحوث والتحليلات السياسية لمنظمة العمل الدولية ونشرها تعززت من خلال الرقمنة وتوسيع نطاق التغطية الإعلامية لتشمل شبكات التواصل الاجتماعي ووضع منتجات إعلامية جديدة متعددة الوسائط والاستخدام الأكثر نجاعة لشبكة منظمة العمل الدولية، بما في ذلك إنشاء بوابة المعارف. وتيسر بناء المعارف وتقاسمها من خلال التعاون على مستوى المكتب والشراكات مع الحكومات والشركاء الاجتماعيين والمؤسسات الدولية والإقليمية، بما فيها وكالات الأمم المتحدة والمؤسسات البحثية وفرق الخبراء.

٣-٣-٣ التعاون التقني ومشورة الخبراء

١٣٨. رداً على الدعوة الموجهة في الإعلان إلى منظمة العمل الدولية لتعزيز وتبسيط التعاون التقني ومشورة الخبراء لديها، تم وضع وتنفيذ استراتيجية التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، من أجل جعل موارد التعاون التقني تتماشى مع البرامج القطرية للعمل اللائق ومع نتائج البرنامج والميزانية وتلبية مستلزمات الإدارة القائمة على النتائج والمشاركة في تحقيق الاتساق على مستوى منظومة الأمم المتحدة من

^{٤٠} مكتب العمل الدولي: *استراتيجيات قائمة على النتائج للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥: استراتيجية المعارف - تعزيز القدرة على تنفيذ العمل اللائق والميثاق العالمي لفرض العمل*، مجلس الإدارة، الدورة ٣٠٦، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٠٩، الوثيقة GB.306/PFA/12/3.

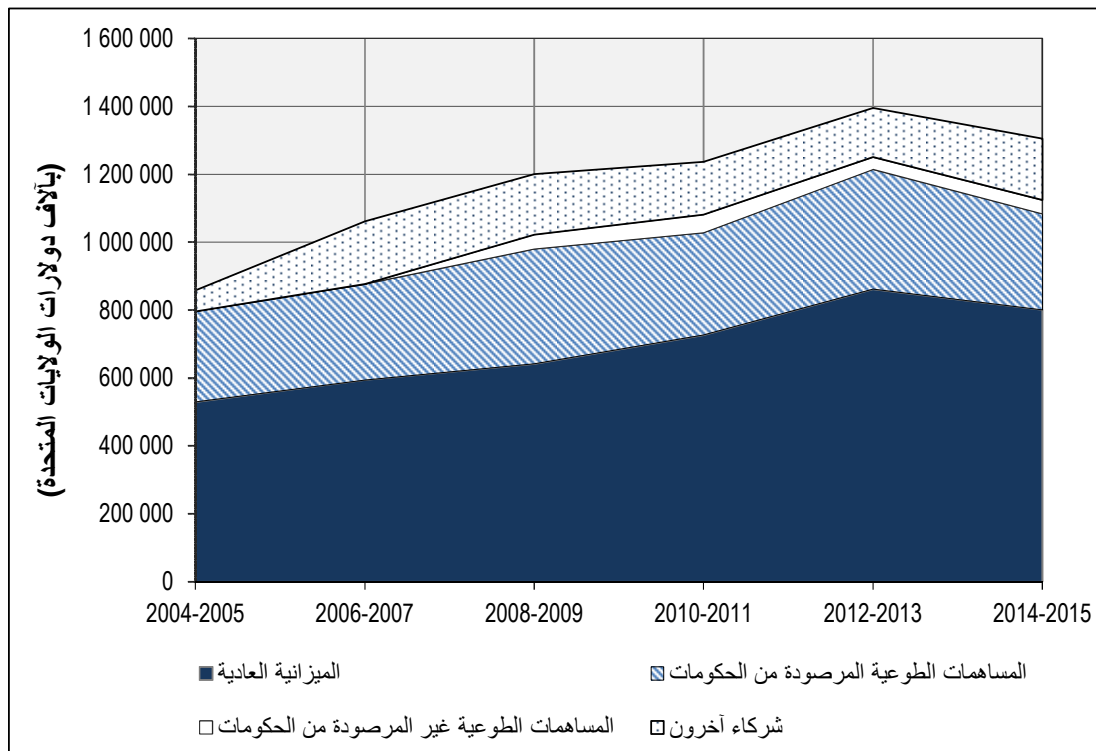
^{٤١} مكتب العمل الدولي: *تقرير المدير العام: التقرير التكميلي الثاني: متابعة المناقشة بشأن حل المعهد الدولي للدراسات العمالية وإنشاء إدارة مركزية للبحوث*، مجلس الإدارة، الدورة ٣٢٠، جنيف، آذار/مارس ٢٠١٤، الوثيقة GB.320/INS/14/2، الفقرة ١٠.

^{٤٢} أظهر الاستثمار في مؤشرات العمل اللائق أيضاً أنه يشكل مصدراً قيماً في متابعة المناقشات في الأمم المتحدة بشأن إطار مؤشرات تتعلق بأهداف التنمية المستدامة.

خلال أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وإصلاح الأمم المتحدة.^{٤٣} ومنذ عام ٢٠١٠، ارتبطت جميع المشاريع الجديدة والجارية لمنظمة العمل الدولية بنتائج محددة للبرامج القطرية للعمل اللائق أو بمنتجات عالمية، وهي تتسق بشكل كامل مع أولويات واحتياجات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، كما هو وارد في النتائج البالغة ١٩ نتيجة والمحددة في إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥.

١٣٩. ومنذ اعتماد الإعلان، استقرت حصة المساهمات الطوعية في التعاون التقني عند نسبة تقارب ٤٠ في المائة من إجمالي الموارد المتاحة أمام منظمة العمل الدولية.^{٤٤} وخلال السنوات السبع الماضية، ارتفع الإنفاق على التعاون التقني لدى منظمة العمل الدولية من ١٩٣,٥ مليون دولار أمريكي في عام ٢٠٠٩ إلى ٢١١,٥ مليون دولار أمريكي في عام ٢٠١٥، وكان هناك اتجاه مهم لتنفيذ مشاريع أقل عدداً لكنها أكبر حجماً وذات قدرة أكبر على التأثير، حيث ارتفع متوسط حجم المشاريع من مليون دولار أمريكي في عام ٢٠٠٨ إلى ١,٣ مليون دولار أمريكي في عام ٢٠١٥.

الشكل ٢-٣: المساهمات في منظمة العمل الدولية (٢٠٠٤-٢٠١٥)



١٤٠. ومنذ عام ٢٠٠٩، كان إنفاق التعاون التقني على العمالة يوازي تقريباً الإنفاق على الأهداف الاستراتيجية الثلاثة الأخرى مجتمعة. وزاد الإنفاق على الحوار الاجتماعي بنسبة ١٢١ في المائة^{٤٥} والإنفاق على العمالة

^{٤٣} انظر:

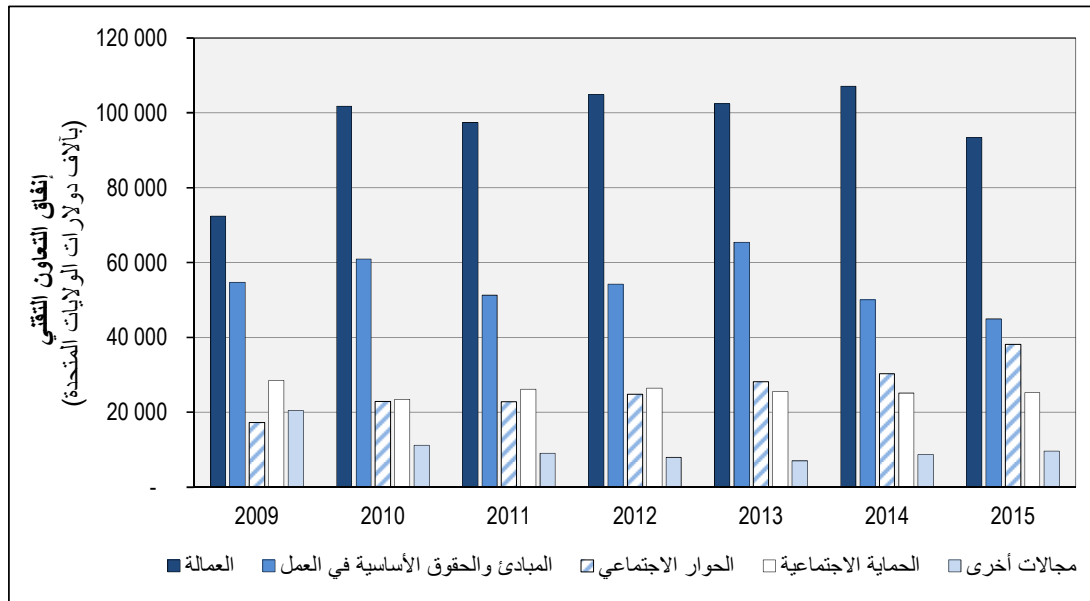
ILO: The ILO's technical cooperation strategy and tripartism in the context of the United Nations reform process, Governing Body, 306th Session, Geneva, Nov. 2009, GB.306/TC/1.

^{٤٤} يشير مصطلح "التعاون التقني" إلى جميع برامج ومشاريع منظمة العمل الدولية التي يمولها شركاء التنمية من خلال إسهامات التعاون التقني المرصودة من خارج الميزانية أو المساهمات الطوعية غير المرصودة من خلال الحساب التكميلي للميزانية العادية. وفي حين قرر مجلس الإدارة مؤخراً أن يستبدل مصطلح "التعاون التقني" بمصطلح "التعاون الإنمائي"، يبقى المصطلح الأصلي مستخدماً في هذا القسم لأنه استُخدم في الإعلان والمكتب حتى نهاية عام ٢٠١٥.

^{٤٥} بموجب الهدف الاستراتيجي المتمثل في الحوار الاجتماعي، ارتفع الإنفاق على المشاريع في مجال الأنشطة القطاعية مما يزيد قليلاً على مليوني دولار أمريكي في عام ٢٠٠٩ إلى قرابة ١٢ مليون دولار أمريكي في عام ٢٠١٥، ويعزى ذلك إلى حد كبير إلى توسيع نطاق برنامج "العمل الأفضل" ليشمل ثمانية بلدان.

بنسبة ٢٩ في المائة،^{٤٦} في حين تراجع الإنفاق على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل^{٤٧} وعلى الحماية الاجتماعية قرابة ١٨ في المائة و ١١ في المائة على التوالي. ويأتي ذلك نتيجة عوامل عدة، بما فيها الأولويات المتغيرة لدى شركاء التنمية والدول الأعضاء، والتكاليف المتباينة لمختلف أنماط عمليات التدخل على المستوى القطري.^{٤٨}

الشكل ٣-٣: إنفاق التعاون التقني من خارج ميزانية منظمة العمل الدولية بحسب الهدف الاستراتيجي (٢٠٠٩-٢٠١٥)



١٤١. وفي هذا السياق، لم يتحقق الهدف الوارد في خطة العمل من أجل المساواة بين الجنسين والمتمثل في خفض نسبة المشاريع التي لا تراعي قضايا الجنسين إطلاقاً أو تراعيها على نحو ضعيف، إلى ١٥ في المائة. وتبلغ حصة مشاريع منظمة العمل الدولية المصنفة كمؤشرات من الفئة واحد أو اثنين^{٤٩} حالياً نسبة ٧٧,٥ في المائة مقارنة بنسبة ٧٢ في المائة في عام ٢٠١٠. والاستعراض المزمع أن يجريه مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١٦ بشأن التقدم المحرز في تحقيق أهداف خطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠، سيقدم فرصة لمناقشة التدابير الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين في مشاريع التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية.

١٤٢. وعلى المستوى الإقليمي، زاد إنفاق التعاون التقني في أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ، لكنه بقي على حاله أو تراجع في الدول العربية وأمريكا اللاتينية والكاريبي وأوروبا وآسيا الوسطى، حيث ظلت حصة الإنفاق العالمي أو الإقليمي بين ٢٠-٢٥ في المائة من إجمالي إنفاق التعاون التقني. ومن المرجح أن يكون التراجع في

^{٤٦} بموجب الهدف الاستراتيجي المتمثل في العمالة، قفز الإنفاق على المشاريع الرامية إلى تعزيز العمالة مما يزيد قليلاً على ٣٦ مليون دولار أمريكي في عام ٢٠٠٩ إلى أكثر من ٥٤ مليون دولار أمريكي في عام ٢٠١٠، وبقي عالياً منذ تلك الفترة.

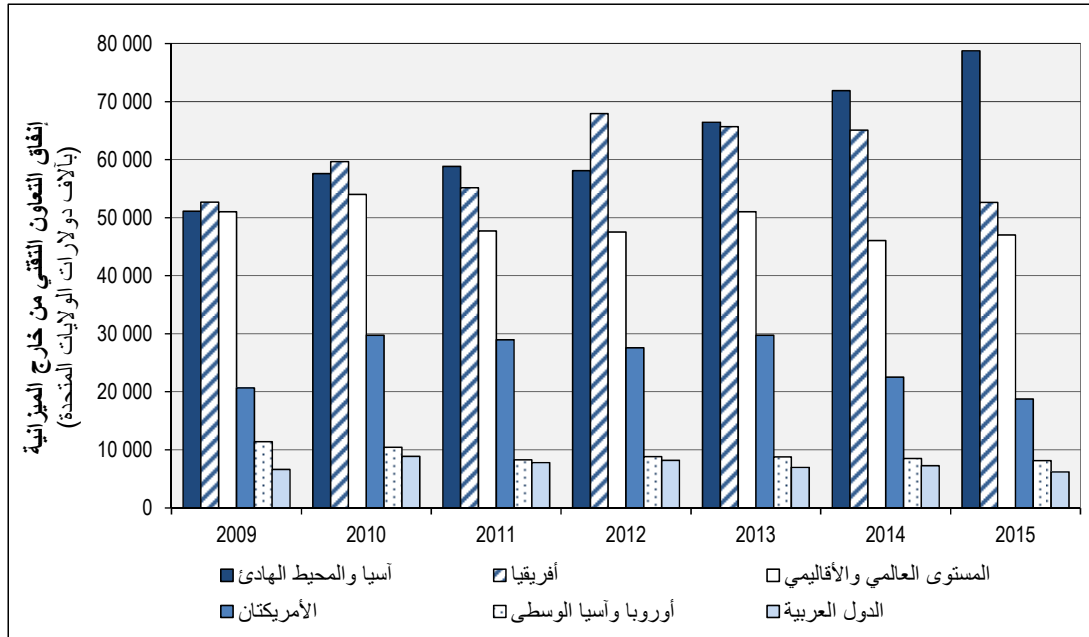
^{٤٧} بموجب الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، تراجع الإنفاق على المشاريع الرامية إلى محاربة عمل الأطفال مما يقرب من ٤٣ مليون دولار أمريكي أو ٧٨,٥ في المائة من إجمالي الإنفاق على المشاريع المخصصة لتعزيز وحماية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ٢٠٠٩، إلى ٢٢,٥ مليون دولار أمريكي أو ٥٠ في المائة من إجمالي الإنفاق في موارد التعاون التقني من خارج الميزانية في عام ٢٠١٥.

^{٤٨} تجدر الإشارة إلى أن قواعد بيانات منظمة العمل الدولية لا تظهر ما إذا كانت المشاريع تسهم في أكثر من هدف استراتيجي. وبالتالي، من غير الممكن تحليل ما إذا كان التعاون التقني يدعم الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء في إحراز تقدم نحو تحقيق جميع الأهداف الاستراتيجية على نحو متكامل على مستوى كل مشروع من مشاريع التعاون التقني، وكيف له أن يقوم بذلك.

^{٤٩} يُعرّف مؤشر الجنسين من الفئة واحد كما يلي: "مشروع لا يضم أية أهداف أو نتائج أو حصائل أو أنشطة تهدف إلى تعزيز المساواة بين الجنسين." ويُعرّف مؤشر الجنسين من الفئة اثنان كما يلي: "مشروع لا يشمل المساواة بين الجنسين كنتيجة، بل بعض الحصائل و/أو الأنشطة التي تتناول تحديداً مسائل الجنسين".

إنفاق التعاون التقني في أمريكا اللاتينية والكاريبي وفي أوروبا وآسيا الوسطى كذلك، عائداً إلى أنّ الكثير من شركاء التنمية يوجهون مساعدتهم الإنمائية أساساً إلى البلدان الأكثر فقراً. وكان من شأن الاتجاه إلى تخفيض التمويل الموجه إلى البلدان النامية الأكثر غنى أن أفضى إلى نقاشات مثيرة للجدل في لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، لاسيما وأنّ وجه الفقر في تغير وأنّ أغلبية الفقراء في العالم يعيشون الآن في بلدان متوسطة الدخل.^{٥٠}

الشكل ٣-٤: إنفاق التعاون التقني من خارج ميزانية منظمة العمل الدولية
بحسب الإقليم (٢٠٠٩-٢٠١٥)



دور البرامج القطرية للعمل اللائق والبرامج القطرية للأمم المتحدة

١٤٣. تشكل البرامج القطرية للعمل اللائق الوسيلة الأساسية التي تقوم منظمة العمل الدولية من خلالها بدعم ومساعدة الدول الأعضاء "على تحقيق التقدم على أساس ثلاثي في اتجاه جميع الأهداف الاستراتيجية".^{٥١} وهي أيضاً أدوات للإدارة السديدة مصممة بالتشاور مع الهيئات المكونة، ترشد الاستخدام الأكثر فعالية ونجاعة لموارد منظمة العمل الدولية وتساعد الدول الأعضاء على تحقيق النتائج في شكل نتائج للبرامج القطرية تكون عموماً منفذة على فترة أربع إلى ست سنوات في بلد بعينه أو أحياناً في إقليم فرعي.

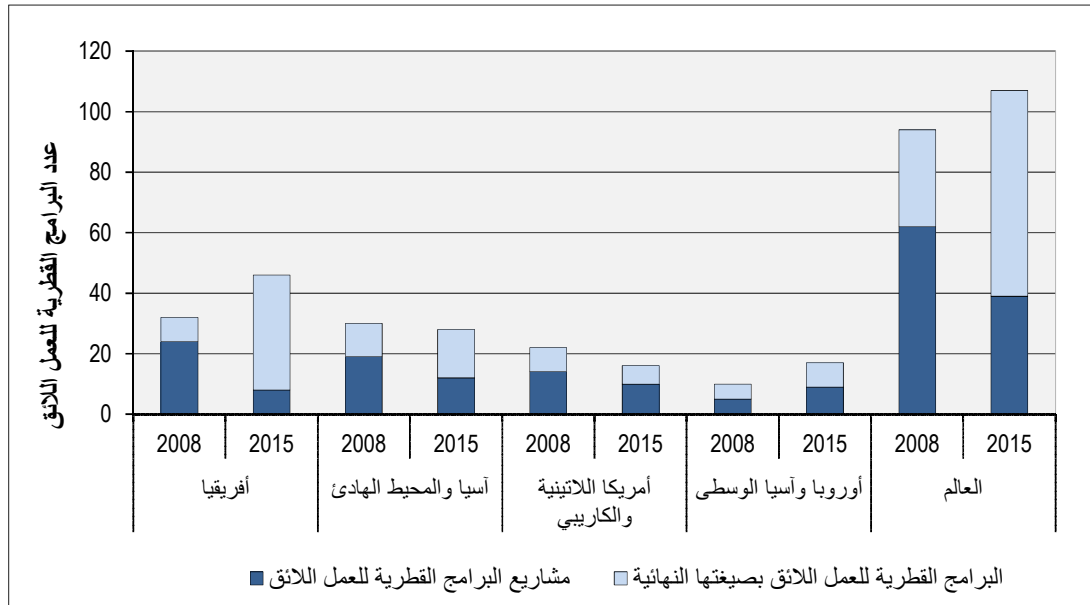
١٤٤. ولقد تنامي عدد الدول الأعضاء التي تملك برامج قطرية للعمل اللائق أو التي هي في طور إعدادها، من ٩٤ دولة عضواً في عام ٢٠٠٩ إلى ١٠٧ دول أعضاء في عام ٢٠١٥. وزاد عدد البرامج القطرية للعمل اللائق بشكل كبير في أفريقيا وأوروبا وآسيا الوسطى خلال تلك الفترة، وظل على حاله في آسيا والمحيط الهادئ غير أنه تراجع في أمريكا اللاتينية والكاريبي.

^{٥٠} انظر:

A. Sumner: Global poverty and the "New Bottom Billion" revisited: Exploring the paradox that most of the world's extreme poor no longer live in the world's poorest countries, working paper (London, 2012).

^{٥١} الإعلان، القسم ثانياً (الف) "٢".

الشكل ٣-٥: وضع البرامج القطرية للعمل اللائق بحسب الإقليم، ٢٠٠٨ و ٢٠١٥



١٤٥. شددت الدول الأعضاء ذات البرامج القطرية للعمل اللائق، في ردودها على الاستبيان، على أهمية تلك البرامج باعتبارها أداة أساسية لتنفيذ النهج المتكامل الوارد في الإعلان. وتفيد الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية أن البرامج القطرية للعمل اللائق تضمنت المزيد من امتلاك الهيئات المكونة والشركاء زمام الأمور، وبالتالي استجابت لاحتياجاتها على نحو أكثر ملاءمة. وهي تضيف أن البرامج القطرية للعمل اللائق عززت إطلاقة منظمة العمل الدولية وصورتها والمكانة التي تحتلها على المستوى الوطني، كما استحدثت فرصاً لحشد الموارد وسهلت نهجاً أكثر تكاملاً وتنسيقاً في توفير الخدمات في إطار النتائج المترابطة.

١٤٦. وخلال تنفيذ إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، سجل المكتب أكثر من ٢٣٥٠ "نتيجة" ٥٢ تقابل نتائج البرامج القطرية. وقد تحقق ما يزيد قليلاً على ٣٠ في المائة من تلك النتائج في مجال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وما يقل بقليل عن ٣٠ في المائة في مجال الحماية الاجتماعية و ٢٠ في المائة في مجالات العمالة والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي على التوالي. وفي مجال المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، تحققت غالبية النتائج في مجال عمل الأطفال (٣٣٨) والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (٣٣) والتمييز في العمل (٢٨) والعمل الجبري (٢٤). ٥٣

١٤٧. وعلى الرغم من أن قواعد بيانات منظمة العمل الدولية لا تشير إلى ما إذا كان كل إنجاز أو نتيجة يسهم في تحقيق أكثر من هدف استراتيجي، وجدت دراسة استعراضية تناولت ٧٨ برنامجاً من البرامج القطرية للعمل اللائق أن الأولويات والنتائج المحددة في جميع البلدان تشمل عدة أهداف استراتيجية على نحو متكامل. ويشار إلى التصديق على معايير العمل الدولية أو تنفيذها في جميع البرامج القطرية للعمل اللائق، التي تناولها الاستعراض والتي تظهر جميعها قضايا الجنسين وإلى حد ما عدم التمييز باعتبارهما مسألتين مشتركتين، وإن لم يكن ذلك بشكل منتظم ومنسق بالقدر ذاته. ومن جهة أخرى، ارتفعت نسبة البرامج القطرية للعمل اللائق التي تضم ما لا يقل عن ٣٥ في المائة من المؤشرات الشاملة لقضايا الجنسين، من ١٧ في المائة خلال فترة السنتين ٢٠١٠-٢٠١١ إلى ٥٠ في المائة في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. ولا يزال ثمة مجالاً للتحسين، لاسيما في ضوء القرار بشأن وضع المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، ٥٤ الذي يدعو إلى وضع البرامج القطرية للعمل اللائق من منظار جنساني وتحديد الأثر المتوخى من نتائجها على النساء والرجال على حد سواء.

٥٢ تشير "النتيجة" في هذا السياق إلى تحقيق نتيجة برنامج قطري تحدد عموماً في سياق برنامج قطري للعمل اللائق.

٥٣ مكتب العمل الدولي: تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، مجلس الإدارة، الدورة ٣٢٦، جنيف، آذار/ مارس ٢٠١٦، الوثيقة GB.326/PFA/1، الملحق.

٥٤ مكتب العمل الدولي: قرار بشأن المساواة بين الجنسين في صميم العمل اللائق، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٨، جنيف، ٢٠٠٩.

١٤٨. وفي كافة الأقاليم، شاركت منظمة العمل الدولية على نحو فعال في وضع أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وتنفيذها. ويظهر استعراض أجرته منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٥ أنه من أصل ٤٣ إطار عمل من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية المحللة، تتضمن جميعها هدفاً واحداً على الأقل من الأهداف الاستراتيجية الأربعة، علماً أن استحداث العمالة والحماية الاجتماعية هما الهدفان الأكثر إدماجاً بشكل عام. ومن بين أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية هذه، تشمل نسبة ٧٠ و ٦٠ في المائة منها على التوالي إشارات محددة إلى الحوار الاجتماعي ومعايير العمل الدولية، أي بزيادة تبلغ ٦ و ١٠ في المائة على التوالي، مقارنة بعام ٢٠١٢.

١٤٩. وبشكل عام، جرى تعزيز الاتساق بين البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، إذ نفذ أكثر من نصف البرامج القطرية في إطار برامج الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً. والخدمات التي تقدمها منظمة العمل الدولية داخل البلدان استفادت أيضاً من الوصول بشكل أكبر إلى الصناديق الاستثمارية متعددة الشركاء في الأمم المتحدة وغيرها من آليات التمويل المشترك، والتي أصبحت مصدراً مهماً للتمويل فيما يتعلق ببرامج التعاون التقني في منظمة العمل الدولية، لاسيما في أفريقيا. وبين عامي ٢٠٠٨ و ٢٠١٥، حشدت منظمة العمل الدولية حوالي ٢٥٨ مليون دولار أمريكي من خلال الأمم المتحدة، مما يمثل ما يزيد قليلاً على ١٣ في المائة من إجمالي التمويل المخصص لأنشطة التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية خلال السنوات الثماني الأخيرة، وبشكل نسبة تتجاوز ١٣٩ في المائة النسبة المسجلة بين ٢٠٠٠ و ٢٠٠٧ (انظر الشكل ٢-٦).

بناء القدرات المؤسسية

١٥٠. يدعو الإعلان منظمة العمل الدولية إلى "القيام، حيثما كان ذلك ضرورياً، بدعم بناء القدرة المؤسسية للدول الأعضاء والمنظمات الممثلة لأصحاب العمل والمنظمات الممثلة للعمال، بهدف تسهيل وضع سياسة اجتماعية متسقة ووجيئة وتحقيق تنمية مستدامة".^{٥٥} ويشدد الإعلان على أنه ينبغي للتنمية القدرات أن تمكّن الهيئات المكونة من مواصلة تنفيذ الولايات الخاصة بها وكذلك تحقيق أهداف المنظمة.^{٥٦}

١٥١. ومعظم البرامج القطرية للعمل اللائق المصممة والمنفذة منذ عام ٢٠٠٨، تتضمن نتائج أو مخرجات واضحة بشأن تنمية قدرات الهيئات المكونة. وفيما يتعلق بنتائج البرامج القطرية للعمل اللائق المحققة بين عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٥، تناولت قرابة ١٧ في المائة منها تغييرات مدعومة من منظمة العمل الدولية سمحت بتحسين قدرات المؤسسات الوطنية، بما فيها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وتبين أن الاستناد إلى هيكليات الدعم القائمة وتشجيع قيام مجموعات استشارية على المستوى الوطني، هي وسائل فعالة لزيادة تنمية القدرات. كما تبين أن التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي والتعلم من الأقران وترتيبات التوأمة على شكل رحلات دراسية وتقاسم المعارف والخدمات الاستشارية، تسهم هي الأخرى في تنمية القدرات.

١٥٢. والحال أن حافظة التعاون التقني الحالية لمنظمة العمل الدولية تتألف إلى حد كبير من عناصر تنمية القدرات، إذ تركز الغالبية الكبرى منها على تنمية القدرات التقنية للدول الأعضاء ولمنظمات أصحاب العمل ولمنظمات العمال في مجالات مواضيعية تدرج ضمن ولاية منظمة العمل الدولية. وحوالي ١٠,٢ مليون دولار أمريكي (٠,٨ في المائة) من إجمالي إنفاق منظمة العمل الدولية على التعاون التقني بين عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٥، ارتبط بالنتيجة ٩ (منظمات أصحاب العمل) و ٢١,٧ مليون دولار أمريكي (١,٧ في المائة) ارتبط بالنتيجة ١٠ (منظمات العمال). ومن المرجح أن تكون هذه الأرقام منقوصة القيمة نظراً إلى أنها لا تعكس الإنفاق بموجب نتائج أخرى تتعلق بتنمية قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. غير أنه لا بد من أن ينصب المزيد من التركيز على تدابير مؤسسية مستهدفة لتنمية القدرات، على السواء لصالح فرادى الهيئات المكونة وضمن مواقع ثلاثية، من أجل تحقيق هدف تنمية القدرات المؤسسية الوارد في الإعلان وتحقيق الحد الأمثل من أثره.

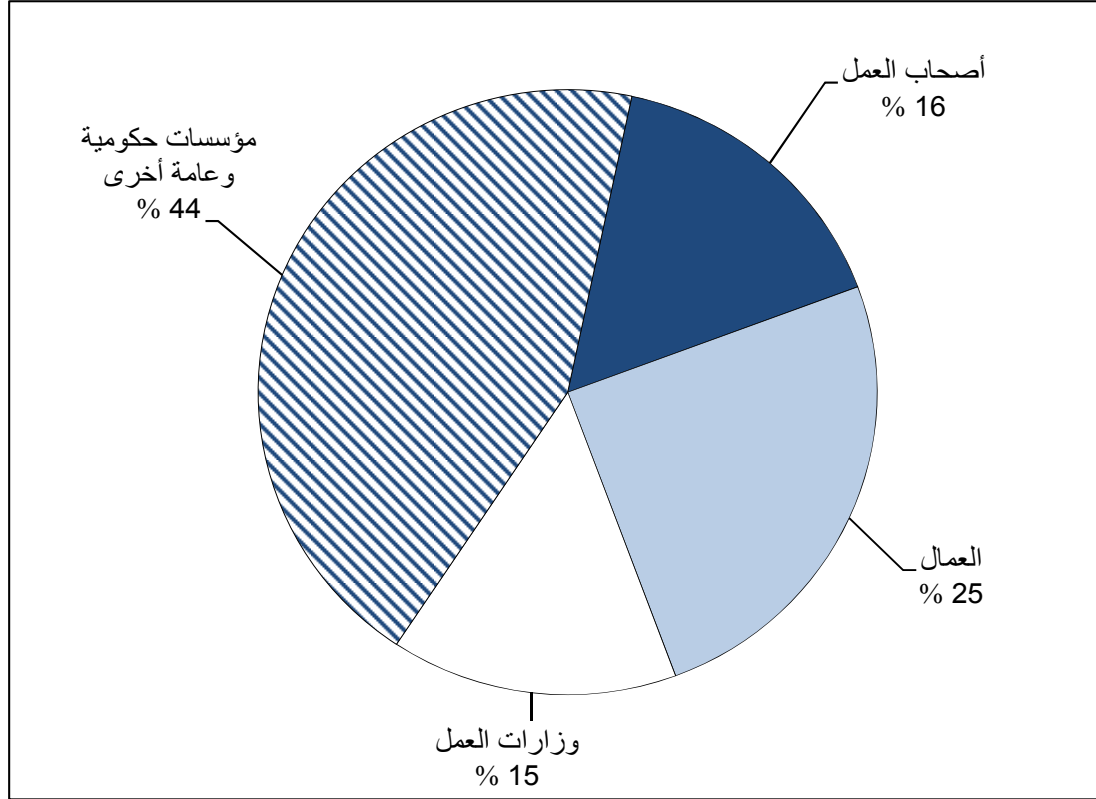
١٥٣. ويضطلع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو (مركز تورينو) أصلاً بدور يعتد به في تقديم التدريب من أجل تنمية القدرات. وبين عامي ٢٠١٠ و ٢٠١٥، قدم مركز تورينو برامج تدريب وتعليم لصالح قرابة ٤٧٩٠٠ مشارك من وزارات العمل ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وغيرها من المؤسسات الحكومية والعامّة. وقام مركز تورينو، بغية زيادة تعزيز دوره في بناء القدرة المؤسسية للهيئات

^{٥٥} الإعلان، القسم ثانياً(ألف) "٢".

^{٥٦} من المتعارف عليه أن تنمية القدرات هي عملية يحصل من خلالها الأفراد والمنظمات والمجتمعات على القدرات اللازمة لوضع أهدافهم الإنمائية وتحقيقها وتقوية هذه القدرات والحفاظ عليها عبر الزمن. ويتداخل تعبير "بناء القدرات" مع تعبير "تنمية القدرات": فبناء القدرات معرّف على أنه وسيلة تحقيق تنمية القدرات. والتعبيران مستخدمان في هذه الوثيقة حسب مقتضى الحال.

المكونة، بإرساء إطار استراتيجي وأساليب عمل تدرج في نهج متكامل لتحقيق نتائج وإنجازات العمل اللائق من خلال بناء قدرات الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية.

الشكل ٣-٦: حصة المشاركين من منظمات الهيئات المكونة الثلاثية في دورات مركز تورينو (٢٠١٠-٢٠١٥)



١٥٤. وفي حين تتسم تنمية القدرات بأنها القاسم المشترك بين جميع وسائل عمل منظمة العمل الدولية، فإنّ عمليات الاستعراض التي أجراها المكتب وناقشها مجلس الإدارة أظهرت أنّ النهج المعتمدة في تنمية القدرات مجزأة على طول الخطوط المواضيعية وغير منسقة ومجزأة داخل المشاريع، ولا تشكل برنامجاً موحداً لبناء القدرات ككل.^{٥٧} وبغية معالجة هذا الوضع، تم إدراج تنمية القدرات باعتبارها إحدى الدعائم الأساسية الأربع لاستراتيجية التعاون الإنمائي للفترة ٢٠١٥-٢٠١٧ لمنظمة العمل الدولية، التي تنص على تطوير برامج محددة لتنمية القدرات لكل هيئة مكونة وعلى إدراج برامج ثنائية وثلاثية لتنمية القدرات في عمليات التعاون الإنمائي واسعة النطاق.

الاحتياجات الخاصة للبلدان النامية

١٥٥. تمشياً مع تشديد متابعة الإعلان على ضرورة تلبية "الاحتياجات الخاصة للبلدان النامية وقدراتها"،^{٥٨} ركز نشاط منظمة العمل الدولية على احتياجات الهيئات المكونة في أقل البلدان نمواً والدول ذات الوضع الهش والدول النامية الجزرية الصغيرة.

١٥٦. وفي أقل البلدان نمواً، يركز دعم منظمة العمل الدولية على سياسات العمالة الشاملة والاستثمار في البنية التحتية الريفية والاقتصاد الحضري غير المنظم، بهدف تسهيل الانتقال التدريجي إلى السمة المنظمة. ومنذ عام ٢٠١١، ازدادت حصة إنفاق منظمة العمل الدولية على التعاون التقني في أقل البلدان نمواً، على المستوى الوطني، من ٣٠,٦ إلى ٤٤,٦ في المائة، مما مثل ٧٥,٤ مليون دولار أمريكي في عام ٢٠١٤. ولئن كانت هذه الزيادة مهمة، فإن الطريق لا يزال طويلاً لضمان عدم تخلف أحد عن الركب.

^{٥٧} مكتب العمل الدولي: تنمية قدرات الهيئات المكونة في البرامج القطرية للعمل اللائق والتعاون التقني: متابعة، مجلس الإدارة، الدورة ٣١٢، جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١١، الوثيقة GB.312/POL/9.

^{٥٨} الإعلان، المرفق، القسم ثانياً (جيم) "٤".

١٥٧. وبين عامي ٢٠٠٩ و٢٠١٤، جرى تخصيص قرابة ١١,٤ في المائة من إنفاق منظمة العمل الدولية على التعاون التقني لصالح ١٨ دولة من الدول ذات الوضع الهش. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، اعتمد مجلس الإدارة برنامجاً رائداً جديداً لمنظمة العمل الدولية بشأن الوظائف من أجل السلام والقدرة على الصمود، الهدف منه استحداث الوظائف في البلدان المتأثرة بالنزاعات والكوارث، وهو راسخ كلياً في برنامج العمل اللائق. وسوف يعقد المؤتمر في دورته الحالية، مناقشة أولى لبند وضع المعايير (مناقشة مزدوجة) بشأن العمل اللائق من أجل السلام والأمن ومقاومة الكوارث: مراجعة توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١).

٤-٣ الملاحظات والتحديات

المناقشات المتكررة

١٥٨. عندما قام مجلس الإدارة، بناءً على طلب المؤتمر، بتقييم أثر وتنظيم المناقشة المتكررة الأولى، شدد على عدد من المسائل التي لا تزال تتسم بالأهمية، لا سيما: أهمية اعتبار المناقشات المتكررة على أنها أدوات إدارة سديدة ينبغي أن تراعى نتائجها في مقترحات البرنامج والميزانية وفي الأعمال الأخرى التي يضطلع بها مجلس الإدارة؛ ضرورة إيجاد توازن بين التحديات السياسية وأنشطة منظمة العمل الدولية والدروس المستخلصة بشأن التنفيذ؛ الجدوى من تنظيم مناقشات أولية في لجان مجلس الإدارة المختصة؛ ضرورة إعداد تقارير هادفة وفي وقتها والتعاون فيما بين الأهداف الاستراتيجية.^{٥٩}

١٥٩. وفي حين تعرب ردود كثيرة على الاستبيان عن تقديرها للدور الذي تضطلع به المناقشات المتكررة في تحسين فهم منظمة العمل الدولية لاحتياجات الدول الأعضاء والاستجابة لها، وفي حين اتخذت المنظمة الكثير من التدابير المهمة نتيجة الإرشادات المستمدة من المناقشات المتكررة، يمكن بذل مجهود أكبر لتعزيز قيمتها باعتبارها أدوات للمعارف والإدارة السديدة. ومن الممكن زيادة تحسين التقارير المعدة للمناقشات المتكررة من أجل معالجة وتحليل تنوع واقع واحتياجات الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية على نحو أكثر تعمقاً، بالاستناد إلى جمع المعلومات وتقاسم المعارف على نحو أفضل في إطار تعاون واسع النطاق على مستوى المكتب ومساهمات الهيئات المكونة ونسق تقارير أكثر توحيداً.

١٦٠. ويمكن أن يكون تنظيم المناقشات نفسها أكثر تنوعاً وابتكاراً لتشجيع تبادلات أفضل للمعلومات ووجهات النظر ومشاركة جميع أصحاب المصلحة مشاركة أكثر كثافة، بمن فيهم ممثلو المنظمات الدولية والإقليمية الرئيسية. ويمكن إيلاء الاعتبار لتعيين لجنة المناقشة المتكررة لجنة دائمة للمؤتمر تستند ولايتها إلى أهداف الإعلان. ومن الممكن المضي قدماً في تحسين إدماج نتائج المناقشات المتكررة في ممارسات وإجراءات المكتب، مثلاً من خلال تخصيص بعض الموارد في البرنامج والميزانية لدورة محددة زمنياً من إجراءات متابعة نتائج المناقشات المتكررة.

إصلاحات مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي

١٦١. على الرغم من أن الهيئات المكونة تسلط الضوء على الأثر الإيجابي لإصلاحات مجلس الإدارة في تحسين وظائفه من حيث وضع السياسات العامة والإشراف، وفي المشاركة المتزايدة لمجموع أعضائه، فإن التنفيذ العملي للإصلاحات ما فتى يثير عدداً من التحديات، من قبيل زيادة تحسين عملية وضع جدول أعمال المؤتمر والتخطيط والتوزيع الملائمين بين أقسام/أجزاء مجلس الإدارة.^{٦٠}

١٦٢. وسوف تستمر الإصلاحات الجارية والرامية إلى زيادة فعالية وشفافية وسلطة المؤتمر باعتباره الهيئة العليا لصنع السياسات في المنظمة، في الاستنارة بالدروس المستخلصة من دورة الأسبوعين التجريبية في عام ٢٠١٥ ومن النهج الاستراتيجي بشأن وضع جدول أعمال المؤتمر وسير أعمال آلية استعراض المعايير ومن تقييم المؤتمر للإعلان. وفي حين لا يزال هناك الكثير مما يتعين القيام به لتحقيق أهداف الإصلاح، تظهر التجربة أن الثقة بين الهيئات المكونة والمكتب وفيما بين الشركاء أنفسهم، إلى جانب أداء المكتب دوراً نشطاً ولكن محايداً، أمر مهم لنجاح إصلاح الإدارة السديدة. ويمكن أن يتوقع من الإصلاحات الجارية، بما فيها

^{٥٩} مكتب العمل الدولي: تقرير الفريق التوجيهي المعني بمتابعة إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، مجلس الإدارة، الدورة ٣٠٩، جنيف، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٠، الوثيقة GB.309/10.

^{٦٠} مكتب العمل الدولي: استعراض تنفيذ إصلاح مجلس الإدارة، ٢٠١٤، المرجع السابق.

إصلاحات المؤتمر والإصلاح المزمع إجراؤه على الاجتماعات الإقليمية، أن تتناول من خلال الحوار الاجتماعي مسألة تحسين الشرعية التمثيلية للإدارة السديدة لمنظمة العمل الدولية في عالم العمل المتغير.

نشاط منظمة العمل الدولية المتصل بالمعايير

١٦٣. بدأ النهج المتكامل الوارد في الإعلان ونتائج المناقشات المتكررة تأتي ثمارها فيما يتعلق بنشاط منظمة العمل الدولية المتصل بوضع المعايير. ومن المتوقع أن يزيد إرساء آلية استعراض المعايير تعزيز دور المعايير في تحقيق جميع الأهداف الاستراتيجية، لاسيما من خلال ضمان تمتع منظمة العمل الدولية بمجموعة معايير واضحة ومتينة ومحدثة.

١٦٤. وتشمل التحديات اتخاذ المزيد من الإجراءات لكي يتاح لمنظمة العمل الدولية والدول الأعضاء فيها تكوين لمحة عامة شاملة عن وضع التصديق على صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة بكل هدف استراتيجي وتنفيذها. ومن شأن هذه اللوحة العامة أن ترشد سياسة المعايير، استناداً إلى الإدارة السديدة الثلاثية المحسنة والدعم المقدم إلى الدول الأعضاء لاستعراض التصديق على الصكوك وتنفيذها من أجل التوصل تدريجياً إلى زيادة تغطية كل هدف من الأهداف الاستراتيجية.

فعالية نشاط المكتب

١٦٥. على الرغم من اتخاذ عدد من الخطوات لتجسيد النهج المتكامل في أنشطة المكتب، لا يزال التنفيذ يمثل تحدياً والنهج المتكامل أكثر تطلباً من حيث المعارف والطرائق المطلوبة لتنفيذه. وكان هناك اتساق أكبر في الإطار الاستراتيجي للفترة ٢٠١٥-٢٠١٠ بين الموارد المخصصة للقدرات التقنية وقنوات توفير الخدمات والنتائج لدعم الأهداف الاستراتيجية الأربعة؛ وقد أدخلت بعض التحسينات على البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. ولا بد من إحراز المزيد من التقدم في الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، بما في ذلك إدماج برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

١٦٦. ومنظمة العمل الدولية منكبة حالياً على استعراض وترشيد إجراءات العمل لديها لتحقيق المزيد من الفعالية. ومن المطلوب المزيد من تدابير الإصلاح في السياسات والممارسات المتعلقة بالموارد البشرية من أجل تحسين الكفاءات والمعارف والمهارات في المكتب. ومن شأن تصنيف عالمي متميز جرى إعداده عن طريق تجميع الدول الأعضاء ذات الاحتياجات المتشابهة لدعم منظمة العمل الدولية، أن يسهم أكثر فأكثر في اتساق خدمات منظمة العمل الدولية مع الاحتياجات المتنوعة للهيئات المكونة. ولا بد من بذل الجهود للتصدي لغياب المؤشرات والمعلومات الدقيقة لتقييم النتائج والآثار الجوهرية. ولا بد من دمج هذه الخطوات مع ثقافة تقييم معززة من خلال إدارة المعارف وتوثيق الروابط مع أنشطة البرمجة والمزيد من مبادرات التعلم التنظيمي والمحفزات، بغية ضمان استمرار تحسين جدوى أنشطة المكتب وفعاليتها.

المعارف

١٦٧. إنّ التحديات القائمة في مجال تنفيذ استراتيجية المعارف تشمل الثغرات في سبل الحصول على المعلومات والمعارف وإصدارها ونشرها، فضلاً عن أوجه التباين بين المقر والميدان في هذا الصدد. وهناك، على وجه الخصوص، ثغرات في توافر المؤشرات الإحصائية التي تغطي جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة. ويمكن أن تركز التحسينات على ما يلي: زيادة تحسين القدرة الإحصائية؛ تحسين نشر الوثائق والمنشورات الرسمية؛ مواصلة بناء خبرة منظمة العمل الدولية. وسوف يستلزم تنفيذ استنتاجات المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل بشأن مؤشرات العمل اللائق موارد تقنية ومالية إضافية في بلدان كثيرة، إلى جانب دعم تقني من منظمة العمل الدولية. ويكتسي هذا الأمر أهمية كبيرة بالنسبة إلى رصد الأهداف والمؤشرات ضمن إطار أهداف التنمية المستدامة.

التعاون التقني ومشورة الخبراء

١٦٨. يبقى التعاون التقني حاسماً لتنفيذ الولاية الأساسية لمنظمة العمل الدولية، وقد رأت عمليات التقييم أن أداء المنظمة كان "مرضياً" أو "مرضياً جداً" في الغالبية الكبرى من مشاريع التعاون التقني.^{٦١} غير أن عمليات التقييم وجدت أيضاً أنه ينبغي تصميم مشاريع التعاون التقني بإيلاء المزيد من الانتباه للأهداف المتكاملة. وتقدم استراتيجية التعاون الإنمائي الجديدة لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٧، فرصة مهمة لحشد موارد

^{٦١} انظر:

ILO: Decent work results and effectiveness of ILO technical cooperation: A meta analysis of project evaluations, 2011-2012 (Geneva, 2013).

إضافية من أجل العمل اللائق ولزيادة تنويع مصادر التمويل وتعزيز السعي المتكامل إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة من خلال مشاريع وبرامج أكبر حجماً للتعاون التقني.

١٦٩. بالإضافة إلى ذلك، وعلى الرغم من أن البرامج القطرية للعمل اللائق تتمتع بإمكانيات إحداث تغييرات مهمة على المستوى القطري وتحقيق الحد الأقصى من تأثير عمليات تدخل منظمة العمل الدولية بشأن السياسة الوطنية، وجد التقييم أيضاً أن هناك افتقاراً إلى الوضوح بين الهيئات المكونة فيما يتعلق بملكيتهام زمام البرامج القطرية للعمل اللائق. ولا تزال برامج قطرية عديدة للعمل اللائق أميل إلى أن تكون وثائق مفاهيمية دون أن تستنير في الغالب بتحليل واضح لوضع البلد. وهناك القليل من البرامج القطرية للعمل اللائق المدرجة في الميزانية والممولة بشكل كامل، بسبب قيود التمويل في منظمة العمل الدولية والمستوى المحدود أو المعدوم من مخصصات الميزانية المباشرة من الحكومات الوطنية و/أو شركاء التنمية. كما تبرز الحاجة إلى إرساء طرائق برمجة قطرية أكثر مرونة وسرعة لمختلف مجموعات البلدان، ونظراً إلى اعتماد برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، سيكون من المهم لمنظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة أن تعزز الجهود لضمان أن تكون الأهداف الاستراتيجية الأربعة مندمجة على نحو أفضل تكاملاً في الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة، الجديدة منها والمراجعة و/أو في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.^{٦٢}

١٧٠. وتشير هذه الاعتبارات إلى ضرورة اعتماد نهج استراتيجي للقيام بما يلي: بناء قدرات الهيئات المكونة - بما في ذلك من خلال مركز تورينو - لتحقيق أهداف الإعلان ورصد وقياس نتائج هذه الجهود المبذولة لتنمية القدرات على نحو منتظم ومقارن ومتسق ويستند إلى نهج متميز للاحتياجات المحددة لمختلف فئات البلدان.

^{٦٢} انظر:

ILO: *A meta analysis of lessons learned and good practices arising from nine Decent Work Country Programme evaluations* (Geneva, 2011).

الفصل ٤

إجراءات اتخذتها المنظمات الدولية والإقليمية أو بالتعاون معها

١٧١. كان اعتراف المجتمع الدولي بالعمل اللائق بوصفه استجابة فعالة لتحديات العولمة، مصدر استلزام لاعتماد الإعلان. وإلى جانب منظمة العمل الدولية والدول الأعضاء فيها، يعترف الإعلان بالمنظمات الدولية والإقليمية الأخرى المعهود إليها بولايات في ميادين وثيقة الصلة وبمساهمتها المهمة في تنفيذ أهدافه ومبادئه.

١٧٢. وإدراكاً من منظمة العمل الدولية والدول الأعضاء فيها بضرورة التعاون على نطاق واسع للتصدي لمواطن العجز في العمل اللائق في مختلف أرجاء العالم، قامت تدريجياً بإرساء شراكات ضمن النظام متعدد الأطراف ومع جهات فاعلة اقتصادية وكيانات غير حكومية سعياً إلى المزيد من الاتساق السياسي بهدف تحقيق العمل اللائق.^١ وعلى جميع مستويات النظام متعدد الأطراف، تمثل محرك مهم لتعزيز التعاون واتساق السياسات، في أثر الأزمة المالية والاقتصادية العالمية وضرورة التصدي لعواقبها الاجتماعية، لا سيما منها ما يتعلق بالعمالة والحماية الاجتماعية، والدور الرئيسي الذي يضطلع به الحوار الاجتماعي في هذا الصدد.

١٧٣. وعلى حد ما ورد في التقرير المقدم إلى المؤتمر في عام ٢٠١٤، فإنه ثبت أن "الشراكات 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".^٢ وتستعرض الأقسام التالية الإجراءات التي اتخذتها المنظمات الدولية والإقليمية وتجمعات الدول والكيانات غير الحكومية أو بالتعاون معها.

١-٤ المنظمات الدولية

١-١-٤ منظومة الأمم المتحدة

١٧٤. دعمت منظومة الأمم المتحدة الرؤية المعاصرة الواردة في الإعلان عن ولاية منظمة العمل الدولية في زمن العولمة. وعقب اعتماد الإعلان، سارعت الجمعية العامة إلى دعوة الدول الأعضاء في الأمم المتحدة وجميع صناديق وبرامج ووكالات الأمم المتحدة، إلى إدراج أهداف العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق في كافة سياساتها وبرامجها وأنشطتها من خلال ترويج اعتماد نهج متكامل.^٣ وكما أشير إليه في الفصل ١، يمكن أن يُنظر إلى إدراج العمل اللائق كهدف أساسي في برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ الذي اعتمد مؤخراً وفي برنامج عمل أديس أبابا لتمويل التنمية، على أنه ذروة الجهود المتضافرة للدول الأعضاء في منظمة العمل

^١ مكتب العمل الدولي: منظمة العمل الدولية في العمل: نتائج التنمية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ (جنيف، ٢٠١٤). في عامي ٢٠١٢ و٢٠١٣، كانت منظمة العمل الدولية ضالعة في ما يزيد على ٨٠٠ نشاط مشترك مع الشركاء إلى جانب هيئاتها المكونة الثلاثية، بما في ذلك المنظمات متعددة الأطراف والشركاء الإنمائيين ومؤسسات ورابطات القطاع الخاص والجامعات ومراكز البحوث والمعارف ومنظمات المجتمع المدني.

^٢ مكتب العمل الدولي: تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، التقرير الأول (ألف)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، جنيف، ٢٠١٤، الفقرة ٤٤.

^٣ الأمم المتحدة: إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، الوثيقة A/RES/63/199 (نيويورك، ٢٠٠٨).

الدولية في إطار الأمم المتحدة من أجل ترويج الأهداف الاستراتيجية الأربعة وتحقيق المزيد من الاتساق السياسي كجزء من استراتيجية عالمية للعمل اللائق.^٤

١٧٥. وعلى غرار ذلك، أضاف المجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة المزيد من الزخم في تعميم العمل اللائق، عندما اعتمد في عام ٢٠٠٨ قراراً يعيد التأكيد على الأهمية المركزية التي ترتديها العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق من أجل القضاء على الفقر وتحقيق التكامل الاجتماعي، ويدعو الدول الأعضاء في الأمم المتحدة إلى التصديق على الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية. كما يشجع القرار جميع المنظمات المعنية في منظومة الأمم المتحدة على التعاون في استخدام وتكييف وتقييم مجموعة الأدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق،^٥ التي وضعتها منظمة العمل الدولية وأيدها مجلس الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، قبل الإعلان.^٦ ومذكاً، بقي العمل اللائق في صدارة جدول أعمال النقاشات التي كرسها المجلس الاقتصادي والاجتماعي لمسائل التنسيق في ٢٠١٢ و ٢٠١٣ و ٢٠١٥، وركز آخرها على تحقيق العمل اللائق من خلال التنمية المستدامة.

١٧٦. وتضمن إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ استراتيجية واضحة وأهدافاً ترمي إلى أن تتمكن منظمة العمل الدولية من إدراج العمل اللائق في سياسات وبرامج المنظمات الدولية والمؤسسات متعددة الأطراف الرئيسية، بما في ذلك من خلال آليات التعاون القائمة في منظومة الأمم المتحدة. وتشمل تلك الآليات مجلس الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة المعني بالتنسيق واللجنة البرنامجية رفيعة المستوى واللجنة رفيعة المستوى بشأن الإدارة ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية واللجان الإقليمية والفرق القطرية للأمم المتحدة، بالإضافة إلى آليات مستحدثة لمواجهة المشاكل العالمية (من قبيل برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز) والمبادرات المشتركة المعنية بالبحوث والتدريب، بما فيها معهد أبحاث الأمم المتحدة للتنمية الاجتماعية ومعهد كوادرن منظومة الأمم المتحدة.

١٧٧. ولاستراتيجية الشراكة هدف مزدوج: إدماج العمل اللائق في البرامج القطرية من خلال المشاركة النشطة لمنظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة في مبادرات "توحيد الأداء" الإصلاحية للأمم المتحدة وتنفيذ الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل ثلاث سنوات، للفترة ٢٠٠٧-٢٠١٠^٧ تعميم برنامج العمل اللائق على المستويين العالمي والإقليمي. وفي هذا الصدد، جرى ترويج مجموعة أدوات العمل اللائق باعتبارها "منظراً" للعمل اللائق من شأنه أن يساعد الوكالات والحكومات والشركاء الاجتماعيين على تقييم سياساتها وبرامجها وأنشطتها وعلى تسهيل إدماج النتائج المتعلقة بالعمل اللائق وتحسينها على المستوى العالمي والإقليمي والقطري.

١٧٨. ومع بداية الأزمة في عام ٢٠٠٩، تحوّل الانتباه إلى المبادرات التسع المشتركة لمكافحة الأزمة، التي اعتمدها مجلس الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة المعني بالتنسيق. وطلب من منظمة العمل الدولية أن تتأسس مبادرة الميثاق العالمي لفرص العمل وأن تتشارك مع منظمة الصحة العالمية في ترؤس مبادرة أراضيات الحماية الاجتماعية. وقد ساهمت هاتان المبادرتان في إرساء هدف العمل اللائق والعمالة الكاملة والمنتجة باعتبارهما هدفين رئيسيين للانتعاش الاقتصادي والتماسك الاجتماعي وسياسات وبرامج التنمية المستدامة عبر منظومة الأمم المتحدة.

١٧٩. وفي عام ٢٠١٥، أجرت وحدة التفتيش المشتركة للأمم المتحدة تقييماً رأت فيه أنّ الاستجابة الشاملة للمنظمات المنضوية تحت منظومة الأمم المتحدة، لإدماج العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق من خلال تطبيق مجموعة أدوات مجلس الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، عرفت "نجاحاً طفيفاً" وأنّ الجهود الرامية إلى إدماج العمل اللائق على مستوى المنظمات اختلفت اختلافاً ملحوظاً. ولحظت وحدة التفتيش المشتركة عدم قيام أي منظمة من منظمات الأمم المتحدة بتنفيذ مجموعة أدوات مجلس الرؤساء التنفيذيين في

^٤ الأمم المتحدة: تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، الوثيقة A/RES/70/1 (نيويورك، ٢٠١٥). لقي برنامج عام ٢٠٣٠ الترحيب من جانب الاتحاد الدولي لنقابات العمال والمنظمة الدولية لأصحاب العمل. انظر:

ITUC: Trade union reaction to transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development (Brussels, 2015); and IOE: The post-2015 development agenda and its impact on business (Geneva, 2015).

^٥ مكتب العمل الدولي: مجموعة أدوات من أجل تعميم العمالة والعمل اللائق: تطبيق على المستوى القطري (جنيف، ٢٠٠٧).

^٦ المجلس الاقتصادي والاجتماعي: ترويج العمالة الكاملة والعمل اللائق للجميع، القرار ١٨/٢٠٠٨ (جنيف، ٢٠٠٨).

^٧ الأمم المتحدة: الاستعراض الشامل الذي يجري كل ثلاث سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية، الوثيقة A/RES/62/208 (نيويورك، ٢٠٠٨).

١٨٤. وبغية ضمان أوجه التآزر بين معايير العمل الدولية التي يقوم عليها برنامج العمل اللائق وصكوك الأمم المتحدة التي تروج حقوق العمال، تعاونت منظمة العمل الدولية على نحو وثيق مع مكتب المفوضية العليا للأمم المتحدة لحقوق الإنسان. وشمل هذا التعاون توفير تقارير تقنية وموجزات ذات صلة بالمعايير إلى لجان خبراء يشرفون على تطبيق معاهدات الأمم المتحدة المتعلقة بحقوق الإنسان، وإلى مجلس حقوق الإنسان وهيئاته وإجراءاته الخاصة. كما تعززت أوجه التآزر في السياسات والعمليات القطرية، لاسيما بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، من خلال فريق الخبراء العامل التابع للأمم المتحدة والمعني بقطاع الأعمال وحقوق الإنسان.

١٨٥. كذلك، ركزت الشراكات بين منظمة العمل الدولية وغيرها من وكالات الأمم المتحدة على مبادرات ترمي إلى إدراج العمل اللائق في التخطيط والعمليات، وعلى برامج ومشاريع مشتركة على المستويين العالمي والوطني. والعدد المتزايد للبرامج المشتركة للأمم المتحدة التي تركز على العمل اللائق أمر مرحب به، لاسيما في البلدان التي لا يوجد فيها مكتب لمنظمة العمل الدولية. غير أنه لا بد من بذل المزيد من الجهود لضمان تحقيق نتائج العمل اللائق على نحو متكامل. وهذا الأمر مثار قلق بشكل خاص في وقت أدت فيه المنافسة المتزايدة على الحصول على مساهمات طوعية من شركاء التنمية، إلى حالات عدة قامت فيها وكالات أخرى بتصميم وتنفيذ برامج أو مشاريع تقع تحديداً ضمن ولاية منظمة العمل الدولية، من دون مشاركة المكتب أو الهيئات المكونة الثلاثية.

٢-١-٤ التعاون مع مؤسسات اقتصادية عالمية

١٨٦. منذ عام ٢٠٠٨، اتخذت المؤسسات الاقتصادية العالمية أيضاً خطوات نحو تحقيق المزيد من الاتساق مع العمل اللائق في سياساتها وعملياتها. وكان من شأن تأثير منظمة العمل الدولية، سواء في إطار علاقاتها الثنائية أو أنشطتها المشتركة بين الوكالات والمطلوبة من مجموعة العشرين، أن وسع الحوار مع هذه المؤسسات حول المسائل الاجتماعية والمسائل المتعلقة بالعمالة. وأعدت منظمة العمل الدولية المشورة السياسية التحليلية القائمة على المعارف، بالتعاون مع صندوق النقد الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة التجارة العالمية ومجموعة البنك الدولي، لصالح مجموعة العشرين وحكومات مجموعة BRICS وغيرها من التجمعات. وفي إطار هذه الشراكات الاستراتيجية القائمة مع مؤسسات اقتصادية عالمية ومتعددة الأطراف، لطالما شجعت منظمة العمل الدولية سياسات للاقتصاد الكلي تتناول في الوقت نفسه جانبي العرض والطلب في أسواق العمل، وتضع استحداث العمالة والعمل اللائق في مكانة أولى أولويات برنامج التنمية العالمي.

١٨٧. وقد قطع التعاون مع مجموعة البنك الدولي شوطاً كبيراً من التقدم في السنوات الأخيرة، كما هو مبين في البيان المشترك الذي صدر عام ٢٠١٥ عن الرؤساء التنفيذيين في مكتب العمل الدولي ومجموعة البنك الدولي بشأن خطة عمل للحماية الاجتماعية الشاملة.^{١٠} وهذا التعاون الذي تكثف لمواجهة الأزمة، بدأ بجرعة للاستجابات السياسية الرامية إلى مواجهة الأزمة المالية والاقتصادية في العالم بناءً على طلب مجموعة العشرين، تتبع هيكلية الميثاق العالمي لفرص العمل.^{١١} وتعزز هذا التعاون بفضل المساهمات التي قدمتها منظمة العمل الدولية إلى استراتيجية البنك الدولي لصالح العمل والحماية الاجتماعية للفترة ٢٠١٢-٢٠٢٢^{١٢} وإلى تقرير التنمية في العالم: الوظائف، الذي يشدد على المركز المحوري للعمالة من أجل الحد من الفقر وعلى أهمية نوعية الوظائف.^{١٣} وكان من شأن إعادة التنظيم الأخيرة لمجموعة البنك الدولي واستحداث "مجال للحلول المشتركة" بشأن الوظائف، بهدف إدماج وتعميم العمالة والحماية الاجتماعية في سياساتها وعملياتها، فضلاً عن الشراكة "دعونا نعمل"،^{١٤} أن سهلا تعاوناً وثيقاً بين منظمة العمل الدولية ومجموعة البنك الدولي. وتضمن ذلك

^{١٠} استهلال مبادرة الحماية الاجتماعية الشاملة، الصادرة عن مجموعة البنك الدولي ومنظمة العمل الدولية، باستدعاء انتباه قادة العالم إلى أهمية سياسات الحماية الاجتماعية الشاملة وتمويلها، بيان مشترك صادر عن رئيس مجموعة البنك الدولي والمدير العام لمكتب العمل الدولي (جنيف، ٢٠ حزيران/يونيه ٢٠١٥).

^{١١} انظر:

ILO-World Bank: *Joint Synthesis Report: International Labour Organization/World Bank inventory of policy responses to the financial and economic crisis* (Geneva, 2012).

^{١٢} انظر:

World Bank: *World Bank 2012-2022 Labor and social protection strategy: Resilience, equity, and opportunity* (Washington, DC, 2012).

^{١٣} انظر: World Bank: *World Development Report 2013: Jobs* (Washington, DC, 2012).

^{١٤} انظر: World Bank Group, www.letswork.org.

وضع خارطة طريق مشتركة تحدد برنامجاً أوسع للتعاون في مجالات يتزايد فيها تقاربها السياسي والتشغيلي. وتغطي خارطة الطريق مواضيع ذات اهتمام مشترك، بما فيها جمع ونشر البيانات المتعلقة بسوق العمل وبرنامج بحثي مشترك وترويج أراضيات الحماية الاجتماعية والتعاون على المستوى القطري وتوسيع نطاق برنامج العمل الأفضل. ومنذ عهد أقرب، أدمجت مجموعة البنك الدولي عدداً أكبر من مقترحات منظمة العمل الدولية في دليل بشأن تنظيم العمل لصالح موظفي مجموعة البنك الدولي من أجل توفير المشورة إلى الحكومات التي تطلب المساعدة من مجموعة البنك الدولي لمراجعة قوانين العمل. وأطلق الدليل بشكل مشترك في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥.^{١٥}

١٨٨. وقد أحرز التعاون مع صندوق النقد الدولي تقدماً في بعض المجالات عقب المؤتمر المشترك بين منظمة العمل الدولية وصندوق النقد الدولي في عام ٢٠١٠ حول تحديات النمو والعمالة والتماسك الاجتماعي.^{١٦} وقد جرت خلاله مناقشات مشتركة بشأن سياسة العمالة والحماية الاجتماعية على المستوى القطري. وعقب نشر وثيقة لمجلس إدارة صندوق النقد الدولي بشأن العمالة والنمو في عام ٢٠١٣،^{١٧} كُفِّ الصندوق أعماله التحليلية بشأن تحديات النمو والعمالة، بما في ذلك البحوث بشأن مشاركة المرأة في القوة العاملة والإنصاف في توزيع الدخل. والمذكرة التوجيهية الصادرة عن صندوق النقد الدولي بشأن الوظائف والنمو تدعو موظفي الصندوق إلى التعاون مع مؤسسات أخرى، من قبيل مجموعة البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة العمل الدولية، وتلاحظ أنه "من المهم في سياق الإشراف والبرامج ضمان استمرار الحوار مع الشركاء الاجتماعيين، بمن فيهم نقابات العمال [و] مجتمع قطاع الأعمال".^{١٨} غير أن الهدف الاستراتيجي بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل لا يشكل حالياً جزءاً من نهج صندوق النقد الدولي الرامي إلى تعزيز النمو والعمالة.

١٨٩. وفي عام ٢٠١٠، تكثف التعاون بين منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي عندما طُلب من المنظمين العمل معاً في مجال إعداد استراتيجية تدريب لمجموعة العشرين، شاركت فيها اليونيسكو.^{١٩} كما تعاونت منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي في وضع سياسات قطرية مشتركة للعمالة ونماذج إحصائية وتقارير بشأن عمالة الشباب والاقتصاد الأخضر. ولاقت الشراكة المزيد من الزخم بفضل مذكرة التفاهم الموقعة في ٢٠١١، التي تشير تحديداً إلى النهج المتكامل للإعلان وضرورة زيادة الاتساق السياسي بين المنظمات الدولية العامة وتعزيز التعاون في مجالات ضمان الانتعاش الاقتصادي الغني بالوظائف والعمالة والحماية الاجتماعية وهجرة اليد العاملة الدولية والمسائل المرتبطة بالمنشآت متعددة الأطراف والاستثمار، فضلاً عن آثار انتقال طويل الأجل إلى اقتصاد منخفض الكربون.^{٢٠} وأشارت منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي إلى نيتها في التعاون بشكل أوثق مع الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية وغيرها من المنظمات لضمان تفسير متسق وتنفيذ متكامل للمبادئ التوجيهية بشأن المنشآت متعددة الجنسية، الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي.^{٢١} وتشمل

^{١٥} انظر:

A. Kuddo, D. Robalino and M. Weber: *Balancing regulations to promote jobs: From employment contracts to unemployment benefits* (Washington, DC, World Bank, 2015).

^{١٦} "تحديات النمو والعمالة والتماسك الاجتماعي"، مؤتمر مشترك بين منظمة العمل الدولية وصندوق النقد الدولي، عُقد بالتعاون مع مكتب رئيس وزراء النرويج، أوسلو، ١٣ أيلول/سبتمبر ٢٠١٠.

^{١٧} انظر:

IMF: *Jobs and growth: Analytical and operational considerations for the Fund* (Washington, DC, 2013).

^{١٨} انظر:

IMF: *Guidance Note on jobs and growth issues in surveillance and program work* (Washington, DC, 2013).

^{١٩} انظر:

ILO: *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth: A G20 Training Strategy* (Geneva, 2010).

^{٢٠} مذكرة تفاهم بين منظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي (باريس، ٢٠١١).

^{٢١} انظر:

OECD: *Annual report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2013: Responsible business conduct in action* (Paris, 2012), p. 10.

المجالات الجديدة لأنشطة منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي انعدام المساواة والنمو^{٢٢} وإطاراً جديداً لمؤشرات نوعية الوظائف^{٢٣} ومستقبل العمل.

١٩٠. ومنذ الدراسة الأولى المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومنظمة التجارة العالمية بشأن التجارة والعمالة في ٢٠٠٧، أصدرت المنظمتان معاً دراسات بشأن التجارة والعمالة غير المنظمة^{٢٤} وبشأن التجارة والاستدامة الاجتماعية،^{٢٥} بهدف تعزيز قاعدة المعارف بشأن النتائج الاجتماعية للتجارة والمساهمة في إعداد مقترحات سياسية ذات صلة. وفي إطار التعاون الأوسع فيما بين المؤسسات، بما فيه منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي، عملت منظمة العمل الدولية ومنظمة التجارة العالمية جنباً إلى جنب لإعداد تقرير بشأن العلاقة بين التجارة والنمو والعمالة لصالح قمة مؤتمر مجموعة العشرين في سيول عام ٢٠١٠.

١٩١. وعلى الرغم من هذا التقدم في الاتساق السياسي والتعاون مع مجموعة البنك الدولي وصندوق النقد الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة التجارة العالمية، لا تزال النتائج غير متساوية من حيث مستوى الوعي ببرنامج العمل اللائق ومراعاة الأهداف الاستراتيجية في أنشطة تلك المنظمات. وفي حين تكثر الأمثلة عن العمل المشترك بشأن البحوث والسياسة والتوعية، لاسيما في سياق مجموعة العشرين، هناك الكثير مما لا يزال يتعين القيام به لضمان الاتساق السياسي والتنسيق المنتظم مع الهيئات المكونة على المستوى القطري.^{٢٦} وعلى الرغم من اتخاذ خطوات لضمان تعاون أكثر انتظاماً على مستوى المقر، تستخدم منظومة الأمم المتحدة، بما فيها منظمة العمل الدولية ومجموعة البنك الدولي وصندوق النقد الدولي، أدوات تشخيص قطرية متباينة وأطراً ودورات برنامجية مختلفة على المستوى القطري. ولا تجد منظمة العمل الدولية ولا هيئاتها المكونة أمامها باستمرار فرص المساهمة في السياسات والخطط الاقتصادية والبيئية والاجتماعية التي تضعها المؤسسات الاقتصادية العالمية على المستوى القطري، أو فرص التعليق على تلك السياسات والخطط.

٤-٢ المنظمات الإقليمية

١٩٢. منذ عام ٢٠٠٨، قامت منظمات إقليمية وإقليمية فرعية وأقليمية باعتماد برنامج العمل اللائق في طائفة بارزة من الإعلانات.^{٢٧} وقدمت منظمة العمل الدولية تعاونها ومشاركتها في العديد من تلك المبادرات التي استنارت بنتائج الاجتماعات الإقليمية لمنظمة العمل الدولية.^{٢٨}

١٩٣. ففي أفريقيا، يستند تنفيذ برنامج العمل اللائق على أساس راسخ في أنشطة اللجنة الثلاثية للعمل والشؤون الاجتماعية التابعة للاتحاد الأفريقي (والتي أصبحت اللجنة التقنية المختصة بالتنمية الاجتماعية والعمل والعمالة في عام ٢٠١٤). وعلى الرغم من التقدم الكبير الذي تحقق، يلحظ ممثلو الاتحاد الأفريقي أنه لا يزال ثمة الكثير مما يتعين فعله، بما في ذلك من حيث بناء قدرة المنظمات الإقليمية والإقليمية الفرعية على تعزيز العمل اللائق. أما الإعلان وخطة العمل بشأن العمالة والقضاء على الفقر وتحقيق التنمية الشاملة، اللذان اعتمدا مؤخراً، فيشكلان قاعدة متينة لزيادة تعزيز الشراكة مع مفوضية الاتحاد الأفريقي للتوصل إلى نتائج حول العمل اللائق في أفريقيا. كما طلب رؤساء الدول والحكومات الأفريقيون من منظمة العمل الدولية، إلى جانب شركاء دوليين رئيسيين آخرين، وضع برنامج من خمس سنوات لضمان تنفيذ الإعلان. واستمرت منظمة العمل الدولية ومصرف التنمية الأفريقي في السعي إلى تحقيق المصالح المشتركة ذات الصلة بالعمل اللائق، كما يظهر ذلك

^{٢٢} انظر: OECD: *Focus on inequality and growth* (Paris, Dec. 2014).

^{٢٣} انظر: OECD: *OECD Employment Outlook 2014* (Paris, 2014).

^{٢٤} انظر: ILO: *Globalization and informal jobs in developing countries* (Geneva, 2009).

^{٢٥} انظر: ILO: *Making globalization socially sustainable* (Geneva, 2011).

^{٢٦} يمثل درس أساسي مستمد من تجربة منظمة العمل الدولية مع أوراق استراتيجية الحد من الفقر للبنك الدولي، في أن من الحاسم أن يشارك فيها المكتب والهيئات المكونة منذ البداية لضمان إجراء التحليل الواجب لأوجه العجز في العمل اللائق على المستوى القطري واقتراح نهج متكامل للعمل اللائق كجزء من الحل.

^{٢٧} انظر الفصل ٢، القسم ٢-٣-٤.

^{٢٨} مكتب العمل الدولي: *استنتاجات الاجتماع الإقليمي الخامس عشر لآسيا والمحيط الهادئ: تنمية شاملة ومستدامة لآسيا والمحيط الهادئ من خلال توفير العمل اللائق للجميع* (كيبوتو، ٢٠١١)؛ *إعلان أوغلو: إعادة الثقة في الوظائف والنمو، الاجتماع الإقليمي الأوروبي التاسع، أوغلو، ٢٠١٣؛ إعلان ليبيا، الاجتماع الإقليمي الأمريكي الثامن عشر، ليبيا، ٢٠١٤؛ إعلان أديس أبابا: تحول أفريقيا بفضل العمل اللائق من أجل تنمية مستدامة، الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر، أديس أبابا، ٢٠١٥.*

في القرار الذي اعتمد مؤخراً والذي يقتضي من جميع المقترضين من مصرف التنمية الأفريقي، الامتثال لمعايير العمل الدولية وتزويد العمال بمعلومات خطية عن ظروف عملهم وحقوقهم والتقييد بالمعايير الأساسية للسلامة والصحة المهنتين وتولي مسؤولية ظروف العمل للعاملين من بلدان خارجية.

١٩٤. وفي أمريكا اللاتينية والكاريبي، كان من شأن إعلان كنكون وخطة العمل اللذين اعتمدهما مؤتمر وزراء العمل في منظمة الدول الأمريكية في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥، أن أنشأ فريقين عمل، الأول معني بالسياسات العامة المتكاملة من أجل العمالة المنتجة والعمل اللائق والتماسك الاجتماعي، والثاني معني بالتعزيز المؤسسي لحماية حقوق العمال وأصحاب العمل وتشجيع التعاون.^{٢٩} كما شاركت منظمة العمل الدولية بنشاط في مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية لأمريكا اللاتينية والكاريبي وعقدت اجتماعات مع المؤسسات المالية الإقليمية لتشجيعها على المساهمة في العمل اللائق. والغرض من مذكرة التفاهم التي وقعها المدير العام لمكتب العمل الدولي ورئيس مصرف التنمية للبلدان الأمريكية، هو تسهيل المبادرات والمشاريع المشتركة لمعالجة تدني الإنتاجية وانعدام المساواة والاستبعاد الاجتماعي في أمريكا اللاتينية والكاريبي من خلال استحداث وظائف أفضل وإضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم.^{٣٠}

١٩٥. وفي الدول العربية، تعهدت منظمة العمل العربية والمراكز أو المعاهد الخمسة التابعة لها^{٣١} بتعزيز العمل اللائق في مذكرة تفاهم موقعة في عام ٢٠٠٧. ويستند برنامج العمل العربي الذي اعتمدته منتدى التشغيل العربي في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٠، إلى الميثاق العالمي لفرص العمل وإلى الالتزامات المقطوعة في العقد العربي للتشغيل (٢٠١٠-٢٠٢٠) وفي القمة العربية الاقتصادية والتنموية والاجتماعية في الكويت عام ٢٠٠٩. وإعلان الجزائر الصادر عن مؤتمر العمل العربي عام ٢٠١٣، يعيد التأكيد على الالتزام بتكثيف الجهود الرامية إلى تحسين ظروف العمالة وتحقيق أهداف العقد العربي للتشغيل. أما توصيات المؤتمر الإقليمي بشأن إدارة سوق العمل في سياق تغير المجتمعات العربية، الذي نظّمته منظمة العمل العربية بالاشتراك مع منظمة العمل الدولية في مصر عام ٢٠١٣، فتعيد تأكيد التزام الحكومات والشركاء الاجتماعيين باعتماد سياسات إنمائية شاملة ومؤاتية للعمالة، إلى جانب الحوار الاجتماعي والحماية الاجتماعية والإدارة المتسقة للعمل.

١٩٦. وفي آسيا والمحيط الهادئ، خلال العقد الماضي، لم تنتشط منظمة العمل الدولية مع اللجنة الإقليمية للأمم المتحدة والفريق العامل المواضيعي لآسيا والمحيط الهادئ المعني بالهجرة الدولية فحسب، بل عززت برنامج العمل اللائق من خلال تعاونها في برنامج عمل وزراء عمل رابطة أمم جنوب شرق آسيا للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. واكتسب التعاون مع مصرف التنمية الآسيوي زخماً منذ عام ٢٠٠٨، لاسيما في مجالات تحليلات وإحصاءات سوق العمل والحماية الاجتماعية وفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز والتعليم وتنمية المهارات واستراتيجيات استحداث الوظائف الشاملة والوظائف الخضراء. وكان البيان المشترك الصادر في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٢ عن المدير العام لمكتب العمل الدولي ورئيس مصرف التنمية الآسيوي، قد أعاد التأكيد على دعم المنظمين لمعايير العمل الأساسية^{٣٢} ومنذ عهد قريب، جعل مصرف التنمية الآسيوي من النمو الشامل والمستدام أولوية لاستراتيجيته لعام ٢٠٢٠،^{٣٣} مما يتيح أمام منظمة العمل الدولية ومصرف التنمية الآسيوي فرصاً لزيادة الاتساق السياسي لصالح نمو شامل في سياق برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

^{٢٩} انظر:

OAS: Declaration of Cancún 2015: Achieving decent work with social inclusion and sustainable development in the Americas (Cancún, 2015).

^{٣٠} مذكرة تفاهم بين مصرف التنمية للبلدان الأمريكية ومنظمة العمل الدولية (٢٠١٣).

^{٣١} المراكز أو المعاهد الخمسة هي: المركز العربي لإدارة العمل والتشغيل (تونس) والمعهد العربي للصحة والسلامة المهنية (دمشق) والمعهد العربي للثقافة العمالية (الجزائر) والمركز العربي للتأمينات الاجتماعية (الخرطوم) والمركز العربي لتنمية الموارد البشرية (ليبيا).

^{٣٢} مصرف التنمية الآسيوي ومنظمة العمل الدولية يؤكدان من جديد دعم معايير العمل الأساسية، بيان مشترك صادر عن رئيس مصرف التنمية الآسيوي والمدير العام لمكتب العمل الدولي (مانيل، ٢٠١٢).

^{٣٣} انظر:

ADB: Strategy 2020: The long-term strategic framework of the Asian Development Bank 2008–2020 (Manila, 2008).

١٩٧. وفي أوروبا، يتجلى نهج الاتحاد الأوروبي إزاء العمل اللائق في كتاب المفوضية الأوروبية بعنوان *تعزيز العمل اللائق للجميع*^{٣٤}، الذي يضم مبادئ وأهدافاً شبيهة بتلك التي أدرجت لاحقاً في إعلان العدالة الاجتماعية. وقد أرشد هذا الكتاب الأنشطة التي يضطلع بها الاتحاد الأوروبي، ولاسيما المفوضية الأوروبية، منذ ما لا يقل عن عشر سنوات من أجل تعزيز العمل اللائق من خلال نهج متكامل واتساق سياسي. وسواء تعلق الأمر باستراتيجية أوروبا لعام ٢٠٢٠^{٣٥} أو برنامج الاتحاد الأوروبي للتغيير^{٣٦} أو حزمة العمالة لعام ٢٠١٢^{٣٧} أو منذ عهد أقرب، الاستراتيجية الجديدة للتجارة للجميع^{٣٨} فإنها جميعها تعكس الأهمية التي يوليها العمل اللائق واستحداث فرص العمل والوظائف الخضراء والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والحقوق في العمل من أجل النمو الشامل والتنمية المستدامة. وتتمثل إحدى الأولويات الرئيسية للجنة جونكر في استحداث الوظائف وحفز النمو، وقد اتخذت هذه اللجنة المبادرة لإعادة إطلاق الحوار الاجتماعي في الاتحاد الأوروبي في عام ٢٠١٥. ويتجلى العمل اللائق في خطة الاستثمار من أجل أوروبا، وقد اعتمده كذلك كلٌّ من المصرف الأوروبي لإعادة الإعمار والتنمية والمصرف الأوروبي للاستثمار^{٣٩}. ومنذ عام ٢٠٠٨، تجاوز الدعم الذي تقدمه المفوضية الأوروبية إلى مشاريع منظمة العمل الدولية مبلغ ١٦٥,٨ مليون دولار أمريكي (انظر الشكل ٦-٢).^{٤٠}

٣-٤ التعاون بين منظمة العمل الدولية وتجمعات الدول

١٩٨. ما فتئت مجموعات الدول، من قبيل مجموعة ٧٧ ومجموعة العشرين ومجموعة ١٥ ومجموعة الثمانية ومجموعة ٧+ من الدول ذات الوضع الهش،^{٤١} تعترف بضرورة التشديد على استحداث العمل اللائق. وكما هي الحال بالنسبة إلى المؤسسات الاقتصادية العالمية، استرشد تعاون منظمة العمل الدولية مع هذه المجموعات بالدعوة الواردة في الإعلان إلى تقييم آثار سياسات الأسواق التجارية والمالية على العمالة ووضع العمل اللائق في صميم السياسات الاقتصادية.^{٤٢}

١٩٩. ومنذ عام ٢٠٠٩، ما فتئت منظمة العمل الدولية تُدعى إلى المشاركة في مؤتمرات قمة مجموعة العشرين. ومذّاك، توسع الاعتراف بنهج متكامل إزاء العمل اللائق ودعمه في النظام متعدد الأطراف داخل مجموعة العشرين، وباتت منظمة العمل الدولية تشارك الآن في اجتماعات "شاربا" ويطلب منها أكثر فأكثر

^{٣٤} انظر:

European Commission: *Promoting decent work for all: The EU contribution to the implementation of the Decent Work Agenda in the world*, Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, 24 May 2006, COM(2006)249.

^{٣٥} انظر:

European Commission: *Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, Communication from the Commission, COM(2010)2020.

^{٣٦} انظر:

European Commission: *Increasing the impact of EU Development Policy: An Agenda for Change*, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, 13 Nov. 2011, COM(2011)637.

^{٣٧} انظر:

European Commission: *Towards a job-rich recovery*, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, 18 Apr. 2012, COM(2012)173.

^{٣٨} انظر: EU: *Trade for all: Towards a more responsible trade and investment policy* (Brussels, 2015).

^{٣٩} في عام ٢٠١٥، وقعت منظمة العمل الدولية والمصرف الأوروبي للاستثمار مذكرة تفاهم لتقوية وتوسيع التعاون بين المنظمتين في ميدان العمالة والشؤون الاجتماعية.

^{٤٠} انظر:

ILO: *The ILO and the EU, partners for decent work and social justice: Impact of ten years of cooperation* (Brussels, 2012).

^{٤١} في آذار/ مارس ٢٠١٤، خلال مائدة مستديرة رفيعة المستوى بشأن العمل اللائق في الدول ذات الوضع الهش، وقعت منظمة العمل الدولية مع مجموعة ٧+ مذكرة تفاهم بشأن شراكة من أجل التعاون في خلق الوظائف وتنمية المهارات والحماية الاجتماعية والتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاث والهجرة ورصد سوق العمل.

^{٤٢} الإعلان، الجزء ثانياً (جيم).

توفير الخبرة التقنية وتقديم التقارير دعماً لأنشطتها. كما أن النداءات المستمرة التي توجهها منظمة العمل الدولية من أجل اتباع نهج متكامل ومتسق إزاء السياسات الاجتماعية وسياسات العمالة، تجلت بشكل أقوى في البيان الصادر عن قادة مجموعة العشرين في أنطاليا عام ٢٠١٥^{٤٣} وفي عدد من التقارير التي أعدها المكتب في السنوات الأخيرة (غالباً بالتعاون مع منظمات دولية أخرى) والمتاحة على الموقع الإلكتروني لمجموعة العشرين والموقع الإلكتروني لمكتب العمل الدولي.

٢٠٠. وأصبح بُعد العمالة والبعد الاجتماعي للسياسة الاقتصادية سمات دائمة الآن في عمل مجموعة العشرين، إذ تنظم منذ عام ٢٠١٠ اجتماعات لوزراء العمل والاستخدام في مجموعة العشرين. وفي عام ٢٠١٤، أنشئ الفريق العامل المعني بالعمالة في مجموعة العشرين باعتباره هيئة دائمة. كما أن الإعلانات الوزارية الصادرة عن الاجتماعات السنوية لوزراء العمل والاستخدام في مجموعة العشرين تعكس طائفة من مواقف منظمة العمل الدولية. وتشارك منظمة العمل الدولية بدورها بنشاط في الفريق العامل المعني بالمالية والفريق العامل المعني بالتنمية التابعين لمجموعة العشرين. وكما هي الحال بالنسبة إلى المجالات الأخرى التي تستحوذ على توعية متزايدة، يأتي التأثير المتنامي لمنظمة العمل الدولية نتيجة عوامل عدة، منها إعداد الإحصاءات الجيدة والبحوث الدقيقة والتحليلات السياسية القائمة على البيانات وتحسين التنسيق الداخلي والاتساق السياسي على مستوى المكتب، بالاستناد إلى هيكلية التنظيم الجديدة.

٢٠١. وبشكل عام، كان من شأن الأنشطة التحليلية التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية بالتعاون مع مجموعة البنك الدولي والأمم المتحدة ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وصندوق النقد الدولي، أن أفضت إلى تقارب متزايد فيما بين الوكالات حول مسائل هي، في بعض الحالات، في صميم ولاية منظمة العمل الدولية مثل التأثير السلبي لانعدام المساواة على النمو والدور الرئيسي الذي تؤديه الحماية الاجتماعية وسياسات سوق العمل في التصدي لانعدام المساواة.

٢٠٢. ولم تعد مجموعة السبعة (مجموعة الثمانية سابقاً) تلعب دور منسق السياسة الاقتصادية الدولية منذ إنشاء مجموعة العشرين. غير أن مجموعة السبعة دعت منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٥ إلى المشاركة في إعداد صندوق الرؤية صفر بهدف تعزيز السلامة والصحة المهنية في سلاسل التوريد العالمية. وتشمل المبادرة نشاطاً جماعياً تقوده منظمة العمل الدولية بالتعاون مع مجموعة البنك الدولي ومركز التجارة العالمية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والأمم المتحدة، وتشارك فيه منظمات العمال والشركات والحكومات على المستويين المحلي والعالمي.^{٤٤}

٢٠٣. وفي السنوات الأخيرة، وسعت بلدان مجموعة BRICS جدول أعمالها الأساسي لإدراج مسائل العمالة فيه. وكخطوة أولى، نظمت الرئاسة الروسية أول اجتماع لوزراء العمل والاستخدام في بلدان مجموعة BRICS في كانون الثاني/يناير ٢٠١٦. واعتمد الاجتماع إعلاناً وزارياً يركز على إضفاء السمة المنظمة على العمالة والمنشآت وتنمية المهارات وجودة إحصاءات العمل والعمالة. وفي وقت سابق، كان ممثلو حكومات الهند والبرازيل وجنوب أفريقيا قد وقعوا في عام ٢٠١٢ إعلاناً صادراً عن وزراء العمل والاستخدام في هذه البلدان الثلاثة.^{٤٥}

٤-٤ هيئات فاعلة غير حكومية

٢٠٤. لقد شهدت الفترة قيد الاستعراض زيادة كبيرة في الأثر الاقتصادي والاجتماعي للمنشآت الخاصة، سواء داخل الحدود أو خارجها. وقد أصبحت الإجراءات غير الحكومية المتخذة على المستوى الدولي والإقليمي والوطني مهمة أكثر فأكثر في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية. وكان من شأن الهبات والمبادرات الأخرى من جانب المنظمات غير الحكومية والمؤسسات والشراكات متعددة أصحاب المصلحة والتحالفات ذات المصالح المشتركة، أن تزايدت وتكاثرت بشكل كبير، وهناك المزيد من الشركات التي تتبع أساليب ترمي إلى استحداث قيمة مقاسمة والمساهمة في التنمية المستدامة.^{٤٦}

^{٤٣} بلاغ قادة مجموعة العشرين، مؤتمر قمة أنطاليا، ١٥-١٦ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥.

^{٤٤} نشاط من أجل انتاج عادل، إعلان وزاري، اجتماع وزراء العمالة والتنمية في مجموعة السبعة، برلين، ٢٠١٥.

^{٤٥} إعلان وزراء العمل والاستخدام في الهند والبرازيل وجنوب أفريقيا (جنيف، ٢٠١٢).

^{٤٦} مفهوم القيمة المتقاسمة معرف في

M.E. Porter and M.R. Kramer: "Creating shared value", in *Harvard Business Review*, Jan./Feb. 2011.

٢٠٥. وفي هذا السياق، واستجابة للنداء الوارد في الإعلان بهدف أن تستحدث منظمة العمل الدولية "شراكات جديدة مع كيانات من غير الدول ومع هيئات فاعلة اقتصادية أخرى كالمنشآت متعددة الجنسية والنقابات العاملة على المستوى القطاعي العالمي"،^{٤٧} زادت منظمة العمل الدولية التزامها لاسيما مع أعضاء البرلمانات^{٤٨} وقطاع الأعمال والقادة الاجتماعيين وممثلي مختلف القطاعات وسلاسل التوريد على المستوى العالمي، وغيرهم من الكيانات من غير الدول. وعلى المستوى القطاعي، واصلت الاجتماعات القطاعية الثلاثية لمنظمة العمل الدولية تسهيل بناء التوافق فيما بين الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل العاملة في ٢٢ قطاعاً على المستوى العالمي.

اتفاق بنغلاديش بشأن السلامة في الحرائق والمباني

عُقدت شراكة ابتكارية على وجه الخصوص مع منشآت متعددة الجنسية ونقابات عمال تعمل على المستوى القطاعي العالمي، هي اتفاق بنغلاديش بشأن السلامة في الحرائق والمباني، الذي وقعته اتحادات نقابات العمال العالمية والمنشآت متعددة الجنسية في صناعة الملابس في بنغلاديش، إلى جانب تحالف مشابه إلى حد ما يعرف بالتحالف بشأن سلامة عمال بنغلاديش. وينص الاتفاق على أن تتعاون منظمات العمال وأصحاب المصانع والمنظمات غير الحكومية والمجتمع المدني والمستشارين التقنيين والمهندسين والرابطات المهنية ومؤسسات التعليم والتدريب وحكومة بنغلاديش، من أجل تفتيش المصانع وضمان أن تكون التحسينات المجرأة على السلامة صالحة تقنياً وفعالة ومستدامة. وقد نشأت كلتا المبادرتين إثر انهيار مبنى رانا بلازا الذي أودى بحياة ١١٢٩ عاملاً، وهما تهدفان إلى جعل قطاع الملابس الجاهزة في بنغلاديش أكثر أمناً وسلامة. ويمثل الاتفاق نوعاً جديداً من الالتزام بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية، حيث توفر الدعم لتصميم الاتفاق والتفاوض بشأنه وتنفيذه وتكون بمثابة رئيس محايد للجنة التوجيهية، استناداً إلى خبرتها التقنية والمعارية، وسلطة لتنظيم الاجتماعات من دون أن تكون هي نفسها طرفاً في المبادرة. كما أبرم ترتيب مماثل مع الجهات الفاعلة الاقتصادية العالمية، برعاية منظمة العمل الدولية، ووقعت عليه حكومة بنغلاديش وقطاع الصناعة المحلية ونقابات العمال. وأمكن بموجب هذا الترتيب وبمساعدة خبرة منظمة العمل الدولية، تقييم ومعالجة الشكاوى وطلبات التعويض لضحايا كارثة رانا بلازا أو لمعاليمهم في حالة الأشخاص المتوفين.

٢٠٦. ومنذ عام ٢٠٠٩، كثفت منظمة العمل الدولية التزامها مع المنشآت متعددة الجنسية، بما في ذلك من أجل تعزيز المنشآت المستدامة، مستتيرة بإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية). وقد أحرز تقدم في هذا السياق فيما يتعلق بأنشطة استثارة الوعي وبناء القدرات وتوفير المساعدة على المستوى القطري والترويج على المستوى القطاعي والتعاون مع المنظمات الدولية الأخرى. ومنذ عام ٢٠٠٩، تزايد عدد الطلبات التي تلقاها مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال بشأن معايير العمل الدولية، تزايداً كبيراً شأنه شأن الزيارات إلى موقعه الإلكتروني.^{٤٩} ورداً على الشواغل التي تفيد بأن إعلان المنشآت متعددة الجنسية ومتابعته لا يستوعبان كلياً الوقائع الحالية للعلومة والتنمية المستدامة، طلب مجلس الإدارة من المكتب أن يقترح طرائق لاستعراض إعلان المنشآت متعددة الجنسية.^{٥٠}

٢٠٧. و"شراكة العمل الأفضل" التي أرسنها منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية عام ٢٠٠٩، عبارة عن مبادرة تتعلق تحديداً بسلاسل التوريد العالمية في ثمانية بلدان رئيسية موردة، ويجري بموجبها التعاون مع المصانع المحلية والهيئات المكونة الثلاثية وعدد من شركاء التنمية ونقابات العمال على المستوى القطاعي العالمي وأكثر من ٦٠ ماركة تجارية وموزعاً عالمياً للملبوسات. ويقوم البرنامج بالإشراف على مستوى الامتثال في المصانع وتقديم التقارير عن ذلك، ويبنى قدرات المديرين لتنفيذ ظروف العمل اللائق والأجور اللائقة، ويروج المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والسلامة في مكان العمل، ويدرب العمال وأصحاب العمل. ويشكل الحوار الاجتماعي عنصراً محورياً في استراتيجية "العمل الأفضل" بدءاً من إنشاء اللجان الثنائية وتسهيل الحوار بين الإدارة وممثلي العمال على مستوى المصنع، وصولاً إلى لجنة ثلاثية مكلفة بالإشراف على تطبيق البرنامج القطري. ومنذ أن استُهل البرنامج في كمبوديا عام ٢٠٠١، ساهم في إدخال تحسينات على

^{٤٧} الإعلان، الجزء ثانياً(ألف)"٥".

^{٤٨} في هذا السياق، طورت منظمة العمل الدولية التعاون مع الاتحاد البرلماني الدولي وبرلمان أمريكا اللاتينية والبرلمان الأوروبي وبرلمان البلدان الأفريقية.

^{٤٩} كان حوالي ثلثي الطلبات التي تسلمها المكتب (ما يزيد على ١٠٠٠ طلب منذ ٢٠١٠) وارداً من المنشآت متعددة الجنسية.

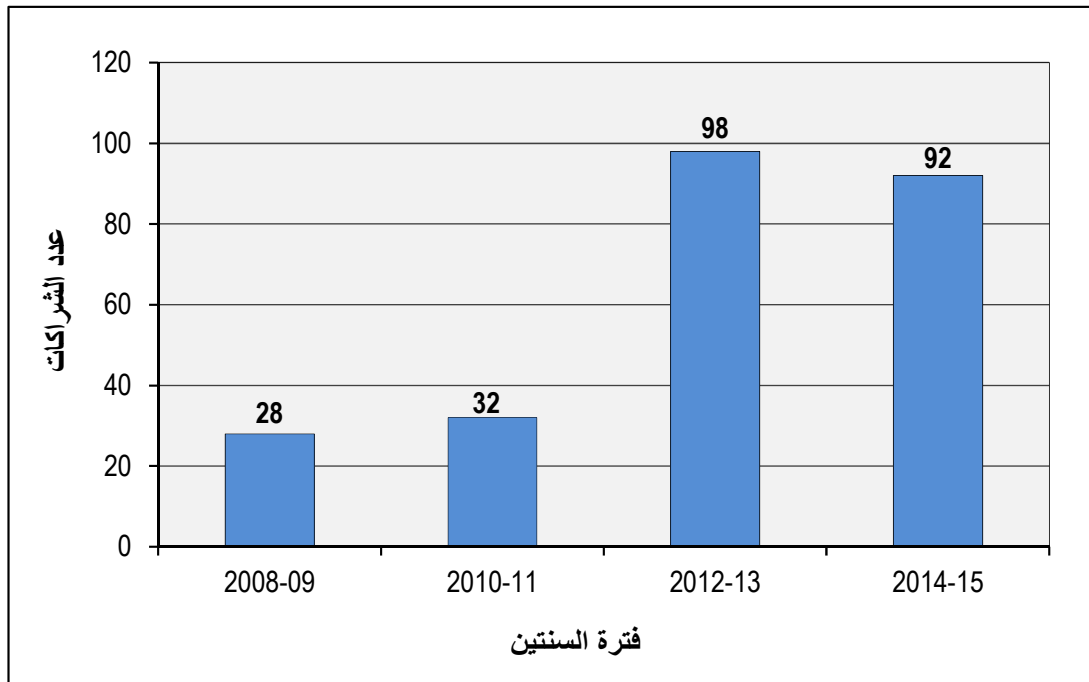
^{٥٠} مكتب العمل الدولي: آخر المستجدات في تنفيذ الإطار الترويجي والمتابعة لإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، بما في ذلك تعاون منظمة العمل الدولية مع المنظمات الدولية والحكومية الدولية الأخرى، مجلس الإدارة، الدورة ٣٢٥، جنيف، تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٥، الوثيقة GB.325/POL/9، الفقرة ٣١.

الامتثال لقانون العمل الوطني ومعايير العمل الأساسية في أماكن العمل التي تستخدم أكثر من ٣ ملايين عامل في قطاع الملابس والأحذية، بما في ذلك في مجالات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والمساواة بين الجنسين. وقد تبين أن الفقر تراجع في أسر العاملين في المصانع التي يشملها البرنامج، من خلال تحسين الأجور والتحويلات.

٢٠٨. وفي إطار برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقدرة على التنافس والبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال وبرنامج العمل الخاص لمكافحة العمل الجبري، أقيمت شراكات ابتكارية مع قطاع الأعمال بشأن مواضيع ومسائل محددة ذات صلة بسلاسل التوريد في القطاع، تسهم في هدف أو أكثر من الأهداف الاستراتيجية. وفي عام ٢٠١٥، كانت ١١ منشأة متعددة الجنسية من بين أولى الجهات الموقعة على الميثاق الصادر عن الشبكة العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشأة والإعاقة، وقدمت المنظمة الدعم في إطلاق شبكة عالمية جديدة لقطاع الأعمال من أجل أرضيات الحماية الاجتماعية، مع المنشآت متعددة الجنسية ومنظمات أصحاب العمل ومؤسسات مهنية.

٢٠٩. وبشكل عام، أصبحت الشراكات بين القطاعين العام والخاص تشكل سمة مهمة أكثر فأكثر في أنشطة التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية خلال الفترة قيد الاستعراض. ومنذ اعتماد المبادئ الأساسية لمنظمة العمل الدولية، التي تخضع لها الشراكات بين القطاعين العام والخاص في ٢٠٠٦،^{٥١} أبرمت أكثر من ٢٥٠ شراكة ابتكارية مع منشآت ومؤسسات وأكاديميات وفرق تفكير وغيرها من الجهات الفاعلة غير الحكومية. وقد أدت غالبية هذه الشراكات إلى تعزيز العمالة (٣٥ في المائة) تليها المعايير والحوار الاجتماعي (٢٦ في المائة لكل منهما). وتمشيا مع المبادئ التوجيهية والقرارات التي اتخذها مجلس الإدارة،^{٥٢} كان هناك تحول من المبادرات القائمة بحد ذاتها نحو الشراكات الهادفة بشكل أفضل في مجالات بدا فيها من الممكن أكثر من غيرها تحقيق تغيير منهجي على المستوى القطاعي أو داخل سلسلة التوريد، بمشاركة نشطة من الهيئات المكونة الثلاثية.^{٥٣}

الشكل ٤-٢: عدد الشراكات بين القطاعين العام والخاص التي شاركت فيها منظمة العمل الدولية (٢٠١٥-٢٠٠٨)



^{٥١} مكتب العمل الدولي: "استنتاجات بشأن التعاون التقني" في محضر الأعمال المؤقت رقم ١٩، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٥، جنيف، ٢٠٠٦.

^{٥٢} انظر:

ILO: *An analysis of public-private partnerships (PPPs)*, Governing Body, 320th Session, Geneva, Mar. 2014, GB.320/INS/5/2.

^{٥٣} انظر: ILO: *ILO and public-private partnerships* (Geneva, PARDEV, 2014).

٢١٠. وبغية تعزيز الاتساق مع معايير منظمة العمل الدولية في سياق توحيد المقاييس العالمي والصناعي، أبرمت منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٤ اتفاقاً جديداً مع المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس. وكان الهدف من هذا الاتفاق ترويج المعايير الصادرة عن المنظمة الدولية لتوحيد المقاييس في مجالات خبرات منظمة العمل الدولية، بحيث تكون متسقة مع معايير العمل الدولية المعنية. والاتفاق في مرحلة تجريبية في مجال وضع معيار للمنظمة الدولية لتوحيد المقاييس بشأن نظم إدارة السلامة والصحة المهنية، ومن المزمع أن ينظر فيه مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦. وستوفر هذه التجربة أساساً يستند إليه مجلس الإدارة ليقرر ما إذا كان التنسيق مجدياً في مجال وضع مثل هذه المعايير الصناعية حول مسائل السياسة الاجتماعية التي تتداخل مع معايير منظمة العمل الدولية.

٢١١. وبشكل عام، يشكل تكاثر المبادرات المعيارية الخاصة تطوراً هاماً أكثر فأكثر بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية. وتتمتع هذه المبادرات أحياناً بعضوية كبيرة ويمكنها أن تنطبق على سلاسل توريد عديدة تشمل عدداً من البلدان. غير أن هذه المبادرات لا تدمج على الدوام أهداف منظمة العمل الدولية أو لا تطبق معايير منظمة العمل الدولية على نحو صحيح، وكثيراً ما لا تشارك الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في تصميمها أو تنفيذها أو رصدها.

٢١٢. وفيما يتعلق بقيادة قطاع الأعمال والقادة الاجتماعيين، يشكل المنتدى الاقتصادي العالمي مثلاً على أهمية الشراكات متعددة أصحاب المصلحة مع الجهات الفاعلة غير الحكومية من أجل الدفع بالقادة السياسيين وقادة قطاع الأعمال وغيرهم من القادة إلى رسم معالم برامجهم على المستوى العالمي والإقليمي والصناعي. وقد شاركت منظمة العمل الدولية في عدة مجالس للبرنامج العالمي الصادر عن المنتدى الاقتصادي العالمي، ومنها مجلس البرنامج العالمي المنشأ حديثاً بشأن مستقبل الوظائف.

٢١٣. وفي حزيران/يونيه ٢٠١٤، اعتمد مجلس الإدارة استراتيجية ترمي إلى زيادة الالتزام مع القطاع الخاص بغية تنفيذ مبادرة المنشآت، وهي إحدى مبادرات المؤمية السبع التي اقترحتها المدير العام في ٢٠١٣.^{٥٤} ومن باب الإقرار بأن المنشآت المنتجة والمربحة والمستدامة أساسية لاستدامة التنمية الاقتصادية وفرص العمالة، وتسليماً بالنمو الكبير في الاستثمار الأجنبي المباشر وبالتركيز الصناعي المهم والقدرة التي تتمتع بها المنشآت متعددة الجنسية، تقترح الاستراتيجية نهجاً أكثر اتساقاً للعمل مع المنشآت من أجل وضع سياسات وممارسات للمنشآت وسلاسل التوريد وبناء المعارف والتوعية والمشاركة في المبادرات الدولية بشأن سلوك المنشآت.

٥-٤ الملاحظات والتحديات

٢١٤. هناك العديد من القرارات والبيانات الصادرة عن تجمعات دول ومنظمات دولية وإقليمية مهمة، يتجلى فيها تزايد الإقرار في النظام متعدد الأطراف بنهج متكامل إزاء العمل اللائق ودعمه منذ اعتماد الإعلان، بلغ ذروته مع اعتماد برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وجميع الوكالات التي استشيرت لإعداد هذا التقرير ترى في العمل اللائق، ولاسيما العمالة والحماية الاجتماعية، عنصراً متزايد الأهمية للنمو واستحداث العمالة والتنمية المستدامة.

٢١٥. غير أن الطريقة التي تنطبق فيها ولاياتها تحدد بشكل كبير درجة زيادة الاتساق مع النهج المتكامل الذي يدعو إليه الإعلان والتعاون مع منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة. وفي حين اتخذت اللجان الإقليمية للأمم المتحدة ومنظمات إقليمية من قبيل منظمة الدول الأمريكية والاتحاد الأوروبي والاتحاد الأفريقي، خطوات للسعي إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها بأسلوب متكامل بوصفها جزءاً من أعمالها الرامية إلى تعزيز التكامل الإقليمي، فإن الإجراءات التي اتخذتها منظمات دولية وإقليمية أخرى أو بالتعاون معها كانت أكثر تخصصاً، لا سيما فيما يتعلق بالأهداف الاستراتيجية المتصلة بالحوار الاجتماعي والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وعلى الرغم من أن التعاون المتزايد مع المؤسسات الاقتصادية العالمية أفضى إلى مزيد من الاتساق السياسي، وأن مجموعة العشرين لعبت دوراً مهماً في هذا الصدد، فإن تعزيز العمل اللائق داخل المؤسسات المالية يعوّل على شبكة من المسؤولين الملتزمين أكثر من تعويله على شراكات مؤسسية أو آليات تعاون قائمة. إلا أن هناك استثناء جديراً بالذكر هو خارطة الطريق التي تحدد التعاون بين منظمة العمل الدولية ومجموعة البنك الدولي.

^{٥٤} انظر:

ILO: Strategy for wider ILO engagement with the private sector, Governing Body, 321st Session, Geneva, June 2014, GB.321/INS/6.

٢١٦. ولا يزال هناك الكثير مما يتعين القيام به لتعزيز الاتساق السياسي حول برنامج العمل اللائق داخل المنظمات الدولية والإقليمية وتجمعات الدول وفيما بينها. وبغية معالجة هذا الوضع، ينبغي للقرارات والإعلانات والتقارير التي تسلّم بأهمية العمل اللائق أن تكون مصحوبة بقرارات صادرة عن مجالس إدارة الوكالات المعنية من أجل إدراج أولويات العمل اللائق في سياساتها وأطرها البرنامجية وتخصيص الموارد اللازمة لتعميم العمل اللائق في سياساتها وعملياتها. وفي هذا الصدد، من المهم بمكان أن تعزز الحكومات التنسيق بين مختلف الوزارات المعنية من أجل تعزيز الاتساق السياسي وترويج العمل اللائق على نحو مستمر بصفتها أعضاء في منظمات دولية وإقليمية وفي تجمعات الدول.

٢١٧. ويبقى التحدي في ترجمة الالتزام رفيع المستوى إلى سياسات وبرامج تولّد نتائج ملموسة للعمل اللائق وتدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية على المستوى القطري. ولا بد للزيادة النسبية في الاتساق السياسي على مستوى منظومة الأمم المتحدة من أن تتماشى مع مزيد من الاتساق مع المؤسسات الاقتصادية العالمية وفيما بين الوزارات المعنية على المستوى الوطني. وفي البلدان النامية، غالباً ما كان من الصعب اعتماد نهج متكامل للعمل اللائق، بسبب غياب الهيئات المكونة الثلاثية عن المشاورات بين المؤسسات الاقتصادية العالمية ووزارات المالية والاقتصاد أو بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ووزارات التخطيط. بالإضافة إلى ذلك، بقي التعاون بين الوكالات عرضياً في البلدان الأشد فقراً والأكثر تأثراً بالأزمة وأثيرت الشكوك حول أهمية العمل اللائق في تلك البلدان وفي أسواق العمل أيضاً حيث "أصبحت السمة غير المنظمة هي المعيار الجديد المتبع".

٢١٨. وبالتالي، تبرز الحاجة إلى نهج أكثر انتظاماً لتعزيز العمل اللائق من أجل إقناع هذه المؤسسات بأن برنامج العمل اللائق يرتبط بولاياتها وأولوياتها. وعلى المستوى القطري، يفترض أن يكون من الممكن إحراز المزيد من التقدم مع مجموعة البنك الدولي، على أساس هدفها التأمين الجديدين المتمثلين في القضاء على الفقر وحفز الازدهار المشترك. وفي وجه الشواغل المثارة بشأن نمو الاقتصاد غير المنظم وتأثير اليد العاملة غير المنظمة والمهمشة، لا بد من انتهاز الفرص لزيادة التعاون مع المؤسسات الاقتصادية العالمية في وقت تنفذ فيه منظمة العمل الدولية متابعة التوصية رقم ٢٠٤. وكان من شأن الممثلين الذين تمت استشارتهم عند إعداد هذا التقرير، أن حثوا منظمة العمل الدولية على تعزيز بحوثها وتحليلاتها القائمة على البيانات من أجل تحسين مستوى فهم تدخلات وسياسات العمل اللائق التي تعمل على أفضل ما يرام في بعض السياقات الوطنية الخاصة.

٢١٩. وكان التعاون مع الجهات الفاعلة غير الحكومية إلى حد كبير ثمرة أحداث وفرص أكثر منه استراتيجية شاملة ومنسقة من أجل تعزيز فعالية برامج منظمة العمل الدولية وأنشطتها أو تعزيز الأهداف الاستراتيجية. وفي سياق المنافسة المتنامية على الموارد والنمو السريع للتحالفات والشراكات مع الجهات الفاعلة غير الحكومية، من المهم أكثر فأكثر أن يقوم المكتب بتحديد الأولويات في المبادرات التي سيدعمها ووضع نهج استراتيجي واختياري للشراكات مع المنظمات الدولية والإقليمية وغيرها من الجهات الفاعلة الدولية وغير الحكومية التي يمكنها أن تسهم في تنفيذ النهج المتكامل للعمل اللائق.

٢٢٠. وفي ضوء التحديات والفرص التي يطرحها برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، من المهم على وجه التحديد القيام بما يلي:

- المساهمة في متابعة واستعراض إطار برنامج عام ٢٠٣٠ عن طريق إسهامات في التقارير الوطنية التي تقيّم التقدم المحرز وتحدد التحديات، وفي التقارير الإقليمية والعالمية التي ستستقي منها عمليات الاستعراض السنوية التي يجريها المنتدى السياسي رفيع المستوى بشأن التنمية المستدامة.
- وضع مؤشرات مؤاتية للعمل اللائق للمقاصد البالغة ١٦٩ مقصداً في إطار أهداف التنمية المستدامة البالغة ١٧ هدفاً وضمان توفير المشورة والدعم إلى مكاتب الإحصاء الوطنية من أجل جمع مؤشرات العمل اللائق هذه وتحليلها وتقديم التقارير بشأنها. وقد شاركت منظمة العمل الدولية بنشاط في أعمال اللجنة الإحصائية للأمم المتحدة على المستوى العالمي من أجل ضمان اعتماد مجموعة أساسية من مؤشرات العمل اللائق كجزء من المجموعة النهائية للمؤشرات. ولا بد من أن يكون ذلك متبوعاً بالإجراءات والدعم للسماح لمنظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة التصدي لمختلف وقائع واحتياجات كل دولة عضو في هذا السياق فيما يتصل بالأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها.
- زيادة شراكات ابتكارية متعددة أصحاب المصلحة وتحالفات ذات مصلحة مشتركة أو المشاركة فيها مع الشركاء الاجتماعيين، تكون شبيهة بالشراكة من أجل العمل لصالح الاقتصاد الأخضر أو بالمبادرة العالمية المستهلة حديثاً بشأن الوظائف اللائقة لصالح الشباب. وإذ تتخذ منظمة العمل الدولية دوراً قيادياً

في الشراكات والتحالفات المرتبطة بالهدف ٨ بشأن العمل اللائق والمقاصد ذات الصلة بالعمل اللائق، فإنها تضمن تنفيذ هذا الهدف بالتشاور مع الشركاء الثلاثيين.

٢٢١. وبشكل عام، سيكون تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة الثلاثية أمراً أساسياً لضمان أنها يمكن أن تسهم في نهج متكامل للعمل اللائق في الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة، المنقحة منها أو المعتمدة حديثاً. وهناك الكثير من الدول الأعضاء في طور تصميم أو تحديث استراتيجيات إنمائية وطنية أو سياسات اقتصادية واجتماعية تتماشى مع أهداف التنمية المستدامة. ومن الممكن توقع عدد كبير من طلبات المساعدة التقنية من أجل إدماج منظور العمل اللائق في هذه الاستراتيجيات. كما سيستلزم ذلك تعاوناً وثيقاً مع الفرق القطرية للأمم المتحدة، على أن يولى اهتمام خاص لضمان أن تسهم البرامج القطرية الصادرة عن المؤسسات الاقتصادية العالمية، دعماً للاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة، في النهج المتكامل للعمل اللائق.

تحقيق كامل إمكانات الإعلان

١-٥ بيّنات عن الأثر المحقق والتحديات الماثلة

٢٢٢. في حين لا يزال من المطلوب بذل التزام حثيث على مدى فترة طويلة من الزمن لاستيفاء كامل إمكانات الإعلان، يبين الاستعراض الحالي أن الإعلان قد خلف أثراً يعتد به منذ اعتماده. ولقد كانت أهدافه ومبادئه بمثابة نقطة مرجعية للدول الأعضاء والمنظمات الدولية والإقليمية وبمثابة إطار تنظيمي للخدمات التي تقدمها منظمة العمل الدولية. وتقر الدول الأعضاء بأهميته وتعرب عن دعمها المتواصل للإعلان، مترافقاً باهتمام مشترك في تعزيز تنفيذه.

٢٢٣. وقد اضطلع الإعلان بدور هام في التصدي للعواقب الاجتماعية الناشئة عن الأزمات والتحديات المالية والاقتصادية على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية. وقد باتت التجارة والاستثمار وسياسات الهجرة مرتبطة أكثر فأكثر بالعمل اللائق في الإجراءات الإقليمية وفيما بين الدول، بما في ذلك تجمعات من قبيل مجموعة العشرين وحكومات مجموعة BRICS. وما المركز المحوري الذي يحتله العمل اللائق في برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ سوى أقوى أثر ملموس من آثار توعية منظمة العمل الدولية بالنهج المتكامل الذي يدعو إليه الإعلان.

٢٢٤. ولقد اتخذت الدول الأعضاء خطوات متنوعة لتعزيز العمل اللائق، فرادى أو بالتنسيق بين بعضها البعض. وقد قدم الشركاء الإنمائيون المعتادون والناشطون موارد يعتد بها لدعم جهود الدول الأعضاء الأخرى، وبات عدد متزايد من البلدان يملك برامج قطرية للعمل اللائق. وفي الوقت ذاته، باتت الدول الأعضاء تواجه خيارات معقدة في جهودها الرامية إلى الدفع قدماً بالعمل اللائق. ولا بد من بذل المزيد من النشاط لاستثارة الوعي والدراية بالإعلان بوصفه أداة لإرشاد الإجراءات المقبلة ولتنفيذ مبادئه سعياً إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية. كما أنه لا يزال يتحتم القيام بالمزيد من العمل من أجل إصدار مؤشرات وإحصاءات مناسبة لرصد وتقييم التقدم المحرز بالمقارنة بجميع الأهداف الاستراتيجية. ويمكن لمنظمة العمل الدولية أن تقدم المزيد من المساعدة إلى الدول الأعضاء لتعزيز قدراتها المؤسسية وتقوية التنسيق عن طريق الحوار الاجتماعي واتساق السياسات على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية. ويقتضي المضي قدماً بالنهج المتكامل بذل المزيد من الجهود للترويج للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل بوصفها في آن معاً حقوقاً وظروفاً تمكينية وزيادة تصديق وتطبيق معايير العمل الدولية وتعزيز المنشآت المستدامة عن طريق بيئة مؤاتية للتنميتها.

٢٢٥. والإعلان مصدر يستقي منه الالتزام المتواصل لمنظمة العمل الدولية بتنفيذ الإصلاحات من أجل تحسين الإدارة وتعزيز الملاءمة والامتياز التقني والكفاءة وزيادة الأثر. ولقد استعرضت منظمة العمل الدولية وكيفية عدداً من ممارساتها المؤسسية بدءاً بتنفيذ مخطط المناقشات المتكررة. ومن الممكن القيام بالمزيد، بالاستناد إلى التقدم المحرز، من أجل تحسين طرائق هذه المناقشات ومتابعتها وتعزيز قيمتها بوصفها في آن معاً أداة للمعارف والإدارة السديدة. أما النشاط الجاري لتحسين سير أعمال المؤتمر ومجلس الإدارة فقد لقي ترحيباً. وأنصب تركيز الجهود المتواصلة على إصلاح الإدارة، وذلك باعتماد أطر برمجة أكثر تركيزاً ونظم إشراف قائمة على النتائج ومبادرة جديدة لترشيد سير الأعمال.

٢٢٦. ويجري تنفيذ سياسة معايير منظمة العمل الدولية من باب الاستجابة للدعوة الواردة في الإعلان من أجل تعزيز تلاؤمها مع عالم العمل. ومن المطلوب اتخاذ المزيد من الإجراءات لضمان أن تضطلع المعايير بدورها الحاسم بوصفها وسيلة لتحقيق أهداف منظمة العمل الدولية. ويجري إحراز تقدم في تعزيز العمل التحليلي الذي يقوم به المكتب لتكوين كتلة حرجة من التحليلات والإرشادات السياسية القائمة على البيانات بهدف مساعدة الدول الأعضاء في السعي إلى تحقيق أهداف الإعلان في ظل ظروفها الوطنية الخاصة وبالتنسيق مع بعضها البعض.

ولقد استخدمت الدول الأعضاء البرامج القطرية للعمل اللائق سعيًا إلى اعتماد نهج متكامل، وكان التعاون التقني حاسماً في هذا الصدد. ولا يزال يتعين بذل المزيد من الجهود لتنويع مصادر التمويل من أجل التعاون التقني وتنفيذ نهج أكثر استراتيجية لتطوير قدرات الدول الأعضاء وتعميم المساواة بين الجنسين وعدم التمييز تعميمًا تاماً على الخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة.

٢٢٧. ويعتبر العمل اللائق ولا سيما الأهداف الاستراتيجية المتمثلة في العمالة والحماية الاجتماعية، في نظر المؤسسات الدولية والإقليمية التي تمت استشارتها عند إعداد هذا التقرير، بمثابة عامل يتزايد أهمية بالنسبة للنمو واستحداث العمالة والمجتمعات الشاملة والتنمية المستدامة. والتلاقي أخذ في التنامي بين منظمة العمل الدولية ومجموعة البنك الدولي، إلى حد ما بفضل قاعدة معارف منظمة العمل الدولية بشأن العمالة والقضايا الاجتماعية وخبراتها في الميدان. وتتمثل الإسهامات التي تطلبها مجموعة العشرين ومجموعة BRICS من منظمة العمل الدولية والمؤسسات الاقتصادية العالمية في تعزيز التلاقي المؤسسي الدولي والمشاروات فيما بين الوكالات على المستوى القطري. ومن شأن اعتماد نهج يتسم بقدر أكبر من الاستراتيجية والاستهداف إزاء الشراكات أن يعزز إلى الحد الأمثل المساهمة المشتركة في العمل اللائق من جانب المنظمات الدولية والإقليمية والهيئات الفاعلة غير الحكومية.

٢٢٨. ومن شأن زيادة اتساق السياسات وتعميق التعاون بين منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة والمنظمات الدولية والإقليمية الأخرى العاملة على المستوى الوطني وعلى المستوى متعدد الأطراف، أن تزيد من دعم الدول الأعضاء في جهودها الرامية إلى ترجمة التزاماتها الدولية إلى سياسات وبرامج تولّد نتائج ملموسة من العمل اللائق على المستوى القطري. ويمثل برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ نقطة تحول بالنسبة للدول الأعضاء كي تصمم خطط التنمية المستدامة وتمولها بالتشاور مع الهيئات المكونة بهدف تعزيز نهج متكامل تماماً لمقاربة العمل اللائق.

٢-٥ تجهيز منظمة العمل الدولية لولوج مؤيبتها الثانية

٢٢٩. في ضوء تقييم المؤتمر، ميسراً بهذا التقرير، يتوقع من المؤتمر أن يخلص إلى استنتاجات بشأن "مدى استئناس إجراء المزيد من عمليات التقييم أو بمدى ملائمة الضلوع في إجراءات مناسبة أخرى".^١ وتقدم العناصر التالية أساساً للبحث في هذا الصدد.

١-٢-٥ مجالات أمام إجراءات محددة بهدف تحسين تنفيذ الإعلان

١- استشارة الوعي وتبادل الخبرات وبناء المعارف والتوعية

"١" تدعيم وفهم إسهام النهج المتكامل في العمل اللائق من أجل التنمية المستدامة وتطبيقه عملياً من خلال البحوث وتبادل المعلومات والمناقشة الثلاثية مع التركيز على استشارة الوعي بدور معايير العمل الدولية بوصفها وسيلة مفيدة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها.

"٢" وضع سياسات وأدوات ملموسة وعملية لدعم الجهود الرامية إلى السعي المتكامل إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة على المستوى الوطني، بما في ذلك من خلال خطط التنمية الوطنية.

"٣" تحسين فهم أهمية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بوصفها ظروفاً تمكينية من أجل التحقيق الناجز لجميع الأهداف الاستراتيجية ومن أجل النهوض بالتقدم الاقتصادي والاجتماعي.

٢- تعزيز مخطط المناقشات المتكررة

"١" تقوية الوظيفة المزدوجة للمناقشات المتكررة بوصفها أداة للمعارف والإدارة لتحسين فهم احتياجات الدول الأعضاء والاستجابة لها، بما في ذلك:

- (أ) زيادة اتساق تقارير المكتب مع أهداف الإعلان باستخدام جميع الوسائل المتاحة، بالاستناد إلى تحسين التنسيق على مستوى المكتب؛
- (ب) تعيين لجنة للمناقشات المتكررة كلجنة دائمة تابعة للمؤتمر، تتمتع بتسمية واختصاصات محددة؛

^١ الإعلان، مرفق، الجزء ثالثاً(دال).

- (ج) تنظيم مرحلة أولية تفاعلية للمناقشات المتكررة تكون ذات مشاركة واسعة من أجل تقاسم الخبرات ومرحلة ثلاثية ثانية تركز على الأولويات بالنسبة إلى المستقبل؛
- (د) تفعيل نتائج المناقشات المتكررة في عمل مجلس الإدارة والبرنامج والميزانية والخطة الاستراتيجية؛
- (هـ) إشراك المنظمات الدولية والإقليمية والمنظمات الأخرى في المناقشات المتكررة بهدف تقاسم المعارف والنظر في اتخاذ إجراءات تعاونية.
- "٢" إرشاد مجلس الإدارة عند قيامه بتحديد الدورة المقبلة للمناقشات المتكررة.

٣ -

تنسيق جميع وسائل عمل منظمة العمل الدولية

- "١" من شأن زيادة الدعم المقدم إلى الدول الأعضاء في جهودها الرامية إلى المضي قدماً بالسعي المتكامل إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية للعمل اللائق، أن تشمل ما يلي:
- (أ) مواصلة إصلاح سير أعمال المؤتمر ومجلس الإدارة واستغلال إصلاح الاجتماعات الإقليمية؛
- (ب) تقوية دور معايير العمل الدولية في السعي المتكامل إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة، بما في ذلك عن طريق تنفيذ آلية استعراض المعايير ومواصلة دعم الدول الأعضاء في جهودها الرامية إلى تحقيق تصديق أوسع نطاقاً وتنفيذ فعال لمعايير منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى عمل نظام الإشراف؛
- (ج) تعزيز البرمجة الاستراتيجية بالاستناد إلى أولويات أكثر تركيزاً، عن طريق: استخدام تصنيف عالمي متميز للدول الأعضاء ذات الاحتياجات المتشابهة؛ استخدام مؤشرات العمل اللائق بوصفها أهدافاً ومعايير قياس في البرامج والميزانيات المقبلة ووضع جيل جديد من البرامج القطرية للعمل اللائق؛
- (د) اعتماد نهج متجدد وشامل ومنسق لبناء القدرات المؤسسية لصالح الهيئات المكونة الثلاثية وموظفي منظمة العمل الدولية عن طريق قاعدة معرفية معززة وتقاسم المعارف.

٤ -

حشد الشراكات

- "١" وضع نهج أكثر استراتيجية لمقاربة الشراكات العالمية والإقليمية والعابرة للحدود، عن طريق إجراءات من قبيل ما يلي:
- (أ) تقوية التعاون الاستراتيجي مع الدول الأعضاء والمنظمات الدولية والإقليمية والمنظمات الأخرى وفيما بينها، مع إشارة خاصة إلى الأمم المتحدة والمؤسسات الاقتصادية والعلمية، وتعزيز وتسهيل الحوار فيما بين الوكالات على المستويين القطري والإقليمي؛
- (ب) تعزيز العمل اللائق والمنشآت المستدامة عن طريق شراكات أقوى وأكثر استراتيجية مع الشركاء الإنمائيين وقطاع الصناعة ونقابات العمال على المستوى القطاعي ومع الهيئات الفاعلة الاقتصادية وغير الحكومية الأخرى.

"٢" استكشاف أساليب يمكن بواسطتها لمنظمة العمل الدولية أن تقدم المساعدة إلى الدول الأعضاء للترويج لأهدافها معاً في إطار عمليات التكامل الإقليمية أو آليات التعاون الإقليمية الأخرى.

٥ -

اتساق السياسات

- "١" تعزيز الجهود والتنسيق فيما بين الدول الأعضاء بهدف تحقيق اتساق السياسات من أجل العمل اللائق في سياق برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ واتفاق باريس بموجب اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، عن طريق إجراءات من قبيل ما يلي:
- (أ) الدعوة إلى انعقاد منتدى ثلاثي لمنظمة العمل الدولية بعنوان "العمل اللائق من أجل التنمية المستدامة"، بحيث يتيح لمنظمة العمل الدولية أن ترشد إلى السبل المنشود تحقيقاً للأهداف المتصلة بالعمل اللائق (ربما خلال جزء تفاعلي من المناقشة المتكررة)؛
- (ب) مساعدة الدول الأعضاء والوكالات الدولية على "النهوض بالنمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة وتوفير العمل اللائق للجميع"؛ (الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة)

والأهداف والمقاصد المرتبطة بذلك، مع مراعاة الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية؛

(ج) تشجيع الدول الأعضاء على ضمان أن يكون الشركاء الاجتماعيون ضالعين كلياً في صياغة وتنفيذ خطط التنمية المستدامة الوطنية من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة، فضلاً عن المؤشرات الوطنية للعمل اللائق لقياس التقدم المحرز.

٢-٢-٥ تحقيق التطلع العالمي إلى العدالة الاجتماعية

٢٣٠. في ديباجة الإعلان، أعرب المؤتمر عن اقتناعه بأن منظمة العمل الدولية تضطلع بدور أساسي في المساعدة على تعزيز وتحقيق التقدم والعدالة الاجتماعية في ظل مناخ يشهد تطوراً مستمراً. وفي السياق الحالي من التحولات الهيكلية العميقة في عالم العمل والمركز المحوري الذي يحتله العمل اللائق في برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، يمكن التفكير في أن يصدر المؤتمر رسالة يؤكد فيها من جديد على استمرار مواكبة الإعلان للعصر والإشارة إلى اتجاه يوجّه تنفيذ الإعلان وجهته.

٢٣١. ويثير هذا الأمر التساؤلات التالية:

"١" ما هي الخيارات الكفيلة بضمان أن تكون أساليب عمل منظمة العمل الدولية مواكبة للعصر وتفي بالغرض في عالم العمل المتغير؟

"٢" ما هي الإجراءات المطلوبة لتقوية التنفيذ العالمي للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل بوصفها عناصر محورية من أجل عولمة عادلة، بما في ذلك من خلال تحقيق قدر أكبر من اتساق السياسات مع المنظمات الدولية المعنية الأخرى؟

"٣" ما هي الإجراءات المطلوبة لتشجيع الحوار الاجتماعي والتعاون الثلاثي بوصفها عناصر أساسية في تحقيق العدالة الاجتماعية، بما في ذلك من خلال مشاركة الهيئات المكونة والهيئات الفاعلة المعنية الأخرى في نهج متكامل لمقاربة العمل اللائق، لا سيما على المستويين القطري والقطاعي؟