



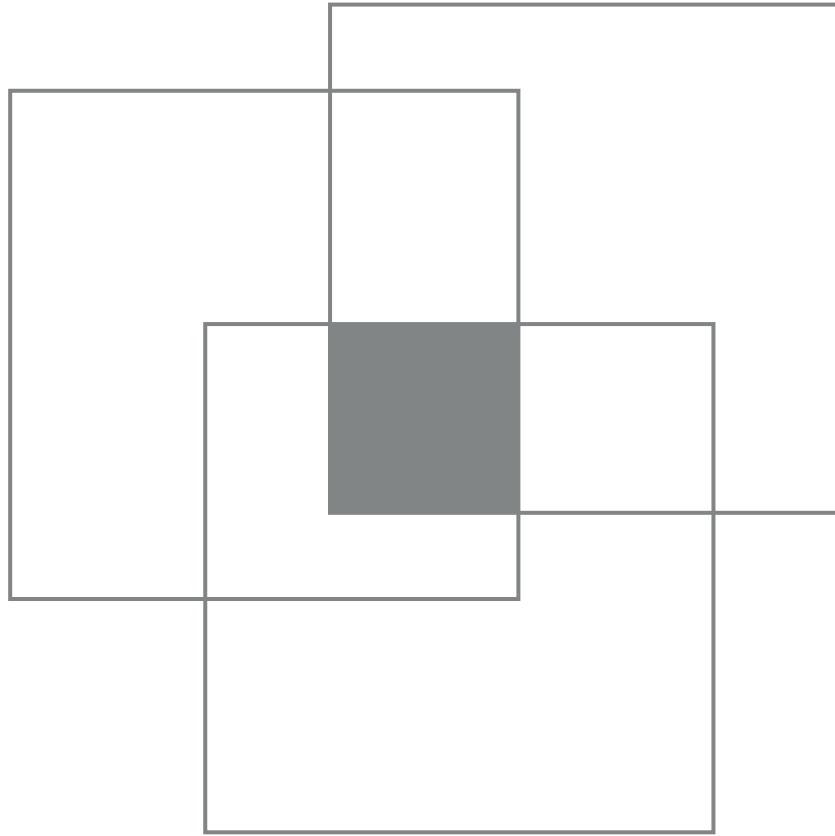
منظمة
العمل
الدولية

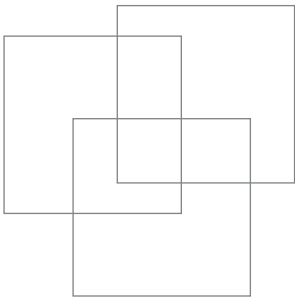
GB.329/PFA/1

البرنامج والميزانية

مقترحات المدير العام للفترة

٢٠١٩-٢٠١٨







مكتب العمل الدولي

مجلس الإدارة

الوثيقة: GB.329/PFA/1

الدورة 329، جنيف، 9-24 آذار/ مارس 2017

PFA

قسم البرنامج والميزانية والإدارة
جزء البرنامج والميزانية والإدارة

التاريخ: ٣٠ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٧
الأصل: انكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

البرنامج والميزانية

مقترحات المدير العام للفترة

٢٠١٨ - ٢٠١٩

من الاحتفال بمنوبتها، بالترافق مع تنفيذ مبادرة مستقبل العمل ومبادرات المئوية الأخرى. وعام ٢٠١٩ لن يكون مجرد معلمة تاريخية فحسب، بل سيكون أيضاً محفزاً لا مثيل له لاستهلال التفكير بعمق حول مستقبل المنظمة وفرصة للقيام بذلك، وسيحمل معه متطلبات استثنائية من كافة الجهات الفاعلة في منظمة العمل الدولية.

ويُقدّر البرنامج للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ على أساس ميزانية ذات نمو صفري بالقيم الحقيقية، تبلغ ٣٩٠ ٠٠٠ ٧٩٧ دولار أمريكي بالسعر الثابت للدولار. وبسبب الانخفاضات المتوقعة في التكاليف، فإن ذلك سيفضي إلى خفض في الميزانية بالدولار الاسمي بقيمة ٥٢٦ ٠٥٨ ٤ دولاراً أو ٠,٥ في المائة.

ومستوى الميزانية هذا مقترح على الرغم من استمرار تزايد الطلبات الموجهة إلى منظمة العمل الدولية من جانب هيئاتها المكونة الثلاثية، وتسليماً بالقيود المالية التي ما فتئت دول أعضاء كثيرة تواجهها.

هذه هي إذاً الاعتبارات المهمة التي تحت منظمة العمل الدولية على بذل جهود لا هوادة فيها بغية تقديم المزيد لهيئاتها المكونة رغم عدم تغير قاعدة مواردها الحقيقية. وتتضمن هذه المقترحات إعادة توزيع إضافية لحوالي ١٥ مليون دولار من خدمات التنظيم والإدارة والدعم إلى الأنشطة التحليلية والتقنية في الخط الأمامي، التي تقدم القيمة مباشرة إلى الدول الأعضاء. ويتجلى ذلك في استحداث ٢٦,٥ وظيفة جديدة من الفئة المهنية.

ولا يشكل ذلك باكورة ثمرة الإصلاح وادخارات الكفاءة ولا نهايتها. وفي حال اعتماد مقترحات البرنامج والميزانية هذه، فسيكون لها قيمة تراكمية ناجمة عن الإصلاح ومكاسب الكفاءة منذ عام ٢٠١٤ تبلغ قرابة ٥٨ مليون دولار، بما في ذلك إعادة توزيع أكثر من ٦٦ وظيفة. وسوف تتاح موارد إضافية مع تقدم استعراض عملية سير الأعمال على مستوى المكتب، مما يفتح أمام منظمة العمل الدولية مجالاً أوسع لبذل مجهود أكبر وعلى نحو أفضل.

ومع هذا الالتزام باستمرار تحسين منظمة العمل الدولية وتقويتها تمثيلاً مع خططها الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ الموافق عليها في تشرين الثاني/نوفمبر الماضي، فإنني أقدم هذه المقترحات للبرنامج والميزانية من أجل أن يعتمد مجلس الإدارة.

غاي رايدر
المدير العام

ترد في هذه الوثيقة مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. وهذه هي المرة الثالثة التي توكل إليّ مسؤولية تقديم مقترحات البرنامج والميزانية إلى مجلس الإدارة منذ أن تبوأت منصب المدير العام في عام ٢٠١٢.

ومذاك، كانت السنوات عبارة عن تحديات جمة ومشقة كبرى واجهتها أسواق العمل في كافة أنحاء العالم. ولقد بذل الاقتصاد العالمي جهوداً شاقة ليستعيد مسار نمو متين ومتوازن ومطرّد وشامل للجميع. وعلى خلفية تغير سريع وتحولي في عالم العمل، وأد ذلك مستويات عالية من الضبابية حول ما يخبئه المستقبل وترزعزت ثقة الناس في قدرة الأطر السياسية والمؤسسات والجهات الفاعلة الموجودة، على تحقيق النتائج التي ما فتئ الناس يطالبون بها بإصرار لم يسبق له مثيل.

وفي ظل هذه الظروف، يجب ألا يكون هناك أدنى شك في نوايا منظمة العمل الدولية والطريقة التي ستتبعها لتحقيقها.

وتتمتع المنظمة بميزة كبيرة تتمثل في أنها مكلفة بولاية تستجيب مباشرة لما يطالب به الناس: زيادة العمل اللائق وخفض الفقر؛ زيادة الإنصاف وخفض انعدام المساواة؛ المشاركة لا الإقصاء؛ الاستماع إلى الأصوات لا تجاهلها؛ غرض يجمع ولا يقسم؛ إرساء العدالة الاجتماعية محل انعدام الأمن والنزاعات. وتتعرّز هذه الميزة بفضل برنامج الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، الذي يضع العمل اللائق في صميم الالتزامات الجماعية التي تعهد المجتمع الدولي بتحقيقها خلال العقد القادم وما بعده.

وتبقى هذه المقترحات متماشية تماماً مع المسار الذي رسمه مجلس الإدارة في السنوات الأخيرة. وهناك تركيز مستمر على التحديات السياسية الرئيسية المختارة باعتبارها ذات أهمية محورية لكافة الدول الأعضاء وعنصراً حاسماً لتحقيق العدالة الاجتماعية. وهناك المزيد من الاستثمار في القدرات المعرفية التي لا غنى عنها حتى توسع منظمة العمل الدولية سلطتها وتأثيرها. وهناك اهتمام مطرد بتحقيق قيمة أكثر جلاءً من الموارد المتاحة.

ولكن البرنامج ليس برنامجاً جامداً، إذ هناك مسائل بارزة - لاسيما الاستدامة البيئية وسلاسل التوريد والإمداد العالمية والحراك - يجري تناولها بأساليب جديدة مهمة. بالإضافة إلى ذلك، سوف تبرز محركات التغيير الكبرى في عالم العمل إلى الواجهة في وقت باتت فيه منظمة العمل الدولية على قاب قوسين

٣٠ كانون الثاني/يناير ٢٠١٧

المحتويات

الصفحة

iii	تمهيد
vii	المختصرات
١	لمحة عامة تنفيذية
١١	النتائج السياسية
١١	النتائج الواجب تحقيقها في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩
١١	النتيجة ١: وظائف أكثر وأفضل من أجل نمو شامل وتحسين آفاق عمالة الشباب
١٥	النتيجة ٢: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها
١٨	النتيجة ٣: إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها
٢٢	النتيجة ٤: تعزيز المنشآت المستدامة
٢٥	النتيجة ٥: توفير العمل اللائق في الاقتصاد الريفي
٢٧	النتيجة ٦: إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم
٣٠	النتيجة ٧: تعزيز العمل الآمن والامتنال في مكان العمل، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد العالمية
٣٤	النتيجة ٨: حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة
٣٧	النتيجة ٩: سياسات منصفة وفعالة بشأن هجرة وحراك اليد العاملة على المستوى الدولي
٤٠	النتيجة ١٠: منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وتمثيلية
٤٦	المحركات السياسية المشتركة
٤٧	لمحة عامة عن السياقات الإقليمية
٥١	البحوث والإحصاءات وتنمية القدرات
٥٣	النتائج التمكينية
٥٣	النتائج الواجب تحقيقها في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩
٥٣	النتيجة ألف: الإدارة الفعالة للمعارف من أجل تعزيز العمل اللائق
٥٦	النتيجة باء: الإدارة الفعالة والناجعة للمنظمة
٦٢	النتيجة جيم: خدمات الدعم الفعالة والاستخدام الفعال لموارد منظمة العمل الدولية
	المرفق
٦٥	أولاً - موجز الإسهامات في مقاصد أهداف التنمية المستدامة والروابط مع مؤشرات أهداف التنمية المستدامة، بحسب النتيجة السياسية
٧٣	ثانياً - مشروع ميزانية المصروفات والإيرادات للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩
	ملاحق المعلومات
٧٧	١- الميزانية التشغيلية
٨٣	٢- تفاصيل الزيادات في التكاليف
٨٩	٣- الميزانية التشغيلية المقترحة حسب باب الاعتماد ووجه الإنفاق
٩٥	٤- موجز عن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية

المختصرات

رابطة أمم جنوب شرق آسيا	ASEAN
منظمات أعضاء قطاع الأعمال	BMOs
مجموعة BRICS (البرازيل، الاتحاد الروسي، الهند، الصين، جنوب أفريقيا)	BRICS
البرنامج القطري للعمل اللائق	DWCP
فريق الدعم التقني للعمل اللائق	DWT
جماعة شرق أفريقيا/ اللجنة الاستشارية للتقييم	EAC
الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا	ECOWAS
البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة	EESE
برنامج الاستثمار كثيف العمالة	EIIP
مناطق تجهيز الصادرات	EPZs
مجلس التعاون لدول الخليج	GCC
المنتدى العالمي المعني بالهجرة والتنمية	GFMD
لجنة الخدمة المدنية الدولية	ICSC
قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن إحصاءات العمل	ILOSTAT
صندوق النقد الدولي	IMF
اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف	IOAC
المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام	IPSAS
النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد	IRIS
الرابطة الدولية للضمان الاجتماعي	ISSA
تكنولوجيا المعلومات	IT
الاتحاد الدولي لنقابات العمال	ITUC
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	OECD
مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان	OHCHR
السلامة والصحة المهنيّتان	OSH
الحساب التكميلي للميزانية العادية	RBSA
التعاون التقني في الميزانية العادية	RBTC
رابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي	SAARC
برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقدرة على التنافس	SCORE
هدف التنمية المستدامة	SDG
منشآت صغيرة ومتوسطة الحجم	SMEs
آلية استعراض المعايير	SRM
الأمم المتحدة	UN
برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز	UNAIDS
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	UNCTAD
أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية	UNDAFs

برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	UNDP
مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية	UNDG
فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم	UNEG
اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ	UNFCCC
مكتب المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين	UNHCR
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)	UNICEF
لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية	WESO
منظمة الصحة العالمية	WHO

لمحة عامة تنفيذية

مقدمة

تشكل الأساس الذي يسمح لمنظمة العمل الدولية أن تواصل إسهامها في تطبيق هذا البرنامج، في ضوء مناقشة تقرير المدير العام خلال دورة المؤتمر لعام ٢٠١٦؛

- **المكاسب المستمرة من الفعالية والنجاعة**، التي يتعين السعي إلى تحقيقها في عملية الانتقال من التغيرات الهيكلية لعملية الإصلاح إلى تلك الناجمة عن مواصلة التحسن، بإيعاز من عملية استعراض سير الأعمال. وستلحق هذه الخطوة الدعم بفضل تقوية آليات الإدارة القائمة على النتائج وعمليات التقييم؛

- **إعادة توزيع الموارد** على الأنشطة التقنية والتحليلية التي تعود بالمنفعة مباشرة على الهيئات المكونة، لا بد من إتاحتها عن طريق تحقيق الوفورات بزيادة الكفاءة، ولا بد من أن تتجلى في اقتراح خلق وظائف جديدة يبلغ عددها ٢٢ وظيفة في الأقاليم وفي حافظة السياسات العامة وفي مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل؛

- **الالتزام الدائم بالعدالة الاجتماعية**، هو من الاعتبارات التي استرشد بها اختيار النتائج السياسية المقترحة التي تستهدف استهدافاً واعياً أكثر الناس استضعافاً وحرماناً في العمل. ويتمثل الالتزام نفسه في دعم التركيز على برنامج البحوث وإرشاد التوعية القائمة على البيانات، التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية.

٣. وتضم مقترحات البرنامج والميزانية لفترة السنتين الأولى في الخطة الاستراتيجية، مزيجاً من الاستثمارية والابتكار المناسبة للطبيعة الحقيقية للمسائل المطلوب من المنظمة معالجتها - مما يعني أن أهم التحديات لن تجد أية حلول في أي فترة سنتين بعينها - والمناسيب للظروف المتغيرة سريعاً في عالم العمل - التي تستدعي التكيف والابتكار وسرعة التحرك رداً على الظواهر الطارئة.

١. تهدف مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ إلى المضي قدماً بمنظمة العمل الدولية نحو منويتها، مجهزة بالوسائل الكفيلة بجعلها تفي بولايتها المتمثلة بتحقيق العدالة الاجتماعية في العالم، بأكبر قدر ممكن من الفعالية. ويتمثل الهدف العام في تحقيق أقصى تأثير للمنظمة من حيث تعزيز فرص العمل اللائق للجميع بفضل الدعم المباشر الذي تقدمه إلى الدول الأعضاء فيها والتعاون معها على السواء وبفضل مساهمتها في النظام متعدد الأطراف وفي الحلبة السياسية الدولية ونشاط التوعية الذي تضطلع به فيهما.

٢. وسبق أن قام مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة بتحديد الشروط المسبقة الأساسية لتحقيق هذا الهدف المنشود، ضمن الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ لمنظمة العمل الدولية ورؤية منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٢١ الواردة فيها. وفيما يلي أهم هذه الشروط المسبقة:

- **الامتياز التقني**، وهو مسؤولية تقع على عاتق المنظمة ككل، ويتعين تعزيزه من خلال المزيد من الاستثمار في الأنشطة الإحصائية والبحثية؛
- **الجدوى والفعالية** الواجب صقلهما من خلال الاستخدام المستمر للإدارة السديدة المدعومة على كافة المستويات والاستخدام المعزز لآليات إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨ (إعلان العدالة الاجتماعية) وإيلاء اهتمام متجدد لتشغيل البرامج القطرية للعمل اللائق؛
- **التركيز على المسائل الرئيسية في عالم العمل**، الذي يتعين أن ينجم عن تخصيص كتلة حرجة من الموارد لعدد محدود من النتائج السياسية الواجب معالجتها من خلال نهج متعددة التخصصات؛
- **المكانة الرئيسية التي يتمتع بها العمل اللائق في برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (برنامج عام ٢٠٣٠) والتي**

السياق

بفضل ولايتها، التي تحتل مركز الصدارة في النقاش السياسي أكثر من أي وقت مضى. غير أنه يحمل مخاطر أيضاً، إذ أن انتشار الإحباط بسبب إخفاق الأوساط السياسية الموجودة في تقديم نتائج مقبولة، دفع إلى السعي إلى بدائل قد لا تتماشى مع القيم التأسيسية والثابتة لمنظمة العمل الدولية.

٦. وكل هذا يشير إلى أي مدى من الملح والمهم أن تقوم منظمة العمل الدولية بتوفير التوعية السياسية الجيدة والموثوقة وفي وقتها وتقديم المشورة والدعم بغية سد مواطن العجز غير المقبولة في جميع الأبعاد الأربعة للعمل اللائق، أي: العمالة؛ الحماية

٤. يسترشد الحافز الذي يحدو مقترحات البرنامج والميزانية بما يحصل في عالم العمل الذي لا تزال سماته المميزة متمثلة في أسواق عمل عرضة للتغيرات والشكوك، إلى حد كبير بسبب الضغوط التي تولدها عدم قدرة الاقتصاد العالمي على استعادة مسار نمو متين ومتوازن ومطرّد، والتغير التحويلي والمزيد من الارتياح.

٥. وقد وأدت هذه الظروف مصادر قلق جديدة لدى الجمهور حول المسائل المتعلقة بالعمل، مجسدة بذلك الطلب المتكرر على سياسات تقدم فرص العمل اللائق والمزيد من العدالة الاجتماعية. وبالتالي، يحمل السياق فرصاً متاحة أمام منظمة العمل الدولية،

السياسي المشترك الرامي إلى تشجيع ممارسته أن يسهم في تحقيق أقصى حد من هذه النتائج.

١٣. وتحدد الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ لمنظمة العمل الدولية أربعة عوامل مؤسسية تشكل بيئة مؤاتية لتحقيق المنظمة رؤيتها لعام ٢٠٢١، وهي تنطبق أيضاً على تنفيذ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. والعوامل المؤسسية الأربعة هي التالية:

- **مبادرات المنشأة السبع.** أشير إلى أهمية مبادرة المعايير والمبادرة الخضراء أعلاه. بالإضافة إلى ذلك، ستكون مبادرة المرأة في العمل بمثابة وسيلة للتعريف بالمحرك السياسي المشترك بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، كما ستكون مبادرة القضاء على الفقر وسيلة تتيح لمنظمة العمل الدولية أن تقدم مساهمتها في برنامج عام ٢٠٣٠. وستواصل مبادرة الإدارة السديدة الحرص على إيلاء الانتباه لضمان التشغيل الأمثل لأجهزة صنع القرارات الثلاثية، وسوف تدفع مبادرة المنشآت بالجهود قدماً لجعل القطاع الخاص يشارك في أنشطة منظمة العمل الدولية مشاركة تامة متشعبة مع الإجراءات المتفق عليها. كما ستشهد فترة السنتين تنفيذ القسم الأكبر من مبادرة مستقبل العمل، بما في ذلك استكمال وتقديم تقرير اللجنة العالمية رفيعة المستوى ومناقشته خلال دورة المنشأة في المؤتمر عام ٢٠١٩.

- **القرار الصادر عن المؤتمر في عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق.** يقدم القرار إرشادات مهمة بخصوص الطريقة التي ينبغي بها لمنظمة العمل الدولية أن تحقق كامل إمكانات إعلان العدالة الاجتماعية، بما في ذلك من خلال: تعزيز إطار الإدارة القائمة على النتائج والبرامج القطرية للعمل اللائق؛ بناء القدرة المؤسسية؛ جمع المعلومات والبحوث وتقاسمها؛ الشراكات واتساق السياسات.

- **برنامج عام ٢٠٣٠.** يشكل البرنامج في آن واحد مرجعية للعدالة الاجتماعية العالمية وتأكيداً على دور العمل اللائق في تحقيقها. وقد قدم المؤتمر ومجلس الإدارة إرشادات مفصلة عن الطريقة التي يتعين على منظمة العمل الدولية أن تعتمد عليها لتدرج هذا البرنامج في أنشطتها، وتتجلى هذه الإرشادات في عرض كيفية إسهام كل نتيجة من النتائج السياسية في الأهداف والمؤشرات المحددة من أهداف التنمية المستدامة المعنية.

- **برنامج الإصلاح في منظمة العمل الدولية.** سيكون بمقدور المنظمة أن تستفيد من الإنجازات المحققة في إطار الإصلاحات المضطلع بها منذ عام ٢٠١٢، وستتعهد بمواصلة تحسين أدائها خلال فترة السنتين هذه وفترات السنتين القادمة. وهذا يعني أنه بالإضافة إلى المكاسب المحققة في جودة واتساق عمل المنظمة، من شأن مكاسب الكفاءة المستمرة أن تسمح بمواصلة إعادة توزيع الموارد على الوحدات المشاركة في النشاط السياسي وتنفيذ ولاية منظمة العمل الدولية، مما يعني المزيد من القيمة مقابل المال.

الاجتماعية؛ الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

٧. والسعي إلى تحقيق العدالة الاجتماعية في ظل ظروف من التغير السريع والمنتشر، يتطلب من منظمة العمل الدولية أن تلمّ بالمستجدات وأن تعالجها بغية تكييفها مع احتياجات العمل اللائق. وهذا يعني تكييف أساليب عمل المنظمة. وقد يكون الجمود المؤسسي رد فعل طبيعياً في وجه تزايد الشكوك، ويمكن أن يكون من المطمئن أن نرى في الدفاع عن الوضع الراهن نوعاً من التعلق بالقيم الموجودة والثابتة. غير أن ذلك لن يخدم مصالح وأهداف المنظمة ولا مصالح وأهداف هيئاتها المكونة.

٨. وعليه، يحتمل على منظمة العمل الدولية أن تتصدى لديناميات التغير في العمل الأطول أجلاً وأن تجد في الوقت نفسه استجابات بناءً في مواجهة التحديات المباشرة والأكثر إلحاحاً. وستكون مبادرة مستقبل العمل حاسمة لديناميات تطور منظمة العمل الدولية على الأجل الأطول. أما الآن، فإن اقتراح إضافة الاستدامة البيئية كمحرك سياسي مشترك رابع في البرنامج والميزانية يمثل ابتكاراً رئيسياً لوضع منظمة العمل الدولية في موقع تؤدي فيه دورها في ضمان أن يتحمل عالم العمل مسؤولياته في مكافحة تغير المناخ.

٩. والتحديات الناجمة عن الظروف الحالية في عالم العمل - وهي كثيرة - تسلط الضوء على أهمية وقيمة الميزتين النسبيتين الفريدتين لمنظمة العمل الدولية: معايير العمل الدولية والهيكل الثلاثي.

١٠. وطوال الجدل المثار حول المسائل المتعلقة بالمعايير في السنوات الأخيرة، انبثق توافق متسق ومتين، ألا وهو: أن الوظيفة المعيارية لمنظمة العمل الدولية ترتدي أهمية حاسمة بالنسبة إلى عملها ككل، وأنه من الضروري أن تتمتع منظمة العمل الدولية بمجموعة معايير متينة ومحدثة يدعمها نظام إشراف صارم وموثوق. ومن المحتمل أن يستمر تنفيذ مبادرة المعايير طوال فترة السنتين.

١١. وعلى الرغم مما أرساه الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي من سجل من الإنجازات البينة في الدفع قدماً بالنمو الاقتصادي والتقدم الاجتماعي وتسوية النزاعات وإدارة الأزمات، إلا أنهما يتعرضان للضغط في الكثير جداً من البلدان والحالات. وقد شاع انتقاد الهيكل الثلاثي، وأذكاه المفهوم القائل بأن الحوار الاجتماعي قد يعرقل عملية صنع القرارات الفعالة والضرورية لاسيما في أوقات الضغوط المالية التنافسية الحادة أو قد يكون منقوص القدرة على التكيف مع الظروف الجديدة التي يشهدها عالم العمل أو أنه يفتقر بكل بساطة إلى الشرعية نظراً لتناقص السمة التمثيلية للشركاء الاجتماعيين.

١٢. وكما هي الحال بالنسبة إلى المعايير، لا بد للتوافق السياسي القوي في منظمة العمل الدولية دعماً للهيكل الثلاثي من أن يتجسد في الجهود المتجددة والرامية إلى تعزيز سير عمله بفعالية. وعلى غرار ما هو متداول في عالم العمل، سيجري تقييم الحوار الاجتماعي استناداً إلى النتائج التي يحققها، ومن شأن المحرك

مضمون البرنامج

١٧. كذلك، تترافق الاستمرارية مع الابتكار. وعلى وجه التحديد، تتضمن النتيجة السياسية ٧ المقترحة تتضمن الآن العمل في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، في حين تتضمن النتيجة السياسية ٩ الحراك البشري من أجل مراعاة تأثير التدفق الكثيف للاجئين والنازحين داخلياً على سوق العمل.

١٨. والنتائج التمكينية الثلاث المرافقة مصممة لتسهيل سير عمل منظمة العمل الدولية على نحو ناجع وفعال ولضمان أن تخضع مجالات الأنشطة المشمولة لنفس ضوابط الإدارة القائمة على النتائج والمساءلة التي تخضع لها النتائج السياسية. وعلى الرغم من أن النتائج التمكينية لا تتناول مباشرة المسائل السياسية الجوهرية وتتباين بالتالي من حيث نوعيتها عن النتائج السياسية، فإن الدور الذي تضطلع به في ضمان أن تؤدي على نحو مرضٍ وظائف الدعم التي تتناولها باستفاضة، يمكن اعتباره مهماً على نحو خاص في ضوء الجهود الجبارة المبذولة لإعادة توزيع الموارد من أنشطة الدعم إلى الأنشطة في الخط الأمامي. ومن شأن النتائج التمكينية أن توفر ضمانات بأن هذا الأمر لن يعيق اضطلاع منظمة العمل الدولية بمسؤولياتها على نحو سليم في أي مجال من المجالات.

١٩. واستُقيمت ثلاثة محركات من المحركات السياسية المشتركة المقترحة بشأن - معايير العمل الدولية؛ الحوار الاجتماعي؛ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز - من فترات السنتين السابقة: فقد تمتعت بدعم ثلاثي متين وهي تستند إلى أساس دستوري ومؤسسي واضح إذ ترتبط بمسائل تُعتبر على وجه حق ملازمة لولاية منظمة العمل الدولية.

٢٠. ويُقترح الآن محرك سياسي مشترك رابع وجديد بشأن الاستدامة البيئية. ومن البديهي أنه ينبغي عدم تناول مسألة زيادة عدد المحركات باستخفاف. أما مبرر هذه الإضافة المقترحة فينبثق عما للمسألة المعنية من أهمية ملازمة لولاية المنظمة. والنصوص الدستورية لمنظمة العمل الدولية لا تحدد الاستدامة البيئية بهذه العبارات، غير أن الظروف الراهنة، ولاسيما أثر تغير المناخ وما للوقاية والتخفيف منه من انعكاسات على عالم العمل، تؤيد بقوة التشديد على أن للاستدامة البيئية اليوم تأثيراً أساسياً ودائماً في الأبعاد الأربعة لبرنامج العمل اللائق. وكلما أكرت منظمة العمل الدولية في الاستجابة بنجاعة إلى هذا الواقع الناشئ، بما في ذلك من خلال تنفيذ المبادرة الخضراء، كلما كانت الفرص أكبر لجني ثمار العمل اللائق المتأنيب عن مكافحة تغير المناخ.

١٤. كما هي الحال بالنسبة إلى الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، يتمحور البرنامج المقترح للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ حول عشر نتائج سياسية تدعمها ثلاث نتائج تمكينية. وأضيف محرك سياسي مشترك رابع يتناول الاستدامة البيئية على المحركات الثلاثة الأخرى المدرجة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

١٥. وتعالج النتائج السياسية المسائل الرئيسية التالية المتعلقة بعالم العمل، وهي:

- (١) وظائف أكثر وأفضل من أجل نمو شامل وتحسين آفاق عمالة الشباب؛
 - (٢) التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها؛
 - (٣) إرساء أراضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها؛
 - (٤) تعزيز المنشآت المستدامة؛
 - (٥) توفير العمل اللائق في الاقتصاد الريفي؛
 - (٦) إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم؛
 - (٧) تعزيز العمل الآمن والامتنال في مكان العمل، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد العالمية؛
 - (٨) حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة؛
 - (٩) سياسات منصفة وفعالة بشأن هجرة وحراك اليد العاملة على المستوى الدولي؛
 - (١٠) منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وتمثيلية.
١٦. ويجدر التذكير في جميع الأحوال بأن مضمون النتائج السياسية المقترحة يقابل عموماً، وبشكل وثيق في معظم الحالات، موضوع النتائج الواردة في البرنامج لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، مما يبرز ضرورة المثابرة في العمل حول المسائل السياسية الرئيسية لمدة أطول من فترة سنتين واحدة إذا أردنا التوصل إلى أثر يعتد به. وقد سبق للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية أن اعتبرت أن مجالات الأنشطة المقترحة تستحق اهتماماً من باب الأولوية، وأن هناك سبباً وجيهاً يدعو إلى السعي إلى مواصلة تحقيقها بحيث أنها تكون نهجاً متوازناً في مقاربة الأبعاد الأربعة لبرنامج العمل اللائق. وهناك مسائل أخرى قد تكون منطقياً موضوع المزيد من النتائج السياسية، غير أن تجاوز النتائج العشر المقترحة أو دمج النتائج القائمة قد يؤدي على التوالي إلى المخاطرة بتميع عملية وضع الأولويات المطلوبة لتكوين الكتلة الحرجة وإلى المخاطرة بتشويش ما يلزم ذلك من تركيز.

الإدارة القائمة على النتائج والمساءلة

٢٦. أولاً، يجري اليوم إسناد مؤشرات أداء محددة على نحو منظم للتغيرات المتوقعة والواردة في كل استراتيجية للنتيجة السياسية. وتحدد مؤشرات النتيجة السياسية التغيرات الهيكلية التي يتعين على الدول الأعضاء تحقيقها، بدعم من منظمة العمل الدولية، في مجال السياسة العامة والمؤسسات والقدرات. ويتوافق كل مؤشر بمعايير نجاح تحدد النطاق والأبعاد النوعية للتغيير المتوقع ضمناً في المؤشر، بما في ذلك فيما يتعلق بالمحركات السياسية المشتركة.

٢٧. ثانياً، جرت مراجعة المنهجية المستخدمة لإرساء خطوط الأساس والأهداف، مصنفة بحسب الإقليم، مراجعة شاملة. وتتنبق خطوط الأساس لمؤشرات النتائج السياسية، عن تقدير مدروس لعدد الدول الأعضاء التي تلتزم مساعدة منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالتغيرات المتوقعة. وتراعي بيانات خطوط الأساس الأولويات الواردة في البرامج القطرية للعمل اللائق والطلبات الرسمية للمساعدة من منظمة العمل الدولية، بغية متابعة القرارات الصادرة عن مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة وهيئات الإشراف.

٢٨. ثالثاً، يعكس الإطار بوضوح مساهمة منظمة العمل الدولية في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠. وتحدد كل نتيجة سياسية المقاصد الرئيسية لأهداف التنمية المستدامة التي تسهم فيها مباشرة، بالإضافة إلى مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المعنية التي ستطبقها منظمة العمل الدولية عند مساعدة الدول الأعضاء على قياس ورصد التقدم المنجز في تحقيق هذه المقاصد. وكما هو مبين في الشكل ١، جرى تحديد عدد محصور من مقاصد أهداف التنمية المستدامة لكل نتيجة سياسية، بغية التوصل إلى كتلة حرجية من النتائج في مجالات تتمتع فيها منظمة العمل الدولية بميزة نسبية. ويلخص الملحق الأول الروابط المحددة بين كل نتيجة سياسية ومقاصد أهداف التنمية المستدامة ومؤشراتها التي تكون فيها منظمة العمل الدولية جهة مسؤولة أو جهة مشاركة.

٢٩. إن الالتزام بتعزيز نظم الإدارة القائمة على النتائج وبالتالي المساءلة أمام الهيئات المكونة عن الأداء العام للمنظمة، يشكلان جزءاً أساسياً ولا يتجزأ من عملية التحسين المستمر.

٣٠. والحصول على أعلى مستوى من النتائج، يتطلب العديد من العناصر المترابطة فيما بينها على طول سلسلة تبدأ بالقرارات المتعلقة بالأنشطة الواجب الاضطلاع بها وتنتهي بقياس وتقييم النتائج التي سمحت هذه القرارات بتحقيقها.

٣١. وعلى نحو ما يرد في إعلان العدالة الاجتماعية، سنبذل جهود متجددة لفهم احتياجات الهيئات المكونة وتلبيتها على نحو أفضل، تمثيلاً مع أحكام القرار الذي اعتمدته المؤتمر عام ٢٠١٦. ويشمل ذلك تحسين استخدام المناقشات المتكررة للمؤتمر وآلياتها المصاحبة وتعزيز البرامج القطرية للعمل اللائق من خلال تحسين المشاركة الثلاثية مع الإشارة بوجه خاص إلى خطط التنمية الوطنية واتساقها مع برنامج عام ٢٠٣٠، ومواصلة العمل المضطلع به في إطار مبادرة الإدارة السديدة.

٣٢. وهذا هو الشرط المسبق لكي تقوم منظمة العمل الدولية على النحو الصحيح بما ينبغي القيام به. والخطوة المقبلة للقيام بذلك على النحو الصحيح تتمثل في تعزيز الدور الريادي للمنظمة في مجال المعارف من خلال المزيد من الاستثمار في البحوث والإحصاءات والأنشطة التحليلية. وينبغي تحقيقاً لهذا الغرض الاعتماد على النهج متعددة التخصصات والمكرسة في النتائج السياسية والاستفادة من الدروس المستخلصة من الأنشطة السابقة وتوسيع نطاق الأنشطة وتعزيز أثرها من خلال إبرام شراكات مناسبة مع جهات فاعلة أخرى.

٣٣. ويمثل الاشتراط الثاني في قياس طريقة ومدى مساهمة مخرجات منظمة العمل الدولية في تحقيق التغييرات والنتائج المستدامة على مستوى النتائج. ويمكن تحقيق ذلك من خلال الابتكارات الملموسة التالية.

الشكل ١: إسهام النتائج السياسية لمنظمة العمل الدولية في أهداف التنمية المستدامة



ومتابعاتها، أن يساعد على تعزيز اهتمامهم في التقييم وأن يسهل استخدام عمليات التقييم كأداة للحوار الاجتماعي.

٣١. وسوف تواصل منظمة العمل الدولية إدماج إدارة المخاطر في الإجراءات والعمليات القائمة، مع التركيز بشكل أكبر على المسائل البرنامجية. وجرى توسيع سجل المخاطر لدى منظمة العمل الدولية لفترة السنتين ليشمل ١٣ خطراً تنظيمياً رئيسياً مع ما يرافق ذلك من استراتيجيات التخفيف من تلك المخاطر. وهناك تطور رئيسي آخر يتمثل في إرساء قاعدة بيانات قائمة على تكنولوجيا المعلومات بشأن إدارة المخاطر، مما سيساعد المديرين على حفظ سجلات المخاطر الخاصة بوحدهاتهم.

٢٩. ويختتم التقييم الدورة بغرض تعزيز التعلم التنظيمي وتنوير الإدارة. ومن شأن تحسين ثقافة التقييم والمساءلة في منظمة العمل الدولية أن يبقى أولوية في فترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩ وأن يتطلب تعاوناً وثيقاً مع الهيئات المكونة.

٣٠. وسيجري تقييم فعالية ونجاعة وأثر إنجازات منظمة العمل الدولية، على أساس سياسة واستراتيجية تقييم محدثتين ومع مراعاة نتائج التقييم الخارجي المستقل لوظيفة التقييم في عام ٢٠١٧. ويتعين إظهار نوع من المرونة عند اختيار نهج التقييم بغية تحديد الطرائق "الأنسب" وضمان الخلوص إلى براهين موثوقة وتغطية مسائل ومعايير التقييم الأساسية. ومن شأن إشراك الشركاء على نحو أكبر في تصميم عمليات التقييم وتنفيذها

مخصصات الموارد

٣٢. تبلغ الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ مستوى بالسعر الثابت للدولار الأمريكي للميزانية المعتمدة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. ٧٩٧,٣٩ مليون دولار أمريكي، وهي مطابقة.

الجدول ١: الميزانية الاستراتيجية: الإنفاق المقترح حسب باب الاعتماد

الميزانية الاستراتيجية المقترحة للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨	الميزانية الاستراتيجية المقترحة للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨	الميزانية الاستراتيجية المقترحة للفترة ٢٠١٧-٢٠١٦	
(المعاد تقدير تكلفتها بدولار الولايات المتحدة)	(بالسعر الثابت لدولار الولايات المتحدة للفترة ٢٠١٧-٢٠١٦)	(بدولار الولايات المتحدة)	
الجزء الأول: الميزانية العادية			
53 354 095	53 267 095	54 757 278	ألف - أجهزة رسم السياسات
632 607 669	636 506 097	634 828 813	باء - النتائج السياسية
63 495 485	63 244 110	63 431 211	جيم - خدمات الإدارة
46 016 134	46 566 959	46 566 959	دال - اعتمادات الميزانية الأخرى
-6 509 738	-6 523 126	-6 523 126	تسوية تجدد الموظفين
788 963 645	793 061 135	793 061 135	مجموع الجزء الأول
الجزء الثاني: المصروفات الطارئة			
875 000	875 000	875 000	المصروفات الطارئة
الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل			
			صندوق رأس المال العامل
789 838 645	793 936 135	793 936 135	مجموع (الأجزاء الأول إلى الثالث)
الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية			
3 492 829	3 453 865	3 453 865	الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية
793 331 474	797 390 000	797 390 000	مجموع (الأجزاء الأول إلى الرابع)

١. إن مقترحات الميزانية الاستراتيجية لأجهزة رسم السياسات، تشمل موارد من إدارة الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية وإدارة الخدمات الداخلية والإدارة، تدعم مباشرة أنشطة الإدارة السديدة.

وافق عليها مجلس الإدارة في وقت سابق (٧٩١ ٠٠٠ دولار)؛

- عقد المؤتمر الدولي العشرين لخبراء إحصاءات العمل (٢٣٩ ٠٠٠ دولار)؛
- دعم تنفيذ النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد تنفيذاً كاملاً في كافة المكاتب الخارجية لمنظمة العمل الدولية وما يتأتى عن الإدارة المالية المحسنة (٩٦٥ ٠٠٠ دولار).

٣٥. ونتيجة ذلك، يُقترح إعادة توزيع مبلغ إجمالي يقدر بحوالي ١٥ مليون دولار داخل الخدمات التحليلية والتقنية في الخط الأمامي وإليها.

٣٦. بالإضافة إلى ذلك، بغية زيادة خدمات الخط الأمامي، يُقترح تخصيص المزيد من الموارد لما يلي:

٣٣. وفي إطار قيود استمرار مسار الميزانية لفترة السنتين ٢٠١٩-٢٠١٨ بنمو حقيقي صفري، تنص مقترحات البرنامج والميزانية على مواصلة إعادة توزيع الموارد من الوظائف الإدارية ووظائف الدعم إلى الخدمات التحليلية والتقنية في الخط الأمامي. ويُقترح زيادات في الميزانيات لكل إقليم من الأقاليم ولكل إدارة من الإدارات المعنية بالسياسات العامة. كما تمت زيادة قدرة الخط الأمامي بما يعادل ٢٦,٥ وظيفة من وظائف الفئة المهنية، ١٠ وظائف منها في الأقاليم.

٣٤. بالإضافة إلى ذلك، هناك اعتمادات من أجل:

- زيادة موارد التعاون التقني في الميزانية العادية (١,٢ مليون دولار)؛
- الاجتماعات التقنية بشأن الحوار الاجتماعي العابر للحدود والعمل اللانق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، التي

أن يصبح المزيد من الموارد متاحاً لإعادة توزيعه خلال فترة السنتين. وبسبب الشكوك التي تشوب تحقيق هذه الادخارات، بما فيها تلك الناجمة عن رفع سن التقاعد في منظومة الأمم المتحدة ابتداءً من عام ٢٠١٨، اعتبر أنه من غير الحكيم إدراج هذه الموارد في مقترحات البرنامج والميزانية. وسوف يعود المدير العام إلى مجلس الإدارة لطرح هذه المسائل في الوقت المناسب في ضوء المستجدات.

٣٩. وتعرض ميزانية الإطار الاستراتيجي (الجدول ٢) تخصيص الموارد المقترح لكل نتيجة من النتائج السياسية العشر، مما يعكس الإسهامات من جميع إدارات السياسات العامة والموظفين في الأقاليم. وبالتالي، فإن هذا التخصيص الاستراتيجي أو القائم على النتائج لا يتضمن فقط المدخلات من الإدارات ذات المسؤولية التقنية الأولية عن نتيجة بعينها، بل يشمل أيضاً مدخلات من وحدات أخرى داخل المكتب.

• إدخال تحسينات على إدارة صندوق التأمين الصحي للموظفين (٨٣٥ ٠٠٠ دولار)؛

• إجراء تعزيزات في المحيط الأمني لمقر منظمة العمل الدولية في جنيف (٥٠٠ ٠٠٠ دولار)؛

• أغراض الإشراف، بما في ذلك اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات والإشراف والمكتب المعني بالأخلاقيات (٢٠٠ ٠٠٠ دولار صافي).

٣٧. وقد أمكن إعادة توزيع الموارد من خلال التحسينات في الكفاءة وإعادة توصيف الوظائف التنظيمية والإدارية الشاغرة وإلغائها وإجراء تخفيضات في اعتمادات الميزانية غير المتعلقة بالموظفين.

٣٨. وتمشياً مع الالتزام بمواصلة التحسين، وعلى أساس مكاسب الكفاءة الناجمة عن استعراض عملية سير الأعمال، من المتوقع

الجدول ٢: الإطار الاستراتيجي ومجموع الموارد المقدرة في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، الموارد الإجمالية الأولية للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨ (بملايين دولارات الولايات المتحدة) وعدد من الأهداف القطرية

النتيجة	الميزانية العادية المنقحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧	الميزانية العادية للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨	الأهداف القطرية المتوقعة للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨
النتيجة ١: وظائف أكثر وأفضل من أجل نمو شامل وتحسين آفاق عمالة الشباب	103.8	127.1		104.1	131.0		147
النتيجة ٢: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها	57.4	24.6		57.9	16.8		107
النتيجة ٣: إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها	39.4	12.3		40.0	23.7		61
النتيجة ٤: تعزيز المنشآت المستدامة	45.8	53.3		46.4	61.8		76
النتيجة ٥: توفير العمل اللائق في الاقتصاد الريفي	26.4	15.6		27.9	12.0		46
النتيجة ٦: إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم	33.2	8.2		33.5	3.9		66
النتيجة ٧: تعزيز العمل الآمن والامتنال في مكان العمل، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد العالمية	55.0	53.3		55.3	77.5		86
النتيجة ٨: حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة	44.6	69.7		42.6	82.1		90
النتيجة ٩: سياسات منصفة وفعالة بشأن هجرة وحراك اليد العاملة على المستوى الدولي	26.9	29.9		29.0	32.3		41
النتيجة ١٠: منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وتمثيلية	67.2	16.0		68.1	8.9		123
المجموع الفرعي للنتائج السياسية	499.7	410.0		504.8	450.0		843
خدمات الدعم	135.1			131.7			
المجموع	634.8	410.0	35.0	636.50	450.0	36.4	843

١. تسهياً للمقارنة مع أرقام الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، جرى تنقيح عرض الميزانية الاستراتيجية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ بحيث يتجلى مكون خدمات الدعم كخط منفصل.

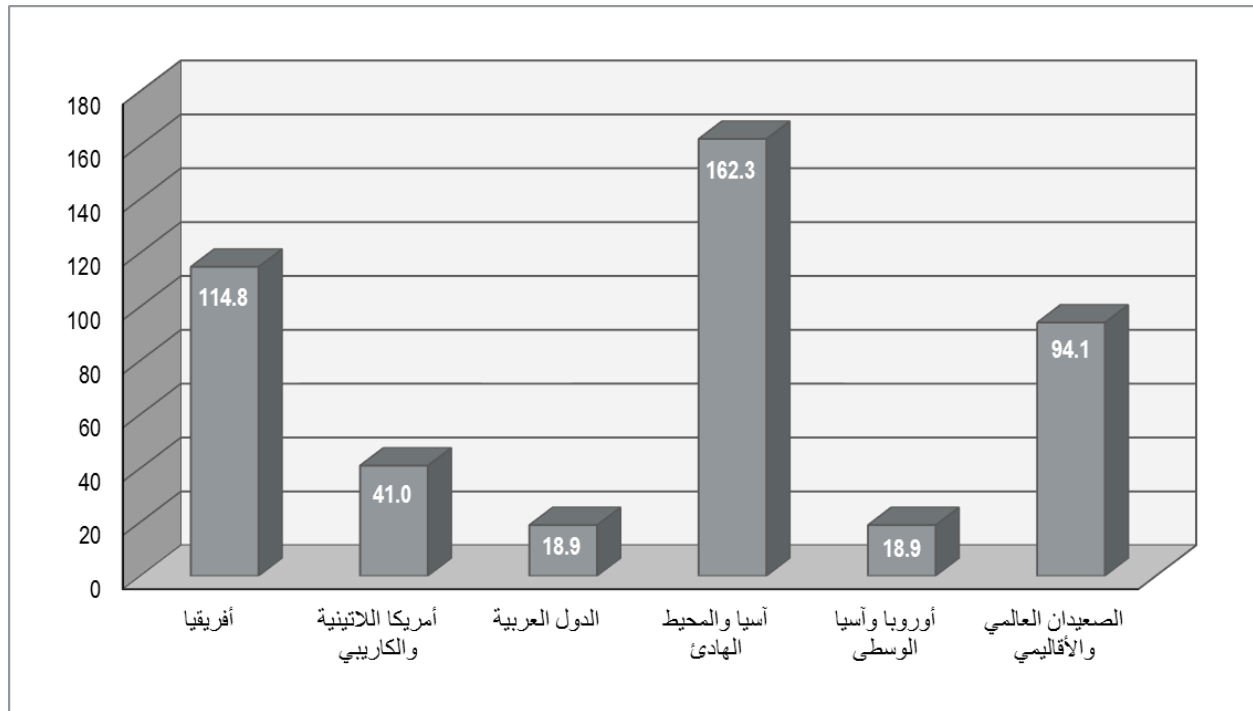
الصدد، ستواصل منظمة العمل الدولية جهودها لحشد التمويل من خارج الميزانية، بما في ذلك من خلال التنويع والابتكار في شراكاتها مع زيادة التشديد على طرائق التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث والشراكات بين القطاعين العام والخاص والتمويل المحلي.

٤٢. واستناداً إلى ذلك، وكما يرد في الجدول ٢، يُقترح إرساء ما مجموعه ٨٤٣ هدفاً في النتائج السياسية العشر، ٣٤٧ منها في أفريقيا و١٥٩ منها في الأمريكتين و٢٠٧ منها في آسيا والمحيط الهادئ و٦٠ منها في الدول العربية و٧٠ منها في أوروبا وآسيا الوسطى. ويرد في الشكل ٢ توزيع لتقديرات الإنفاق من خارج الميزانية حسب الإقليم.

٤٠. ونظراً إلى أن تقديم النتائج السياسية موضوع على أساس التعاون على مستوى المكتب، سيستمر وضع خطط العمل لكل نتيجة من النتائج التي ستقوم بدورها بتنوير خطط عمل فرادى الوحدات والإدارات في جنيف وفي الأقاليم.

٤١. وسوف تُستكمل مخصصات الميزانية العادية بموارد من خارج الميزانية، يتيحها شركاء التنمية لأغراض محددة أو من خلال المرفق غير المرصود في الحساب التكميلي للميزانية العادية. ويتضمن الجدول ٢ مجموع الموارد المقدرة - من الميزانية ومن خارجها - والمتاحة لتنفيذ كل نتيجة من النتائج السياسية خلال فترة السنتين. وهي تنص على نفقات مقدرة بقيمة ٤٥٠ مليون دولار من الموارد من خارج الميزانية بقيمة ٣٦,٤ مليون دولار من الحساب التكميلي للميزانية العادية. وفي هذا

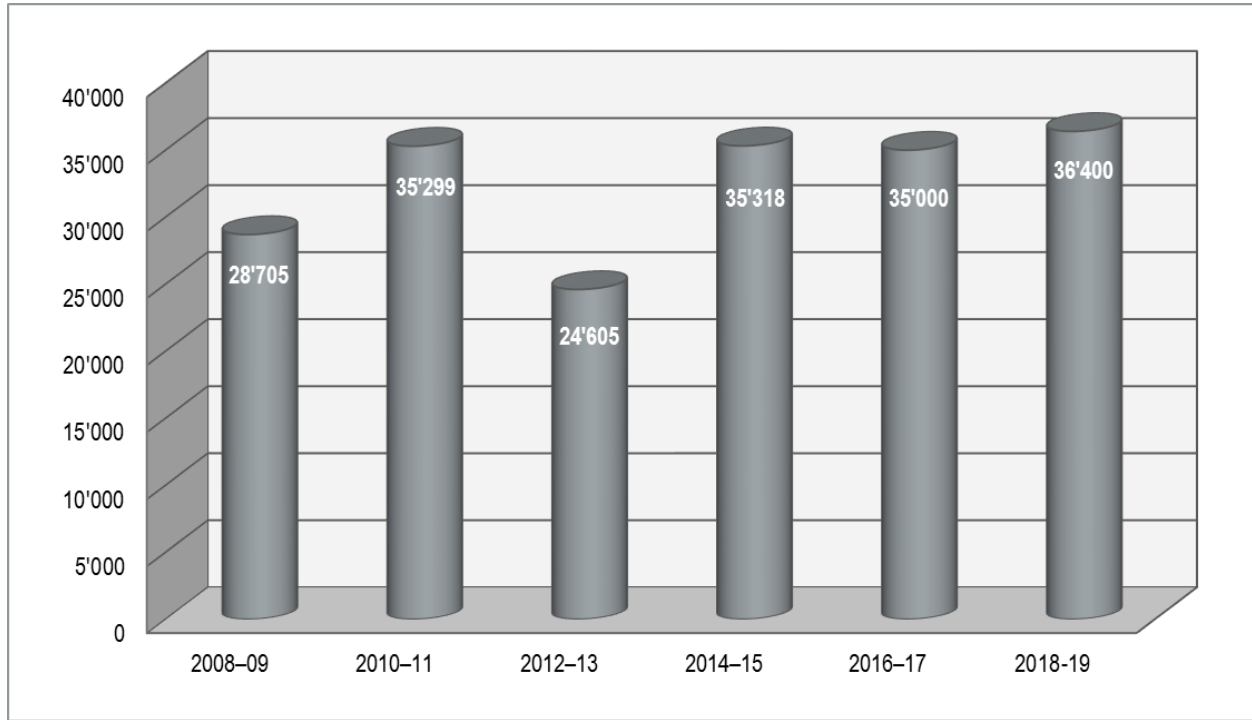
الشكل ٢: تقديرات الإنفاق من خارج الميزانية حسب الإقليم في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ (بملايين دولارات الولايات المتحدة)



الهش. وسوف تُستخدم أساساً لدعم أولويات البرامج القطرية للعمل اللائق. ويبين الشكل ٣ الموارد المتاحة أمام منظمة العمل الدولية من الحساب التكميلي للميزانية العادية في فترات السنتين الأخيرة وما يقابلها من تقديرات للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

٤٣. وسوف تخصص موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية من أجل تمويل العمل التحفيزي بالتوافق مع إمكانية حشد موارد أخرى في النتائج السياسية العشر، ومع تركيز شديد على البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط الأدنى والبلدان ذات الوضع

الشكل ٣: الإنفاق الفعلي والمقدر في الحساب التكميلي للميزانية العادية (بآلاف دولارات الولايات المتحدة)



مستوى الميزانية

- معدلات تضخم أدنى من تلك المتوقعة في الميزانية السابقة واستمرار متوقع لهذا الاتجاه خلال دورة الميزانية القادمة؛
 - تأثير التغيرات على مجموعة عناصر الأجر في النظام الموحد للموظفين من الفئتين المهنية والعليا؛
 - تحسن قيمة عملة الميزانية مقابل العملات الإقليمية.
٤٦. بالإضافة إلى ذلك، فإن عوامل من قبيل التحكم الصارم بالتكاليف وطرح العطاءات الدولية وتوسع أنشطة المشتريات التعاونية وقوى السوق التنافسية، ساهمت جميعها في تحقيق الوفورات في التكاليف المأخوذة في الاعتبار في مقترحات الميزانية.

٤٤. من باب التسليم بالقيود التي لا تزال ترخي بثقلها على الأموال العامة في عدد لا يستهان به من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، وبالرغم من احتمال تزايد الطلبات على الخدمات التي توفرها منظمة العمل الدولية، يُقترح إرساء الميزانية عند مستوى يقابل النمو الصفري بالقيم الحقيقية.

٤٥. وبالقيم الاسمية، تقدم مقترحات البرنامج والميزانية تخفيضاً في الميزانية يبلغ ٤,١ مليون دولار أو ٠,٥ في المائة. وينجم ذلك عن تكيف سلبي في حركة التكاليف ويعزى بشكل أساسي إلى ثلاثة عوامل، هي:

النتائج السياسية

٤٨. وتستكمل النتائج السياسية بأربعة محركات سياسية مشتركة تتصل بكل نتيجة سياسية. وهي معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز والانتقال العادل إلى الاستدامة البيئية. ويولي القسم المتعلق بالمحركات السياسية المشتركة لمحة عامة موجزة عن السياقات الإقليمية واستعراض لنشاط منظمة العمل الدولية بشأن البحوث والإحصاءات والعمل المضطلع به بالشراكة مع مركز التدريب الدولي في تورينو بشأن تنمية القدرات.

٤٧. تعالج النتائج السياسية العشر التحديات الجسام المتعلقة بعمل العمل. وهي تعكس أولويات المنظمة، التي تهدف إلى تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال برنامج العمل اللائق بأهدافه الاستراتيجية الأربعة المتلازمة والمتراصة والمتكافئة، المتمثلة في العمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وتتضمن النتائج السياسية استجابات متكاملة للتحديات المعاصرة وتجري صياغتها بحيث تعالج الأهداف المحددة لبرنامج عام ٢٠٣٠، التي تسهم فيها كل نتيجة على حدة. وتشمل كل نتيجة سياسية نصاً استراتيجياً وما يقابلها من مؤشرات الأداء وأهداف فترة السنتين.

النتائج الواجب تحقيقها في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩

النتيجة ١: وظائف أكثر وأفضل من أجل نمو شامل وتحسين آفاق عمالة الشباب

الدروس المستخلصة من مواجهة الأزمات ضرورة الجمع بين أطر الاقتصاد الكلي المؤاتي للعمالة - بما في ذلك بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة والتحول الهيكلي - وبين تدخلات سوق العمل الهادفة، لا سيما بالنسبة إلى الشباب.

٥١. ومن شأن الحوار الاجتماعي والتشاور الثلاثي بشأن وضع السياسات، بما في ذلك استخدام منهجيات ابتكارية للوظائف وتشخيص المهارات وعمليات تقييم أثر العمالة، أن يحقق أقصى حد من الأثر والاستدامة. ويمكن للسياسات العامة المنسقة فيما بين الكيانات الحكومية والتي تراعي الدور الرئيسي للقطاع الخاص في مجال الاستثمار وخلق الوظائف وتعزيز الشراكات بين القطاعين العام والخاص، أن تتسم بأهمية خاصة. ومن الضروري إتاحة معلومات سوق العمل واستخدامها بشكل أفضل لوضع السياسات بفعالية، في حين من شأن الرصد المتواصل لفعالية التدخلات أن يعزز النجاح.

التغيرات المتوقعة

٥٢. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تحسين سياسات العمالة والأطر المؤسسية الشاملة المتماشية مع استنتاجات المؤتمر بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة، والممولة تمويلًا كافيًا والراسخة في الالتزام الثلاثي والمدعومة من آليات مختصة ثلاثية مشتركة بين الوزارات وقائمة على البيانات المجمعة من النظم المحسنة لمعلومات وإحصاءات سوق العمل، والتي يمكن استخدامها أيضاً لقياس التقدم المحرز إزاء تحقيق أهداف التنمية المستدامة؛
- سياسات وبرامج أكثر فعالية لتسهيل انتقال الشباب إلى العمل اللائق بالاستناد إلى بيانات النهج الناجعة، بما في ذلك التقييم وعمليات تقييم الأثر، والشراكات الابتكارية بين القطاعين العام والخاص؛

إعلان النتيجة: تنفذ الدول الأعضاء سياسات وبرامج تعزز وظائف أكثر وأفضل وتعزز آفاق عمالة الشباب من أجل تحقيق نمو وتنمية شاملين.

التحدي الذي ينبغي التصدي له

٤٩. يتمثل التحدي القائم أمام الدول الأعضاء في توليد فرص العمالة الكاملة والمنتجة واللائقة والمختارة بحرية لجميع النساء والرجال الذين يرغبون في العمل. وفي عام ٢٠١٦، قدر عدد عاطلين عن العمل بنحو ١٩٧ مليون شخص عاطل وبلغ عدد الشباب منهم ٧١ مليون شاب عاطل عن العمل. وفي حين وضعت الكثير من البلدان سياسات وبرامج لتعزيز الوظائف اللائقة في الاقتصاد المنظم مع التركيز على الشباب، يتفاقم التحدي بفعل النمو الاقتصادي المتدني والمتقلب والتحويلات الهيكلية، من قبيل التحول الديمغرافي والتطورات التكنولوجية المتسارعة، التي تعيد رسم معالم العرض والطلب على اليد العاملة والمهارات. وتواجه البلدان المتضررة من النزاعات والكوارث تحديات إضافية في تعزيز الوظائف واستدامة سبل العيش، لا سيما بالنسبة إلى السكان النازحين.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٥٠. تتأثر البلدان بطرائق مختلفة بهذه التحديات ويجب أن تعكس الاستجابات تنوع الأوضاع القائمة والقيود والفرص المحددة. وعلى نحو ما هو وارد في الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٤، من الضروري اتباع نهج استباقي وشامل وبراغي الجنسين إزاء سياسة العمالة، يشمل تدابير منسقة من جانبي العرض والطلب. وفي سياق الطلب الإجمالي المحدود، تُظهر

- نُظم أكثر استجابة لتطوير المهارات، تكون مكيّفة مع تغيرات سوق العمل والتطورات التكنولوجية بغية الحد من انعدام تناسب الوظائف والمهارات، مما يعيق تنمية المنشآت والقابلية للاستخدام ويعزز النفاذ إلى سوق العمل من خلال التدريب؛
- خطوات ملموسة تتخذها الحكومات بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، فيما يتعلق بما يلي: (أ) سياسات الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة؛ (ب) الاستثمار القطاعي أو الصناعي أو التجاري أو الاستثمار في البنية التحتية أو الاستراتيجيات البيئية التي تولّد وظائف أكثر وأفضل وتعزز في الوقت ذاته التحول الهيكلي وتنمية المنشآت؛
- تحسين ظروف العمل، بما فيها ما يتعلق بالأجور ووقت العمل والترتيبات التعاقدية وحماية العمالة وتعزيز شمولية علاقات العمل والمفاوضة الجماعية؛
- إدارات استخدام أكثر فعالية وشمولية وسياسات نشطة لسوق العمل، بما في ذلك الوصول إلى المجموعات المحرومة والعاملين في الاقتصاد غير المنظم، إلى جانب المزيد من الاتساق والتنسيق والتنظيم في تقديم الخدمات العامة والخاصة.

٥٣. وستتيح هذه التغيرات الفرصة أمام الدول الأعضاء للمضي قدماً نحو تحقيق الغايات ١-ب و ٣-٤ و ٤-٤ و ٥-٤ و ١-٨ و ٢-٨ و ٣-٨ و ٥-٨ و ٦-٨ و ٨-٨ و ٨-ب و ١٠-٤ من أهداف التنمية المستدامة. وستدعم منظمة العمل الدولية البلدان في مجال رصد التقدم المحرز نحو تحقيق هذه الغايات من خلال مؤشرات إطار المؤشرات العالمي، المعهود بها إليها، أي المؤشرات ١-٢-٨ و ١-٥-٨ و ٢-٥-٨ و ١-٦-٨ و ٨-ب-١.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

٥٤. ستركز منظمة العمل الدولية على ما يلي:

- توفير مشورة سياسية مكيّفة خصيصاً بشأن سياسات العمالة الشاملة وعناصر محددة منها تستخدم أدوات تشغيلية من قبيل تشخيص الوظائف وعمليات تقييم أثر العمالة والمنهجيات الاستباقية للمهارات والدراسات الاستقصائية المتعلقة بالانتقال من المدرسة إلى العمل؛
- تسهيل الحوار الثلاثي بشأن سياسة العمالة، بما في ذلك من خلال بناء قدرات الهيئات المكونة وتقديم المشورة بشأن آليات التنسيق الفعالة والمشاركة بين الوزارات؛
- بناء قدرات الهيئات المكونة، بما في ذلك من خلال دورات متخصصة مقدمة بالتعاون مع مركز التدريب الدولي لمنظمة العمل الدولية في تورينو (مركز تورينو)؛
- إجراء البحوث وتقاسم المعارف، بما في ذلك فيما يتعلق بالأنماط الناشئة في أسواق العمل، التي ترسم معالم مستقبل العمل؛
- تعزيز وظائف وسبل عيش الأشخاص الأكثر تضرراً من النزاعات والكوارث، وعند الاقتضاء، تسهيل وصول اللاجئين إلى أسواق العمل، لا سيما من خلال البرنامج الرائد لمنظمة العمل الدولية بشأن الوظائف من أجل السلام والقدرة على الصمود.
- وستشمل أهم النتائج التي يتعين على المكتب إحرازها خلال فترة السنتين، ما يلي:

- إعداد أدوات مستوفاة ومنقحة، بما في ذلك تشخيص الوظائف وعمليات تقييم أثر العمالة والمنهجيات الاستباقية للمهارات والدراسات الاستقصائية المتعلقة بالانتقال من المدرسة إلى العمل، التي تركز على أسواق عمل الشباب؛
- إنشاء قاعدة بيانات موسعة ومستوفاة بشأن سياسة العمالة تكون سهلة الاستعمال، وإجراء جرد عالمي بشأن ظروف العمل والمؤسسات المعنية بالعلاقات الصناعية، وبشأن سياسات عمالة الشباب؛ استحداث منصة لتقاسم المعارف بشأن المهارات تشمل قسماً جديداً بشأن التلمذة الصناعية الجيدة؛
- إجراء سلسلة من التقارير رفيعة المستوى، التي تتولى تحليل الاتجاهات والسياسات من قبيل تقرير الأجور في العالم والاتجاهات العالمية لعمالة الشباب؛
- إجراء دراسات وتقارير بحثية بشأن انعدام تناسب الوظائف والمهارات والبطالة والبطالة الجزئية الهيكليتين والاستخدام وظروف العمل في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، وبحوث ترمي إلى دعم مبادرات المؤمية بشأن مستقبل العمل والمرأة في العمل والاقتصاد الأخضر.

أوجه التآزر فيما بين النتائج والمحركات السياسية المشتركة

٥٦. تمشياً مع إعلان العدالة الاجتماعية، من شأن التدخلات بموجب هذه النتيجة أن تعزز أوجه التآزر فيما بين الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها ومعظم النتائج الأخرى، بما في ذلك: الاستجابات للتحديات الديمغرافية وتعزيز أرضيات الحماية الاجتماعية (النتيجة ٣)؛ إدماج بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة في سياسات العمالة وتعزيز روح تنظيم المشاريع وتنمية المهارات لدى الشباب (النتيجة ٤)؛ إدراج العمالة الريفية وتنمية المهارات في سياسات العمالة الوطنية الشاملة (النتيجة ٥)؛ إجراء البحوث بشأن السمة غير المنظمة والعمل للحساب الخاص وبشأن تعزيز الوظائف المنظمة بوصفها ركيزة أساسية للاستراتيجيات المتكاملة للانتقال إلى الاقتصاد المنظم (النتيجة ٦)؛ تحليل التفاعلات بين سياسات العمالة والهجرة، بما في ذلك قابلية نقل مهارات المهاجرين والاعتراف بها (النتيجة ٩)؛ بناء القدرات المكيّفة خصيصاً لصالح منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال (النتيجة ١٠).

٥٧. وتستند الاستراتيجية إلى المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتشمل التوعية بشأن طائفة من معايير العمل الدولية وتترافق مع إيلاء اهتمام خاص إلى التصديق والتنفيذ الفعال لاتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) واتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢) وتوصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥) واتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨ (رقم ٨٨) وتوصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) وإلى عدد من الصكوك الأخرى ذات الصلة، بما في ذلك الصك المراجع المحتمل الذي يحل محل توصية تنظيم العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١). وتتضمن الاستراتيجية نهج المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في جميع جوانبها، بما في ذلك البحوث بموجب مبادرة المرأة في العمل وبناء القدرات. وسوف تكثف الجهود لتعزيز استخدام الهيئات المكونة للحوار الاجتماعي والآليات الثلاثية من أجل تصميم سياسات العمالة والتدريب وإصلاحها وتنفيذها. وسوف

تقييم المخاطر

٥٩. المخاطر الرئيسية هي:

- أن تؤدي الصدمات الاقتصادية والنزاعات والاضطرابات الاجتماعية المستجدة، بالتقدم المحرز في النتائج المتوقعة إلى الخروج عن مساره وأن تقضي إلى المزيد من نزوح السكان داخل الحدود وعبرها؛
 - أن تؤدي قلة استعداد الدول الأعضاء لمواجهة التغيرات السريعة والهيكلية في سوق العمل، إلى تفاقم مواطن العجز في الوظائف وعدم تطابق المهارات؛
 - ألا يكون صانعو السياسات والجهات النافذة الأخرى، على دراية بالأدوات والتقارير والبيانات الصادرة عن منظمة العمل الدولية، أو أن يقرروا عدم استخدامها.
٦٠. ومن باب الاستجابة لهذه المخاطر، سوف تقوم منظمة العمل الدولية بما يلي: تعزيز قاعدة البيانات من أجل التوعية السياسية؛ معالجة الأسباب الجذرية لمواطن العجز في العمل اللائق؛ بناء القدرات المؤسسية، لا سيما قدرات الهيئات المكونة؛ العمل عن كثب مع الشركاء من أجل إرساء التحالفات، بما في ذلك من أجل الاستجابة السريعة للأزمات؛ استخدام الدعاية والتحفيز والتوعية لتشجيع اعتماد أدواتها وتقاريرها وقواعد بياناتها.

تدمج الاستدامة البيئية في تشخيص الوظائف ومنهجيات تقييم الأثر وسوف تعمم في الأنشطة الأساسية للمساعدة التقنية.

الشراكات الخارجية

٥٨. سوف تواصل منظمة العمل الدولية توعيتها العالمية بهدف تعزيز الاتساق في النهج إزاء استحداث الوظائف اللائقة والارتقاء بدعمها من أجل وظائف أكثر وأفضل، بما في ذلك من خلال قيادتها للمبادرة العالمية على مستوى منظومة الأمم المتحدة بشأن الوظائف اللائقة لصالح الشباب. كما ستضاهي جهودها مع مجموعة العشرين ومع بلدان مجموعة BRICS (البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا) ومع المنظمات الإقليمية وستعزز التعاون بين بلدان الجنوب بشأن سياسة العمالة. كذلك، سيجري توسيع الشراكات والتعاون مع منظومة الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والمؤسسات الإقليمية ومصارف التنمية والجماعات الاقتصادية الإقليمية الفرعية، بغية تحقيق الأهداف والغايات المتصلة بالعمالة في برنامج عام ٢٠٣٠. وعلى المستوى الوطني، سوف تستلزم الاستراتيجية مشاركة جهات عديدة من بينها وزارات الاقتصاد والمالية والإنتاج والصناعة.

المؤشرات

المؤشر ١-١: عدد الدول الأعضاء التي وضعت أو نفذت أو رصدت أطر عمالة شاملة	
معايير النجاح	الهدف
يجب استيفاء معيار واحد على الأقل من المعايير التالية:	٢٩ دولة عضواً (١٥ منها في أفريقيا، و٢ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٧ في آسيا - المحيط الهادئ، و٤ في أوروبا - آسيا الوسطى)
١-١-١ يجري وضع أو تنقيح أو تنفيذ أو رصد إطار شامل ومراعٍ للجنسين لسياسة العمالة، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين.	وسائل التحقق/ مصدر البيانات وثائق رسمية منشورة؛ تقارير وطنية عن أهداف التنمية المستدامة؛ الجريدة الرسمية؛ تقارير هيئات الإشراف؛ سجل التصديقات في منظمة العمل الدولية.
٢-١-١ ترسي الحكومة أو تعزز آليات تنسيق مشتركة بين الوزارات أو مؤسسات ثلاثية بغية القيام باستعراض دوري لأطر ونتائج العمالة من خلال استخدام المعلومات المحسنة عن سوق العمل ومؤشرات أهداف التنمية المستدامة.	خط الأساس ٧٠ دولة عضواً (٣٤ منها في أفريقيا، و٦ في الأمريكتين، و٢ في الدول العربية، و١٦ في آسيا - المحيط الهادئ، و١٢ في أوروبا - آسيا الوسطى)
٣-١-١ تصدق الحكومة اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) أو تتخذ الإجراءات اللازمة لمعالجة الثغرات في التنفيذ بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين.	
المؤشر ٢-١: عدد الدول الأعضاء التي اتخذت إجراءات مستهدفة بشأن الوظائف اللائقة لصالح الشباب والشبان من خلال وضع وتنفيذ سياسات وبرامج متعددة الجوانب	
معايير النجاح	الهدف
يجب استيفاء معيار واحد على الأقل من المعايير التالية:	٢٨ دولة عضواً (١٠ منها في أفريقيا، و٦ في الأمريكتين، و٧ في آسيا - المحيط الهادئ، و٥ في أوروبا - آسيا الوسطى)
١-٢-١ وضع استراتيجية أو خطة عمل متعددة الجوانب وقائمة على البيانات، تعزز المهارات وفرص العمل اللائق للشباب والشبان، تنفذ أو تستعرض بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، وتأخذ في الاعتبار معايير العمل الدولية ذات الصلة.	وسائل التحقق/ مصدر البيانات المنشورات والتقارير الوطنية؛ تقارير منظمة العمل الدولية؛ تقارير التقدير والتقييم الصادرة عن المجالس الثلاثية؛ تقارير بشأن التلمذة الصناعية والبرامج الأخرى ذات الصلة، بما في ذلك البرنامج الرائد بشأن فرص العمل من أجل السلام والقدرة على الصمود وبرنامج الوظائف الخضراء.
٢-٢-١ وضع برامج جديدة أو محسنة، بما في ذلك برامج تلمذة صناعية وتنظيم المشاريع، تيسر الانتقال من المدرسة إلى العمل للشباب والشبان بمن فيهم الشباب المحرومون، وتقييمها على نحو منتظم.	
٣-٢-١ وضع أو تنفيذ برامج عمالة الشباب من باب الاستجابة في مواجهة الصراعات والكوارث الطبيعية أو الأزمات البيئية.	

خط الأساس ٥٤ دولة عضواً (٢٢ منها في أفريقيا، و١٢ في الأمريكتين، و١١ في آسيا - المحيط الهادئ، و٩ في أوروبا - آسيا الوسطى)	
المؤشر ٣-١: عدد الدول الأعضاء التي اتخذت فيها الهيئات المكونة إجراءات بشأن نُظم تنمية المهارات والاستراتيجيات والبرامج من أجل الحد من عدم مطابقة المهارات وتعزيز سبل الوصول إلى سوق العمل من خلال التدريب	
الهدف ٢٨ دولة عضواً (٩ منها في أفريقيا، و٧ في الأمريكتين، و٦ في آسيا - المحيط الهادئ، و٦ في أوروبا - آسيا الوسطى)	معايير النجاح يجب استيفاء معيار واحد على الأقل من المعايير التالية: ١-٣-١ تضع الهيئات المكونة أو تنقح أو تنفذ سياسات قائمة على البيانات وبرامج لتحسين نوعية نظم المهارات وملاءمتها والاعتراف بها أو تعزز مشاركة أصحاب العمل والعمال فيها.
وسائل التحقق/ مصدر البيانات المنشورات والتقارير الوطنية؛ تقارير منظمة العمل الدولية، السياسات والاستراتيجيات الوطنية والقطاعية؛ تقييم الأثر؛ الوثائق الرسمية والتقارير الصادرة عن الشركاء الاجتماعيين؛ تقارير التقييم.	٢-٣-١ تضع الهيئات المكونة استراتيجيات مهارات تطلعية من أجل زيادة فعالية استباق وتكيف نظم التدريب على المهارات مع متطلبات سوق العمل استجابة للتطورات الصناعية أو التجارية أو القطاعية أو التكنولوجية أو التطورات البيئية. ٣-٣-١ تضع الهيئات المكونة أو تنقح أو تنفذ سياسات قائمة على البيانات وبرامج لزيادة القابلية للاستخدام لدى الفئات المحرومة، وزيادة حصولها على فرص التدريب وتسهيل الانتقال إلى العمل اللائق وتوفير فرص التعلم المتواصل.
خط الأساس ٥٥ دولة عضواً (٢٣ منها في أفريقيا، و١٣ في الأمريكتين، و٩ في آسيا - المحيط الهادئ، و١٠ في أوروبا - آسيا الوسطى)	
المؤشر ٤-١: عدد الدول الأعضاء التي قامت فيها الهيئات المكونة بتعزيز القدرات بشأن سياسات الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة أو قامت بوضع وتنفيذ سياسات قطاعية أو صناعية أو تجارية أو سياسات تتعلق بالاستثمار في البنية التحتية أو بالبيئة من أجل التحول الهيكلي وتعزيز وظائف أكثر وأفضل والتصدي لأوجه انعدام المساواة	
الهدف ٢٥ دولة عضواً (١٤ منها في أفريقيا، و٥ في الأمريكتين، و٢ في الدول العربية، و٣ في آسيا - المحيط الهادئ، و١ في أوروبا - آسيا الوسطى)	معايير النجاح يجب استيفاء معيار واحد على الأقل من المعايير التالية: ١-٤-١ تستعرض الهيئات المكونة والمصارف المركزية ووزارات التخطيط والمالية سياسات الاقتصاد الكلي من أجل وظائف أكثر وأفضل أو تنفذ مبادرات بناء القدرات بشأن أطر سياسات الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة.
وسائل التحقق/ مصدر البيانات التقارير المقدمة من المؤسسات العالمية والإقليمية؛ تقارير منظمة العمل الدولية على الصعيد العالمي والقطري؛ مشاركة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في دورات سنوية تتناول سياسة العمالة في مركز تورينو وفي الأقاليم؛ تقارير الاجتماعات الثلاثية والتقارير والمنشورات الرسمية؛ الدراسات القطرية؛ تقارير التقييم والتقارير الصادرة عن البرنامج الرائد بشأن فرص العمل من أجل السلام والقدرة على الصمود.	٢-٤-١ تطبق الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية منهجيات كمية ونوعية لتقييم العمالة في قياس تأثير سياسات واستراتيجيات وبرامج الاستثمار القطاعية والصناعية والتجارية والمتعلقة بالبنية التحتية، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد العالمية. ٣-٤-١ تنفذ الهيئات المكونة برامج ومشاريع الاستثمار من أجل توفير فرص عمل أكثر وأفضل ومستدامة بيئياً، وتعزيز المساواة بين الجنسين والتصدي لأشكال أخرى من التمييز وعدم المساواة. ٤-٤-١ تدرج الهيئات المكونة في البلدان في أوضاع الهشاشة والصراعات والكوارث، العمالة والعمل اللائق في تدابيرها الرامية إلى منع نشوب الصراعات والحد من مخاطر الكوارث وتدابير الإنعاش. ٥-٤-١ تقيم الهيئات المكونة الآثار المترتبة على سوق العمل بفعل التكنولوجيات الرقمية والخضراء وغيرها من التكنولوجيات الجديدة، لتتوير سياسات العمالة والمهارات والتحول الهيكلي.
خط الأساس ٤٢ دولة عضواً (٢٥ منها في أفريقيا، و٧ في الأمريكتين، و٣ في الدول العربية، و٤ في آسيا - المحيط الهادئ، و٣ في أوروبا - آسيا الوسطى)	
المؤشر ٥-١: عدد الدول الأعضاء التي وضعت أو اعتمدت سياسات أو برامج أو تدابير أخرى لتحسين علاقات العمل ومؤسسات سوق العمل وظروف العمل	
الهدف ٢٢ دولة عضواً (٨ منها في أفريقيا، و٢ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٦ في آسيا - المحيط الهادئ، و٥ في أوروبا - آسيا الوسطى)	معايير النجاح يجب استيفاء معيار واحد على الأقل من المعايير التالية: ١-٥-١ صياغة أو اعتماد السياسات المراعية للجنس، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، لتحسين ظروف العمل في واحد على الأقل من المجالات التالية: الأجور ووقت العمل والترتيبات التعاقدية وحماية العمالة.

وسائل التحقق/ مصدر البيانات سياسات وتقارير منشورة صادرة عن وزارة العمل؛ قوانين ولوائح؛ تقارير صادرة عن إدارات الاستخدام.	٢-٥-١ اعتماد تدابير أو سياسات لتعزيز علاقات العمل وتحسين ظروف العمل وشروط الاستخدام من خلال اتفاقات جماعية، بما في ذلك توسيع نطاق التغطية لتشمل المجموعات التي لم تكن مشمولة في السابق.
خط الأساس ٤١ دولة عضواً (١١ منها في أفريقيا، و ١٠ في الأمريكتين، و ٢ في الدول العربية، و ٨ في آسيا - المحيط الهادئ، و ١٠ في أوروبا - آسيا الوسطى)	
المؤشر ٦-١: عدد الدول الأعضاء التي استعرضت أطراً تنظيمية أو اعتمدت تدابير من أجل تعزيز فعالية وشمولية إدارات الاستخدام والسياسات النشطة لسوق العمل	
الهدف ١٥ دولة عضواً (٥ منها في أفريقيا، و ١ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٣ في آسيا - المحيط الهادئ، و ٥ في أوروبا - آسيا الوسطى)	معايير النجاح يجب استيفاء معيار واحد على الأقل من المعايير التالية: ١-٦-١ اعتماد الحكومة تدابير قانونية أو سياسية، بما في ذلك التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ٨٨ والاتفاقية رقم ١٨١، أو تعزيز القدرات لإنفاذ القوانين وتنفيذها لضمان إدارات استخدام تتسم بالفعالية والشمولية وتراعي قضايا الجنسين.
وسائل التحقق/ مصدر البيانات التصديق على الصكوك؛ اعتماد الوثائق القانونية والوثائق المتعلقة بالسياسات؛ التقارير الوطنية وتقارير منظمة العمل الدولية وتقارير التقييم.	٢-٦-١ ترصد الهيئات المكونة فعالية سياسات سوق العمل النشطة، استناداً إلى البيانات وتتخذ تدابير لتحسين فعاليتها وشموليتها.
خط الأساس ٢٨ دولة عضواً (٩ منها في أفريقيا، و ٤ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٤ في آسيا - المحيط الهادئ، و ١٠ في أوروبا - آسيا الوسطى)	

الميزانية الاستراتيجية

تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨ (بدولارات الولايات المتحدة)	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨ (بدولارات الولايات المتحدة)	النتيجة ١: وظائف أكثر وأفضل من أجل نمو شامل وتحسين آفاق عمالة الشباب
131 000 000	104 107 437	

النتيجة ٢: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها

هناك حاجة إلى ١٣٣ تصديقاً من ٤٨ دولة عضواً لتحقيق تصديق عالمي على الاتفاقيات الأساسية الثماني لمنظمة العمل الدولية؛

- الثغرات التي تشوب التطبيق الفعلي للمعايير، كما تبينه تعليقات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، ومرد ذلك أساساً إلى أوجه القصور في الأطر القانونية ومؤسسات الحوار الاجتماعي وآليات الإنفاذ.

٦٢. ويترك هذا الوضع جزءاً من سكان العالم مستبعدين عن معايير العمل الدولية، ويستدعي اتخاذ إجراءات من أجل سد الثغرة بين البرنامج المعياري للمنظمة وترجمة هذا البرنامج إلى تحسينات ملموسة وضرورية على المستوى القطري للمضي قدماً بالعمل اللائق والعدالة الاجتماعية.

إعلان النتيجة: تتبع الدول الأعضاء نهجاً يقوم على الحقوق إزاء التنمية الشاملة والمستدامة في عالم العمل، من خلال التزام ثلاثي في التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها.

التحدي الذي ينبغي التصدي له

٦١. تقدم معايير العمل الدولية أساساً معيارياً لبرنامج العمل اللائق ولمساهمة منظمة العمل الدولية في برنامج عام ٢٠٣٠. غير أن الجهود التي تبذلها الدول الأعضاء لاعتماد نهج يقوم على الحقوق من أجل تنمية شاملة ومستدامة، يعوقها ما يلي:

- مستويات متفاوتة من التصديق: باستثناء بروتوكول عام ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)، لا يزال

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

- دعم متابعة واستعراض أهداف التنمية المستدامة فيما يتعلق بمعايير العمل الدولية وتنفيذ غايات ومؤشرات أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة.

٦٧. وستشمل أهم النتائج التي يتعين على المكتب إحرازها خلال فترة السنتين ما يلي:

- المشورة السياسية والخدمات الاستشارية الخاصة بكل بلد في ضوء تعليقات هيئات الإشراف وآلية الاستعراض السنوي بموجب إعلان عام ١٩٩٨ واستنتاجات المناقشة المتكررة لعام ٢٠١٧ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
- وثائق العمل التحضيرية لإعداد تقارير هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية والحملات الإعلامية محددة الأهداف بشأن التقارير الصادرة؛
- إعداد تقرير عن مبادرة المرأة في العمل، يحدد برنامجاً جديداً يقوم على الحقوق من أجل نشاط منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين في عالم العمل؛
- المذكرات التقنية بشأن مشاريع قوانين العمل وتقييم الاحتياجات وتحليل الثغرات القائمة في القوانين والممارسات فيما يتعلق بمعايير العمل الدولية، بما في ذلك فيما يتصل بمجموعات سكانية بعينها متروكة في الغالب لمصيرها؛
- البحوث والوثائق التحليلية ومبادرات تقاسم المعارف من أجل إفراح المجال أمام المشاركة الثلاثية النشطة في أنشطة وضع المعايير لمنظمة العمل الدولية، بما فيها مناقشات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير ومتابعة توصياته؛
- التدريب وأدوات تقاسم المعارف المحدثة على أساس قاعدتي بيانات NORMLEX و NATLEX و خلاصات مركز تورينو الوافية للأحكام القضائية على الإنترنت، فضلاً عن أكاديميات المركز المخصصة للتدريب على معايير العمل الدولية والمساواة بين الجنسين.

أوجه التآزر فيما بين النتائج والمحركات السياسية المشتركة

٦٨. يشكل تعزيز معايير العمل الدولية، بحد ذاته، محركاً سياسياً مشتركاً وضرورياً لتحقيق نتائج جوهرية في كافة النتائج السياسية. وستنطوي متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، على العمل ضمن كافة النتائج السياسية بغية تعزيز المعايير المحدثة. بالإضافة إلى ذلك، لا يمكن إدماج معايير العمل الدولية في البرامج القطرية للعمل اللانق والسياسات وخطط العمل الوطنية المعنية إلا من خلال الدعم المقدم بموجب المجالات السياسية التي تشملها النتائج الأخرى. وسينصب التركيز في هذا الصدد على أوجه التآزر وعلى الجهود الرامية إلى القضاء على التمييز وتحسين ظروف العمل، لا سيما بالنسبة إلى المعوقين والشعوب الأصلية والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية. ويشمل ذلك ما يلي: تقديم المساعدة من أجل تطبيق معايير العمل الدولية تطبيقاً فعالاً في المناطق الريفية (النتيجة ٥)؛ تعزيز إصلاح التشريعات لتسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة (النتيجة ٦)؛ وضع سياسات ومؤسسات تتعلق بالامتثال، بما في ذلك من أجل سلاسل القيم العالمية (النتيجة ٧)؛ تحسين اللوائح فيما يتعلق بالمبادئ

٦٣. لحظت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية زيادة في التصديق على معايير العمل الدولية وتحسناً في تطبيقها، حيث توجد حلقة حميدة بين الوظيفة المعيارية لمنظمة العمل الدولية والبرامج القطرية للعمل اللانق والمساعدة التقنية. وكان من شأن جهود المكتب الرامية إلى إرساء التزام ثلاثي في اعتماد معايير العمل الدولية وتصديقها وتطبيقها والإشراف عليها واستعراضها، أن أفضت إلى مستويات أعلى من ملكية زمام الأمور، معززة بالتالي أثر نظام المعايير لدى منظمة العمل الدولية من خلال زيادة التصديق وتحسين التطبيق.

التغيرات المتوقعة

٦٤. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- زيادة انتشار معايير العمل الدولية من خلال تصديق أوسع نطاقاً؛
 - تعزيز التدابير التي تتخذها الهيئات المكونة الثلاثية وغيرها من الجهات الفاعلة على المستوى القطري من أجل تطبيق معايير العمل الدولية بدعم من أطر التخطيط الوطنية ومتعددة الأطراف من قبيل البرامج القطرية للعمل اللانق وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو أطر التخطيط المشابهة؛
 - الالتزام الفعال للهيئات المكونة الثلاثية وإحساسها بملكية المعايير، عند إعداد معايير العمل الدولية واعتمادها والتبليغ عنها واستعراضها.
٦٥. وستتيح هذه التغيرات الفرصة أمام الدول الأعضاء للمضي قدماً نحو تحقيق الغايات ٨-٥ و ٨-٨ و ١٦-٣ من أهداف التنمية المستدامة. وستدعم منظمة العمل الدولية البلدان في مجال رصد التقدم المحرز نحو تحقيق هذه الغايات، في المقام الأول من خلال مؤشر إطار المؤشرات العالمي، المعهود به إليها، أي المؤشر ٨-٨-٢.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

٦٦. ستركز منظمة العمل الدولية على ما يلي:

- دعم تطوير وتنفيذ سياسات وخطط عمل وطنية شمولية من أجل التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها والتبليغ عنها وإدماجها في البرامج القطرية للعمل اللانق؛
- استشارة الوعي وبناء القدرات (بالتعاون عادة مع مركز تورينو) وتقاسم المعلومات وأفضل الممارسات بغية تمكين الدول الأعضاء من التصديق على اتفاقيات مختارة والتبليغ عن التقدم المحرز في تطبيقها؛
- إشراك الهيئات المكونة في عمليات تفضي إلى اعتماد معايير العمل الدولية والتصديق عليها وتنفيذها والتبليغ عنها والإشراف عليها واستعراضها في سياق مبادرة المعايير؛
- تعزيز ريادة منظمة العمل الدولية بشأن معايير العمل مع التركيز على المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في عالم العمل كإسهام في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠ ومبادرة المرأة في العمل؛

الصلة بمعايير العمل الدولية. وسيواصل تعزيز الشراكات مع الهيئات القضائية والبرلمانات الوطنية، بما في ذلك من خلال المساعدة التقنية في مجال قانون العمل.

تقييم المخاطر

٧١. المخاطر الرئيسية هي:

- أن يؤدي استمرار ضعف الانتعاش الاقتصادي إلى انكفاء الأولويات الوطنية عن وضع سياسات اقتصادية واجتماعية قائمة على الحقوق وعن التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها؛
- ألا تكون الحكومات مقتنعة بتخصيص ما يكفي من رأس المال السياسي والمالي للتصديق على الاتفاقيات الأساسية الثماني وعلى غيرها من معايير منظمة العمل الدولية، أو لتنفيذها تنفيذاً منهجياً.

٧٢. ومن باب الاستجابة لهذه المخاطر، سوف تقوم منظمة العمل الدولية بما يلي: تقوية تأثير الهيئات المكونة والشركاء الآخرين واستغلال حملات التوعية وبناء الشراكات وتحسين قاعدة المعارف، ساعية بذلك إلى إرساء توافق حول دور معايير العمل الدولية في تحقيق التنمية المستدامة.

والحقوق الأساسية في العمل (النتيجة ٨)؛ تدعيم أنشطة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل (النتيجة ١٠).

٦٩. ويُعتبر الحوار الاجتماعي عنصراً محورياً للاستراتيجية فيما يتعلق بهذه النتيجة من حيث أنه يعزز قدرة الهيئات المكونة الثلاثية على المشاركة في عمليات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالمعايير على المستويين العالمي والقطري، بما في ذلك بغية متابعة تطبيق تعليقات نظام الإشراف. كما سيجري تعزيز أدوات وصكوك محددة من أجل التصدي لأوجه انعدام المساواة والتمييز على المستوى القطري. وسوف تستعرض البحوث الروابط بين معايير محددة لمنظمة العمل الدولية والبيئة مع إيلاء الاعتبار الواجب للاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة وللصكوك المتعلقة بالاقتصاد غير المنظم والشعوب الأصلية والعمال الريفيين.

الشراكات الخارجية

٧٠. ستقوم منظمة العمل الدولية كذلك بتقوية شراكاتها مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، لا سيما مكتب مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان، فضلاً عن وكالات التنمية والمؤسسات المالية الدولية والمنظمات الإقليمية، بما فيها الجماعات الاقتصادية الإقليمية، لا سيما فيما يتعلق بالمسائل المتصلة بحقوق الإنسان ومؤشرات أهداف التنمية المستدامة ذات

المؤشرات

المؤشر ١-٢: عدد الدول الأعضاء التي أحرزت تقدماً إزاء التصديق الكامل على الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة	
معايير النجاح يجب استيفاء المعيارين التاليين: ١-٢-١ التصديق على اتفاقية واحدة أو أكثر من الاتفاقيات الأساسية والإدارة السديدة والبروتوكولات ذات الصلة بها. ٢-١-٢ المشاركة الفعالة للهيئات المكونة الثلاثية في عملية التصديق.	الهدف ٢٢ دولة عضواً (٣ منها في أفريقيا، و٤ في الأمريكتين، و٣ في الدول العربية، و١٢ في آسيا - المحيط الهادئ) وسائل التحقق/ مصدر البيانات إيداع صك التصديق لدى المكتب؛ المعلومات ذات الصلة التي تم الحصول عليها من حكومة البلد المصدق على الاتفاقية. خط الأساس ١٥٠ دولة عضواً (٥٠ منها في أفريقيا، و٣٠ في الأمريكتين، و١٢ في الدول العربية، و٣٥ في آسيا - المحيط الهادئ، و٢٣ في أوروبا - آسيا الوسطى)
المؤشر ٢-٢: عدد الدول الأعضاء التي اتخذت إجراءات لتطبيق معايير العمل الدولية، ولا سيما استجابةً للقضايا التي تثيرها هيئات الإشراف	
معايير النجاح يجب استيفاء معيار واحد على الأقل من المعايير التالية: ١-٢-٢ إرساء آلية المنشآت الثلاثية أو تعزيزها لمنع وحل النزاعات المتعلقة بمعايير العمل على الصعيد الوطني. ٢-٢-٢ استخدام المحاكم المحلية معايير العمل الدولية في ما تتخذه من قرارات. ٣-٢-٢ التقدم المحرز في تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها، بما في ذلك اعتماد ورصد وإنفاذ القوانين واللوائح والوصول إلى سبل الانتصاف لعدم الامتثال، ملحوظ بارتياح من جانب هيئات الإشراف. ٤-٢-٢ البرنامج القطري للعمل اللائق وإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو ما يعادل إطار التخطيط، يتناول المسائل التي أثارها هيئات الإشراف.	الهدف ٦٠ دولة عضواً (٢٥ منها في أفريقيا، و١٣ في الأمريكتين، و٤ في الدول العربية، و١١ في آسيا - المحيط الهادئ، و٧ في أوروبا - آسيا الوسطى) وسائل التحقق/ مصدر البيانات تقارير هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية؛ الحفاظ على قواعد بيانات منظمة العمل الدولية بشأن القرارات القضائية الوطنية وبشأن تعليقات هيئة الإشراف؛ المجالات ذات الأولوية المحددة في البرامج القطرية الجارية للعمل اللائق أو في مشاريع البرامج القطرية للعمل اللائق قيد التنفيذ في فترة الخطة الاستراتيجية.

خط الأساس ١١٩ دولة عضواً (٣٩ منها في أفريقيا، و٢٢ في الأمريكتين، و١١ في الدول العربية، و٢١ في آسيا - المحيط الهادئ، و٢٦ في أوروبا - آسيا الوسطى)	
المؤشر ٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي قامت فيها الهيئات المكونة بتوفير استجابة في وقتها من أجل إعداد تقارير عن معايير العمل الدولية والتبليغ عنها	
الهدف ٢٥ دولة عضواً (٩ منها في أفريقيا، و٦ في الأمريكتين، و١١ في الدول العربية، و٦ في آسيا - المحيط الهادئ، و٣ في أوروبا - آسيا الوسطى)	معايير النجاح يجب استيفاء معيار واحد على الأقل من المعايير التالية: ١-٣-٢ تضع الهيئات المكونة الثلاثية على المستوى القطري الردود على استبيانات بشأن مشاريع المعايير. ٢-٣-٢ ترد تقارير بموجب المادتين ٢٢ و٢٣ بحلول ١ أيلول/سبتمبر كل سنة، بما في ذلك عن طريق تقديم التقارير إلكترونياً.
وسائل التحقق/ مصدر البيانات قواعد بيانات منظمة العمل الدولية تتبع استلام التقارير بموجب المادة ٢٢ والتعليقات بموجب المادة ٢٣؛ تقارير مؤتمر العمل الدولي عن الردود الواردة على الاستبيانات بشأن مشاريع المعايير؛ تقارير هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية.	
خط الأساس ١٦٠ دولة عضواً (٥١ منها في أفريقيا، و٣٠ في الأمريكتين، و١٠ في الدول العربية، و٣١ في آسيا - المحيط الهادئ، و٣٨ في أوروبا - آسيا الوسطى)	

الميزانية الاستراتيجية

تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨ (بدولارات الولايات المتحدة)	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨ (بدولارات الولايات المتحدة)	النتيجة ٢: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها
16 800 000	57 865 112	

النتيجة ٣: إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٧٤. لا بد من إدراج حق الجميع في الحصول على الحماية الاجتماعية في السياسات والقوانين الوطنية وفي الأطر العالمية والإقليمية بغية الحد من الفقر وانعدام المساواة والاستبعاد الاجتماعي والسماح لمثل هذه الحماية أن تكون بمثابة مثبت آلي اجتماعي واقتصادي. وفي ظل الإرادة السياسية والتصميم السليم وتحليل التكاليف والحيز المالي والحوار الاجتماعي الشامل، حتى في أوقات القيود المالية، من الممكن إرساء وتعزيز نظم الحماية الاجتماعية، بما فيها أرضيات الحماية الاجتماعية، بشكل تدريجي.

إعلان النتيجة: توسع الدول الأعضاء نطاق الحماية الاجتماعية وتحسن إدارة نظم الحماية الاجتماعية واستدامتها، بما في ذلك أرضيات الحماية الاجتماعية، بغية منع الفقر والحد منه وتحقيق النمو الشامل والعدالة الاجتماعية.

التحدي الذي ينبغي التصدي له

٧٣. إن الغالبية الكبرى من سكان العالم غير قادرة على التمتع بالحق الأساسي ألا وهو الضمان الاجتماعي؛ ويفتقر ما يناهز ثلاثة أرباع منهم إلى الحماية الاجتماعية الملزمة. ولا بد من مواجهة هذا التحدي بغية حماية السكان ومكافحة الفقر وانعدام المساواة والتصدي لاتجاهات التشيخ وتوسيع نطاق نظم الحماية الاجتماعية المستدامة وتعزيز التقدم الاجتماعي والاقتصادي.

التغيرات المتوقعة

٧٥. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تحسين وتحديث الاستراتيجيات أو السياسات أو الأطر القانونية الوطنية للحماية الاجتماعية مع توسيع نطاق التغطية أو تعزيز الإعانات، بالاسترشاد بالحوار الاجتماعي ومعايير العمل والمبادئ التي تعزز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، فضلاً عن إدماج الأشخاص المعوقين؛
- تحسين تنظيم تقديم الحماية الاجتماعية وإدارتها المالية واستدامتها من خلال الإصلاحات السياسية والتنظيمية وبناء القدرات المؤسسية؛
- زيادة قدرات الهيئات المكونة وتوسيع قاعدة المعارف من أجل تنفيذ فعال للنظم الوطنية للحماية الاجتماعية، بما في ذلك رصد أهداف التنمية المستدامة.
- ٧٦. وستتيح هذه التغيرات الفرصة أمام الدول الأعضاء للمضي قدماً نحو تحقيق الغايات ٣-١ و ٨-٣ و ٤-٥ و ٥-٨ و ١٠-٤ من أهداف التنمية المستدامة. وستدعم منظمة العمل الدولية البلدان في مجال رصد التقدم المحرز نحو تحقيق هذه الغايات، من خلال مؤشرات إطار المؤشرات العالمي، المعهود بها إليها، أي المؤشرات ١-٣-١ و ٨-ب-١ و ١٠-٤-١ و ١-أ-٢ (كجهة مشاركة).

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

٧٧. ستركز منظمة العمل الدولية على ما يلي:

- تصميم النظم وتقدير تكاليف الحيز المالي وتقييمه ووضع أطر مؤسسية وقانونية لبناء نظم شاملة للحماية الاجتماعية أو توسيع نطاقها أو إصلاحها، بما فيها أرضيات الحماية الاجتماعية؛
- تعزيز الإدارة السليمة للنظم الحماية الاجتماعية، بما في ذلك الإدارة المالية والتنسيق واليات تقديم الخدمات وتشجيع التصديق على معايير الضمان الاجتماعي المحدثة؛
- إرساء قاعدة المعارف للحفاظ على موقع منظمة العمل الدولية كمنظمة رائدة في مجال الحماية الاجتماعية؛
- دعم عملية رصد أهداف التنمية المستدامة وتنفيذ أرضيات الحماية الاجتماعية من خلال مجموعة منسقة من المؤشرات ومنهجيات جمع البيانات المصنفة حسب نوع الجنس؛
- ترويج نهج ابتكارية ومتكاملة وخاصة بكل سياق بهدف مد نطاق التغطية وضمان سبل الوصول إلى الخدمات أمام العاملين في الاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي والعاملين في أشكال الاستخدام غير المعتادة والعمال المهاجرين والعمال المنزليين وغيرهم، مثل الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والأشخاص المعوقين والشعوب الأصلية؛
- تعزيز قدرة الهيئات المكونة على المشاركة في تصميم نظم الحماية الاجتماعية وتنفيذها ورصدها للاستجابة بفعالية للتغيرات الكبيرة التي يشهدها عالم العمل؛
- تعزيز التحالفات والشراكات تحقيقاً لهدف العمل اللائق الرامي إلى توفير الحماية الاجتماعية للجميع وضمان إدراج

هذا الهدف في البرامج والنفقات السياسية على المستويين العالمي والإقليمي؛

- تنفيذ البرنامج الرائد لمنظمة العمل الدولية بشأن إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية للجميع.

٧٨. وستشمل أهم النتائج التي يتعين على المكتب إحرازها خلال فترة السنتين ما يلي:

- تقديم خدمات استشارية خاصة بكل بلد تمثيلاً مع البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والخطط الإقليمية، لتوسيع نطاق نظم الحماية الاجتماعية المستدامة مالياً، وإصلاحها وتقويتها من أجل توفير الحماية الاجتماعية الملانة للجميع، مدعومة بالبرنامج الرائد بشأن إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية للجميع؛
- وضع إطار رصد وطني وعالمي، يرتبط برصد مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المتصلة بالحماية الاجتماعية؛
- تصميم منتجات سياسية، بما في ذلك أدلة تتناول التجارب والممارسة القطرية الجيدة التي جرى اختبارها على أساس تجريبي، لدعم الهيئات المكونة في تكييف نظم الحماية الاجتماعية للاستجابة بفعالية للتغيرات الكبيرة التي يشهدها عالم العمل، بحيث تُسهم على وجه الخصوص في مبادرة القضاء على الفقر ومبادرة مستقبل العمل؛
- توفير خدمات جديدة ومحدثة للتدريب والتعلم بما يعكس الاتجاهات والتحديات، لا سيما إقامة أكاديمية للتدريب على الضمان الاجتماعي بالتعاون مع مركز تورينو وتنظيم دورات تدريبية مكيفة وخاصة بكل بلد ومنح فرص الوصول المجاني إلى الدورات التدريبية على شبكة الإنترنت؛
- الاضطلاع بدور الريادة وإقامة الشراكات ووضع الأدوات اللازمة لإرساء مبادئ منظمة العمل الدولية بشأن الحماية الاجتماعية في العمل المشترك بين الوكالات، بما في ذلك في إطار مجلس التعاون المشترك بين الوكالات بشأن الحماية الاجتماعية ومبادرة أرضيات الحماية الاجتماعية المشتركة بين منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة ومجموعة الأمم المتحدة الإنمائية ومجموعة العشرين والرابطة الدولية للضمان الاجتماعي وغيرها؛
- تقديم الخدمات الاستشارية التقنية للمنظمات الإقليمية، من قبيل الاتحاد الأفريقي والاتحاد الأوروبي ورابطة أمم جنوب شرق آسيا ومجموعة "BRICS" (البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا) وغيرها.

أوجه التآزر فيما بين النتائج والمحركات السياسية المشتركة

٧٩. سوف تعزز التدخلات أوجه التآزر فيما بين النتائج والمحركات السياسية المشتركة من خلال التصدي، في سياسات العمالة الوطنية، لتبغات التحديات الديمغرافية، فضلاً عن البطالة وسياسات سوق العمل النشطة، بما في ذلك من خلال برامج العمالة العامة (النتيجة ١)؛ إدراج العاملين في الاقتصاد غير المنظم والعمال الريفيين والعمال المهاجرين تحت مظلة الحماية الاجتماعية الاكتتابية وغير الاكتتابية وتسهيل السمة المنظمة (النتائج ٥ و ٦ و ٩)؛ بناء قدرة الشركاء الاجتماعيين على التأثير في القرارات السياسية بشأن الحماية الاجتماعية (النتيجة ١٠).

والوطنية. وسيتواصل عمل منظمة العمل الدولية في الفريق العامل المعني بالحماية الاجتماعية القائمة على أساس الوعي بفيروس نقص المناعة البشرية، المشترك بين الوكالات والتابع لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز. كما سيستحدث أثر مضاعف لتعزيز الحماية الاجتماعية من خلال التعاون بين بلدان الجنوب وفي إطار التعاون مع جهات فاعلة من قبيل بلدان "BRICS" (البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا) وبلدان رابطة أمم جنوب شرق آسيا والاتحاد الأفريقي. ومن شأن الأنشطة المشتركة المضطلع بها من خلال الفرق القطرية للأمم المتحدة، أن تدعم الجهود التي تبذلها الهيئات المكونة لوضع استراتيجيات وأطر قانونية وطنية للحماية الاجتماعية وتنفيذ نظم منسقة للحماية الاجتماعية.

تقييم المخاطر

٨٢. يتمثل الخطر الرئيسي في أن يؤدي إجراء إصلاحات متعجلة بسبب الضغوط التي يفرضها التصحيح المالي، إلى آثار سلبية على التغطية والملاءمة، مع ما يترتب على ذلك من آثار اجتماعية ضارة.

٨٣. ومن باب الاستجابة إلى ذلك، سوف تقوم منظمة العمل الدولية ببناء الشراكات وحشدها، واستغلال مبادرات توعية قائمة على البيانات تركز على أن سياسات الحماية الاجتماعية لصالح العمال والأشخاص المستضعفين، تعود بمنافع اجتماعية واقتصادية إيجابية ويمكن تنفيذها ضمن الأولويات الوطنية الأوسع نطاقاً والقدرات الاقتصادية والمالية في البلد.

٨٠. وتتمتع الاستراتيجية بطابع معياري قوي، وتسترشد بتوصية أراضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢) واتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) وغيرها من معايير العمل الدولية المحدثة وتعززها، مع التركيز على تمكين الهيئات المكونة من وضع سياسات فعالة اجتماعياً وناجعة مالياً ومعقولة التكلفة ضريبياً من أجل توسيع نطاق الضمان الاجتماعي بالاستناد إلى الحوار الاجتماعي الفعال والمشاورات بين الهيئات المكونة الثلاثية. وسيولى انتباه خاص لتصميم تدابير تراعي الجنسين وتوسع نطاق حماية الأمومة/الأبوة، فضلاً عن رعاية الأطفال وغيرها من إعانات وخدمات الرعاية. وستراعي التدخلات ما للسياسات الأخرى للتنمية المستدامة والتغير الهيكلي الرامي إلى تحقيق اقتصادات أكثر اخضراراً، من انعكاسات على نظم الحماية الاجتماعية.

الشراكات الخارجية

٨١. ستواصل منظمة العمل الدولية بناء وصون دورها الريادي في المبادرات الاستراتيجية المشتركة بين الوكالات من قبيل مجلس التعاون المشترك بين الوكالات بشأن الحماية الاجتماعية ومبادرة أراضيات الحماية الاجتماعية المشتركة بين الأمم المتحدة ومنظمة العمل الدولية. كما ستعزز التحالفات والشراكات الاستراتيجية مع وكالات أخرى للأمم المتحدة والبنك الدولي والمصارف الإقليمية ومجموعة العشرين والرابطة الدولية للضمان الاجتماعي، وسيستمر الحوار مع صندوق النقد الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي للإبقاء على مد نطاق الحماية الاجتماعية، بما في ذلك أراضيات الحماية الاجتماعية، في مرتبة الصدارة في البرامج العالمية والإقليمية

المؤشرات

المؤشر ١-٣: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت أو حسنت استراتيجيات أو سياسات أو أطر قانونية وطنية جديدة للحماية الاجتماعية بغية مد نطاق تغطية الإعانات أو تحسين ملاءمتها	
معايير النجاح	الهدف
يجب استيفاء جميع المعايير التالية:	
١-٣ إعداد استراتيجيات أو سياسات أو أطر قانونية بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين.	٢٥ دولة عضواً (٨ منها في أفريقيا، و٤ في الأمريكتين، و٣ في الدول العربية، و٨ في آسيا - المحيط الهادئ، و٢ في أوروبا - آسيا الوسطى)
٢-٣ تسترشد الاستراتيجيات أو السياسات أو الأطر القانونية بمعايير العمل الدولية الملائمة.	
٣-٣ تسترشد الاستراتيجيات أو السياسات أو الأطر القانونية باعتبار عدم التمييز والمساواة بين الجنسين.	وسائل التحقق/ مصدر البيانات
٤-٣ تراعي الاستراتيجيات أو السياسات أو الأطر القانونية، حيثما يقتضي الأمر، الاستدامة البيئية أو تغير المناخ.	التقارير الحكومية المنشورة؛ الجريدة الرسمية؛ سياسات وتقارير الوزارات؛ تقارير داخلية صادرة عن منظمة العمل الدولية؛ صكوك التصديق؛ إعلانات ثلاثية؛ تقارير مشتركة بين الوكالات.
	خط الأساس:
	٤٩ دولة عضواً (١٦ منها في أفريقيا، و١٢ في الأمريكتين، و٥ في الدول العربية، و١٣ في آسيا - المحيط الهادئ، و٣ في أوروبا - آسيا الوسطى)

المؤشر ٢-٣: عدد الدول الأعضاء التي تحسن سياساتها المؤسسية أو أطرها التنظيمية من أجل تعزيز الإدارة السديدة أو الإدارة المالية أو الاستدامة لتوفير الحماية الاجتماعية	
معايير النجاح يجب استيفاء معيار واحد على الأقل من المعايير التالية: ١-٢-٣ تحسن الحكومة، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، السياسات المؤسسية أو الأطر التنظيمية لتعزيز الإدارة السديدة والإدارة المالية واستدامة نظام الضمان الاجتماعي. ٢-٢-٣ تعزيز أو تفعيل آلية التنسيق الوطنية أو المؤسسية لدعم الحوار الوطني بشأن الحماية الاجتماعية. ٣-٢-٣ إقرار الهيئات المكونة توصيات تفعيل تقديم الحماية الاجتماعية. ٤-٢-٣ تحسن مؤسسة حماية اجتماعية خططها التنظيمية أو نظام تكنولوجيا المعلومات أو الهيكلية الإدارية لتقديم خدمات أكثر فعالية. ٥-٢-٣ تصدق الحكومة على اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) أو على معيار آخر من معايير الضمان الاجتماعي المحدثة.	الهدف ٢٢ دولة عضواً (٨ منها في أفريقيا، و٥ في الأمريكتين، و٢ في الدول العربية، و٧ في آسيا - المحيط الهادئ)
وسائل التحقق/ مصدر البيانات التقارير الحكومية المنشورة؛ الجريدة الرسمية؛ سياسات وتقارير الوزارات؛ تقارير داخلية صادرة عن منظمة العمل الدولية؛ تقارير الرصد والتقييم بشأن برامج الحماية الاجتماعية؛ قاعدة بيانات بشأن استقصاء الضمان الاجتماعي.	خط الأساس ٤٧ دولة عضواً (١٩ منها في أفريقيا، و٩ في الأمريكتين، و٤ في الدول العربية، و٩ في آسيا - المحيط الهادئ، و٦ في أوروبا - آسيا الوسطى)
المؤشر ٣-٣: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها الهيئات المكونة بتعزيز قواعد معارفها وقدراتها من أجل تصميم أو إدارة أو رصد نظم الحماية الاجتماعية	
معايير النجاح يجب استيفاء معيار واحد على الأقل من المعايير التالية: ١-٣-٣ تصميم الحكومة أو تقوم بتحديث قاعدة بيانات إحصائية أو نظام للرصد والتقييم لقياس تحقيق غايات أهداف التنمية المستدامة المتصلة بالحماية الاجتماعية، أو تنوير تصميم السياسات أو تحسين إدارة واستدامة الحماية الاجتماعية. ٢-٣-٣ تصميم الهيئات المكونة أو تدبر أو تقدم أنظمة الحماية الاجتماعية باستخدام أحد منتجات معارف منظمة العمل الدولية أو مجلس التعاون المشترك بين الوكالات بشأن الحماية الاجتماعية. ٣-٣-٣ تضع الهيئات المكونة وتنفذ تدابير رامية إلى التثقيف والتوعية في مجال الحماية الاجتماعية. ٤-٣-٣ تعزز مؤسسة الحماية الاجتماعية الشفافية من خلال نشر المعلومات والمؤشرات الإحصائية في تشغيل الحماية الاجتماعية وأدائها واستدامتها.	الهدف ١٤ دولة عضواً (٧ منها في أفريقيا، و٣ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٣ في آسيا - المحيط الهادئ)
وسائل التحقق/ مصدر البيانات التقارير الحكومية المنشورة؛ الجريدة الرسمية؛ سياسات وتقارير الوزارات؛ تقارير داخلية صادرة عن منظمة العمل الدولية؛ تقارير الرصد والتقييم لبرامج الحماية الاجتماعية.	خط الأساس ٣٠ دولة عضواً (١٣ منها في أفريقيا، و٥ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٧ في آسيا - المحيط الهادئ، و٤ في أوروبا - آسيا الوسطى)

الميزانية الاستراتيجية

تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨ (بدولارات الولايات المتحدة)	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨ (بدولارات الولايات المتحدة)	النتيجة ٣: إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها
23 700 000	39 961 856	

النتيجة ٤: تعزيز المنشآت المستدامة

الضمان الاجتماعي فيما يتعلق بإصابات العمل، وإنتاجية أعلى وإنتاج أكثر نظافة.

٨٧. وستتيح هذه التغيرات الفرصة أمام الدول الأعضاء للمضي قدماً نحو تحقيق الغايات ٣-٨ و ٤-٨ و ١٠-٨ و ٣-٩ من أهداف التنمية المستدامة. وستدعم منظمة العمل الدولية البلدان في مجال رصد التقدم المحرز نحو تحقيق هذه الغايات في المقام الأول من خلال مؤشر إطار المؤشرات العالمي، المعهود به إليها، أي المؤشر ٨-٣-١.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

٨٨. ستركز منظمة العمل الدولية على ما يلي:

- استحداث بيئة مؤاتية لتعزيز المنشآت المستدامة؛
- تحسين أداء الأسواق والقطاعات لتسهيل تعزيز المنشآت المستدامة. وسيتم ذلك من خلال تطوير سلاسل قيم متكاملة ونظامية، تكون متماشية مع ولاية منظمة العمل الدولية المتمثلة في حماية حقوق العمل؛
- تطوير مهارات تنظيم المشاريع ومزاولة الأعمال من خلال العمل بشكل وثيق مع مركز توريو واستخدام منتجات تدريبية لمنظمة العمل الدولية من قبيل تلك التي تركز على المنشآت الصغيرة والمتوسطة والتعاونيات ومنشآت الاقتصاد الاجتماعي والتضامني والتمويل الاجتماعي والوظائف الخضراء وأصحاب المشاريع من النساء والشباب والأشخاص المعوقين؛
- مساعدة المنشآت الصغيرة والمتوسطة على زيادة الإنتاجية وفعالية الموارد وتحسين ظروف العمل والحماية الاجتماعية من خلال برامج من قبيل برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس (SCORE) ومن خلال تقوية أوجه التآزر مع برامج أخرى، من قبيل برنامج "العمل الأفضل"؛
- ربط المنشآت بالضمان الاجتماعي والإسهام في أرضيات الحماية الاجتماعية؛
- تحسين النفاذ إلى الخدمات المالية باستخدام حزمة "إنجاح نشاط التمويل بالغ الصغر" وأدوات "مرفق التأمين النافذ" وتشجيع اعتماد ضمانات اجتماعية وبيئية لدى المصارف وصناديق الاستثمار؛ ترويج مبادئ الإعلان الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) من خلال توفير الدعم والأدوات على المستوى القطري لقطاع الأعمال، بما في ذلك مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية لقطاع الأعمال كمركز موحد للمنشآت التي تلتزم المشورة بشأن معايير العمل الدولية؛
- استخدام مبادرة المنشآت والمبادرة الخضراء كوسيلة لزيادة مستويات المشاركة مع المنشآت وترسيخ المبادئ المقبولة عالمياً والواردة في برامج عام ٢٠٣٠؛

إعلان النتيجة: تعزز الدول الأعضاء المنشآت المستدامة كعنصر أساسي في استراتيجياتها الإنمائية وكوسيلة لاستحداث وظائف أكثر وأفضل.

التحدي الذي ينبغي التصدي له

٨٤. تواجه المنشآت تحديات في توليد إسهامات مستدامة وكبيرة الحجم للعمالة اللائقة والمنتجة. وتشمل هذه التحديات بيئات تمكينية غير محفزة وإنتاجية متدنية وافتقاراً إلى تنظيم المشاريع ونقصاً في المهارات، غالباً ما تكون مرتبطة بظروف العمل السيئة ودرجات عالية من السمة غير المنظمة وعدم كفاية فرص الحصول على الخدمات المالية الملائمة وسياقات العلاقات الصناعية الصعبة في بعض الأحيان. ومن المسلم به أن القطاع الخاص هو محرك رئيسي للنمو الشامل والمستدام والاستحداث العمالة والعمل اللائق، وبالتالي من المهم مواجهة هذه التحديات بفعالية على المستوى العالمي والإقليمي والوطني.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٨٥. من الصعب أن تحقق مبادرات تنمية المنشآت القائمة بحد ذاتها تأثيراً مستداماً على النطاق المطلوب. ويتطلب هذا الأمر وضع نهج متكاملة ونظامية تحسن أداء الأسواق والقطاعات وسلاسل القيم كافة، بما فيها سلاسل التوريد والإمداد العالمية. ويتطلب ذلك تدخلات أقل عدداً وأكبر حجماً وتحولاً في التركيز من التقديم المباشر للخدمات من خلال التدخلات الموجهة إلى المشاريع الصغيرة، نحو تسهيل التغيير بالاستناد إلى البراهين عما هو مجدي وما هو غير مجدي في النهوض بالعمل اللائق من خلال تعزيز المنشآت المستدامة استناداً إلى طائفة واسعة من التدخلات المتكاملة والمترابطة.

التغيرات المتوقعة

٨٦. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- إجراء إصلاحات فعالة لبيئة الأعمال من خلال تعزيز المنشآت المستدامة، وهو ما يعزز استحداث ونمو منشآت مستدامة تولد العمل اللائق، ومراعاة تنوعها ودعم الأداء الاقتصادي والاجتماعي والبيئي لهذه المنشآت وتحسين سبل الوصول إلى التمويل والاستثمار وتسهيل عملية إضفاء السمة المنظمة وتعزيز علاقات صناعية سليمة وتشجيع المفاوضة الجماعية؛
- القيام بتدخلات فعالة تساعد المنشآت وأصحاب المشاريع المحتملين مساعدة مباشرة، وتفضي إلى استحداث ونمو المنشآت المستدامة، بما في ذلك التعاونيات والمنشآت الاجتماعية؛
- تعزيز إدماج المنشآت وأصحاب المشاريع المحتملين في سلاسل التوريد والإمداد العالمية وغيرها من سلاسل القيم، مما يفضي إلى ظروف عمل أفضل وتغطية فعالة في إطار

ودعم النساء في قطاع الأعمال، وسينصب تركيز التدخلات على مستوى المنشأة، حيثما يقتضي الأمر، على نحو محدد ومستهدف على صاحبات المشاريع. وسيجري تعزيز الاستدامة البيئية من خلال تقديم الدعم على مستوى المنشأة من أجل إرساء عمليات وابتكارات أكثر نظافة ومجدية من حيث التكاليف في مجال التكنولوجيا والمنتجات النظيفة لأسواق خضراء جديدة في ضوء فرص النمو في قطاعات بعينها.

الشراكات الخارجية

٩٢. ستسعى منظمة العمل الدولية إلى إقامة شراكات جديدة وتوسيع الشراكات القائمة وتقويتها بهدف تنفيذ تدخلات شمولية وأكبر حجماً على المستوى القطري في سياق البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو أطر التخطيط المشابهة. كما ستتولى توليد ونشر المعارف بشأن نتيجة التدخلات المبذولة من أجل تنمية المنشآت وتعزيز اتساق السياسات على المستويين الوطني والعالمي.

٩٣. وستشمل الجهات الشريكة الأساسية منظمات دولية حكومية وغيرها من المنظمات الدولية من قبيل مفوضية الأمم المتحدة لحقوق الإنسان ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وأمانة اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ والاتفاق العالمي للأمم المتحدة والحلف التعاوني الدولي وشبكة التأمين بالغ الصغر ومنتدى مخاطر تغير المناخ والشراكة من أجل العمل لصالح الاقتصاد الأخضر ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية والجمعية الدولية للضمان الاجتماعي والجمعية الاكتوارية الدولية ومجموعة البنك الدولي، إلى جانب فرادى المنشآت في سياق مبادرة المنشآت.

تقييم المخاطر

٩٤. المخاطر الرئيسية هي:

- ألا يفضي الدعم السياسي إلى التغيرات المتوخاة بسبب الكثير من مجالات التدخل المترابطة والتي غالباً ما تبرز الحاجة إلى معالجتها في آنٍ واحد، وأيضاً بسبب تعقد العمليات السياسية الوطنية؛
- ألا يكون صانعو السياسات على دراية بنتائج نشاط منظمة العمل الدولية في هذا المجال، أو ألا ينفذوا نصائح منظمة العمل الدولية بأسلوب منهجي وحيث.
- ٩٥. ومن باب الاستجابة لهذه المخاطر، سوف تشجع منظمة العمل الدولية وتدعم الهيئات المكونة في تحديد أولويات واضحة في مستهل الحوارات السياسية وفي المشاركة بنشاط طوال مرحلة تنفيذ السياسات. وسوف تقوم كذلك بإعداد ونشر المعارف بشأن كلفة وفائدة التدخلات على مستوى المنشأة، كما ستستهدف بناء قدرات الهيئات المكونة وتوفير المشورة لها بشأن الدور المناسب للحكومات فيما يتعلق بتقديم الإعانات من الميزانيات الوطنية للخدمات الضرورية في سبيل تحقيق منشآت مستدامة.

- تعزيز قاعدة المعارف وتوفير المساعدة التقنية بشأن تعزيز المنشآت الاجتماعية باعتبارها أداة فعالة لتنمية المنشآت.

٨٩. وستشمل أهم النتائج التي يتعين على المكتب إحرازها خلال فترة السنتين ما يلي:

- إجراء تقييمات للبيئة المؤاتية والإجراءات ذات الأولوية وخطط الرصد بشأن التغييرات المقترحة ومقترحات الإصلاح؛
- توفير الدعم التقني فيما يتعلق برصد وتقييم ما هو مجدٍ في تنمية المنشآت المستدامة والإدماج المالي، بما في ذلك الموجزات السياسية ومبادرات تقاسم المعارف بشأن البيانات الجديدة المتأتية في هذا الصدد؛
- إجراء التحليلات وتصميم خطط التدخل من أجل تطوير الأسواق أو القطاعات أو سلاسل القيم، بما فيها سلاسل التوريد والإمداد العالمية؛
- وضع حزم التدريب والمشورة لصالح المنشآت، وكذلك لصالح أصحاب المشاريع المحتملين؛ إعداد الأدوات اللازمة لتعزيز قدرات شبكات الوسطاء المعنية، بما في ذلك الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية ومعاهد التدريب المحلية والمؤسسات المالية؛
- تقديم المساعدة التقنية، بما فيها التدريب، للهيئات المكونة الثلاثية بشأن تنفيذ مبادئ إعلان المنشآت متعددة الجنسية المنقح وزيادة التعاون على المستوى القطري مع المنظمات الدولية في إطار الشراكات العالمية القائمة أصلاً من أجل مواءمة الأنشطة وتفاذي ازدواجيتها واستكشاف المبادرات المشتركة.

أوجه التآزر فيما بين النتائج والمحركات السياسية المشتركة

٩٠. سوف تستند التدخلات إلى أوجه التآزر مع النتائج الأخرى، لا سيما النتائج ١ و ٣ و ٦ و ٧ بشأن السياسات والعمليات المتكاملة من أجل تعزيز الظروف المؤاتية لتنمية المنشآت والنمو، بما في ذلك إضفاء السمة المنظمة واتخاذ تدابير لصالح الشباب. كما سنتناول الاستراتيجية مسائل من قبيل: تحسين الصلات بين المنشآت ومؤسسات الضمان الاجتماعي (النتيجة ٣)؛ تطوير سلاسل القيم بالنسبة إلى الصناعات الغذائية والتعاونيات والقدرة على الصمود في مواجهة تغير المناخ والاستدامة البيئية في الاقتصاد الريفي (النتيجة ٥)؛ تعزيز قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على المشاركة في الحوار بشأن الإصلاح السياسي وتوفير خدمات للمنشآت (النتيجة ١٠).

٩١. وترسخ الاستراتيجية في معايير العمل الدولية وسوف تشمل تعزيز إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية، واستثارة الوعي بشأنه. ومن شأن تعزيز قدرة الهيئات المكونة على المشاركة في حوار اجتماعي بشأن الإصلاحات السياسية وتقديم تدخلات على مستوى المنشأة، أن يشكل عنصراً أساسياً لهذه الاستراتيجية. وستشمل الجهود الرامية إلى الإصلاح السياسي تقديم المشورة والتوصيات بشأن تعميم قضايا الجنسين

المؤشرات

المؤشر ٤-١: عدد الدول الأعضاء التي وضعت أو اعتمدت إصلاحات لبيئة الأعمال، تسهم في بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة	
معايير النجاح يجب استيفاء جميع المعايير التالية: ٤-١-١ إصلاحات تستند إلى تقييم منهجي للبيئة التمكينية يطبق منهجية منظمة العمل الدولية. ٤-١-٢ إصلاحات تستند إلى الحوار والتشاور مع الهيئات المكونة وتعكس وجهات نظرها. ٤-١-٣ إصلاحات تستجيب لقضايا الجنسين وتنهض بالمساواة وعدم التمييز.	الهدف ٢٤ دولة عضواً (١٢ منها في أفريقيا، و٢ في الأمريكتين، و٣ في الدول العربية، و٦ في آسيا - المحيط الهادئ، و١ في أوروبا - آسيا الوسطى)
	وسائل التحقق/ مصدر البيانات وثائق وتقارير رسمية؛ تقارير صادرة عن منظمة العمل الدولية.
	خط الأساس ٣٧ دولة عضواً (١٥ منها في أفريقيا، و٦ في الأمريكتين، و٢ في الدول العربية، و٨ في آسيا - المحيط الهادئ، و٦ في أوروبا - آسيا الوسطى)
المؤشر ٤-٢: عدد الدول الأعضاء التي وضعت ونفذت تدخلات فعالة لمساعدة المنشآت المستدامة وأصحاب المشاريع المحتملين بشكل مباشر	
معايير النجاح يجب استيفاء معيار واحد على الأقل من المعايير التالية: ٤-٢-١ تصمم وتنفذ تدخلات محددة على مستوى المنشأة، تعزز توليد فرص العمل والعمل اللائق باستخدام منتجات منظمة العمل الدولية لخدمات دعم المنشآت المالية وغير المالية. ٤-٢-٢ تصميم التدخلات ودعمها على مستوى المنشأة لضمان حقوق العمال في التعويض والحماية في حالة إصابة العمل. ٤-٢-٣ تصمم التدخلات بحيث تهدف إلى التخفيف من الآثار البيئية السلبية للمنشآت ورفع قدرتها على الاستدامة البيئية مع إيلاء اهتمام خاص لتغير المناخ. ٤-٢-٤ تعهد الدول الأعضاء بموارد إضافية: الحكومات والشركاء الاجتماعيون أو كيانات وطنية أخرى من أجل توسيع نطاق التدخلات المحددة على مستوى المنشأة باستخدام منتجات منظمة العمل الدولية.	الهدف ٣١ دولة عضواً (١٠ منها في أفريقيا، و٦ في الأمريكتين، و٦ في الدول العربية، و٩ في آسيا - المحيط الهادئ)
	وسائل التحقق/ مصدر البيانات وثائق وتقارير رسمية.
	خط الأساس ٦٧ دولة عضواً (٣٣ منها في أفريقيا، و١١ في الأمريكتين، و٧ في الدول العربية، و١١ في آسيا - المحيط الهادئ، و٥ في أوروبا - آسيا الوسطى)
المؤشر ٤-٣: عدد الدول الأعضاء التي وضعت ونفذت منصات حوارية بشأن ممارسات الأعمال المسؤولة أو برامج فعالة من أجل تحسين أداء الأسواق والقطاعات وسلاسل القيم، بما فيها سلاسل التوريد والإمداد العالمية بغية تعزيز العمل اللائق	
معايير النجاح يجب استيفاء معيار واحد على الأقل من المعايير التالية: ٤-٣-١ تم إنشاء منصات حوارية تضم الحكومة والشركاء الاجتماعيين بشأن ممارسات الأعمال المستدامة والمسؤولة بيئياً. ٤-٣-٢ تصميم وتنفيذ برامج محددة تتماشى مع استنتاجات المؤتمر لعام ٢٠١٦ بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية.	الهدف ٢١ دولة عضواً (١٤ منها في أفريقيا، و٢ في الأمريكتين، و٥ في آسيا - المحيط الهادئ)
	وسائل التحقق/ مصدر البيانات وثائق وتقارير رسمية.
	خط الأساس ٢٩ دولة عضواً (١٥ منها في أفريقيا، و٥ في الأمريكتين، و٦ في آسيا - المحيط الهادئ، و٣ في أوروبا - آسيا الوسطى)

الميزانية الاستراتيجية

النتيجة ٤: تعزيز المنشآت المستدامة		
الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨ (بدولارات الولايات المتحدة)	
46 406 540	61 800 000	

النتيجة ٥: توفير العمل اللائق في الاقتصاد الريفي

مؤشر إطار المؤشرات العالمي، الذي تعتبر فيه جهة مشاركة، أي المؤشر ١-١.

إعلان النتيجة: تضع الهيئات المكونة الثلاثية سياسات واستراتيجيات وبرامج تزيد من فرص العمالة المنتجة والعمل اللائق في الاقتصاد الريفي.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

١٠٠. ستركز منظمة العمل الدولية على ما يلي:

- توفير المساعدة التقنية من أجل وضع وتنفيذ سياسات واستراتيجيات تضيف الأولوية على تعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق في الاقتصاد الريفي؛
- توفير المشورة التقنية بشأن التصديق على صكوك منظمة العمل الدولية ذات الصلة وتنفيذها تنفيذاً فعالاً ومراجعة الأطر القانونية والتنظيمية؛
- تعزيز قاعدة المعارف وقدرة مكاتب الإحصاءات الوطنية على جمع وتحليل إحصاءات العمل ومؤشرات العمل اللائق (بما فيها مؤشرات أهداف التنمية المستدامة) المصنفة وفقاً للمناطق الريفية والمناطق الحضرية وبحسب الجنس والمجموعة الفرعية الديمغرافية، وذلك من أجل دعم عملية صنع السياسات القائمة على البيانات؛
- بناء قدرة الهيئات المكونة من خلال المساعدة على تنظيم العمال وأصحاب العمل الريفيين وتحسين الإطار المؤسسي للحوار الاجتماعي والامتنال في مكان العمل مع معايير العمل الدولية والقانون الوطني والاتفاقات الجماعية؛
- إعداد تدخلات هادفة في قطاعات رئيسية من الاقتصاد الريفي، لا سيما قطاع الأغذية الزراعية مع التركيز على المزارع وصيد الأسماك وتربية المائيات، من أجل الحد من السمّة غير المنظمة وتمكين النساء والشعوب الأصلية.
- ١٠١. وستشمل أهم النتائج التي يتعين على المكتب إقرارها خلال فترة السنتين ما يلي:
- وضع سياسات واستراتيجيات تضيف الأولوية على العمالة المنتجة والعمل اللائق في المناطق الريفية وتشمل إجراءات تتعلق بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز والانتقال العادل إلى الاستدامة البيئية؛
- وضع برامج خاصة بكل قطاع تركز على أمور من بينها: تنمية المنشآت الريفية المستدامة والنهوض بالتعاونيات؛ الخدمات المالية وتطوير قطاعات الأعمال؛ المهارات من أجل تحسين الإنتاجية والبنية التحتية الريفية والحماية الاجتماعية والسلامة والصحة المهنية؛
- إجراء دراسات تشخيصية والقيام بتدخلات خاصة بكل بلد في قطاع المزارع لتحسين ظروف العمل وتعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛
- إجراء بحوث موجهة نحو السياسة العامة، بما في ذلك أثر سلاسل توريد الأغذية الزراعية على العمل اللائق والحقوق، على نحو ما تطلبت استنتاجات الدورة الخامسة بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي (٢٠١٦) بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية؛

التحدي الذي ينبغي التصدي له

٩٦. تشكل المناطق الريفية محركات محتملة للنمو والتنمية والعمل اللائق، غير أن ذلك غالباً ما يتم تجاهله في البرامج السياسية الوطنية والدولية. وقرابة ٨٠ في المائة من الفقراء العاملين في العالم مستخدمون في هذه المناطق التي تزداد فيها السمّة غير المنظمة وتتفشى فيها مواطن العجز في العمل اللائق. وبغية الاستفادة من إمكانات المناطق الريفية استفادة كاملة، لا بد من معالجة مشكلة النقص في السياسات الفعالة التي تستهدف مسائل العمالة واليد العاملة في الاقتصاد الريفي، وهي مشكلة تفاقمها الأطر المؤسسية والقانونية الضعيفة وقاعدة المعارف غير الملائمة.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٩٧. تستلزم التحديات متعددة الأوجه في المناطق الريفية نهجاً متكاملاً يضع العمل اللائق في صميم الأطر والاستراتيجيات الإنمائية الوطنية. ويرجح أن يكون للتدخلات أثر واستدامة أكبر إذا جمعت الدعم السياسي للهيئات المكونة مع إجراءات محددة الأهداف في قطاعات بعينها. ولأن قطاعات الأغذية الزراعية وصيد الأسماك وتربية المائيات تُعتبر مصدر دخل غالبية الفقراء الريفيين، فإنها تتمتع بإمكانات هائلة من أجل تحرير النمو الشامل والأخضر والمقاوم لتغير المناخ. وتقوية الصوت الجماعي للعمال وأصحاب العمل الريفيين وتمكين النساء والمجتمعات الأصلية، إنما هو أمر أساسي في ذلك.

التغيرات المتوقعة

٩٨. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- وضع استراتيجيات أو سياسات جديدة أو تنقيحها من أجل استهداف تحديات العمالة والعمل اللائق في المناطق الريفية استهدافاً فعالاً، استناداً إلى الحوار الاجتماعي وبارشاد من البحوث وإحصاءات العمل الموثوقة وفي وقتها؛
- تحسين البيانات التنظيمية والمؤسسية الوطنية والبرامج الهادفة الفعالة من أجل تعزيز الوظائف الجيدة والعمل اللائق في الاقتصاد الريفي؛
- تعزيز مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال الريفيين والمنظمات التمثيلية في الاقتصاد الريفي، في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- ٩٩. وستتيح هذه التغيرات الفرصة أمام الدول الأعضاء للمضي قدماً نحو تحقيق الغايات ٢-١ و ٣-٢ و ٨-٢ من أهداف التنمية المستدامة. وستدعم منظمة العمل الدولية البلدان في مجال رصد التقدم المحرز نحو تحقيق هذه الغايات في المقام الأول من خلال

الشراكات الخارجية

١٠٤. في ضوء التحديات المطروحة أمام العمل اللائق في الاقتصاد الريفي، من الحيوي زيادة الموارد واتساق السياسة العامة من خلال الشراكات مع منظمات ووكالات دولية أخرى، مع التركيز على الميزة النسبية. وسوف تعزز منظمة العمل الدولية أوجه التآزر مع شركاء إنمائيين من قبيل منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة وأمانة مؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومصارف التنمية الإقليمية ومجموعة البنك الدولي، من خلال التوعية والتدخلات على المستوى القطري من أجل النهوض بالوظائف المنتجة واللائقة في الاقتصاد الريفي. وستواصل المنظمة مشاركتها في أعمال اللجنة التي استضافتها الفاو بشأن الأمن الغذائي العالمي وفي فرقة العمل رفيعة المستوى المعنية بالأمن الغذائي والتغذوي في العالم، التي أسسها الأمين العام للأمم المتحدة.

تقييم المخاطر

١٠٥. يتمثل الخطر الرئيسي في أن تظل السياسات والاستثمارات العامة منحازة لصالح المناطق الحضرية، مما يؤدي إلى عدم كفاية الموارد من أجل المناطق الريفية والسياسات العامة السيئة أو غير المنسقة في الزراعة والتنمية الريفية، مما يلحق ضرراً جسيماً بالعمالة الريفية والأجور والحماية الاجتماعية في المناطق الريفية.

١٠٦. ومن باب الاستجابة لذلك، سوف تعتمد منظمة العمل الدولية على البحوث والتوعية القائمة على البيانات كي تسلط الضوء على الأهمية المركزية للعمل اللائق في الاقتصاد الريفي بالنسبة إلى برنامج عام ٢٠٣٠ وكي تبين أثر البرامج والسياسات التي تعزز إمكانات المناطق الريفية كمحركات للنمو ومصدر للعمالة والتنمية.

• وضع قاعدة بيانات لإحصاءات العمالة والعمل مصنفة وفقاً للمناطق الريفية والمناطق الحضرية وبحسب الجنس وبحسب المجموعة الفرعية الديمغرافية وبناء القدرات وتقديم المساعدة التقنية لتحسين إحصاءات العمل ومؤشرات العمل اللائق؛

• وضع مبادرات في مجال بناء القدرات وتقاسم المعارف لصالح الهيئات المكونة، وذلك بالتعاون مع مركز تورينو.

أوجه التآزر فيما بين النتائج والمحركات السياسية المشتركة

١٠٢. نظراً للطبيعة المشتركة لهذه النتيجة، ستعزز الاستراتيجية أوجه التآزر مع النتائج السياسية العشر جميعها، بما في ذلك من خلال ما يلي: الاستجابة إلى الاحتياجات المحددة للمناطق الريفية في سياسات العمالة الوطنية (النتيجة ١)؛ تعزيز التصديق على الاتفاقيات الأساسية والمعايير الأكثر صلة بالاقتصاد الريفي وتنفيذها (النتيجة ٢)؛ توسيع نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال الريفيين (النتيجة ٣)؛ زيادة مقاومة تغير المناخ من خلال تنمية منشآت ريفية مستدامة (النتيجة ٤)؛ تحسين ظروف العمل والحد من السمة غير المنظمة في قطاعات مستهدفة (النتيجة ٦)؛ تعزيز القدرة التنظيمية فيما يتعلق بأشكال العمل غير المقبولة في المناطق الريفية (النتيجة ٨).

١٠٣. وسيولى اهتمام خاص لما يلي: التصدي للتمييز ضد النساء والفتيات، بحيث يُعتبر تمكينهن أمراً أساسياً للحد من الفقر والجوع؛ صون حقوق الشعوب الأصلية والمجموعات الأخرى المعرضة للتمييز، بما في ذلك الأشخاص المعوقين؛ تعزيز تنظيم وتمثيل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل الريفيين (النتيجة ١٠)؛ تحسين الإطار المؤسسي للحوار الاجتماعي؛ تعزيز انتقال عادل إلى الاستدامة البيئية والوظائف الخضراء في القطاعات الأكثر تأثراً بتغير المناخ.

المؤشرات

المؤشر ١-٥: عدد الدول الأعضاء التي تضع أو تعتمد استراتيجيات أو سياسات تستهدف العمالة والعمل اللائق في المناطق الريفية	
معايير النجاح	الهدف
يجب استيفاء جميع المعايير التالية:	
١-٥-١ تستهدف أبعاد العمالة والعمل اللائق في السياسات/ الاستراتيجيات، الفئات الأكثر عرضة للتمييز والاستبعاد وغير ذلك من أوجه العجز في العمل اللائق في المناطق الريفية.	١٢ دولة عضواً (٩ منها في أفريقيا، و٢ في الأمريكتين، و١ في آسيا - المحيط الهادئ)
١-٥-٢ تستند أبعاد العمالة والعمل اللائق في السياسات/ الاستراتيجيات، إلى مشاورات مع الهيئات المكونة.	وسائل التحقق/ مصدر البيانات السياسات والتقارير الحكومية؛ الجريدة الرسمية؛ تصديق الصكوك؛ تقارير منظمة العمل الدولية والتقارير المشتركة بين الوكالات؛ قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية؛ الدراسات الاستقصائية للقوة العاملة.
١-٥-٣ تكون أبعاد العمالة والعمل اللائق في السياسات/ الاستراتيجيات، مدعومة بالبحوث وإحصاءات العمل الموثوقة والصادرة في الوقت المناسب والمصنفة حسب السن والجنس في المناطق الريفية.	خط الأساس ١٨ دولة عضواً (١١ منها في أفريقيا، و٢ في الأمريكتين، و٢ في الدول العربية، و٣ في آسيا - المحيط الهادئ)

المؤشر ٢-٥: عدد الدول الأعضاء التي اتخذت خطوات ملموسة لتعزيز العمالة والعمل اللائق في المناطق الريفية	
معايير النجاح يجب استيفاء معيار واحد على الأقل من المعايير التالية: ١-٢-٥ تحسين الإطار التنظيمي للنهوض بالعمالة والعمل اللائق في المناطق الريفية، ووضعه بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين مع مراعاة معايير العمل الدولية المعنية. ٢-٢-٥ تنفيذ برامج لتحسين فرص العمل والعمل اللائق في قطاعات وصناعات مختارة، بما في ذلك المزارع، مع مراعاة القضايا البيئية.	الهدف ٢٣ دولة عضواً (١٤ منها في أفريقيا، و ٤ في الأمريكتين، و ٥ في آسيا - المحيط الهادئ) وسائل التحقق/ مصدر البيانات وثائق حكومية؛ وثائق وتقارير رسمية صادرة عن الشركاء الاجتماعيين؛ تقارير صادرة عن منظمة العمل الدولية؛ مشاريع القوانين والقوانين واللوائح. خط الأساس ٢٧ دولة عضواً (١٨ منها في أفريقيا، و ٢ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٦ في آسيا - المحيط الهادئ)
المؤشر ٣-٥: عدد الدول الأعضاء التي قامت بإنشاء أو تعزيز آليات للتشاور والحوار الاجتماعي في الاقتصاد الريفي	
معايير النجاح يجب استيفاء المعيارين التاليين: ١-٣-٥ تشمل آليات التشاور والحوار الاجتماعي أصحاب العمل والعمال الريفيين ومنظماتهم. ٢-٣-٥ تضمن آليات التشاور والحوار الاجتماعي تمثيلاً ومشاركة حقيقيين وفعالين.	الهدف ١١ دولة عضواً (٨ منها في أفريقيا، و ٢ في الأمريكتين، و ١ في آسيا - المحيط الهادئ) وسائل التحقق/ مصدر البيانات قاعدة بيانات العلاقات الصناعية لمنظمة العمل الدولية؛ تقارير الاجتماعات (القطاعية)؛ السياسات، وتقارير البرامج. خط الأساس ١٨ دولة عضواً (١٢ منها في أفريقيا، و ٤ في الأمريكتين، و ٢ في آسيا - المحيط الهادئ)

الميزانية الاستراتيجية

النتيجة ٥: توفير العمل اللائق في الاقتصاد الريفي	
الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨ (بدولارات الولايات المتحدة)
27 936 354	12 000 000

النتيجة ٦: إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

١٠٨. إن النمو الاقتصادي، ولو كان شرطاً لا غنى عنه، غير كافٍ للحد من السمة غير المنظمة؛ وتضطلع السياسات العامة بدور مهم في هذا الصدد. وتكون الاستراتيجيات أكثر فعالية عندما تكون مكرسة في إطار سياسي متكامل ومحفز لإضفاء السمة المنظمة، وعندما تكون مكيّفة مع سمات واحتياجات فئات محددة من العمال أو الوحدات الاقتصادية أو القطاعات، لاسيما تلك التي تحتاج إلى اهتمام من باب الأولوية. وتضطلع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بدور رئيسي لزيادة التمثيل في الاقتصاد غير المنظم والدعوة إلى الإصلاح ودعم الانتقال إلى السمة المنظمة.

إعلان النتيجة: تضع الدول الأعضاء أو تحسن التشريعات والسياسات من أجل تسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة ويوسع الشركاء الاجتماعيون التمثيل والخدمات لتشمل الأشخاص العاملين في الاقتصاد غير المنظم.

التحدي الذي ينبغي التصدي له

١٠٧. تعمل قرابة نصف القوى العاملة في العالم في الاقتصاد غير المنظم. وتتباين طبيعتها ومداهها بشكل كبير بين بلد وآخر. وفي بعض الحالات، تستأثر بأكثر من ٥٠ في المائة من الناتج المحلي الإجمالي. وتعاني الاقتصادات غير المنظمة في العادة، رغم عدم تجانسها، من ارتفاع تفشي الفقر وانعدام المساواة والاستضعاف ومن انتشار حاد وواسع النطاق لمواطن العجز في العمل اللائق.

التغيرات المتوقعة

١٠٩. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تعزيز قاعدة المعارف بشأن حجم الاقتصاد غير المنظم وخصائصه ومحركاته، بحيث يمكن اتخاذ إجراءات ترمي إلى إضفاء السمة المنظمة ورصد التقدم المحرز؛
- التحسين والتنسيق الجيد للتشريعات والسياسات وآليات الامتثال التي تسهل الانتقال إلى السمة المنظمة، بما في ذلك بالنسبة إلى الأشخاص الأكثر عرضة للمعانة من حالات العجز في العمل اللائق، وفقاً للظروف الوطنية؛
- زيادة الإجراءات التي تتخذها منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمنظمات الممثلة للعاملين في الاقتصاد غير المنظم من أجل تقديم المساعدة إلى العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم وتسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم.
- ١١٠. وستتيح هذه التغيرات الفرصة أمام الدول الأعضاء للمضي قدماً نحو تحقيق الغايات ١-٤ و ٨-٣ و ٥-١ و ١٠-٢ من أهداف التنمية المستدامة. وستدعم منظمة العمل الدولية البلدان في مجال رصد التقدم المحرز نحو تحقيق هذه الغايات في المقام الأول من خلال مؤشر إطار المؤشرات العالمي، المعهود به إليها، أي المؤشر ٨-٣-١.
- وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة
- ١١١. ستركز منظمة العمل الدولية على ما يلي:
- مساعدة الدول الأعضاء على وضع استراتيجيات للانتقال إلى السمة المنظمة في ضوء احتياجاتها المحددة وتسهيل انتقال فئات محددة من العمال أو الوحدات الاقتصادية أو القطاعات وتعزيز السياسات المحفزة على السمة المنظمة والحويلة دون انتشار السمة غير المنظمة في وظائف الاقتصاد المنظم؛
- إجراء تشخيص للاقتصاد غير المنظم، بما في ذلك من خلال مساعدة مكاتب الإحصاء الوطنية على إعداد إحصاءات مصنفة بحسب الجنس للإبلاغ عن المؤشر ٨-٣-١ في إطار الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة، وتعزيز التوافق الثلاثي بشأن إجراء المتابعة وتصميم نظم من أجل الرصد المنتظم للتقدم المحرز في اتجاه إضفاء السمة المنظمة؛
- وضع وإصلاح التشريعات والسياسات لتسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة، بما في ذلك من خلال ما يلي: (أ) ضمان أن يكون بمستطاع الأشخاص العاملين في الاقتصاد غير المنظم ممارسة حق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية؛ (ب) توسيع نطاق التشريعات لتشمل الأشكال الجديدة من العمالة؛ (ج) تصميم تدابير وشرارات ابتكارية لتسهيل إضفاء السمة المنظمة على المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر؛ (د) تنقيح الأطر الوطنية لسياسة العمالة لجعل استحداث الوظائف المنظمة هدفاً مركزياً؛ (هـ) مد نطاق الحماية الاجتماعية، بما فيها السلامة والصحة وتوفير رعاية الأطفال وغيرها من خدمات الرعاية؛ (و) تنقيح آليات الامتثال من خلال الجمع بين العقوبات وبين التدابير الوقائية والعلاجية؛
- تعزيز الاتساق والتنسيق بين الوزارات المباشرة والهيئات المعنية وبين جميع مستويات الحكومة؛
- بناء قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على المشاركة في الحوار الاجتماعي بشأن الانتقال إلى الاقتصاد المنظم ومد نطاق العضوية والخدمات إلى العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم.
- ١١٢. وستشمل أهم النتائج التي يتعين على المكتب إحرازها خلال فترة السنتين ما يلي:
- استحداث أدوات استثارة الوعي بشأن توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) والمبادئ التوجيهية بشأن تعميم الانتقال إلى السمة المنظمة في البرامج القطرية للعمل اللائق وسياسات العمالة الوطنية واستراتيجيات التنمية؛
- وضع منهجيات لإجراء تشخيص للاقتصاد غير المنظم وجمع الإحصاءات بشأن السمة غير المنظمة تمثيلاً مع المؤشر ٨-٣-١ من أهداف التنمية المستدامة وإنشاء نظم لرصد التقدم المحرز في اتجاه تحقيق السمة المنظمة؛ وضع كتاب للوقائع الإحصائية؛
- وضع حزم الموارد السياسية بشأن: مساهمة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في عمليات إضفاء السمة المنظمة؛ إضفاء السمة المنظمة على المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر؛ استحداث الوظائف المنظمة؛ مد نطاق الضمان الاجتماعي والسلامة والصحة المهنيين وغير ذلك من تدابير حماية اليد العاملة، لتشمل عمال الاقتصاد غير المنظم؛ إضفاء السمة المنظمة على المجموعات المستضعفة، بمن فيها العمال المنزليون؛ استراتيجيات الامتثال وإضفاء السمة المنظمة؛
- إعداد بحوث جديدة بشأن الظروف التي تُسهم في ظلها سلاسل التوريد والإمداد العالمية في إضفاء السمة المنظمة؛ السمة غير المنظمة في حالات التدهور البيئي أو ما بعد الصراع أو الكوارث؛ أشكال السمة غير المنظمة في مستقبل العمل؛ ترتيبات من أجل التنسيق بين المؤسسات لتسهيل عملية الانتقال؛ حق عمال الاقتصاد غير المنظم في المفاوضة الجماعية، بما في ذلك زيادة المساواة؛ محركات السمة غير المنظمة في إقليم آسيا - المحيط الهادئ؛ خلاصة وافية للممارسات بشأن عملية الانتقال في أمريكا اللاتينية والكاريبي؛ نموذج تدخل مكيف بشأن عملية إضفاء السمة المنظمة في أوروبا - آسيا الوسطى؛
- التقاسم الدولي للمعارف والخبرات؛ تنظيم أكاديمية بشأن عملية إضفاء السمة المنظمة بالتعاون مع مركز تورينو.

أوجه التآزر فيما بين النتائج والمحركات السياسية المشتركة

١١٣. سيجري تعزيز أوجه التآزر فيما بين كافة النتائج بشأن مسائل من قبيل استحداث الوظائف المنظمة وضمان نوعية الوظائف ضمن استراتيجيات أوسع نطاقاً تكون مصممة من أجل: تعزيز واستدامة النمو الشامل (النتيجة ١)؛ إصلاح التشريعات تمثيلاً مع معايير العمل الدولية (النتيجة ٢)؛ تعزيز الاستراتيجيات المصممة لمد نطاق الضمان الاجتماعي (النتيجة ٣)؛ خلق المنشآت المستدامة والمنظمة وتسهيل إضفاء السمة المنظمة على المشاريع الصغيرة وبالغة الصغر (النتيجة ٤)؛ تعزيز ظروف عمل أفضل لصالح العمال الريفيين (النتيجة ٥)؛ مواصلة تطوير خطط ومؤسسات رصد الامتثال من أجل زيادة فعاليتها

العمالة غير المسجلة في أوروبا، ومع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن محركات السمة غير المنظمة، ومع رابطة النساء في مجال عولمة وتنظيم العمالة في الاقتصاد غير المنظم (WIEGO) وغيرها من المنظمات المعنية بالإحصاءات. وسيجري تعزيز الشراكات مع وكالات الأمم المتحدة لبناء توافق في الآراء بشأن استخدام التوصية رقم ٢٠٤ كأداة سياسية قوية من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

تقييم المخاطر

١١٦. المخاطر الرئيسية هي:

- عدم التوفيق بين وجهات النظر المتباينة بشأن أسباب السمة غير المنظمة والأولويات للتصدي لها، مما يفضي إلى نهج متنازعة أو نقص في التركيز؛
- أن يولد التغيير في المشهد السياسي أو سوء الظروف الاقتصادية، حوافز فيما بين بعض الهيئات الفاعلة الاقتصادية من شأنها أن تعيق التقدم.

١١٧. ومن باب الاستجابة إلى هذه المخاطر، ستقوم منظمة العمل الدولية بتعزيز قاعدة المعارف بشأن الاقتصاد غير المنظم والنهوض باستراتيجيات وشراكات متكاملة وحوار اجتماعي فعال.

كمحركات لإضفاء السمة المنظمة، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد العالمية (النتيجة ٧)؛ تشجيع تنظيم العمال المهاجرين (النتيجة ٩)؛ مد نطاق عضوية وخدمات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ليشمل العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم (النتيجة ١٠).

١١٤. وستسعى التدخلات إلى ضمان تطبيق معايير العمل الدولية ذات الصلة، لا سيما: توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) والصكوك المعيارية الواردة في الملحق بها. ومن المهم تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين على المشاركة في الحوار الاجتماعي بشأن دعم الانتقال إلى السمة المنظمة. ومن شأن كافة التدخلات أن تتناول احتياجات النساء والأشخاص الأكثر استضعافاً إزاء أوجه العجز في العمل اللائق وتسهل فرص حصولهم على العمل المنظم وانتقالهم إليه. وعند الاقتضاء، سيجري تقييم تأثير الاقتصاد غير المنظم على النظم البيئية والطريقة التي تؤثر بها السياسات البيئية في عملية الانتقال إلى السمة المنظمة.

الشراكات الخارجية

١١٥. سوف تنفذ أنشطة التوعية والمبادرات المشتركة مع البنك الدولي ومع منظمات إقليمية ودولية أخرى بشأن الإنتاجية وكلفة ومنافع السمة المنظمة، ومع المفوضية الأوروبية بشأن الحد من

المؤشرات

المؤشر ١-٦: عدد الدول الأعضاء التي قامت فيها الهيئات المكونة بتكوين فهم مشترك وإرساء أساس لرصد السمة غير المنظمة بهدف تسهيل التقدم المحرز نحو الانتقال إلى السمة المنظمة	
معايير النجاح يجب استيفاء المعيارين التاليين: ١-١-٦ فهم مشترك يستند إلى تشخيص سليم للسمة غير المنظمة وانتشارها على الصعيد الوطني، تضعه الحكومة بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين. ٢-١-٦ إرساء نظام رصد يراعي الجنسين لتقييم التقدم المحرز نحو إضفاء السمة المنظمة، بما في ذلك الأشخاص الأكثر تعرضاً لأوجه العجز في العمل اللائق.	الهدف ٢١ دولة عضواً (٩ منها في أفريقيا، و٦ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٣ في آسيا - المحيط الهادئ، و٢ في أوروبا - آسيا الوسطى) وسائل التحقق/ مصدر البيانات الجريدة الرسمية؛ تقارير سنوية صادرة عن هيئات حكومية؛ وثائق رسمية صادرة عن هيئات حكومية دولية؛ اتفاقات ثلاثية؛ تقارير تشخيص رسمية؛ وثائق أخرى منشورة. خط الأساس ٤٢ دولة عضواً (١٩ منها في أفريقيا، و٩ في الأمريكتين، و٣ في الدول العربية، و٤ في آسيا - المحيط الهادئ، و٧ في أوروبا - آسيا الوسطى)
المؤشر ٢-٦: عدد الدول الأعضاء التي وضعت أو راجعت سياسات أو تشريعات أو آليات امتثال متكاملة لتسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة، بما في ذلك لصالح فئات محددة من العمال أو الوحدات الاقتصادية	
معايير النجاح يجب استيفاء جميع المعايير التالية: ١-٢-٦ السياسات أو التشريعات أو استراتيجيات الامتثال الجديدة أو المنقحة تزيد نطاق التغطية، في القانون وفي الممارسة العملية، بحيث تشمل الأشخاص الأكثر تعرضاً لأوجه العجز في العمل اللائق. ٢-٢-٦ تكون السياسات أو التشريعات أو استراتيجيات الامتثال الجديدة أو المنقحة، مراعية لقضايا الجنسين ومشجعة على عدم التمييز. ٣-٢-٦ تكون السياسات أو التشريعات أو استراتيجيات الامتثال الجديدة أو المنقحة، موضوعة بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين.	الهدف ٢٦ دولة عضواً (٨ منها في أفريقيا، و٩ في الأمريكتين، و٦ في آسيا - المحيط الهادئ، و٣ في أوروبا - آسيا الوسطى) وسائل التحقق/ مصدر البيانات الجريدة الرسمية؛ تقارير سنوية صادرة عن هيئات حكومية؛ وثائق رسمية صادرة عن هيئات دولية حكومية؛ اتفاقات ثلاثية؛ تقارير هيئات الإشراف؛ وثائق أخرى منشورة.

خط الأساس ٤٥ دولة عضواً (١٨ منها في أفريقيا، و١٥ في الأمريكتين، و٨ في آسيا - المحيط الهادئ، و٤ في أوروبا - آسيا الوسطى)	
المؤشر ٣-٦: عدد الدول الأعضاء التي تقوم فيها المنظمات الممثلة لأصحاب العمل وللعمال بتقديم الدعم إلى العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم من أجل تسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم	
الهدف ١٩ دولة عضواً (١٠ منها في أفريقيا، و٢ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٥ في آسيا - المحيط الهادئ، و١ في أوروبا - آسيا الوسطى)	معايير النجاح يجب استيفاء معيار واحد على الأقل من المعايير التالية: ١-٣-٦ منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال توسع عضويتها لتشمل العمال والوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم. ٢-٣-٦ منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال تقدم خدمات جديدة أو منقحة للوحدات الاقتصادية والعمال في الاقتصاد غير المنظم بغية تسهيل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم. ٣-٣-٦ تضع منظمات أصحاب العمل برامج توعية سياسية لتشجيع الانتقال من الأعمال غير المنظمة إلى الأعمال المنظمة. ٤-٣-٦ تضع منظمات العمال استراتيجيات من أجل إدراج العاملين في الاقتصاد غير المنظم في الحوار الاجتماعي.
وسائل التحقق/ مصدر البيانات تقارير منظمات العمال؛ تقارير منظمات أصحاب العمل؛ وثائق وتقارير أخرى منشورة.	
خط الأساس ٣١ دولة عضواً (١٢ منها في أفريقيا، و٦ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٧ في آسيا - المحيط الهادئ، و٥ في أوروبا - آسيا الوسطى)	

الميزانية الاستراتيجية

تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨ (بدولارات الولايات المتحدة)	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨ (بدولارات الولايات المتحدة)	النتيجة ٦: إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم
3 900 000	33 493 762	

النتيجة ٧: تعزيز العمل الآمن والامتنال في مكان العمل، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد العالمية

كانت سلاسل التوريد والإمداد العالمية تطرح تحديات إضافية بسبب حجمها وتعقيدها وأنواع نماذج الأعمال المستخدمة، إلا أنها تقدم أيضاً فرصاً في الدفع قدماً بالعمل الآمن والامتنال في مكان العمل عبر الاختصاصات الوطنية.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

١١٩. لقد بينت البرامج من قبيل برنامج العمل الأفضل والبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال وبرنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقدرة على التنافس، أن: انتشار السمة غير المنظمة عائق أساسي أمام الامتنال والإنفاذ والوصول إلى سبل الانتصاف، ولا بد من بذل جهود موازية لتعزيز السمة المنظمة؛ الحوار الاجتماعي الفعال والعلاقات الصناعية السليمة أساسية لخلق أماكن عمل آمنة ومنسجمة ومنتجة؛ التدخلات هي أكثر نجاعة عندما تقوم على استراتيجية متعددة الأبعاد وتشمل تعزيز نظم تفتيش العمل والإنفاذ وتمكين الشركاء الاجتماعيين وتقوية أثر مبادرات الامتنال في سلاسل التوريد والإمداد العالمية.

إعلان النتيجة: الأطر القانونية والسياسات والنظم واللوائح بشأن السلامة والصحة المهنية والامتنال في مكان العمل، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، موضوعة ومعممة ومحترمة ومنفذة على نحو أفضل، مع التركيز على تفتيش العمل.

التحدي الذي ينبغي التصدي له

١١٨. إنَّ العمل غير الآمن والامتنال غير الكافي للقوانين واللوائح المعنية بقوضان حياة العمال وحقوقهم، ولهما تأثير ضار على إنتاجية المنشآت والتنمية الاقتصادية. وفي بلدان كثيرة، تكون التحسينات المدخلة على الأطر القانونية والسياسية ضرورية، ولكن غالباً ما تكون هناك صعوبات في تنفيذ القوانين واللوائح والاتفاقات الجماعية الموجودة، ويعزى ذلك إلى حد كبير إلى القيود المفروضة على القدرات المؤسسية. وغالباً ما لا تتحقق المنافع الكبيرة المحتملة من الحوار الاجتماعي وتحسين العلاقات الصناعية للتصدي لأوجه انعدام المساواة وتعزيز الامتنال في مكان العمل، نتيجة الافتقار إلى الدعم المؤسسي وضعف قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وإدارات العمل. وإن

التغيرات المتوقعة

١٢٠. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تحسين السياسات والنظم والبرامج والأطر القانونية المعنية بالسلامة والصحة المهنية، بما فيها الاتفاقات الجماعية وتحسين تنفيذها بالاستناد إلى الحوار الاجتماعي ومد نطاق المعارف المدعومة بالبراهين التجريبية والممارسات الجيدة؛
- تحسين السياسات والنظم والبرامج والأطر القانونية المعنية بالامتنال في مكان العمل وتحسين تنفيذها من خلال تعزيز القرارات الوطنية لإدارات العمل وهينات تفتيش العمل وغيرها من السلطات المسؤولة عن الوقاية والإنفاذ والتصحيح وتسوية النزاعات؛
- تطوير أو تعزيز مؤسسات للعلاقات الصناعية والمفاوضة الجماعية، بهدف معالجة انعدام المساواة وتعزيز الامتنال في مكان العمل، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد العالمية.
- ١٢١. وستتيح هذه التغيرات الفرصة أمام الدول الأعضاء للمضي قدماً نحو تحقيق الغايات ٨-٨ و ٩-٣ و ١٦-٦ من أهداف التنمية المستدامة. وستدعم منظمة العمل الدولية البلدان في مجال رصد التقدم المحرز نحو تحقيق هذه الغايات في المقام الأول من خلال مؤشر إطار المؤشرات العالمي، المعهود به إليها، أي المؤشر ٨-٨-١.
- وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة
- ١٢٢. ستركز منظمة العمل الدولية على ما يلي:
- توفير مشورة سياسية متكاملة وبناء القدرات من أجل دعم تطوير التشريعات الشاملة بالإضافة إلى الاستراتيجيات الوطنية بشأن الامتنال والإنفاذ، بما فيها تلك التي تسخر الموارد الإضافية والفرص التي تتيحها سلاسل التوريد والإمداد العالمية؛
- بناء أو تعزيز إدارات العمل ومؤسسات ونظم الامتنال والإنفاذ، لا سيما هيئات تفتيش العمل وآليات التظلم وتسوية النزاعات والوصول إلى سبل الانتصاف، متشياً مع معايير العمل الدولية، بما فيها تلك المتعلقة بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز؛
- تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين والحكومات على معالجة المسائل المتعلقة بالعمل الآمن والامتنال بالنسبة إلى النساء والرجال على السواء من خلال مؤسسات وآليات الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية الوطنية والعابرة للحدود؛
- تحسين السلامة والصحة المهنية والامتنال في مكان العمل من خلال إجراء بحوث خاصة بكل قطاع ومراعاة لقضايا الجنسين واستئثار الوعي وبناء القدرات، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، لا سيما من خلال "برنامج العمل الأفضل" الرائد لمنظمة العمل الدولية والبرنامج الرائد المعنون "النشاط العالمي للوقاية في مجال السلامة والصحة المهنية".

١٢٣. وستشمل أهم النتائج التي يتعين على المكتب إحرازها خلال فترة السنتين ما يلي:

- توفير المشورة السياسية والتقنية، بما في ذلك فيما يتصل بالأطر القانونية بشأن السلامة والصحة المهنية والامتنال في مكان العمل، لا سيما ما يسري على المنشآت الصغيرة والمتوسطة والاقتصاد غير المنظم في قطاعات سلاسل التوريد والإمداد العالمية ذات الأولوية (بما فيها مناطق تجهيز الصادرات)؛
- استحداث أدوات معرفية لجمع وتحليل ونشر المعلومات، بما فيها البيانات الدقيقة والمصنفة بحسب الجنس، بشأن السلامة والصحة المهنية والممارسات الجيدة المتعلقة بالامتنال في مكان العمل ومنع نزاعات العمل وتسويتها؛
- إعداد سياسات تحليلية وأدوات تدريبية بشأن دور الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية، بما في ذلك الحوار الاجتماعي العابر للحدود، في تهيئة أماكن عمل مأمونة ومنتجة تحترم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وإجراء بحوث بشأن الاتجاهات والآفاق المرتقبة لعلاقات العمل ومؤسسات المفاوضة الجماعية؛
- وضع أدوات وموارد لبناء القدرات بشأن الامتنال في مكان العمل، لا سيما تلك المتعلقة باستراتيجيات ومنهجيات تفتيش العمل وبالسلامة والصحة المهنية لتحسين قدرة المنشآت على تنفيذ تدابير علاجية مستدامة في قطاعات سلاسل التوريد والإمداد ذات الأولوية، بما في ذلك إجراء تقييمات لمخاطر السلامة والصحة المهنية الناشئة عن أشكال العمل والإنتاج الجديدة وتغير المناخ وندرة الموارد؛
- توفير التدريب، بما في ذلك أكاديمية بشأن الامتنال في مكان العمل بالتعاون مع مركز تورينو، لتعزيز السلامة والصحة المهنية ونظم إدارة العمل وتفتيش العمل وسبل استفادة العمال من آليات فعالة للوقاية والتظلم والانتصاف، بطرق تتصل بواقع الإنتاج داخل سلاسل التوريد والإمداد العالمية وخارجها؛
- تنظيم محافل من أجل دعوة إدارات العمل والشركاء الاجتماعيين والجهات الفاعلة المعنية الأخرى في سلاسل التوريد والإمداد العالمية على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي بهدف توليد المعارف وضمان التعاون والممارسة الفعالة من أجل إيجاد حلول متسقة ومستدامة في القطاعات ذات الأولوية، وتضافر جهود القطاعين العام والخاص في التصدي للتحديات القائمة في الإدارة السديدة.

أوجه التآزر فيما بين النتائج والمحركات السياسية المشتركة

١٢٤. تتوقف الفعالية في تقديم دعم ناجع إلى الهيئات المكونة في هذه المجالات، على قدرة الاستراتيجية على تعزيز أوجه تآزر يعتد بها، لا سيما فيما يتعلق بوضع التشريعات المطابقة لمعايير العمل الدولية (النتيجة ٢)، وتوسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية (النتيجة ٣)، وتنمية المنشآت المستدامة (النتيجة ٤)، وتطوير وإضفاء السمة المنظمة على المنشآت والعمال في المستويات الدنيا من سلاسل التوريد والإمداد العالمية (النتيجة ٦)، وتوفير المشورة السياسية والتعاون مع التركيز على أشكال العمل غير المقبولة (النتيجة ٨).

١٢٥. ومن شأن تنفيذ الاستراتيجية أن يسترشد بالاتفاقيات الأساسية وستسهم الاستراتيجية في تعزيز ما يلي: بروتوكول عام

ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمنشآت متعددة الجنسية ومبادرات الامتثال الخاصة وغيرها من الجهات الفاعلة، بغية تقوية الانساق السياسي وحشد الدعم من أجل العمل الآمن والامتثال في مكان العمل في سلاسل التوريد والإمداد العالمية. وسيجري ترسيخ الشراكات والتعاون مع شبكات بحوث قطاع الأعمال ونقابات العمال ومع مراكز بحوث ورابطات أخرى بغية توسيع قاعدة المعارف في هذا المجال.

تقييم المخاطر

١٢٨. المخاطر الرئيسية هي:

- ألا تولي الحكومات السلامة والصحة المهنية والامتثال في مكان العمل أولوية كافية، لا سيما فيما يتعلق بالموارد في الميزانية لتقوية الأطر الوطنية ودعم التعاون الإنمائي الخارجي؛
- ألا تحقق منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال التقدم الكافي في بناء قدرتها الداخلية؛
- ألا تتاح فرص استغلال سلاسل التوريد والإمداد العالمية لتحسين الامتثال للسلامة والصحة المهنية.

١٢٩. ومن باب الاستجابة لهذه المخاطر، سوف تكثف منظمة العمل الدولية أنشطة التوعية والتواصل بغية استثارة الوعي على المستويين الوطني والدولي، لا سيما من خلال المعارف القائمة على البيانات والتحالفات ذات المصالح المشتركة.

٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠؛ اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١)؛ اتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)؛ اتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠)؛ اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥)؛ اتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١)؛ الإطار الترويجي لاتفاقية السلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)؛ اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤).

١٢٦. ويدعم الحوار الاجتماعي وبناء قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال (النتيجة ١٠) جميع الأنشطة في إطار هذه النتيجة. وسوف تستعرض البحوث دور وفعالية مؤسسات وآليات الحوار الاجتماعي العابرة للحدود، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، عند تعزيز العمل الآمن والامتثال للأنشطة ذات الصلة. كما ستردج المسائل المتعلقة بقضايا الجنسين وعدم التمييز، بما فيها حماية الأمومة والمساواة في الأجور والتحرش الجنسي والعنف في العمل، في جميع مجالات العمل وستعالج آثار تغير المناخ على مكان العمل، بما في ذلك مخاطر السلامة والصحة المهنية المصاحبة لارتفاع درجات الحرارة العالمية. وستنتج البيانات المصنفة بحسب الجنس أيضاً إمكانية معالجة الحواجز الهيكلية القائمة أمام تحقيق العمل الآمن، لا سيما بالنسبة إلى العدد الكبير من النساء في أشكال العمالة غير المعتادة.

الشراكات الخارجية

١٢٧. سوف تعزز منظمة العمل الدولية الشراكات مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، من قبيل منظمة الصحة العالمية ومؤسسات التمويل الدولية من قبيل مجموعة البنك الدولي

المؤشرات

المؤشر ١٧-١: عدد الدول الأعضاء التي قامت بوضع أو تنقيح سياساتها أو برامجها أو أطرها القانونية أو عززت مؤسساتها أو نظمها أو آلياتها لتحسين السلامة والصحة المهنية	
معايير النجاح	الهدف
يجب استيفاء معيار واحد على الأقل من المعايير التالية:	
١-١٧ الأطر القانونية أو الاستراتيجيات أو السياسات أو البرامج الجديدة أو المنقحة المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية توضع من خلال التصديق على اتفاقية أو أكثر ذات صلة بالسلامة والصحة المهنية أو بالاسترشاد بمعايير العمل الدولية، بما في ذلك المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، وبالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين.	٣١ دولة عضواً (١٣ منها في أفريقيا، و ٥ في الأمريكتين، و ٣ في الدول العربية، و ٨ في آسيا - المحيط الهادئ، و ٢ في أوروبا - آسيا الوسطى)
٢-١٧ إنشاء أو تعزيز المؤسسات والنظم لتحسين السلامة والصحة المهنية على المستويات الدولية والوطنية والقطاعية أو على مستوى المنشأة بالاستناد إلى الحوار الاجتماعي.	وسائل التحقق / مصدر البيانات الجريدة الرسمية؛ تقارير الوزارات؛ تقارير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات؛ الصور البيانية الوطنية (السلامة والصحة المهنية)؛ السياسة الوطنية/ القطاعية للسلامة والصحة المهنية؛ برنامج السلامة والصحة المهنية على المستوى الوطني/ القطاعي؛ تقارير من المعاهد الإحصائية الوطنية والوزارات وتقارير المشاريع وتقارير من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛ التقارير الواردة من مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية.
٣-١٧ تضع الهيئات المكونة وتنفذ آلياتها للسلامة والصحة المهنية على مستوى المنشأة أو على المستوى الوطني والقطاعي للوقاية والإنفاذ والامتثال، مثل نظم إدارة السلامة والصحة المهنية ولجان السلامة والصحة المهنية، بما في ذلك المخاطر الناجمة عن تغير المناخ أو عوامل بيئية أخرى.	
٤-١٧ تحسن الحكومة و/أو الشركاء الاجتماعيون قدرتهم على جمع واستخدام بيانات السلامة والصحة المهنية من خلال تعزيز الإبلاغ ونظم الإخطار أو أساليب أخرى.	خط الأساس ٧٥ دولة عضواً (٢٩ منها في أفريقيا، و ١٣ في الأمريكتين، و ٦ في الدول العربية، و ١٨ في آسيا - المحيط الهادئ، و ٩ في أوروبا - آسيا الوسطى)

المؤشر ٧-٢: عدد الدول الأعضاء التي قامت بوضع أو تنقيح قوانينها أو لوائحها أو سياساتها أو استراتيجياتها أو بتعزيز قدرات مؤسساتها أو نظمها لضمان الامتثال في مكان العمل لقوانين العمل والاتفاقات الجماعية الوطنية	
معايير النجاح يجب استيفاء معيار واحد على الأقل من المعايير التالية: ١-٢-٧ وضع أو تنقيح القوانين واللوائح أو السياسات أو الاستراتيجيات لتحسين الإنفاذ والامتثال في أماكن العمل، بالاسترشاد بمعايير العمل الدولية، بما في ذلك المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، وبالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين. ٢-٢-٧ تحسين الهياكل التنظيمية وزيادة الموارد المالية والبشرية وتحسين التدريب وإتاحة المعدات أو الأدوات لمؤسسات ونظم تفتيش العمل ومنع نشوب المنازعات وتسويتها والإصلاح أو غيرها من مؤسسات ونظم إدارة العمل. ٣-٢-٧ الحكومة و/أو الشركاء الاجتماعيون يحسنون قدرتهم على جمع وتحليل البيانات، بما في ذلك بيانات وإحصاءات مصنفة حسب الجنس ويضعون تدخلات قائمة على الأدلة المتصلة بالامتثال في مكان العمل.	الهدف ٢٨ دولة عضواً (١٣ منها في أفريقيا، و٥ في الأمريكتين، و٣ في الدول العربية، و٦ في آسيا - المحيط الهادئ، و١ في أوروبا - آسيا الوسطى) وسائل التحقق/ مصدر البيانات الجريدة الرسمية؛ تقارير تفتيش العمل؛ تقارير وزارة العمل؛ تقارير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات؛ تقارير المشاريع؛ تقارير تقييم الأثر؛ التقارير الواردة من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛ التقارير الواردة من مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطني. خط الأساس ٧٥ دولة عضواً (٢٨ منها في أفريقيا، و١٦ في الأمريكتين، و٩ في الدول العربية، و١٤ في آسيا - المحيط الهادئ، و٨ في أوروبا - آسيا الوسطى)
المؤشر ٧-٣: عدد الدول الأعضاء التي وضعت أو عززت مؤسسات من أجل المفاوضة الجماعية والعلاقات الصناعية بغية التصدي لعدم المساواة وتعزيز الامتثال في أماكن العمل، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد العالمية	
معايير النجاح يجب استيفاء معيارين على الأقل من المعايير التالية: ١-٣-٧ إنشاء أو تنشيط أو إصلاح آلية أو إجراء للمفاوضة الجماعية على مختلف المستويات. ٢-٣-٧ وضع سياسة أو مبادئ توجيهية إجرائية لتسهيل التشاور والتعاون بين منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال - أو ممثلي العمال في غيابها - فضلاً عن فحص التظلمات على مستوى المنشآت. ٣-٣-٧ إنشاء أو تنشيط مؤسسات العلاقات الصناعية وسير عملها على نحو أكثر فعالية للتصدي لانعدام المساواة، وتعزيز الامتثال في أماكن العمل، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد العالمية. ٤-٣-٧ تنشئ الهيئات المكونة أو تعزز نظم جمع وتحليل وإصدار بيانات وإحصاءات مصنفة حسب الجنس في مجالات التفاوض الجماعي والعلاقات الصناعية.	الهدف ٢٧ دولة عضواً (١٢ منها في أفريقيا، و٣ في الأمريكتين، و٢ في الدول العربية، و٦ في آسيا - المحيط الهادئ، و٤ في أوروبا - آسيا الوسطى) وسائل التحقق/ مصدر البيانات دراسات استقصائية للقوى العاملة؛ تقارير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات؛ البيانات الوطنية و/أو الدولية بشأن تغطية المفاوضة الجماعية؛ البيانات والتقارير بشأن الاتفاقات الإطارية الدولية وغيرها من اتفاقات الشركات عبر الوطنية؛ تقارير مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية؛ التقارير الواردة من منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛ اعتماد القوانين/ اللوائح الوطنية الجديدة أو المعدلة بشأن الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية؛ تقارير المشاريع؛ تقارير من مفتشي العمل. خط الأساس ٦٢ دولة عضواً (٢٧ منها في أفريقيا، و٩ في الأمريكتين، و٣ في الدول العربية، و١٣ في آسيا - المحيط الهادئ، و١٠ في أوروبا - آسيا الوسطى)

الميزانية الاستراتيجية

النتيجة ٧: تعزيز العمل الآمن والامتثال في مكان العمل، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد العالمية	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨ (بدولارات الولايات المتحدة)
	55 310 104	77 500 000

النتيجة ٨: حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة

أو صحتهم للخطر، بما في ذلك التحرش والسلوك العنيف؛ تعزيز الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية للعمال المعرضين بشدة للوقوع في أشكال العمل غير المقبولة؛

- تعزيز التوعية والشراكات مع المنظمات المعنية متعددة الأطراف ومجموعات المجتمع المدني ووسائل الإعلام، لا سيما فيما يتعلق بالقضاء على العمل الجبري وعمل الأطفال وتشجيع المساواة في الأجر مع التركيز على النساء في المهن متدنية الأجر، التي تغلب فيها النساء، ووقاية وحماية النساء والرجال من العنف والتحرش المرتبطين بالعمل.

١٣٣. وستتيح هذه التغيرات الفرصة أمام الدول الأعضاء للمضي قدماً نحو تحقيق العديد من غايات أهداف التنمية المستدامة، لا سيما الغايات ٥-٢ و ٨-٥ و ٨-٧ و ٨-٨ و ١٠-٣. وستدعم منظمة العمل الدولية البلدان في مجال رصد التقدم المحرز نحو تحقيق هذه الغايات من خلال مؤشرات إطار المؤشرات العالمي، المعهود بها إليها، أي المؤشرات ٥-٢ و ٨-٥ و ١٠-٨ و ٨-٢ و ٨-٢ و ٨-١، بالتضافر مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسيف).

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

١٣٤. ستركز منظمة العمل الدولية على ما يلي:

- تعزيز التصديق على الاتفاقيات الأساسية وتطبيقها، بما في ذلك بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠؛ تحسين تطبيق معايير العمل الدولية الأخرى ذات الصلة، بما فيها تلك المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية والعمل في المنزل والشعوب الأصلية والقبلية؛ خدمة لجنة المؤتمر المسؤولة عن إعداد أي معيار أو معايير جديدة بشأن العنف ضد المرأة والرجل في عالم العمل؛
- توجيه الجهود المبذولة لسد الثغرات في القضاء على أسوأ أشكال العمل الجبري وعمل الأطفال من خلال استشارة الوعي وإقامة الشراكات مع المنظمات الدولية والإقليمية والوطنية ومع المجتمع المدني ووسائل الإعلام والأوساط الأكاديمية، ومن خلال البرنامج الدولي الرائد لمنظمة العمل الدولية بشأن القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري (IPEC+)؛

- دعم رصد أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة من خلال جمع البيانات بشأن مؤشرات مختارة مصنفة بحسب نوع الجنس، وحيثما أمكن، غير ذلك من المعايير المعنية من قبيل الإعاقة والانتماء الإثني والوضع من حيث الهجرة؛
- دعم تنفيذ المبادرة العالمية للمساواة في الأجور لأصحاب المصلحة المتعددين، بمن فيهم الشركاء الاجتماعيون لمنظمة العمل الدولية، لاتخاذ خطوات ملموسة نحو جعل المساواة في الأجور بين الرجال والنساء في المستوى السفلي من توزيع الأجور، حقيقة واقعة وتضييق الفارق في الأجور بين الجنسين؛

إعلان النتيجة: تضع الدول الأعضاء أو تعزز القوانين والسياسات وتقوي المنشآت وتدعم الشراكات من أجل حماية النساء والرجال من أشكال العمل غير المقبولة.

التحدي الذي ينبغي التصدي له

١٣٠. إن حالات العمل التي تنتكر للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل أو التي تعرض لخطر حياة العمال أو صحتهم أو حريتهم أو كرامتهم الإنسانية أو سلامتهم، هي حالات غير مقبولة ولكنها منتشرة. ومن الصعب التصدي لأشكال العمل غير المقبولة لأنها تحدث أكثر فأكثر في قطاعات عالية المخاطر تفتقر إلى الإشراف التنظيمي ويكون فيها العمال غير منظمين وينتمون إلى مجموعات محرومة، ويندر فيها توافر البيانات. ومن شأن انحجاب العمل في المستويات الدنيا من سلاسل التوريد والإمداد العالمية - من قبيل العمل في المنزل، الذي تشكل فيه النساء الأغلبية الساحقة - أن يجعل العمال أكثر عرضة للمخاطر، بما في ذلك مخاطر العنف والتحرش المتعلقين بالعمل.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

١٣١. تتطلب استدامة التقدم إزاء أشكال العمل غير المقبولة نهجاً متكامله تعزز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، في حين تعالج الأسباب الجذرية والظروف التي تجعل العمال أكثر عرضة للاستغلال، بمن فيهم من هم ضمن المجموعات المحرومة. وتعتمد ملكية واستدامة هذه النهج على فهم اتجاهات أشكال العمل غير المقبولة وأسبابها الجذرية في القطاعات عالية المخاطر، وعلى وضع استجابات مكيفة تتمشى مع الظروف والقدرات الوطنية والمحلية. ومن الضروري وجود حلقة حميدة تعالج الشواغل التي تثيرها هيئات الإشراف والمساعدة التقنية والمتابعة على المستوى الوطني، شأنها شأن التزام الهيئات المكونة الثلاثية والجهود الرامية إلى تعزيز تنظيم العمال وتمثيلهم في الأوضاع الهشة. ومن شأن التحالفات مع مؤسسات رئيسية أن تقوي النفوذ والتأثير.

التغيرات المتوقعة

١٣٢. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- وضع سياسات ولوائح أكثر فعالية تستنير بقاعدة معارف محسنة بشأن حجم وأنماط أشكال العمل غير المقبولة في مختلف القطاعات والمهن والمجموعات، بما في ذلك العمال المهاجرون والشعوب الأصلية والأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية والمعوقون؛
- تحسين القدرة المؤسسية من أجل تنفيذ السياسات واللوائح مع التركيز على القضاء على العمل الجبري وعمل الأطفال وجميع أشكال التمييز ومنعها؛ تشجيع المساواة في الأجر مع التركيز على النساء في المهن متدنية الأجر، التي تغلب فيها النساء؛ حماية العمال من ظروف العمل التي تعرض حياتهم

تعليقات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، مع التركيز على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (النتيجة ٢) وبشأن مسائل من قبيل: تعزيز القدرة التنظيمية بغية النهوض بالعمل اللائق في الاقتصاد الريفي الذي توجد فيه نسبة كبيرة من العاملين في أشكال العمل غير المقبولة (النتيجة ٥)؛ تزويد العمال بترتيبات عمل تقدم حماية أفضل من خلال إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم (النتيجة ٦)؛ تعزيز العمل الآمن والامتنال في مكان العمل، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد العالمية (النتيجة ٧)؛ تهيئة بيئة سياسية مؤاتية لحماية العمال المهاجرين واللاجئين والأشخاص النازحين قسراً وتوفير فرص عمل لائق لهم (النتيجة ٩).

١٣٧. ويتمثل عنصر أساسي من الاستراتيجية في بناء قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على المشاركة في حوار اجتماعي فعال بشأن السياسات والاستراتيجيات المتعلقة بأشكال العمل غير المقبولة (النتيجة ١٠). ومن شأن جمع البيانات والبحوث والمشورة السياسية وبناء القدرات أن تلبي احتياجات العاملين في أشكال العمل غير المقبولة أو المعرضين للخطر، مع مراعاة أنه قد يكون من الضروري وضع استراتيجيات متنوعة رهناً بسمات من قبيل السن والجنس والأصل الوطني أو الإثني والوضع الصحي والقدرة الجسدية. وعند الاقتضاء، سوف تدرج انعكاسات الانتقال العادل إلى اقتصاد أخضر في تلك التدخلات الرامية إلى الخروج من حلقة الفقر والحد من انعدام المساواة، لاسيما فيما يتعلق بالعمل الجبري وعمل الأطفال.

الشراكات الخارجية

١٣٨. سوف تستفيد الشراكات مع المؤسسات الرئيسية من المعارف والموارد من أجل تعزيز الأنشطة وحفز التأثير السياسي على جميع المستويات بغية زيادة فعالية الوقاية من العمل الجبري وعمل الأطفال وحماية العمال. وستضطلع منظمة العمل الدولية بدور رائد في التحالف ٧-٨ للقضاء على عمل الأطفال والرق المعاصر وستدخل في شراكة مع اليونيسيف بشأن استئصال أسوأ أشكال عمل الأطفال. وسوف تشترك منظمة العمل الدولية مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة في قيادة الائتلاف المعني بالمساواة في الأجور، الذي يهدف إلى تنفيذ الغاية ٨-٥ من أهداف التنمية المستدامة. وإذ تسلم منظمة العمل الدولية بانعكاسات العنف المنزلي على مكان العمل، فإنها ستضم جهودها أيضاً إلى جهود كيانات من قبيل شبكة العنف المنزلي في العمل في جامعة ويسترن في كندا لإجراء البحوث وحشد المعارف والإجراءات بهذا الشأن وتوسيع نطاق أنشطة التوعية التي تضطلع بها المنظمة لتتجاوز نطاق هيئاتها المكونة.

تقييم المخاطر

١٣٩. المخاطر الرئيسية هي:

- أن يكون حشد الالتزام السياسي الثابت غير كافٍ على المستوى الوطني، لتحقيق النتائج المتوخاة؛
- أن تفقر الحكومات إلى البراهين لتوجيه إدارة المبادرات السياسية أو لتنسيق مساهمة مجموعات أصحاب المصلحة الرئيسية؛
- أن يشتد انتشار أشكال العمل غير المقبولة فيصبح وضع الحلول الناجعة أكثر صعوبة بسبب تزايد حالات انعدام

• مساعدة الهيئات المكونة على وضع نهج متكاملة تراعي الجنسين وتكون خاصة بكل سياق لحماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة في قطاعات محددة عالية المخاطر وفي المستويات الدنيا في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، بما في ذلك أساليب منع ومعالجة العنف ضد العمال، نساءً ورجالاً؛

• تعزيز تمكين العمال غير المنظمين والعمال في أوضاع هشة، من خلال التنظيم وزيادة القدرة على المشاركة في الإجراءات الجماعية.

١٣٥. وستشمل أهم النتائج التي يتعين على المكتب إحرازها خلال فترة السنتين ما يلي:

- إطلاق منصة المعارف ومجموعة الممارسات الخاصة بالتحالف ٧-٨ وخمسة اجتماعات استشارية إقليمية لتطوير عمليات تدخل إقليمية وخاصة بكل بلد، كمتابعة للمؤتمر العالمي الرابع بشأن القضاء الحثيث على عمل الأطفال (الأرجنتين، ٢٠١٧)؛
- إعداد تقارير وموجزات سياسية لتتوير أعمال التحضير والتفاوض بشأن وضع صك أو صكوك جديدة محتملة بشأن أعمال العنف والتحرش الموجهة ضد النساء والرجال في عالم العمل، كإسهام في مبادرة المرأة في العمل؛ الاضطلاع بحملات إعلامية مشتركة مع الشركاء الاجتماعيين؛
- جمع المعلومات عن المؤشرات المتعلقة بحقوق العمل (٨-٢) ونشر التقديرات العالمية بشأن العمل الجبري وعمل الأطفال، التي سيجري إعدادها في عام ٢٠١٧؛
- متابعة عملية إطلاق الائتلاف العالمي للمساواة في الأجور في عام ٢٠١٧، وكإسهام في مبادرة المرأة في العمل، منصة لتقاسم المعارف لتكون بمثابة مستودع للأدوات والمنشورات والتقارير عن الموضوع، مما سيسهم في عمليات التدخل المصممة وفقاً لمختلف الأوضاع الوطنية ويستفيد منها، مع التشديد على المرأة في الوظائف متدنية الأجر، التي تغلب فيها النساء؛
- إعداد موجزات سياسية وتقارير وأدلة عملية ومواد تدريبية قائمة على البيانات ومناسبة لاحتياجات الهيئات المكونة، بشأن: منع عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز والقضاء عليها؛ الوقاية من الأمراض المهنية وغيرها من ظروف العمل غير المقبولة في قطاعات مختارة عالية المخاطر؛ تعزيز المساواة في الأجر، بما في ذلك عن طريق التصدي للتمييز في الأجور من خلال المفاوضات الجماعية؛
- إجراء دراسات عن أثر: "١" التغيرات التي يشهدها عالم العمل والتي تعزى أيضاً إلى استخدام التكنولوجيات الجديدة، على حجم ومعدل انتشار أشكال العمل غير المقبولة بحسب القطاع والمهنة والمجموعات الاجتماعية، كإسهام في مبادرة مستقبل العمل؛ "٢" تدخلات منظمة العمل الدولية لحماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة، بما في ذلك رداً على الشواغل قديمة العهد التي أثارها هيئات الإشراف فيما يتعلق ببلدان مختارة.

أوجه التآزر فيما بين النتائج والمحركات السياسية المشتركة

١٣٦. سوف تستند الاستراتيجية إلى أوجه التآزر مع نتائج أخرى، لاسيما بشأن التصديق على الاتفاقيات ذات الصلة ومتابعة

أجل تعزيز الالتزام السياسي. وستستكمل ذلك من خلال تنويع البلدان المستهدفة وتعزيز قدرة المكتب على تقديم الخدمات، بالاستناد إلى أساليب عمل تعاونية واستخدام استراتيجي للموارد، بما في ذلك البرامج الرائدة لمنظمة العمل الدولية بشأن التعاون الإنمائي.

المساواة والاستضعاف وردود الفعل ضد العولمة، وأن يضمحل الالتزام السياسي بالمبادئ والحقوق المتعلقة بعدم التمييز والمساواة والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. ١٤٠. ومن باب الاستجابة لهذه المخاطر، سوف تقوم منظمة العمل الدولية بأنشطة التوعية والبحوث القائمة على البيانات من

المؤشرات

المؤشر ٨-١: عدد الدول الأعضاء التي قامت بوضع أو مراجعة القوانين أو السياسات لحماية العمال، نساءً ورجالاً، في قطاعات عالية المخاطر، لا سيما في أوضاع مستضعفة، من أشكال العمل غير المقبولة	
معايير النجاح يجب استيفاء جميع المعايير التالية: ٨-١-١ أن تسترشد القوانين أو السياسات الجديدة أو المنقحة بمعايير العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والسلامة والصحة المهنية وظروف العمل، بما في ذلك الأجور. ٨-١-٢ أن تركز القوانين أو السياسات الجديدة أو المنقحة على المشاورات مع الشركاء الاجتماعيين. ٨-١-٣ أن تستجيب القوانين أو السياسات الجديدة أو المنقحة لقضايا الجنسين وتشجع على عدم التمييز. ٨-١-٤ أن تستند القوانين أو السياسات الجديدة أو المنقحة إلى الأدلة وتشمل تغطية الأشخاص في حالات الاستضعاف.	الهدف ٢٧ دولة عضواً (١٠ منها في أفريقيا، و٥ في الأمريكتين، و٢ في الدول العربية، و٩ في آسيا - المحيط الهادئ، و١ في أوروبا - آسيا الوسطى) وسائل التحقق/ مصدر البيانات الجريدة الرسمية؛ التقارير الحكومية؛ تقارير الهيئات الثلاثية؛ الاتفاقات الثلاثية؛ تقارير مؤتمر العمل الدولي وهيئات الإشراف؛ التقارير الداخلية لمنظمة العمل الدولية. خط الأساس ٤٠ دولة عضواً (١٦ منها في أفريقيا، و٧ في الأمريكتين، و٢ في الدول العربية، و٩ في آسيا - المحيط الهادئ، و٦ في أوروبا - آسيا الوسطى)
المؤشر ٨-٢: عدد الدول الأعضاء التي قامت فيها الهيئات المكونة بتعزيز قدراتها المؤسسية لحماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة، لا سيما المحرومون منهم أو الذين هم في أوضاع مستضعفة	
معايير النجاح يجب استيفاء معيار واحد على الأقل من المعايير التالية: ٨-٢-١ تقدم منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال الإرشاد أو الخدمات لأعضائها للتصدي بفعالية لأشكال العمل غير المقبولة ومنعها. ٨-٢-٢ تتخذ الهيئات الوطنية أو القطاعية التدابير لتنسيق ورصد العمل لحماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة، بما في ذلك، حيثما يكون مناسباً، العمال الذين يتأثرون بتدهور البيئة أو الكوارث. ٨-٢-٣ تتخذ السلطات الوطنية المختصة تدابير محددة لإنفاذ سياسات ولوائح لحماية العمال الأكثر عرضة للخطر. ٨-٢-٤ تجمع المؤسسات الوطنية المعنية وتنتشر بيانات إحصائية مصنفة حسب الجنس ومتغيرات أخرى حسب الاقتضاء، بشأن العمل الجبري وعمل الأطفال والأجور.	الهدف ٣٨ دولة عضواً (١٨ منها في أفريقيا، و٨ في الأمريكتين، و٣ في الدول العربية، و٨ في آسيا - المحيط الهادئ، و١ في أوروبا - آسيا الوسطى) وسائل التحقق/ مصدر البيانات التقارير المقدمة من الهيئات الحكومية؛ الوثائق الرسمية الحكومية الدولية؛ الاتفاقات الثلاثية؛ تقارير منظمات العمال؛ تقارير منظمات أصحاب العمل؛ تقارير هيئات الإشراف؛ التقارير والوثائق المنشورة الأخرى؛ قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية. خط الأساس ٦١ دولة عضواً (٣٢ منها في أفريقيا، و١١ في الأمريكتين، و٤ في الدول العربية، و١٠ في آسيا - المحيط الهادئ، و٤ في أوروبا - آسيا الوسطى)

المؤشر ٣-٨: عدد الدول الأعضاء التي أقامت فيها الهيئات المكونة الثلاثية شراكات، بما في ذلك مع أصحاب المصلحة الآخرين، من أجل توفير الحماية الفعالة للعمال، لا سيما العمال في أشد الأوضاع استضعافاً، من أشكال العمل غير المقبولة	
معايير النجاح يجب استيفاء معيارين على الأقل من المعايير التالية: ١-٣-٨ تعزيز الهيئات المكونة، بالتعاون مع المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية، مبادرات التوعية لمعالجة أشكال العمل غير المقبولة في قطاعات معينة. ٢-٣-٨ يؤدي التعاون بين الهيئات المكونة والمنظمات متعددة الأطراف إلى وضع تدابير ترمي إلى تشجيع تصديق أو تطبيق معايير العمل الدولية المعنية بحماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة. ٣-٣-٨ تعزيز مبادرات التوعية أو نقاشات السياسة العامة النهج المتكاملة للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل بغية تدعيم أوجه التآزر فيما بينها وتحقيق أقصى قدر من التأثير العام.	الهدف ٢٥ دولة عضواً (١٠ منها في أفريقيا، و٦ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٥ في آسيا - المحيط الهادئ، و٣ في أوروبا - آسيا الوسطى)
	وسائل التحقق/ مصدر البيانات تقارير منظمة العمل الدولية؛ تقارير صادرة عن منظمات متعددة الأطراف؛ غيرها من التقارير المنشورة.
	خط الأساس ٤٦ دولة عضواً (١٧ منها في أفريقيا، و١٣ في الأمريكتين، و٢ في الدول العربية، و٧ في آسيا - المحيط الهادئ، و٧ في أوروبا - آسيا الوسطى)

الميزانية الاستراتيجية

النتيجة ٨: حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨ (بدولارات الولايات المتحدة)
	42 620 373	82 100 000

النتيجة ٩: سياسات منصفة وفعالة بشأن هجرة وحراك اليد العاملة على المستوى الدولي

الحوار الوطني والإقليمي والأقليمي بشأن الممارسات الجيدة، كما فعلت في المنطقتين الآسيوية والعربية. وتكون الجهود المبذولة لتغيير السياسات والسلوكيات العامة أكثر فعالية إذا كانت مدعومة ببيانات موثوقة وقابلة للمقارنة عبر الحدود ويمكن أن تستند إليها برامج الإصلاح والتوعية. وتعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين على المشاركة في الحوار السياسي أمر مهم في ضمان التنفيذ المستدام للسياسة العامة، كما تبين من الخبرة المكتسبة مع الهيئات المكونة في الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا والجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي ورابطة أمم جنوب شرق آسيا ورابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي.

التغيرات المتوقعة

١٤٣. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تحسين تشريعات وسياسات وطنية واتفاقات ثنائية أو متعددة الأطراف تكون منصفة وفعالة ومراعية للجنسين وشاملة للأشخاص المعوقين، وتهدف إلى تقليص ثغرات الإدارة المرتبطة بهجرة وحراك اليد العاملة على المستوى الدولي، في حماية حقوق العمال المهاجرين وسير عمل أسواق العمل، تمثيلاً مع معايير العمل الدولية؛
- تعزيز القدرة على تنفيذ ورصد أطر الإدارة المنصفة وتقديم خدمات شاملة لحماية حقوق عمل العمال المهاجرين

إعلان النتيجة: تعتمد الدول الأعضاء سياسات منصفة وفعالة بشأن هجرة وحراك اليد العاملة على المستوى الدولي وتتخذ تدابير لتنفيذها على المستوى الوطني أو الإقليمي أو الإقليمي الفرعي لحماية حقوق الأشخاص العاملين في الخارج حماية أفضل وتلبية احتياجات سوق العمل.

التحدي الذي ينبغي التصدي له

١٤١. إن قرابة نصف العمال المهاجرين الدوليين، البالغ عددهم ١٥٠ مليون عامل، هن من النساء وما برحت تعقيدات هجرة اليد العاملة وحراكها، بما في ذلك تدفقات اللاجئين، تتزايد. والكثير من البلدان غير مجهزة على النحو الكافي للتصدي لهذا الوضع، مما يؤدي إلى الهجرة غير النظامية والنقص في استخدام المهارات وعدم تناسب الوظائف والتمييز واتساع فجوة انعدام المساواة والاستغلال، بما في ذلك عند التوظيف، ويعود ذلك إلى سوء سير سوق العمل وضعف الإدارة. ويزيد ذلك من التوترات الاجتماعية ويوجب الاعتراف العام بالمساهمة الإيجابية لهؤلاء العمال في المجتمعات، ويعيق تقديم الدعم لهم.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

١٤٢. يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تعزز تنفيذ معايير العمل الدولية والإرشاد السياسي وأن تسرع الإصلاح من خلال دعم

لشؤون اللاجئين على أساس تجريبي في منطقة واحدة تستضيف أعداداً كبيرة من اللاجئين؛

- وضع مبادئ توجيهية عالمية بشأن المعايير الإحصائية الدولية المتعلقة بالمفاهيم والتعاريف والمنهجيات التي تتناول هجرة اليد العاملة، يعتمدها المؤتمر الدولي العشرون لخبراء إحصاءات العمل، ومنهجية لقياس المؤشر ٧-١٠ من أهداف التنمية المستدامة بشأن تكاليف التوظيف، تجري تجربته مع البنك الدولي في إقليمين، على نحو يدعم صنع السياسات وتنفيذ أهداف التنمية المستدامة.

أوجه التآزر فيما بين النتائج والمحركات السياسية المشتركة

١٤٧. سوف يستلزم تنفيذ الاستراتيجية تعاوناً فيما بين معظم النتائج، مثلاً لضمان الروابط بين هجرة وحراك اليد العاملة وسياسات العمالة، لا سيما النظر في الاعتراف بالمهارات والإدماج في سوق العمل (النتيجة ١)؛ مد نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل العمال المهاجرين واللاجئين والوافدين الجدد (النتيجة ٣)؛ التصدي لأشكال العمل غير المقبولة والتمييز وأوجه انعدام المساواة التي تمس المهاجرين واللاجئين وغيرهم من الأشخاص النازحين قسراً (النتيجة ٨)؛ تعزيز قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في مجالات تصميم سياسات الهجرة والتوعية والخدمات المقدمة إلى الأعضاء (النتيجة ١٠).

١٤٨. وتستلزم الاستراتيجية بمعايير العمل الدولية ذات الصلة، بما فيها استنتاجات هيئات الإشراف والدراسة الاستقصائية العامة بشأن صكوك هجرة اليد العاملة عام ٢٠١٦ واستنتاجات المناقشة العامة لمؤتمر العمل الدولي بشأن هجرة اليد العاملة عام ٢٠١٧. وسيكون تعزيز الحوار الاجتماعي بشأن هجرة اليد العاملة على المستوى الوطني والإقليمي الفرعي والإقليمي، عنصراً أساسياً. ومن شأن النشاط المتعلق بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز، المرتبط بمبادرة المرأة في العمل، أن يتناول مسائل من قبيل المهاجرات في اقتصاد الرعاية والعنف ضد المهاجرات والنتائج الصحية السلبية والاستغلال، إلى جانب التمييز في التوظيف وفي مكان العمل على أساس الانتماء الإثني والجنسية ونوع الجنس والإعاقة والوضع من حيث الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. وستتقدم البحوث جوانب تغير المناخ في سياسة هجرة اليد العاملة وستقدم المشورة السياسية بشأن تعزيز استراتيجيات القدرة على الصمود والتكيف.

الشراكات الخارجية

١٤٩. سوف تعزز منظمة العمل الدولية التعاون مع المؤسسات الإقليمية والإقليمية الفرعية وتستند إلى الشراكات مع مجموعة الهجرة العالمية، بما في ذلك بشأن تطبيق مذكرة إرشادية جديدة متعلقة بإدراج الهجرة والتهجير في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو أطر التخطيط المشابهة، وهو ما سيعزز التعاون مع المنظمة الدولية للهجرة والمساهمات الداعمة للمنندى العالمي بشأن الهجرة والتنمية، بما في ذلك آلية عملها. كما ستعزز الشراكات مع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين من أجل تشجيع نهج يقوم على الحقوق إزاء هجرة اليد العاملة، إلى جانب الشراكات مع المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين لتنفيذ خطة عمل في إطار مذكرة التفاهم لعام ٢٠١٦ بين منظمة العمل الدولية والمفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين. ومن شأن التعاون مع البنك الدولي أن يركز، على وجه

والنهوض بالعمالة المنتجة والعمل اللائق لصالح العمال المهاجرين واللاجئين وغيرهم من الأشخاص النازحين قسراً.

١٤٤. وستتيح هذه التغيرات الفرصة أمام الدول الأعضاء للمضي قدماً نحو تحقيق غايات أهداف التنمية المستدامة ٨-٨ و ٧-١٠. وستدعم منظمة العمل الدولية البلدان في مجال رصد التقدم المحرز نحو تحقيق هذه الغايات في المقام الأول من خلال مؤشر إطار المؤشرات العالمي، المعهود به إليها، أي المؤشر ٧-١٠.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

- ١٤٥. ستركز منظمة العمل الدولية على ما يلي:
- المشورة السياسية المتكاملة والخاصة بكل بلد والمساعدة التقنية بشأن المسائل المتعلقة بمعايير العمل الدولية؛ سير عمل سوق العمل؛ إدماج المهاجرين والوافدين الجدد؛ التوظيف المنصف وحماية ظروف العمل في القطاعات كثيفة المهاجرين (مثلاً، اقتصاد الرعاية والبناء وصيد الأسماك والزراعة)؛
- بناء القدرات وأنشطة التعلم على المستوى الوطني والإقليمي الفرعي والإقليمي والعالمي، بما في ذلك من خلال أكاديمية هجرة اليد العاملة، التابعة لمركز تورينو، بهدف تعزيز التزام الهيئات المكونة في الحوار الاجتماعي ومشاركة الشركاء الاجتماعيين في النقاش السياسي وعملية التنفيذ؛
- الدعم المقدم إلى الإصلاح السياسي والحوار الإقليمي وداخل الأقاليم وفيما بينها، بما في ذلك من خلال تسهيل تبادل الممارسات الجيدة وتصميم وتطبيق المبادئ التوجيهية الإحصائية المتفق عليها دولياً، من أجل تسهيل التجميع المنسق للبيانات بشأن هجرة اليد العاملة؛
- مد نطاق الشراكات والتوعية لتعزيز التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة وتنفيذها وضمان إدماج نهج منظمة العمل الدولية في النقاشات والاستجابات الإقليمية والعالمية إزاء تحركات المهاجرين واللاجئين، بما في ذلك في الاتفاقات العالمية للأمم المتحدة بشأن المهاجرين واللاجئين، المزمع اعتمادها في عام ٢٠١٨، وفي أعمال المنندى العالمي بشأن الهجرة والتنمية.
- ١٤٦. وستشمل أهم النتائج التي يتعين على المكتب إقرارها خلال فترة السنتين ما يلي:

- تنفيذ إرشادات منظمة العمل الدولية بشأن التوظيف العادل على أساس تجريبي لحماية العمال المهاجرين المعرضين للخطر في ثلاثة ممرات للهجرة على الأقل، وإدراجها في الحوارات الإقليمية الميسرة بين إقليمين؛
- وضع إرشادات عملية وأدوات للتوعية بشأن العاملات المهاجرات، وتنفيذها مع التركيز على اقتصاد الرعاية؛
- إعداد بحوث جديدة بشأن سياسات العمالة وهجرة اليد العاملة من أجل الإدماج الفعال للمهاجرين والوافدين الجدد الآخرين في سوق العمل وتوفير العمل اللائق، تقدم توصيات لتحسين اتساق السياسات وسير عمل سوق العمل؛
- اضطلاع منظمة العمل الدولية بوضع مبادئ توجيهية بشأن سبل نفاذ اللاجئين والأشخاص النازحين قسراً إلى سوق العمل، يجري تنفيذها مع المفوضية السامية للأمم المتحدة

البيانات والحقوق، مما يزيد من انعدام المساواة والتمييز ضد العمال المهاجرين؛

- ألا تخصص الدول الأعضاء موارد كافية لهذا المجال أو ألا تضع موضع التنفيذ أدوات فعالة أو ملائمة لإنفاذ الامتثال للسياسات القائمة.

١٥١. ومن باب الاستجابة لهذه المخاطر، سوف تقوم منظمة العمل الدولية بجمع البيانات وزيادة المعارف بشأن السياسات القائمة على البيانات وتسهيل الحوار الثنائي والإقليمي.

الخصوص، على وضع مؤشرات للحد من تكاليف هجرة اليد العاملة. وسيجري زيادة توسيع الشراكات مع المنظمات غير الحكومية والأوساط الأكاديمية ووسائل الإعلام والسلطات المحلية.

تقييم المخاطر

١٥٠. المخاطر الرئيسية هي:

- أن تعتمد الدول الأعضاء، على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي، سياسات للهجرة تقوم على الأمن أكثر منها على

المؤشرات

المؤشر ٩-١: عدد الدول الأعضاء التي تضع أو تعتمد سياسات أو تشريعات أو اتفاقات ثنائية أو متعددة الأطراف منصفة لهجرة اليد العاملة، مما يحسن حماية العمال المهاجرين وغيرهم من العاملين في الخارج وسير عمل أسواق العمل	
معايير النجاح يجب استيفاء جميع المعايير التالية:	الهدف
٩-١-١ تسترشد السياسات أو التشريعات أو الاتفاقات بمعايير العمل الدولية ذات الصلة ووثائق الإرشاد الصادرة عن منظمة العمل الدولية وتشمل، حيثما كان ذلك مناسباً، العمل صوب التصديق.	٢٢ دولة عضواً (٨ منها في أفريقيا و٢ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و١٠ في آسيا - المحيط الهادئ، و١ في أوروبا - آسيا الوسطى)
٩-١-٢ تستند السياسات أو التشريعات أو الاتفاقات إلى الأدلة وترتبط باستراتيجيات أو سياسات العمالة.	وسائل التحقق/ مصدر البيانات الوثائق الرسمية، بما فيها السجلات الإدارية؛ الاتفاقات الثنائية ومتعددة الأطراف.
٩-١-٣ تستجيب السياسات أو التشريعات أو الاتفاقات لقضايا الجنسين وتشجع على عدم التمييز.	خط الأساس
٩-١-٤ توضع السياسات أو التشريعات أو الاتفاقات بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين.	٣٧ دولة عضواً (١٧ منها في أفريقيا و٢ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و١٦ في آسيا - المحيط الهادئ، و١ في أوروبا - آسيا الوسطى)
المؤشر ٩-٢: عدد المؤسسات الإقليمية والإقليمية الفرعية التي تعتمد أو تنقح أطراً أو ترتيبات إدارية إقليمية فرعية أو إقليمية بشأن هجرة وحراك اليد العاملة	
معايير النجاح يجب استيفاء جميع المعايير التالية:	الهدف
٩-٢-١ تسترشد أطر أو ترتيبات الإدارة السديدة بمعايير العمل الدولية ذات الصلة.	آسيا - المحيط الهادئ: رابطة أمم جنوب شرق آسيا، رابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي.
٩-٢-٢ أطر أو ترتيبات الإدارة السديدة تقوم على تحليل البيانات أو التقييمات المقارنة لهجرة أو حراك اليد العاملة.	أفريقيا: مفوضية الاتحاد الأفريقي، الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا، الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي.
٩-٢-٣ تستجيب أطر أو ترتيبات الإدارة السديدة لقضايا الجنسين وتشجع على عدم التمييز.	وسائل التحقق/ مصدر البيانات تقارير الهيئات الاستشارية الثلاثية؛ تقارير منظمة العمل الدولية.
٩-٢-٤ توضع أطر أو ترتيبات الإدارة السديدة بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين.	خط الأساس
	آسيا - المحيط الهادئ: رابطة أمم جنوب شرق آسيا، رابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي.
	أفريقيا: مفوضية الاتحاد الأفريقي، الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا، جماعة شرق أفريقيا، الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي.

المؤشر ٩-٣: عدد الدول الأعضاء التي ترسي أو تعزز آليات مؤسسية لتنفيذ ورصد أطر الإدارة السديدة بشأن هجرة اليد العاملة	
معايير النجاح يجب استيفاء معيار واحد على الأقل من المعايير التالية: ٩-٣-١ آلية مؤسسية لرصد تنفيذ المهام بشكل منتظم والتشاور مع الشركاء الاجتماعيين. ٩-٣-٢ تقدم المؤسسات الحكومية المختصة خدمات شاملة وغير تمييزية لتعزيز العمل اللائق للعمال المهاجرين واللاجئين وغيرهم من الأشخاص المشردين قسراً. ٩-٣-٣ توفر منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال خدمات جديدة للأعضاء فيها لتعزيز العمل اللائق للعمال المهاجرين، أو توفر خدمات الدعم للعمال المهاجرين.	الهدف ١٩ دولة عضواً (٥ منها في أفريقيا، و ٤ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٨ في آسيا - المحيط الهادئ، و ١ في أوروبا - آسيا الوسطى) وسائل التحقق/ مصدر البيانات تقارير منظمة العمل الدولية؛ قواعد البيانات الإحصائية بشأن هجرة اليد العاملة. خط الأساس ٣٢ دولة عضواً (١٢ منها في أفريقيا، و ٧ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٩ في آسيا - المحيط الهادئ، و ٣ في أوروبا - آسيا الوسطى)

الميزانية الاستراتيجية

النتيجة ٩: سياسات منصفة وفعالة بشأن هجرة وحراك اليد العاملة على المستوى الدولي	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ (بدولارات الولايات المتحدة)
	28 970 930	32 300 000

النتيجة ١٠: منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وتمثيلية

الاضطلاع بهذا الدور على نحو أكثر فعالية. أضف إلى أن طبيعة تمثيل قطاع الأعمال آخذة في التطور إذ يتزايد قيام المنظمات أكثر فأكثر بمعالجة القضايا الاقتصادية والبيئية، بالإضافة إلى ولايتها التقليدية في تمثيل القطاع الخاص في السياسة الاجتماعية وعمليات الحوار الاجتماعي.

١٥٢. يشمل العمل المضطلع به في إطار هذه النتيجة تعزيز قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والارتقاء بقاعدة المعارف لديها وإبراز وجهات نظرها سعياً إلى تحقيق النتائج السياسية الأخرى بغية تمكينها من الاستجابة بفعالية لاحتياجات هيئاتها المكونة وتحقيق التنمية المستدامة.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

١٥٤. تشير التجارب إلى أن منظمات أصحاب العمل ومنظمات المنشآت التي تكيف بشكل منتظم هيكلياتها وخدماتها للاستجابة لاحتياجات أعضائها وللسياقات سريعة التغير، هي وحدها التي تبقى مواكبة للعصر وفعالة على الأجل الطويل. كما تظهر التجارب أن برامج منظمة العمل الدولية يجب أن تقوم على تقييم شامل للاحتياجات وأن تعكس سياقاً محدداً. كما تتطلب التزاماً رفيع المستوى من جانب المنظمة المعنية لتنفيذ خطط العمل المتفق عليها بغية تحقيق النتائج المنشودة.

التغيرات المتوقعة

- ١٥٥. التغيرات الرئيسية المتوقعة في منظمات أصحاب العمل ومنظمات المنشآت، هي التالية:
- زيادة تمثيل هذه المنظمات واستدامتها المالية لتكون الصوت الفعلي للقطاع الخاص؛

منظمات أصحاب العمل ومنظمات المنشآت

إعلان النتيجة: تكون منظمات أصحاب العمل ومنظمات المنشآت مستقلة وأكثر تمثيلاً ومستدامة مالياً وتستجيب بشكل أفضل لاحتياجات أعضائها وتعزز بشكل فعال سياسات مؤدية إلى بيئة محفزة للأعمال، من شأنها أن تدعم الاستثمار وتزيد من فرص خلق المنشآت والوظائف وتسهم في التنمية المستدامة.

التحدي الذي ينبغي التصدي له

١٥٣. القطاع الخاص هو المحرك الرئيسي للنمو الاقتصادي واستحداث الوظائف في مختلف أرجاء العالم، غير أن بلداناً كثيرة تفقر إلى بيئة محفزة للأعمال، مما يعيق الاستثمار وخلق المنشآت ونمو الوظائف. وباعتبار أن منظمات أصحاب العمل ومنظمات المنشآت تمثل صوت القطاع الخاص، فإنها تضطلع بدور حاسم في تعزيز بيئة مؤاتية للأعمال، غير أن أمام الكثير منها تحديات كبيرة من حيث القدرة، تحول دون تمكينها من

- تقديم الدعم التقني للهيئات المكونة من أصحاب العمل في مختلف أجهزة الإدارة السديدة ورسم السياسات في المنظمة؛
- تقديم المشورة والإرشادات فيما يتعلق بالسياسات بغية إبراز الأولويات السياسية لدوائر الأعمال والهيئات المكونة من أصحاب العمل في جميع مجالات أنشطة منظمة العمل الدولية؛
- تقديم الدعم الاستشاري التقني والمدخلات بشأن تعاون منظمة العمل الدولية مع المنشآت من خلال إدارة نقاط دخول المنشأة وعلاقاتها؛
- إجراء بحوث بالتعاون مع شبكة الشركاء الأكاديميين بشأن الطبيعة المتطورة لتمثيل دوائر الأعمال.

أوجه التآزر فيما بين النتائج والمحركات السياسية المشتركة

١٥٩. استناداً إلى الطبيعة المترابطة للأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية، سوف تعزز التدخلات في إطار هذه النتيجة أوجه التآزر فيما بين جميع النتائج الأخرى لتعكس معارف أصحاب العمل وخبراتهم في مختلف المجالات السياسية. وعلى وجه الخصوص، سوف تستند الاستراتيجية إلى النتيجة ٤ وتدعمها على أساس استنتاجات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٠٧ بشأن تعزيز المنشآت المستدامة.

١٦٠. وسيجري الاضطلاع بالمزيد من العمل لمساعدة أصحاب العمل ومنظمات المنشآت على فهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية فهماً أفضل، والمشاركة بفعالية أكبر في العمليات المعنية بتطبيقها على المستوى الوطني. كما تشكل هذه النتيجة حجر أساس الحوار الاجتماعي الفعال، بحيث أنها تعزز قدرة ممثلي القطاع الخاص على الصلوع في حوارات ثنائية وثلاثية. وتمشياً مع مبادرة المرأة في العمل، واستناداً إلى الأنشطة السابقة، سوف تستمر أنشطة التوعية مع هذه المنظمات في تسليط الضوء على الحجج التي تعزز المساواة بين الجنسين والتنوع في مكان العمل، وتزويد مشاركة النساء في هيكليات الإدارة السديدة وتعزز روح تنظيم المشاريع لدى النساء من خلال بيئة أعمال مكيفة. وفي ضوء الأهمية المتزايدة للاستدامة البيئية في السياسة العامة، ستحظى منظمات أصحاب العمل ومنظمات المنشآت بالمساعدة للاضطلاع بدور ريادي في تحقيق توازن بين مصالح مختلف القطاعات الصناعية وتشجيع التغيير، استناداً إلى رسائل السياسة العامة الواردة في مبادرة الوظائف الخضراء، المشتركة بين برنامج الأمم المتحدة للبيئة ومنظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال.

الشراكات الخارجية

١٦١. من شأن الشراكات مع فرق التفكير والمؤسسات الأكاديمية والتدريبية وجمعيات القطاع الخاص وغيرها من منظمات المنشآت، أن تدعم نهج المعارف وبناء القدرات بشأن أمور من بينها مستقبل تمثيل قطاع الأعمال والاستراتيجيات الرامية إلى مواجهة التغييرات الرئيسية التي يشهدها قطاع الأعمال. وسوف تُستخدم شبكات قطاع الأعمال، مثل شبكات الأخصائيين في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات والأعمال وحقوق الإنسان وسلاسل التوريد والإمداد والعلاقات الصناعية، من أجل تعزيز الخبرات والمعارف.

- تحسين هيكليات الإدارة السديدة والتنظيم وإدارة العضوية استجابة للبيئات السياسية المتغيرة؛
- تحسين مزيج من الخدمات الملائمة وعالية الجودة التي تستجيب بشكل أفضل لاحتياجات الأعضاء؛
- تعزيز القدرة التحليلية للتوعية السياسية القائمة على البيانات بغية النهوض ببيئة مؤاتية للأعمال والإسهام في التنمية الاقتصادية والاجتماعية على المستوى الوطني؛
- تعزيز القدرة من أجل توفير الريادة لمجتمع الأعمال بشأن المسائل الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والمشاركة بفعالية في الحوار الاجتماعي.

١٥٦. وستتيح هذه التغييرات الفرصة أمام الدول الأعضاء للمضي قدماً نحو تحقيق الغايات ٥-٥ و ٢-٨ و ٣-٨ و ٥-٨ و ٣-٩ و ٥-٩ و ٦-١٦ من أهداف التنمية المستدامة. وستدعم منظمة العمل الدولية البلدان في مجال رصد التقدم المحرز نحو تحقيق هذه الغايات من خلال مؤشرات إطار المؤشرات العالمي، المعهود بها إليها، أي المؤشرين ٢-٥-٥ و ٢-٨-٨.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

١٥٧. ستركز منظمة العمل الدولية على توفير خدمات قائمة على البيانات ومتكاملة بشأن بناء القدرات وتوفير المشورة والتدريب، بالتعاون مع مركز تورينو فيما يتعلق بما يلي:

- إجراء مسح تنظيمي شامل وتقييم لاحتياجات منظمات أصحاب العمل بغية تحديد الثغرات في القدرات والاتفاق على الأولويات وتحديد النتائج المتوقعة ورصد الانعكاسات وتقييمها؛
- إعداد موارد وأدوات عالمية سهلة الاستخدام بشأن المسائل الاقتصادية والاجتماعية والبيئية الناشئة وإرساء مجتمع ممارسات يضم قادة منظمات أصحاب العمل؛
- تحسين تحليل احتياجات الأعضاء ووضع استراتيجيات تسويقية لزيادة معدلات انضمام الأعضاء واستبقائهم باستخدام أداة إدارة قاعدة البيانات المعنية بالعضوية، التي استُحدثت بالتعاون مع مركز تورينو؛
- تقييم بيئة الأعمال وتعزيز المناقشات السياسية من خلال دليل البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، الذي أعدته منظمة العمل الدولية، وتقييم أثر هذه التدخلات؛
- تقييم الطبيعة المتغيرة لتمثيل قطاع الأعمال وتأثيرها على منظمات أصحاب العمل ومنظمات المنشآت؛
- تدريب منظمات أصحاب العمل ومنظمات المنشآت على استراتيجيات حشد الموارد والإدارة القائمة على النتائج لتطوير خدمات مجدية للأعضاء؛
- توسيع التزام منظمة العمل الدولية مع المنشآت الخاصة وإدارته على نحو فعال والنهوض بالتعاون المعزز بين منظمة العمل الدولية والمنشآت.
- ١٥٨. وستشمل أهم النتائج التي يتعين على المكتب إحرازها خلال فترة السنتين ما يلي:
- بناء القدرات المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل من أجل تلبية احتياجات الاتحادات والمنشآت الأعضاء فيها والتأثير في صنع السياسات؛

تقييم المخاطر

١٦٢. المخاطر الرئيسية هي:

- أن تكون المجالات التي يتوقع فيها أعضاء منظمات أصحاب العمل ومنظمات المنشآت، أن هذه المنظمات ضالعة فيها، أكبر بكثير من قدرتها التنظيمية.

١٦٣. ومن باب الاستجابة لهذه المخاطر، سوف تواصل منظمة العمل الدولية ما تقوم به من حيث الالتزام والإدارة الفعالة للعلاقات مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات المنشآت بغية رصد الانحرافات عن الاستراتيجيات المتفق عليها وتحديثها وتصحيحها في أسرع وقت ممكن.

- أن يكون للتغيرات الكبيرة في السياق الاقتصادي أو السياسي لبداً بعينه أثرٌ على الجهود الرامية إلى تعزيز بيئة مؤاتية للأعمال؛
- أن تقوّض التغيرات في ريادة منظمة ما التقدم المحرز أو أن تحد من الالتزام بتنفيذ الاستراتيجيات المتفق عليها تنفيذاً كاملاً؛

المؤشرات

المؤشر ١٠-١: عدد منظمات أصحاب العمل ومنظمات المنشآت التي ارتقت بنجاح بهيكلياتها التنظيمية وممارسات الإدارة السديدة والتنظيم لديها من أجل زيادة العضوية والاستدامة المالية	
معايير النجاح يجب استيفاء معيار واحد على الأقل من المعايير التالية: ١-١٠ اعتماد خطط استراتيجية للمنظمة وتنفيذها. ١-١٠-٢ تكيف الهياكل التنظيمية لتحسين الإدارة السديدة والاستدامة المالية. ١-١٠-٣ زيادة العضوية، بما في ذلك نتيجة توسيع التغطية الجغرافية أو القطاعية، أو زيادة في عدد المنشآت الأعضاء.	الهدف منظمات في ١٠ دول أعضاء (٢ منها في أفريقيا، و ٢ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٣ في آسيا - المحيط الهادئ، و ٢ في أوروبا - آسيا الوسطى) وسائل التحقق/ مصدر البيانات الأعمال الموثقة لمجلس الإدارة أو هيئة مماثلة؛ وثائق رسمية أخرى. خط الأساس منظمات في ٢٨ دولة عضواً (٧ منها في أفريقيا، و ٢ في الأمريكتين، و ٤ في الدول العربية، و ٥ في آسيا - المحيط الهادئ، و ١٠ في أوروبا - آسيا الوسطى)
المؤشر ١٠-٢: عدد منظمات أصحاب العمل ومنظمات المنشآت التي قامت بنجاح باستحداث وتعزيز وتقديم خدمات تلبي احتياجات الأعضاء الحاليين والمحتملين	
معايير النجاح يجب استيفاء المعيارين التاليين: ١-٢-١٠ وضع وتنفيذ خطة استدامة من أجل خدمة جديدة أو محسنة. ١-٢-٢٠ زيادة استخدام خدمة محسنة أو جديدة من جانب الأعضاء.	الهدف منظمات في ١٨ دولة عضواً (٥ منها في أفريقيا، و ٥ في الأمريكتين، و ١ في الدول العربية، و ٥ في آسيا - المحيط الهادئ، و ٢ في أوروبا - آسيا الوسطى) وسائل التحقق/ مصدر البيانات سجلات الخدمات؛ خطة العمل الموثقة من أجل استدامة الخدمة؛ الوثائق الرسمية الأخرى. خط الأساس منظمات في ١٣٠ دولة عضواً (٤٩ منها في أفريقيا، و ٣٠ في الأمريكتين، و ٥ في الدول العربية، و ٢٨ في آسيا - المحيط الهادئ، و ١٨ في أوروبا - آسيا الوسطى)

المؤشر ١٠-٣: عدد منظمات أصحاب العمل ومنظمات المنشآت التي عززت بنجاح قدراتها على تحليل بيئة الأعمال وتوفير الريادة بشأن المسائل السياسية والتأثير على وضع السياسات العامة	
معايير النجاح يجب استيفاء المعيارين التاليين: ١٠-٣-١ تضع المنظمة استراتيجيات التوعية أو تطور مواقف سياسة مدروسة جيداً أو مواد توعية على أساس احتياجات الأعضاء. ١٠-٣-٢ تتعاون المنظمة مع الحكومة وغيرها من الجهات الفاعلة الرئيسية، وتقيم شراكات أو تطلق حملات توعية تؤثر في السياسة العامة تمثيلاً مع احتياجات الأعضاء.	الهدف منظمات في ١٧ دولة عضواً (٥ منها في أفريقيا، و٤ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٥ في آسيا - المحيط الهادئ، و٢ في أوروبا - آسيا الوسطى)
	وسائل التحقق/ مصدر البيانات التقارير والوثائق الرسمية، بما فيها اتفاقات الشراكة الاستراتيجية وأمثلة على تغطية وسائل الإعلام.
	خط الأساس منظمات في ١٢٨ دولة عضواً (٤٦ منها في أفريقيا، و٣١ في الأمريكتين، و٥ في الدول العربية، و٢٨ في آسيا - المحيط الهادئ، و١٨ في أوروبا - آسيا الوسطى)

التغيرات المتوقعة

١٦٧. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تعزيز قدرة منظمات العمال على القيام بما يلي:
 - ضم أعضاء جدد إلى النقابات واستحداث منظمات فعالة تستجيب لاحتياجات أعضائها؛
 - التأثير على البرامج السياسية بشأن حقوق العمال وظروف عملهم؛
 - تعزيز واستخدام معايير العمل الدولية على كافة المستويات من أجل دعم حقوق العمال والنهوض بالعمل اللائق باعتباره محركاً أساسياً للتنمية المستدامة.
١٦٨. وستتيح هذه التغيرات الفرصة أمام الدول الأعضاء للمضي قدماً نحو تحقيق الغايات ٨-٥ و ٨-٨ و ١٦-٧ و ١٠-١٦ من أهداف التنمية المستدامة. وستدعم منظمة العمل الدولية البلدان في مجال رصد التقدم المحرز نحو تحقيق هذه الغايات من خلال مؤشرات إطار المؤشرات العالمي، المعهود بها إليها، بالنسبة إلى المؤشر ٨-٢ وكجهة مشاركة بالنسبة إلى المؤشر ١٦-١٠.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

١٦٩. نتناول النتيجة الولاية الدستورية لمنظمة العمل الدولية وقرار عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الذي يشدد على ضرورة تحسين تنفيذ وتصديق معايير العمل الدولية وتعزيز اتساق السياسات من خلال الحوار الاجتماعي.
١٧٠. وسوف تركز منظمة العمل الدولية على تزويد منظمات العمال بالمشورة السياسية والدعم التقني وبناء القدرات، بما في ذلك المندييات السياسية والنقاشات العامة والبحوث والحلقات التدريبية التي تدمج التعاون مع مركز تورينو وتكنولوجيا المعلومات ووسائل الإعلام الاجتماعية، بشأن ما يلي:

منظمات العمال

إعلان النتيجة: تعزيز الصفة التمثيلية لمنظمات العمال المستقلة وقدرتها التنظيمية من أجل النهوض بحقوق العمال، بما في ذلك الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وبناء مجتمعات عادلة وشاملة للجميع.

التحدي الذي ينبغي التصدي له

١٦٤. تلعب منظمات العمال دوراً حاسماً في دعم حقوق العمال وبناء مجتمعات منصفة وشاملة، لا سيما من خلال ممارسة الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية. غير أنّ طرق إنتاج جديدة قد أفضت إلى انتشار السمة غير المنظمة في علاقات الاستخدام وأشكال الاستخدام غير المعتادة واضمحلال المفاوضة الجماعية. وتتطلب هذه التحديات من منظمات العمال أن تقدم طرائق جديدة لتنظيم العمال وتمثيلهم وأن تعزز وتستخدم معايير العمل الدولية على نحو أفضل.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

١٦٥. إنّ منظمات العمال التي تكون على دراية بمعايير العمل الدولية وآليات الإشراف في منظمة العمل الدولية والسوابق القضائية الوطنية ذات الصلة، هي أكثر فعالية في إحداث تغييرات تحمي وتعزز حقوق العمال وتحدد من أوجه انعدام المساواة وتحسن العمالة وأمن الدخل، من خلال وضع استراتيجيات تنظيمية والمشاركة في المفاوضة الجماعية والتأثير في إصلاح قوانين العمل.

١٦٦. ومن شأن المبادرات التي تضم منظمات العمال على مختلف المستويات، مثلاً في سياق إجراءات التكامل الإقليمي، أن تدعم المعارف والخبرات وترسم معالم منصات العمل الوطنية وتزيد فعالية هذه المنظمات في إطار المشاورات الثلاثية ووضع السياسات العامة بشأن الأولويات الاجتماعية.

المعايير بشأن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (النتيجة ٢) ووضع وتعزيز هيكليات الحوار الاجتماعي على المستويين الثنائي والثلاثي بغية الدفع بالبرامج السياسية فيما يتعلق بالامتثال في سلاسل التوريد والإمداد العالمية والهجرة وأشكال العمل غير المقبولة (النتائج ٧ و ٨ و ٩).

١٧٣. واستناداً إلى مبادرة المرأة في العمل وتقييم وضع المرأة وظروفها في عالم العمل في ٢٠١٧، سوف تتناول الأنشطة التنظيمية والتمثيلية وضع القادة النساء ومشاركتهم في منظمات العمال. كما سيجري الاضطلاع بالمزيد من العمل بشأن موضوع التمييز في العمل على أساس التوجه الجنسي والهوية الجنسية. كما ستكون الاستدامة البيئية عنصراً مهماً لالتزام العمال في المناقشات بشأن مستقبل العمل، لاسيما فيما يتعلق بالانتقال العادل نحو اقتصادات مستدامة بيئياً.

الشراكات الخارجية

١٧٤. سيجري تعزيز المزيد من الاتساق ضمن النظام متعدد الأطراف من خلال ضمان احترام معايير العمل الدولية وتقوية الإدارة السديدة وزيادة مشاركة منظمات العمال في المبادرات المشتركة بين الوكالات، لا سيما فيما يتعلق ببرنامج عام ٢٠٣٠. وستواصل تعزيز التعاون مع مؤسسات التكامل الإقليمي بهدف تجسيد شواغل العمال تجسيدا أفضل وتوسيع مشاركتهم في عمليات التكامل الإقليمي. وستواصل الشراكات في مجال البحوث مع المؤسسات الأكاديمية والشبكات المتخصصة وسوف يستكشف التعاون مع منظمات المجتمع المدني، التي تشاطر قيم الحركة النقابية.

تقييم المخاطر

١٧٥. المخاطر الرئيسية هي:

- أن ترى منظمات العمال قدرتها على اجتذاب واستبقاء الأعضاء وتقديم الخدمات لهم، تزداد تقييداً وتتقوض بفعل التحولات الهيكلية المتنامية في الاقتصاد وتجزئة النقابات العمالية وفردية علاقات الاستخدام وسلوك أصحاب العمل إزاء التمثيل النقابي وممارسات الإدارة خلال المفاوضات؛
- أن يتناقص تأثير منظمات العمال على عملية صنع السياسات، نتيجة تغيرات في البرامج السياسية للحكومات تقضي إلى انقطاع الحوار الاجتماعي.

١٧٦. ومن باب الاستجابة لهذه المخاطر، سوف تزيد منظمة العمل الدولية تركيزها على منصات النقابات الوطنية والتعاون المتواصل بدعم من القرارات واللوائح الثلاثية المتفق عليها، كما يتجلى ذلك في البرامج القطرية للعمل اللائق وقرارات المؤتمر ومعايير العمل الدولية.

• إشراك منظمات العمال في مبادرة مستقبل العمل من خلال إجراء مناقشات داخلية ثنائية وثلاثية على المستوى الوطني وفي الهيكليات الإقليمية والعالمية لهذه المنظمات؛

• تحديد وتطوير طرائق جديدة لتنظيم وتمثيل العمال وجذب وإدماج وتمثيل قوى عاملة أكثر تنوعاً في سوق عمل تتسم بالعولمة؛

• تعزيز هيكليات الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية على كافة المستويات، بما فيها الأطر التنظيمية والاتفاقات الإطارية الدولية والترتيبات التعاقدية القائمة على الاتفاقات الجماعية؛

• تحديد وسد الثغرات في التصديق على الاتفاقيات ورصد تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها؛

• تعزيز العمل التعاوني والتأثير على السياسات العامة من خلال منصات وشبكات نقابية قطاعية ووطنية ودون إقليمية وإقليمية ودولية، مع التركيز على خمسة مجالات ذات أولوية هي: العمالة وأمن الدخل والمهارات؛ هجرة اليد العاملة؛ سلاسل التوريد والإمداد العالمية ومناطق تجهيز الصادرات؛ المخاطر النفسية والاجتماعية في العمل؛ انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع.

١٧١. وستشمل أهم النتائج التي يتعين على المكتب إحرازها خلال فترة السنتين ما يلي:

- وضع استراتيجية وبرنامج عالميين لدعم مشاركة منظمات العمال في مبادرة مستقبل العمل، مع التركيز على المناقشات والاستراتيجيات لتحسين استقطاب وإدماج وتمثيل قوى عاملة متنوعة، بما في ذلك النهج المتعلقة بالوصول إلى المجموعات التقدمية وإقامة تحالفات معها؛
- وضع استراتيجية وبرنامج عالميين لدعم منظمات العمال فيما يتعلق بتعزيز معايير العمل الدولية، مع التركيز بالخصوص على الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (بما في ذلك توفير المعلومات والمشورة والوساطة والتحكيم والتوفيق) وعلى آليات منظمة العمل الدولية للإشراف على المعايير؛
- وضع استراتيجية وبرنامج عالميين بشأن بناء المؤسسات والنفوذ السياسي في المجالات الخمسة ذات الأولوية التالية: العمالة وأمن الدخل والمهارات؛ هجرة اليد العاملة؛ سلاسل التوريد والإمداد العالمية ومناطق تجهيز الصادرات؛ المخاطر النفسية والاجتماعية في العمل؛ انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع.

أوجه التآزر فيما بين النتائج والمحركات السياسية المشتركة

١٧٢. من شأن تدخلات منظمة العمل الدولية أن تعزز أوجه التآزر ضمن كافة النتائج مع التشديد على تصديق وتطبيق

المؤشرات

المؤشر ٤-١٠: عدد الدول الأعضاء التي تزيد فيها منظمات العمال الوطنية قدراتها التنظيمية على مختلف المستويات	
معايير النجاح يجب استيفاء معيار واحد على الأقل من المعايير التالية: ١-٤-١٠ توفر منظمات العمال خدمات جديدة لأعضائها وتقوم بتنظيم مجموعات جديدة من العمال و/أو توسع نطاق تغطية المفاوضة الجماعية. ٢-٤-١٠ تنفذ منظمات العمال خطة استراتيجية منسقة ومراعية لقضايا الجنسين لتعزيز الهياكل النقابية على الصعيدين الإقليمي أو دون الإقليمي.	الهدف ٣١ دولة عضواً (١٢ منها في أفريقيا، و٦ في الأمريكتين، و٦ في الدول العربية، و٧ في آسيا - المحيط الهادئ)
وسائل التحقق/ مصدر البيانات التقارير السنوية الصادرة عن منظمات العمال؛ اتفاقات المفاوضة الجماعية؛ التقارير والمنشورات الرسمية؛ وسائط الإعلام.	خط الأساس ٦٠ دولة عضواً (٢٥ منها في أفريقيا، و١٦ في الأمريكتين، و٧ في الدول العربية، و٧ في آسيا - المحيط الهادئ، و٥ في أوروبا - آسيا الوسطى)
المؤشر ٥-١٠: عدد الدول الأعضاء التي تؤثر فيها منظمات العمال في وضع البرامج السياسية على مختلف المستويات	
معايير النجاح يجب استيفاء معيار واحد على الأقل من المعايير التالية: ١-٥-١٠ تقدم منظمات العمال مقترحات بشأن السياسات الاجتماعية أو الاقتصادية أو البيئية، بما في ذلك في سياق إصلاحات قانون العمل، تنعكس في القوانين والسياسات الوطنية. ٢-٥-١٠ تقدم منظمات العمال مقترحات منسقة بشأن السياسات الاجتماعية أو الاقتصادية أو البيئية التي تؤثر على الصعيدين الإقليمي أو دون الإقليمي. ٣-٥-١٠ تقدم منظمات العمال مقترحات سياسية للأطراف متعددة الأطراف أو المؤسسات للتأثير على المفاوضات بشأن المسائل الاجتماعية أو الاقتصادية أو البيئية.	الهدف ٢٤ دولة عضواً (١٠ منها في أفريقيا، و٧ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٤ في آسيا - المحيط الهادئ، و٢ في أوروبا - آسيا الوسطى)
وسائل التحقق/ مصدر البيانات التقارير السنوية الصادرة عن منظمات العمال؛ السياسات والقوانين واللوائح الوطنية والإقليمية متعددة الأطراف؛ التقارير والمنشورات الرسمية؛ وسائط الإعلام.	خط الأساس ٤٤ دولة عضواً (١٨ منها في أفريقيا، و١٤ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٤ في آسيا - المحيط الهادئ، و٧ في أوروبا - آسيا الوسطى)
المؤشر ٦-١٠: عدد الدول الأعضاء التي تستخدم فيها منظمات العمال معايير العمل الدولية لتعزيز الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والعدالة الاجتماعية على مختلف المستويات	
معايير النجاح يجب استيفاء معيار واحد على الأقل من المعايير التالية: ١-٦-١٠ تدعم منظمات العمال استخدام المعلومات وآليات التشاور والوساطة والتحكيم والتوفيق لتسوية نزاعات العمل. ٢-٦-١٠ تعتمد منظمات العمال ورقات مواقف بشأن بنود العمل في الاتفاقات التجارية وتقدم هذه الوثائق للنظر فيها في عملية التفاوض. ٣-٦-١٠ تقدم منظمات العمال تعليقات إلى هيئات الإشراف المعتادة والخاصة في منظمة العمل الدولية أو تتخذ تدابير لمتابعة ملاحظاتها وتوصياتها.	الهدف ٢٣ دولة عضواً (٩ منها في أفريقيا، و٤ في الأمريكتين، و٤ في الدول العربية، و٣ في آسيا - المحيط الهادئ، و٣ في أوروبا - آسيا الوسطى)
وسائل التحقق/ مصدر البيانات التقارير السنوية الصادرة عن منظمات العمال؛ الاتفاقات التجارية؛ التعليقات والتقارير الصادرة عن لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات؛ التقارير والمنشورات الرسمية؛ وسائط الإعلام.	خط الأساس ٣٥ دولة عضواً (١٤ منها في أفريقيا، و١٠ في الأمريكتين، و٤ في الدول العربية، و٣ في آسيا - المحيط الهادئ، و٤ في أوروبا - آسيا الوسطى)

الميزانية الاستراتيجية

النتيجة ١٠: منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وتمثيلية	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ (بدولارات الولايات المتحدة)	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ (بدولارات الولايات المتحدة)
	68 093 599	8 900 000

المحركات السياسية المشتركة

الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة وأطر تخطيط الأمم المتحدة ذات الصلة.

الحوار الاجتماعي

١٨١. إن قرار عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، يؤكد أن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي أساسيان لتحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي.

١٨٢. ويستلزم تحقيق العمل اللائق والعدالة الاجتماعية للجميع وتلبية الأهداف التحويلية والالتزامات في برنامج عام ٢٠٣٠ على نحو مستدام، مشاركة نشطة من جانب ممثلي أصحاب العمل والعمال مع الحكومات لوضع السياسات الاقتصادية والاجتماعية. وبغية تحسين اتساق السياسات، من المهم مشاركة الكيانات الحكومية غير وزارات العمل، من قبيل وزارات التمويل والتخطيط. ويمكن للحوار الاجتماعي أن يبين احتياجات الجهات الفاعلة في الاقتصاد الحقيقي وأولوياتها وحلولها، وأن يسهل تكيف الاقتصادات والمجتمعات مع التحول السريع وبعيد المدى في عالم العمل. غير أن الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحق في المفاوضة الجماعية يشكلان أساس الحوار الاجتماعي الفعال، لكن ممارستهما تبقى تحدياً في بلدان كثيرة.

١٨٣. ومن شأن أنشطة دعم الحوار الاجتماعي، التي تقوم بها منظمة العمل الدولية في إطار النتائج السياسية، أن تركز على ما يلي: "١" دعم الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية باعتبارهما حقوقاً وشروطاً تمكينية، من خلال تصديق وتطبيق معايير العمل الدولية المعنية التي ترسخ الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في إدارة سوق العمل؛ "٢" تعزيز قدرات إدارات العمل والشركاء الاجتماعيين على تصميم وإرساء و/أو استبقاء واستخدام آليات فعالة للحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية؛ "٣" تعزيز قدرات مؤسسات الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية على اتباع سياسات العمل اللائق من خلال استراتيجيات وطنية للتنمية المستدامة؛ "٤" تسهيل المشاركة الفعالة لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في برامج منظمة العمل الدولية.

١٨٤. وبغية تزويد الهيئات المكونة بمشورة سياسية جيدة وقائمة على البيانات، سوف توسع منظمة العمل الدولية برامج أبحاثها وتكثف جمع البيانات والتحليلات بشأن المسائل والاتجاهات الأساسية في الحوار الاجتماعي والعلاقات الصناعية والمفاوضة الجماعية، بما في ذلك على المستوى العابر للحدود.

١٧٧. إن المحركات السياسية المشتركة الأربعة، أي معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز والاستدامة البيئية، ترتدي أهمية بالنسبة لكل نتيجة من النتائج السياسية العشر. والنتائج الثلاث الأولى أساسية بالنسبة إلى الأهداف الدستورية لمنظمة العمل الدولية، وتُقدَّر النتيجة الرابعة لضرورة إدارة انتقال عادل إلى عالم عمل مستدام بيئياً، بما في ذلك في سياق برنامج عام ٢٠٣٠.

معايير العمل الدولية

١٧٨. إن الطبيعة المشتركة لمعايير العمل الدولية مرسخة بشكل متين في النصوص الدستورية لمنظمة العمل الدولية؛ وتشكل المعايير في الوقت نفسه نتيجة قائمة بحد ذاتها ووسيلة عمل ترمي إلى تحقيق النتائج السياسية الأخرى. وكان القرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق قد أكد مجدداً الدور المحوري لمعايير العمل الدولية في إطار متسق ومتكامل يشمل الأبعاد الأربعة جميعها للعمل اللائق. وفي حين أن المعايير غير كافية بحد ذاتها لتحسين ظروف العمل على نحو ملموس، فإن التصديق عليها وتطبيقها على نحو فعال، بدعم من النظام الإشرافي الفريد لمنظمة العمل الدولية، يوفران أساساً معيارياً لبرنامج العمل اللائق. وفي هذا الصدد، تشكل معايير العمل الدولية قيمة مضافة مهمة تسوقها منظمة العمل الدولية لتحقيق برنامج عام ٢٠٣٠.

١٧٩. وعلى المستوى العالمي، توجه مبادرة المعايير وآلية استعراض المعايير الجهود الرامية إلى تعزيز الوظيفة المعيارية لمنظمة العمل الدولية من خلال مجموعة من المعايير تلبى الاحتياجات المعاصرة لعالم العمل ونظام إشراف موثوق ومدعوم من الهيئات المكونة. ومن شأن التحليلات المتعلقة بضرورة وجود معايير ذات صلة بالنتائج السياسية وتطبيقها، أن تسهم في أعمال آلية استعراض المعايير.

١٨٠. وعلى المستوى القطري، سوف ينصب تركيز العمل المضطلع به ضمن جميع النتائج على تعزيز التصديق على الاتفاقيات وتحسين تطبيق الاتفاقيات والتوصيات من خلال مواصلة إدماج معايير العمل الدولية في البرامج القطرية للعمل اللائق، كهدف ذي أولوية وكجزء لا يتجزأ من جميع الأولويات الأخرى. بالإضافة إلى ذلك، ستولد متابعة آلية استعراض المعايير أوجه تآزر وتعاون وثيق بين جميع النتائج السياسية بغية تحقيق ترويج ناجح للمعايير المحدثة. وأخيراً، ستعزز الشراكات مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى والجهات الفاعلة المعنية غير الحكومية بهدف تقوية دعم إدماج معايير العمل الدولية في

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٨٥. على نحو ما أكدته قرار عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، تشكل المساواة بين الجنسين وعدم التمييز عنصراً مشتركاً في الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية. كما يرتدي هذان المبدآن أهمية كبرى في ضمان عدم ترك أي شخص على قارعة الطريق عند تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠. ومن شأن الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية والصكوك الأخرى المعنية بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز وخطط عملها والاستراتيجيات المعنية بالمساواة بين الجنسين وإدماج الأشخاص المعوقين والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والشعوب الأصلية والقبلية، أن توجه نشاط المنظمة في هذه المجالات.

١٨٦. وسوف يدعم العمل المضطلع به خلال فترة السنتين، الشراكات مع كيانات الأمم المتحدة والوكالات والمؤسسات متعددة الأطراف، كما سيركز على تعزيز قدرة الهيئات المكونة على دعم التمكين الاقتصادي والسياسي وإدماج المجموعات المعرضة على وجه الخصوص للتمييز والمتأثرة بصورة خاصة بتغير وتزايد استقطاب أسواق العمل والتغيرات الديمغرافية وتأثيرها على كمية الوظائف ونوعيتها. ومن شأن عمليات التدخل أن تعزز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة وتتصدى للعوائق الاجتماعية والسياسية والقانونية والمؤسسية التي يواجهها العمال في الاقتصاد غير المنظم، بمن فيهم الشعوب الأصلية والقبلية والعمال من مختلف الخلفيات العرقية أو الإثنية والنساء الحوامل والعمال ذوو مسؤوليات الرعاية والعمال المثليون والمتليات ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الجنس والأشخاص المعوقون أو المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية.

١٨٧. كذلك، سيتبلور النشاط بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز من خلال مبادرة المرأة في العمل، التي ستظل تشكل الوسيلة الرئيسية لاستكشاف نهج جديدة وابتكارية وتوفير إطلالة لها للتصدي لاستمرار العقبات أمام المساواة بين الجنسين، مما سيعطي زخماً للعمل الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية للوفاء بولايتها المتمثلة في تعزيز المساواة بين الجنسين وانعدام التمييز على نحو كامل ودائم. وستشمل المبادرة مجموعة من الحصائل المشتركة مع النتائج السياسية وتسعى إلى: زيادة حصول المرأة على عمل جيد؛ تحسين فهم كيفية قياس وتقييم العمل الذي تقوم به النساء والرجال - مدفوع الأجر وغير مدفوع الأجر - والانعكاسات من حيث التفاوت في الأجور وظروف العمل الأخرى؛ توسيع نطاق حماية الأمومة ورعاية الأطفال وغيرها

من خدمات الرعاية، ليشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم؛ إيجاد توازن بين أنشطة الرعاية وتوليد العمالة والدخل؛ منع ومعالجة التمييز والعنف والتحرش في العمل. وستكون هذه المسائل مرتبطة أيضاً بمبادرة مستقبل العمل وسوف تحدد الممارسات التمييزية الراسخة وأوجه انعدام المساواة الهيكلية وتتصدى لها. ومن شأن تقرير شامل يستكشف انعكاسات التغيرات الهيكلية في عالم العمل والسبيل الذي يتعين أن تنتهجه في المستقبل الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، أن يفضي إلى تنوير برنامج منظمة العمل الدولية المستقبلي من أجل المساواة بين الجنسين.

انتقال عادل إلى الاستدامة البيئية

١٨٨. يقدم المحرك السياسي المشترك بشأن الانتقال العادل إلى الاستدامة البيئية، إسهاماً يعند به في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠ واستجابة قيمة للشاغل المعرب عنه في قرار عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من أجل العمل اللائق، فيما يتعلق بسرعة التغيرات البيئية وتأثيرها على عالم العمل.

١٨٩. وتشكل الاستدامة البيئية شرطاً مسبقاً للتنمية المستدامة والوظائف اللائقة والعدالة الاجتماعية. وبغية تحقيق تقدم إزاء أهداف التنمية المستدامة وتوفير العمل اللائق للجميع، لا بد للمجتمعات من أن تمضي قدماً نحو اعتماد أنماط مستدامة من الاستهلاك والإنتاج وصون البيئة الطبيعية.

١٩٠. ومن شأن المبادرة الخضراء أن تدمج الاستدامة البيئية في كافة جوانب نشاط منظمة العمل الدولية وأن تحدد التوجه الاستراتيجي لهذا النشاط خلال فترة السنتين. وتستجيب هذه المبادرة مباشرة لما للنمو الاقتصادي من انعكاسات مهمة في سياق التغير الديمغرافي، ولا سيما نمو السكان والتحضر وإعادة الهيكلة الصناعية والتحول التكنولوجي.

١٩١. وسوف ينصب تركيز منظمة العمل الدولية، مسترشدة بولايتها، على الارتقاء بالبحوث والتحليلات من أجل تنوير المشورة السياسية القائمة على البيانات لتمكّن الهيئات المكونة من وضع سياسات اجتماعية وسياسات للعمالة تكون فعالة ومتسقة من أجل تعزيز انتقال عادل للجميع فيما يتعلق بتنفيذ اتفاق باريس بشأن تغير المناخ. وستقوم بدعم وتعزيز الشراكات مع وكالات الأمم المتحدة وغيرها من المؤسسات بغية تحسين اتساق سياسات التكيف والتخفيف من آثار تغير المناخ والحصول على التمويل، بما في ذلك من خلال صندوق المناخ الأخضر، في سياق العمل اللائق.

لمحة عامة عن السياقات الإقليمية

١٩٢. تقدم الفقرات التالية لمحة عامة موجزة عن برنامج منظمة العمل الدولية في كل إقليم. وينبغي قراءتها مقترنة بالأهداف المحددة لكل بلد داخل كل إقليم، والتي ترد في جداول النتائج المبيّنة ضمن كل نتيجة سياسية.

١٩٣. وسوف يتحدد إطار العمل في كل إقليم في سياق برنامج عام ٢٠٣٠، مع إيلاء اهتمام خاص للسياقات وتحديات العمل اللائق الخاصة بكل بلد. وستجري مواءمة استجابة منظمة العمل الدولية مع النتائج السياسية وستعكس الطلبات القطرية على النحو

الوارد، أساساً، في البرامج القطرية للعمل اللائق والاستنتاجات الصادرة عن الاجتماعات الإقليمية. وسيشكل تعزيز قدرات الهيئات المكونة والتصديق على معايير العمل الدولية وتنفيذها، أهدافاً مشتركة في جميع الأقاليم. وسيكون هناك تركيز شديد على دعم الهيئات المكونة في تنفيذ الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة والتبليغ عن الإطار العالمي لرصد مؤشرات أهداف التنمية المستدامة وتعزيز المشاركة في إطار آلية مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية على المستويين الإقليمي والقطري.

أفريقيا

١٩٤. شهدت أفريقيا نمواً قوياً نسبياً استند إلى حد كبير إلى صادرات الموارد الطبيعية. غير أن هذا النمو كان متفاوتاً في جميع أنحاء القارة وظل تأثيره، عموماً، محدوداً على الفقر وانعدام المساواة، مما يشير إلى أن النمو ليس شاملاً. ولا تزال هناك معدلات بطالة مرتفعة للغاية، خاصة في صفوف الشباب، وتبقى تغطية الحماية الاجتماعية منخفضة جداً. ويعمل أغلبية الناس في الاقتصاد غير المنظم الذي يتسم بمواطن عجز مهمة في العمل اللائق، بما في ذلك مواجهة ظروف عمل غير ملائمة وغير آمنة وفرص تدريب غير كافية وأجور متدنية وساعات عمل طويلة وحماية اجتماعية محدودة أو منعدمة. وبالنظر إلى الأفاق السينة في مجالي العمالة والاقتصاد، فإن هجرة اليد العاملة تشكل سمة واسعة الانتشار في العديد من البلدان وتتخذ شكل هجرة داخل الأقاليم وفيما بينها. وفي العديد من البلدان، لا يزال انعدام الاستقرار السياسي والنزاعات المسلحة والاضطرابات الاجتماعية يكبح التنمية الاجتماعية والاقتصادية.

١٩٥. وتمشياً مع استنتاجات الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر (٢٠١٥) وأولويات البرامج القطرية للعمل اللائق وعملاً بإعلان وخطة عمل الاتحاد الأفريقي بشأن العمالة والقضاء على الفقر وتحقيق التنمية الشاملة (واغادوغو ٢٠١٠)، فضلاً عن برنامج الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠٦٣، ستولي أنشطة منظمة العمل الدولية في فترة السنتين عناية خاصة لثلاثة مجالات ذات أولوية، هي: (١) وضع سياسات متسقة ومتكاملة في مجال استحداث الوظائف، تستهدف الشباب والنساء والعمال الريفيين وعمال الاقتصاد غير المنظم وتعزز روح تنظيم المشاريع وتنمية المنشآت؛ (٢) تعزيز الحماية الاجتماعية بالاستناد إلى توصية أراضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢)؛ (٣) الإدارة الفعالة لهجرة اليد العاملة من أجل هجرة عادلة، تستند إلى برنامج الهجرة العادلة لمنظمة العمل الدولية.

١٩٦. وتتمثل الأولوية الشاملة لبناء القدرات بالنسبة إلى الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، في تعزيز الحوار الاجتماعي وتطبيق معايير العمل الدولية للتمكين من تحقيق هدف العمل اللائق في الإقليم. وستقدم منظمة العمل الدولية، بالتشاور مع الهيئات المكونة، المساعدة من أجل تعزيز قدراتها المؤسسية بغية تجسيد الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة والغايات الأخرى ذات الصلة بالعمل اللائق في الخطط والبرامج الوطنية للتنمية المستدامة. وبالاستناد إلى الدروس المستخلصة من تدخلات التعاون الإنمائي في فترات السنتين السابقة، سينصب التركيز على مد نطاق حافظة مشاريع البرامج الإقليمية، وفي الوقت ذاته ضمان إيلاء أهمية محورية لأفريقيا في مبادرات المنوية والبرامج العالمية الرائدة ذات الصلة، لا سيما برنامج "الوظائف من أجل السلام والقدرة على الصمود".

١٩٧. وسيظل تدعيم التأثير والنتائج من خلال الشراكات مع الاتحاد الأفريقي والجامعات الاقتصادية الإقليمية ومصرف التنمية الأفريقي والشركاء الثنائيين والأمم المتحدة، يكتسي أهمية محورية لتعزيز العمل اللائق وإدارة المعارف. بالإضافة إلى ذلك، سيجري تعزيز شراكات أقوى مع الجامعات ومؤسسات البحث والقطاع الخاص، وفي الوقت نفسه تقوية التعاون فيما بين بلدان الجنوب والشراكات بين القطاعين العام والخاص.

١٩٨. ومن المتوقع أن يجري تجديد البرامج القطرية للعمل اللائق في ١١ بلداً خلال فترة السنتين. واستناداً إلى توصيات عمليات استعراض البرامج القطرية المضطلع بها، سينصب

التركيز على تمويل أكثر فعالية للبرامج القطرية للعمل اللائق على المستوى الوطني وتحسين ادماجها في الخطط الإنمائية الوطنية عن طريق دعم تعزيز التعاون بين الهيئات المكونة والوزارات المسؤولة عن التمويل والتخطيط الإنمائي.

الدول العربية

١٩٩. تتسم هذه المنطقة بارتفاع معدلات البطالة، لا سيما في صفوف الشباب، واتساع مستويات انعدام المساواة والتدني الشديد في مشاركة النساء في سوق العمل. وتوجد حالات عجز حادة في العمل اللائق في جميع أنحاء المنطقة. وتشهد العمالة غير المنظمة وعمل الأطفال تزايداً. وقد تسببت الحروب المتواصلة في عدد من البلدان والأزمات الإنسانية المتصلة بها، في تدفقات منقطعة النظير للاجئين، مع ما يترتب على ذلك من ضغط على الموارد الشحيحة في البلدان المضيفة والمنافسة الإضافية على العمالة وخطر استغلال الباحثين عن العمل المستضعفين. ومن جهة أخرى، تعاني بلدان مجلس التعاون الخليجي من تبعات انخفاض عائدات النفط، وهي بصدد اتخاذ تدابير لتنويع اقتصاداتها وأسواق العمل لديها. وفي حين أن هجرة اليد العاملة لا تزال تشكل قضية مركزية في بلدان مجلس التعاون الخليجي، فإن الهجرة القسرية والتهجير الداخلي قد أثرا في بلدان النزاع والدول المجاورة. ويعتبر العمال المهاجرون، لا سيما العمال ذوو المهارات المتدنية في الاقتصاد غير المنظم، فئة مستضعفة على نحو خاص. وستظل حماية حقوقهم في ظروف عمل لائق هدفاً أساسياً بالنسبة إلى نشاط منظمة العمل الدولية في المنطقة.

٢٠٠. وتمشياً مع إعلان بالي المعتمد في الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا - المحيط الهادئ (٢٠١٦)، ستركز منظمة العمل الدولية نشاطها على ما يلي: (١) استحداث الوظائف، مع التشديد بصورة خاصة على توفير العمل اللائق لصالح الشباب ووضع سياسات العمالة الوطنية؛ (٢) استحداث أراضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها؛ (٣) تعزيز السياسات العادلة والفعالة فيما يتعلق بحراك اليد العاملة والهجرة؛ (٤) التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها، مع التركيز على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، وتقوية منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والحوار الاجتماعي. وسيظل تبادل المعارف والتحليل التجريبي يشكلان جزءاً لا يتجزأ من الجهود المبذولة بالتعاون مع الهيئات المكونة لبناء القدرات. والعديد من بلدان الإقليم تحتاج إلى قدرات إحصائية وبحثية أكثر متانة، ويمثل برنامج عام ٢٠٣٠ فرصة أمام منظمة العمل الدولية لتعزيز قدرات الدوائر الإحصائية الوطنية على إصدار بيانات حيوية عن سوق العمل وتحليلها. وعلى نطاق أوسع، ستتابع منظمة العمل الدولية بنشاط التكامل الإقليمي داخل منظومة الأمم المتحدة للإسهام في التحقيق الكامل لأهداف التنمية المستدامة. وستوفر مبادرة مستقبل العمل منبراً للنقاشات الوطنية المطلوبة بالحاح بشأن وضع عالم العمل في الدول العربية في السنوات القادمة، وذلك بهدف وضع استراتيجيات متسقة وفعالة لسوق العمل.

٢٠١. وفي سياق الأزمة السورية والاستجابة لاحتياجات اللاجئين، أصبحت منظمة العمل الدولية طرفاً فاعلاً في مجال استحداث الوظائف من خلال برامج الاستثمار كثيف العمالة، بعد اعتراف متزايد بضرورة استحداث فرص العمل اللائق لصالح اللاجئين والمجتمعات المضيفة باعتبارها عاملاً من عوامل تثبيت الاستقرار من أجل السلم والتنمية. ويتوقع توسيع نطاق البرامج الكبرى للاستثمار كثيف العمالة في لبنان والأردن، وتمديده ليشمل بلداناً أخرى. وتتمثل المجالات الأخرى ذات الأولوية في

وآلياتها، من قبيل الحد الأدنى للأجور وعدم التمييز والمفاوضة الجماعية والحماية الاجتماعية، بما فيها أرضيات الحماية الاجتماعية. ويعتبر تعزيز عملية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، بما في ذلك في الاقتصاد الريفي، من مجالات العمل المهمة.

٢٠٧. وفيما يتعلق بمجال الأولوية الثالث، ستركز منظمة العمل الدولية على تعزيز آليات إدارة سوق العمل لدعم تحسين نوعية العمل وإرساء نظم إدارية وقضائية قوية يمكن أن تحمي منظمات عمال ومنظمات أصحاب عمل مستقلة وتمثيلية. وسيحظى تعزيز العمل الآمن والامتنال في مكان العمل بتركيز متجدد. وسيواصل العمل على تعزيز نظم تفتيش العمل، بما في ذلك إرساء نظم المعلومات وتحسينها. وستدعم منظمة العمل الدولية قدرات الشركاء الاجتماعيين على العمل بصورة منظمة مع الحكومات الوطنية وأمانات الهيئات الإقليمية، وتأدية مهامها بفعالية على المستويين الإقليمي وشبه الإقليمي. وستجري بهمة أكبر متابعة تشجيع التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها من خلال إطلاق حملة لهذا الغرض وبناء قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على نطاق شامل.

٢٠٨. ومن شأن نتيجة مناقشة مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٧ بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية وقرار المؤتمر لعام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق والحوارات المتعلقة بمستقبل العمل في الإقليم، أن ترشد العمل بشأن معايير العمل الدولية في سياق التكامل الإقليمي والعالمي (مجال الأولوية الرابع). وسيجري تعزيز هجرة دولية عادلة لليد العاملة من خلال تقديم الدعم لتنفيذ أطر رابطة أمم جنوب شرق آسيا ورابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي بشأن حماية العمال المهاجرين، وتجميع الإحصاءات المتعلقة بهجرة اليد العاملة من جميع أنحاء آسيا والدفع قدماً بمبادرة التوظيف العادل ووضع نماذج للاعتراف بالمهارات، بما في ذلك المبادرات الإقليمية.

٢٠٩. وستشكل البرامج القطرية للعمل اللائق الإطار الرئيسي لتنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية في الإقليم. وسيجري تصميم هذه البرامج وتنفيذها بالتنسيق مع الشركاء الاجتماعيين وستتخذ أساساً لإدراج برنامج العمل اللائق في الاستراتيجيات الوطنية لعام ٢٠٣٠. وبغية تعزيز الرصد والتبليغ، ستدعم منظمة العمل الدولية القدرات الإحصائية الوطنية للإبلاغ عن مؤشرات العمل اللائق وأهداف التنمية المستدامة. ومن المتوقع أن يتم تجديد البرامج القطرية للعمل اللائق في خمسة بلدان خلال فترة السنتين.

أوروبا وآسيا الوسطى

٢١٠. يتسم الإقليم بالتنوع الشديد، إلى جانب وجود سياق جيوسياسي واقتصادي معقد وسريع التغير. ولا يزال عدد من البلدان يكافح لتحقيق التوازن بين التقشف والتدابير التحفيزية من أجل التأثير في الطلب الإجمالي وتعزيز النمو الاقتصادي والعمالة. وتطرح التطورات الديمغرافية - بما فيها انخفاض عدد الشباب وتشيوخ السكان وزيادة عدد المهاجرين واللاجئين - تحديات إضافية أمام سياسات العمالة والحماية الاجتماعية. وبالرغم من أن بعض البلدان شهدت نمواً اقتصادياً متواضعاً، فإن المكاسب المتأتبة من هذا النمو كانت في العادة موزعة توزيعاً غير متكافئ. ولا تزال معظم الدول الأعضاء تتصدى للتحدي المتمثل في بطالة الشباب العالية، وتظل في الوقت ذاته تشهد

البلدان المتأثرة بالأزمات في مكافحة عمل الأطفال وتحسين الحماية الاجتماعية.

٢٠٢. ويُتوقع، خلال فترة السنتين، أن يجري وضع خمسة برامج قطرية للعمل اللائق أو تجديدها في المنطقة. وسيفيد ذلك أيضاً في دعم الجهود الرامية إلى تحقيق برنامج عام ٢٠٣٠ وزيادة تعزيز العمل اللائق في إطار عمليات التنمية الاقتصادية والاجتماعية الشاملة.

آسيا والمحيط الهادئ

٢٠٣. يواجه الإقليم التحدي المتمثل في تسريع وتيرة النمو الاقتصادي المستدام والشامل واستحداث الوظائف الجيدة، والعمل في الوقت نفسه على معالجة تزايد انعدام المساواة في الدخل واستمرار الهشاشة. وبالرغم من تراجع الفقر في جميع أنحاء الإقليم، لا يزال الملايين من العمال يعيشون في فقر مدقع. وتوجد غالبية الفقراء العاملين في قطاع الزراعة. ولا تزال أشكال العمل الأكثر عرضة لمواطن العجز في العمل اللائق والسمة غير المنظمة، عالية نسبياً وتظل التفاوتات في الدخل والفوارق الاجتماعية قائمة، بما في ذلك بين المناطق الحضرية والريفية والمهاجرين والسكان المحليين والشباب والعمال المسنين وغيرهم من البالغين. ويتمثل أحد أهم النواقص الشائعة في الإقليم في ضعف إدارة سوق العمل، لا سيما تنفيذ حقوق ومعايير العمل وإنفاذها. ويعمل الإقليم بنشاط على تعزيز تعميق التكامل الإقليمي ومن المتوقع أن يفضي ذلك إلى استحداث المزيد من الوظائف، رغم أنه قد يسهم أيضاً في زيادة أوجه التفاوت فيما بين الدول المشاركة. وللتخفيف من ذلك، لا بد من اتخاذ المزيد من التدابير لتعزيز تحسين ظروف العمل ومعايير العمل، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد العالمية.

٢٠٤. وتمشياً مع إعلان بالي المعتمد في الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا - المحيط الهادئ (٢٠١٦)، ستعطي منظمة العمل الدولية الأولوية للعمل المتعلق بما يلي: (١) تهيئة الظروف المواتية للنمو الاقتصادي المستدام بيئياً والشامل والغني بالوظائف؛ (٢) تعزيز مؤسسات سوق العمل لعكس اتجاه التفاوتات الأخذة في الاتساع وانتشار العمل متدني الأجر؛ (٣) تحسين نظم إدارة سوق العمل لضمان تحسين آليات التنسيق والتبليغ والتفتيش وتسوية النزاعات وتقوية منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال مستقلة وتمثيلية؛ (٤) تعزيز الامتنال لمعايير العمل الدولية في زمن التكامل العالمي.

٢٠٥. وفيما يتعلق بمجال الأولوية الأول، ستركز تدخلات منظمة العمل الدولية على تحليل السياسات القائم على البيانات والبراهين لتتوير عملية وضع سياسات متوازنة في مجال العمالة والعمل، بما في ذلك بشأن المسائل المتعلقة بمستقبل العمل. وسيشمل بناء قدرات الهيئات المكونة، مساعدتها على المشاركة في صياغة وتنفيذ سياسات العمالة الكاملة والمنتجة، بما في ذلك تنمية المهارات، مع إيلاء اهتمام خاص للشباب والنساء والفئات الأخرى التي تواجه حواجز أكبر في الحصول على العمل اللائق. كما سيكون هناك تركيز متجدد على تهيئة بيئة أكثر مواتية للمنشآت المستدامة، بما فيها المنشآت الصغيرة والمتوسطة في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، وبناء القدرات ذات الصلة بإنشاء مشاريع الأعمال المسؤولة بيئياً وتسييرها.

٢٠٦. وعكس اتجاه التفاوتات الأخذة في الاتساع وانتشار العمل متدني الأجر، يتطلب استثماراً في وضع استراتيجيات للقضاء على أشكال العمل غير المقبولة وتعزيزاً لمؤسسات سوق العمل

بالتعاون مع الهيئات المكونة الثلاثية الوطنية؛ تحسين آليات الإدارة والرصد والتبليغ؛ تعزيز التفاعل مع عمليات التخطيط لأعمال الأمم المتحدة على المستوى القطري ولأعمال الفرق القطرية للأمم المتحدة.

أمريكا اللاتينية والكاريبي

٢١٥. بعد عدة سنوات من التباطؤ الاقتصادي وانعدام الاستقرار السياسي والمؤسسي، يُتوقع أن تمضي معظم البلدان في أمريكا اللاتينية والكاريبي في سلوك مسار نمو أفضل خلال فترة السنتين. ومع ذلك، لا يزال الإقليم يواجه التحدي المتمثل في استمرار ارتفاع مستويات انعدام المساواة والسمة غير المنظمة ومستويات الإنتاجية المتدنية ونقص التنوع الانتاجي، الناجم عن عوامل من بينها انتشار المنشآت بالغة الصغر والعمل للحساب الخاص وأوجه النقص التي تشوب نوعية التعليم والتدريب المهني. ومن شأن تباطؤ نمو الأجور الحقيقية، الناجم عن التباطؤ الاقتصادي، أن يحول دون تحقيق تقدم مستمر في الحد من الفقر وانعدام المساواة، ومن المرجح أن يؤدي إلى ضرورة تعزيز نظم الحماية الاجتماعية للحفاظ على مستويات معيشة العمال.

٢١٦. واستناداً إلى الاستراتيجية المنفذة في ٢٠١٦-٢٠١٧، ورهناً بنتيجة الاجتماع الإقليمي التاسع عشر للأمريكتين، المزمع عقده في عام ٢٠١٨، سيركز عمل منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين على ثلاثة مجالات ذات أولوية، هي: (١) وضع سياسات التنمية المنتجة من أجل تحقيق النمو الشامل، إلى جانب توفير وظائف أكثر وأفضل، تمشياً مع الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة لبرنامج عام ٢٠٣٠؛ (٢) تعزيز إضفاء السمة المنظمة؛ (٣) احترام معايير العمل الدولية والامتثال لها.

٢١٧. وفيما يتعلق بمجال الأولوية الأول، ستستند جهود بناء القدرات والمشورة السياسية ومشاريع التعاون الإنمائي إلى تحسين وسائل التعرف على ما هو مجد وما يمكن رفع مستواه من حيث التدخلات والأدوات السياسية وتحسين عمليات صنع السياسات العامة من خلال الحوار الاجتماعي في ثلاثة مجالات رئيسية، هي: (١) تعزيز المنشآت المستدامة؛ (٢) تنمية المهارات وتحسين نظم التدريب المهني، مع التركيز بصفة خاصة على الشباب؛ (٣) تعزيز المؤسسات وآليات التنسيق والإدارة من أجل وضع سياسات التنمية المنتجة، بما فيها تلك المتعلقة بتحسين إدماج العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية ومجموعات سياسات التنمية.

٢١٨. وسيواصل برنامج منظمة العمل الدولية الإقليمي لتعزيز السمة المنظمة في أمريكا اللاتينية والكاريبي، التركيز على قاعدة المعارف لدعم عملية إضفاء السمة المنظمة، بالاستناد إلى توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) وخطة عملها. وسيجري التركيز بشدة على العمل على توسيع نطاق الحماية الاجتماعية وتوفير المساعدة لفئات محددة من العمال المستضعفين، لا سيما العمال المستقلون والعمال المنزليون والعمال المهاجرون والعمال الريفيون، من خلال وضع استراتيجيات متكاملة على المستوى القطري. وسيتم تكثيف العمل أيضاً لتعزيز القدرات الإحصائية الوطنية من أجل التبليغ عن إطار مؤشرات أهداف التنمية المستدامة، لا سيما فيما يتعلق بحصة العمالة غير المنظمة في العمالة غير الزراعية (المؤشر ٨-٣ من أهداف التنمية المستدامة).

٢١٩. وستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، لا سيما الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، مع تعزيز تفتيش العمل والآليات الابتكارية

ازدياداً في السمة غير المنظمة والعمل غير المعلن عنه وأشكال الاستخدام غير المعتادة. وبالرغم من أن جميع الدول الأعضاء في الإقليم صدقت على الاتفاقيات الأساسية الثماني جميعها لمنظمة العمل الدولية، لا يزال تطبيقها وتنفيذها على نحو فعال يشكل تحدياً. ويقترن هذا التحدي اقتراناً وثيقاً بضرورة تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال إدارة أكثر فعالية لسوق العمل، بالاستناد إلى نظم قوية لتفتيش العمل والهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي.

٢١١. وسيشكل الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية للدول الأعضاء خلال فترة السنتين مزيجاً من المساعدات التقنية على المدى القصير والمتوسط والأطول، يستجيب للأولويات الرئيسية على النحو الذي حددته الهيئات المكونة وبحسب التعريف الوارد في الأطر السياسية الوطنية. وسيواصل العمل ضمن إطار إعلان العدالة الاجتماعية، بالاستناد إلى الإنجازات المحققة في تنفيذ إعلان أوسلو للاجتماع الإقليمي الأوروبي التاسع، فضلاً عن استنتاجات الحوارات الوطنية المضطلع بها في إطار مبادرة مستقبل العمل، التي سجلت مشاركة أكثر من ٤٠ دولة عضواً من أصل ٥١ دولة عضواً في الإقليم ومؤسسات الاتحاد الأوروبي بحلول نهاية عام ٢٠١٦.

٢١٢. ورهناً بنتيجة الاجتماع الإقليمي الأوروبي العاشر (٢٠١٧)، ستركز منظمة العمل الدولية على ما يلي: (١) تعزيز وظائف أكثر وأفضل من أجل تحقيق نمو شامل، لا سيما لتحسين آفاق عمالة الشباب ودعم وصول المهاجرين واللاجئين إلى سوق العمل؛ (٢) تعزيز بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة والنهوض بالقدرات المؤسسية لتنفيذ سياسات سوق العمل النشطة؛ (٣) تعزيز إدارات العمل لتحسين الامتثال في مكان العمل وحماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة، بما في ذلك من خلال تفتيش العمل وتحسين الامتثال للسلامة والصحة المهنية؛ (٤) إرساء ارضيات الحماية الاجتماعية وإصلاحها وتوسيع نطاقها من خلال ضمان تغطيتها واستدامتها المالية. ومن شأن تعزيز معايير العمل الدولية والهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي، أن يشكل قوة دافعة لتنفيذ هذه الأولويات.

٢١٣. وسيجري السعي على نحو حثيث إلى إقامة شراكات استراتيجية مع الأمم المتحدة وشركاء التنمية الدوليين الآخرين لزيادة دعم المضي قدماً بالعناصر المهمة المدرجة في برنامج العمل اللائق وتحسين تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠ على المستوى الوطني وشبه الإقليمي والإقليمي. وتحقيقاً لهذا الغرض، ستواصل منظمة العمل الدولية قيادة مختلف ائتلافات الأمم المتحدة القائمة على القضايا المطروحة في الإقليم، لا سيما فيما يتعلق بتنفيذ ارضيات الحماية الاجتماعية والهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة والتحالف ٧-٨ بشأن العمل الجبري. وستُعطي الأولوية للعمل على تعزيز قدرات النظم الإحصائية بهدف جمع البيانات وإصدارها بغية تنوير سياسات العمل اللائق القائمة على البيانات وتقديم التقارير عن التقدم المحرز نحو تحقيق العمل اللائق والأهداف ذات الصلة في برنامج عام ٢٠٣٠.

٢١٤. وستظل البرامج القطرية للعمل اللائق آلية رئيسية لجعل منظمة العمل الدولية تحتل مركزاً مرموقاً في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو أطر التخطيط المشابهة على الصعيد القطري والوسيلة الرئيسية للإسهام في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ويُتوقع أن يتم تجديد ما لا يقل عن أربعة برامج قطرية للعمل اللائق خلال فترة السنتين. وسيستمر السعي إلى تحقيق جدوى البرامج القطرية للعمل اللائق وتأثيرها من خلال اتخاذ تدابير مثل: زيادة تطوير عمليات التخطيط الاستراتيجي

التي ستقوم على التعاون فيما بين بلدان الجنوب والتحالفات المحلية. كما ستتخذ أساساً لمشاركة منظمة العمل الدولية في الفريق الإقليمي لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية وأمريكا اللاتينية والكاريبي والفرق القطرية للأمم المتحدة، وللدعم الذي تقدمه للهيئات المكونة من أجل تنفيذ الخطط الوطنية للتنمية المستدامة. ويتوقع أن يجري وضع ما لا يقل عن ستة برامج قطرية جديدة للعمل اللائق خلال فترة السنتين. وستقدم منظمة العمل الدولية تدريباً مكثفاً بشأن الإدارة القائمة على النتائج لصالح الهيئات المكونة والموظفين لتعزيز نوعية البرامج القطرية للعمل اللائق وأهميتها.

لمنع النزاعات وتسويتها. كما ستشارك في أنشطة لتطوير ثقافة أمتن للحوار الاجتماعي تستند إلى منظمات عمال ومنظمات أصحاب عمل أقوى. ومن شأن تعزيز المبادرة المسماة "جعل أمريكا اللاتينية والكاريبي منطقة خالية من عمل الأطفال" في إطار التحالف ٧-٨ وزيادة الاهتمام بالسكان الأصليين والنهج المتكاملة لمعالجة هجرة اليد العاملة، أن تكون أيضاً عناصر أساسية لهذا المجال ذي الأولوية.

٢٢٠. وسيدعم العمل المضطلع به في هذه المجالات إجراءات تنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق وبفقد في تنوير استراتيجيات منظمة العمل الدولية في مجال إقامة الشراكات وتعبئة الموارد،

البحوث والإحصاءات وتنمية القدرات

البحوث والإحصاءات

□ وضع استراتيجيات جامعة

٢٢١. تهدف استراتيجية منظمة العمل الدولية في مجال البحوث والإحصاءات إلى توليد المعارف والمعلومات بغية مواجهة التحديات الحالية والمستقبلية في عالم العمل. ومن شأن هذه المعارف والمعلومات أن ترشد المشورة السياسية التي تقدمها منظمة العمل الدولية على المستوى العالمي والإقليمي والوطني، بما في ذلك في إطار النظام متعدد الأطراف.

٢٢٢. وأعاد قرار عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، تأكيد أهمية إجراء بحوث موجهة نحو السياسة العامة وقائمة على البيانات. كما شدد القرار على أن إصدار واستخدام إحصاءات موثوقة وشاملة يلعب دوراً مهماً في تحقيق الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية.

٢٢٣. وتؤكد جميع النتائج السياسية الأهمية الاستراتيجية للبحوث والإحصاءات. وسيساعد تفعيل النتيجة ألف بشأن الإدارة الفعالة للمعارف من أجل تعزيز العمل اللائق، على كفاءة أن تضطلع منظمة العمل الدولية بإصدار ونشر بحوث وإحصاءات عالية الجودة ومناسبة التوقيت وذات صلة، تدعم توصياتها السياسية لكي يكون لدى الدول الأعضاء والهيئات المكونة الأدوات المعرفية اللازمة للمضي قدماً ببرنامج العمل اللائق.

٢٢٤. وستبذل جهود خاصة لتعزيز الروابط التقنية بين إدارة البحوث والإدارات التقنية في المقر والمكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية، لا سيما من خلال الفريق التقني العالمي المعني بالبحوث. وسيستمر الفريق في تعزيز التعاون المشترك فيما يتعلق بمجالات البحث الرئيسية.

٢٢٥. وستستمر إدارة البحوث في الاستفادة من فريق استعراض البحوث، الذي يوفر للمحات النافذة والإرشاد من منظور متعدد التخصصات ويُقيّم مدى قوة أدلة العمل البحثي ومنهجيته.

٢٢٦. وستركز إدارة الإحصاءات على توحيد قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن إحصاءات العمل - ILOSTAT - باعتبارها المستأمنة الرئيسية على إحصاءات العمل اللائق في العالم. وسيجري توسيع نطاق البيانات وإتاحتها في الوقت المناسب، باستخدام مؤشرات قابلة للمقارنة دولياً، استناداً إلى الإبلاغ الرسمي الوطني ومن خلال طرائق غير مباشرة لتوفير تقديرات إقليمية وعالمية سليمة. كما ستزبد مواءمة المنهجيات المستخدمة في جميع أقسام المكتب لكفالة أن تستوفي البيانات

إطار جودة المبادئ الأساسية للإحصاءات الرسمية، الذي أقرته الجمعية العامة للأمم المتحدة.

□ المجالات ذات الأولوية

٢٢٧. مع أن كل نتيجة سياسية ستفضي إلى بحوث مواضيعية وجمع البيانات، فإن منظمة العمل الدولية ستركز على مجالين اثنين من المجالات ذات الأولوية - مستقبل العمل وأهداف التنمية المستدامة - بسبب أهميتهما المحورية بالنسبة إلى الولاية والتوجه العامين لمنظمة العمل الدولية.

مستقبل العمل

٢٢٨. سيجري تنظيم بحوث منظمة العمل الدولية بشأن مستقبل العمل وفق "أحاديث المؤنية" الأربعة، وهي: (أ) العمل والمجتمع؛ (ب) توفير فرص العمل اللائق للجميع؛ (ج) تنظيم العمل والإنتاج؛ (د) الإدارة السديدة للعمل. وسبوجه اهتمام خاص إلى "التحديات والفرص المرتبطة بالاتجاهات والمحركات الأخذة في تحويل عالم العمل"، على حد ما يدعو إلى ذلك قرار ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق. وفي عام ٢٠١٩، ستنتشر منظمة العمل الدولية تقرير اللجنة العالمية رفيعة المستوى بشأن مستقبل العمل، الذي سيُسهم في رسم معالم برنامج منظمة العمل الدولية على المديين المتوسط والطويل.

٢٢٩. وستعمل منظمة العمل الدولية أيضاً بشكل وثيق مع المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل في عام ٢٠١٨ لدعم مبادرة مستقبل العمل عن طريق مراجعة التصنيف الدولي بشأن الوضع في الاستخدام.

أهداف التنمية المستدامة

٢٣٠. سيجري الاضطلاع ببحوث شاملة ومتكاملة لدعم أهداف التنمية المستدامة، مع التركيز بصورة خاصة على الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة (العمل اللائق والنمو الاقتصادي). ويستند ذلك إلى بحوث منظمة العمل الدولية التي تشدد على تقييم السياسات و"ما هو مجد" لوضع سياسات مؤاتية للعمل اللائق في مجالات الاقتصاد الكلي والعمالة وأسواق العمل وتوزيع الدخل والحماية الاجتماعية والمنشآت المستدامة والحقوق في العمل وظروف العمل والحوار الاجتماعي. كما ستُسهم في التوعية السياسية متزايدة القوة لمنظمة العمل الدولية في النقاشات السياسية العالمية والوطنية.

تنمية القدرات بالشراكة مع مركز تورينو

٢٣٧. ستواصل منظمة العمل الدولية تعزيز الدور الرئيسي الذي يضطلع به مركز التدريب الدولي في تورينو في تنمية القدرات وتحقيقاً لهذا الغرض، سيُكَيَّف المركز برامجه التدريبية وفقاً للتوجهات الاستراتيجية المحددة في الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ والنتائج الواردة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. وبالنسبة إلى كل نتيجة، سيجري الجمع بين الميزة النسبية للمركز، بوصفه مركزاً عالمياً للمعارف، وبين الخبرة المحلية من خلال التعاون مع مزودي الخدمات الإقليميين والوطنيين.

٢٣٨. وسيواصل المركز تحسين حافظته التدريبية لتلبية احتياجات التعلم المختلفة الناشئة عن مختلف الظروف الوطنية. وستشمل هذه العملية تعميم نهج تعليمية متكاملة ومعززة بتكنولوجيا المعلومات، فضلاً عن زيادة القدرات اللغوية والخبرات المواضيعية في المركز.

٢٣٩. وسينصب التركيز بشكل خاص على استحداث وظيفة ابتكارية داخلية لتسريع وتيرة التعلم في منظمة العمل الدولية في إطار مبادرة مستقبل العمل. وسيقدم المركز، من خلال هذه الوظيفة الابتكارية، خدمات الدعم لإدارة المعارف والأنشطة التدريبية المرتبطة بالأولويات المواضيعية لهذه المبادرة. كما ستبذل جهود خاصة لتعزيز قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وموظفيها في المجالات الرئيسية في برنامج عام ٢٠٣٠. وسيشمل هذا الأمر دعم تنفيذ البرنامج وأهداف التنمية المستدامة الأكثر صلة بولاية منظمة العمل الدولية. كما سيستهدف الدعم المقدم بناء القدرات التقنية والإحصائية، فضلاً عن القدرات اللازمة لرصد التقدم المحرز وتقديم تقارير عنه بالاستناد إلى مؤشرات أهداف التنمية المستدامة الموضوعية تحت مسؤولية منظمة العمل الدولية. وسيولى اهتمام خاص في هذه العملية، لكيفية الاستفادة من البرامج القطرية للعمل اللائق على الصعيد الوطني كوسيلة رئيسية لتنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠.

٢٤٠. وستتضمن الخدمات التي سيقدمها المركز ما يلي:

- تسهيل أنشطة التعلم، بما فيها الندوات والمؤتمرات وحلقات العمل والخلاوات؛
- تنفيذ دورات تدريبية، بما في ذلك التدريب المباشر والتعلم عن بعد والأنشطة التدريبية المختلطة؛
- تقديم الخدمات الاستشارية بشأن وضع استراتيجيات التدريب وتصميم برامج التدريب؛
- دعم إدارة المعارف، بما في ذلك تطوير منصات للموارد الإلكترونية والمكتبات الرقمية وتشغيلها.

٢٤١. وسيوجه المركز المزيد من التركيز إلى تصميم "برامج التعلم" متعددة المراحل لصالح موظفي منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة على السواء، بحيث تجمع بين أنشطة التعلم والتدريب ودعم إدارة المعارف. وسيعزز إقامة تعاون أوثق مع مشاريع منظمة العمل الدولية للتعاون الإنمائي انطلاقاً من مرحلة تصميم المشروع، بغية تضمين استراتيجيات تدخلات المشاريع برامج التعلم متعددة المراحل هذه وتنفيذ أنشطة التدريب بالتعاون مع شركاء محليين بعد ذلك.

٢٣١. ونظراً إلى الأهمية البالغة لتعزيز قدرات الهيئات المكونة على رصد التقدم المحرز في تحقيق أهداف التنمية المستدامة المرتبطة بالعمل اللائق، سيجري توسيع نطاق قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن إحصاءات العمل ليشمل بيانات عن جميع المؤشرات العالمية لأهداف التنمية المستدامة الموضوعية تحت مسؤولية منظمة العمل الدولية. كما ستعمل منظمة العمل الدولية على تعزيز القدرات الإحصائية للدول الأعضاء ونظم معلومات سوق العمل لديها من أجل بلوغ غايات الهدف ١٧ من برنامج عام ٢٠٣٠.

٢٣٢. وستتطلب هذا الأمر بدوره تعزيز القدرات الداخلية لمنظمة العمل الدولية من أجل جمع البيانات الملائمة الواردة من البلدان ودعم الهيئات المكونة في وضع المؤشرات المناسبة على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي.

□ التقارير الرائدة ومجلة العمل الدولية

٢٣٣. سيظل التقرير المعنون "لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية"، تقريراً رائداً لمنظمة العمل الدولية. وسيتناول التقرير الموضوعي الذي نُشر تمهيداً لعقد مؤتمر العمل الدولي، المسائل البحثية والسياسية المستجدة ذات الأهمية العالمية البالغة. وستُنشر طبعة الاتجاهات من التقرير المعنون "لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية" في شهر كانون الثاني/يناير من كل عام، وستحدد الاتجاهات فيما يتعلق بسوق العمل والمؤشرات الاجتماعية وتضع تصورات بشأنها، مع إصدار طبعات خاصة طوال فترة السنتين تركز على بعض الفئات، مثل الشباب والنساء. وستصدر وثائق حفز الأفكار وموجزات بحثية في الوقت المناسب طوال فترة السنتين بغية تسليط الضوء على المجالات الرئيسية للسياسات المؤاتية للعمل اللائق.

٢٣٤. وستركز التقارير الرائدة الأخرى - تقرير الأجور في العالم ٢٠١٨/٢٠١٩ وتقرير الحماية الاجتماعية في العالم لعام ٢٠١٨ - تركيزاً كبيراً أيضاً على معالجة هذين المجالين من المجالات ذات الأولوية.

٢٣٥. وستظل مجلة العمل الدولية صلة وصل مهمة مع الأوساط الأكاديمية وتحفز الأفكار الجديدة والحلول السياسية الابتكارية. كما ستهتم المجلة أكثر فأكثر بالمجالات ذات الأولوية، لا سيما التشجيع على الإسهام في مبادرة مستقبل العمل.

□ الشراكات

٢٣٦. ستواصل منظمة العمل الدولية تكثيف نشاطها في مجال التوعية والتأثير في المناقشات السياسية العالمية، مسترشدة بالبحوث عالية الجودة الموجهة نحو السياسة العامة والإحصاءات الموثوقة، في مننديات من قبيل مجموعة العشرين ومجموعة بلدان بريكس (البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا). وسيجري تعزيز الشراكات الاستراتيجية مع المؤسسات الدولية الأخرى وتوسيع نطاقها، لا سيما البنك الدولي وصندوق النقد الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، وهي شراكات سبق أن أفضت إلى إيلاء المزيد من الاهتمام لأهمية النمو الاقتصادي الشامل والعمل اللائق. وسيتواصل التعاون الوثيق مع مركز تورينو، لا سيما فيما يتعلق ببناء قدرات الهيئات المكونة.

النتائج التمكينية

٢٤٢. في توليد نتائج البحوث والإحصاءات والمعلومات بشأن العمل اللائق وتجميعها وإدارتها ونشرها.

٢٤٤. وجرى تناول الموارد البشرية والمالية وتكنولوجيا المعلومات والمرافق (النتيجة جيم) وكذلك الإدارة الفعالة والناجعة لمنظمة العمل الدولية، فيما يتعلق بهيئات الإدارة السديدة والإشراف (النتيجة باء)، التي تشمل سجل المخاطر لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. وتكتسي هاتان النتيجتان أهمية محورية وتنفيذان برنامج إصلاح منظمة العمل الدولية والتزامها المستمر بإدخال التحسينات اللازمة والاستخدام الأكثر فعالية ونجاعة لجميع الموارد المتاحة أمام المنظمة.

٢٤٢. تتيح النتائج التمكينية الثلاث أو تيسر كفاءة وفعالية سير أعمال منظمة العمل الدولية تمثيلاً مع دستورها وقواعدها وإجراءاتها. وتتضمن كل نتيجة نصاً استراتيجياً وما يقابلها من مؤشرات الأداء وأهداف فترة السنتين. وتوفر النتائج التمكينية الظروف المناسبة لتنفيذ النتائج السياسية العشر من خلال تقديم خدمات الدعم اللازمة.

٢٤٣. إن الإدارة الفعالة للمعارف من أجل تعزيز العمل اللائق (النتيجة ألف) تتناول الشروط الأساسية التي تدعم مستويات التميز، التي يتعين على منظمة العمل الدولية بلوغها في أنشطتها التحليلية والتقنية إذا أريد لها أن تقي بولايتها. وتعرض الاستراتيجية النهج المتبع نحو تحسين دور منظمة العمل الدولية

النتائج الواجب تحقيقها في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩

النتيجة ألف: الإدارة الفعالة للمعارف من أجل تعزيز العمل اللائق

البيانات والتحليلات السياسية بشأن ما هو مجز، لا تزال منظمة العمل الدولية تحتاج إلى مواصلة تعزيز ثقافة التعاون وتقاسم المعارف وإرساء حلقة حميدة بين منتجاتها المعرفية العالمية وقدرة الهيئات المكونة على توليد البيانات والتحليلات المشتركة التي من شأنها أن تنير سياسات العمل اللائق على المستويين الوطني والإقليمي.

٢٤٧. ويكون نشاط التوعية الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية في مجال العمل اللائق أكثر فعالية واستدامة عندما يجمع بين المعارف المتينة بشأن السياسات المجدية والالتزام الاستراتيجي مع الشركاء الرئيسيين على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي، بما في ذلك ضمن منظومة الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف. وكان من شأن الشراكات المؤسسية وآليات التعاون وتبادل المعارف مع الهيئات المكونة ومع المنظمات الدولية الأخرى وأصحاب المصلحة الخارجيين، أن ساعدت على تحسين فهم العمل اللائق وفي الوقت ذاته تعزيز القاعدة التحليلية لبرنامج البحوث لدى منظمة العمل الدولية. ولا بد من مواصلة هذه الجهود لضمان أن تصل توصيات سياسة منظمة العمل الدولية القائمة على البيانات بشأن ما هو مجز، إلى مسامع قادة الرأي الوطنيين وواضعي السياسات في الوزارات المعنية، وأن تترجم إلى سياسات متسقة ومنسقة للتنمية المستدامة على المستوى القطري.

٢٤٨. وقد أحرزت الدول الأعضاء تقدماً يعتد به في قياس العمل اللائق. غير أنه لا تزال هناك ثغرات مهمة في بعض أبعاد العمل اللائق وفي الأقاليم. وتظهر نتائج التحسينات الحديثة على المنهجيات التي يختبرها المكتب أنه من الممكن سد هذه الثغرات على نحو أكثر فعالية من السابق. ويرتدي هذا الأمر أهمية بصفة خاصة فيما يتعلق بعملية التبليغ عن التقدم المحرز بشأن أهداف التنمية المستدامة.

إعلان النتيجة: منظمة العمل الدولية مصدر موثوق من المعارف بشأن المسائل المرتبطة بعالم العمل، بما في ذلك البحوث والإحصاءات التي تطبقها الهيئات المكونة والشركاء لتعزيز العمل اللائق باعتباره عنصراً أساسياً للتنمية المستدامة.

المسألة الواجب معالجتها

٢٤٥. يدعم العمل المضطلع به في إطار هذه النتيجة تقديم منتجات المعارف والمشورة السياسية والبرامج في إطار النتائج السياسية العشر حتى تتمكن الهيئات المكونة من المشاركة في وضع السياسات القائمة على البيانات وإجراء الحوار، عملاً بإعلان العدالة الاجتماعية وأهداف التنمية المستدامة ومبادرة مستقبل العمل. بالإضافة إلى ذلك، من شأن هذا العمل أن يدعم الدول الأعضاء في إعداد إحصاءات عمل أكثر متانة وتعزيز قدراتها التحليلية، كما سيسهل مشاركة الهيئات المكونة في المبادرات الوطنية المعنية بتخطيط التنمية المستدامة والإبلاغ عن النتائج المحرزة في هذا المجال. وتشمل مجالات التقدم ما يلي: (١) إعداد بحوث موجهة نحو السياسات؛ (٢) تعزيز قدرات الدول الأعضاء على إعداد إحصاءات العمل واستخدامها ونشرها، بما في ذلك من خلال تطوير نظم المعلومات والتحليلات المرتبطة بسوق العمل؛ (٣) المشاركة في التوعية الهادفة والتواصل وتنمية قدرات الهيئات المكونة.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٢٤٦. في حين أدى إصلاح وظيفة المعارف لدى المكتب في السنوات الأخيرة إلى تعزيز اتساق ونوعية البحوث القائمة على

التغيرات المتوقعة

٢٤٩. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تعزيز قدرة منظمة العمل الدولية على إنتاج المعارف بشأن عالم العمل وتحدياته واستخدامها وتجميعها ونشرها واتاحتها، بما في ذلك في سياق مؤشرات العمل اللائق؛
- تعزيز قدرة الدول الأعضاء على تطوير نظم إحصائية لسوق العمل وتحسين قدراتها البحثية التي تشمل الأبعاد الأربعة للعمل اللائق، إلى جانب المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، بغية قياس التقدم المحرز إزاء العمل اللائق والتبليغ عن إطار مؤشرات أهداف التنمية المستدامة باستخدام المعايير الإحصائية الدولية الحالية؛
- إرساء شراكات سياسية وتشغيلية فعالة مع منظومة الأمم المتحدة والمؤسسات الإقليمية والمنظمات متعددة الأطراف والجهات المانحة والقطاع الخاص بشأن سياسات العمل اللائق بغية زيادة أثر برنامج العمل اللائق.

وسائل العمل

٢٥٠. سوف تركز منظمة العمل الدولية على ما يلي:

- إعداد ونشر تقييمات وتحليلات سياسية في وقتها، توفر المشورة على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي، لاسيما بشأن الممارسات الجيدة والمجالات الرئيسية لبرنامج عام ٢٠٣٠ ومبادرة مستقبل العمل، بغية مساعدة الهيئات المكونة على تحقيق الأهداف المحددة في إعلان العدالة الاجتماعية؛
- ترسيخ التعاون القائم بين منظمة العمل الدولية والجامعات وفرق التفكير بغية تطوير خبرة عالمية بشأن سبل تحقيق العمل اللائق والتصدي لتحديات مستقبل العمل؛
- تعميم رسائل موثقة بالبراهين ونافذة بشأن المسائل المرتبطة بعالم العمل والتحديات والتغيرات التي يطرحها واستهداف الجماهير باستخدام قنوات التواصل والمنصات الملائمة؛
- توفير المشورة السياسية والتقييم والمساعدة التقنية من أجل تعزيز قدرة الدول الأعضاء على إعداد إحصاءات بشأن العمل اللائق ونظم معلومات سوق العمل ووضع سياسات بشأن العمل اللائق تقوم على البيانات وتجميع البيانات، بغية التبليغ عن التقدم المحرز في اتجاه تحقيق العمل اللائق والأهداف ذات الصلة في برنامج عام ٢٠٣٠ على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي، مما يسهم في تحقيق الغاية ١٧-١٨ من برنامج عام ٢٠٣٠ بشأن توافر البيانات؛
- استخدام منتجاتها المعرفية على نحو استراتيجي بغية تعزيز أنشطة التوعية التي تضطلع بها في المنظمات العالمية والإقليمية سعياً إلى تحقيق الهدف ٨ وغيره من الأهداف ذات الصلة بالعمل اللائق في برنامج عام ٢٠٣٠، إلى جانب أهداف مبادرة مستقبل العمل؛
- تقديم أنشطة بشأن تنمية القدرات والتدريب على نحو فعال بالتعاون مع مركز تورينو بغية تزويد الهيئات المكونة بالمنتجات المعرفية لمنظمة العمل الدولية وتعزيز مهاراتها في نشر التوعية بغية تمكينها من المشاركة في

الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة وفي أطر عمل الأمم المتحدة المعنية للمساعدة الإنمائية أو أطر التخطيط المشابهة.

أهم النتائج

٢٥١. ستشمل أهم النتائج التي يتعين على المكتب إحرازها خلال فترة السنتين ما يلي:

- تتاح التقارير والمنشورات والموجزات الرائدة العالمية والموثوقة التي تسلط الضوء على دور العمل اللائق، بحيث تستجيب لاحتياجات الهيئات المكونة على المستوى العالمي والإقليمي والقطري؛
- نشر مجموعة من ورش العمل والحلقات الدراسية بغية تعميم العمل اللائق في عمليات التخطيط الوطنية والإقليمية؛
- إنشاء منصة للمعارف بشأن مستقبل العمل، بما في ذلك مذكرات البحوث التقنية وتقديم الخدمات للجنة العالمية رفيعة المستوى بشأن مستقبل العمل؛
- تنظيم المؤتمر الدولي العشرين لخبراء إحصاءات العمل في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٨، الذي سيسعى إلى اعتماد قرار بشأن التصنيف الدولي المنقح بحسب الوضع في الاستخدام، ومناقشة المعايير الإحصائية الأخرى؛
- توسيع قاعدة البيانات الإحصائية ILOSTAT وتوحيدها، بما في ذلك جميع مؤشرات أهداف التنمية المستدامة، الموضوعة تحت مسؤولية منظمة العمل الدولية للسماح بوضع تقارير عالمية سنوية؛
- نشر منتجات الاتصالات رفيعة الجودة وفي وقتها، الكفيلة بتعزيز بحوث منظمة العمل الدولية وبياناتها وتحليلاتها السياسية دعماً لأهداف منظمة العمل الدولية في مجال التوعية التي تستهدف الجماهير الرئيسية من خلال أنجع القنوات؛
- استخلاص ممارسات تقاسم المعارف وأدوات الدعم، من قبيل تحسين البوابات، وتعزيز فهم وممارسة إدارة المعارف في المنظمة وتحسين اتساق المحتوى وبناء قدرات الهيئات المكونة والموظفين (بالتعاون مع مركز تورينو).

الشراكات الخارجية

٢٥٢. سوف تواصل منظمة العمل الدولية ترسيخ نشاطها في مجال التوعية ضمن منظومة الأمم المتحدة والمنظمات من قبيل مجموعة العشرين ومجموعة BRICS (البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا) وتسعى إلى إرساء شراكات استراتيجية مع مؤسسات دولية أخرى، لاسيما البنك الدولي وصندوق النقد الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، ومع مؤسسات اقتصادية ومالية إقليمية. وسوف تعزز منظمة العمل الدولية تعاونها مع اللجنة الإحصائية للمجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة ولجنة تنسيق الأنشطة الإحصائية والشراكة العالمية من أجل بيانات التنمية المستدامة ومكاتب الإحصاء الوطنية، من أجل تقوية ودعم إعداد البيانات بشأن العمل اللائق في جميع أرجاء العالم.

المؤشرات

المؤشر ألف - ١: إعداد منظمة العمل الدولية، في الوقت المناسب، منتجات معارف تستجيب لمعايير ذات نوعية عالية		
معايير النجاح	الهدف	خط الأساس
النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي التالي:		
الإنتاج في الوقت المناسب ونشر منتجات المعرفة الموثوقة بشأن عالم قضايا العمل.	■ ١٠٠ في المائة من منتجات معارف اللجنة رفيعة المستوى لمستقبل العمل، تصدر في الوقت المناسب وعلى نحو يرضي أعضاء اللجنة. ■ تصدر جميع التقارير الرائدة والرئيسية في الوقت المناسب بعد إجراء عملية استعراض الأقران ومراعاة المبادئ التوجيهية للنشر.	غير متاح
إشارة على نطاق واسع إلى منتجات معارف منظمة العمل الدولية.	■ تظهر كافة التقارير الرائدة في ١٠ على الأقل من أهم وسائط الإعلام الوطنية والإقليمية والدولية. ■ يرد ذكر تقارير منظمة العمل الدولية في الوكالات متعددة الأطراف والمنندبات الدولية، ومجموعات التفكير ومنظمات المجتمع المدني والأوساط الأكاديمية. ■ رسائل منظمة العمل الدولية وبحوثها وبياناتها، تستخدمها الهيئات المكونة الثلاثية وشركاء التنمية الآخرين، بما في ذلك المجتمع المدني والحكومات المحلية، لحملات التوعية بشأن أهداف التنمية المستدامة والعمل اللائق.	■ واحد من أهم مراكز الأخبار في كل إقليم، وواحد من أهم مراكز الأخبار الدولية ■ ٢٠١٦ (منهجية يزمع تطويرها) ■ حملة توعية رئيسية واحدة في كل إقليم
إمكانية الوصول إلى البيانات القابلة للمقارنة دولياً والمتصلة بالعمل اللائق.	■ إصدار البيانات الإحصائية في مختلف الوحدات التنظيمية تلبية لمعايير الجودة، يكون منسقاً وموحداً داخل المكتب. ■ وضع الأطر الإحصائية للمواضيع الجديدة والناشئة، بما في ذلك مؤشرات أهداف التنمية المستدامة، بالتشاور مع الهيئات المكونة.	■ إصدار البيانات في الوحدات التنظيمية المختلفة، ليس دائماً منسقاً ■ الانتقال إلى المعايير الإحصائية للمواضيع الجديدة والناشئة
المؤشر ألف - ٢: تعزز الدول الأعضاء نظم إحصاءات ومعلومات سوق العمل باستخدام معايير إحصائية دولية وتقدم التقارير بشأن إطار المؤشرات العالمي لأهداف التنمية المستدامة		
معايير النجاح	الهدف	خط الأساس
النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي التالي:		
تعزز نظم الإحصاءات والمعايير والمعلومات الوطنية لسوق العمل من خلال المسوح الإحصائية المحسنة واستخدام المصادر الإحصائية الأخرى.	٢٠ دولة عضواً	٩٦ دولة عضواً ليست قادرة على إصدار إحصاءات سوق العمل الأساسية. (استناداً إلى بيانات الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥)
الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة تستخدم أحدث أبحاث منظمة العمل الدولية وإحصاءاتها وتحليلاتها؛ وتوضع بمشاركة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية.	١٥ دولة عضواً	صفر (٢٠١٦)
جمع البيانات الوطنية والإبلاغ عنها لما لا يقل عن نصف المستوى الأول والثاني من المؤشرات التي عهد بها إلى منظمة العمل الدولية في إطار المؤشرات العالمي لأهداف التنمية المستدامة.	٢٠ دولة عضواً	٧٣ دولة عضواً (بالاستناد إلى إحصاءات ٢٠١٤-٢٠١٥)

إصدار المؤشرات الوطنية ذات الصلة للرصد والإبلاغ عن أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالعمل اللائق، بناء على مشورة منظمة العمل الدولية ودعمها.	١٠ دول أعضاء	صفر (إطار مؤشرات خاص بكل بلد، يضعه ويقرره كل بلد)
المؤشر ألف - ٣: تدعو الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والمنظمات متعددة الأطراف والمنظمات الإقليمية وشركاء التنمية، على نحو فعال وبنهج منسق، إلى إدراج قضايا العمل اللائق في الخطط والبرامج الوطنية للتنمية المستدامة والنتائج المتفق عليها دولياً على المستوى الإقليمي والعالمي		
معايير النجاح النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي التالي:	الهدف	خط الأساس
أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو ما يعادلها من أطر التخطيط، تدرج دعائمين على الأقل من برنامج العمل اللائق.	٩٠ في المائة	النسبة المئوية من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو ما يعادلها من أطر التخطيط الموضوعة في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ تتضمن دعائمين على الأقل من برنامج العمل اللائق
الشراكات متعددة أصحاب المصلحة، بما في ذلك الشراكات بين بلدان الجنوب والشراكات المثلثة، لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة، تدعو إلى توفير العمل اللائق.	زيادة بنسبة ١٠ في المائة	استحداث عدد من الشراكات الجديدة متعددة أصحاب المصلحة لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة، في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧
تمكين الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والشركاء الإنمائيين من المشاركة في العمليات الوطنية متعددة أصحاب المصلحة لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة من خلال بناء قدرات منظمة العمل الدولية أو غير ذلك من أشكال الدعم.	زيادة بنسبة ١٠ في المائة	عدد البلدان التي تشارك فيها الهيئات المكونة في العمليات الوطنية لأهداف التنمية المستدامة في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧
تدعو الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية إلى اعتماد سياسات العمل اللائق من خلال إدراج العمل اللائق في الوثائق الختامية والإعلانات والقرارات الصادرة عن الهيئات الإقليمية ومتعددة الأطراف.	زيادة بنسبة ٥ في المائة	عدد الوثائق الختامية والإعلانات والقرارات التي اعتمدت في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ لتشجيع العمل اللائق

النتيجة باء: الإدارة الفعالة والناجعة للمنظمة

تنفيذاً سريعاً، على الرغم من الحاجة إلى جهود إضافية لتحسين المتابعة وزيادة إدماج ثقافة التقييم في التعلم التنظيمي.

التغيرات المتوقعة

٢٥٥. إن تحقيق هذه النتيجة يستلزم لا محال مشاركة واسعة ونشطة للهيئات المكونة في عمليات صنع القرارات ووضع أولويات المنظمة.

٢٥٦. والتغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تحسين سير هيئات الإدارة السديدة الرئيسية من خلال دعم عملية الإصلاح وتعزيز فعالية وظائف الدعم في المكتب؛
- مواصلة تحسين الإشراف بغية مساعدة كبار المديرين على تحديد المجالات التي تحتاج إلى التحسين وتخصيص الموارد لها؛
- تطوير ثقافة إدارة المخاطر لدى منظمة العمل الدولية وتحسين تطبيق إطارها المتعلق بإدارة المخاطر؛
- استخدام أوسع نطاقاً للتقييم على مستوى المكتب والتركيز بشكل أكبر على استخدام استنتاجات التقييم من أجل تنوير القرارات التي تتخذها هيئات الإدارة في منظمة العمل الدولية وإدارة تنفيذ البرنامج.

إعلان النتيجة: تعمل منظمة العمل الدولية على نحو فعال وناجع تمثيلاً مع دستورها وقواعدها ولوائحها والقرارات التي تتخذها هيئات الإدارة فيها.

المسألة الواجب معالجتها

٢٥٣. تهدف هذه النتيجة إلى ضمان التشغيل الأمثل لهيئات إدارة منظمة العمل الدولية ووظائف الإدارة السديدة فيها وفعالية رصد موارد المكتب والإشراف عليها ومساءلته إزاء برنامجها وميزانيته وتحسين الخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٢٥٤. أثمر إصلاح مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي والتقييم الذي أجراه المؤتمر في عام ٢٠١٦ بشأن أثر إعلان العدالة الاجتماعية، منافع هامة، بما في ذلك نشر وثائق موجزة وعالية الجودة وفي وقتها وإعداد وإدارة الاجتماعات على نحو فعال، وكلها أمور مجدية من حيث الكلفة والإدارة الفعالة. وأحرز تقدم مشجع فيما يتعلق بتنفيذ التوصيات التي تقدمها هيئات الإشراف

وسائل العمل

والمساءلة وتشجيع التصديق على اتفاقية الأمم المتحدة بشأن امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها.

□ هيئات الإدارة السديدة

□ الإشراف

٢٥٩. سيواصل المكتب تنفيذ التوصيات الصادرة عن هيئات الإشراف على وجه السرعة وفي ضوء الموارد المتاحة. وبعدها قام بتنفيذ المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام تنفيذاً كاملاً في السنوات السابقة، سيصب تركيزه على رصد المستجبات والتكيف مع المعايير الجديدة والمنقحة عند وضعها وبالصيغة التي توضع فيها. وسيستمر رصد وتكييف الإجراءات الداخلية من أجل تحقيق أقصى حد من الفعالية وضمان مساءلة كاملة عن الموارد.

٢٦٠. وسيستمر المكتب في إدارة المخاطر بالاستناد إلى سجل المخاطر الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ (انظر الجدول ٣) وسوف يضع قاعدة بيانات بشأن إدارة المخاطر تستند إلى تكنولوجيا المعلومات لمساعدة المديرين على الإبقاء على السجلات المتعلقة بإدارة مخاطر وحداتهم.

٢٥٧. سوف يواصل المكتب دعم تنفيذ مبادرة الإدارة السديدة مع التركيز على دور الاجتماعات الإقليمية وسير أعمالها وتنفيذ قرار عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق وتعزيز أوجه الكفاءة. كما سيستمر المكتب في: دعم الالتزام الثلاثي عند وضع جداول أعمال الاجتماعات الرسمية لمنظمة العمل الدولية؛ تطبيق سياسته بشأن إعداد الوثائق، بغية توفير وثائق عالية الجودة وموجزة وفي وقتها؛ تعزيز نموذج تخفيض استهلاك الورق.

٢٥٨. سيواصل المكتب كذلك توفير خدمات قانونية ومالية عالية الجودة وفي وقتها بغية ضمان أن تكون عمليات صنع القرارات والعمليات التشغيلية متسقة مع الدستور والقواعد واللوائح المطبقة. وسينصب التركيز على ترشيد القواعد الإجرائية لأجهزة الإدارة السديدة والاجتماعات ودعم القواعد الداخلية بشأن الشفافية

الجدول ٣: سجل المخاطر للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩

المخاطر	السبب الجذري المحدد (الأسباب الجذرية المحددة)	النشاط الاستدراكي	الجهات المسؤولة عن تدارك المخاطر
١ قيام الهيئات المكونة والجهات المتاحة بالحد من التزامها إزاء برنامج العمل اللائق وإزاء تمويل البرامج والمشاريع	إخفاق منظمة العمل الدولية في موازنة قدراتها التقنية ومواردها وعملياتها ووسائلها التكنولوجية مع الأولويات الاستراتيجية. وعدم تركيز حشد الموارد على المجالات التي يمكن في إطارها تحقيق الملاءمة والتأثير والاستدامة. وعدم كفاية تخطيط التقدم المحرز في تنفيذ البرامج والمشاريع، وقياسه والتبليغ عنه. استعراضات المانحين تكشف عن عدم تحقيق التوقعات.	تعزيز عمليات وإجراءات تخطيط المشاريع وتصميمها وتقييمها. تركيز الموارد على الأولويات المحددة من خلال الخطة الاستراتيجية والبرنامج والميزانية والبرامج القطرية للعمل اللائق وخطط العمل القائمة على النتائج، والتركيز على البرامج الجادة والوجيئة الموجهة نحو السياسة العامة والمترافقة بالكتلة الحرجة الملزمة لتحقيق أثر كبير. وتعزيز الرصد والتقييم وإعداد التقارير.	المدير العام نواب المدير العام
٢ تعطل تنفيذ برامج ومشاريع التعاون الإنمائي، مما يؤثر سلباً على سمعة منظمة العمل الدولية وعلى تمويل التعاون الإنمائي في المستقبل	عدم فعالية التنسيق بين منظمة العمل الدولية/ المقر والمكاتب الخارجية خلال فترة تصميم وتقييم البرامج أو المشاريع. وعدم تحديد ومعالجة المخاطر المؤسسية والسياقية والتشغيلية والبرنامجية، على النحو الملئم في عملية التصميم.	ضمان أن تمتثل تقييمات البرامج والمشاريع لإطار منظمة العمل الدولية لإدارة المخاطر المؤسسية لضمان تحديد المخاطر الرئيسية ودراساتها على النحو السليم قبل اتخاذ قرار بقبول مقترح المشروع. وتوضيح وتعزيز الأدوار والسلطات والمسؤوليات فيما يتعلق بمواءمة الالتزامات بالبرامج والمشاريع مع الولاية والقدرات. وكفالة أن تحقق إجراءات رصد التنفيذ مستويات ملائمة من التنسيق.	نائب المدير العام المعني بالعمليات الميدانية والشرائط، نائب المدير العام المعني بالسياسة العامة
٣ تأثير أزمة من الأزمات سلباً على سير الأنشطة الرئيسية أو استمرارية سير العمل	تعرض زيادة المشاركة في المواقع للعنف السياسي. وعدم معالجة آثار الهجمات الإرهابية أو الكوارث الطبيعية أو الأحداث الرئيسية المرتبطة بالصحة أو الأمن، في خطط استمرارية سير العمل في منظمة العمل الدولية/ المقر وفي المكاتب الخارجية. وعدم تقاسم الدروس المستفادة من الأزمات السابقة وإدراجها في التخطيط لاستمرارية سير العمل. وعدم فعالية إدارة الأزمات. وعدم تناسب الوسائل الأمنية في مباني منظمة العمل الدولية والوسائل الأمنية عند السفر أو في مواقع المشاريع خارج المنظمة مع درجة التعرض للخطر.	يوفر إطار إدارة المخاطر آليات لزيادة الاعتبار المتعلقة بالمخاطر قبل الانكباب على معالجتها. وتضطلع منظمة العمل الدولية/المقر والمكاتب الخارجية بإعداد خطط إدارة القدرة التنظيمية على التحمل وصيانتها. وإنشاء فرق لإدارة الأزمات في منظمة العمل الدولية/المقر والمكاتب الإقليمية والاضطلاع بصيانة خطط إدارة القدرة التنظيمية على التحمل والتمرن عليها واستعراضها على نحو منتظم. وتعزيز الإرشاد والتدريب في شؤون الأمن.	نواب المدير العام والمديرون الإقليميون

المخاطر	السبب الجذري المحدد (الأسباب الجذرية المحددة)	النشاط الاستراتيجي	الجهات المسؤولة عن تدارك المخاطر
٤	عدم وفاء دولة عضو واحدة أو أكثر أو الجهات المانحة بالتزاماتها المالية. ومعاناة منظمة العمل الدولية من نقص في التمويل واضطرارها إلى وقف الأنشطة نتيجة لذلك	تأخير في دفع الاشتراكات المقدرة نتيجة قيود الميزانية الخاصة بالدول الأعضاء. وتراجع التزام الدول الأعضاء و/أو الجهات المانحة ببرنامج العمل اللانق لمنظمة العمل الدولية.	أمين الصندوق والمراقب المالي وفريق كبار المديرين
٥	خضوع شريك مصرفي أساسي لمنظمة العمل الدولية إلى الحراسة القضائية. ومعاناة المنظمة من الخسائر المالية ووقف التشغيل وسوء السمعة، نتيجة لذلك	نظام المراقبة الداخلية التابع لمنظمة العمل الدولية والرامي إلى رصد ملاءة الشركاء المصرفيين أو خطر التعرض للغش، لا يتلاءم مع الطيف الكامل لكشوفات المصرف.	أمين الصندوق والمراقب المالي
٦	عوامل اقتصادية طارئة تؤدي إلى تناقص قدرات الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية. ونتيجة لذلك، عدم كفاية الموارد لضمان التنفيذ الكامل لبرنامج العمل المدرج في ميزانية المنظمة	الاضطرابات المالية العالمية تقضي على تقلبات غير متوقعة في أسعار الصرف وإلى التضخم.	أمين الصندوق والمراقب المالي
٧	يؤدي تضارب في المصالح أو عمل احتيالي، إلى تعرض منظمة العمل الدولية لخسارة مالية كبيرة وإلحاق الضرر بسمعتها	إجراءات وممارسات العناية الواجبة الرامية إلى تلافي تضارب المصالح والحد من فرص ارتكاب عمليات الاحتيال، إضافة إلى نظم المراقبة الداخلية الرامية إلى الكشف عن عمليات الاحتيال، لا تتسم بالقدر الكافي من الصلابة.	أمين الصندوق والمراقب المالي
٨	اعتبار الحلول المركزية لتكنولوجيا المعلومات غير ملائمة للغرض المتوخى. وتكاثر الحلول المركزية لتكنولوجيا المعلومات غير الخاضعة للرصد، مما يعرض البيانات الحساسة لخطر الفساد أو انتهاك السرية أو ازدواجية الحلول	تضمن الإدارة السديدة لتكنولوجيا المعلومات أن يجري جرد الحلول اللامركزية والقائمة بذاتها وأن تمنح الأولوية، وأن تحظى احتياجات تكنولوجيا المعلومات المحددة لكل وحدة بالدعم. ويجري وفقاً لذلك استعراض وتكييف استراتيجية تكنولوجيا المعلومات وتخطيطها وميزانيتها بصورة منتظمة.	نائب المدير العام المعني بالإدارة والإصلاح
٩	إلحاق الضرر بمركز بيانات منظمة العمل الدولية أو غير ذلك من الهياكل الأساسية لتكنولوجيا المعلومات، مما يؤدي إلى فقدان معلومات مهمة وعدم إمكانية النفاذ إلى التطبيقات الأساسية	لا تحمي تدابير السلامة والأمن فعلياً بيانات منظمة العمل الدولية من التدفئة المفرطة أو الحرائق أو الفيضانات أو انقطاع الكهرباء أو الحركة والكابلات أو الاختراقات. وإتلاف الكابلات الأساسية خلال أعمال الصيانة أو التجديد.	نائب المدير العام المعني بالإدارة والإصلاح

المخاطر	السبب الجذري المحدد (الأسباب الجذرية المحددة)	النشاط الاستراتيجي	الجهات المسؤولة عن تدارك المخاطر
١٠ عدم كفاية قدرات الموارد البشرية للوفاء بالولاية الأساسية لمنظمة العمل الدولية وتحقيق الأهداف المحددة التي وضعتها هيئاتها المكونة ونتيجة لذلك، إلحاق الضرر بسمعة منظمة العمل الدولية والتأثير سلباً على تمويل البرامج والمشاريع	عدم ملاءمة السياسات والممارسات فيما يتعلق بإجراءات تخطيط القوى العاملة والتوظيف والاختيار وإدارة الأداء وتطوير الموظفين.	تنفيذ أداة مواصفات المستخدمين. وتحسين عملية تخطيط القوى العاملة، بما في ذلك تخطيط الخلافة، على نحو منهجي. وتكييف إجراءات التوظيف والاختيار. وتنفيذ سياسات منقحة بشأن العقود وحراك الموظفين. وتركيز عملية تطوير الموظفين على الاشتراطات الأساسية من الكفاءات وتعزيزها. وتشجيع الامتثال لإجراءات إدارة الأداء.	المدير، إدارة تنمية الموارد البشرية
١١ عدم ملاءمة الاتصالات للغرض المتوخى. والتأثير سلباً على مركز منظمة العمل الدولية كوكالة مرجعية فيما يتعلق بولايتها	تفتقر الاتصالات فيما يتعلق بولاية منظمة العمل الدولية وموضعها، إلى التركيز والتنسيق. ويؤدي المنظور الضيق للاتصالات إلى ضعف أو انعدام التأثير على جميع الجهات صاحبة المصلحة الرئيسية. وعدم تشديد أنشطة التوعية والاتصالات تشديداً كافياً على تنفيذ البرامج والمشاريع الرئيسية. وعدم كفاية الدعم المقدم لتلبية الاحتياجات المحلية في مجال الاتصالات. والاتصالات فيما يتعلق بالأحداث الخطيرة غير استباقية بما يكفي.	وضع استراتيجية اتصالات تهدف إلى تعزيز الإطلاقة المؤسسية لمنظمة العمل الدولية والارتقاء بالقدرة التقنية للمنظمة بهدف تحقيق الملاءمة والتأثير والاستدامة. وتتضمن الاستراتيجية الاحتياجات المحلية في مجال الاتصالات وتعزز الصحافة المحلية وتغطية وسائل الإعلام الاجتماعية، وتستهدف جميع الجهات صاحبة المصلحة الرئيسية. والقيام بعمليات لرصد تنفيذ الاستراتيجية وتقديم تعقيبات لمراجعتها وفقاً لذلك.	نائب المدير العام المعني بالإدارة والإصلاح؛ مدير إدارة الاتصالات والمعلومات العامة
١٢ تؤدي حالات التأخير والتعطيل في تجديد مبنى مقر منظمة العمل الدولية، إلى تجاوز التكلفة المقررة ووقف التشغيل وإلحاق الضرر بسمعة المنظمة	عدم تقديم توضيحات كاملة بشأن نطاق وصعوبة أعمال التجديد إلى المقاولين أو عدم تضمينها في العقود. وإخفاق المقاولين في الوفاء بالالتزامات التعاقدية المتعلقة بالأعمال أو المهل الزمنية. وحيلولة حدث متصل بالسلامة أو الأمن دون الوصول إلى مبنى المقر. وحيلولة الأحداث المتصلة بأحوال الطقس دون تنفيذ الأعمال. وتعطيل عملية إدارة المشروع لشغور منصب رئيسي أو لغياب طويل الأجل.	الإبقاء على سجل شامل للمخاطر ورصد إدارة المخاطر. ووضع هيكل فعال لتنظيم وإدارة المشاريع يعمل على نحو مجدي، بما في ذلك القيام بمراجعات داخلية منتظمة وضمان الكشف عن تنبيهات الإنذار المبكر بالمشاكل ومعالجتها في الوقت المناسب. وإخضاع طلبات تقديم المقترحات وصيغ العقود لاستعراض خبير خارجي من أجل التأكد من دقتها واكتمالها، وإدراج الأحكام الجزائية. ومطالبة المقاولين بالسماح بمعاينة المواقع لأغراض التشخيص. وتعيين موظف معني بالسلامة والصحة المهنيين. وإعداد سجل لمخاطر السلامة والأمن خصيصاً لأعمال التجديد وتنفيذ استراتيجيات التخفيف. ومراعاة الأحوال الجوية في أعمال التخطيط. ووضع خطة تضمن استمرارية العمل. وإدراج عملية إدارة الأزمات المتعلقة بمشروع التجديد في جهودية منظمة العمل الدولية لإدارة الأزمات.	نائب المدير العام المعني بالإدارة والإصلاح
١٣ يتعذر على مؤتمر منظمة العمل الدولية أو مجلس الإدارة الاضطلاع ببعض الوظائف المنصوص عليها في النظام الأساسي، مما يؤدي إلى تعطيل سير عمل المنظمة وإلحاق الضرر بسمعتها	تعذر تجاوز الخلافات العvisية القائمة بين مجموعات الهيئات المكونة ضمن الجداول الزمنية المتاحة. والاستهانة بدرجة تعقد المسائل المؤدية إلى نشوء الخلافات العvisية.	إجراء اتصالات وحوارات منتظمة مع الهيئات المكونة بشأن المسائل الناشئة. ويتخذ المدير العام مبادرات لمنع حدوث أي أزمة مؤسسية و/أو التخفيف من حدتها.	المدير العام، فريق كبار المديرين

□ التقييم

الأثر، حتى تتمكن من إيجاد حلول سياسية فعالة وتوثيق مساهمة منظمة العمل الدولية في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠.

أهم النتائج

٢٦٢. ستشمل أهم النتائج التي يتعين على المكتب إحرازها خلال فترة السنتين ما يلي:

٢٦١. من شأن نتائج التقييم الخارجي المستقل لوظيفة التقييم في منظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٦، أن تنير استراتيجية تقييم المكتب للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١؛ وستواصل اللجنة الاستشارية للتقييم، من جهتها، نشر نتائج التقييم. وستحصل الإدارات التقنية على إرشادات أفضل من حيث استخدام نتائج التقييم وتقييمات

- إجراء استعراض شامل لأثر عملية الإصلاح المضطلع بها فيما يتعلق بمختلف هيئات الإدارة في منظمة العمل الدولية؛
- وضع نموذج فعال وسهل المنال للحد من استهلاك الورق بالنسبة إلى جميع الوثائق والاجتماعات الرسمية؛
- الحصول على رأي مستوفى لمراجع الحسابات الخارجي ومواصلة إصدار بيان المراقبة الداخلية؛
- إجراء ست عمليات تقييم رفيعة المستوى وإعداد تقريرين سنويين للتقييم و ٨٠ تقييماً للمشاريع وعشر دراسات للأثر أو دراسات جامعة؛
- إنشاء قاعدة بيانات لإدارة المخاطر؛
- إجراء استعراض خارجي لضمان جودة مكتب المراجعة الداخلية والإشراف.

الشراكات الخارجية

٢٦٣. سوف يواصل المكتب تعزيز علاقاته مع الهيئات المؤسسية للأمم المتحدة وغيرها من الكيانات المعنية، بما فيها المنتدى السياسي رفيع المستوى للأمم المتحدة بشأن التنمية المستدامة ومجلس الرؤساء التنفيذيين في الأمم المتحدة المعني بالتنسيق ووحدة التفتيش المشتركة ولجنة الخدمة المدنية الدولية وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.

المؤشرات

المؤشر باء - ١: فعالية وظائف الإدارة السديدة ووضع السياسات في هيئات منظمة العمل الدولية		
معايير النجاح	الهدف	خط الأساس
النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي التالي:		
تنفيذ تدابير الإصلاح المتفق عليها تنفيذاً فعالاً.	■ ترشيد وزيادة تبسيط وتحديث وتوحيد القواعد والإجراءات التي تنظم أعمال الهيئات الإدارية والاجتماعات الرسمية. ■ تحسين التخطيط والمشاورات بشأن البنود المعيارية، قبل انعقاد المؤتمر.	مستوى تنفيذ الإجراءات والقواعد الملزمة، الناشئة عن استعراض الاختبارات حتى نهاية عام ٢٠١٧.
تنفيذ القرار بشأن الدفع قديماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، يتجلى في صنع القرارات الإدارية والتنظيمية في منظمة العمل الدولية.	جميع عناصر برنامج العمل يتعين إنجازها بحلول نهاية عام ٢٠١٩.	برنامج العمل المزمع أن يعتمده مجلس الإدارة في آذار/ مارس عام ٢٠١٧.
تنفيذ آلية رصد للقرارات التي تتخذها الهيئات الإدارية في منظمة العمل الدولية.	اعتماد إجراء لتقديم تقارير منتظمة عن القرارات والموافقة على متابعة خطة العمل.	غياب إجراءات الرصد الرسمية.
المؤشر باء - ٢: فعالية تخطيط وإعداد وإدارة دورات مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية		
معايير النجاح	الهدف	خط الأساس
النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي التالي:		
توفير وثائق رسمية موجزة في شكل إلكتروني في الوقت المناسب لجميع الاجتماعات الرسمية (تنفيذ نموذج تخفيض استهلاك الورق).	■ ١٠٠ في المائة من الوثائق الرسمية منشورة في صيغة إلكترونية وفي الوقت المحدد. ■ ٢٥ في المائة من الوثائق الرسمية ما قبل الدورة منشورة فقط في صيغة إلكترونية. ■ ٥٠ في المائة من الوثائق الرسمية لما بعد الدورة منشورة فقط في صيغة إلكترونية. ■ جميع الوثائق الرسمية لما بعد الدورة منشورة فقط في صيغة إلكترونية. ■ لا يزيد حجم الكلمات التي تتم معالجتها.	■ ٩٥ في المائة من الوثائق الرسمية منشورة إلكترونياً وفي الوقت المحدد. ■ صفر في المائة من الوثائق الرسمية منشورة إلكترونياً فقط. ■ ١٨ مليون كلمة معالجة (هدف الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧: تخفيض ١٠ في المائة للعبارة البالغة ٢٠ مليون المجزة في ٢٠١٤-٢٠١٥، المخفضة أصلاً بنسبة ١٥ في المائة مقارنة بفترة السنتين السابقة).
تنفيذ نموذج تخفيض استهلاك الورق.	٨٥ في المائة من الاتصالات الرسمية مرسلة حصراً في شكل إلكتروني.	١٤ في المائة من الاتصالات الرسمية مرسلة حصراً في شكل إلكتروني (٢٠١٤-٢٠١٥).

النسبة المئوية لخط الأساس تحدد على أساس نتائج دورات مجلس الإدارة في عام ٢٠١٦ و٢٠١٧، ودورة مؤتمر العمل الدولي في ٢٠١٧، فضلاً عن الاجتماعات القطاعية في عام ٢٠١٧.	+ أو- فارق ١٠ في المائة كحد أقصى مع خطة العمل الأولية المتفق عليها للاجتماعات.	الإدارة الفعالة والكفاءة للوقت في جلسات الاجتماعات الرسمية.
المؤشر باء - ٣: جودة الخدمات القانونية من أجل سير أعمال مؤسسي على نحو فعال		
خط الأساس	الهدف	معايير النجاح النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي التالي:
التحسين المستمر في التصدي للتحديات والمخاطر القانونية.	مشورة قانونية جيدة وموفرة للوقت، مقدمة إلى المنظمة والمكتب لتوفير الحماية الفعالة لمركزهما ومصالحهما.	خدمات قانونية ذات جودة ومقدمة في الوقت المحدد.
٦٢ دولة عضواً غير أطراف في اتفاقية الامتيازات والحصانات لعام ١٩٤٧ (٢٠١٦).	الحصول على ٣ تصديقات جديدة على اتفاقية الأمم المتحدة بشأن امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها.	التصديق على اتفاقية الأمم المتحدة بشأن امتيازات الوكالات المتخصصة وحصاناتها.
المؤشر باء - ٤: جودة تنفيذ وظائف الإشراف والمساءلة وإدارة المخاطر		
خط الأساس	الهدف	معايير النجاح النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي التالي:
رأي مستوفي لمراجع الحسابات الخارجي وامثال تام للمعايير المحاسبية الدولية في عام ٢٠١٥.	رأي مستوفي لمراجع الحسابات الخارجي والإبقاء على الامتثال التام للمعايير المحاسبية الدولية.	مستوى ارتباط مراجع الحسابات الخارجي عن البيانات المالية الموحدة.
■ متوسط الإطار الزمني لردود المكتب على تقارير المراجعة الداخلية للحسابات في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، كان ٥,٩ أشهر. ■ النسبة المئوية من توصيات المراجعة الداخلية للحسابات، المنفذة تنفيذاً كاملاً بحلول الموعد المحدد من ستة أشهر، بلغت ٦٨,٨ في المائة في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.	■ الوحدات المسؤولة عن تنفيذ توصيات الإشراف، تقدم خطط عملها في غضون ثلاثة أشهر من إصدار تقرير مراجعة الحسابات. ■ جميع توصيات مراجعة الحسابات المقبولة من الإدارة، تنفذ في غضون ستة أشهر من تاريخ التقرير.	الفترة الزمنية اللازمة للتنفيذ الفعال لتوصيات مراجعة الحسابات.
حوالي ٢٣ في المائة تم تحديدها في متابعة عمليات مراجعة الحسابات خلال فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥.	١٧ في المائة من التوصيات المتعلقة.	النسبة المئوية من التوصيات المتعلقة للمراجعة الداخلية للحسابات، تحدد في متابعة مراجعة الحسابات.
إرساء إطار لإدارة المخاطر في عام ٢٠١٥.	تنفيذ إطار إدارة المخاطر بالكامل والحفاظ عليه.	مستوى تنفيذ إطار إدارة المخاطر على نطاق المنظمة.
نتائج الدراسة الاستقصائية للموظفين عام ٢٠١٧ بشأن الأخلاقيات.	زيادة ٥٠ في المائة من وعي الموظفين بالوثائق الإدارية المعنية.	مستوى الوعي بين موظفي منظمة العمل الدولية والوثائق الإدارية المتعلقة بالمعايير الأخلاقية للسلوك والإبلاغ عن المخالفات.
المؤشر باء - ٥: مدى كفاية استخدام النتائج والتوصيات المنبثقة عن التقييمات المستقلة في عملية صنع القرارات من جانب إدارة منظمة العمل الدولية ومجلس الإدارة		
خط الأساس	الهدف	معايير النجاح النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي التالي:
■ تقييم مستوى مداخلات اللجنة الاستشارية للتقييم بحلول نهاية عام ٢٠١٧. ■ بين ٨٤ في المائة و٨٩ في المائة للفترة ٢٠١٥-٢٠١٦. ■ ٤٠ إلى ٥٠ في المائة للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، استناداً إلى عملية التقييم المضطلع بها في عام ٢٠١٥.	■ اللجنة الاستشارية للتقييم تواصل تقديم مساهمة كبيرة في متابعة توصيات التقييمات رفيعة المستوى. ■ متابعة توصيات المشروع تبلغ ٩٠ في المائة على الأقل. ■ ٧٥ في المائة من توصيات وحدة التقييم ترد كلياً أو جزئياً في الإرشاد الاستراتيجي المقدم في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.	تحسين استخدام الهيئات المكونة والإدارة لنتائج التقييم من أجل الإدارة السديدة.

■ التقييمات الخارجية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ تظهر أن حوالي ٧٠ في المائة من تقييمات المشاريع تلي معايير الجودة. ■ استعراض مستقل أجري في ٢٠١٣، أكد أن الجودة ترقى إلى المستوى المطلوب، وعلى التقييم الخارجي المستقل في عام ٢٠١٦ أن يؤكد خط الأساس أو ينشئ خط أساس جديداً. ■ نوعية تقييمات الأثر ليست مثلى ولا موحدة كما هو مبين في تقرير تقييم وحدة التقييم بشأن تقييم الأثر في عام ٢٠١٤.	■ التقييمات الخارجية تؤكد أن ٨٥ في المائة من تقييمات المشاريع تلي معايير الجودة في منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. ■ الحفاظ على نوعية مقبولة من التقييمات رفيعة المستوى. ■ تحسين تقييمات الأثر من جانب الإدارات التقنية ومكاتب منظمة العمل الدولية نتيجة اتباع إرشادات وحدة التقييم.	جودة رفيعة المستوى وعمليات تقييم للمشاريع تمسباً مع الممارسات الجيدة كما حددتها معايير منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.
■ عدد المدربين كما ورد في تقرير التقييم السنوي لعام ٢٠١٧. ■ عدد يحدد على أساس المبادرات التقييمية المضطلع بها في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.	■ خضع ٧٥ على الأقل من الهيئات المكونة للتدريب على التقييم، وجرى اعتماد ٥٠ من موظفي منظمة العمل الدولية كمديري تقييم أو قائمين بالتقييم الداخلي. ■ زيادة بنسبة ٨٠ في المائة في المبادرات التقييمية المستقلة من جانب إدارات منظمة العمل الدولية وأقاليمها بخلاف التقييمات الإلزامية.	تحسين القدرة على التقييم وممارسته بين موظفي منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة.

النتيجة جيم: خدمات الدعم الفعالة والاستخدام الفعال لموارد منظمة العمل الدولية

التغيرات المتوقعة

٢٦٦. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- قيمة أفضل مقابل المال، ناجمة عن التحسين المستمر في خدمات الدعم من خلال نظم وممارسات إدارية وتنظيمية أكثر فعالية وبفضل العمل ضمن فرق في مختلف أنحاء المكتب؛
- تعزيز أطر البرمجة وآليات تخصيص الموارد استناداً إلى تطبيق محسن للإدارة القائمة على النتائج، على مستوى المكتب؛
- شراكات إنمائية موحدة وأكثر تنوعاً؛
- تحسين إدارة الأداء وتطوير الموظفين والقيادة؛
- تعزيز الاستدامة البيئية، بما في ذلك "تخضير" المكتب؛
- تعزيز سلامة وأمن موظفي منظمة العمل الدولية وممتلكاتها.

وسائل العمل

□ التحسينات على سير الأعمال

٢٦٧. سيتواصل العمل في المقر وفي المكاتب الميدانية بشأن زيادة الفعالية وتحسين مستوى الخدمات وسرعة اتخاذ القرارات، بالإضافة إلى إدارة المخاطر على نحو فعال. ومن شأن فريق من الخبراء في إدارة التغيير في منظمة العمل الدولية أن يرشد

إعلان النتيجة: يستند المكتب إلى عمليات إدارية فعالة ويستخدم جميع الموارد التي عهد بها إلى المنظمة استخداماً فعالاً وناجحاً.

المسألة الواجب معالجتها

٢٦٤. ما فتى طلب الهيئات المكونة على الخدمات الجيدة يتزايد على نحو مطرد نظراً إلى أن تحديات عالم العمل باتت أكثر تعقيداً وإلى أن عيناً خارجية نافذة تولي أهمية متزايدة إلى المسألة عن النتائج والقيمة مقابل المال. ومعالجة هذه المسائل على نحو فعال وناجح ومتجاوب، تستوجب تحسيناً مستمراً في العمليات التشغيلية وخدمات الدعم الأساسية، بما فيها التدابير الأمنية، في المقر والأقاليم.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٢٦٥. تبين إصلاحات الإدارة، لا سيما استعراض عملية سير الأعمال، أنه حتى يكون للتحسينات أكبر أثر ممكن، لا بد من أن تدعمها ثقافة تنظيمية سليمة وممارسات إدارية متينة وأن تشكل مشاركة الإدارة العليا والتواصل الداخلي الثابت عوامل أساسية فيها. ولا بد من إدخال التحسينات على نحو شامل وتشاوري لتكون مستدامة وللحصول على التزام الموظفين. ومن شأن الاستثمار الاستراتيجي في الحلول المتصلة بتكنولوجيا المعلومات أن يفضي إلى المزيد من مكاسب الإنتاجية.

التوظيف، بما في ذلك برامج التعاون الإنمائي، وأن تعزز تطوير المسار الوظيفي؛ وسيدعم نشاط التوعية والإعلام الحراك الوظيفي والجغرافي - بما فيه الحراك فيما بين الوكالات.

□ مرافق المكتب

٢٧٤. سوف تُستكمل عملية تجديد مبنى المقر بالاستناد إلى الإدارة الواعية للتكاليف والجدول الزمني. وسيُضفي هذا التجديد إلى المساعدة على تخفيض استهلاك المكتب للطاقة وتحسين الصيانة وتصريف النفايات.

٢٧٥. واستناداً إلى النتائج المحققة في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، سيجري تحديث خرائط صيانة المرافق التي تمتلكها منظمة العمل الدولية، من خلال اتخاذ تدابير مجدية وفعالة من حيث الكلفة، سوف تحد من تأثير المكتب على البيئة. والممارسات الفعالة لتصريف النفايات، التي أُخترت في بعض المكاتب في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، سوف تطبق في مجمل مرافق منظمة العمل الدولية. وسيواصل المكتب رصد الامتثال للمعايير الدنيا للأمن التشغيلي ويدخل تحسينات إذا اقتضى الأمر ذلك.

أهم النتائج

٢٧٦. ستشمل أهم النتائج التي يتعين على المكتب إحرازها خلال فترة السنتين ما يلي:

- زيادة كفاءة العمليات الإدارية التي تدعمها نظم تكنولوجيا المعلومات المناسبة؛
- تحسين الأدوات والإجراءات المتعلقة بالميزنة الاستراتيجية، بالترافق مع تعزيز نظام إعداد التقارير المالية والقائمة على النتائج؛
- بذل المزيد من الجهود المتكاملة لحشد الموارد وإشراك أصحاب المصلحة المتعددين في أهداف محددة من أهداف التنمية المستدامة تمثيلاً مع توصيات الاستعراض الشامل للسياسات، الذي يجري كل أربع سنوات؛
- زيادة كفاءة أدوات الإدارة وممارساتها على مستوى الوحدة؛
- استكمال عملية تجديد الحيز المكتبي في مبنى المقر؛
- تعزيز سلامة وأمن موظفي منظمة العمل الدولية وممتلكاتها.

الشراكات الخارجية

٢٧٧. سوف تواصل منظمة العمل الدولية تعاونها مع الوكالات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة في المجالات التي يمكن أن يتسم فيها تزويد الخدمات المشتركة بمزيد من الفعالية والشفافية والتجاوب. وعلى المستوى القطري، سيشمل ذلك المساهمة في تمويل مكاتب المنسقين المقيمين التابعين للأمم المتحدة وخدمات ومرافق الأمن المشترك والمشتريات المشتركة. ومن شأن المبادرات على مستوى المقر، أن تشمل الخدمات المشتركة للصحة والمؤتمرات والمشتريات المشتركة والاستفادة من الاستثمارات في نظم تكنولوجيا المعلومات وتقاسم الخبرات.

المسؤولين والموظفين خلال استعراض عملية سير الأعمال ومواصلة التحسينات وأنشطة المتابعة. وحسب مقتضى الحال، سيجري تعزيز نظم تكنولوجيا المعلومات ذات الصلة بغية ضمان العمليات الجديدة لسير الأعمال والتعاون والتبليغ واتخاذ القرارات بشكل فعال وفي حينه.

٢٦٨. ومن شأن النتائج الناجمة عن هذه الجهود أن تمكن المكتب من زيادة نوعية وفعالية خدمات الدعم التي يقدمها ومن إعادة توزيع الموارد من المهام الإدارية نحو الأنشطة السياسية والتقنية والتحليلية بحيث تعود بالمنفعة مباشرة على الهيئات المكونة.

□ البرمجة الاستراتيجية والإدارة القائمة على النتائج

٢٦٩. سيواصل المكتب تطبيق الإدارة القائمة على النتائج على إجراءاته وأدواته البرنامجية. وسوف يركز هذا النشاط على تعزيز إرساء إطار متكامل للموارد من خلال تحسين الميزنة الاستراتيجية وخطط العمل القائمة على النتائج وضمان الجودة في تصميم وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق، بغية تحسين إطار رصد الأداء والتبليغ عنه، على مستوى المكتب.

٢٧٠. كذلك، سيواصل المكتب الجهود الرامية إلى زيادة الموارد المخصصة للبرامج القطرية للعمل اللائق ويجعلها تتسق مع الجيل الجديد من أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أو أطر التخطيط المشابهة على المستوى القطري ومع الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة ومع أهداف التنمية المستدامة. وسيعزز نشاط التوعية ليشمل شركاء التنمية وغيرهم من أصحاب المصلحة، سعياً إلى الارتقاء ببرامج عمل منظمة العمل الدولية وتوسيع التمويل الطوعي.

□ حشد الموارد والتعاون الإنمائي

٢٧١. سوف تسعى منظمة العمل الدولية إلى زيادة حجم المساهمات الطوعية دعماً لبرنامج عملها، بالتركيز على الشراكات متعددة السنوات مع شركاء التنمية الرئيسيين وعلى التنويع بغية إشراك شركاء جدد والقطاع الخاص. وسيجري توسيع نطاق الشراكات على المستوى العالمي وتقليل حجم الموارد المرصودة. وسيجري حشد الموارد على المستويين القطري والإقليمي ومن خلال آليات تمويل الأمم المتحدة، بتعاون وثيق مع المنسقين المقيمين التابعين للأمم المتحدة.

□ الموارد البشرية

٢٧٢. استناداً إلى نتائج الإصلاحات السابقة في مجال الموارد البشرية، سوف يواصل المكتب تنويع وتوسيع حافظة فرص التطوير المهني لديه وتكييف مبادرات التعلم بشكل أفضل. ومن شأن التدريب على إدارة العمليات وتعزيز التزام الموظفين أن يرسى أساس التحسين المتواصل والمستدام للعمليات وإدارة الأداء على نحو أكثر فعالية وفهم أفضل للمعايير الداخلية المعنية بالإدارة السديدة والمساءلة.

٢٧٣. وسوف يضع المكتب لإدارات الموارد البشرية نموذجاً تشغيلياً يضمن الفعالية والمرونة والمساءلة. كما أن الاستثمار الهادف سيعزز تخطيط القوى العاملة ويجذب الأفراد الموهوبين لتولي مناصب رئيسية؛ ومن شأن المبادرات الجديدة أن تحسن

المؤشرات

المؤشر جيم - ١: نجاعة وفعالية خدمات الدعم في منظمة العمل الدولية		
معايير النجاح	الهدف	خط الأساس
النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي التالي:		
الامتثال الإجمالي لإطار إدارة الأداء لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩.	٨٠ في المائة	أداء الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (مستمد من وثيقة مجلس الإدارة)
النسبة المئوية للمكاتب الخارجية لمنظمة العمل الدولية، التي تدار عملياتها بشكل كامل باستخدام النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد.	١٠٠ في المائة من المكاتب القطرية والفرق المعنية بالعمل اللائق	الحصول على النتائج المتوقعة اعتباراً من كانون الأول/ ديسمبر عام ٢٠١٧: ■ ١٠٠ في المائة من المكاتب الإقليمية ■ ٣٨ في المائة من المكاتب القطرية والفرق المعنية بالعمل اللائق
النسبة المئوية من المستخدمين الذين يفيون عن تقييم إيجابي لفعالية خدمات دعم منظمة العمل الدولية.	زيادة بنسبة ١٠ في المائة	نتائج الدراسة الاستقصائية لعام ٢٠١٧
المؤشر جيم - ٢: فعالية البرمجة على المستوى القطري		
معايير النجاح	الهدف	خط الأساس
النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي التالي:		
النسبة المئوية لوثائق البرامج القطرية للعمل اللائق، التي تقي بمعايير الجودة تمثيلاً مع الإرشادات الثابتة بصيغتها المنقحة بعد قرار عام ٢٠١٦ بشأن تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال توفير العمل اللائق.	١٠٠ في المائة من البرامج القطرية للعمل اللائق الموضوعة خلال فترة السنتين	غير منطبق (حتى نهاية عام ٢٠١٦)
النسبة المئوية للبرامج القطرية للعمل اللائق، التي ترصدها لجنة توجيهية ثلاثية.	١٠٠ في المائة من البرامج القطرية للعمل اللائق نشطة خلال فترة السنتين	٧٩ في المائة من البرامج القطرية للعمل اللائق نشطة (حتى نهاية عام ٢٠١٦)
المؤشر جيم - ٣: مستوى ملائم ومرونة مناسبة من الإسهامات الطوعية من خارج الميزانية، التي تضمنها طائفة متنوعة من شركاء التنمية		
معايير النجاح	الهدف	خط الأساس
النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي التالي:		
حصة التعاون التقني من خارج الميزانية والحساب التكميلي للميزانية العادية كنسبة مئوية من مجموع الموارد المتاحة للمكتب.	٤٥ في المائة	٣٩ في المائة (٢٠١٤-٢٠١٥)
حصة الموارد غير المرصودة والمرصودة على نحو طفيف كنسبة مئوية من مجموع المساهمات الطوعية.	١٥ في المائة	١٢ في المائة (٢٠١٤-٢٠١٥)
المؤشر جيم - ٤: فعالية تنمية المواهب والقيادة		
معايير النجاح	الهدف	خط الأساس
النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي التالي:		
عدد الموظفين الذين يغيرون وظائفهم أو مركز عملهم لمدة سنة واحدة أو أكثر.	زيادة بنسبة ١٠ في المائة	عدد الموظفين الذين يغيرون وظائفهم أو مركز عملهم في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧
النسبة المئوية للمديرين الذين ينظر إليهم موظفونهم على أنهم يقودون التغيير الإيجابي ويساعدون الآخرين على فهم منافع التغيير.	٧٥ في المائة	أداء الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧
المؤشر جيم - ٥: الإدارة الفعالة للمرافق		
معايير النجاح	الهدف	خط الأساس
النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي التالي:		
أماكن العمل في المقر الرئيسي تتسم بأداء بيئي محسّن.	انخفاض ١٦ في المائة من الاستهلاك السنوي للطاقة قبل نهاية عام ٢٠١٩	استهلاك الطاقة بحلول عام ٢٠١٥ (٢٢,٩ مليون ميغاوات)
تركيب تكنولوجيات إدارة المياه.	١٠٠ في المائة من المباني المجددة مجهزة بتكنولوجيات إدارة المياه	غير متاح
تحسين عمليات إدارة النفايات في المكاتب المملوكة لمنظمة العمل الدولية.	١٠٠ في المائة من المكاتب المملوكة لمنظمة العمل الدولية	٤٥ في المائة من المكاتب المملوكة لمنظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧

المرفق الأول

موجز الإسهامات في مقاصد أهداف التنمية المستدامة والروابط مع مؤشرات أهداف التنمية المستدامة، بحسب النتيجة السياسية

النتيجة السياسية	مقاصد أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة	مؤشرات أهداف التنمية المستدامة (منظمة العمل الدولية كجهة مسؤولة أو جهة مشاركة)
١. وظائف أكثر وأفضل من أجل نمو شامل وتحسين آفاق عمالة الشباب	١-ب وضع أطر سياسية سليمة على الصعيد الوطني والإقليمي والدولي، استناداً إلى استراتيجيات إنمائية مراعية لمصالح الفقراء ومراعية للجنسين، من أجل دعم تسريع وتيرة الاستثمار في الإجراءات الرامية إلى القضاء على الفقر.	مؤشرات أهداف التنمية المستدامة (منظمة العمل الدولية كجهة مسؤولة أو جهة مشاركة)
	٣-٤ بحلول عام ٢٠٣٠، ضمان تكافؤ فرص جميع النساء والرجال في الحصول على التعليم التقني والمهني والتعليم العالي الجيد وميسور التكلفة، بما في ذلك التعليم الجامعي.	
	٤-٤ بحلول عام ٢٠٣٠، زيادة بنسبة كبيرة في عدد الشباب والكبار الذين تتوافر لديهم المهارات المناسبة، بما في ذلك المهارات التقنية والمهنية، للعمل وشغل وظائف لائقة ولمباشرة المشاريع.	
	٥-٤ بحلول عام ٢٠٣٠، القضاء على التفاوت بين الجنسين في التعليم وضمان تكافؤ فرص الوصول إلى جميع مستويات التعليم والتدريب المهني للفئات المستضعفة، بما في ذلك للأشخاص ذوي الإعاقة والشعوب الأصلية والأطفال الذين يعيشون في ظل أوضاع هشة.	
	١-٨ الحفاظ على النمو الاقتصادي الفردي وفقاً للظروف الوطنية، وبخاصة على نمو الناتج المحلي الإجمالي بنسبة ٧ في المائة على الأقل سنوياً في أقل البلدان نمواً.	
	٢-٨ تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنوع والارتقاء بمستوى التكنولوجيا والابتكار، بما في ذلك من خلال التركيز على القطاعات المتمتعة بالقيمة المضافة العالية والقطاعات كثيفة اليد العاملة.	١-٢-٨ معدل النمو السنوي للناتج المحلي الإجمالي بالقيم الحقيقية للفرد الواحد العامل
	٣-٨ تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية وفرص العمل اللائق ومباشرة المشاريع والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء السمة المنظمة على المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالاغة الصغر ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية.	
	٥-٨ بحلول عام ٢٠٣٠، تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.	١-٥-٨ متوسط المكاسب عن الساعة للموظفين نساءً ورجالاً حسب المهنة والسن والأشخاص المعوقين ٢-٥-٨ معدلات البطالة حسب الجنس والسن والأشخاص المعوقين

النتيجة السياسية	مقاصد أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة	مؤشرات أهداف التنمية المستدامة (منظمة العمل الدولية كجهة مسؤولة أو جهة مشاركة)
	٦-٨ بحلول عام ٢٠٢٠، الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب.	٨-٦-١ نسبة الشباب (تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عاماً) خارج نطاق التعليم أو العمالة أو التدريب
	٨-٨ حماية حقوق العمال وتشجيع بيئات عمل سليمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.	
	٨-ب بحلول عام ٢٠٢٠، وضع وتفعيل استراتيجيات عالمية لعمالة الشباب وتنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية.	٨-ب-١ وجود استراتيجيات وطنية متطورة وتشغيلية لعمالة الشباب، كاستراتيجيات مستقلة أو في إطار استراتيجيات وطنية للعمالة
	٤-١٠ اعتماد السياسات، ولا سيما السياسات المالية وسياسات الأجور والحماية الاجتماعية، وتحقيق قدر أكبر من المساواة تدريجياً.	
٢. التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها	٥-٨ بحلول عام ٢٠٣٠، تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.	
	٨-٨ حماية حقوق العمال وتشجيع بيئات عمل سليمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.	٨-٨-٢ مستوى الامتثال الوطني لحقوق العمل (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية) بالاستناد إلى المصادر النصية لمنظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية، وحسب الجنس ووضع المهاجر
	٣-١٦ تعزيز سيادة القانون على الصعيدين الوطني والدولي وضمان تكافؤ فرص وصول الجميع إلى العدالة.	
٣. إرساء أوضاع الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها	٣-١ استحداث نظم وتدابير للحماية الاجتماعية ملائمة للجميع على الصعيد الوطني ووضع حدود دنيا لها، وبحلول عام ٢٠٣٠ تحقيق تغطية صحية واسعة للفقراء والمستضعفين.	١-٣-١ نسبة السكان الذين تشملهم أوضاع ونظم الحماية الاجتماعية بحسب الجنس مع تمييز الأطفال والعاطلين عن العمل والمسنين والمعوقين والحوامل والمواليد الجدد وضحايا حوادث العمل والفقراء والمستضعفين

النتيجة السياسية	مقاصد أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة	مؤشرات أهداف التنمية المستدامة (منظمة العمل الدولية كجهة مسؤولة أو جهة مشاركة)
		١-٢-١ نسبة الانفاق الحكومي الإجمالي على الخدمات الأساسية (التعليم والصحة والحماية الاجتماعية)
	٨-٣ تحقيق التغطية الصحية الشاملة، بما في ذلك الحماية من المخاطر المالية، وإمكانية الحصول على خدمات الرعاية الصحية الأساسية الجيدة وإمكانية حصول الجميع على الأدوية واللقاحات الأساسية المأمونة والجيدة والفعالة وميسورة التكلفة.	
	٤-٥ الاعتراف بأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير مدفوعة الأجر وتقديرها من خلال توفير الخدمات العامة والبنى التحتية ووضع سياسات الحماية الاجتماعية وتعزيز تقاسم المسؤولية داخل الأسرة المعيشية والعائلة، حسبما يكون ذلك مناسباً على الصعيد الوطني.	
	٥-٨ بحلول عام ٢٠٣٠، تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.	٨-ب-١ وجود استراتيجية وطنية متطورة وتشغيلها من أجل عمالة الشباب، كاستراتيجية مستقلة أو في إطار استراتيجية وطنية للعمالة
	٤-١٠ اعتماد السياسات، ولا سيما السياسات المالية وسياسات الأجور والحماية الاجتماعية، وتحقيق قدر أكبر من المساواة تدريجياً.	١٠-٤-١-١ نسبة العمل من الناتج المحلي الإجمالي تتضمن الأجور وتحويلات الحماية الاجتماعية
٤. تعزيز المنشآت المستدامة	٣-٨ تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية واستحداث فرص العمل اللائق وتنظيم المشاريع والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء السمة المنظمة على المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية.	٨-٣-١ نسبة العمالة غير المنظمة في العمالة غير الزراعية، حسب الجنس
	٤-٨ تحسين الكفاءة في استخدام الموارد العالمية في مجال الاستهلاك والإنتاج، تحسيناً تدريجياً حتى عام ٢٠٣٠، والسعي إلى فصل النمو الاقتصادي عن التدهور البيئي، وفقاً للإطار عشري السنوات للبرامج بشأن الاستهلاك والإنتاج المستدامين، مع اضطلاع البلدان متقدمة النمو بدور الريادة.	
	١٠-٨ تعزيز قدرة المؤسسات المالية المحلية بهدف تشجيع إمكانية الحصول على الخدمات المصرفية والتأمين والخدمات المالية للجميع، وتوسيع نطاقها.	
	٣-٩ زيادة فرص حصول المنشآت الصناعية صغيرة الحجم وسائر المنشآت، ولا سيما في البلدان النامية، على الخدمات المالية، بما في ذلك الائتمانات ميسورة التكلفة، وإدماجها في سلاسل القيم والأسواق.	
٥. توفير العمل اللائق في الاقتصاد الريفي	٢-١ بحلول عام ٢٠٣٠، تخفيض نسبة الرجال والنساء والأطفال من جميع الأعمار، الذين يعانون من الفقر بجميع أبعاده وفقاً للتعريف الوطنية، بمقدار النصف على الأقل.	١-١-١ نسبة السكان دون خط الفقر الدولي حسب الجنس والسن والوضع في الاستخدام والموقع الجغرافي (حضري/ ريفي)

النتيجة السياسية	مقاصد أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة	مؤشرات أهداف التنمية المستدامة (منظمة العمل الدولية كجهة مسؤولة أو جهة مشاركة)
	٣-٢ بحلول عام ٢٠٣٠، مضاعفة الإنتاجية الزراعية ودخل صغار منتجي الأغذية، ولا سيما النساء وأفراد الشعوب الأصلية والمزارعون الأسريون والرعاة والصيدون، بما في ذلك من خلال ضمان الأمن والمساواة في حصولهم على الأراضي وعلى موارد الإنتاج الأخرى والمدخلات والمعارف والخدمات المالية وإمكانية وصولهم إلى الأسواق وحصولهم على الفرص لتحقيق قيمة مضافة وحصولهم على فرص عمل غير زراعية.	
	٢-٨ تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنويع والارتقاء بمستوى التكنولوجيا والابتكار، بما في ذلك من خلال التركيز على القطاعات المتسمة بالقيمة المضافة العالية والقطاعات كثيفة اليد العاملة.	
٦. إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم	٤-١ بحلول عام ٢٠٣٠، ضمان تمتع جميع الرجال والنساء، ولا سيما الفقراء والمستضعفون منهم، بنفس الحقوق في الحصول على الموارد الاقتصادية، وكذلك حصولهم على الخدمات الأساسية وعلى حق امتلاك الأراضي والتصرف بها، وغير ذلك من أشكال الملكية والميراث والموارد الطبيعية والتكنولوجيا الجديدة الملائمة والخدمات المالية، بما في ذلك التمويل بالغ الصغر.	
	٥-أ القيام بإصلاحات لمنح المرأة حقوقاً متساوية في الموارد الاقتصادية، وكذلك إمكانية حصولها على حق ملكية الأراضي والتصرف بها وغير ذلك من أشكال الملكية والخدمات المالية والميراث والموارد الطبيعية، وفقاً للقوانين الوطنية.	
	٣-٨ تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية وفرص العمل اللائق ومباشرة المشاريع والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء السمة المنظمة على المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالعلة الصغر ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية.	٣-٨-١ نسبة العمالة غير المنظمة في العمالة غير الزراعية، حسب الجنس
	٢-١٠ بحلول عام ٢٠٣٠، منح الإمكانات وتعزيز الإدماج الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للجميع، بغض النظر عن السن أو الجنس أو الإعاقة أو الانتماء الإثني أو الأصل أو الدين أو الوضع الاقتصادي أو غير ذلك.	
٧. تعزيز العمل الآمن والامتنال في مكان العمل في سلاسل التوريد والإمداد العالمية	٩-٣ بحلول عام ٢٠٣٠، الحد بدرجة كبيرة من عدد الوفيات والأمراض الناجمة عن التعرض للمواد الكيميائية الخطرة وتلويث وتلوث الهواء والماء والتربة.	
	٨-٨ حماية حقوق العمال وتشجيع بيئات عمل سليمة وآمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.	٨-٨-١ تواتر معدلات التعرض لحوادث مهنية مميتة أو غير مميتة، حسب الجنس ووضع المهاجر
	٦-١٦ إنشاء مؤسسات فعالة وشفافة وخاضعة للمساءلة على جميع المستويات.	

النتيجة السياسية	مقاصد أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة	مؤشرات أهداف التنمية المستدامة (منظمة العمل الدولية كجهة مسؤولة أو جهة مشاركة)
٨. حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة	٢-٥ القضاء على جميع أشكال العنف ضد جميع النساء والفتيات في المجالين العام والخاص، بما في ذلك الاتجار بالبشر والاستغلال الجنسي وغير ذلك من أنواع الاستغلال.	٢-٥-٥ نسبة النساء في المناصب الإدارية
	٥-٨ بحلول عام ٢٠٣٠، تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.	١-٥-٨ متوسط الدخل عن كل ساعة للنساء والرجال المستخدمين، حسب الوظيفة والسن والأشخاص ذوي الإعاقة ٢-٥-٨ معدل البطالة، حسب الجنس والسن والأشخاص ذوي الإعاقة
	٧-٨ اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على العمل الجبري وإنهاء الرق المعاصر والاتجار بالبشر وضمان حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها، بما في ذلك تعبئتهم واستخدامهم كجنود أطفال، وبحلول عام ٢٠٢٥ إنهاء عمل الأطفال في كافة أشكاله.	١-٧-٨ نسبة وعدد الأطفال الذين يتراوح عمرهم بين ١٧-٥ عاماً، الضالعين في عمل الأطفال، حسب الجنس والسن
	٨-٨ حماية حقوق العمال وتشجيع بيئات عمل سليمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.	٢-٨-٨ مستوى الامتثال الوطني لحقوق العمل (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية) بالاستناد إلى المصادر النصية لمنظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية حسب الجنس ووضع المهاجر
	٣-١٠ ضمان تكافؤ الفرص والحد من أوجه انعدام المساواة في النتائج، بما في ذلك من خلال إزالة القوانين والسياسات والممارسات التمييزية، وتعزيز التشريعات والسياسات والإجراءات الملائمة في هذا الصدد.	
٩. سياسات منصفة وفعالة بشأن هجرة وحراك اليد العاملة على المستوى الدولي	٨-٨ حماية حقوق العمال وتشجيع بيئات عمل سليمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.	
	٧-١٠ تيسير الهجرة وحراك الأشخاص على نحو منظم وآمن ومنتظم ومتسم بالمسؤولية، بما في ذلك من خلال تنفيذ سياسات الهجرة المخطط لها والتي تتسم بحسن الإدارة.	١٠-٧-١ تكاليف التوظيف الواقعة على عاتق المستخدم كنسبة من الدخل السنوي المكتسب في بلد المقصد

النتيجة السياسية	مقاصد أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة	مؤشرات أهداف التنمية المستدامة (منظمة العمل الدولية كجهة مسؤولة أو جهة مشاركة)
١٠. منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وتمثيلية		
منظمات أصحاب العمل ومنظمات المنشآت	٥-٥ كفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة.	٥-٥-٢ نسبة النساء في المناصب الإدارية
	٢-٨ تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنوع والارتقاء بمستوى التكنولوجيا والابتكار، بما في ذلك من خلال التركيز على القطاعات المتمسكة بالقيمة المضافة العالية والقطاعات كثيفة اليد العاملة.	٨-٢-٢ مستوى الامتثال الوطني لحقوق العمل (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية) بالاستناد إلى المصادر النصية لمنظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية حسب الجنس ووضع المهاجر
	٣-٨ تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية وفرص العمل اللائق ومباشرة المشاريع والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء السمة المنظمة على المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية.	
	٥-٨ بحلول عام ٢٠٣٠، تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.	
	٣-٩ زيادة فرص حصول المنشآت الصناعية الصغيرة وسائر المنشآت، ولا سيما في البلدان النامية، على الخدمات المالية، بما في ذلك الائتمانات ميسورة التكلفة، وإدماجها في سلاسل القيم والأسواق.	
	٥-٩ تعزيز البحث العلمي وتحسين القدرات التكنولوجية في القطاعات الصناعية في جميع البلدان، ولا سيما البلدان النامية، بما في ذلك بحلول عام ٢٠٣٠، تشجيع الابتكار وزيادة بنسبة كبيرة في عدد العاملين في مجال البحث والتطوير لكل مليون شخص، وزيادة انفاق القطاعين العام والخاص على البحث والتطوير.	
	٦-١٦ إنشاء مؤسسات فعالة وشفافة وخاضعة للمساءلة على جميع المستويات.	

النتيجة السياسية	مقاصد أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة	مؤشرات أهداف التنمية المستدامة (منظمة العمل الدولية كجهة مسؤولة أو جهة مشاركة)
منظمات العمال	٥-٨ بحلول عام ٢٠٣٠، تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية.	٨-٢ مستوى الامتثال الوطني لحقوق العمل (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية) بالاستناد إلى المصادر النصية لمنظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية حسب الجنس ووضع المهاجر
	٨-٨ حماية حقوق العمال وتشجيع بيئات عمل سليمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.	
	٧-١٦ ضمان اتخاذ القرارات على نحو مستجيب للاحتياجات وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي على جميع المستويات.	
	١٠-١٦ كفالة وصول الجمهور إلى المعلومات وحماية الحريات الأساسية، وفقاً للتشريعات الوطنية والاتفاقات الدولية.	١٦-١٠-١ عدد الحالات المؤكدة من القتل والختف والاختفاء القسري والحجز التعسفي وتعذيب الصحفيين والعاملين في وسائط الاعلام، والنقابيين والمدافعين عن حقوق الإنسان، خلال الأشهر الأثني عشر السابقة

المرفق الثاني

مشروع ميزانية المصروفات والإيرادات للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨

للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، وذلك من أجل تسهيل المقارنة ولأن تكلفة المقترحات المقدرة بكل من الدولار الأمريكي والفرنك السويسري ستستمر في التغير مع تغير أسعار الصرف إلى حين وضع اللامسات الأخيرة على الميزانية.

٢٨١. بيد أنه على سبيل الدلالة، كان سعر صرف السوق وقت إعداد هذه المقترحات في أوائل عام ٢٠١٧ يبلغ ١,٠٠ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي. وإذا ظل هذا السعر سارياً في حزيران/يونيه ٢٠١٧، سيكون مستوى الميزانية المقترحة مقدراً بالدولار الأمريكي نحو ٧٧١,٠ مليون دولار والمبلغ المقابل له من تقديرات اشتراكات الدول الأعضاء بالفرنك السويسري نحو ٧٧١,٠ مليون فرنك سويسري.

٢٨٢. ومن ثم، ستتوقف الاشتراكات التي تدفعها الدول الأعضاء في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ على المستوى الإجمالي للميزانية، وعلى سعر الصرف بعد تحديده بشكل نهائي وعلى جدول الاشتراكات، الذي يعتمده المؤتمر.

٢٨٣. ويرد أدناه مشروع ميزانية المصروفات والإيرادات بالشكل المطلوب لاعتماده من قبل المؤتمر، إلى جانب الأرقام المقابلة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

٢٧٨. تبلغ مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، مقدرة على أساس سعر الصرف المعتمد في ميزانية الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ وهو ٠,٩٥ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي، مع مراعاة التغيرات في التكاليف، زهاء ٧٩٣,٣٣١,٤٧٤ دولاراً أمريكياً. وعلى هذا المستوى، فإن الميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ تظل بالقيم الحقيقية على المستوى الذي كانت عليه في فترة السنتين السابقة.

٢٧٩. وبعد إجراء تحليل مفصل لعوامل التكلفة، في المقر والمواقع الميدانية على حد سواء، تجلّت الانخفاضات في التكاليف عند معدل شامل يبلغ ٠,٥ في المائة لفترة السنتين. وترد معلومات عن التغيرات في عوامل التكلفة في ملحق المعلومات رقم ٢.

٢٨٠. وسيحدد سعر صرف الميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ وفقاً لسعر الصرف السائد في السوق وقت استعراض الميزانية من قبل اللجنة المالية لممثلي الحكومات في دورة المؤتمر السادسة بعد المائة (حزيران/يونيه ٢٠١٧). وبناءً عليه، تم تقدير هذه المقترحات على أساس نفس سعر صرف الميزانية (٠,٩٥ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي) المعتمد في البرنامج والميزانية

مشروع الميزانية

المصروفات				الإيرادات			
الميزانية ٢٠١٧-٢٠١٦		التقديرات ٢٠١٩-٢٠١٨		الميزانية ٢٠١٧-٢٠١٦		التقديرات ٢٠١٩-٢٠١٨	
(بدولار الولايات المتحدة)		(بدولار الولايات المتحدة)		(فرنك سويسري)		(دولار أمريكي)	
الجزء الاول		الجزء الثاني		الجزء الثالث		الجزء الرابع	
الميزانية العادية		المصروفات الطارئة		صندوق رأس المال العامل		الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية	
788 963 645		875 000		-		3 492 829	
793 061 135		875 000		-		3 453 865	
اشتركاكات الدول الأعضاء							
753 664 900		793 331 474		757 520 500		797 390 000	
مجموع الميزانية		مجموع الميزانية		مجموع الميزانية		مجموع الميزانية	
793 331 474		797 390 000		757 520 500		797 390 000	

يعتمد، بمقتضى اللوائح المالية، للفترة المالية السادسة والسبعين، المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩، ميزانية مصروفات منظمة العمل الدولية البالغة دولاراً أمريكياً وميزانية للإيرادات تبلغ دولاراً أمريكياً، أي فرنكاً سويسرياً، وعلى أساس سعر صرف يبلغ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي، ويقرر أن يتم توزيع إيرادات الميزانية، المحددة بالفرنك السويسري، على الدول الأعضاء وفقاً لجدول الاشتراكات الذي أوصت به اللجنة المالية لممثلي الحكومات.

٢٨٤. وقد يرغب مجلس الإدارة، بعد استكمال دراسته لمشروع التقديرات المقترحة في هذه الوثيقة، في أن يقدم إلى مؤتمر العمل الدولي مشروع قرار من أجل اعتماد البرنامج والميزانية للفترة المالية السادسة والسبعين (٢٠١٨-٢٠١٩) وتوزيع المصروفات بين الدول الأعضاء للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. وفيما يلي النص المقترح لمشروع القرار:

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

ملاحق المعلومات

- ١- الميزانية التشغيلية
- ٢- تفاصيل الزيادات في التكاليف
- ٣- الميزانية التشغيلية المقترحة حسب باب الاعتماد
ووجه الإنفاق
- ٤- موجز عن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية

الميزانية التشغيلية

"صندوق رأس المال العامل"؛ الجزء الرابع "الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية".

٢٨٦. وكما ورد في الصفحة العامة التنفيذية، تعكس المخصصات المقترحة إعادة توزيع الموارد من وظائف الإدارة والدعم إلى الخدمات التحليلية والتقنية في الخط الأمامي في المقر والأقاليم.

٢٨٥. يقدم ملحق المعلومات هذا معلومات إضافية عن الميزانية التشغيلية لمنظمة العمل الدولية، وهو مؤلف من الأجزاء الأربعة التالية: الجزء الأول "الميزانية العادية" بشأن الوظائف والموارد الأساسية لبرامج منظمة العمل الدولية وبشأن اعتمادات الميزانية الأخرى؛ الجزء الثاني "المصروفات الطارئة"؛ الجزء الثالث

الجزء الأول: الميزانية العادية

أجهزة الإدارة السديدة

الذي تقدمه إدارة الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية وإدارة الخدمات الداخلية والإدارة إلى أجهزة الإدارة السديدة، مبنية أيضاً تحت هذا البند لتقديم تقدير مستكمل لتكلفة تلك الاجتماعات.

٢٨٨. ويتولى مكتب المستشار القانوني تقديم المشورة القانونية وغيرها من الخدمات القانونية للمنظمات، بالإضافة إلى الآراء القانونية فيما يتعلق بدستور وعضوية وقواعد وأنشطة منظمة العمل الدولية. ويقوم كذلك بتقديم الخبرة القانونية بشأن المسائل المتعلقة بشؤون الموظفين والقضايا والعقود التجارية أو التقنية.

٢٨٧. تبين موارد مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية التكاليف المباشرة (مثل الترجمة الفورية وإعداد التقارير وطباعتها واستئجار المرافق وتكاليف سفر أعضاء مجلس الإدارة وبعض تكاليف الموظفين) المتعلقة بتنظيم دورتين للمؤتمر وست دورات لمجلس الإدارة، فضلاً عن اجتماعين إقليميين في فترة السنتين: الاجتماع الإقليمي التاسع عشر للأمريكتين عام ٢٠١٨ والاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر عام ٢٠١٩. وبعض التكاليف المباشرة ذات الصلة بالدعم

الميزانية التشغيلية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩

مجموع الموارد	التكاليف غير المتعلقة بالموظفين	تكاليف الموظفين	فئة الخدمة العامة	الفئة المهنية	
(شهر / سنة عمل)					
الجزء الأول					
أجهزة الإدارة السديدة					
27 827 442	5 054 864	22 772 578	0 / 36	6 / 26	مؤتمر العمل الدولي
19 032 986	4 419 255	14 613 731	11 / 34	4 / 23	مجلس الإدارة
2 644 186	808 274	1 835 912	9 / 3	6 / 2	الاجتماعات الإقليمية الرئيسية
3 762 481	121 895	3 640 586	0 / 2	4 / 13	مكتب المستشار القانوني
53 267 095	10 404 288	42 862 807	8 / 76	8 / 65	
السياسة العامة					
25 968 527	2 046 301	23 922 226	7 / 25	3 / 87	معايير العمل الدولية
22 084 310	3 250 698	18 833 612	0 / 21	3 / 64	سياسة العمالة
16 910 860	2 968 900	13 941 960	0 / 15	0 / 50	المنشآت
13 304 904	2 832 344	10 472 560	0 / 11	0 / 36	السياسات القطاعية
29 259 814	3 770 190	25 489 624	0 / 28	0 / 88	الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي
22 651 613	2 290 779	20 360 834	0 / 20	2 / 73	ظروف العمل والمساواة
11 253 664	310 972	10 942 692	0 / 7	0 / 44	الحماية الاجتماعية
20 327 783	1 539 132	18 788 651	0 / 19	0 / 70	البحوث والمعارف
13 967 565	1 180 900	12 786 665	0 / 16	0 / 46	الإحصاءات
637 642	637 642	0	0 / 0	0 / 0	احتياطي الاجتماعات التقنية
3 468 307	298 290	3 170 017	0 / 2	0 / 10	مكتب نائب المدير العام
6 444 736	6 444 736	0	0 / 0	0 / 0	التعاون التقني في الميزانية العادية
186 279 725	27 570 884	158 708 841	7 / 164	8 / 568	
العمليات الميدانية والشراكات					
7 959 708	1 666 183	6 293 525	0 / 8	0 / 20	التعاون متعدد الأطراف
5 399 825	305 205	5 094 620	5 / 7	6 / 15	الشراكات والدعم الميداني
80 594 255	27 283 943	53 310 312	0 / 258	1 / 233	البرامج في أفريقيا
64 605 653	19 258 291	45 347 362	0 / 147	2 / 186	البرامج في الأمريكتين
18 811 338	5 125 116	13 686 222	3 / 37	0 / 48	البرامج في الدول العربية
71 037 267	19 913 155	51 124 112	0 / 246	7 / 229	البرامج في آسيا والمحيط الهادئ
25 639 071	5 152 459	20 486 612	0 / 66	11 / 93	البرامج في أوروبا وآسيا الوسطى
8 240 286	8 240 286	0	0 / 0	0 / 0	المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو
1 771 790	1 771 790	0	0 / 0	0 / 0	التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي
2 513 568	167 278	2 346 290	5 / 3	4 / 6	مكتب نائب المدير العام
286 572 761	88 883 706	197 689 055	1 / 773	7 / 832	
منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال					
10 435 064	3 402 669	7 032 395	6 / 5	0 / 25	أنشطة أصحاب العمل
21 478 517	8 031 557	13 446 960	0 / 14	0 / 46	أنشطة العمال
31 913 581	11 434 226	20 479 355	6 / 19	0 / 71	

الفئة المهنية	فئة الخدمة العامة	تكاليف الموظفين	التكاليف غير المتعلقة بالموظفين	مجموع الموارد
(شهر / سنة عمل)				
الإدارة والإصلاح				
خدمات الدعم				
الخدمات والشؤون الإدارية الداخلية	8 / 33	26 796 115	21 476 250	48 272 365
إدارة المعلومات والتكنولوجيا	0 / 87	28 059 470	19 822 667	47 882 137
الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية	5 / 36	17 175 451	1 172 954	18 348 405
الاتصالات والمعلومات العامة	0 / 41	12 641 353	1 674 276	14 315 629
المشتريات	3 / 10	2 797 412	124 082	2 921 494
4 / 208	5 / 267	87 469 801	44 270 229	131 740 030
خدمات الإدارة				
تنمية الموارد البشرية	4 / 44	19 721 396	4 913 581	24 634 977
الإدارة المالية	10 / 42	15 438 336	509 838	15 948 174
البرمجة الاستراتيجية والإدارة	5 / 15	4 679 550	126 977	4 806 527
مكتب نائب المدير العام	0 / 6	2 171 742	292 714	2 464 456
7 / 108	10 / 105	42 011 024	5 843 110	47 854 134
مكتب المدير العام				
0 / 10	0 / 16	5 743 825	1 449 043	7 192 868
الإشراف والتقييم				
المراجعة الداخلية والإشراف	3 / 8	2 848 735	252 923	3 101 658
اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف	0 / 1	319 139	319 623	638 762
تكاليف المراجعة الخارجية للحسابات	0 / 0	0	1 067 400	1 067 400
الوظيفة المعنية بالأخلاقيات	6 / 0	162 450	142 537	304 987
التقييم	0 / 8	2 313 600	770 701	3 084 301
9 / 17	5 / 5	5 643 924	2 553 184	8 197 108
اعتمادات الميزانية الأخرى				
0 / 9	10 / 9	3 895 519	42 671 440	46 566 959
0 / 0	0 / 0	-6 523 126	0	-6 523 126
7 / 1 891	4 / 1 438	557 981 025	235 080 110	793 061 135
مجموع الجزء الأول				
الجزء الثاني: المصروفات الطارئة	0 / 0	0	875 000	875 000
الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل	0 / 0	0	0	0
الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية	0 / 0	0	3 453 865	3 453 865
7 / 1 891	4 / 1 438	557 981 025	239 408 975	797 390 000
المجموع (الأجزاء من الأول إلى الرابع)				

السياسة العامة

٢٩١. **سياسة العمالة:** التحليلات والمشورة السياسية لوضع سياسات متكاملة للعمالة والتنمية والمهارات، تحقق أقصى حد من تأثير النمو الاقتصادي والاستثمار على العمالة، بغية تعزيز التنمية الشاملة والمستدامة.

٢٩٢. **المنشآت:** التحليلات والمشورة السياسية لتعزيز المنشآت المستدامة، بما فيها التعاونيات والمنشآت متعددة الجنسية.

٢٩٣. **السياسات القطاعية:** تحليل الاتجاهات الناشئة في الاستخدام والعمل ضمن مجموعة من القطاعات الاقتصادية

٢٨٩. من شأن الموارد المخصصة للسياسة العامة أن تعزز قدرة منظمة العمل الدولية على وضع وتقديم خدمات عالية الجودة وملائمة ومفيدة في مجال المشورة السياسية والتوعية والتعاون الإنمائي. وتعكس المخصصات المقترحة استحداث ١٤ وظيفة تقنية جديدة. والوظائف الرئيسية لهيكل الإدارة هي التالية:

٢٩٠. **معايير العمل الدولية:** وظائف وضع المعايير والإشراف واستعراض سياسة المعايير.

وتمثل المخصصات المقترحة مساهمة مباشرة في التكاليف التشغيلية للمركز.

منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال

٣٠٥. يضطلع مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال بتنسيق كافة العلاقات التي يقيمها المكتب مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، على التوالي في المقر وفي الميدان على حد سواء. والمكتبان يضطلعان أيضاً بتعزيز مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في أنشطة منظمة العمل الدولية، كما يضمنان أن تعالج استراتيجيات منظمة العمل الدولية وبرامجها شواغل وأولويات تلك المنظمات وأعضائها، وأن يعمم الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي في الأنشطة التقنية التي تقوم بها المنظمة. وتعكس المخصصات المقترحة استحداث ٢,٥ وظيفة تقنية إضافية وزيادة في الميزانية العادية للتعاون التقني.

الإدارة والإصلاح

٣٠٦. سوف تدعم موارد الإدارة والإصلاح تقديم منظمة العمل الدولية خدمات الدعم على نحو فعال وناجع، مع التشديد بشكل خاص على الممارسات التنظيمية والإدارية. والوظائف الرئيسية لهيكل الإدارة هي التالية:

٣٠٧. **الخدمات والشؤون الإدارية الداخلية:** الإدارة العامة للمرافق والممتلكات والمخزون؛ السلامة والأمن؛ الطباعة والنشر والتوزيع؛ الامتيازات الدبلوماسية؛ السفر والتنقل؛ استخدام الأماكن العامة؛ الخدمات الداخلية العامة.

٣٠٨. **إدارة المعلومات والتكنولوجيا:** إدارة كافة المعلومات وتكنولوجيا المعلومات ووضع وتنفيذ استراتيجية لإدارة المعلومات.

٣٠٩. **الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية:** تقديم الدعم إلى أجهزة الإدارة السديدة وغيرها من الاجتماعات الرسمية للمنظمة؛ العلاقات الرسمية مع الهيئات المكونة؛ الوثائق الرسمية (خدمات الترجمة والمراجعة والتحرير والإخراج الطباعي) وخدمات الاجتماعات (بما في ذلك خدمات الترجمة الفورية والتخطيط والبرمجة والدعم التكنولوجي).

٣١٠. **الاتصالات والمعلومات العامة:** تنظيم اتصالات منظمة العمل الدولية من خلال علاقاتها مع وسائل الإعلام ومبادرات إيصال المعلومات العامة وإدارة المواقع الإلكترونية العامة والداخلية لمنظمة العمل الدولية.

٣١١. **تنمية الموارد البشرية:** سياسة وعمليات الموارد البشرية وتطوير الموظفين وإدارة التأمين الصحي، إلى جانب تولي العلاقات مع ممثلي الموظفين.

٣١٢. **الإدارة المالية:** الإدارة المالية السديدة وضمان الاضطلاع بالمهام والواجبات المالية على نحو فعال وناجع ومتسق مع اللائحة والقواعد المالية.

٣١٣. **المشتريات:** إدارة إجراءات المشتريات وشراء التجهيزات والخدمات والتعاقد من الباطن.

٣١٤. **البرمجة الاستراتيجية والإدارة:** تزويد مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي بالتحليلات والمقترحات الضرورية لتحديد برنامج عمل منظمة العمل الدولية وتقديم التقارير بشأن تنفيذه.

والحوارات على المستويين الوطني والعالمي بشأن المبادئ التوجيهية والسياسات والاستراتيجيات القطاعية.

٢٩٤. **الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي:** التحليلات والمشورة السياسية بشأن قانون العمل وإنفاذ حقوق العمل الأساسية إلى جانب الدعم التقني وبناء قدرات وزارات العمل ومفتشيات العمل، بما في ذلك في مجال السلامة والصحة المهنية والامتثال في مكان العمل.

٢٩٥. **ظروف العمل والمساواة:** التحليلات والمشورة السياسية بشأن الأجور ووقت العمل والمفاوضة الجماعية والأمن الوظيفي وظروف العمل والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز، وبشأن هجرة وحراك اليد العاملة على الصعيد الدولي وفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والتمييز والإعاقة والشعوب الأصلية.

٢٩٦. **الحماية الاجتماعية:** التحليلات والمشورة السياسية بشأن إرساء أراضيات الحماية الاجتماعية وسياسات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها.

٢٩٧. **البحوث:** وضع برنامج بحثي لمنظمة العمل الدولية للتصدي للتحديات الجارية والمستقبلية في عالم العمل والتي يتعين على منظمة العمل الدولية أن تتخذ بشأنها مواقف ذات مصداقية وذات حجية وتقوم على البيانات.

٢٩٨. **الإحصاءات:** إدارة وتنسيق مركزيان لتجميع المعلومات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق والتحقق من نوعيتها ونشرها.

٢٩٩. من شأن **احتياطي الاجتماعات التقنية** أن يمول المؤتمر الدولي العشرين لخبراء إحصاءات العمل والاجتماع الثالث للجنة الثلاثية الخاصة المنشأة من أجل اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦.

العمليات الميدانية والشراكات

٣٠٠. من شأن الموارد المخصصة للعمليات الميدانية والشراكات أن تعزز فعالية ونجاعة وأثر الأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية في الأقاليم، وأن تنهض بقدرات الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية وتدعم الدول الأعضاء فيها في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠، وأن ترسي وتدعم الشراكات الخارجية وتدير العلاقات مع الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف. والوظائف الأساسية هي التالية:

٣٠١. **التعاون متعدد الأطراف:** تعزيز وتنسيق تعاون منظمة العمل الدولية مع الأمم المتحدة ومؤسسات التمويل الدولية والمنظمات متعددة الأطراف الأخرى.

٣٠٢. **الشراكات والدعم الميداني:** الإدارة العامة لبرنامج منظمة العمل الدولية بشأن التعاون الإنمائي وإدارة الشراكات مع طائفة واسعة من المنظمات والمؤسسات، بما في ذلك الشراكات بين القطاعين العام والخاص وبرنامج التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث.

٣٠٣. يتجلى في المخصصات المقترحة **للبرامج الإقليمية** استحداث ١٠ مناصب تقنية جديدة في الأقاليم الخمسة، وزيادة في الميزانية العادية للتعاون التقني.

٣٠٤. يضع **المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية** (مركز تورينو) ويقدم برامج تدريبية تستجيب لأولويات المنظمة والهيئات المكونة. وتقدم هذه البرامج في المركز وفي الأقاليم ومن خلال التعلم عن بعد. ويحافظ على اتساق وثيق بين برامج منظمة العمل الدولية والبرامج التدريبية المقدمة بواسطة المركز.

الإشراف والتقييم

والبالغة ٢٣٢.٠٠٠ فرنك سويسري (قرابة ٢٤٤.٠٠٠ دولار) على نفس المستوى الذي كانت عليه في فترة السنتين السابقة.

٣٢٥. صندوق التأمين الصحي للموظفين: المساهمة المدفوعة من أجل التأمين على الموظفين المتقاعدين: يغطي هذا الاعتماد الذي يبلغ زهاء ٣٠,٩ مليون دولار مساهمة منظمة العمل الدولية في صندوق التأمين الصحي للموظفين فيما يتعلق بالتأمين على الموظفين المتقاعدين والمحاليين على المعاش بسبب العجز وورثتهم من الزوجات/ الأزواج والأيتام. ويبقى المبلغ للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ بالقيم الحقيقية للموظفين المتقاعدين على المستوى ذاته الذي كان عليه في فترة السنتين السابقة.

٣٢٦. المساهمة في صندوق المبنى والمرافق الأساسية: يبلغ الاعتماد المخصص تحت هذا البند في الميزانية العادية زهاء ٣٩٣.٠٠٠ فرنك سويسري لكل فترة سنتين (قرابة ٤١٤.٠٠٠ دولار). وقد أدرج تحت الجزء الرابع من البرنامج والميزانية وعنوانه الاستثمارات المؤسسية، اعتماد قدره ٣,٤٣ مليون دولار لتمويل الصندوق لاحتياجات إعادة التأثيث والتجديد المستقبلية لمباني منظمة العمل الدولية.

٣٢٧. المساهمة في شتى هيئات النظام الموحد للأمم المتحدة واللجان المشتركة بين الوكالات: يبلغ الاعتماد الإجمالي قرابة ١,٦ مليون دولار، وهو نفس المستوى الذي كان عليه في فترة السنتين السابقة. وهو يغطي مساهمات منظمة العمل الدولية في مختلف الكيانات التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة، بما في ذلك وحدة التفقيش المشتركة ومجلس الرؤساء التنفيذيين في منظمة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق والفريق المشترك المعني بأنشطة المشتريات ولجنة الخدمة المدنية الدولية وكلية موظفي الأمم المتحدة وأنشطة الدراسات الاستقصائية للمرتبات.

٣٢٨. وحدة الخدمات الطبية: تشغل منظمة العمل الدولية وحدة السلامة والصحة المهنية كجزء لا يتجزأ من المكتب من أجل توفير مجموعة من الخدمات والمشورة الطبية. ويخصص بالقيم الحقيقية المبلغ ذاته (قرابة ٢,١ مليون دولار) الذي كان مخصصاً في فترة السنتين السابقة.

٣٢٩. المحكمة الإدارية: توفر الموارد المرصودة تحت هذا البند الاعتمادات اللازمة لأمين سجل المحكمة الإدارية وخدمات الدعم المؤقت لأعمال السكرتارية وحصة من تكاليف التشغيل الأخرى. وتشمل تكاليف التشغيل الأخرى التكاليف المتصلة بأمين السجل المساعد والمساعدة المكتبية واعتمادات المهام الرسمية وأعمال الترجمة وصيانة قاعدة البيانات الحاسوبية لقضايا المحكمة وأتعاب القضاة ومصروفات السفر. وتقسم هذه التكاليف على أساس نسبة موظفي منظمة العمل الدولية إلى إجمالي عدد موظفي المنظمات التي تقبل بالولاية القضائية للمحكمة ونسبة عدد القضايا التي تخص منظمة العمل الدولية إلى العدد الإجمالي للقضايا المعروضة على المحكمة خلال فترة السنتين. ويظل الاعتماد المرصود (قرابة ١,٣ مليون دولار) على ما كان عليه بالقيم الحقيقية في فترة السنتين السابقة.

٣٣٠. تمثيل الموظفين: تمشياً مع المادة ١٠-١ من لائحة الموظفين، يُمنح وقت مستقطع من العمل لأعضاء لجنة نقابة الموظفين بغرض تمثيل موظفي المكتب بشأن المسائل المتعلقة بظروف العمل وشروط الاستخدام. وعلى غرار فترات السنتين السابقة، يُقترح رصد اعتماد مقداره أربع سنوات عمل لفئة المهنية وسنة عمل لفئة الخدمة العامة للتمويل الجزئي للبدلاء الذين يُستعان بهم في الوحدات التي يعمل فيها عادة أعضاء لجنة نقابة الموظفين. ويخصص اعتماد إضافي مقداره نسبة سنتي

٣١٥. سوف تستمر موارد الإشراف والتقييم في تعزيز فعالية الرصد والإشراف عند استخدام الموارد المعهود بها إلى منظمة العمل الدولية، وفي اتسام المكتب بالمساءلة الكاملة فيما يتعلق بتقديم برنامجه. وتنعكس المخصصات المقترحة زيادة لأغراض الإشراف. والوظائف الرئيسية هي التالية:

٣١٦. المراجعة الداخلية للحسابات والإشراف: هذا القسم مسؤول عن وظيفة المراجعة الداخلية للحسابات تمشياً مع الفصل الرابع عشر من القواعد المالية للمكتب. وهو مرتبط مباشرة بالمدير العام.

٣١٧. اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف: توفر المشورة إلى مجلس الإدارة والمدير العام بشأن فعالية الرقابة الداخلية والإدارة المالية وتقديم التقارير وإدارة المخاطر ونتائج المراجعة الداخلية والخارجية للحسابات.

٣١٨. المراجعة الخارجية للحسابات: تغطية تكاليف مراجعة كافة الأموال المعهود بها إلى المدير العام (الميزانية العادية، مشاريع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، الصناديق الاستثنائية، الحسابات من خارج الميزانية وكافة الحسابات الأخرى). وهناك أيضاً التكاليف المرتبطة بالتقييمات المستقلة للأراضي والمباني والتكاليف الواجب دفعها فيما يتعلق بالتأمين الصحي بعد التوقف عن العمل، وذلك امتثالاً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام.

٣١٩. الوظيفة المعنية بالأخلاقيات: تسهر على أن يكون الدعم والامتثال للمعايير الأخلاقية لحسن السلوك والنزاهة مطبقاً من جانب جميع الموظفين في المنظمة.

٣٢٠. التقييم: مسؤول عن تقديم خدمات تقييم مستقل ورفع الجودة إلى منظمة العمل الدولية. ويرتبط مباشرة بالمدير العام.

اعتمادات الميزانية الأخرى

٣٢١. يشمل هذا البند اعتمادات الميزانية اللازمة لدفع الاشتراكات في شتى صناديق منظمة العمل الدولية والنظام الموحد للأمم المتحدة والهيئات المشتركة بين الوكالات، فضلاً عن الاعتمادات التي لا تندرج على الوجه الصحيح في مكان آخر من البرنامج والميزانية.

٣٢٢. الأقساط السنوية للقرض الخاص بمبنى مكتب العمل الدولي: تم رصد اعتماد لدفع قسطين سنويين قدرهما ٣٧٠٢.٣٠٠ فرنك سويسري في عامي ٢٠١٨ و ٢٠١٩ (ما يعادل زهاء ٧٧٩٤.٠٠٠ دولار لفترة السنتين) سداداً للقرض المسحوب من المنشأة العقارية السويسرية للمنظمات الدولية بخصوص مبنى المقر الرئيسي للمنظمة. وسيتم سداد القرض بالكامل بحلول عام ٢٠٢٥.

٣٢٣. صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي مكتب العمل الدولي: يظل الاعتماد على المستوى ذاته بالقيم الحقيقية (قرابة ٣٠٨.٠٠٠ دولار)، وهو معد لتغطية كلفة المستفيد الأخير من هذا الصندوق.

٣٢٤. صندوق المدفوعات الخاصة: الغرض من هذا الصندوق هو تقديم مدفوعات دورية على سبيل الهبة إلى الموظفين السابقين أو إلى زوجاتهم وفقاً للمعايير التي يقرها مجلس الإدارة. وقد تم الإبقاء على المساهمة المقدمة من الميزانية العادية لهذا الصندوق

٣٣٢. *التزامات غير مسددة*: خُصص مبلغ قدره ٢٠٠٠ دولار لكي يُسدد منه في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ أي معاملات متعلقة بسنوات سابقة لا يكون من الملائم تسديدها من بنود أخرى في الميزانية. ويُدرج هذا الاعتماد بمقتضى المادة ١٧ من اللائحة المالية.

عمل لفئة الخدمة العامة لتوفير خدمات أمين لنقابة الموظفين. ويبلغ الاعتماد الإجمالي لتمثيل الموظفين زهاء ١,٤ مليون دولار.

٣٣١. *مرافق رعاية الأطفال*: يبلغ الاعتماد الإجمالي قرابة ٥٦٨ ٠٠٠ فرنك سويسري (أي زهاء ٥٩٨ ٠٠٠ دولار)، وهو نفس المستوى الذي كان عليه في فترة السنتين السابقة بالقيم الحقيقية.

الجزء الثاني: المصروفات الطارئة

الفترة المالية	بدولارات الولايات المتحدة
2004-05	1 473 500
2006-07	1 013 700
2008-09	1 244 900
2010-11	808 930
2012-13	1 796 400
2014-15	1 895 200

٣٣٣. تم رصد اعتماد تحت هذا البند للمصروفات الطارئة والاستثنائية، أي المصروفات التي قد تنشأ نتيجة لقرار يتخذه مجلس الإدارة بعد اعتماد الميزانية أو عندما يصبح الاعتماد الموافق عليه في الميزانية، لأي سببٍ آخر، غير كافٍ لتغطية تكاليف الغرض المتوخى؛ أو عندما يوافق مجلس الإدارة على بند عمل أو نشاط لم يُرصد له اعتماد في الميزانية.

٣٣٤. ووفقاً للمادة ١٥ من اللائحة المالية، لا يجوز استخدام أي جزء من الموارد المخصصة تحت هذا البند لأي غرض آخر بدون إذن مسبق من مجلس الإدارة، محدد لهذا الغرض.

٣٣٥. وأذن جميع المصروفات التكميلية التي أقرها مجلس الإدارة بالنسبة للفترات المالية الأخيرة كانت على النحو التالي:

٣٣٦. وفي العادة، تشمل هذه الأذن اعتماداً يتم تمويله للمرة الأولى، قدر الإمكان، من وفورات الميزانية؛ وفي حالة تعذر ذلك، فمن اعتماد يخصص لهذا البند؛ وفي حالة استنفاد هذا الاعتماد، يتم التمويل بواسطة السحب من صندوق رأس المال العامل.

الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل

صندوق رأس المال العامل عند مبلغ ٣٥ مليون فرنك سويسري في الأول من كانون الثاني/يناير ١٩٩٣.

٣٣٧. أنشئ صندوق رأس المال العامل للغرضين التاليين، على نحو ما هو محدد في المادة ١٩(١) من اللائحة المالية:

(أ) تمويل مصروفات الميزانية إلى حين تلقي الاشتراكات أو الإيرادات الأخرى؛

(ب) توفير سُلْف لمواجهة مصروفات غير متوقعة أو حالات طارئة في الظروف الاستثنائية ورهنًا بالحصول على إذن مسبق من مجلس الإدارة.

٣٣٨. *مستوى صندوق رأس المال العامل*: حدد مؤتمر العمل الدولي في دورته الثمانين (حزيران/يونيه ١٩٩٣) مستوى

٣٣٩. *تسديد المسحوبات*: بموجب أحكام المادة ٢١-٢٢ من اللائحة المالية، فإن أي مبالغ تسحب من صندوق رأس المال العامل لتمويل نفقات في الميزانية لحين تلقي الاشتراكات، تسدد من متأخرات الاشتراكات الواردة. بيد أن المبالغ المسحوبة لتمويل نفقات مُتَكَبِّدة فيما يتعلق بمصروفات غير متوقعة أو حالات طارئة بموجب إذن مسبق من مجلس الإدارة، تسدد من أنصبة إضافية تقرر على الدول الأعضاء. ومن المتوقع ألا تكون هناك ضرورة لرصد اعتماد تحت هذا الجزء من الميزانية في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية

وافق عليها مجلس الإدارة في دورته ٣١٠ (آذار/مارس ٢٠١١)، جرى تخصيص اعتماد قدره حوالي ٣,٤ مليون دولار لتمويل صندوق المبنى والمرافق الأساسية من أجل إعادة التأثيث والتجديد المستقبلية الدورية لمباني منظمة العمل الدولية.

٣٤٠. رُصد اعتماد تحت هذا البند لتغطية الاستثمارات المؤسسية التي لم ترصد لها موارد تحت الجزء الأول من الميزانية.

٣٤١. وفقاً للاستراتيجية طويلة الأجل بشأن تمويل إعادة التأثيث والتجديد المستقبلية الدورية لمباني منظمة العمل الدولية، التي

تفاصيل الزيادات في التكاليف

83

الجزء الأول - الميزانية العادية	٢٠١٧-٢٠١٦	تقديرات ٢٠١٩-٢٠١٨ بالسعر الثابت للدولار ٢٠١٧-٢٠١٦	زيادات البرنامج (التخفيضات)	زيادات التكلفة (التخفيضات)	٢٠١٩-٢٠١٨	% من مجموع الميزانية
	دولار أمريكي	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي
أجهزة الإدارة السديدة						
مؤتمر العمل الدولي	28 703 343	27 827 442	-875 901	-3.1%	162 410	0.6%
مجلس الإدارة	19 882 761	19 032 986	-849 775	-4.3%	-53 375	-0.3%
الاجتماعات الإقليمية الرئيسية	2 408 573	2 644 186	235 613	9.8%	-3 486	-0.1%
مكتب المستشار القانوني	3 762 601	3 762 481	-120	0.0%	-18 549	-0.5%
	54 757 278	53 267 095	-1 490 183	-2.7%	87 000	0.2%
السياسة العامة						
معايير العمل الدولية	25 578 578	25 968 527	389 949	1.5%	166 735	0.6%
سياسة العمالة	22 012 485	22 084 310	71 825	0.3%	-152 953	-0.7%
المنشآت	16 815 269	16 910 860	95 591	0.6%	-32 493	-0.2%
السياسات القطاعية	12 895 395	13 304 904	409 509	3.2%	-63 758	-0.5%
الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي	29 120 803	29 259 814	139 011	0.5%	-217 878	-0.7%
ظروف العمل والمساواة	22 592 470	22 651 613	59 143	0.3%	-63 509	-0.3%
الحماية الاجتماعية	11 051 155	11 253 664	202 509	1.8%	-3 575	0.0%
البحوث والمعارف	19 641 522	20 327 783	686 261	3.5%	52 079	0.3%
الإحصاءات	13 315 322	13 967 565	652 243	4.9%	87 952	0.6%
احتياطي الاجتماعات التقنية	398 642	637 642	239 000	60.0%	-43 094	-6.8%
مكتب نائب المدير العام	3 467 987	3 468 307	320	0.0%	-15 445	-0.4%
التعاون التقني في الميزانية العادية	6 444 736	6 444 736	0	0.0%	51 108	0.8%
	183 334 364	186 279 725	2 945 361	1.6%	-234 831	-0.1%
العمليات الميدانية والشرارات						
التعاون متعدد الأطراف	8 377 252	7 959 708	-417 544	-5.0%	-196 694	-2.5%
الشرارات والدعم الميداني	5 653 933	5 399 825	-254 108	-4.5%	-38 354	-0.7%

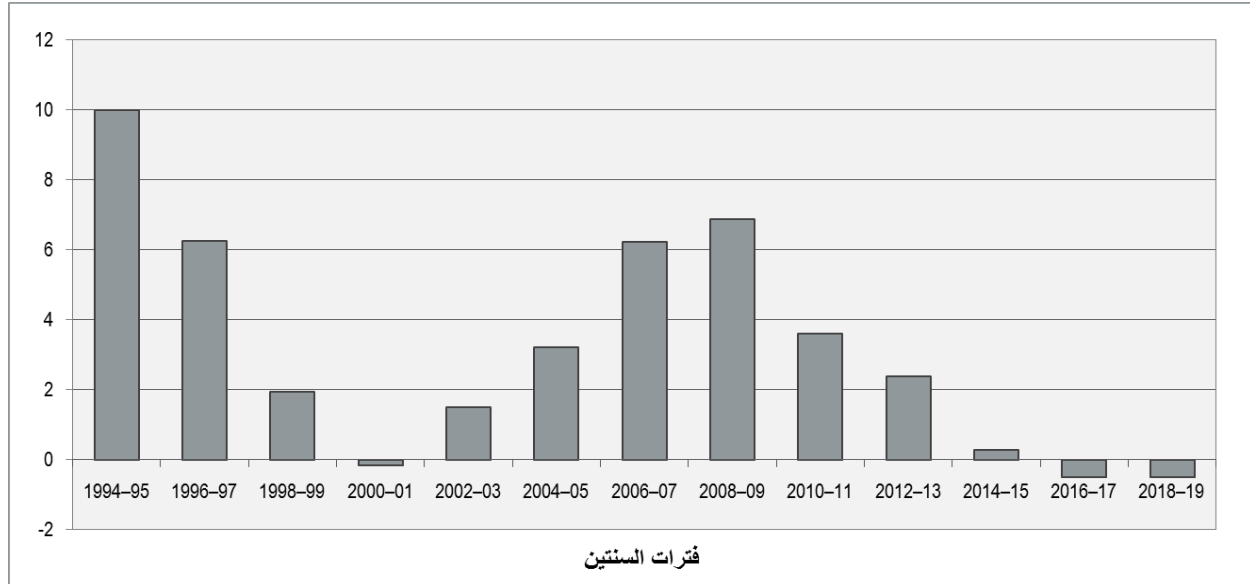
البرامج والميزانية	٢٠١٧-٢٠١٦		تقديرات ٢٠١٨-٢٠١٩ بالسعر الثابت للدولار ٢٠١٧-٢٠١٦		زيادات البرنامج (التخفيضات)		زيادات التكلفة (التخفيضات)		٢٠١٨-٢٠١٩		% من مجموع الميزانية
	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	%	%	
البرامج في أفريقيا	80 234 346	80 594 255	359 909	0.4%	-2 603 081	-3.2%	77 991 174	9.8%			
البرامج في الأمريكتين	64 466 157	64 605 653	139 496	0.2%	-535 480	-0.8%	64 070 173	8.1%			
البرامج في الدول العربية	18 682 864	18 811 338	128 474	0.7%	-147 804	-0.8%	18 663 534	2.4%			
البرامج في آسيا والمحيط الهادئ	70 793 922	71 037 267	243 345	0.3%	-549 978	-0.8%	70 487 289	8.9%			
البرامج في أوروبا وآسيا الوسطى	25 080 002	25 639 071	559 069	2.2%	-917 737	-3.6%	24 721 334	3.1%			
المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو	8 240 286	8 240 286	0	0.0%	190 079	2.3%	8 430 365	1.1%			
التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلى	1 771 790	1 771 790	0	0.0%	14 051	0.8%	1 785 841	0.2%			
مكتب نائب المدير العام	2 197 168	2 513 568	316 400	14.4%	10 909	0.4%	2 524 477	0.3%			
	285 497 720	286 572 761	1 075 041	0.4%	-4 774 089	-1.7%	281 798 672	35.5%			
منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال											
أنشطة أصحاب العمل	9 435 064	10 435 064	1 000 000	10.6%	-61 413	-0.6%	10 373 651	1.3%			
أنشطة العمال	21 478 517	21 478 517	0	0.0%	-118 548	-0.6%	21 359 969	2.7%			
	30 913 581	31 913 581	1 000 000	3.2%	-179 961	-0.6%	31 733 620	4.0%			
الإدارة والإصلاح											
خدمات الدعم											
الخدمات والشؤون الإدارية الداخلية	49 625 017	48 272 365	-1 352 652	-2.7%	464 195	1.0%	48 736 560	6.1%			
إدارة المعلومات والتكنولوجيا	47 879 466	47 882 137	2 671	0.0%	551 427	1.2%	48 433 564	6.1%			
الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية	18 761 176	18 348 405	-412 771	-2.2%	146 118	0.8%	18 494 523	2.3%			
الاتصالات والمعلومات العامة	15 896 359	14 315 629	-1 580 730	-9.9%	109 022	0.8%	14 424 651	1.8%			
المشتريات	2 921 130	2 921 494	364	0.0%	19 691	0.7%	2 941 185	0.4%			
	135 083 148	131 740 030	-3 343 118	-2.5%	1 290 453	1.0%	133 030 483	16.8%			
خدمات الإدارة											
تنمية الموارد البشرية	24 163 112	24 634 977	471 865	2.0%	147 339	0.6%	24 782 316	3.1%			
الإدارة المالية	16 745 039	15 948 174	-796 865	-4.8%	228 777	1.4%	16 176 951	2.0%			
البرمجة الاستراتيجية والإدارة	4 874 183	4 806 527	-67 656	-1.4%	2 914	0.1%	4 809 441	0.6%			

مكتب نائب المدير العام	٢٠١٧-٢٠١٦		تقديرات ٢٠١٩-٢٠١٨ بالسعر الثابت للدولار ٢٠١٧-٢٠١٦		زيادات البرنامج (التخفيضات)		زيادات التكلفة (التخفيضات)		٢٠١٩-٢٠١٨		% من مجموع الميزانية
	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	%	%	
	2 464 242	2 464 456	214	0.0%	-8 898	-0.4%	2 455 558	0.3%			
	48 246 576	47 854 134	-392 442	-0.8%	370 132	0.8%	48 224 266	6.1%			
مكتب المدير العام	7 192 173	7 192 868	695	0.0%	-48 142	-0.7%	7 144 726	0.9%			
الإشراف والتقييم	2 783 755	3 101 658	317 903	11.4%	-18 025	-0.6%	3 083 633	0.4%			
المراجعة الداخلية والإشراف	514 707	638 762	124 055	24.1%	-16 468	-2.6%	622 294	0.1%			
اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف	1 385 000	1 067 400	-317 600	-22.9%	0	0.0%	1 067 400	0.1%			
تكاليف المراجعة الخارجية للحسابات	224 968	304 987	80 019	35.6%	-1 797	-0.6%	303 190	0.0%			
الوظيفة المعنية بالأخلاقيات	3 084 032	3 084 301	269	0.0%	-34 326	-1.1%	3 049 975	0.4%			
التقييم	7 992 462	8 197 108	204 646	2.6%	-70 616	-0.9%	8 126 492	1.0%			
اعتمادات الميزانية الأخرى	46 566 959	46 566 959	0	0.0%	-550 824	-1.2%	46 016 135	5.8%			
تسوية تجدد الموظفين	-6 523 126	-6 523 126	0	0.0%	13 388	-0.2%	-6 509 738	-0.8%			
مجموع الجزء الأول	793 061 135	793 061 135	0	0.0%	-4 097 490	-0.5%	788 963 645	99.4%			
الجزء الثاني: المصروفات الطارئة	875 000	875 000	0	0.0%	0	0.0%	875 000	0.1%			
المصروفات الطارئة	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%			
الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل	0	0	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%			
صندوق رأس المال العامل	793 936 135	793 936 135	0	0.0%	-4 097 490	-0.5%	789 838 645	99.6%			
المجموع (الأجزاء من الأول إلى الثالث)											
الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية	3 453 865	3 453 865	0	0.0%	38 964	1.1%	3 492 829	0.4%			
المرافق الأساسية	3 453 865	3 453 865	0	0.0%	38 964	1.1%	3 492 829	0.4%			
مجموع الجزء الرابع											
المجموع (الأجزاء من الأول إلى الرابع)	797 390 000	797 390 000	0	0.0%	-4 058 526	-0.5%	793 331 474	100.0%			

توفر التمويل الكافي للمحافظة على المستوى المنشود للخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة. ويقدم الشكل ألف ٢-١ موجزاً عن النسب المئوية للزيادات في التكلفة المعتمدة لفترات السنتين الأخيرة.

٣٤٢. يقدم ملحق المعلومات هذا تفاصيل عن المنهجية المستخدمة في حساب الزيادات في التكاليف للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. وبموافقة مؤتمر العمل الدولي على البرامج والميزانيات المتوالي، فإنه يقرّ بالحاجة إلى إدراج تكيفات (زيادات وتخفيضات على حد سواء) في الميزانية الثابتة بالدولار لضمان

الشكل ألف ٢-١: النسب المئوية للزيادات في التكلفة المدرجة في ميزانيات فترات السنتين



التكاليف والأسعار بالعملة المحلية منذ اعتماد الميزانية الأخيرة.

٣٤٦. وبالنسبة إلى بنود المصروفات في سويسرا، استخدمت منظمة العمل الدولية توقعات متوسط التضخم السنوي الصادرة عن المصرف الوطني السويسري للأعوام ٢٠١٧ و ٢٠١٨ و ٢٠١٩، وتبلغ المعدلات على التوالي ٠,١ في المائة و ٠,٥ في المائة و ١,٢٥ في المائة. وما لم يلاحظ العكس، استخدمت معدلات متوسط التضخم السنوي لحساب الزيادات في التكاليف للفترة ٢٠١٧-٢٠١٩.

٣٤٧. إن المصدر الرئيسي لتقديرات التضخم للمواقع الميدانية هو بيانات صندوق النقد الدولي. وبالنسبة لهذه المواقع، يجري تكيف آخر تكاليف سنة ٢٠١٦ بالنسبة للتضخم المقدّر في السنوات ٢٠١٧ و ٢٠١٨ و ٢٠١٩، وتراعي التغيرات في أسعار الصرف بين العملة المحلية ودولار الولايات المتحدة. وتختلف المعدلات السنوية للزيادة في التكلفة اختلافاً كبيراً بين الأقاليم وداخلها. ويبين الجدول ألف ٢-١ متوسط المعدل السنوي المتوقع لكل إقليم بدولارات الولايات المتحدة.

الجدول ألف ٢-١: متوسط معدلات التضخم السنوي المتوقعة حسب الإقليم للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩

الإقليم	الزيادة السنوية بالنسبة المئوية
أفريقيا	2.4
الأمريكتان	2.9
الدول العربية	3.5
آسيا والمحيط الهادئ	2.4
أوروبا	1.9

أساس حساب الزيادات في التكاليف

٣٤٣. تضع منظمة العمل الدولية قاعدة صفرية للميزانية في كل دورة للميزانية لتحديد خط الأساس لكافة التكاليف التشغيلية المتوقعة في فترة السنتين المقبلة. وتوضع الميزانية الاستراتيجية والميزانية التشغيلية أصلاً على أساس معدلات التكلفة الثابتة بما يتيح إمكانية مقارنة الميزانية المعتمدة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ بالميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

٣٤٤. ويجري تحليل بحسب مكون التكلفة في المصروفات المتكبدة خلال فترة السنتين الحالية، بما فيها استعراض للزيادات في التكاليف المتوقعة سابقاً ولهيكليات التكلفة ولأي تغيرات متوقعة في محركات التكلفة. إلى جانب ذلك، يجري تحليل التوزيع الجغرافي على السواء للنفقات الحالية والنفقات المتوقعة في المستقبل بالنظر إلى أن معدل التضخم يتباين تبانياً كبيراً بين الأقاليم التي تعمل فيها منظمة العمل الدولية وداخل هذه الأقاليم. وتطبق النسب المئوية المتوقعة للزيادات على ميزانية الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ على كل وجه من وجوه الإنفاق المقابلة والموقع الجغرافي.

٣٤٥. ولدى وضع الميزانيات المتوقعة يستعان بصورة مستفيضة ببيانات التوقعات المستقلة والقابلة للتحقق بشأن مؤشرات أسعار الاستهلاك، والبيانات التي تنشرها هيئات موثوقة بها مثل لجنة الخدمة المدنية الدولية وصندوق النقد الدولي والمصارف المركزية. وحيث لا تغطي توقعات التضخم المتوفرة كامل فترة الميزانية، تقدر هذه التوقعات من باب الاستنتاج بالنسبة لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩، استناداً إلى آخر البيانات المتاحة والاتجاهات المتوقعة التي تتيحها المؤسسات الاقتصادية. كما تجري عملية استعراض لتحديد المقابل بالدولار لحركة

٣٤٩. ويلخص الجدول ألف ٢-٢ التكاليف المقترحة في التكاليف للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ حسب وجه الإنفاق على مستوى المكتب. وتشير التكاليف إلى انخفاض صافٍ يبلغ قرابة ٤,١ مليون دولار، يساوي معدلاً متوسطاً قدره (٠,٥) في المائة لفترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩.

٣٤٨. ويقوم تطبيق الميزنة على أساس الصفر بمقارنة تحركات الزيادات في التكاليف المتوقعة سابقاً مع الإنفاق الفعلي. ويحقق هذا إعادة اتساق ميزانية كل موقع وكل وجه إنفاق للفترة الجديدة. وبشكل عام، أمكن امتصاص قسم كبير من التضخم المتوقع للأعوام ٢٠١٧ و ٢٠١٨ و ٢٠١٩، لأن معدلات التضخم كانت أدنى مما كان متوقعاً في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

الجدول ألف ٢-٢: التكاليف في الإنفاق حسب وجه الإنفاق للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ (بدولارات الولايات المتحدة)

وجه الإنفاق	مقترحات الميزانية (بالسعر الثابت لدولارات الولايات المتحدة)	التكاليف في التكاليف	التكليف المنوي كل سنتين
تكاليف الموظفين	557 981 025	4 205 626	-0.8
السفر في مهام رسمية	17 050 818	1 276 877	-7.5
الخدمات التعاقدية	29 061 956	149 821	0.5
مصرفات التشغيل العامة	63 795 300	1 125 002	1.8
اللوازم والمواد	2 999 767	42 475	-1.4
الأثاث والمعدات	4 350 428	19 604	0.5
سداد القرض المتعلق بمبنى المقر	7 794 316	0	0.0
الزمالات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	75 794 091	560 807	0.7
تكاليف أخرى	38 562 299	388 782	-1.0
المجموع	797 390 000	4 058 526	-0.5

المشارك للأمم المتحدة للأجور والعلاوات، فإن المكتب ملتزم بتطبيق أي زيادات قانونية.

٣٥٣. وتستند التكاليف الموحدة للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ إلى التكاليف الفعلية المتكبدة في سنة ٢٠١٦ لكل درجة مع مراعاة التقديرات المناسبة للاتجاهات المتوقعة في التضخم والتغيرات في مستحقات الموظفين وتنقل وتشكيل الموظفين بشكل عمومي. وفي المتوسط، يتوقع انخفاض التكاليف الموحدة بنسبة ٠,٨ في المائة في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

٣٥٤. *الفئة المهنية*: نفذ المكتب مجموعة الإصلاحات التي وافقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة بالنسبة إلى موظفي الفئة المهنية، مما أدى إلى انخفاضات في التكاليف كما سبق وأعلنه مجلس الإدارة. وتنشأ التغيرات في معاشات الفئة المهنية إلى حد ما عن تقلبات أسعار الصرف والتحركات في تكلفة المعيشة كما تحددها لجنة الخدمة المدنية الدولية وتتجلى في معدلات تسوية مقر العمل. وقد وضعت الاعتمادات للزيادات في تسوية مقر العمل على أساس معدل التضخم العام للموظفين في جنيف. وتحدد لجنة الخدمة المدنية الدولية أيضاً معدلات تسوية مقر العمل في المواقع الميدانية، وتعكس هذه المعدلات تكاليف تكلفة المعيشة ذات الصلة والعلاقة بين العملة المحلية والدولار الأمريكي.

٣٥٥. *فئة الخدمة العامة*: أدرجت تقديرات التضخم في جنيف، كما جاء في الفقرة ٣٤٦، في الرواتب المتوقعة لموظفي الخدمة العامة. وعلى الرغم من تدني التضخم في الفترة ٢٠١٥-٢٠١٦، فإن الاعتماد المخصص للتكاليف القانونية كان مقدراً بأدنى من المستوى.

تكاليف الموظفين

٣٥٠. تبلغ تكاليف الموظفين زهاء ٧١ في المائة من مجموع ميزانية الإنفاق ويشكل الانخفاض في التكاليف والبالغ ٤,٢ مليون دولار أمريكي (-٠,٨ في المائة) أكبر تغيير بالقيم المطلقة. وتعكس الانخفاضات في تكاليف الموظفين للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ إعادة تكليف تكاليف الموظفين مع المستويات الحالية.

٣٥١. وتشمل تكاليف الموظفين ما يلي:

- جميع الموظفين المدرجين في الميزانية على أساس التكلفة الموحدة المتميزة والتي يرد وصفها بتفصيل أكبر أدناه؛
- ال مترجمون الفوريون وأمانات اللجان وموظفو المؤتمر بعقود قصيرة الأمد، حيث يتمشى الاعتماد المقترح لزيادة التكلفة مع الاعتماد المقترح لموظفي الفئة المهنية وموظفي الخدمة العامة في المقر والاتفاقات المعقودة مع الرابطة الدولية للمترجمين الفوريين المختصين بخدمة المؤتمرات.

تكاليف الموظفين محسوبة على أساس التكاليف الموحدة

٣٥٢. تستند التغيرات في عناصر التكاليف الموحدة إلى آخر السياسات والقرارات المتصلة بالأجور، التي وافقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة بناءً على توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية من أجل تطبيقها عموماً على النظام الموحد للأمم المتحدة. وبالنظر إلى أن منظمة العمل الدولية تشارك في النظام

الزمالات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية

٣٦١. تتضمن أنشطة التعاون التقني في الميزانية العادية مكونات في الميدان وفي المقر على السواء. وأفضت الزيادات المتوقعة في التكاليف بالاستناد إلى معدلات التضخم في المواقع إلى زيادة متوسطة بنسبة ٠,٨ في المائة. وقد ازدادت المساهمة في مركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في التدريب المهني بنسبة ٩ في المائة سنوياً لتعكس توقعات التضخم المحلي بالدولار في أوروغواي. وازدادت المساهمة لفترة السنتين في مركز توريانو بنسبة ١,٥٣ في المائة سنوياً لتعكس توقعات التضخم المحلي بالدولار في إيطاليا.

التكاليف الأخرى غير المتعلقة بالموظفين

٣٦٢. جرى تعديل كافة التكاليف الأخرى غير المتعلقة بالموظفين، متشياً مع معدلات متوسط التضخم السنوي المنطبقة على المنطقة الجغرافية المعنية.

بنود أخرى في الميزانية

٣٦٣. يشمل باب "بنود أخرى في الميزانية" المساهمات في الأنشطة الإدارية المشتركة في إطار منظومة الأمم المتحدة (من قبيل: لجنة الخدمة المدنية الدولية؛ اللجنة رفيعة المستوى بشأن الإدارة؛ مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة؛ المعني بالتنسيق؛ وحدة التفقيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة؛ نظام المنسق المقيم للأمم المتحدة)، والتأمين الصحي بعد نهاية الخدمة. وتستند تقديرات الميزانية إلى آخر المعلومات المقدمة من مختلف الهيئات، ومعدل التضخم العام المفترض في مواقعها، وقد عدلت لتعكس أي تغييرات على أساس توزيع التكاليف على الوكالات المشاركة.

٣٥٦. وجرى استخدام سلم الأجور الأحدث عهداً في كل موقع بالنسبة إلى موظفي الخدمة العامة في الميدان، ووضعت الاعتمادات والتكليفات بما يسمح بتقدير معدل التضخم بدولار الولايات المتحدة.

التكاليف غير المتعلقة بالموظفين

السفر في مهام رسمية

٣٥٧. أُجري تخفيض كبير في تكاليف بطاقات السفر وفي معدلات بدل الإقامة اليومي بالدولار لتتجلى فيه التغييرات في سعر البطاقات بحسب وجهات السفر الأكثر ارتياداً والتغييرات في معدلات بدل الإقامة اليومي، التي أقرتها اللجنة الدولية للخدمة المدنية في مختلف المواقع التي تعمل فيها منظمة العمل الدولية.

مصرفات التشغيل العامة

٣٥٨. المرافق: بالرغم من أن أسعار الوقود ما زالت متقلبة وغير أكيدة، تم إدراج خفض بحوالي ٢٤ في المائة في تقديرات الميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. وفي جنيف، أدرج في التقديرات زيادة بنسبة ١,٣ في المائة للمياه، وأدرج تخفيض بنسبة تناهز ٩ في المائة للإمدادات الكهربائية. وبالنسبة للمواقع الميدانية، من المفترض أن تزيد معدلات تكاليف المياه والكهرباء وفقاً للمعدل المحلي للتضخم بموجب توقعات صندوق النقد الدولي.

٣٥٩. الإيجار: حُصصت اعتمادات لتغطية الزيادات التعاقدية في الإيجار والتكاليف المتزايدة في أعقاب تغيير المواقع لأسباب أمنية أو لأسباب أخرى.

اللوازم والمواد

٣٦٠. ازدادت تكلفة الكتب والمجلات وغيرها من الاشتراكات بمتوسط سنوي قدره ٠,٦ في المائة.

الميزانية التشغيلية المقترحة حسب باب الاعتماد ووجه الإنفاق

١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	
تكاليف الموظفين	السفر في مهمة رسمية	الخدمات التعاقدية	نفقات التشغيل العامة	الإمدادات والمعدات	الأثاث والتجهيزات	سداد القرض المتعلق بمبنى المقر	الزمامات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	بنود أخرى في الميزانية	المجموع
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي
الجزء الأول - الميزانية العادية									
أجهزة الإدارة الجديدة									
2016-17	23 572 334	57 292	1 630 493	3 280 232	75 579	-	10 316	-	28 703 343
2018-19	22 772 578	57 292	1 363 595	3 530 122	82 207	-	10 316	-	27 827 442
مجلس الإدارة									
2016-17	15 389 632	2 734 573	615 638	1 040 976	27 145	-	-	-	19 882 761
2018-19	14 613 731	2 734 573	356 701	1 283 411	33 575	-	-	-	19 032 986
الاجتماعات الإقليمية الرئيسية									
2016-17	1 732 145	217 576	229 202	219 044	2 825	-	-	-	2 408 573
2018-19	1 835 912	352 576	203 490	247 462	3 575	-	-	-	2 644 186
2016-17	3 700 705	11 154	1 830	-	-	-	48 912	-	3 762 601
2018-19	3 640 586	21 154	48 949	3 000	-	-	48 792	-	3 762 481
مجموع أجهزة الإدارة الجديدة									
2016-17	44 394 816	3 020 595	2 477 163	4 540 252	105 549	-	59 228	-	54 757 278
2018-19	42 862 807	3 165 595	1 972 735	5 063 995	119 357	-	59 108	-	53 267 095
السياسة العامة									
معايير العمل الدولية									
2016-17	23 456 136	716 315	1 033 107	1 856	-	-	22 348	-	25 578 578
2018-19	23 922 226	685 521	901 451	1 856	-	-	22 348	-	25 968 527
سياسة العمالة									
2016-17	18 968 892	565 750	1 893 717	78 704	18 355	-	62 317	-	22 012 485
2018-19	18 833 612	608 435	1 627 581	85 704	19 854	-	68 418	-	22 084 310
المنشآت									
2016-17	13 601 160	545 652	2 469 139	-	-	-	1 074	-	16 815 269
2018-19	13 941 960	555 648	1 975 903	-	-	-	1 074	-	16 910 860
السياسات القطاعية									
2016-17	9 484 800	152 385	440 675	2 675 931	-	-	-	-	12 895 395
2018-19	10 472 560	87 385	572 632	36 174	-	-	-	-	13 304 904
الإدارة الجديدة والهيكل الثلاثي									
2016-17	25 173 669	841 101	1 857 064	95 622	39 348	-	72 495	-	29 120 803
2018-19	25 489 624	1 361 168	1 164 390	116 579	39 268	-	72 495	-	29 259 814

١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	
تكاليف الموظفين	السفر في مهمة رسمية	الخدمات التعاقدية	نفقات التشغيل العامة	الإمدادات والمعدات	الأثاث والتجهيزات	سداد القرض المتعلق بمبنى المقر	الزمالات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	بنود أخرى في الميزانية	المجموع
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي
20 259 234	431 342	1 209 895	26 762	14 972	16 416	-	633 849	-	22 592 470
20 360 834	403 661	1 050 288	30 970	16 507	14 420	-	774 933	-	22 651 613
10 747 752	41 790	82 378	-	-	-	-	179 235	-	11 051 155
10 942 692	41 790	82 606	-	-	-	-	186 576	-	11 253 664
18 131 271	266 049	643 961	29 317	129 303	64 776	-	376 845	-	19 641 522
18 788 651	266 049	660 501	29 317	129 303	64 776	-	389 186	-	20 327 783
11 861 885	508 883	446 006	16 784	7 498	30 000	-	444 266	-	13 315 322
12 786 665	344 097	334 011	16 784	7 498	20 000	-	458 510	-	13 967 565
-	394 769	3 873	-	-	-	-	-	-	398 642
-	633 769	3 873	-	-	-	-	-	-	637 642
3 181 753	110 164	35 845	5 691	6 169	34 460	-	93 905	-	3 467 987
3 170 017	195 000	30 000	13 000	2 000	8 341	-	49 949	-	3 468 307
-	-	-	-	-	-	-	6 444 736	-	6 444 736
-	-	-	-	-	-	-	6 444 736	-	6 444 736
154 866 552	4 574 200	10 115 660	2 930 667	215 645	303 886	-	10 327 754	-	183 334 364
158 708 841	5 182 523	8 403 236	330 384	214 430	271 872	-	13 168 439	-	186 279 725
العمليات الميدانية والشراكات									
6 693 358	195 577	324 920	857 102	15 368	14 242	-	276 685	-	8 377 252
6 293 525	204 728	304 916	857 102	15 368	14 242	-	269 827	-	7 959 708
5 241 554	116 598	165 795	15 118	-	5 647	-	109 221	-	5 653 933
5 094 620	70 480	90 000	15 000	-	12 000	-	117 725	-	5 399 825
52 360 156	1 552 184	1 465 954	12 358 687	368 343	576 238	-	10 009 111	1 543 673	80 234 346
53 310 312	1 576 051	1 668 796	11 261 755	361 434	497 917	-	10 282 188	1 635 802	80 594 255
44 865 342	1 876 652	891 827	6 888 901	191 390	184 615	-	8 838 389	729 041	64 466 157
45 347 362	1 657 564	1 191 192	6 348 278	203 772	208 005	-	8 920 439	729 041	64 605 653

١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩		
تكاليف الموظفين	السفر في مهمة رسمية	الخدمات التعاقدية	نفقات التشغيل العامة	الإمدادات والمعدات	الأثاث والتجهيزات	سداد القرض المتعلق بمبنى المقر	الزمالات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	بنود أخرى في الميزانية	المجموع	
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	
13 278 462	416 924	356 990	1 366 405	188 525	74 488	-	2 720 670	280 400	18 682 864	البرامج في الدول العربية
2016-17										
13 686 222	380 436	274 175	1 246 336	112 400	33 400	-	2 797 969	280 400	18 811 338	البرامج في آسيا والمحيط الهادئ
2018-19										
50 870 652	1 074 038	1 816 382	7 486 203	562 872	612 264	-	7 670 510	701 001	70 793 922	البرامج في أوروبا وآسيا الوسطى
2016-17										
51 124 112	1 358 426	1 938 908	7 654 987	297 478	175 664	-	7 786 691	701 001	71 037 267	البرامج في أوروبا وآسيا الوسطى
2018-19										
20 008 112	324 974	314 760	1 371 915	-	25 460	-	2 305 740	729 041	25 080 002	المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو
2016-17										
20 486 612	353 470	294 693	1 490 475	-	43 651	-	2 241 129	729 041	25 639 071	التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي
2018-19										
-	-	-	-	-	-	-	8 240 286	-	8 240 286	مكتب نائب المدير العام
2016-17										
-	-	-	-	-	-	-	8 240 286	-	8 240 286	مكتب نائب المدير العام
2018-19										
-	-	-	-	-	-	-	1 771 790	-	1 771 790	مجموع العمليات الميدانية والشراقات
2016-17										
-	-	-	-	-	-	-	1 771 790	-	1 771 790	مجموع العمليات الميدانية والشراقات
2018-19										
2 034 870	97 698	12 524	16 103	3 012	7 000	-	25 961	-	2 197 168	مجموع العمليات الميدانية والشراقات
2016-17										
2 346 290	97 698	12 525	16 103	3 011	7 000	-	30 941	-	2 513 568	مجموع العمليات الميدانية والشراقات
2018-19										
195 352 506	5 654 645	5 349 152	30 360 434	1 329 510	1 499 954	-	41 968 363	3 983 156	285 497 720	مجموع العمليات الميدانية والشراقات
2016-17										
197 689 055	5 698 853	5 775 205	28 890 036	993 463	991 879	-	42 458 985	4 075 285	286 572 761	مجموع العمليات الميدانية والشراقات
2018-19										
منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال										
6 651 755	308 627	94 499	-	-	11 106	-	2 369 077	-	9 435 064	أنشطة أصحاب العمل
2016-17										
7 032 395	308 627	94 499	-	-	11 106	-	2 988 437	-	10 435 064	أنشطة أصحاب العمل
2018-19										
13 423 960	747 662	569 878	-	-	4 251	-	6 732 766	-	21 478 517	أنشطة العمال
2016-17										
13 446 960	747 662	546 878	-	-	4 251	-	6 732 766	-	21 478 517	أنشطة العمال
2018-19										
20 075 715	1 056 289	664 377	-	-	15 357	-	9 101 843	-	30 913 581	مجموع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال
2016-17										
20 479 355	1 056 289	641 377	-	-	15 357	-	9 721 203	-	31 913 581	مجموع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال
2018-19										

١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	
تكاليف الموظفين	السفر في مهمة رسمية	الخدمات التعاقدية	نفقات التشغيل العامة	الإمدادات والمعدات	الأثاث والتجهيزات	سداد القرض المتعلق بمبنى المقر	الزمامات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	بنود أخرى في الميزانية	المجموع
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي
الإدارة والإصلاح									
خدمات الدعم									
الخدمات والشؤون الإدارية الداخلية	2016-17	27 464 310	192 250	808 963	19 845 014	341 250	127 473	-	49 625 017
	2018-19	26 796 115	191 997	1 495 521	18 402 516	525 602	114 588	-	48 272 365
إدارة المعلومات والتكنولوجيا	2016-17	28 137 018	280 000	5 156 462	8 796 656	930 976	4 057 760	-	47 879 466
	2018-19	28 059 470	240 000	6 166 647	9 153 837	936 000	2 823 073	-	47 882 137
الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية	2016-17	17 547 246	19 352	444 092	7 618	8 965	55 432	-	18 761 176
	2018-19	17 175 451	40 000	436 813	84 343	2 178	6 531	-	18 348 405
الاتصالات والمعلومات العامة	2016-17	14 140 613	219 072	1 044 997	93 978	118 335	57 727	-	15 896 359
	2018-19	12 641 353	210 594	997 854	88 978	118 335	57 727	-	14 315 629
المشتريات	2016-17	2 797 412	23 895	-	14 509	-	3 626	-	2 921 130
	2018-19	2 797 412	23 895	-	14 508	-	3 626	-	2 921 494
مجموع خدمات الدعم	2016-17	90 086 599	734 569	7 454 514	28 757 775	1 399 526	4 302 018	-	135 083 148
	2018-19	87 469 801	706 486	9 096 835	27 744 182	1 582 115	3 005 545	-	131 740 030
خدمات الإدارة									
تنمية الموارد البشرية	2016-17	19 175 877	162 656	645 538	957 797	7 615	8 767	-	24 163 112
	2018-19	19 721 396	162 656	556 538	957 796	7 615	8 767	-	24 634 977
الإدارة المالية	2016-17	16 231 926	74 955	112 366	62 583	403	-	-	16 745 039
	2018-19	15 438 336	74 955	112 996	62 583	403	-	-	15 948 174
البرمجة الاستراتيجية والإدارة	2016-17	4 694 516	46 744	26 335	11 029	-	27 904	-	4 874 183
	2018-19	4 679 550	31 744	16 335	3 029	-	7 904	-	4 806 527
مكتب نائب المدير العام	2016-17	2 171 742	117 203	136 033	14 090	-	-	-	2 464 242
	2018-19	2 171 742	117 203	136 033	14 090	-	-	-	2 464 456
مجموع خدمات الإدارة	2016-17	42 274 061	401 558	920 272	1 045 499	8 018	36 671	-	48 246 576
	2018-19	42 011 024	386 558	821 902	1 037 498	8 018	16 671	-	47 854 134

١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩		
تكاليف الموظفين	السفر في مهمة رسمية	الخدمات التعاقدية	نفقات التشغيل العامة	الإمدادات والمعدات	الأثاث والتجهيزات	سداد القرض المتعلق بمبنى المقر	الزمالات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	بنود أخرى في الميزانية	المجموع	
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	
2016-17	5 941 585	375 545	59 011	698 315	18 721	17 181	81 815	-	7 192 173	مكتب المدير العام
2018-19	5 743 825	573 305	59 010	698 315	18 721	17 182	82 510	-	7 192 868	
الإشراف والتقييم										
2016-17	2 531 135	33 169	149 054	26 441	-	8 424	35 532	-	2 783 755	المراجعة الداخلية والإشراف
2018-19	2 848 735	33 169	149 055	26 441	-	8 424	35 834	-	3 101 658	
2016-17	351 148	147 064	16 495	-	-	-	-	-	514 707	اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف
2018-19	319 139	167 936	147 879	-	-	-	3 808	-	638 762	
2016-17	-	-	1 385 000	-	-	-	-	-	1 385 000	المراجعة الخارجية للحسابات
2018-19	-	-	1 067 400	-	-	-	-	-	1 067 400	
2016-17	162 450	-	60 158	-	-	-	2 360	-	224 968	الوظيفة المعنية بالأخلاقيات
2018-19	162 450	-	140 158	-	-	-	2 379	-	304 987	
2016-17	2 313 600	75 000	663 965	-	-	-	31 467	-	3 084 032	التقييم
2018-19	2 313 600	75 000	663 966	-	-	-	31 735	-	3 084 301	
2016-17	5 358 333	255 233	2 274 672	26 441	-	8 424	69 359	-	7 992 462	مجموع الإشراف والتقييم
2018-19	5 643 924	276 105	2 168 458	26 441	-	8 424	73 756	-	8 197 108	
2016-17	3 895 519	5 104	123 198	4 449	63 663	-	7 794 316	1 068 696	33 612 014	اعتمادات الميزانية الأخرى
2018-19	3 895 519	5 104	123 198	4 449	63 663	-	7 794 316	1 068 696	33 612 014	
2016-17	-6 523 126	-	-	-	-	-	-	-	-6 523 126	تسوية تجدد الموظفين
2018-19	-6 523 126	-	-	-	-	-	-	-	-6 523 126	
2016-17	555 722 560	16 077 738	29 438 019	68 363 832	3 140 632	6 343 166	7 794 316	68 585 702	37 595 170	مجموع الجزء الأول
2018-19	557 981 025	17 050 818	29 061 956	63 795 300	2 999 767	4 350 428	7 794 316	72 340 226	37 687 299	

	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	
	تكاليف الموظفين	السفر في مهمة رسمية	الخدمات التعاقدية	نفقات التشغيل العامة	الإمدادات والمعدات	الأثاث والتجهيزات	سداد القرض المتعلق بمبنى المقر	الزمرات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	بنود أخرى في الميزانية	المجموع
	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي
الجزء الثاني - المصروفات الطارئة										
المصروفات الطارئة	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	875 000	875 000
	2018-19	-	-	-	-	-	-	-	875 000	875 000
الجزء الثالث - صندوق رأس المال العامل										
صندوق رأس المال العامل	2016-17	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2018-19	-	-	-	-	-	-	-	-	-
مجموع الأجزاء من الأول إلى الثالث	2016-17	555 722 560	16 077 738	29 438 019	68 363 832	3 140 632	7 794 316	68 585 702	38 470 170	793 936 135
	2018-19	557 981 025	17 050 818	29 061 956	63 795 300	2 999 767	7 794 316	72 340 226	38 562 299	793 936 135
الجزء الرابع - الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية										
المرافق الأساسية	2016-17	-	-	-	-	-	-	3 453 865	-	3 453 865
	2018-19	-	-	-	-	-	-	3 453 865	-	3 453 865
مجموع الجزء الرابع	2016-17	-	-	-	-	-	-	3 453 865	-	3 453 865
	2018-19	-	-	-	-	-	-	3 453 865	-	3 453 865
المجموع (الأجزاء من الأول إلى الرابع)	2016-17	555 722 560	16 077 738	29 438 019	68 363 832	3 140 632	7 794 316	72 039 567	38 470 170	797 390 000
	2018-19	557 981 025	17 050 818	29 061 956	63 795 300	2 999 767	7 794 316	75 794 091	38 562 299	797 390 000
إعادة تقدير التكاليف		553 775 399	15 773 941	29 211 777	64 920 302	2 957 292	7 794 316	76 354 898	38 173 517	793 331 474

موجز عن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية

٢٠١٩-٢٠١٨	٢٠١٩-٢٠١٨	
(المعاد تقديرها بدولار الولايات المتحدة)	(بالسعر الثابت للدولار للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧)	
6 495 844	6 444 736	السياسة العامة
9 089 758	9 018 240	البرامج في أفريقيا
5 539 459	5 495 875	البرامج في الأمريكتين
2 513 679	2 493 902	البرامج في الدول العربية
6 545 175	6 493 678	البرامج في آسيا والمحيط الهادئ
1 658 200	1 645 153	البرامج في أوروبا وآسيا الوسطى
1 785 841	1 771 790	التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاث
2 919 677	2 896 705	أنشطة أصحاب العمل
5 784 896	5 739 381	أنشطة العمال
42 332 529	41 999 460	