



التاريخ: ٧ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦
الأصل: إنكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١

غرض الوثيقة

الخطة الاستراتيجية هي وثيقة رفيعة المستوى واستشرافية تقدم رؤية استراتيجية لمنظمة العمل الدولية لعام ٢٠٢١ وتحدد الخطوات الجوهرية والتنظيمية التي ينبغي اتخاذها بغرض تحقيقها. ومجلس الإدارة مدعو إلى إبداء التعليقات على الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ والموافقة عليها.

الهدف الاستراتيجي المعني: جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة.

الانعكاسات السياسية: من شأن توجيه مجلس الإدارة أن يرشد إعداد مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: لا يوجد.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة البرمجة الاستراتيجية والإدارة.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.328/PFA/2؛ الوثيقة GB.328/INS/5/2؛ الوثيقة GB.328/INS/7؛ الوثيقة GB.328/INS/3؛ الوثيقة GB.328/INS/17/2؛ الوثيقة GB.328/INS/17/1.

المحتويات

الصفحة

١	 المقدمة
١	 ألف- سياق عالم العمل
٤	 باء- السياق المؤسسي
٥	 جيم- الرؤية الاستراتيجية: منظمة العمل الدولية - ٢٠٢١
٧	 دال- تحقيق الرؤية: الغرض والكيفية

المقدمة

١. إن منظمة العمل الدولية هي على قاب قوسين من الاحتفال بمئويتها في عام ٢٠١٩؛ وهي تتمتع بولاية استثنائية من حيث أهميتها وجدواها؛ كما أنها تواجه تحديات لم يسبق لها مثيل من حيث حجمها وخطورتها؛ أما هيئاتها المكونة الثلاثية التي تضافر جهودها فإنها على السواء أمام فرصة سانحة ومسؤولية تتحملها بهدف جعل العالم أفضل حالاً وأكثر إنصافاً وأمناً. وفي ضوء اقتراب المئوية والوضع الراهن في عالم العمل والسياقات المؤسسية الوارء وصفها فيما يلي، تواجه منظمة العمل الدولية في أن معاً ضرورة تكثيف أنشطتها لصالح العدالة الاجتماعية وإمكانية تحقيق هذا الهدف. ولا بد لخطتها الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ من أن تستجيب لهذه الضرورة، ولا بد لها كذلك من أن تنتهز الفرصة لتلبية هذه الاحتياجات.
٢. وقرر مجلس الإدارة أنه ينبغي أن يكون لمنظمة العمل الدولية "خطة استراتيجية" متوسطة الأجل للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١. ولا بد من أن تشمل هذه الخطة إعادة تأكيد على الالتزام بالاستناد إلى الولاية التاريخية للمنظمة بغية مواجهة التحديات المعاصرة وتحديد كيفية القيام بذلك.
٣. والمقترحات الواردة في هذه الوثيقة مصممة وفقاً لذلك، وهي تتمشى مع دعوة الهيئات المكونة لوضع خطة استراتيجية رفيعة المستوى وذات طبيعة استشرافية. وبعد لمحة عامة موجزة عن وضع عالم العمل والسياق المؤسسي الحالي، تقدم الوثيقة رؤية استراتيجية مسماة "منظمة العمل الدولية - ٢٠٢١" وتحدد الخطوات الجوهرية والتنظيمية التي ينبغي اتخاذها بغرض تحقيقها.
٤. وهناك الكثير من البنود الأخرى المدرجة في جدول أعمال الدورة الحالية لمجلس الإدارة، استنارت بها الخطة الاستراتيجية ولها علاقة مباشرة مع استعراضها لاسيما: الاستعراض التمهيدي لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩؛ متابعة القرار بشأن الدفع قداماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق: مقترحات متعلقة بطرائق عمل المناقشات المتكررة؛ الوثيقة المعنونة "العمل اللائق من أجل التنمية المستدامة" التي تتناول برنامج عمل الأمم المتحدة لعام ٢٠٣٠ بشأن التنمية المستدامة (برنامج عام ٢٠٣٠)؛ جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي؛ متابعة مبادرات مئوية منظمة العمل الدولية؛ آخر المستجدات بشأن الإصلاح الداخلي^٢. وسيكون للقرارات المتخذة والإرشادات المقدمة بشأن هذه المسائل انعكاسات وسوف ترتدي أهمية يعتد بها من أجل تحديد التوجه الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية في السنوات القادمة. وعليه، لا بد للنتائج المتمخضة عن هذه المناقشات المترابطة أن تكون متسقة اتساقاً كاملاً.
٥. وتردد المقترحات البرنامجية التي ستنترجم من خلالها الخطة الاستراتيجية إلى إجراءات ملموسة، في الاستعراض التمهيدي لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، المقدم إلى مجلس الإدارة للاسترشاد بها. وهي تضم عشر نتائج سياسية وثلاث نتائج تمكينية وأربعة محركات سياسية مشتركة.

ألف- سياق عالم العمل

٦. لا يزال عالم العمل يخضع للضغوط التي تفرضها عدم قدرة الاقتصاد العالمي على إيجاد مسار للنمو يكون متيناً ومتوازناً ومستداماً وعلى الانتعاش من آثار الأزمة العالمية لعام ٢٠٠٨. ويطرح هذا الأمر تحديات بالنسبة إلى كافة أبعاد العمل اللائق.

^١ انظر الوثيقة GB.320/PFA/3، الفقرة ٣ مع الإشارة إلى اتساق دورة التخطيط الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية مع دورة الأمم المتحدة.

^٢ انظر الوثيقة GB.328/PFA/2 والوثيقة GB.328/INS/5/2 والوثيقة GB.328/INS/7 والوثيقة GB.328/INS/3 والوثيقة GB.328/INS/17/2 والوثيقة GB.328/INS/17/1 على التوالي.

٧. وتبقى المستويات العالية للبطالة والبطالة الجزئية مصدراً رئيسياً للقلق. ومع دخول ٣٨ مليون شخص إلى سوق العمل سنوياً وتوقع أن يبلغ عدد سكان العالم قرابة ١٠ مليار نسمة بحلول عام ٢٠٥٠، ينبغي استحداث قرابة ٥٧٠ مليون وظيفة جديدة بحلول عام ٢٠٣٠. وعلى المستوى العالمي، هناك تزايد في بطالة الشباب، إذ بلغت مجدداً نسبة ١٣,١ في المائة في عام ٢٠١٦ (مقارنة بنسبة ١٢,٩ في المائة في عام ٢٠١٥) بعد ثلاث سنوات من التحسن.

٨. وقد تجلت الاختلالات الجغرافية المترسخة من حيث الفرص والدخل في حراك الناس الذين يسعون إلى عيش أفضل ووظائف لائقة. واليوم، من أصل ٢٤٤ مليون مهاجر دولي في العالم، هناك ١٥٠ مليون عامل مهاجر. كما يقدر أنه سيكون هناك قرابة ٤٠٥ ملايين مهاجر بحلول عام ٢٠٥٠ لا يمكن تجاهلهم في سياسات العمل والسياسات الاجتماعية المستقبلية. ومن شأن وجود قرابة ٦٥,٣ مليون لاجئ أو طالب لجوء أو شخص نازح داخلياً على مستوى العالم بسبب النزاعات أو أوضاع أخرى، أن يؤثر أيضاً في أسواق العمل.

٩. وتصاحب الثغرة العالمية في الوظائف ثغرة في الحماية الاجتماعية. وحالياً لا يحصل على الحماية الاجتماعية إلا ما يفوق بقليل ربع سكان العالم، ومن شأن التغير الديمغرافي أن يطرح تحديات جمة أمام استحداث نُظم مستدامة للحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها. وقرابة ٤٨ في المائة ممن هم فوق سن التقاعد لا يحصلون على أي معاش تقاعدي منتظم.

١٠. وعلى الرغم من التزام كافة الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية مع اعتماد إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته في عام ١٩٩٨، لا يزال انتهاك وإنكار المبادئ والحقوق الأساسية التي تشكل موضوع الإعلان، أمراً شائعاً. وما فتئ التمييز، في كافة أشكاله، يحرم أعداداً كبيرة من الناس من الاستفادة من التقدم الاجتماعي والاقتصادي. ويتبين أن بعض نماذج التمييز الجنساني، على سبيل المثال، مستعصية بشكل كبير. ولا تزال النساء يكسبن في المتوسط ٧٧ في المائة مما يكسبه الرجال ولا تشارك إلا نسبة ٣٧ في المائة من الشابات في سوق العمل. ولا يزال قرابة ١٦٨ مليون طفل فريسة عمل الأطفال وأكثر من نصفهم، أي ٨٥ مليون طفل ضالعين في الأعمال الخطرة وحوالي ٢١ مليون شخص في العمل الجبري (منهم ١١,٤ مليون امرأة وفتاة و٩,٥ مليون رجل وفتى). والحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية أساسيان بالنسبة إلى العمل اللائق: فهما آليتان أساسيتان للمطالبة بالعدالة الاجتماعية، غير أنهما غالباً ما يكونان عرضة للتهديد مع تقليص تغطية المفاوضة الجماعية على نحو واسع ومثير للقلق في عدة سياقات.

١١. وفي ظل هذه الظروف التي يتجلى فيها الاختلاف بين الثروات الطائلة والفرص غير المسبوقة المتاحة أمام قلة قليلة والتهميش والحرمان اللذين يعاني منهما عدد كبير من الناس، هناك اعتراف متجدد بضرورة ضمان السلم والاستقرار من خلال سياسات تتناول الأسباب الجذرية والمظاهر الملموسة للظلم الاجتماعي. وأصبحت هذه الاعتبارات تحتل مركز الصدارة في الخطاب السياسي في كافة الأقاليم، غير أنها لم تترجم بعد إلى إجراءات بمقدورها أن تولد تغييرات حاسمة من أجل الأفضل.

١٢. وتكرار الطلب على سياسات توفر العمل اللائق والمزيد من العدالة الاجتماعية قد وُلد صدئاً يعتد به للمقترحات التأسيسية لدستور منظمة العمل الدولية لعام ١٩١٩ وإعلان فيلادلفيا الذي وضعته عام ١٩٤٤، وولّد مستويات عالية من الاهتمام السياسي بولاية منظمة العمل الدولية على أمل أن تأتي المنظمة باستجابة فعالة. ومما لا شك فيه أنه كان خير مساهم في جعل برنامج عام ٢٠٣٠ يصب تركيزه بشكل كبير على العمل اللائق.

١٣. غير أن ذلك ترافق بتساؤلات عما إذا كانت صكوك السياسة العامة الموجودة ووسائل العمل المتاحة أمام كل من منظمة العمل الدولية والدول الأعضاء فيها، فعالة على نحو ما كانت عليه في الماضي، وإذا ما كانت مكيفة بما فيه الكفاية مع أسواق العمل التي تخضع لتغيرات تحويلية عميقة. واستمرار العجز في تخطي الآثار السلبية للأزمة بشكل حاسم هو البرهان أن ثمة أمر غير سوي. ويمكن أن يُعزى ذلك لفشل الإرادة السياسية في تطبيق السياسات التي من شأنها أن تحدث فرقاً أو حتى يمكن عزوه لغياب السياسات الفعالة. وتمتّع منظمة العمل الدولية بولاية ملائمة لا يضمن بحد ذاته نجاحها. ولابد من مواصلة هذه الولاية بتحديد ما هو مجدٍ في المجالات السياسية الأساسية، مع مراعاة الوقائع الحالية في عالم العمل والتحلي بروح الإقناع لتطبيقها. وهذه ضرورات لابد من الاستجابة لها.

١٤. واستمرار ظروف الأزمة في أسواق العمل المصاحبة للتغيرات العميقة والسريعة في العمل قد طرح تحديات سياسية ذات حجم وتعقيد لم يشهد لهما مثيل منذ إنشاء منظمة العمل الدولية منذ قرابة مائة عام. وبالتالي، فإن تحديد وفهم التوجهات الكبرى التي تحفز هذا التغيير – لاسيما العولمة والتغير التكنولوجي والديمقراطية وتغير المناخ والتهديدات البيئية – ووضع سياسات ترمي إلى التصدي لآثارها على عالم العمل، عنصر محوري في المهمة الموكلة إلى منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالنهوض بالعدالة الاجتماعية والسعي إلى تحقيق هدف العمل اللائق للجميع.

١٥. ويولد التغيير تنوعاً متزايداً للأشكال التي يرتديها العمل. ومن المسلم به أن المنشآت المستدامة أساسية في توليد الوظائف وأنه لا بد من وجود سياق، على مستوى السياسات العامة، يضمن نجاح هذه المنشآت على أساس العمل اللائق. غير أنه يمكن طرح تساؤلات أساسية حول الشكل الذي ستتخذه المنشآت والوظائف في المستقبل. ودون إغفال واقع أن نسبة كبرى من اليد العاملة العالمية ضالعة في الاقتصاد غير المنظم، فإن إعادة النظر فيما يُعرف باسم "الوظيفة العادية" القائمة على أساس العمالة الدائمة وبدوام كامل، لهي واقع قامت منظمة العمل الدولية بتوثيقه في تحليلها المتعلق بالطبيعة المتغيرة لعالم العمل. واستناداً إلى تقديرات منظمة العمل الدولية، إذا كانت أشكال الاستخدام غير المعتادة معروفة على أنها أشكال استخدام تستند إلى عقود غير دائمة، عندئذٍ ٧٤ في المائة من إجمالي العمالة هي عمالة غير معتادة، مع تباين كبير في هذه النسبة بين مختلف الأقاليم.

١٦. وكان من شأن النزعة التي تأكدت على طول تاريخ منظمة العمل الدولية وحتى يومنا هذا، والتي تنظر إلى الأشكال المعتادة للاستخدام على أنها القاعدة العامة للعمل اللائق، أن أفضت إلى تيار متين في الآراء مفاده أن هذا التنوع يترافق مع تدهور نوعية الوظائف وينذر بتنامي الوضع الهش وتردي شروط وظروف العمل وتآكل الحقوق في العمل. وهناك وجهة نظر بديلة مفادها أن هذه النزعة تطرح فرصاً وخيارات جديدة مهمة وتشكل، في جميع الأحوال، شرطاً مسبقاً لا مفر منه لتحديث أسواق العمل.

١٧. وكان من العسير إيجاد أساس مشترك بين هذين المنظورين، غير أنه من الضروري القيام بذلك من أجل تحقيق العمل اللائق للجميع في عالم يتسم بأشكال متنوعة ومعقدة من العمل وعلاقات الاستخدام. وهذا التحدي السياسي الاستراتيجي، ولو لم يكن بالجديد كلياً، إلا أنه يرتدي أهمية متنامية ويصبح أكثر إلحاحاً مع تطور عملية التنوع.

١٨. وفي هذا السياق، يمكن أن يقوم نهجٌ توحيدي على الالتزام الوارد في برنامج عام ٢٠٣٠ بشأن القضاء على الفقر وعلى الدور المحوري الذي يعزى إلى العمل اللائق للجميع في تحقيق هذا الهدف. وعليه، ينبغي ألا يحصل أي شخص، امرأة كان أو رجلاً، ضالع في عمل بدوام كامل على دخل أدنى مما هو مطلوب لإبقائه خارج شراك الفقر. وتشكل تلبية احتياجات العمال الفقراء جزءاً لا يتجزأ من الجهود العامة الرامية إلى التصدي للفقر في العالم، كما يرد ذلك في برنامج عام ٢٠٣٠، ويكون ذلك بدوره نقطة انطلاق لمعالجة المسائل الناجمة عن تزايد التنوع في أشكال الاستخدام.

١٩. وعمليات الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي الملازمة لطبيعة منظمة العمل الدولية والتي تشكل أحد الأهداف الاستراتيجية لبرنامج العمل اللائق، خضعت خلال السنوات الأخيرة لضغوط من شتى المصادر.

٢٠. وهناك أدلة قاطعة على أن البلدان ذات مؤسسات وتقاليدها متينة وراسخة في مجال الشراكات والتعاون على المستوى الاجتماعي، لطالما استفادت منها بشكل كبير وتمكنت من مواجهة آثار الأزمة بشكل أفضل من غيرها. وفي الوقت نفسه، لم يقاوم الهيكل الثلاثي على الدوام توترات الأزمة، إذ اعتبره صانعو القرارات على أنه غير مجدٍ في البحث عن حلول سياسية في ظل الضغوط المالية والتنافسية الشرسية في أغلب الأحيان. ويسري ذلك أيضاً على الحوار الاجتماعي والجهات الفاعلة فيه التي لم تكن على الدوام في منأى عن فقدان الثقة بشكل كبير في المؤسسات العامة القائمة في بلدان كثيرة، إذ أصبح يُنظر إليها على أنها غير قادرة على توفير استجابات مرضية لمواجهة الصعوبات الاجتماعية والاقتصادية العويصة.

٢١. بالإضافة إلى ذلك، يطرح خفض عدد المنتسبين إلى منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل تحدياً كبيراً أمام فعاليتها في الكثير من البلدان. وبالتالي، فإنه يحد من الموارد التي تحتاج إليها هذه المنظمات لتمثيل مصالح هيئاتها المكونة، في ظروف غالباً ما تكون معقدة وتضع قدراتها التقنية على المحك أكثر فأكثر. بالإضافة إلى ذلك، لا ينبغي غض النظر عن أن لمستويات تمثيلية الشركاء الاجتماعيين أثراً على شرعية نتيجة الإجراءات الثلاثية وقبولها من جانب الجمهور الأعم.

٢٢. والهيكل الثلاثي هو الميزة النسبية الأساسية لمنظمة العمل الدولية ويجب أن يكون في صميم كافة جوانب نشاطها. غير أنه يجري تقييم إسهامه في عالم العمل عادة على أساس النتائج التي يأتي بها أكثر منه باعتباره مسألة مبدأ محضة. وللهيكل الثلاثي إمكانيات جمة - على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي - للاضطلاع بدور مركزي في وضع السياسات العامة لصالح العمل اللائق والعدالة الاجتماعية. ويعتمد نجاح الهيكل الثلاثي على وجود منظمات قوية وتمثيلية ومستقلة للعمال ولأصحاب العمل، تتفاعل مع بعضها البعض ومع الحكومات في احترام كامل ومتبادل وضمن إطار مؤسسي متكامل. ويستلزم ذلك أن تتمتع الجهات الفاعلة الثلاثية بالقدرات اللازمة وأن يكون بمقدورها تقديم إسهاماتها في إطار من الإجراءات والمؤسسات محكمة التصميم التي تزود الهيكل الثلاثي بالجواهر والاتساق.

باء- السياق المؤسسي

٢٣. توجد أربعة عوامل مؤسسية توفر معاً الجوهر والبيئة المؤاتية من أجل تنفيذ الخطة الاستراتيجية:

"١" مبادرات المؤوية؛

"٢" إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨ (إعلان العدالة الاجتماعية) وقرار عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق؛

"٣" برنامج عام ٢٠٣٠؛

"٤" برنامج إصلاح منظمة العمل الدولية.

٢٤. والاحتفال بمئوية منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٩ في منتصف فترة الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ ينطوي على عدد من النتائج. أولها، أنه مع اقتراب هذا الحدث التاريخي، سبق ووافقت منظمة العمل الدولية على عدد من مبادرات المؤوية تتسم بأهمية استراتيجية رئيسية بالنسبة للمنظمة والتي ينبغي لها، من حيث المنطق، أن تشكل الدعائم المركزية للخطة الاستراتيجية. وهذا يعني في الواقع أن مكونات مهمة من الخطة الاستراتيجية سبق ووضعها مجلس الإدارة. غير أنه ينبغي الاستفاضة في تطويرها وإدراجها في نهج استراتيجي أوسع نطاقاً وأكثر اتساقاً.

٢٥. وتتمثل النتيجة الثانية في أن دورة المؤوية لمؤتمر العمل الدولي (المؤتمر) تطرح فرصة فريدة من أجل تقييم أنشطة المنظمة وطرائق عملها وقدرتها على المضي قدماً بولايتها في تحقيق العدالة الاجتماعية في ظروف يسودها تغيير تحويلي في عالم العمل. وقد تمت الموافقة على مبادرة مستقبل العمل من هذا المنطلق، وأثيرت مسألة إمكانية أن يعتمد المؤتمر في دورته في عام ٢٠١٩ إعلاناً للمؤوية، باعتبار ذلك الوسيلة الوحيدة الممكنة للاستفادة من هذا الحدث. وعلى مجلس الإدارة أن يبت في أسرع وقت ممكن عما إذا كان يرغب في مواصلة هذا الخيار وفي حالة الإيجاب، كيفية ذلك. وسيكون من الضروري أن يكون لأي إعلان من هذا النوع وزن سياسي وسلطة إعلانية يمكن مقارنتهما بما للنصوص الدستورية لعامي ١٩١٩ و ١٩٤٤ من وزن وسلطة، إذا أريد تزويد المنظمة بوسائل تسمح لها بمواجهة تحديات مؤويتها الثانية.

٢٦. وبما أنه من غير الممكن استدراك نتيجة دورة المؤتمر لعام ٢٠١٩، تسلم الخطة الاستراتيجية بضرورة مراعاة حصانها المحتملة وإدراجها في أنشطة المنظمة.

٢٧. والقرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الذي اعتمده المؤتمر في عام ٢٠١٦ يشكل تأييداً ثلاثياً قوياً لأهمية إعلان العدالة الاجتماعية لعام ٢٠٠٨. وهو بمثابة مصدر إلهام لأنشطة منظمة العمل الدولية حتى مؤويتها وما بعدها ولأنشطة الدول الأعضاء فيها، لاسيما فيما يتعلق بالتزامها الكامل والنشط في برنامج عام ٢٠٣٠. وقد قدم المؤتمر توجيهات مفصلة ودقيقة بشأن الإجراءات الواجب اتخاذها لتحقيق كامل إمكانيات الإعلان، وطلب أن تراعى وجهات نظره عند وضع الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.

٢٨. وفي القرار، أعاد المؤتمر التأكيد على أنّ الأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق – أي العمالة، الحماية الاجتماعية، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، الحوار الاجتماعي – ما فتئت تسبغ صورة عصرية على ولاية منظمة العمل الدولية المتمثلة في تحقيق العدالة الاجتماعية. وقد دعا إلى أن تضطلع منظمة العمل الدولية بأنشطة في المجالات التالية: تعزيز إطار الإدارة القائمة على النتائج والبرامج القطرية للعمل اللائق؛ بناء القدرات المؤسسية؛ القيام بالبحوث وجمع المعلومات وتقاسمها؛ إرساء الشراكات واتساق السياسات من أجل العمل اللائق.

٢٩. ولقي اعتماد الجمعية العامة للأمم المتحدة برنامج عام ٢٠٣٠ في أيلول/سبتمبر ٢٠١٥، ترحيباً كبيراً باعتباره التزاماً مترسخاً من جانب المجتمع الدولي للقضاء على الفقر والجوع وحماية حقوق الإنسان وتعزيز المساواة بين الجنسين ومكافحة أوجه انعدام المساواة وبناء مجتمعات مسالمة وعادلة وشاملة للجميع وكفالة الحماية الدائمة لكوكب الأرض وموارده الطبيعية. ومن منظور منظمة العمل الدولية، من المهم بمكان أن يكون هناك اعتراف واضح بالمكانة الأساسية للعمل اللائق باعتباره هدفاً وأداة للتنمية المستدامة، وبالتالي فرصة غير مسبوقة لإشراك ليس فقط الدول الأعضاء بل المنظمات الأخرى من النظام متعدد الأطراف كذلك في تعزيز هذا الهدف.

٣٠. وأرسيت مبادرة المؤمية بشأن القضاء على الفقر كمحرك يسمح لمنظمة العمل الدولية بالمشاركة في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠ وكانت موضوع تقرير المدير العام المقدم إلى دورة المؤتمر لعام ٢٠١٦. وشددت مناقشة المؤتمر على أهمية الملكية الثلاثية لبرنامج عام ٢٠٣٠ على المستوى الوطني، بما يتمشى مع إدماجه بشكل كامل في استراتيجيات التنمية الوطنية، وعلى دور الشراكات الدولية. وبالإضافة إلى ذلك، تجلّى في المناقشة ما مضمونه أنه في حين أنّ الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة مع التزامه الصريح بتعزيز العمل اللائق يرتدي أهمية مركزية بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية، ينبغي ألا يحول ذلك اهتمام المنظمة عن الأهداف المتبقية، بما أنّ الكثير منها تتناول مسائل ترتبط بالعمل اللائق.

٣١. ومنذ عام ٢٠١٢، استهلّت منظمة العمل الدولية عملية إصلاح مهمة بإرشاد من مجلس الإدارة الذي بقي على اطلاع بالمستجدات بشكل منتظم. وبالتالي، جرى التطرق إلى كافة مكونات برنامج الإصلاح مع قيام استعراض عملية سير الأعمال بتوفير أساس التحسين الجاري لكافة أنشطة منظمة العمل الدولية. ومن المسلم به أنه هناك أنشطة غير مكتملة فيما يتعلق ببعض جوانب الإصلاح – لاسيما التواصل وهدف "توحيد الأداء في منظمة العمل الدولية" المتمثل في شد أواصر التعاون وتحقيق المزيد من أوجه التآزر بين المقر والإدارات الإقليمية.

٣٢. ولسجل الإصلاح والالتزام المستمر في التحسين انعكاسات مهمة على الخطة الاستراتيجية. أولاً، كان من شأن الإنجازات المحققة أصلاً بفضل الإصلاح أن عززت قدرات منظمة العمل الدولية من حيث النوعية والكمية والاتساق، بحيث يبدأ تنفيذ الخطة الاستراتيجية عند مستوى أعلى من الاستعداد. ثانياً، من شأن التحسينات المطردة والمدخلة حتى بداية فترة الخطة الاستراتيجية وخلال هذه الفترة أن تسمح، بالإضافة إلى أبعادها النوعية، بإعادة توزيع مستمرة للموارد من وظائف الدعم والإدارة إلى الأنشطة التقنية والتحليلية والوحدات التي تشارك مباشرة في أنشطة السياسة العامة وفي تنفيذ ولاية المنظمة. كما يبذل المكتب جهوداً حثيثة ويستثمر موارد مهمة في توليد مكاسب مجدية لبلوغ هذا الهدف وتحقيق العائد على الاستثمار خلال فترة الخطة الاستراتيجية.

جيم- الرؤية الاستراتيجية: منظمة العمل الدولية - ٢٠٢١

٣٣. يتمثل الالتزام الدستوري لمنظمة العمل الدولية في تنفيذ ولايتها المتمثلة في تحقيق العدالة الاجتماعية، كما هي محددة في ديباجة دستور عام ١٩١٩ وإعلان فيلادلفيا لعام ١٩٤٤. ولا بد من تعزيز الأهداف الواردة في تلك النصوص على نحو شامل باعتماد نهج متوازن لكل هدف من الأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق الذي يبقى التعريف المعاصر للعدالة الاجتماعية في عالم العمل.

٣٤. ويرد تنفيذ ولاية منظمة العمل الدولية في تحقيق العدالة الاجتماعية والرؤية الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ في سياق من التغيير التحويلي حيث "هناك ظروف عمل تنطوي على إحقاق الظلم والظنك والحرمان بأعداد كبيرة من الناس تولد سخطاً يبلغ من جسامته أن يعرض السلام والوئام العالميين للخطر، ومن الملح تحسين الظروف المذكورة".^٣ وعلى الرغم من أن هذا النص كُتب في عام ١٩١٩، غير أن الظروف ما زالت اليوم هي هي. ويقع على منظمة العمل الدولية مسؤولية أن تعيد التأكيد بكل ثقة واقتناع، على مبادئها التأسيسية وقيمها ودور هذه المبادئ والقيم في إرساء مجتمعات عادلة ومستقرة، وتحديد الوسائل الكفيلة بتحقيق هذا التحسن. ورؤية منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٢١ هي رؤية منظمة اغتتمت الفرصة السانحة لتحقيق ذلك.

٣٥. وتستند الرؤية الاستراتيجية إلى قناعة مفادها أن الهيئات المكونة الثلاثية في منظمة العمل الدولية تسلم بأن تعاونها أساسي في تحقيق العدالة الاجتماعية، وبالتالي في حفظ السلم في بيئة سريعة التغيير، وهي تعقد العزم على العمل معاً لتحقيق أهداف منظمة العمل الدولية، تمثيلاً مع دستورها.

٣٦. ومن شأن الخطة الاستراتيجية أن ترشد الأنشطة الرامية إلى رسم معالم منظمة العمل الدولية - ٢٠٢١، تكون قد عززت تأثيرها كجهة فاعلة وجهة مدافعة عن العدالة الاجتماعية. وبحلول عام ٢٠٢١، ستكون منظمة العمل الدولية قد قامت بما يلي:

(أ) عززت قدراتها بشكل كبير من أجل تقديم خدمات جيدة إلى هيئاتها المكونة والدول الأعضاء فيها، تحقيقاً للعدالة الاجتماعية من خلال برنامج العمل اللائق واعترفت بشكل منتظم بضرورة فهم احتياجات الهيئات المكونة وتلبيتها على نحو أفضل؛

(ب) زادت قدرتها بشكل كبير للوصول للأشخاص الأكثر استضعافاً وحرماناً في عالم العمل وتلبية احتياجاتهم، بمن فيهم من يعيشون في الفقر وأولئك المتضررون من أوضاع النزاع والهشاشة ومن يواجهون انتهاكات صارخة للحريات والحقوق الأساسية؛

(ج) دعمت وعززت وظيفتها المعيارية من خلال مجموعة متينة وثيقة من معايير العمل الدولية، يتم الإشراف عليها ضمن نظام فعال وذي حجية يتمتع بثقة هيئاته المكونة الثلاثية الكاملة في ضوء اعتراف إعلان العدالة الاجتماعية، ٢٠٠٨ بالحاجة 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".^٤ وستكون قد دعمت الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء إزاء التصديق على المعايير، محققة بذلك تغطية متزايدة تدريجياً لكل هدف من الأهداف الاستراتيجية، على نحو ما يرد في إعلان العدالة الاجتماعية؛

(د) عززت بشكل كبير دورها في الزعامة الفكرية وفهمها للتغيرات التحويلية في عالم العمل وقدرتها على الاستجابة بفعالية للمسائل الكبرى الناشئة، وبالتالي سيتم الاعتراف بها على أنها مركز التميز العالمي في إحصاءات العمل والبحوث وإدارة المعارف ووضع السياسات العامة في كافة المجالات ذات الصلة؛

(هـ) أصبحت جهة فاعلة بارزة في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠ دعماً للاستراتيجيات الوطنية للدول الأعضاء وجهة مدافعة وفاعلة وشريكة ناجعة من أجل النهوض بالعمل اللائق في الميادين الوطنية والإقليمية والدولية؛

(و) زادت بشكل كبير قدرتها على الأداء كمنظمة فعالة وناجعة باستخدام كافة الموارد المعهودة إليها على نحو فعال وتقديم خدمات القيمة مقابل المال إلى الدول الأعضاء فيها.

^٣ دستور منظمة العمل الدولية، الديباجة.

^٤ إعلان منظمة العمل الدولية من أجل العدالة الاجتماعية، ٢٠٠٨، تمهيد، الصفحة ٨ (بالعربية).

دال- تحقيق الرؤية: الغرض والكيفية

الغرض

٣٧. بصرف النظر عن تنوع وحجم المسائل الجوهرية التي تدرج ضمن ولاية منظمة العمل الدولية، من المسلّم به أنه ينبغي للمنظمة أن تعطي الأولوية لعدد محدود من هذه المسائل عند تخصيص مواردها إذا أريد أن يكون لها تأثير مجدٍ ومستدام.

٣٨. ولا بد من اختيار الأولويات بالاستناد إلى الأهمية التي ترتبها إزاء أكبر عدد ممكن من الدول الأعضاء وإمكانية منظمة العمل الدولية أن تقدم مساهمة فعالة فيها، وجدواها بالنسبة إلى أهداف العدالة الاجتماعية. وفي هذا الصدد، وتمشياً مع برنامج عام ٢٠٣٠، تستحق المسائل التي تعنى بالأشخاص الأشد حرماناً أو استضعافاً، اهتماماً خاصاً. بالإضافة إلى ذلك، تبرز الحاجة إلى معالجة الأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق بشكل متوازن، سواء من حيث الاهتمام المولى لها أو وسائل العمل المضطلع بها.

٣٩. وسوف يوافق مجلس الإدارة على مسائل مختارة للتركيز بشكل جوهري على شكل النتائج السياسية للمبادرات والبرامج لفترة السنتين المتواليّة، التي ستنفذ خلال فترة الخطة الاستراتيجية.

٤٠. وعند اختيار هذه المسائل، سيتعين إيجاد توازن بين الاستمرار والتكيف مع التحديات الناشئة: الاستمرار، لأنه من المنطقي الافتراض أنّ منظمة العمل الدولية لا يمكن أن يكون لها تأثير فعلي على المسائل السياسية الرئيسية إلا مع مرور عدد من فترات السنتين؛ والتكيف، لأنّ عالم العمل في تغير سريع وينبغي استخلاص الدروس المستفادة، كما سيتغير البرنامج السياسي الدولي الأوسع نطاقاً الذي ينبغي أن تنشط فيه منظمة العمل الدولية.

٤١. ومن الأمثلة البارزة عن البرنامج السياسي المتغير، يمكن ذكر ضرورة مواجهة تغير المناخ والمسائل البيئية ذات الصلة وحجم وتعميد النماذج الجديدة لهجرة اليد العاملة وحراكها والتحديات الناشئة عن الطرائق الجديدة للإنتاج وتنظيم العمل على المستوى العالمي.

٤٢. وبغية دعم النتائج السياسية، من الضروري لمنظمة العمل الدولية أن تبقي على عدد محدود من المسائل المشتركة التي ينبغي أن تشكل جزءاً دائماً من كافة مجالات عملها بموجب طبيعتها الدستورية أو قيمتها الاستراتيجية.

٤٣. وسبق وجرى تحديد المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز ومعايير العمل الدولية والهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي على أنها مسائل سياسية مشتركة ضرورية وستبقى كذلك خلال فترة الخطة الاستراتيجية.

٤٤. ويُقترح إضافة مسألة الاستدامة البيئية إلى هذه المسائل. وتوافق الآراء السائد حالياً بشأن الحاجة الملحة لوضع عالم العمل في انتقال عادل إلى مسار التنمية المستدامة، والذي أعيد التأكيد عليه في اتفاق باريس بشأن تغير المناخ، يشير إلى أنه من الضروري والمبرر إضافة الاستدامة البيئية كمسألة مشتركة رابعة.

٤٥. ويضع مجلس الإدارة مبادرات المئوية السبع، من خلال الموافقة عليها، في صميم نشاط منظمة العمل الدولية حتى عام ٢٠١٩ وما بعده. وتشكل هذه المبادرات جزءاً لا يتجزأ من هذه الخطة الاستراتيجية. وهي غير متجانسة بطبيعتها وتتعلق معظمها بالمسائل الجوهرية المشار إليها أعلاه، باستثناء مبادرة الإدارة السديدة التي تتعلق أساساً بإدارة المنظمة. وتثير وتوجه مبادرات المئوية النتائج السياسية والنتائج التمكينية، ومن شأنها أن تزود المنظمة بما يلزم لمواجهة التحديات المستقبلية ومواصلة ولايتها المتمثلة في تحقيق العدالة الاجتماعية، وهي تطأ عتبة مؤيقتها الثانية. وهي تسهم في التركيز بشكل أفضل على تدخلات منظمة العمل الدولية من أجل تحقيق أهدافها.

٤٦. ولمبادرة /المعايير هدف استراتيجي يتمثل في ضمان تعزيز الأنشطة المعيارية لمنظمة العمل الدولية وتمتع المنظمة بمجموعة من المعايير ذات الصلة ومحدثة تخدم أهدافها الدستورية، وبنظام للإشراف عليها يكون ذا حجية ويشمل الدعم الملزم من جانب الهيئات المكونة الثلاثية. وسوف تبقى هذه المبادرة أداة لآلية استعراض المعايير. ونجاح هذه المبادرة مهم بالنسبة إلى كافة جوانب أنشطة منظمة العمل الدولية، باعتبار أنّ معايير العمل الدولية تشكل في الوقت نفسه نتيجة قائمة بحد ذاتها ومحركاً سياسياً مشتركاً يرمي إلى تحقيق النتائج السياسية لمنظمة العمل الدولية.

٤٧. وتوفر مبادرة القضاء على الفقر الإطار الشامل لمساهمة منظمة العمل الدولية في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠. وتضطلع المنظمة بدور مهم في معالجة الكثير من أبعاد برنامج عام ٢٠٣٠، خاصة وليس حصراً فيما يتعلق بتنفيذ الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة والذي يلزم الدول الأعضاء "بتعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع". وهناك عناصر محددة من برنامج العمل اللائق مدرجة في إطار الكثير من أهداف التنمية المستدامة الأخرى. وبالتالي، سيتطلب ذلك تعزيز التعاون ضمن منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك على المستوى القطري من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق وإرساء تحالفات استراتيجية كما يدعو إليه القرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق. وسوف تضمن منظمة العمل الدولية، بالشراكة مع الهيئات المكونة الثلاثية، أن يكون لبرنامج العمل اللائق مكانته في الاستراتيجيات الوطنية لعام ٢٠٣٠، على غرار المكانة التي يتمتع بها في هذا البرنامج على المستوى العالمي.

٤٨. وستساهم منظمة العمل الدولية، باعتبارها شريكاً عالمياً، في آليات المتابعة والاستعراض التي ستضمن المساءلة عند تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠. كما تهدف الأنشطة المقترحة خلال فترة هذه الخطة الاستراتيجية إلى تعزيز قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والدول الأعضاء فيها على إجراء عمليات استعراض منتظمة وشاملة للتقدم المحرز وتحديد المنديات الإقليمية الأكثر ملاءمة لتحقيق هذا الغرض. بالإضافة إلى ذلك، باعتبار أن منظمة العمل الدولية هي الجهة المسؤولة المحتملة لقراءة ١٣ هدفاً من أهداف التنمية المستدامة، سوف تسعى إلى ضمان أن تتمتع الدول الأعضاء بالقدرة على جمع البيانات الضرورية ورصد مؤشرات أهداف التنمية المستدامة.

٤٩. ومن شأن مبادرة المرأة في العمل أن تساعد على إرساء قاعدة من البيانات يمكن الاستناد إليها في وضع وتنفيذ تدابير ابتكارية من أجل المضي قدماً بنشاط منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز باعتبارهما مكونين أساسيين للعدالة الاجتماعية. ولا بد من مواصلة المساهمة المهمة والمعترف بها لمنظمة العمل الدولية في تحقيق المساواة بين الجنسين حتى النهاية. ويتطلب ذلك فهماً أفضل للعوائق الهيكلية المعقدة ومحددة السياق التي لا تزال مطروحة أمام المساواة، على الرغم من اعتماد تشريعات لمكافحة التمييز. كما ينطوي ذلك على إيلاء اهتمام خاص لمجموعات العاملات المعرضات للتمييز أو الفقر أو الاستبعاد. وتتطرق المبادرة إلى الرسالة الأساسية لبرنامج عام ٢٠٣٠ ألا وهي "عدم ترك أي شخص على قارعة الطريق". وفي تآزر مع المبادرة بشأن القضاء على الفقر، سوف تأتي بإجابة أساسية إلى الهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات.

٥٠. وسوف تستمر مبادرة المنشآت في إرساء شراكات استراتيجية مع المنشآت من أجل توسيع نطاق المنظمة وتأثيرها في النهوض بالعمل اللائق على مستوى المنشآت. وسوف تدعم علاقة منظمة العمل الدولية ومصالحها الاستراتيجية إزاء المنشآت، الذي يعتمد عليها إنشاء واستدامة العمل اللائق بشكل كبير. وتزود المبادرة منظمة العمل الدولية بإطار ومنهجية للعمل مع المنشآت، لاسيما من خلال سلاسل التوريد والإمداد العالمية، بغية تلبية احتياجاتها وتقديم الخدمات لها. وتدعم هذه المبادرة تعزيز المنشآت المستدامة وتشمل تعزيز نشاط منظمة العمل الدولية بشأن البيئة الملائمة للمنشآت المستدامة وتعاون المنظمة مع القطاع الخاص فيما يتعلق بإطار برنامج عام ٢٠٣٠.

٥١. وتعتبر مبادرة مستقبل العمل واسطة العقد المتوجة لأنشطة المؤمية. ومن شأنها أن تسمح لمنظمة العمل الدولية باستدامة قدرتها على مواصلة ولايتها المتمثلة في تحقيق العدالة الاجتماعية في ظل التغيرات التحويلية التي يشهدها عالم العمل. وستلقى الدعم من أنشطة البحوث والتحليلات والإحصاءات التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية وتتناول المسائل السياسية الرئيسية كما جرى تحديدها في أحاديث المؤمية الأربعة التي تهيك الحوارات الوطنية عن "مستقبل العمل" الجارية في أكثر من ١٣٠ دولة عضواً. وتؤثر هذه المبادرة على عمل مبادرات المؤمية الست الأخرى وتستثير بها. على سبيل المثال، من شأن الأنشطة التحليلية المعنية بالديمقراطية والهجرة والتغير التكنولوجي أن ترشد النشاط السياسي الذي توجهه مبادرة المرأة في العمل والمبادرة الخضراء ومبادرة المنشآت، في حين أن الأنشطة المضطلع بها في إطار مبادرة القضاء على الفقر، بما في ذلك تطبيق الأدوات وتصميم التدخلات على المستوى القطري، سوف تستقي منها مبادرة مستقبل العمل.

٥٢. وفي القسم الأول من الفترة المشمولة بالخطة الاستراتيجية، سيجري تنفيذ مبادرة مستقبل العمل من خلال أعمال اللجنة العالمية رفيعة المستوى بشأن مستقبل العمل والمناقشة المزمع إجراؤها في دورة مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٩. وخلال السنتين اللاحقتين، ستتوقف الأنشطة على نتائج المؤتمر.

٥٣. وتشكل المبادرة الخضراء وسيلة تستخدمها منظمة العمل الدولية للاستجابة لضرورة إدارة انتقال عادل إلى عالم عمل مستدام بيئياً. وتضطلع المبادرة بدور استراتيجي يتمثل في إدراج الاستدامة البيئية في كافة جوانب أنشطة منظمة العمل الدولية. وكون هذه الضرورة قد تم التسليم بها عالمياً وبوقت قصير نسبياً يعني أنه ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تعزز قدراتها الخاصة وقدرات الهيئات المكونة فيها في مجالات تفتقر فيها إلى المعلومات أو التوعية، حتى ولو كان ذلك في الماضي القريب نسبياً.

الكيفية

٥٤. إن تحقيق النجاح لا يعتمد على العمل على المسائل الجوهرية الفعلية فحسب بل ينبغي الاضطلاع بالعمل أيضاً على النحو الصحيح من خلال تعزيز القدرة التشغيلية للمنظمة على تقديم النتائج. لذا، تطلب هذه الخطة الاستراتيجية من منظمة العمل الدولية أن تسهر على تحسين فعاليتها ونجاعتها التنظيميتين وأن تضمن بقاء منظمة العمل الدولية مسؤولة ومهمة وذات نفوذ. وتسهم مبادرة الإدارة السديدة في تحقيق هذه الأهداف.

٥٥. وستواصل مبادرة الإدارة السديدة التركيز على ضمان التزام كامل من الهيئات المكونة الثلاثية في عملية صنع القرار وتحديد أولويات المنظمة. وهي تضم كبرى إصلاحات مجلس الإدارة والمؤتمر، التي قطعت شوطاً كبيراً.

٥٦. وخلال فترة الخطة الاستراتيجية، سينصب التركيز على متابعة تقييم إعلان العدالة الاجتماعية وتوضيح دور الاجتماعات الإقليمية وتحسين سير أعمالها. واستناداً إلى الأعمال المضطلع بها منذ عام ٢٠١٢ والإصلاحات الناجحة المختبرة في عام ٢٠١٥، من شأن مبادرة الإدارة السديدة أن تستعرض أولاً بأول التدابير المتخذة لتحسين سير أعمال المؤتمر ومجلس الإدارة.

تعزيز المساءلة من أجل النتائج

٥٧. جرى تعزيز قياس ورصد النتائج وسوف يستمر ذلك في البرنامج والميزانية المقبلين تمثيلاً مع مبادئ الإدارة القائمة على النتائج والتي تلتزم بها المنظمة. وتتيح هذه القياسات الفرصة أمام هيئات الإدارة السديدة في منظمة العمل الدولية ليكون لها استشرافات أفضل بشأن كيفية مساهمة أعمال المنظمة في تحقيق النتائج المنشودة وأثرها. ولابد من السعي إلى إدخال التحسينات على الرغم من التحديات الحقيقية التي تطرحها تكمية أهداف منظمة العمل الدولية، والتي هي بطبيعتها غير قابلة للقياس بسهولة. ولابد من أن يستند ذلك على وظيفة متينة للتقييم والتقييم والمتابعة والاستعراض وسائل رئيسية لضمان المساءلة إزاء الهيئات المكونة. وهناك آليات رجعية للمعلومات توفر معلومات موضوعية بشأن التقدم المحرز في التنفيذ والنتائج المحققة، وتسمح باستخلاص الدروس من الخبرات السابقة. وسيتم دعم المزيد من التحسينات، بما في ذلك إرساء ثقافة متينة للتقييم لأهداف التعلم التنظيمي، حتى يمكن لوظيفة التقييم أن تعمل على نحو منهجي ومنظم ودقيق وتعاوني.

٥٨. ويتطلب ضمان أهمية أنشطة منظمة العمل الدولية القدرة على فهم احتياجات وأولويات الهيئات المكونة فهماً أفضل والاستجابة لها على نحو مجدٍ. وعلى المستوى العالمي، تشكل المناقشات التي أجريت مؤخراً في المؤتمر بموجب إعلان العدالة الاجتماعية، إحدى الأدوات الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية والمصممة خصيصاً لتحقيق هذا الغرض. والنشاط الذي تقوم به منظمة العمل الدولية لمساعدة الدول الأعضاء فيها على نحو فعال يشمل أيضاً تقديم الدعم المتواصل لتعزيز قدرة الهيئات المكونة على تحسين فهم مسائل عالم العمل المتزايدة تعقيداً. وسوف يضطلع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو (مركز تورينو) بدور مهم في هذا الصدد. كما ستقوم الإجراءات المستقبلية على الأحكام ذات الصلة بالقرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق.

٥٩. وعلى المستوى الوطني، تضطلع البرامج القطرية للعمل اللائق بدور حاسم في مراعاة احتياجات الهيئات المكونة وفي تصميم منظمة العمل الدولية لاستجابات ملائمة لها. وفي هذا الصدد، ينبغي أن تشمل كافة البرامج القطرية للعمل اللائق نهجاً متوازناً ومتكاملاً لتعزيز جميع الأهداف الاستراتيجية للعمل اللائق والمسائل المشتركة وإظهار وجهات النظر والملكية الثلاثية الفعلية وإدراج نتائج واقعية وقابلة للقياس تمثيلاً مع إرشادات المكتب المنقحة على ضوء القرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق. وسوف تتخذ إجراءات لدعم البرامج القطرية المحسنة للعمل اللائق، بما في ذلك تحديث التوجهات، حسب مقتضى الحال، وإعداد أدوات وبرامج تدريبية ذات صلة لصالح الموظفين والهيئات المكونة.

الاستثمار في البحوث والإحصاءات وإدارة المعارف

٦٠. يشكل تعزيز قدرات منظمة العمل الدولية في مجالات البحوث والإحصاءات وإدارة المعارف شرطاً أساسياً مسبقاً إذا أريد للمنظمة أن تبلغ مستوى التميز الذي تصبو إليه في أنشطتها التقنية والتحليلية. وباعتبار منظمة العمل الدولية منظمة تقوم على المعارف، فقد سبق واستثمرت بشكل كبير في هذه المجالات وينبغي لها مواصلة ذلك تمثيلاً مع الإرشادات الواردة في القرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق. ويقتضي هذا الأمر أن تضطلع منظمة العمل الدولية بشكل أفضل بدورها كجهة تقوم باستحداث نتائج البحوث والإحصاءات والمعلومات وتجميعها وإدارتها ونشرها. وسوف يكرس جهد خاص لمواصلة تطوير إطار لمؤشرات العمل اللائق، من شأنه أن يسمح للدول الأعضاء أن تقيس تقدمها إزاء العمل اللائق وفقاً لاحتياجاتها وظروفها الوطنية وأن تدعم قدرتها على عرض التقدم المحرز فيما يتعلق بتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

تعزيز الشراكات واتساق السياسات من أجل العمل اللائق

٦١. يقوم كلٌّ من إعلان العدالة الاجتماعية والقرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق بالإيعاز إلى منظمة العمل الدولية بإرساء شراكات مع طائفة من الجهات الفاعلة الخارجية. وتتمثل القيمة المضافة التي تأتي بها هذه الشراكات أساساً في إمكانية الاستفادة من معارف وخبرات الآخرين وتعزيز اتساق السياسات على أساس قيم منظمة العمل الدولية وأهدافها وحشد موارد الجهات الفاعلة الأخرى سعياً إلى تحقيق هذه الأهداف. ويمكن أن تعرض الشراكات كذلك فرصاً لحشد الموارد.

٦٢. واستناداً إلى التقدم المهم المحرز أصلاً، سوف تشمل الشراكات التعاون مع منظمات دولية أخرى، لاسيما في إطار تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠؛ ومع كيانات خاصة، لاسيما في إطار الشراكات بين القطاعين العام والخاص ومبادرة المنشآت؛ ومع تجمعات إقليمية ودولية من الدول الأعضاء؛ ومع جهات فاعلة غير حكومية معنية، بما فيها المؤسسات الأكاديمية وفرق التفكير، كما ينص عليه إعلان العدالة الاجتماعية والقرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق.

٦٣. وفيما يتعلق بحشد الموارد، تلتزم منظمة العمل الدولية بتحسين علاقاتها مع الجهات المانحة وتنويع شركاء التمويل لديها وتحديد مستوى من الطموح ينطبق على المنظمة ككل، بغية ضمان حصولها على الموارد التي قد تحتاج لها للاستجابة فعلياً لتوقعات الدول الأعضاء فيها.

تعزيز الاستخدام الفعال والناجح لموارد منظمة العمل الدولية

٦٤. من شأن الالتزام المتواصل بضمان الاستخدام الأكثر فعالية ونجاعة لكافة الموارد المتاحة أمام منظمة العمل الدولية والمبادرات الرامية إلى ذلك، أن تشكل جزءاً لا يتجزأ من تنفيذ الخطة الاستراتيجية. وسينصب تركيز خاص على المكونات الثلاثة التالية المكمل للموارد.

٦٥. أولاً، سوف تكثف منظمة العمل الدولية جهودها من أجل اعتماد نهج متكامل لاستخدام مواردها المالية والبشرية. والميل إلى التنبؤ والتنظيمي سواء وفقاً للمكان الجغرافي (في المقر في جنيف أو في الأقاليم) أو مصدر التمويل (الميزانية العادية أو من خارج الميزانية) لهو متصنع أساساً ومضر بالتنمية المثلى للموارد. وينبغي التصدي لذلك من خلال تجديد الجهود الرامية إلى تعزيز نهج "منظمة عمل دولية واحدة" باستغلال أوجه التآزر القائمة بين الأنشطة الممولة من مختلف مصادر التمويل.

٦٦. ثانياً، إنّ الإدارة الفعالة والناجعة للموارد البشرية أساسية لتوفير أداء تنظيمي سليم. والعناصر الاستراتيجية المعنية بإجراء المزيد من التحسينات في هذا المجال، تتمثل في التأكد من التنفيذ المحدد لسياسة الحراك وتحقيق إنجازات ملموسة في متابعة السلوك المهني والاضطلاع بمسؤوليات منظمة العمل الدولية بشأن التنوع الجغرافي والمساواة بين الجنسين. وسيجري تشجيع ثقافة التعلم التنظيمي وسيكون لمركز تورينو أيضاً دور رئيسي يضطلع به في تطوير الموظفين.

٦٧. ثالثاً، لا تزال إعادة توزيع الموارد التي كانت مخصصة في السابق لوظائف الدعم والإدارة ونقلها إلى وظائف الخط الأساسي، والتي تسمح لمنظمة العمل الدولية بتنفيذ ولايتها وتشكل قيمتها، تحظى بالأولوية. ومن المتوقع أن يؤدي الاستعراض الشامل للإجراءات التشغيلية على مستوى المكتب، إلى مكاسب في الإنتاجية يعتد بها ومن شأنها أن تسمح، عند تحقيقها، بإعادة توزيع الموارد من الخدمات الإدارية إلى الأنشطة التقنية. وسيترافق ذلك مع تحسين نوعية الإجراءات الإدارية ونجاعتها.

٦٨. وخلال عام ٢٠١٦، أجريت استعراضات الأنشطة التشغيلية في أربع وحدات إدارية (إدارة الشؤون المالية وإدارة البرمجة الاستراتيجية والإدارة وإدارة الشراكات والدعم الميداني ومكتب المشتريات). وكان من شأن ذلك أن أشار إلى ما يمكن تحقيقه من ادخارات جوهرية من خلال تحسين الإجراءات الداخلية وطرائق العمل. ومن المتوقع توليد مثل هذه الادخارات في وحدات أخرى ستكون موضوع استعراض مقابل في ما تبقى من فترة السنتين الحالية وفي الفترة القادمة. وعند مراعاة ضرورة إعادة الاستثمار في الموارد، ولاسيما في تكنولوجيا المعلومات بغية توليد هذه الادخارات بالكامل، والمسائل المتعلقة بالموارد البشرية ذات الصلة بتحقيقها مع الوقت، فإن مكاسب الفعالية التي ستستفيد منها المنظمة خلال فترة الخطة الاستراتيجية، ستعادل ما لا يقل عن ٦٠ وظيفة سيعاد توزيعها لصالح الأنشطة التقنية والتحليلية التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية في الميدان.

مشروع قرار

٦٩. يوافق مجلس الإدارة على الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، بصيغتها الواردة في هذه الوثيقة.