



التاريخ: ١٩ شباط/ فبراير ٢٠١٨
الأصل: إنكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧

غرض الوثيقة

هذه الوثيقة مقدمة للنقاش والاسترشاد.

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها.

النتيجة الرئيسية ذات الصلة/ المحرك السياسي المشترك: جميعها.

الانعكاسات السياسية: انظر قسم "إجراء المتابعة المطلوب" أدناه.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: يقدم مجلس الإدارة الإرشاد إلى المكتب بشأن تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ وإعداد مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.

الوحدة مصدر الوثيقة: تنسيق وإعداد إدارة البرمجة الاستراتيجية والإدارة.

الوثائق ذات الصلة: البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧.

المحتويات

الصفحة

٧	تمهيد
١	مقدمة
٢	الجزء الأول - النتائج المحققة: تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق
٢	١- لمحة عامة عن أنشطة منظمة العمل الدولية على الصعيد العالمي في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧
٥	٢- الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية: تحليل إجمالي للإنجازات
٧	١-٢ العمالة
١٢	٢-٢ الحماية الاجتماعية
١٧	٣-٢ الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي
٢٢	٤-٢ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل
٢٦	٣- أبرز التطورات الإقليمية
٢٦	١-٣ أفريقيا
٢٨	٢-٣ الأمريكتان
٣١	٣-٣ الدول العربية
٣٣	٤-٣ آسيا والمحيط الهادئ
٣٦	٥-٣ أوروبا وآسيا والوسطى
٣٨	٤- المحركات السياسية المشتركة
٣٩	١-٤ معايير العمل الدولية
٤١	٢-٤ الحوار الاجتماعي
٤٣	٣-٤ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز
٤٦	٥- إجراء البحوث والإحصاءات وبناء القدرات من أجل العمل اللائق
٤٦	١-٥ تعزيز المعارف، مع التركيز على مستقبل العمل
٤٨	٢-٥ إحصاءات العمل، مع التركيز على أهداف التنمية المستدامة
٤٩	٣-٥ تنمية القدرات من خلال مركز تورينو
٥١	الجزء الثاني - المساواة والقيمة مقابل المال: منظمة كفاءة وتعليمية
٥١	٦- الأداء المالي
٥٢	٧- تعزيز الإدارة السديدة من خلال الإصلاح
٥٤	٨- تحسين الكفاءة التنظيمية وإدارة الموارد
٦٣	٩- الدروس المستخلصة والتحديات وآفاق المستقبل

الملاحق

٧١	الملحق الأول - الأداء البرنامجي
٧١	مقدمة
٧١	النتائج في إطار النتائج السياسية
٧٣	النتائج في إطار النتائج التمكينية
٨٥	الملحق الثاني - بيانات مالية إضافية

تمهيد

يستكمل تقرير تنفيذ البرنامج هذا دورة المناقشات بشأن البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، التي كانت قد بدأت في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤، عندما نظر مجلس الإدارة في استعراض المقترحات التي قدمتها فيما يتعلق بأنشطة منظمة العمل الدولية لفترة السنتين.

واستُهلّت تلك العملية ببلورة مفهوم مشروع البرنامج وتدرّجت بعد ذلك إلى تحويله إلى واقع ملموس على شكل مقترحات محددة الميزانية، ومن ثم اعتماده وتنفيذه. وها هي الآن تُختتم بإعداد هذا التقرير بشأن ما قامت به منظمة العمل الدولية خلال العامين الماضيين. إنها لعملية تتطلب الجهد الجهد والباع المديد ولكنها في الوقت نفسه ضرورية، فمن دونها لا تكون الإدارة الثلاثية السديدة للمنظمة ممكنة ويتعذر ضمان مساءلة المكتب إزاء هيئاته المكونة.

وفي حين تبذل منظمة العمل الدولية قصارى جهدها لتضمن على أكمل وجه مشاركة الهيئات المكونة الثلاثية في وضع برنامجها وامتلاكها زمام أمورها، فإنّ تقديم المنظمة التقارير إلى الهيئات المكونة عن تنفيذ البرنامج قلما تلقى اهتماماً على العموم مقارنة مع المراحل الأخرى من دورة البرمجة. ولا بد من تصويب هذا الوضع، لذا فإنّ هذا التقرير يعكس التزاماً يرمي إلى تحسين مضمون وعرض المعلومات ذات الصلة بالأنشطة المضطلع بها وما خلفته من انعكاسات. ولقد استجبتنا على سبيل المثال لطلبات إدراج بيانات مالية أكثر تفصيلاً لكل نتيجة، ووفرنا في الوقت ذاته، توجيهاً للشفافية، لوحة القيادة الإلكترونية المصاحبة للتقرير والمتضمنة معلومات مستفيضة بشأن النتائج القطرية، وجعلناها متاحة أمام الجميع. ولا بد من المضي قدماً بهذه الجهود في فترات السنتين المقبلة، جنباً إلى جنب مع التنقيح المتواصل لإطار الإدارة القائمة على النتائج في منظمة العمل الدولية.

وفي نهاية المطاف، لا بد من أن تقاس قيمة العمل الذي تؤديه منظمة العمل الدولية، لا مقارنة بإنفاق الموارد ولا بكمية الأنشطة المنجزة بل بالنتائج التي تحققها هذه الأنشطة وبالأثر الذي تخلفه في تحسين الحياة المهنية وتعزيز العدالة الاجتماعية في كافة أنحاء العالم. ومنظمة العمل الدولية رسالة مهمة تحملها ولا بد من أن تجهر بها بوضوح وقوة إقناع. وسوف تستمد فائدة كبرى من تعليقات مجلس الإدارة على هذا التقرير وعلى كيفية إيصال الرسالة بالطريقة الفضلى في فترات السنتين المقبلتين.

غاي رايدر
المدير العام

مقدمة

١. شهدت فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ تحولاً في تركيز برنامج منظمة العمل الدولية نحو عدد محدود من المجالات السياسية الرئيسية بغية حشد الكتلة الحرجة والنهج متعددة التخصصات لإحداث آثار حقيقية. كما أعيد توزيع موارد كبيرة من خدمات الإدارة والدعم على العمل التقني في الأقاليم وفي المقر تمشياً مع الجهود الجارية لدعم الفعالية والإصلاح. ومن ثم، فإن إمعان النظر في الإنجازات والتحديات والدروس المستفادة خلال تنفيذ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ أمر بالغ الأهمية ليس فقط لأغراض المساءلة ولكن بهدف تنوير المبادرات المقبلة أيضاً.

٢. ويركز هذا التقرير على أداء منظمة العمل الدولية في فترة السنتين مقيساً بما يلي:

- النتائج السياسية العشر لإطار النتائج، التي تتمحور حول مجالات الاهتمام الرئيسية لدى الهيئات المكونة؛
- النتائج التمكينية الثلاث - أي التوعية والإدارة السديدة وخدمات الدعم؛
- المحركات السياسية المشتركة الثلاثة - أي معايير العمل الدولية والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز والحوار الاجتماعي - التي تنطبق على جميع مجالات أنشطة منظمة العمل الدولية.

ويحلل التقرير كذلك كيف أدى الدعم الذي قدمته منظمة العمل الدولية إلى هيئاتها المكونة في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، إلى نتائج متصلة بالعمل اللائق على المستوى القطري والإقليمي والعالمي، علماً بأن الهدف النهائي هو إحداث أثر إيجابي على حياة الناس.

٣. ويرتكز هذا التقرير على التزام منظمة العمل الدولية المستمر بالشفافية والكفاءة. ويراعي شكله ومضمونه الإرشادات المقدمة من مجلس الإدارة بمناسبة دراسته وثائق منظمة العمل الدولية المتعلقة بالبرامج طوال فترة السنتين، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، تقرير منظمة العمل الدولية بشأن تنفيذ البرنامج للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. وفي هذا السياق، أُنشئت لوحة جديدة لمتابعة نتائج العمل اللائق على الإنترنت^١ لاستكمال هذا التقرير، مما يسمح للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والجمهور العام بالبحث والوصول بسهولة إلى معلومات وتحليلات الأداء المفصلة بشأن:

- النتائج التي حققتها الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، ومعلومات عن إسهام المكتب في تحقيق تلك النتائج، مع مراعاة المحركات السياسية المشتركة؛
- التقدم المحرز في الدفع قدماً ببرنامج العمل اللائق على المستوى القطري في الأقاليم الخمسة جميعها؛
- التقدم العام المحرز فيما يتعلق بكل نتيجة من نتائج منظمة العمل الدولية؛
- أبرز النتائج التي أنجزها المكتب.

وتشمل لوحة نتائج العمل اللائق أيضاً روابط بمشاريع محددة في لوحة منظمة العمل الدولية لمتابعة التعاون الإنمائي^٢.

٤. وتُستمد البيانات والتحليلات الواردة في هذا التقرير مباشرة من المعلومات المدرجة في لوحة نتائج العمل اللائق. وتيسر الأشكال والجداول عرض المعلومات الكمية إجمالاً، في حين أن الأطر التي تتضمن أمثلة على النتائج والتي تبرز أثر نشاط منظمة العمل الدولية في ظروف المعيشة والعمل والمعلومات المتعلقة بالتقدم المحرز بموجب مبادرات المؤيعة لمنظمة العمل الدولية، تشهد على جودة الإنجازات.

^١ انظر: <http://www.ilo.org/IRDashboard>.

^٢ انظر: <http://www.ilo.org/dashboard>.

٥. وينقسم التقرير إلى جزأين:

■ يقدم الجزء الأول لمحة عامة عن التقدم المحرز على الصعيد العالمي والتحديات المطروحة أمام تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق. وبعد لمحة عامة عن أنشطة منظمة العمل الدولية على الصعيد العالمي في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (القسم ١) يجمع التقرير معلومات عن الأداء في إطار عناوين فرعية متميزة، تشمل:

- الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية، التي تحتل صميم برنامج العمل اللائق، ألا وهي: العمالة، الحماية الاجتماعية، الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (القسم ٢)؛
- أقاليم منظمة العمل الدولية الخمسة (القسم ٣)؛
- المحركات السياسية المشتركة الثلاثة (القسم ٤)؛
- الإنجازات المحققة بقيادة منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالبحوث والإحصاءات وتنمية القدرات من أجل العمل اللائق (القسم ٥).

■ يركز الجزء الثاني على الكفاءة والمساءلة والقيمة مقابل المال. ويقدم معلومات عن النتائج التمكينية الثلاث المتعلقة بالتنوع والإدارة السديدة وخدمات الدعم (الأقسام ٦-٨). كما يتضمن تحليلاً للدروس الرئيسية المستخلصة من تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، ويقترح مؤشرات استراتيجية للمضي في العمل قدماً (القسم ٩).

٦. ويُسكمل التقرير بملحقين، يتضمن أحدهما معلومات أكثر تفصيلاً عن الأداء حسب النتيجة السياسية وحسب الإقليم (الملحق الأول)، ويتضمن الآخر بيانات مالية إضافية (الملحق الثاني).

الجزء الأول - النتائج المحققة: تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق

١- لمحة عامة عن أنشطة منظمة العمل الدولية على الصعيد العالمي في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧

٧. يُذكر تمهيد المدير العام لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ بالهدف العام الرامي إلى جعل منظمة العمل الدولية أكثر فعالية ونجاعة، "سعيًا في نهاية المطاف إلى زيادة تأثيرها في النهوض بالعدالة الاجتماعية في عالم هو في أمس الحاجة إليها"^٣. وبالتالي، فقد تمثل جانب مهم من تنفيذ البرنامج في نشاط منظمة العمل الدولية، مدعوماً بقدراتها البحثية والتحليلية المعززة ومحددًا بوظيفتها المعيارية، لإحداث تأثير في العمليات السياسية الدولية.

٨. وقد اضطلع بهذه الأنشطة في سياق انتعاش من الأزمة ما فتئ متذبذباً ومتفاوتاً. وعلى الرغم من تزايد زخم النمو العالمي في نهاية فترة السنتين، قُدر عدد عاطلين عن العمل بنحو ١٩٢,٧ مليون شخص عاطل في عام ٢٠١٧ بالمقارنة مع ١٨٤,٦ مليون شخص عاطل في عام ٢٠١٥. وأظهرت التقديرات العالمية التي نُشرت في عام ٢٠١٧ أن ٤ مليارات شخص لم يكونوا يتمتعون بالحماية الاجتماعية على الإطلاق وأن ١٥٢ مليون طفل وقعوا ضحايا لعمل الأطفال، فيما تعرض ٢٥ مليون شخص للعمل الجبري. وكان من شأن هذه الظروف إلى جانب الإصلاحات الرئيسية التي اضطلعت بها منظومة الأمم المتحدة لتزويدها بما يلزم من أجل تنفيذ

^٣ مكتب العمل الدولي: مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، مقترحات المدير العام، مجلس الإدارة، الدورة ٣٢٣، جنيف، آذار/مارس ٢٠١٥، الوثيقة GB.323/PFA/1.

برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠^٤ (برنامج عام ٢٠٣٠) مع تركيزها القوي على العمل اللائق، أن أتاحت لمنظمة العمل الدولية فرصاً مهمة لزيادة تأثيرها في مجال السياسة الدولية.

٩. وفيما يتعلق ببرنامج عام ٢٠٣٠، فإن تقرير المدير العام إلى مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٦ قد شكّل أساساً لنقاش عام وقرّ إرشادات سياسية ثلاثية قيمة لرسم معالم إسهامات منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة. وأصبحت منظمة العمل الدولية هي القيمة على ١٤ مؤشراً من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالهدف ١ (القضاء على الفقر) والهدف ٥ (المساواة بين الجنسين) والهدف ٨ (العمل اللائق والنمو الشامل) والهدف ١٠ (الحد من أوجه انعدام المساواة). وفي هذا السياق، فإن منظمة العمل الدولية:

- أسست، بالتعاون مع عدة شركاء آخرين، التحالف ٧-٨ للقضاء على العمل الجبري والرق المعاصر والاتجار بالبشر وعمل الأطفال؛
- تولت قيادة المبادرة العالمية بشأن الوظائف اللائقة للشباب، التي تضم ٢٢ كياناً من كيانات الأمم المتحدة؛
- أطلقت بالتعاون مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور من أجل تحقيق الغاية ٨-٥ من أهداف التنمية المستدامة؛
- تولت زمام التمثيل في مجلس إدارة شراكة الأمم المتحدة من أجل اقتصاد أخضر، التي تهدف إلى تعميق التفاهم والعمل من أجل الانتقال المشترك إلى الاستدامة البيئية.

١٠. وتعزيزاً لهذه الأنشطة، أعربت منظمة العمل الدولية عن تأييدها القوي لعملية الأمين العام المستمرة لإصلاح نظام الأمم المتحدة الإنمائي، وشاركت بنشاط في الجهود المتواصلة لجعل هذا النظام ملائماً للغرض المتمثل في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠. وأيدت منظمة العمل الدولية الهدف الرامي إلى التغلب على التجزؤ في المنظومة وتحسين اتساقها، وفي الوقت نفسه التشديد على ضرورة احترام وتسخير الأسس الثلاثية والمعارية للمنظمة وولايتها. وفي هذا السياق، أصبحت منظمة العمل الدولية عضواً في المجموعة الأساسية لنظام الأمم المتحدة الإنمائي.

١١. واستمرت منظمة العمل الدولية في توفير الدعم التقني لمجموعة العشرين، متعاونة بشكل وثيق مع رئاستها الصينية في عام ٢٠١٦ ورئاستها الألمانية في عام ٢٠١٧. وركزت المناقشة في مجموعة العشرين بصورة متزايدة على دور مؤسسات سوق العمل والعمل اللائق. وأشار بيان قادة مجموعة العشرين الصادر في مؤتمر قمة هانغجو لعام ٢٠١٦ إلى ضرورة تقاسم الفوائد المحققة من النمو الاقتصادي والعولمة والابتكار التكنولوجي تقاسماً واسع النطاق لخلق وظائف أكثر وأفضل والحد من أوجه انعدام المساواة وتعزيز المشاركة الشاملة للقوى العاملة، واعترف بالحاجة إلى المهارات وروح تنظيم المشاريع ونظم أقوى للحماية الاجتماعية وأماكن عمل أكثر أماناً، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد العالمية والعمل اللائق^٥. وعلى غرار ذلك، أقر إعلان قادة مجموعة العشرين الصادر في مؤتمر قمة هامبورغ لعام ٢٠١٧ بأهمية ضمان تعميم فوائد العولمة على الجميع ودور أسواق العمل جيدة التسيير في تحقيق النمو الشامل والتشديد على الحاجة الماسة إلى حفز مشاركة الإناث في القوى العاملة وتحسين نوعية عمالتهن^٦. وقد دأبت منظمة العمل الدولية على دعم إشراك الشركاء الاجتماعيين في مجموعة العشرين من خلال منظمات قطاع الأعمال في بلدان مجموعة العشرين (B20) والمنظمات النقابية في بلدان مجموعة العشرين (L20).

١٢. وخلال فترة السنتين، عززت منظمة العمل الدولية أيضاً دورها في دعم مجموعة BRICS (البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا)، لا سيما من خلال اجتماعات وزراء العمل المعقودة أثناء فترة رئاسة

^٤ الأمم المتحدة: تحويل عالمنا: خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، قرار اعتمدته الجمعية العامة في ٢٥ أيلول/سبتمبر ٢٠١٥، الوثيقة A/RES/70/1.

^٥ انظر: G20: *G20 Leaders' Communiqué Hangzhou Summit*, Hangzhou, China, Sep. 2016, para. 40.

^٦ انظر:

G20: *G20 Leaders' Declaration: Shaping an interconnected world*, Hamburg, Germany, July 2017.

الصين والهند. وقد تمحور التعاون في هذا الإطار بوجه خاص حول الحماية الاجتماعية وإضفاء السمة المنظمة ومستقبل العمل.

١٣. وبالإضافة إلى عمل مجموعة العشرين، شمل الحوار والتعاون مع المؤسسات المالية الدولية إقامة شراكة بين أصحاب المصلحة المتعددين في عام ٢٠١٧ من أجل تحقيق الغاية ١-٣ من أهداف التنمية المستدامة للمضي قدماً بالمبادرة المشتركة بين منظمة العمل الدولية والبنك الدولي بشأن الحماية الاجتماعية الشاملة. كما قدمت منظمة العمل الدولية مدخلات للبنك الدولي بشأن ضماناته البيئية والاجتماعية المنقحة التي تضمنت لأول مرة أحكاماً بشأن التزامات المقترضين فيما يتعلق بمعايير العمل في المشاريع التي يمولها البنك الدولي. وركزت المناقشات مع صندوق النقد الدولي على دعم منظمة العمل الدولية المحتمل بشأن مسائل العمل الكبرى التي يُسلم صندوق النقد الدولي بخبرة منظمة العمل الدولية بشأنها. وتواصل التفاعل أيضاً في سياق تدابير التقشف التي تشجعها المؤسسات المالية الدولية، وإن كان لا يزال يشكل تحدياً.

١٤. وحُدد الدور الذي اضطلعت به منظمة العمل الدولية في هذه المجالات المختلفة والذي أسهم في زيادة تأثيرها السياسي، حسب القيمة التي يُعتبر أن المنظمة تُضيفها لها، والتي تتوقف بدورها على نوعية قدراتها البحثية والإحصائية والتحليلية وإطالعتها السياسية بشأن الأولويات السياسية الرئيسية والناشئة.

١٥. ويُمثل استمرار منظمة العمل الدولية في الاستثمار في الأنشطة البحثية والإحصائية والأعمال التحليلية التي توفر الأساس الذي يقوم عليه الدعم السياسي القائم على البيانات المطلوب من جانب الدول الأعضاء، قاعدة لا غنى عنها لتعزيز ريادتها. وقد تجسد ذلك في نشر التقارير الرائدة، بما فيها تقرير لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية، الذي تناول مسائل تحويل الوظائف للقضاء على الفقر في عام ٢٠١٦ والحماية الاجتماعية لتحقيق الهدف ١ من أهداف التنمية المستدامة،^٧ وتقرير الأجور في العالم ٢٠١٦-٢٠١٧،^٨ الذي بحث انعدام المساواة في الأجور.

١٦. بالإضافة إلى ذلك، ثبت أن مبادرات مئوية منظمة العمل الدولية مفيدة في تعزيز مشاركة المنظمة في مجالات سياسية محددة، من قبيل مبادرة القضاء على الفقر فيما يتعلق ببرنامج عام ٢٠٣٠ ومبادرة المرأة في العمل فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين. علاوة على ذلك، مكنت المبادرة الخضراء منظمة العمل الدولية من أن تتخذ لنفسها موقفاً استراتيجياً في متابعة اتفاق باريس بشأن تغير المناخ لعام ٢٠١٥. وفي عام ٢٠١٧، أبرمت منظمة العمل الدولية مذكرة تفاهم مع أمانة اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، هي الآن بمثابة قاعدة للشراكات الاستراتيجية على الصعيد الدولي وفيما يخص تدابير التنفيذ الوطنية على السواء. وتشارك منظمة العمل الدولية في فريق خبراء تقني تابع لاتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، معني بتوفير المشورة لمفاوضات تغير المناخ المتعلقة بالانتقال العادل وبرنامج العمل اللائق. وكان من شأن المشاركة مع رئاسة فيجي للدورة الثالثة والعشرين لمؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ، أن أفسحت المجال لإنشاء فريق عمل معني بهذه المسائل.

١٧. وقد أتاحت مبادرة مستقبل العمل لمنظمة العمل الدولية الاضطلاع بدور ريادي في نقاش سياسي رئيسي عالمي يحتل اليوم مركز الصدارة على جدول أعمال الدول الأعضاء والمنظمات والمجموعات الدولية - بما في ذلك الأمم المتحدة ومجموعة العشرين ومجموعة BRICS ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي - ويشكل موضع اهتمام واسع لدى الأوساط الأكاديمية ووسائل الإعلام والجمهور. واستفادت المبادرة على نحو جيد من ولاية منظمة العمل الدولية وقدرتها التنظيمية وشرعيتها الثلاثية لتأكيد سلطة المنظمة وتمثيلها في مجالات ستنتسج بأهمية حاسمة بالنسبة إلى مستقبلها، وللوصول إلى الجهات الأخرى النشطة في النقاش. وأدت الحوارات التي أجريت في العالم بأسره بشأن مبادرة مستقبل العمل، والتي بلغ عددها ١١٠ حواراً، إلى تعزيز الملكية الوطنية القوية للمبادرة في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية.

^٧ انظر:

ILO: *World Employment and Social Outlook 2016: Transforming jobs to end poverty* (Geneva, 2016).

^٨ انظر: ILO: *Global Wage Report 2016/17: Wage inequality in the workplace* (Geneva, 2016).

^٩ اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ: تقرير مؤتمر الأطراف عن دورته الحادية والعشرين، المعقودة في باريس من ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر إلى ١٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، الوثيقة FCCC/CP/2015/10/Add.1، المقرر ١/أ-٢١، المرفق.

١٨. وكان من شأن النتيجة السياسية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ بشأن سياسات هجرة اليد العاملة المنصفة والفعالة، أن مكّنت منظمة العمل الدولية من أن تتخذ لنفسها موقعاً مركزياً في النقاش السياسي العالمي بشأن الهجرة، الذي اكتسب زخماً متزايداً بفعل الأعمال التحضيرية لوضع اتفاق عالمي للأمم المتحدة من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية، لاعتماده في عام ٢٠١٨. وعملت منظمة العمل الدولية على نحو وثيق مع الممثل الخاص للأمين العام للأمم المتحدة المعني بالهجرة الدولية، بما في ذلك في صياغة مذكرة لإحدى الدورات المواضيعية الست بشأن موضوع "الهجرة غير النظامية ومسارات الهجرة النظامية، بما في ذلك العمل اللائق وحراك اليد العاملة والاعتراف بالمهارات والمؤهلات والتدابير الأخرى ذات الصلة". وقد أتاحت العملية التحضيرية للاتفاق العالمي فرصاً مهمة لمنظمة العمل الدولية لنشر توعيتها السياسية القائمة على البيانات على جمهور واسع.

١٩. وتمشياً مع الحاجة إلى التجاوب بسرعة مع التحديات السياسية العالمية الناشئة، عملت منظمة العمل الدولية على معالجة آثار الزيادة غير المسبوقة في التدفق واسع النطاق للاجئين في جميع أنحاء العالم وتداعياتها على سوق العمل. وتسليماً بالحاجة إلى الوفاء بمسؤولياتها دون أن تحيد عن ولايتها، أدرجت استجابة منظمة العمل الدولية النقاش السياسي في مجلس الإدارة (لا سيما اعتماد مبادئ توجيهية بشأن سبل نفاذ اللاجئين وغيرهم من الأشخاص النازحين قسراً، إلى سوق العمل في عام ٢٠١٦)^{١٠} وفي مؤتمر العمل الدولي، فضلاً عن إقامة الشراكات. وفي عام ٢٠١٦، جددت منظمة العمل الدولية ونقحت مذكرة التفاهم المبرمة منذ ثلاثين سنة مع مكتب المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين^{١١}. وبشدد الاتفاق المنقح على الولاية الخاصة بكل وكالة ويعيد تكريس وإعطاء الأولوية للعمل المشترك بشأن اللاجئين والعمل اللائق، لا سيما فيما يتعلق بإمكانية الوصول إلى أسواق العمل وأسباب الرزق وفرص التدريب. وقد وضعت خطة عمل مشتركة، وتوسّع منظمة العمل الدولية حالياً إلى وضع برنامج متكامل من أجل الوظائف في القرن الأفريقي.

٢٠. وبالإضافة إلى إسهام منظمة العمل الدولية في البرنامج السياسي العالمي، فقد استمرت في الوفاء بوظيفتها المعيارية. وسُجل تصديق ٥٦ دولة من الدول الأعضاء على ٩٨ معياراً من معايير العمل الدولية المختلفة خلال فترة السنتين، مع تحقيق تقدم كبير فيما يتعلق بالاتفاقيات الأساسية. وعلى الصعيد المؤسسي، كُرست الجهود لضمان وجود مجموعة محدثة وملأمة من معايير العمل الدولية من خلال مبادرة المعايير والسير الفعال لأعمال هيئات الإشراف.

٢١. وبالاستناد إلى هذه الإنجازات والدروس المستخلصة في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، وبدعم قوي من الهيئات المكونة الثلاثية، يعكف المكتب الآن على تنفيذ برنامجه وميزانيته للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، بهدف المضي قدماً بمنظمة العمل الدولية نحو مئويتها، مجهزة بالوسائل الكفيلة بجعلها تفي، بأقصى قدر ممكن من الفعالية، بولايتها المتمثلة في تحقيق العدالة الاجتماعية في العالم.

٢- الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية: تحليل إجمالي للإنجازات

٢٢. أحدث عاملان على وجه الخصوص أثراً مهماً في تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ والنتائج التي حققتها الهيئات المكونة في الدول الأعضاء خلال فترة السنتين:

■ العامل الأول هو أن تنفيذ البرنامج جرى في سياق تجديد التزام الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بمهمة المنظمة في تحقيق العدالة الاجتماعية، على نحو ما أعاد تأكيده القرار بشأن المضي قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٥ (٢٠١٦). وقد أعادت الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية التأكيد في القرار، على أن التزامها وجهودها الرامية إلى تنفيذ الولاية الدستورية المنوطة بمنظمة العمل الدولية وجعل العمالة المنتجة والكاملة والعمل اللائق في

^{١٠} انظر:

ILO: *Guiding principles on the access of refugees and other forcibly displaced persons to the labour market*, Tripartite Technical Meeting on the Access of Refugees and other Forcibly Displaced Persons to the Labour Market, Geneva, July 2016.

^{١١} انظر:

ILO and UNHCR: *Memorandum of Understanding between the International Labour Organization and the Office of the United Nations High Commissioner for Refugees*, Geneva, July 2016.

صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية، ينبغي أن تستند إلى الأهداف الاستراتيجية الأربعة المتمثلة في العمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، فضلاً عن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز كمسائل مشتركة. كما قدم القرار تعليمات مفصلة ودقيقة فيما يتعلق بإجراءات منظمة العمل الدولية اللازمة لتحقيق كامل إمكانات إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة (إعلان العدالة الاجتماعية).

■ العامل الثاني هو أن الاعتراف الصريح في برنامج عام ٢٠٣٠ بالمكانة الأساسية للعمل اللائق كهدف وأداة للتنمية المستدامة، قد أتاح لمنظمة العمل الدولية فرصة لا مثيل لها للاضطلاع بدور ريادي في تعزيزه، بالتعاون ليس فقط مع الهيئات المكونة في الدول الأعضاء، بل مع عدد متزايد من الجهات الفاعلة الوطنية والدولية أيضاً.

٢٣. وفي الوقت ذاته، عني استمرار ظروف الأزمة في أسواق العمل بمقترنة بعمليات التغيير السريعة والعميقة في مجال العمل، أن الهيئات المكونة في البلدان والأقاليم وعلى الصعيد العالمي قد واجهت تحديات سياسية ذات تعقيدات وأحجام غير مسبوق. وهذا، بالاقتران مع التغييرات المهمة اللازمة لتحقيق الهدف ٨ وغيره من أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالعمل اللائق من أهداف التنمية المستدامة، يعني فعلياً أن تحقيق النتائج في البلدان يتطلب - أكثر من أي وقت مضى - التزام وإسهام العديد من الجهات الفاعلة، وعلى رأسها الهيئات المكونة نفسها.

٢٤. وتقدم الأقسام التالية لمحة عامة عن التقدم المحرز إجمالاً نحو كل هدف من الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية. ويستند التحليل إلى النتائج المحققة في إطار النتائج السياسية العشر للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. ويقدم الملحق الأول موجزاً للنتائج المسجلة في فترة السنتين حسب النتيجة السياسية وحسب الإقليم، لما مجموعه ٧٠٢ نتيجة محرزة في ١٣٠ دولة عضواً وخمس نتائج أخرى محرزة فيما يتعلق بالأنشطة والمؤسسات الإقليمية والإقليمية الفرعية. ويمكن الاطلاع على معلومات الأداء المفصلة عن النتائج حسب البلد وحسب النتيجة السياسية في لوحة متابعة نتائج العمل اللائق.

٢٥. والترابط فيما بين الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية يعني أن التقييم الدقيق لاتساع وعمق التقدم المحرز على الصعيد العالمي في المضي قدماً ببرنامج العمل اللائق، يعتمد على التحليل الكمي والنوعي للإنجازات. ومن المعتاد أن تُسهم نتائج العمل اللائق في النهوض بأكثر من هدف استراتيجي واحد. وعلى سبيل المثال، يؤدي تعزيز العمل اللائق لصالح العمال المنزليين في معظم الحالات إلى إحراز تقدم من حيث إضفاء الطابع المنظم على العمل وظروف العمل والمساواة بين الجنسين والامتنال في مكان العمل وحماية العمال المهاجرين. وفي السياق ذاته، كثيراً ما تجمع النتائج في البلدان بين أبعاد متعددة للتغيير. وعلى سبيل المثال، قد يؤدي تعزيز القدرة على دعم وضع السياسات، بدوره إلى حفز إصلاحات تشريعية.

٢٦. وتختلف الطبيعة المتكاملة لبرنامج العمل اللائق كذلك آثاراً مهمة على الطريقة التي ينظم بها المكتب نفسه لتقديم خدماته الرامية إلى دعم الهيئات المكونة في تحقيق النتائج على الصعيد القطري. وتجسد جميع النتائج المسجلة في فترة السنتين مجموع الإسهامات المتركمة للتدخلات متنوعة التخصصات التي تشمل مجالات تقنية متعددة، فضلاً عن أساليب العمل التعاونية على مستوى الهيكل الإداري للمكتب. وفي حين تفاوتت عمليات تقديم خدمات منظمة العمل الدولية بالاستناد إلى احتياجات وقدرات قطرية محددة، فقد استندت في جميع الحالات إلى نهج قوي قائم على الحقوق ومجموعة متنامية من الأدلة على ما هو ناجع، تمثيلاً مع الوظائف الأساسية لمنظمة العمل الدولية بوصفها منظمة معيارية وقائمة على المعرفة. كما أن النتائج المحققة في فترة السنتين إنما هي شاهد على الدور القيادي لمنظمة العمل الدولية في الدفع بالمناقشات السياسية في البلدان وعلى الصعيد العالمي بشأن القضايا المعقدة التي تؤثر في عالم العمل، وهو ما ساعد بدوره على تعزيز الشراكات متعددة أصحاب المصلحة والإجراءات متعددة القطاعات وتوسيع نطاقها. وتتنظر منظمات الأمم المتحدة الأخرى وشركاؤها الإنمائيون بشكل متزايد إلى الهيكل الإداري الثلاثي لمنظمة العمل الدولية وأساليب عملها المجربة بوصفها وسيلة لتحفيز التغيير الذي يقضيه برنامج عام ٢٠٣٠.

نبذة عن نتائج العمل اللائق

- قامت ٢٢ دولة عضواً، لا سيما البلدان منخفضة الدخل، بوضع سياسات عمالة وطنية شاملة وإطلاقها.
- أيدت ٢٧ دولة عضواً، في الأقاليم الخمسة جميعها، استراتيجيات وسياسات وخطط عمالة جديدة للشباب.
- وضعت ١١ دولة عضواً استراتيجيات للانتقال إلى السمة المنظمة، بما في ذلك تدابير لتشجيع إضفاء السمة المنظمة على العمالة والمنشآت، بالاستناد إلى تشخيص وطني صرف لخصائص ومحركات العمالة غير المنظمة.
- ارتقت ١٥ دولة عضواً بنظم تنمية المهارات لديها، لا سيما من خلال تعزيز الحوار الاجتماعي وآليات استباق الطلب على المهارات.
- قامت ٨ دول أعضاء خارجة من النزاعات أو متضررة من الكوارث، بتفعيل الاستجابات المركزة على العمالة.
- وضعت ٨ دول أعضاء برامج هادفة لتعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق في المناطق الريفية، بما فيها المزارع.
- استفاد ٤ ملايين من أصحاب المشاريع الحاليين والمحتملين من برنامج منظمة العمل الدولية "كيف تبدأ مشروعك وتحسنه"، مما رفع العدد الإجمالي إلى حوالي ١٩ مليون مستفيد منذ أوائل التسعينات وأسهم في إنشاء ٢,٦ مليون مشروع جديد و٩ ملايين وظيفة جديدة على مستوى العالم بين عامي ٢٠١١ و٢٠١٥.

٢٧. ولم يكن النمو المتواضع للنتائج المحلي الإجمالي العالمي في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ كافياً لاستحداث وظائف كافية وضمان تحسينات متينة ومستدامة في نوعية العمالة. وتُعزى الزيادة في معدل البطالة العالمي من ٥,٧ في المائة في عام ٢٠١٦ إلى ٥,٨ في المائة في عام ٢٠١٧، إلى حد ما إلى فقدان الوظائف في بعض الاقتصادات الناشئة. أضف إلى ذلك أن تباطؤ وتيرة التقدم في خفض الأرقام المطلقة للفقراء العاملين (حيث يقدر أن أجور ٧٧٦ مليون عامل في الاقتصادات الناشئة والبلدان النامية لم تتجاوز ٣,١٠ دولارات أمريكية في اليوم من حيث تكافؤ القوة الشرائية في عام ٢٠١٧)، وانتشار أشكال العمالة الهشة التي تؤثر في ١,٤ مليار شخص في جميع أنحاء العالم، إنما هو شاهد على عدم قدرة أسواق العمل على أن تكون بمثابة قوة كفيلة بتحقيق الشمولية والمساواة.^{١٢} وبدأت معدلات بطالة الشباب ترتفع مرة أخرى، حيث تجاوزت ١٣ في المائة على الصعيد العالمي في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧، مع تباينات كبيرة حسب الإقليم وحسب البلد. ولا تزال الحالة في الدول العربية وشمال أفريقيا تثير القلق بشكل خاص، إذ بلغت فيها معدلات بطالة الشباب حوالي ٣٠ في المائة في عام ٢٠١٧.^{١٣}

٢٨. وازداد الطلب على دعم منظمة العمل الدولية لتعزيز وظائف أكثر وأفضل. وارتفعت طلبات الحصول على المساعدة لوضع سياسات العمالة في البلدان منخفضة الدخل - لا سيما في أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ - التي تأثرت فيها أسواق العمل بانخفاض أسعار الصادرات من السلع الأساسية وشكلت فيها العمالة هدفاً رئيسياً للاستراتيجيات الإنمائية العامة. وكانت هذه هي الحال بصفة خاصة بالنسبة إلى: عمليات تقييم البيئة القانونية والسياسية والمؤسسية للمنشآت المستدامة؛ تنمية التعاونيات وغيرها من منشآت الاقتصاد الاجتماعي والتضامني؛ دعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة. وعالجت منظمة العمل الدولية طلبات لإجراء استعراض للقوانين والاستراتيجيات التعاونية الجديدة في بيلو وسيراليون وسري لانكا وترينيداد وتوباغو، في حين تم حشد تمويل من خارج الميزانية لمساعدة الحكومات وأصحاب المصلحة الآخرين على صياغة سياسات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في جنوب أفريقيا وتونس.

٢٩. وقد ركز دعم منظمة العمل الدولية إلى الهيئات المكونة في المقام الأول على وضع سياسات العمالة واستراتيجيات عمالة الشباب، وتعزيز تنمية المنشآت وتدعيم مؤسسات سوق العمل، مع إيلاء اهتمام خاص لتحسين آفاق العمالة في المناطق الريفية وتيسير عملية الانتقال إلى السمة المنظمة.

^{١٢} انظر: ILO: *World Employment and Social Outlook: Trends 2017* (Geneva, 2017).

^{١٣} انظر:

ILO: *Global Employment Trends for Youth 2017: Paths to a better working future* (Geneva, 2017).

سياسات واستراتيجيات العمالة، بما في ذلك تحسين آفاق عمالة الشباب

٣٠. فيما يتعلق بوضع أطر سياسية شاملة من أجل استحداث وظائف أكثر وأفضل، ذكرت ٢٦ دولة عضواً أنها حققت، بدعم من منظمة العمل الدولية، تقدماً إما عن طريق وضع سياسات أو استراتيجيات العمالة الوطنية أو تنقيحها بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، وإما عن طريق تعزيز آليات تنسيق السياسات. وكان ثمة توجه ملحوظ تمثل في التحول إلى سياسات أكثر شمولية للعمالة، تشمل تدابير الاقتصاد الكلي والاستراتيجيات القطاعية وإضفاء السمة المنظمة وتنمية المنشآت. ومن الأمثلة على هذه التطورات ما يلي:

■ أطلقت اثنتان وعشرون دولة عضواً سياسات وطنية جديدة للعمالة، مسترشدة بأحكام اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢)، التي حصلت على تصديقين جديدين خلال فترة السنتين (مالي وسري لانكا)؛

■ غالباً ما شملت سياسات العمالة الوطنية أهداف عمالة واضحة، سواء من حيث عدد الوظائف المتوقع استحداثها أو كتنغير في المعدلات الإجمالية للبطالة أو العمالة. وتشمل هذه الأهداف، على سبيل المثال، ما يلي:

- في كوستاريكا، استحداث ٢١٧ ٠٠٠ وظيفة بحلول عام ٢٠١٨؛
- في المغرب، زيادة معدل العمالة إلى ٤٦,٢ في المائة بحلول عام ٢٠٢٥، أي ما يعادل زيادة متوقعة بـ ١,٨ مليون شخص مستخدم؛
- في غواتيمالا، زيادة عدد الوظائف المنظمة بنسبة ٢,١ في المائة سنوياً خلال الفترة ٢٠١٧-٢٠٣٢؛
- في أذربيجان، خفض نسبة الشباب (الذين تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عاماً) غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب إلى ١٥ في المائة بحلول عام ٢٠٣٠، بما يتسق مع إحدى غايات الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة؛

■ كوستاريكا وكوت ديفوار ونيبال وجمهورية تنزانيا المتحدة، أدرجت إضفاء السمة المنظمة في سياسات العمالة الوطنية لديها.

٣١. وقد أدرجت عدة دول أعضاء مسائل العمالة في أطر إنمائية واستراتيجيات قطاعية أوسع تعزز على نحو فعال اتساق السياسات من أجل العمل اللائق. ومن أمثلة ذلك:

■ أجرى ما مجموعه ١١ بلداً تحليلاً معمقاً بشأن أثر السياسات الصناعية أو القطاعية أو التجارية أو السياسات المتعلقة بالبنية التحتية أو البيئة، على العمالة. وشمل ذلك تقييمات لأعمال التكيف مع تغير المناخ في هايتي والأردن وساموا وسري لانكا؛

■ أدرجت مبادئ وممارسات العمل اللائق في السياسات الإنمائية الوطنية التي تشمل المناطق الريفية في جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية ومدغشقر وجنوب أفريقيا وزامبيا، استرشاداً بنهج قائم على الحقوق وعملية مشاورية ثلاثية وتنسيق مشترك بين الوزارات، لا سيما بين وزارات العمل والزراعة والتنمية الريفية.

٣٢. وأجرت تسع دول أعضاء تحليلاً تشخيصياً للاقتصاد غير المنظم، استرشدت به في وقت لاحق الاستراتيجيات الوطنية لتيسير عملية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. وبالاستناد إلى الأوضاع القطرية، شملت هذه التحليلات التشخيصية الاقتصاد ككل وبعض القطاعات المحددة من الاقتصاد أو فئات العمال (العمال المنزليون أو العمال المستقلون) أو الوحدات الاقتصادية (المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر). ونتيجة للعمل المضطلع به في فترة السنتين، تعززت إلى حد كبير قاعدة المعارف العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن خصائص العمالة غير المنظمة في جميع أنحاء العالم ببيانات إحصائية مقارنة متاحة لأكثر من ١٠٠ بلد.

٣٣. ووضعت ثماني دول أعضاء ونفذت برامج لتعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق في المناطق الريفية، مستخدمة منهجية منظمة العمل الدولية للتدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي وأساليب أخرى للتنمية الاقتصادية المحلية. وركزت التدخلات على ما يلي:

- توفير التدريب المهني في البرازيل والهند ومدغشقر وموزمبيق ونيبال وزمبابوي؛
 - تطوير سلاسل القيم في القطاع الزراعي في لبنان وفي مصائد الأسماك والزراعة في سري لانكا؛
 - وضع خطط عمل وطنية تعزز السعي المتكامل إلى تحقيق برنامج العمل اللائق في قطاع المزارع في غانا وإندونيسيا وملاوي وسري لانكا.
٣٤. وقامت سبع وعشرون دولة عضواً في جميع الأقاليم بوضع واعتماد قوانين وسياسات واستراتيجيات وخطط ومبادرات في مجال عمالة الشباب لتسهيل دخول الشباب والشابات إلى سوق العمل أو العودة إليه، بما في ذلك من خلال برامج الانتقال من المدرسة إلى العمل واستعراض نُظم تنمية المهارات والارتقاء بها.
٣٥. وقد استطاعت ١٢ دولة عضواً، بفضل الدعم المقدم من منظمة العمل الدولية، أن تعزز إدارات التوظيف العامة لديها، في حين وافقت ٦ دول أعضاء على إجراء إصلاحات تشريعية وسياسية مرتبطة بسياسات ومؤسسات سوق العمل النشطة. وأدرجت هذه التحسينات التي أدخلت على إدارات التوظيف وسياسات سوق العمل النشطة، في سياسات العمالة الوطنية وبرامج ومشاريع المهارات والقابلية للاستخدام وخطط إدارة الكوارث والتأهب، فضلاً عن مبادرات الهجرة والتوظيف العادل. وقد أفضى ذلك إلى ما يلي:
- تعزيز قدرات إدارات التوظيف العامة على تقديم خدمات متكاملة ومصممة على نحو يلبي احتياجات مجموعات سكانية بعينها في سوق العمل، مثل الشباب والنساء في جزر القمر وتركيا؛
 - تقديم مقترحات من أجل إصلاح نُظم التمويل في أوكرانيا؛
 - تطوير آليات لتحسين ربط الباحثين عن عمل مع أصحاب العمل المحتملين في مصر ونيبال؛
 - إنشاء إدارات توظيف شاملة من خلال إقامة شراكات محلية، بما في ذلك تقديم الدعم إلى المعوقين في مسعاهم للحصول على عمل في كوستاريكا وإلى المجموعات والمجتمعات المحرومة في الأرجنتين.

٣٦. وحسنت خمس عشرة دولة عضواً عناصر من نُظم تنمية المهارات لديها بدعم من منظمة العمل الدولية، لا سيما من خلال تعزيز الحوار الاجتماعي داخل اللجان الاستشارية الثلاثية وإنشاء نُظم الإقرار بالمهارات واستحداث آليات لاستباق الطلبات على المهارات واحتياجات سوق العمل في المستقبل. واستندت خدمات المساعدة والمشورة التقنية وخدمات الحوار السياسي المقدمة من منظمة العمل الدولية إلى عمل تحليلي جديد قائم على البيانات مضطلع به في فترة السنتين، لا سيما فيما يتعلق بعدم تطابق الوظائف والمهارات. ويشمل ذلك مجموعة الأدوات الجديدة للتعلمة الصناعية الجيدة،^{١٤} الصادرة عن منظمة العمل الدولية، والإرشاد بشأن تعزيز نُظم الإقرار بالمهارات والإرشاد لصالح مزودي خدمات التوظيف بشأن تيسير الاعتراف بالمهارات بالنسبة إلى العمال المهاجرين.

٣٧. وشكل البرنامج الرائد بشأن الوظائف من أجل السلام والقدرة على الصمود، وهو مبادرة بحثية بشأن برامج العمالة وبناء السلام، مضطلع بها بالتعاون مع مكتب الأمم المتحدة لدعم بناء السلام وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي والبنك الدولي، والتوصية المعتمدة حديثاً بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)، أساس أنشطة منظمة العمل الدولية في البلدان التي تعاني من أوضاع هشة. وقد أسفر دعم منظمة العمل الدولية للهيئات المكونة عن تفعيل:

- الاستجابات المركزة على العمالة من أجل البلدان الخارجة من النزاعات، من قبيل جمهورية أفريقيا الوسطى وكولومبيا وليبيريا ومالي والصومال واليمن؛

^{١٤} انظر:

ILO: *ILO Toolkit for Quality Apprenticeships, Volume I: Guide For Policy Makers* (Geneva, 2017).

- الاستجابات المركزة على العمالة من أجل الأقاليم والبلدان المتضررة من الكوارث، من قبيل الكاريبي وإكوادور وفيجي ونيبال (الإطار ١) وباكستان؛
- برامج الاستثمارات العامة كثيفة العمالة، لا سيما فيما يخص البنية التحتية الريفية، والتحسينات المدخلة على نظم تنمية المهارات في بعض الدول المذكورة أعلاه، وكذلك على مخيمات اللاجئين في الأردن ولبنان وتركيا؛
- تقييمات قطرية قائمة على البيانات بشأن القدرة الاستيعابية لسوق العمل واستحداث وظائف للاجئين - أجريت بالاشتراك مع مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين - في تسع دول أعضاء (الأرجنتين وجيبوتي وجمهورية الكونغو الديمقراطية والمكسيك والنيجر وباكستان وجنوب أفريقيا وتونس وزامبيا).

الإطار ١

نيبال: العمالة وإعادة الإعمار

أودى الزلزال الذي ضرب نيبال في ٢٥ نيسان/ أبريل ٢٠١٥ والذي بلغت قوته ٧,٨ درجة، بحياة قرابة ٩٠٠٠ شخص، ودمر جزءاً كبيراً من البنية التحتية للبلاد وأدى إلى تشريد الملايين. وبدعم مالي من البنك الدولي، ساعدت منظمة العمل الدولية حكومة نيبال على تحقيق أحد أكبر مشاريع البنية التحتية في البلد، مما عاد بالفائدة على أكثر من ١٥ مليون شخص، معظمهم في المناطق الريفية. وتمثل هدف المشروع في بناء الجسور وتحسين أكثر من ٥٠٠٠ كيلومتر من شبكات الطرق المحلية ومعايير الأنهار وترميمها وصيانتها في ٣٦ مقاطعة.

ودعمت منظمة العمل الدولية إيجاد فرص عمل جديدة من أجل تطوير وصيانة البنى التحتية باستخدام أساليب كثيفة العمالة، حيث تم استحداث أكثر من ٢,١ مليون يوم عمل لائق مدفوع الأجر في المناطق الريفية في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. وكان أكثر من ٨٠ في المائة من العمال المستخدمين من الفئات المحرومة، وثلاثهم من النساء. وفضّلت ممارسات التوظيف استخدام الفقراء الذين لا يملكون أرضاً والطبقات الدنيا. وقد باتت الطرق الريفية الجديدة الآن مأمونة على امتداد السنة، وأبرمت ترتيبات الصيانة مع منشآت وتعاونيات صغيرة محلية.

المنشآت المستدامة

٣٨. في عام ٢٠١٦، ولّد القطاع الخاص في الاقتصاديين المنظم وغير المنظم على السواء، ٨٧ في المائة من العمالة في العالم ووفر الوظائف لنحو ٢,٨ مليار رجل وامرأة. وقد ازداد إسهام المنشآت الصغيرة والمتوسطة في إجمالي العمالة خلال السنوات الماضية، لا سيما في الاقتصادات النامية وفي المناطق الريفية^{١٥}. وشكل مشروع جديد موجه نحو البحث، يُسمى "المختبر"، أطلق في فترة السنتين بدعم من حكومة سويسرا، إسهاماً كبيراً في الجهود الجارية التي تبذلها منظمة العمل الدولية لتعزيز مجموعة البيانات المتعلقة بأثر تطوير نظم السوق في العمالة.

٣٩. ودعم المكتب هيئاته المكونة في إجراء ١٧ تقييماً باستخدام منهجية منظمة العمل الدولية بشأن البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، مما أفضى إلى إصلاحات سياسية ومقترحات لبناء المؤسسات، حفزتها في حالات كثيرة منظمات أصحاب العمل. وفيما يلي بعض الأمثلة:

- في مصر، أطلقت الحكومة استراتيجية وأنشأت وكالة مخصصة لتعزيز المنشآت الصغيرة والمتوسطة؛
- في أوروغواي، صاغت الحكومة سياسات تدريب لصالح قطاعات محددة (إنتاج الحمضيات والطاقت المتجددة) بناءً على دراسة استقصائية أجرتها غرف الصناعة والتجارة؛
- في تيمور - ليشتي، وافق مجلس الوزراء على السياسة الوطنية للسياحة، إذ أن السياحة هي أحد القطاعات ذات الأولوية للنمو والتنويع الاقتصادي في البلد.

٤٠. وشمل البرنامج التدريبي لمنظمة العمل الدولية "كيف تبدأ مشروعك وتحسنه" ٤ ملايين صاحب مشروع خلال فترة السنتين، ليلعب العدد الإجمالي للمستفيدين قرابة ١٩ مليون مستفيد منذ أوائل التسعينات. وقد أكدت

^{١٥} انظر:

ILO: *World Employment and Social Outlook 2017: Sustainable enterprises and jobs: Formal enterprises and decent work* (Geneva, 2017).

التقديرات الجديدة، استناداً إلى تقييمات الأثر السابقة والبيانات الصادرة في حزيران/يونيه ٢٠١٧ عند نشر الدراسة التتبعية العالمية المتعلقة ببرنامج "كيف تبدأ مشروعك وتحسنه" *The Next 15 Million: Start and Improve Your Business Global Tracer Study 2011-15*، القيمة العالية لهذا البرنامج من حيث نتائج العمالة، باستحداث ٢,٦ مليون مشروع جديد و٩ ملايين وظيفة جديدة على الصعيد العالمي بين عامي ٢٠١١ و٢٠١٥.

٤١. وشجعت منظمة العمل الدولية إنتاجية المنشآت الصغيرة والمتوسطة ومشاركتها في سلاسل التوريد والإمداد باستخدام البرنامج العالمي "استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس"، الذي أطلق في عام ٢٠٠٩، والذي يجمع بين التدريب المدرسي العملي والمشورة داخل المصنع. وفيما يتصل بهذا البرنامج، تجدر ملاحظة ما يلي:

- أقامت منظمة العمل الدولية شراكة مع ٢٨ مؤسسة تدريبية و ٣٢ شركة متعددة الجنسية لتقديم التدريب والخدمات الاستشارية بشأن الإنتاجية وظروف العمل لصالح ٢٦٧ منشأة صغيرة ومتوسطة في سلاسل التوريد والإمداد الوطنية والعالمية، كانت ١٥ في المائة منها مملوكة للنساء؛
- يبلغ العدد الإجمالي للمنشآت المشاركة حالياً ١ ١٠٠ منشأة، تمثل قوة عاملة تضم أكثر من ٢٠٠ ٠٠٠ شخص؛
- أفادت المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي شاركت في برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس أنها استحدثت ٦٠٠٠ وظيفة؛
- حقق ٧٠ في المائة من الشركات وفورات في التكاليف - تراوحت بين ٥٠٠ و ٥٠ ٠٠٠ دولار أمريكي - بعد المشاركة في البرنامج؛
- أبلغت المنشآت أيضاً عن حدوث تحسينات كبيرة في ظروف العمل، لا سيما وقت العمل والسلامة والصحة المهنية.

٤٢. وكان هناك اتجاه تدريجي ولكن مشجع نحو اعتماد نهج متكامل إزاء العمل اللائق والاستدامة البيئية، تمشياً مع أهداف مبادرة مئوية منظمة العمل الدولية بشأن الوظائف الخضراء (الإطار ٢). وتشمل الأمثلة على التطورات في هذا المجال ما يلي:

- اعتماد مجلس الشيوخ في الفلبين قانون الوظائف الخضراء؛
- إدراج الوظائف الخضراء في سياسة العمالة الوطنية في غانا؛
- تصميم استراتيجية الاقتصاد الأخضر كجزء من سياسة كينيا الإنمائية طويلة الأمد (رؤية كينيا لعام ٢٠٣٠)، مدعومة بتقييم للوظائف الخضراء وبدراسة استطلاعية دعمتها منظمة العمل الدولية.

الإطار ٢

المبادرة الخضراء: التقدم المحرز في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧

تعالج المبادرة الخضراء لمنظمة العمل الدولية بُعد العمل اللائق المتمثل في تحقيق انتقال عادل إلى مسار إنمائي مستدام ومنخفض الكربون. وقد شاركت منظمة العمل الدولية بنشاط في الدورة ٢٢ من مؤتمر الأطراف في اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ في مراكش في عام ٢٠١٦. وفي آذار/مارس ٢٠١٧، وقعت منظمة العمل الدولية وأمانة اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ مذكرة تفاهم للعمل معاً من أجل تحقيق التنوع والتحول الاقتصادي. وفي أيار/مايو ٢٠١٧، خلال مؤتمر بون بشأن تغير المناخ، منظمة العمل الدولية شاركت في تنظيم حدث جانبي بشأن "التخضير المترافق مع الوظائف: العمل اللائق والانتقال العادل في اتفاق باريس". وعلى المستوى الوطني، ركز دعم منظمة العمل الدولية للدول الأعضاء بشأن مسائل الانتقال العادل، على غانا والفلبين وأوروغواي كبلدان رائدة.

وأصدر المكتب كتيب *مشاريع الأعمال الخضراء*^١ ومنهجي تدريب عالميين بشأن الوظائف الخضراء وسبعة موجزات سياسية مواضيعية بشأن: تغير المناخ وصلاته بالعمل اللائق والانتقال العادل؛ البرامج كثيفة العمالة؛ حراك اليد العاملة؛ تنمية المهارات؛ السكان الأصليون؛ الحماية الاجتماعية؛ التمويل الاجتماعي. وأسهمت هذه الموجزات في تعزيز فهم كيف يمكن نشر سياسات ونهج المنشآت وأسواق العمل لدعم العمل اللائق والتخفيف من آثار تغير

المناخ والتكيف معه. وقدمت منظمة العمل الدولية إسهاماً جوهرياً في وثيقة تقنية بعنوان "الانتقال العادل للقوى العاملة واستحداث العمل اللائق والوظائف الجيدة"،^١ أصدرتها أمانة اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ لتسترشد بها المفاوضات العالمية بشأن المناخ حول أثر تنفيذ تدابير الاستجابة بموجب اتفاق باريس. كما شاركت منظمة العمل الدولية في فريق الخبراء التقنيين المكلف بتقديم المشورة التقنية للمفاوضين المعنيين بتغير المناخ بشأن قضايا العمل اللائق والانتقال العادل.

وجرى تدريب ما مجموعه ١٤٦ مشاركاً من ٣٦ بلداً على أحكام منظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل إلى الاستدامة البيئية في الصيغة الثانية للأكاديمية المعنية بالاقتصاد الأخضر، التي نظمت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦ في إطار الشراكة من أجل العمل لصالح الاقتصاد الأخضر، وبالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو (مركز تورينو).

^١ انظر: ILO: [Green Business Booklet](#) (Geneva, 2017).

^٢ انظر:

UNFCCC: *Just transition of the workforce, and the creation of decent work and quality jobs*, technical paper by the secretariat, [FCCC/TP/2016/7](#).

٢-٢ الحماية الاجتماعية

نبذة عن نتائج العمل اللائق

- وضعت ٢٦ دولة عضواً سياسات جديدة أو محسنة للحماية الاجتماعية واستراتيجيات التمويل وأطر الإدارة السديدة وآليات التنسيق.
- عززت ٣٤ دولة عضواً قاعدة المعارف بشأن تقديم الحماية الاجتماعية.
- وضعت ١٣ دولة عضواً برامج جديدة لزيادة نطاق تغطية النظم القائمة على الاشتراكات وغير القائمة على الاشتراكات أو تحسين ملائمة الإعانات.
- أدرجت ٥ دول أعضاء توسيع نطاق الحماية الاجتماعية في استراتيجياتها المتكاملة لإضفاء السمة المنظمة.
- اضطلعت ١٢ دولة عضواً بتعزيز أو إصلاح سياسات الأجور والمفاوضة الجماعية لتحسين ظروف العمل.
- قامت ١٩ دولة عضواً بوضع أو تحديث البيانات والخطط والسياسات والوطنية بشأن السلامة والصحة المهنية.

٤٣. وعلى الرغم من التقدم الكبير المحرز في توسيع نطاق الحماية الاجتماعية (حماية العمال والضمان الاجتماعي) في أجزاء عديدة من العالم، لم تستفد في عام ٢٠١٥ سوى نسبة ٤٥ في المائة من السكان استفادة فعالة من إعانة واحدة على الأقل للحماية الاجتماعية، في حين تركزت نسبة ٥٥ في المائة المتبقية - أي ما يبلغ ٤ مليارات شخص - دون حماية، مع وجود تباينات كبيرة بين الأقاليم والبلدان. ولم تتمتع سوى نسبة ٣٥ في المائة من الأطفال في جميع أنحاء العالم بسبل فعالة للحصول على الحماية الاجتماعية؛ وتلقت نسبة ٤١ في المائة من الأمهات اللاتي لديهن رُضع إعانة أمومة، مما يعني بقاء ٨٣ مليون أم حديثة العهد بالولادة دون تغطية. ولم تحصل سوى نسبة ٢١,٨ في المائة من العمال العاطلين عن العمل على إعانات البطالة، مما يعني أن ١٥٢ مليون شخص ظلوا دون تغطية. ولم تكن الحماية من إصابات العمل متاحة بشكل فعال إلا لأقلية من القوى العاملة في العالم، وتلقت نسبة ٢٨ في المائة فقط من الأشخاص ذوي الإعاقات الشديدة في جميع أنحاء العالم إعانة عجز. وتعتبر المعاشات التقاعدية للمسنات والمسنين أكثر أشكال الحماية الاجتماعية انتشاراً في العالم: إذ تلقت نسبة ٦٨ في المائة ممن هم فوق سن التقاعد معاش شيخوخة. وفي المناطق الريفية، افتقرت نسبة ٥٦ في المائة من السكان إلى التغطية الصحية مقابل نسبة ٢٢ في المائة في المناطق الحضرية.^{١٦}

توسيع نطاق تغطية وإعانات الضمان الاجتماعي

٤٤. أعاد التزام الدول الأعضاء بتنفيذ نظم وتدابير الحماية الاجتماعية الملائمة للجميع على الصعيد الوطني، تمشياً مع الغاية ٣-١ من أهداف التنمية المستدامة، تأكيد الأهمية العالمية لمعايير الضمان الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية. وبدعم من منظمة العمل الدولية، صدقت الأرجنتين والجمهورية الدومينيكية وأوكرانيا على اتفاقية

^{١٦} انظر:

ILO: *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals* (Geneva, 2017).

الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، في حين شرعت عدة دول أعضاء أخرى، من بينها الصين ومنغوليا وجمهورية تنزانيا المتحدة، في عملية التصديق.

٤٥. وتوقع نتائج منظمة العمل الدولية بشأن الحماية الاجتماعية الهدف المحدد لفترة السنتين، مما يعكس فعالية استراتيجية منظمة العمل الدولية في تعبئة الموارد وطبيعة الجهود المنسقة تنسيقاً جيداً مع الشركاء الوطنيين والدوليين. وفيما يلي بعض أبرز نتائج الحماية الاجتماعية هذه:

- أحرز ما مجموعه ٢٦ دولة عضواً تقدماً كبيراً في سياسات الحماية الاجتماعية واستراتيجيات التمويل والإدارة السديدة والتنسيق؛
- عزز ما مجموعه ٣٤ دولة عضواً قاعدة المعارف بشأن تقديم الحماية الاجتماعية، لا سيما من خلال التقييمات والاستعراضات الاكتوارية؛
- وضعت ١٣ دولة عضواً برامج جديدة لزيادة نطاق تغطية النظم القائمة على الاشتراكات وغير القائمة على الاشتراكات أو تحسين ملاءمة الإعانات (الإطار ٣).

الإطار ٣

توسيع نطاق الضمان الاجتماعي: أمثلة على النتائج المحققة في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ بدعم من منظمة العمل الدولية

تيمور - ليشتي: في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، وافق البرلمان الوطني في تيمور - ليشتي على القانون العام للضمان الاجتماعي (12/2016). وينص أول نظام للضمان الاجتماعي يقوم على الاشتراكات على أحكام بشأن إعانات الشيخوخة والوفاة والورثة والإعاقة والأمومة/الأبوة، وسيشمل إصابات العمل في المستقبل. وقد وافق البرلمان الوطني على اللوائح المتعلقة بالاشتراكات والإعانات في أيار/مايو ٢٠١٧. وكان من المتوقع أن يشمل النظام الجديد بين ٤٠ ٠٠٠ و ٧٠ ٠٠٠ عامل بحلول كانون الثاني/يناير ٢٠١٨.

الأرض الفلسطينية المحتلة: اعتمد أول قانون للضمان الاجتماعي على الإطلاق للعاملين في القطاع الخاص في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦ عقب مشاورات مع الشركاء الاجتماعيين. ويقنن هذا القانون نظاماً جديداً من شأنه أن يسهم في توسيع نطاق إعانات الشيخوخة والإعاقة والوفاة، فضلاً عن إعانات إصابات العمل والأمومة ليشمل أكثر من ٣٣٠ ٠٠٠ عامل وأسره بحلول عام ٢٠٢٥.

بيرو: قدمت منظمة العمل الدولية دراسة اكتوارية ومنتجات معرفية أخرى استخدمتها المؤسسة الوطنية للتأمين الاجتماعي لتوسيع نطاق التغطية الصحية ليشمل العاملين لحسابهم الخاص، بحيث شمل ٢٦ ٠٠٠ عامل وأسره في عام ٢٠١٧، مع إمكانية تغطية ٤ ملايين شخص على الأمد الأطول.

باكستان: وافقت حكومة باكستان في عام ٢٠١٦، بعد التشاور مع الشركاء الاجتماعيين، على آلية لتوزيع إعانات إضافية بشأن إصابات العمل على ضحايا حريق مصنع منشآت علي في عام ٢٠١٢.

نيجيريا: وافق المجلس التنفيذي الفيدرالي على أول سياسة وطنية للحماية الاجتماعية للبلد في تموز/يوليه ٢٠١٧، حيث اعتمد معايير دنيا بشأن الضمان الاجتماعي لملايين النيجيريين.

جمهورية الكونغو: سنت الحكومة في تموز/يوليه ٢٠١٧ قانوناً جديداً بشأن النظام العام للضمان الاجتماعي، يهدف إلى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل مجالات لم تكن مشمولة من قبل، بما في ذلك في الاقتصاد غير المنظم.

زامبيا: دعمت منظمة العمل الدولية الهيئة الوطنية المعنية بنظام المعاشات التقاعدية وهيئة رقابة صندوق تعويض العمال في وضع نموذج لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل العاملين في القطاع غير المنظم، فسجل فعلياً وجود ٢٠٠٠ عامل بناء في نظم المعاشات التقاعدية وإصابات العمل في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. ويجري استنساخ هذا النموذج في قطاعات أخرى ذات نسبة عالية من العمال غير المنظمين، مثل الزراعة والنقل والعمل المنزلي.

٤٦. واستند دعم منظمة العمل الدولية للدول الأعضاء فيها خلال فترة السنتين إلى قاعدة معارف وإحصاءات معززة. وجرى تحديث قاعدة البيانات الاستقصائية للضمان الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية لتشمل بيانات قابلة للمقارنة وتسهل الجهود الرامية إلى رصد التقدم المحرز نحو تحقيق المؤشر ١-٣-١ من أهداف التنمية المستدامة بشأن تغطية الحماية الاجتماعية. وأدرجت المعلومات المستمدة من قاعدة البيانات في تقرير الحماية الاجتماعية في

العالم للفترة ٢٠١٧-٢٠١٩: تغطية اجتماعية شاملة لتحقيق أهداف العمل اللائق،^{١٧} الذي نُشر في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧. وشمل العمل التحليلي الجديد الذي أُعد في فترة السنتين ثلاث خلاصات تضمنت الابتكارات والممارسات الجيدة بشأن توسيع نطاق أوضاع الحماية الاجتماعية وحزم الموارد بشأن توسيع نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم والعمال المهاجرين، فضلاً عن البحوث القائمة على البيانات بشأن الحيز المالي والخيارات المتاحة لتوسيع نطاق الاستثمار الاجتماعي، وشملت ١٨٧ دولة عضواً في منظمة العمل الدولية.

٤٧. وتبين الإنجازات المحققة في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ أن الدعم التقني الذي تقدمه منظمة العمل الدولية بشأن الحماية الاجتماعية يبلغ أقصى فعاليته إذا ما استمر على امتداد عدد من السنوات وإذا ما قُدم في سياق نهج تنموي شامل. غير أن صعوبة التنبؤ بالتمويل من خارج الميزانية يمكن أن تقوض العمليات طويلة الأمد لبناء نُظم مستدامة وتوسيع نطاق التغطية. ويعتبر التخصيص الاستراتيجي للموارد المحدودة عاملاً أساسياً لزيادة أثر الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية. كما يتعين في الجهود الرامية إلى مضاعفة تأثير منظمة العمل الدولية أن تشمل بناء قدرة المكتب على التأثير في النقاشات السياسية العالمية وتعزيز التحالفات الاستراتيجية والارتقاء بها واعتماد إطار متسق للتعاون الإنمائي وتطوير المعارف وتقاسمها على نحو منظم.

٤٨. وفي هذا الصدد، أثبت البرنامج العالمي الرائد لمنظمة العمل الدولية بشأن "إرساء أوضاع الحماية الاجتماعية للجميع"، الذي استُهل في عام ٢٠١٦، أنه وسيلة قوية لتعزيز قدرة المكتب على الاستجابة لاحتياجات الهيئات المكونة على نحو متسق ومحدد الأولويات. وفيما يلي إنجازات البرنامج المحققة في نهاية عام ٢٠١٧:

- تعبئة ٥٢ في المائة من الاحتياجات المتوقعة من الموارد للفترة ٢٠١٦-٢٠٢٠، مع توافر تمويل طوعي جديد يعتد به من حكومة إيرلندا (لصالح ملاوي وموزامبيق وزامبيا) وحكومة لكسمبرغ (لصالح بلدان في جنوب شرق آسيا)؛

- تعزيز القدرات في المجالات المواضيعية مثل الحماية الاجتماعية للمهاجرين واستراتيجيات إضفاء السمة المنظمة وتوسيع نطاق التغطية الصحية وأثار تغيير المناخ في نُظم الضمان الاجتماعي؛

- تعزيز الشراكات المحلية والعالمية مع وكالات الأمم المتحدة والقطاع الخاص ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والشركاء الإنمائيين والمجتمع المدني والشبكات الأخرى. وقد كانت هذه الشراكات مفيدة في تعزيز الخبرات والموارد لدعم إجراءات التدخل في الدول الأعضاء.

٤٩. إن الالتزام بالحماية الاجتماعية الشاملة ودعمها، بما في ذلك من خلال مجلس التعاون المشترك بين الوكالات بشأن الحماية الاجتماعية والشراكة العالمية من أجل حماية اجتماعية شاملة - التي استهلتها منظمة العمل الدولية بالاشتراك مع البنك الدولي في عام ٢٠١٦ - أدى إلى توضيح الرؤية وبناء تحالف قوي لمساعدة البلدان على تصميم نُظم الحماية الاجتماعية الشاملة والمستدامة وتنفيذها.

٥٠. وشكل توسيع نطاق الحماية الاجتماعية مكوناً مهماً في الاستراتيجيات التي اعتمدتها عدة دول أعضاء لإضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم. ومن ذلك على سبيل المثال:

- وُضعت نُظم لتوسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي ليشمل عمال الاقتصاد غير المنظم في الأرجنتين ومدغشقر وفيتنام وزامبيا، بدعم من منظمة العمل الدولية التي استرشدت إلى حد كبير برزمة مواردها السياسية العالمية استناداً إلى أحكام توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)؛

- وسعت الهند وتركيا وزامبيا نطاق الحماية الاجتماعية وحماية العمال ليشمل العمال المنزليين؛

- نفذت الأرجنتين حملة تسجيل واعتمدت خطة على الصعيد الوطني لإضفاء السمة المهنية لفائدة العمال غير المنظمين.

^{١٧} المرجع نفسه.

٥١. وتشكل قابلية نقل إعانات الحماية الاجتماعية عنصراً أساسياً في استراتيجية منظمة العمل الدولية الرامية إلى تعزيز سياسات الهجرة العادلة. ويتحقق ذلك عادة من خلال الإدارة الجيدة لسياسات حراك اليد العاملة في سياق عمليات التكامل الإقليمي أو من خلال الاتفاقات الثنائية. وبدعم من منظمة العمل الدولية، قدمت الرابطة الثلاثية لمنندى أمم جنوب شرق آسيا بشأن اليد العاملة المهاجرة توصيات بشأن توسيع نطاق الحماية الاجتماعية، بما في ذلك قابلية النقل، ليشمل العمال المهاجرين. ووضعت منظمات العمال من خمس دول أعضاء في أمريكا اللاتينية (الأرجنتين والبرازيل وشيلي وباراغواي وأوروغواي) اتفاقاً متعدد الأطراف لحماية العمال المهاجرين.

حماية العمال وتحسين الأجور وظروف العمل

٥٢. في السياق الحالي للتباطؤ العالمي في نمو الأجور الحقيقية وزيادة انعدام المساواة في الأجور^{١٨} وتدهور السلامة والصحة المهنيين، يموت نحو ٢,٨ مليون عامل كل سنة بسبب الإصابات والأمراض المرتبطة بالعمل وتفتقر نسبة ٦٠ في المائة من القوة العاملة في العالم إلى الحماية الكافية أو الفعالة^{١٩}. لذا، لا تزال حماية العمال تشكل مجاًلاً يشهد فيه الطلب على المساعدة التي تقدمها منظمة العمل الدولية إلى الدول الأعضاء.

٥٣. وفي الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، عززت ١٢ دولة عضواً سياسات الأجور والمفاوضة الجماعية أو قامت بإصلاحها لتحسين نوعية الوظائف، بمساعدة منظمة العمل الدولية وبلاستناد إلى مجموعة منظمة العمل الدولية المتزايدة من البيانات والمعارف العالمية بشأن سياسات ومؤسسات سوق العمل، بما في ذلك تقرير الأجور في العالم للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. وقامت ثمان من هذه الدول بتعديل سياسات الأجور لديها من خلال إجراء إصلاحات تشريعية وسياسية وتكييفات على مستوى الحد الأدنى للأجور واعتماد استراتيجيات ومبادرات لتعزيز المفاوضة الجماعية والمضي قدماً بالمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية. وصدرت توجيهات جديدة بشأن سياسة الحد الأدنى للأجور وطُبقت لتعزيز استمرار الخدمات التي تقدمها منظمة العمل الدولية في مجال المشورة التقنية والسياسية. وشملت هذه التوجيهات استكشاف السبل الممكنة لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل العمال المستبعدين عادة من تغطية الحد الأدنى للأجور مثل العمال المنزليين والعمال في الاقتصاد غير المنظم والعمال في أشكال الاستخدام غير المعتادة والعمال المهاجرين والعمال المعوقين.

٥٤. وقد كان من شأن دعم منظمة العمل الدولية والمشاركة الكاملة للشركاء الاجتماعيين أن مكن ١٣ دولة عضواً من وضع أو تحديث الصور البيانية الوطنية للسلامة والصحة المهنيين لتقييم ٢٢ عنصراً من النظام الوطني للسلامة والصحة المهنيين، فضلاً عن الخطط والسياسات الوطنية للسلامة والصحة المهنيين، تمشياً مع توصية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٩٧). ومن ذلك على سبيل المثال:

■ عززت إندونيسيا وناميبيا والفلبين وجنوب أفريقيا وفيتنام وزمبابوي نظمها الوطنية للرقابة الصحية، بدعم من منظمة العمل الدولية، من خلال وضع توجيهات بشأن تشخيص الأمراض المهنية وتدريب الأطباء على استخدام التصنيف الدولي لمنظمة العمل الدولية للصور الإشعاعية لداء التغبر الرئوي، بهدف حماية العمال المعرضين للغبار في التعدين والمحاجر والتصنيع؛

■ بات استخدام التصنيف الدولي لمنظمة العمل الدولية إلزامياً في فيتنام؛

■ في الصين، يستخدم اتحاد نقابات عموم الصين القائمة المرجعية الإرغونومية لمنظمة العمل الدولية^{٢١} في أكثر من ١٠ ٠٠٠ منشأة في ٢٠ مقاطعة، مما يطاول أكثر من ١٠ ملايين عامل.

^{١٨} انظر: ILO: *Global Wage Report 2016/17*, op. cit.

^{١٩} انظر:

ILO: *ILO global estimates on safety and health at work*, presented at the XXI World Congress on Safety and Health at Work (Singapore, 3–6 September 2017).

^{٢٠} انظر: ILO: *Global Wage Report 2016/17*, op. cit.

^{٢١} انظر:

ILO and International Ergonomics Association: *Ergonomic checkpoints: Practical and easy-to-implement solutions for improving safety, health and working conditions*, second edition (Geneva, 2010).

٥٥. وأطلقت منظمة العمل الدولية البرنامج الرائد بشأن النشاط العالمي للسلامة والصحة المهنيين من أجل الوقاية. وبمقتضى هذا البرنامج، وضعت منظمة العمل الدولية إطار تدخل يتمحور حول مجموعة قدرات السلامة والصحة المهنيين اللازمة من أجل: النهوض بثقافة الوقاية وإدراج الأطر التشريعية؛ آليات جمع البيانات ومؤشرات السلامة والصحة المهنيين؛ إنفاذ شروط السلامة والصحة المهنيين والامتثال لها في أماكن العمل؛ كفاءات أصحاب العمل والعمال؛ الحوار الاجتماعي؛ خدمات الصحة المهنية؛ الأخصائيون والمؤسسات في مجال السلامة والصحة المهنيين. وينصب تركيز خاص على التحديات المطروحة في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والأعمال الخطرة (لا سيما في قطاعي البناء والزراعة) وسلاسل التوريد والإمداد العالمية والوضع الخاص للمرأة والعمال الشباب والمهاجرين. وفي هذا الإطار، دعم الاتحاد الأوروبي وجمهورية كوريا والولايات المتحدة ومجلس الولايات المتحدة لقطاع الأعمال الدولي، مشاريع في عشرة بلدان.

٥٦. وباعتبار منظمة العمل الدولية الهيئة القيّمة على "صندوق الروية صفر"، الذي استهلته مجموعة السبعة بهدف تحسين السلامة والصحة المهنيين في القطاعات المرتبطة بسلاسل التوريد والإمداد العالمية والذي يموله ائتلاف كبير من المانحين يشمل حكومات ألمانيا وفرنسا والنرويج والسويد، فضلاً عن الشركات الخاصة، دعمت المنظمة الهيئات المكونة في مدغشقر وميانمار لتحسين نتائج السلامة والصحة المهنيين في سلاسل توريد وإمداد النسيج والأغذية الزراعية.

٥٧. وتصدرت حماية العمال المهاجرين البرنامج السياسي في العديد من الدول الأعضاء في جميع الأقاليم. وواصلت خدمات المشورة والتوعية وبناء القدرات التي تقدمها منظمة العمل الدولية على المستوى القطري، التركيز على مساعدة الهيئات المكونة على تصميم وتعزيز سياسات الهجرة المنصفة والفعالة. واسترشد هذا العمل بمعايير العمل الدولية ذات الصلة وبمجموعة موسعة من البيانات، واعتباراً من عام ٢٠١٧، بالاستنتاجات بشأن الإدارة العادلة والفعالة للهجرة اليد العاملة، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٦ (٢٠١٧). وجرى على نطاق واسع نشر المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية من أجل التوظيف العادل، التي اعتمدها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في دورته ٣٢٨ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦)، وأخذتها في الاعتبار منظمات دولية، مثلاً المنظمة الدولية للهجرة في معايير النظام الدولي للنزاهة في التوظيف، كما اعتمدت ومن خلال العمليات الإقليمية. وفيما يلي بعض أبرز النتائج المتعلقة بهجرة اليد العاملة:

- أجرت سبع دول أعضاء تحليلاً للتشريعات الوطنية المتعلقة بأحكام اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)؛
- قام ما مجموعه ١٢ دولة عضواً بصياغة أو مراجعة السياسات أو التشريعات المتعلقة بهجرة اليد العاملة؛
- اعتمدت خطط عمل في خمس دول أعضاء؛
- اعتمدت دولتان عضوان سياسات بشأن العودة وإعادة الإدماج؛
- في ثماني دول أعضاء، اتخذت تدابير تمثيلاً مع المبادئ العامة والمبادئ التوجيهية التشغيلية من أجل التوظيف العادل، وهي تشمل ما يلي:
 - حظر فرض الرسوم على العمال (تايلند)؛
 - منح الترخيص لوكالات التوظيف وضمان تنظيمها الذاتي (ميانمار وفيتنام)؛
 - إمكانية الوصول إلى آليات تقديم الشكاوى (كمبوديا)؛
 - ممارسات التوظيف التي تتبعها إدارات التوظيف العامة (تونس)؛
 - تعزيز قدرة نقابات العمال على رصد عمليات التوظيف وتقديم الخدمات للعمال (الفلبين)؛
 - إرساء ممر توظيف عادل (نيبال والأردن).

■ اضطلعت الهيئات المكونة في جنوب شرق آسيا وجنوب آسيا بإدارة مراكز موارد العمال المهاجرين في ٣٦ موقعاً، حيث قدمت في عام ٢٠١٦ المعلومات اللازمة إلى أكثر من ١٥٠.٠٠٠ عامل مهاجر محتمل،

ووفرت خدمات الدعم إلى ١٣٠٠٠ آخرين وحصلت على تعويضات عن انتهاكات الحقوق بلغت أكثر من ٤٠٠٠٠٠ دولار؛

■ في إثيوبيا، ساعدت وزارة العمل والشؤون الاجتماعية على إعادة الإدماج الاجتماعي والاقتصادي لنحو ١٠٠٤٧ عائداً، ووفر برنامج "المحادثة المجتمعية" معلومات عن الهجرة الآمنة لنحو ٢٢٥٠٠٠ مهاجر محتمل.

٥٨. واستجابة لأزمة اللاجئين العالمية، وضعت منظمة العمل الدولية إطار عمل يستند إلى منشورها عن المبادئ التوجيهية لعام ٢٠١٦ بشأن سبل نفاذ اللاجئين وغيرهم من الأشخاص النازحين قسراً، إلى سوق العمل. وشمل نهج منظمة العمل الدولية، القائم على تقييمات شاملة لأثر التحركات الكبيرة للاجئين في أسواق العمل في البلد المضيف: المساعدة على الوصول إلى فرص العمل (توفير تصاريح العمل وتوسيع نطاق إدارات التوظيف العامة)؛ تنمية المهارات والاعتراف بها؛ تنمية المنشآت وإضفاء السمة المنظمة عليها؛ السلامة والصحة المهنية؛ الحوار الاجتماعي ومشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛ برامج الاستثمار كثيفة العمالة. وقد أدرجت هذه الاستراتيجيات في برامج متعددة الأطراف من قبيل خطة الأمم المتحدة الإقليمية للاجئين والقدرة على الصمود بشأن الأزمة السورية وأسهمت أيضاً في عمل المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين في وضع الميثاق العالمي بشأن اللاجئين، المزمع عرضه على الجمعية العامة للأمم المتحدة لاعتماده في أيلول/سبتمبر ٢٠١٨. وفيما يلي بعض النتائج المحققة بدعم من منظمة العمل الدولية:

- في تركيا، أتاح إدخال إصلاحات تنظيمية وتحسين إدارات التوظيف العامة إمكانية وصول قرابة ٢٠٠٠٠ لاجئ سوري إلى سوق العمل. وقدمت وكالة التوظيف التركية خدمات سوق العمل النشطة لأكثر من ٢٣٠٠ لاجئ سوري وأكثر من ٥٠٠ فرد من أفراد المجتمعات المضيفة؛
- منذ آب/أغسطس ٢٠١٧، ما انفك الاتحاد العام لنقابات عمال الأردن يدعم إصدار أكثر من ٣٥٠٠ تصريح عمل للاجئين السوريين في قطاع البناء؛ كما قدمت منظمة العمل الدولية الدعم إلى وزارة العمل في إصدار أكثر من ٣٠٠٠٠ تصريح عمل للسوريين من خلال التعاونيات الزراعية، مما وفر قدراً أكبر من المرونة للعمال نتيجة عدم ربطهم بصاحب عمل واحد؛
- تم توفير التدريب على المهارات والتدريب اللغوي لنحو ١٣٥٠ سورياً (تمثل النساء أكثر من ٦٠ في المائة منهم) مشمولاً بالحماية المؤقتة في تركيا؛
- في الأردن، أدت برامج التدريب على المهارات للاجئين السوريين وللأردنيين في قطاع البناء إلى إصدار شهادات رسمية لنحو ٣٦٠٠ عامل في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧؛
- في الأردن، نفذت منظمة العمل الدولية مشاريع الأشغال العامة بالشاركة مع الوزارات المباشرة المعنية لتطوير البنية التحتية الريفية، مما أدى إلى استحداث قرابة ٤٠٠٠ فرصة عمل للمجتمعات المحلية المضيفة واللاجئين والعمال المهاجرين.

٣-٢ الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي

نبذة عن نتائج العمل اللانق

- أنشأت ١٢ دولة عضواً أو عززت الآليات والمؤسسات الوطنية للحوار الاجتماعي الثلاثي.
- عززت ٩ دول أعضاء صكوك وأطر المفاوضة الجماعية.
- زادت ٣٤ دولة عضواً من قدرات نظم إدارة العمل أو أنشأت مؤسسات لتسوية المنازعات أو أنعشتها.
- عززت ٤٠ دولة عضواً الأطر المؤسسية والقانونية والسياسية الوطنية للامتنثال في مكان العمل.
- وضعت ٥ بلدان سياسات أو استراتيجيات وطنية لتعزيز العمل اللانق في الاقتصاد الريفي من خلال عملية حوار اجتماعي واسعة النطاق.
- وضعت منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال خططاً استراتيجية في ١١ دولة عضواً، وشرعت في توفير خدمات جديدة أو منقحة لأعضائها في ٢٨ دولة عضواً وزادت من قدراتها على تحليل بيئة الأعمال في ٢٢ دولة عضواً.

■ طورت منظمات العمال قدراتها المؤسسية على تقديم الخدمات إلى المنتسبين إليها وتنظيم الأعضاء الجدد في ٢٦ دولة عضواً، وزادت من قدراتها على التأثير في البرامج السياسية في ١٤ دولة عضواً واستخدمت معايير العمل الدولية لتعزيز الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والعدالة الاجتماعية في ١٠ دول أعضاء.

٥٩. ويشكل الهيكل الثلاثي مثال الإدارة السديدة لمنظمة العمل الدولية من أجل تعزيز العدالة الاجتماعية، وينطبق على جميع مجالات عمل المنظمة. وقد تحققت نتائج ضمن النتائج السياسية العشر جميعها - من حيث تعزيز الحوار الثنائي على مستوى المنشأة وإضفاء السمة المؤسسية على الحوار الاجتماعي الثلاثي على المستويين القطاعي والوطني وتعزيز الامتثال في مكان العمل. وفي الوقت نفسه، شكل حشد مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية هدف العديد من مبادرات بناء القدرات الصادرة عن المكتب خلال فترة السنتين، بما في ذلك ضمن سلاسل التوريد والإمداد العالمية.

الحوار الاجتماعي وتسوية المنازعات والامتثال في مكان العمل

٦٠. أدى الدعم المقدم من منظمة العمل الدولية إلى تمكين ١٢ دولة عضواً من إنشاء أو تعزيز الآليات والمؤسسات الوطنية الثلاثية للحوار الاجتماعي وزيادة القدرة الوطنية على مناقشة السياسات الاجتماعية وسياسات العمل ذات الصلة وضمان الامتثال في مكان العمل، بما في ذلك إنشاء لجنة ثلاثية معنية بالعمل غير المعلن عنه في اليونان (الإطار ٤) ومجلس أعلى للحوار الاجتماعي في بوركينافاسو.

الإطار ٤

اليونان: خارطة طريق للحد من العمل غير المعلن عنه من خلال الحوار الاجتماعي

في آب/أغسطس ٢٠١٥، وافقت حكومة اليونان والمفوضية الأوروبية على إنشاء آلية أوروبية للاستقرار من أجل البلد، تضمنت الالتزام التالي: "تعمد السلطات خطة عمل متكاملة لمكافحة العمل غير المعلن عنه والعمل غير المعلن عنه بالكامل من أجل تعزيز القدرة التنافسية للشركات القانونية وحماية العمال، فضلاً عن تحسين الضرائب وإيرادات الضمان الاجتماعي".

وأعدت منظمة العمل الدولية بالتعاون الوثيق مع حكومة اليونان والشركاء الاجتماعيين، مشروع "دعم الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم والتصدي للعمل غير المعلن عنه في اليونان"، الذي مولته المفوضية الأوروبية. وتمثل أول إنجاز للمشروع في التقرير التشخيصي عن العمل غير المعلن عنه في اليونان^١ الذي أعد من خلال عملية تشاركية واسعة ولقي تأييداً في اجتماع ثلاثي رفيع المستوى في ٦ تموز/يوليه ٢٠١٦. كما يقدم التقرير توصيات سياسية تعكس نهجاً متوازناً يجمع بين الحوافز وتدابير الامتثال، على نحو ما تدعو إليه توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤).

وشكل الاتفاق الثلاثي بشأن الخصائص والمحركات الرئيسية للسمة غير المنظمة في اليونان، الذي اعتمدته حكومة اليونان والشركاء الاجتماعيين في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦، نقطة انطلاق لتصميم خارطة طريق تهدف إلى التصدي للعمل غير المعلن عنه في البلد. ويتضمن مزيجاً من التدابير الرامية إلى تحسين الإطار التنظيمي والسياسي لمنع العمل غير المعلن عنه واتخاذ تدابير تصحيحية تُسهل الانتقال إلى الاقتصاد المنظم. وفي نيسان/أبريل ٢٠١٧، اعتمدت الحكومة القانون رقم ٤٤٦٨/٢٠١٧ الذي ينشئ اللجنة الثلاثية المعنية بالعمل غير المعلن عنه، بتمثيل متساو في مجلس العمل الأعلى. وستضطلع هذه اللجنة بالمسؤولية عن توجيه ورصد تنفيذ خارطة الطريق وإشراك الشركاء الاجتماعيين في تصميم وتنفيذ التدابير الاقتصادية والاجتماعية وتدابير العمالة ذات الصلة.

^١ انظر: ILO: *Diagnostic report on undeclared work in Greece* (Geneva, 2016).

٦١. وبدعم من منظمة العمل الدولية، عززت ٣٤ دولة عضواً القدرة المؤسسية لنظم إدارة العمل من خلال إنشاء مؤسسات لتسوية المنازعات أو إنعاشها، أو من خلال إشراك القطاع الخاص في تحقيق نتائج الامتثال. وأنشئت منصات لتقاسم المعارف لصالح إقليم أوروبا الوسطى والشرقية ولصالح الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي من أجل إنشاء ودعم وكالات تُشجع التسوية السلمية لمنازعات العمل وتفتيش العمل. واستخدمت وثيقة منظمة العمل الدولية بعنوان *أنظمة منازعات العمل: مبادئ توجيهية من أجل تحسين الأداء*^{٢٢} لتقييم الوضع في بلدان مثل ألبانيا وجمهورية تنزانيا المتحدة والإمارات العربية المتحدة.

^{٢٢} انظر:

ILO and Turin Centre: *Labour dispute systems: Guidelines for improved performance* (Geneva and Turin, 2013).

٦٢. وعزز ما مجموعه ٤٠ دولة عضواً الأطر المؤسسية والقانونية والسياسية الوطنية من أجل الامتثال في مكان العمل، مع التركيز على القطاعات عالية المخاطر، فضلاً عن قدرات مفتشيات العمل والسلطات الوطنية الأخرى ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في هذا المجال. وحسّنت بوركينا فاسو ومدغشقر من مستوى الامتثال من خلال تكييف نهج تفتيش العمل مع الاقتصاد غير المنظم، في حين حققت كولومبيا ذلك من خلال مكافحة علاقات الاستخدام المستترة.

٦٣. واسترشدت المشورة السياسية والخدمات التقنية التي تقدمها منظمة العمل الدولية إلى الدول الأعضاء المنخرطة في مراجعة قوانين العمل وقوانين الحوار الاجتماعي وآليات المفاوضة الجماعية، استرشاداً واسع النطاق بقاعدة البيانات القانونية المحدثة لمنظمة العمل الدولية بشأن العلاقات الصناعية (IRLex)، التي تلخص الإطار القانوني بشأن العلاقات الصناعية في ٤١ دولة عضواً، وقاعدة بيانات العلاقات الصناعية (IRData)، التي توفر معلومات عن الكثافة النقابية وتغطية المفاوضة الجماعية في ١١٠ بلدان. وأطلقت رزمة موارد جديدة بشأن تفتيش العمل والعمل غير المعلن عنه والاقتصاد غير المنظم، حيث شكلت محور استراتيجية منظمة العمل الدولية لتعزيز جهود إدارات العمل الرامية إلى تشجيع الانتقال الفعال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.

٦٤. وقد سهلت ترتيبات وشركات التعاون القائمة بين إدارات العمل والمؤسسات العامة الأخرى ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وقطاعات الأعمال في سلاسل التوريد والإمداد العالمية، الامتثال الشامل في مكان العمل. ودعم البرنامج العالمي الرائد لمنظمة العمل الدولية بعنوان "العمل الأفضل"، زيادة مستوى الامتثال لمعايير العمل الدولية الأساسية والتشريعات الوطنية في ١٥٠٠ شركة في صناعة الملابس العالمية عن طريق الحوار بين المديرين والعمال والمساعدة التقنية. وقدمت النتائج المحققة عن طريق البرنامج، براهين جديدة على العلاقات القائمة بين الامتثال الصارم في مكان العمل وبين رفاه العمال وأداء قطاع الأعمال ونتائج التنمية الإيجابية (الإطار ٥).

الإطار ٥

رفاه العمال في المصانع التنافسية

أجرت جامعة تافتس خلال عامي ٢٠١٥ و٢٠١٦، تقييماً مستقلاً للأثر المترتب على برنامج "العمل الأفضل". واضطلع فريق البحث بجمع وتحليل ١٥٠٠٠ رد على دراسة استقصائية من عمال قطاع الألبسة و٢٠٠٠ رد من مديري المصانع في هايتي واندونيسيا والأردن ونيكاراغوا وفيتنام، مستخدمة خطأً تجريبية لتقييم أثر البرنامج. وشملت هذه الخطط استراتيجية لعزل أثر البرنامج باستخدام مهل زمنية عشوائية، وهو ما يعكس مختلف الفترات التي تتعرض فيها المصانع لخدمات "العمل الأفضل"، فضلاً عن اختبار نوعي عشوائي لتقييم أثر التدريب على مهارات الإشراف.

وأظهر التحليل وجود أثر سببي لبرنامج "العمل الأفضل" في مجموعة واسعة من ظروف العمل في مصانع الملابس، بما في ذلك منع الممارسات التعسفية (العمل الجبري والإساءة اللفظية والتحرش الجنسي)، مما أدى إلى الحد من ساعات العمل الإضافية المفرطة وهدم ثغرة الأجور بين الجنسين. كما بين أن أحد مكونات البرنامج، وهو التدريب على مهارات الإشراف، يزيد الإنتاجية بنسبة ٢٢ في المائة، لا سيما في صفوف المشرفات اللواتي استطعن تحقيق الاستفادة القصوى من المهارات التعبوية اللازمة لحفز العمال بطريقة فعالة وإنسانية، وفي الوقت ذاته معالجة الضغوط التي تحتم تلبية حصص الإنتاج. وشهدت المصانع أيضاً زيادة في الربحية (تحتسب كنسبة إجمالي الإيرادات مقابل إجمالي التكاليف) بفضل مشاركتها في البرنامج.

وفي الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، تلقت سبع دول أعضاء مساعدة من برنامج "العمل الأفضل"، حيث استفاد منه أكثر من ١٥٠٠ مصنع وأكثر من مليوني عامل. وضم شركاء التنمية الأساسيون للبرنامج حكومات أستراليا وهولندا وسويسرا والولايات المتحدة. ووقعت خمس وثلاثون شركة اتفاقاً مع منظمة العمل الدولية لدعم تنفيذ هذا البرنامج.

تعزيز منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال

٦٥. ركز دعم منظمة العمل الدولية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال على تعزيز الجهود التي تبذلها هذه المنظمات لتكييف هياكلها وخدماتها للاستجابة على نحو أكثر فعالية لاحتياجات أعضائها الجديدة والناشئة. وقد شكل بناء القدرات والإرشاد السياسي بالاقتران بالبحوث القائمة على البيانات ووضع الأدوات العملية، حجر الزاوية لاستراتيجية منظمة العمل الدولية في هذا الصدد، حيث حققت ٦١ نتيجة في ٥٢ دولة عضواً، ومن ذلك على سبيل المثال:

- في ١١ دولة عضواً، وضعت منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال خططاً استراتيجية وحسّنت هياكل العضوية والإدارة؛
- مكّنت الخدمات الجديدة أو المحسّنة منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في ٢٨ بلداً، من توسيع أنشطة الاتصال التي تستهدف أعضائها؛
- اكتسبت منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال قدرة جديدة على تنسيق التوعية السياسية القائمة على البيانات، في ٢٢ بلداً؛
- مهدت منهجية منظمة العمل الدولية بشأن البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، السبيل أمام وضع أطر سياسات استراتيجية وبرامج أعمال قائمة على البيانات، وعززت قدرة هذه المنظمات على المشاركة الفعالة في التوعية السياسية في مختلف الدول الأعضاء، بما فيها ألبانيا وأرمينيا ودولة بوليفيا المتعددة القوميات وبوركينا فاسو وكازاخستان وناميبيا وتيمور - ليشتي وأوكرانيا.

٦٦. وفي حين أن الإنجازات تختلف باختلاف المنظمة، فإن الاتجاهات الإجمالية تُشير إلى زيادة الطلب من جانب منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال على استحداث أو تعزيز خدمات العضوية، الأمر الذي يُثبت أن هذه المنظمات لا تزال تشكل مصدراً للمشورة بوصفها هيئات استشارية وجهات معنية بتقديم المعلومات وتدريب المنشآت، رغم ضغوط السوق التنافسية. وقد أنصب تركيز حوالي ٥٠ في المائة من المساعدة المقدمة من منظمة العمل الدولية إلى هذه المنظمات، على تطوير الخدمات التقليدية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال، من قبيل إدارة الموارد البشرية والعلاقات الصناعية وقانون العمل والسلامة والصحة المهنية، في حين ركز النصف المتبقي من دعم منظمة العمل الدولية على المجالات التي تعالج مسائل أوسع لقطاع الأعمال، من قبيل بناء قدرة المنشآت على الصمود في وجه الكوارث الطبيعية وتوسيع نطاق الوصول إلى المنشآت الصغيرة التي تمثل نسبة كبيرة من القطاع الخاص في معظم البلدان التي تتلقى الخدمات من منظمة العمل الدولية. وشملت المنتجات المعرفية الجديدة التي وُضعت في فترة السنتين لدعم تقديم خدمات منظمة العمل الدولية، تقارير تحليلية وموجزات قطرية ودراسات حالة وأدلة خاصة بمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال وأصحاب المصلحة فيها بشأن مستقبل العمل والهشاشة وسلاسل التوريد والإمداد العالمية والمرأة في قطاع الأعمال والإدارة.

٦٧. وفي عام ٢٠١٦، أطلقت منظمة العمل الدولية، كجزء من مبادرة مستقبل العمل، سلسلة من ستة تقارير تتقصى أثر التكنولوجيا في قطاعات النمو الرئيسية وكثيفة اليد العاملة في البلدان العشرة الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرق آسيا. وقد أعد التقرير المعنون *رابطة أمم جنوب شرق آسيا تمر بمرحلة انتقالية: كيف تغير التكنولوجيا الوظائف والمنشآت*^{٢٣} وسلسلة الوثائق التي تكمله والتي أعدت بفضل جهود متضافرة بذلتها خمس مؤسسات أكاديمية وعشر منظمات لأصحاب العمل ومجموعة من الخبراء الدوليين وخبراء قطاع الأعمال. واستُخدم التقرير الرئيسي كحافز لاستثارة الأفكار لدى منظمات أصحاب العمل والحكومات وأصحاب المصلحة الآخرين لبدء الحوار السياسي واتخاذ إجراءات بناءة للتصدي للتحديات المقبلة. واستُخدم التقرير في جميع أنحاء آسيا، لإرشاد الحوارات الوطنية في بنغلاديش وكمبوديا وميانمار وإندونيسيا والفلبين وتايلند وفيتنام. كما شكل المنشور مصدراً مرجعياً في الاجتماعات التي عقدتها منظمات دولية مثل مصرف التنمية الآسيوي والبنك الدولي ومنتدى التعاون الاقتصادي لآسيا والمحيط الهادئ.

٦٨. وقد أتاح مشروع منظمة العمل الدولية "المرأة في الأعمال والإدارة" إعداد تقريرين إقليميين - للشرق الأوسط وشمال أفريقيا،^{٢٤} ولأمريكا اللاتينية والكاريبي^{٢٥} - وهو ما ساهم بدوره في إثراء مناقشات المؤتمرين رفيعي

^{٢٣} انظر:

J.H. Chang, G. Rynhart and P. Huynh: *ASEAN in transformation: How technology is changing jobs and enterprises*, Bureau for Employers' Activities, Working Paper No. 10 (Geneva, ILO, 2016).

^{٢٤} انظر:

ILO: *Women in business and management: Gaining momentum in the Middle East and North Africa* (Geneva, 2016).

^{٢٥} انظر:

ILO: *Women in business and management: Gaining momentum in Latin America and the Caribbean* (Geneva, 2017).

المستوى المنعقد في عُمان في ٢٠١٦ وفي ليمّا في ٢٠١٧. وأصدرت ثلاثة أدلة جديدة لإبراز الجهود العملية التي تبذلها الشركات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال للرقى بالنساء إلى المناصب القيادية. وعلى الصعيد القطري، شجعت هذه المنظمات في كابو فيردى والكاميرون وتونس تنمية قدرات النساء الموهوبات من خلال إنشاء أكاديمية لسيدات الأعمال وشبكات تنظيم المشاريع للمرأة.

تعزيز منظمات العمال

٦٩. مكن دعم منظمة العمل الدولية لمنظمات العمال في ٢٦ دولة عضواً من تطوير قدراتها المؤسسية على تقديم الخدمات إلى فروعها، وخصوصاً على تنظيم الأعضاء الجدد في الاقتصاد غير المنظم، مع التركيز على قطاعات ومجالات من قبيل العمل المنزلي والسياحة والملابس والبناء ومناطق تجهيز الصادرات. ومن ذلك على سبيل المثال:

- في كمبوديا وكولومبيا، سُجلت نقابات جديدة بينما نجحت منظمات العمال في العديد من البلدان الأخرى في التفاوض على توسيع نطاق تغطية المفاوضة الجماعية؛
- في جنوب أفريقيا، شملت المساعدة المقدمة من منظمة العمل الدولية تقييم جدوى تطوير تعاونيات العمال المنزليين، مما أدى إلى وضع استراتيجية تنفيذ شاملة؛
- في ترينيداد وتوباغو، دعمت منظمة العمل الدولية اتحاد العمال المنزليين في تعزيز تخطيط الأعمال وإدارة التعاونيات ووضع العقود النموذجية والسلامة والصحة المهنية. ويجري استنساخ هذا النهج في غيانا حيث تتولى منظمة العمل الدولية أمر تيسير تشكيل تعاونيات العمال المنزليين.

٧٠. ونهضت منظمات العمال، في ١٤ دولة عضواً، بقدرتها على التأثير في البرامج السياسية على المستوى الوطني والإقليمي والدولي، في حين عززت في عشر دول أعضاء، الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والعدالة الاجتماعية. وشمل ذلك إصدار وثائق مواقف تتناول معالجة ثغرات التنفيذ التي حددتها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية. ونُظمت حملات نقابية من أجل التصديق على معايير العمل الدولية بدعم من منظمة العمل الدولية في العديد من البلدان، لا سيما في أمريكا اللاتينية. بالإضافة إلى ذلك، وبالنظر إلى احتمال اعتماد معيار أو معايير جديدة بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، يزعم أن يناقشها مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠١٨، نظم الاتحاد الدولي لنقابات العمال وستة اتحادات نقابية عالمية حملات لاستشارة الوعي في جميع الأقاليم لتتولى مواقف نقابات العمال بشأن عملية وضع المعايير. واستند هذا الأمر جزئياً إلى بيانات جديدة موثقة في التقرير المعنون *العنف والتحرش ضد النساء والرجال في عالم العمل: منظور النقابات وإجراءاتها*.^{٢٦}

٧١. وركز أحد التيارات المهمة لأنشطة منظمة العمل الدولية على تقديم المساعدة لمنظمات العمال الضالعة في عمليات الحوار الاجتماعي الإقليمي والإقليمية الفرعية بشأن هجرة اليد العاملة وحراكها، لا سيما ما يلي:

- ضافر مجلس نقابات عمال رابطة أمم جنوب شرق آسيا جهوده مع المجلس الإقليمي لنقابات عمال جنوب آسيا والاتحاد العربي لنقابات العمال، بغية حماية حقوق العمال المهاجرين؛
- استحدثت منظمات العمال النشطة في ممرات المهاجرين (باراغواي/ الأرجنتين والبرازيل/ الأرجنتين) داخل السوق المشتركة لبلدان المخروط الجنوبي، جواز سفر نقابي للعاملات المنزليات المهاجرات؛
- أطلق الاتحاد الدولي لنقابات العمال موقع المستشار المعني بالتوظيف - وهو منبر إلكتروني يُمكن العمال المهاجرين من تقييم خبرتهم في مجال التوظيف والإبلاغ عن الإساءات؛
- أتاح دعم منظمة العمل الدولية لمنظمات العمال أن تشارك بصورة مجدية في عملية الأمم المتحدة تمهيداً لاعتماد الجمعية العامة القرار رقم ٢٨٠/٧١ بشأن طرائق المفاوضات الحكومية الدولية المتعلقة بالميثاق العالمي بشأن الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية.

^{٢٦} انظر:

Dr J. Pillinger: *Violence and harassment against women and men in the world of work: Trade union perspectives and action* (Geneva, ILO, 2017).

٧٢. وكجزء من مبادرة مستقبل العمل، ركزت المساعدة المقدمة من منظمة العمل الدولية على تعزيز قدرة نقابات العمال على البت والمشاركة في المناقشات السياسية المتعلقة بالتحديات التي يطرحها الابتكار التكنولوجي وتغير أنماط الإنتاج وتزايد تكامل الأسواق في الاقتصاد العالمي وتغير المناخ والتحول الديمغرافي. وشاركت منظمات العمال في آليات الحوار الاجتماعي الوطنية في خمسة اجتماعات إقليمية وندوة عالمية واحدة في عام ٢٠١٧، حددت مجالات العمل ذات الأولوية والاستجابات السياسية الممكنة للحكومات والشركاء الاجتماعيين لتعزيز حقوق العاملين، رجالاً ونساءً، وحمايتهم.

٧٣. وأُتيحت منتجات جديدة وطُبقت في فترة السنتين لتعزيز مؤسسات وقدرات منظمات العمال. وعُززت هذه المنتجات بعمل تحليلي جديد منجز في إطار برنامج بحثي مخصص بشأن سياسات العمل والسياسات الاجتماعية. وركزت البحوث في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، على وجه الخصوص، على هجرة اليد العاملة وإضفاء السمة المنظمة. وقد عُممت النتائج على نطاق واسع من خلال منبر على شبكة الإنترنت ودورات دراسية متاحة في مركز تورينو. بالإضافة إلى ذلك، قامت منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تنظيم برنامج عالمي لدعم الجهود التنظيمية التي تبذلها نقابات العمال وتعزيز قوتها التمثيلية، وإجراء ثلاث أكاديميات عالمية بالتعاون مع مركز تورينو؛
- إجراء دورات تدريبية إقليمية فرعية ووطنية مكيفة بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم؛
- تنظيم دورات دراسية على شبكة الإنترنت بشأن معايير العمل الدولية والعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية واستراتيجيات الأجور العادلة في اقتصاد عالمي.

الحوار الاجتماعي القطاعي

٧٤. في إطار ولاية المكتب لدعم الحوار الاجتماعي القطاعي بشأن المسائل الرئيسية والناشئة، حضر ٦٨٣ ممثلاً عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال ثمانية اجتماعات عالمية، أثمرت عن استنتاجات بشأن الخدمات الصحية وصيد الأسماك والنفط والغاز والعمل عن بُعد في الخدمات الخاصة، بهدف تنوير البرامج والسياسات في هذه القطاعات. وتوصل اجتماع إقليمي ثلاثي لأفريقيا إلى استنتاجات بشأن ظروف العمل في إنتاج النفط والغاز في ظروف شديدة الحرارة. واعتمدت اجتماعات الخبراء الثلاثية مدونتي ممارسات بشأن السلامة والصحة - في الموانئ^{٢٧} وفي المناجم المكشوفة^{٢٨} - ومبادئ توجيهية للسياسة العامة بشأن العمل اللائق والسياحة المسؤولة اجتماعياً^{٢٩}.

٤-٢ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

نبذة عن نتائج العمل اللائق

- سجلت ٥٦ دولة عضواً ٩٨ تصديقاً جديداً، يتناول ٣٠ منها الاتفاقيات الأساسية (بما فيها بروتوكول عام ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠)، و ٢٠ اتفاقيات الإدارة السديدة، و ٦٦ الاتفاقيات التقنية.
- بحلول عام ٢٠١٧، كانت نسبة ٩٩,٩ في المائة من الأطفال في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، البالغ عددها ١٨٧ دولة عضواً، مشمولة باتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢)، ونسبة ٨٠ في المائة تقريباً مشمولة باتفاقية الحد الأدنى للسن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨).

^{٢٧} انظر:

ILO: *Code of practice on safety and health in ports (Revised 2016)*, Meeting of Experts to Adopt a Revised Code of Practice on Safety and Health in Ports (Geneva, 2016), document MESHP/2016/7/Rev.1.

^{٢٨} انظر:

ILO: *Draft code of practice on safety and health in opencast mines*, Meeting of Experts on Safety and Health in Opencast Mines (Geneva, 16–20 October 2017), document MECPM/2017.

^{٢٩} انظر: ILO: *ILO guidelines on decent work and socially responsible tourism* (Geneva, 2017).

- اتخذت ٣٤ دولة عضواً إجراءات لتطبيق معايير العمل الدولية، لا سيما استجابة للمسائل التي أثارها هيئات الإشراف.
- نفذت ١٩ دولة عضواً إصلاحات في قانون العمل، واستخدمت معايير العمل الدولية كمراجع في قرارات المحاكم الوطنية أو نفذت أنشطة في مجال التدريب واستثارة الوعي بشأن معايير العمل الدولية.
- اعتمدت ٢٨ دولة عضواً سياسات أو استراتيجيات محددة الأهداف لحماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة.
- وافقت ٧ دول أعضاء على لوائح لغرض إلغاء العمل الجبري ووضعت ٤ دول أعضاء قوائم بعمل الأطفال المحفوف بالمخاطر.
- وضعت ٩ دول أعضاء خطط عمل وطنية بشأن عمل الأطفال في القطاعات عالية المخاطر.

٧٥. وعلى الرغم من التقدم الكبير المحرز في تعميم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على مدى العقود الماضية، لا يزال الملايين من الناس أسرى أشكال العمل غير المقبولة، بمن فيهم ١٥١,٦ مليون طفل تتراوح أعمارهم بين ٥ و ١٧ سنة يوجدون في أوضاع عمل الأطفال، حيث يؤدي نصفهم تقريباً أعمالاً محفوفة بالمخاطر.^{٣٠} وفي عام ٢٠١٦، وقع قرابة ٢٥ مليون شخص ضحايا العمل الجبري (٥٩ في المائة من النساء)، منهم ٥ ملايين تقريباً (٩٩,٤ في المائة من النساء) عانوا من الاستغلال الجنسي الجبري.^{٣١} ولا يزال التمييز في الاستخدام وانعدام المساواة في الأجور وظروف العمل على أساس الجنس والانتماء الإثني والإعاقة والإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية والهوية الجنسية والتوجه الجنسي والعمر وعوامل أخرى، قائمة في العديد من البلدان. كما أن هناك العديد من البلدان التي لا يزال العمال وأصحاب العمل يُحرمون فيها من الحق الأساسي المتمثل في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

٧٦. ويكمن التقدم المحرز في هذه المجالات في صميم الأهداف الدستورية لمنظمة العمل الدولية، وقد تواصل في فترة السنتين في إطار جميع مجالات النتائج السياسية. وعلى نطاق أوسع، اكتسب دور معايير العمل الدولية وتنفيذها اعترافاً متزايداً، بما في ذلك كوسيلة للوفاء بالالتزامات العالمية التي أعلنتها الدول الأعضاء لاعتماد برنامج عام ٢٠٣٠، لا سيما فيما يتعلق بالهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة بشأن العمل اللائق والنمو الاقتصادي والهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة بشأن المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة والهدف ١٦ من أهداف التنمية المستدامة بشأن السلم والعدالة والمؤسسات القوية.

معايير منظمة العمل الدولية كأساس لتعزيز العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق

٧٧. بقي تعزيز الصكوك الدولية والتصديق عليها مكوناً رئيسياً للعمل المعياري لمنظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. وفيما يلي نتائج مهمة في هذا الصدد:

- كان هناك ٩٨ تصديقاً جديداً على الاتفاقيات والبروتوكولات - ٣٠ منها كانت تصديقات على الاتفاقيات الأساسية (بما فيها بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠) وتصديقان على اتفاقيات الإدارة السديدة و٦٦ تصديقاً على الاتفاقيات التقنية؛
- نتيجة لتصديق الهند في عام ٢٠١٧ على اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢) واتفاقية الحد الأدنى للسكن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨)، أصبح ٩٩,٩ في المائة من الأطفال في الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية البالغ عددها ١٨٧ دولة عضواً، مشمولين بالاتفاقية رقم ١٨٢ وزهاء ٨٠ في المائة مشمولين بالاتفاقية رقم ١٣٨؛
- كانت حملة "٥٠ من أجل الحرية"، التي قادتها منظمة العمل الدولية والاتحاد الدولي لنقابات العمال والمنظمة الدولية لأصحاب العمل، مفيدة في تحقيق ٢٠ تصديقاً على بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ خلال فترة السنتين؛

^{٣٠} انظر: ILO: *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012–16* (Geneva, 2017).

^{٣١} انظر:

ILO and Walk Free Foundation: *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage* (Geneva, 2017).

- دخلت اتفاقية العمل في قطاع صيد الأسماك، ٢٠٠٧ (رقم ١٨٨) حيز النفاذ في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧ إثر تصديق عشر دول أعضاء عليها. وتوفر الاتفاقية الحماية لنحو ٣٨ مليون عامل في القطاع، ويجري استخدامها في تنفيذ برنامج في تايلند.

٧٨. وُحُصَّ جزء مهم من دعم منظمة العمل الدولية لهيئات الإشراف. وفيما يلي النتائج الرئيسية لهذا العمل:

- بعد فحص أكثر من ٣٩٠٠ تقرير، قدمت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات ١٣٢١ ملاحظة ووجهت ٢٣١٥ طلباً مباشراً إلى الدول الأعضاء المعنية؛
- أعربت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات عن ارتياحها أو اهتمامها بالتدابير المتخذة لمعالجة تعليقاتها في ٣٧٣ حالة؛
- استعرضت لجنة الحرية النقابية ١٤٨ حالة، وناقشت لجنة تطبيق المعايير التابعة لمؤتمر العمل الدولي ٤٨ حالة فردية ودراستين استقصائيتين عامتين؛
- ناقش مجلس الإدارة ١١ احتجاجاً بموجب المادة ٢٤ من دستور منظمة العمل الدولية وست شكاوى بعدم التقيد بالاتفاقيات المصدق عليها بموجب المادة ٢٦. وأغلقت ملفات أربع من هذا الشكاوى خلال فترة السنتين (شيلي وفيجي وقطر وجمهورية فنزويلا البوليفارية)؛

- أصدرت لجنة الخبراء المشتركة بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) بشأن تطبيق التوصيات المتعلقة بالعاملين في التدريس تقريرين عن ادعاءات نقابات المدرسين بعدم تنفيذ مبادئ توصية عام ١٩٦٦، استعرضهما لاحقاً مجلس إدارة مكتب العمل الدولي والمجلس التنفيذي لليونسكو.

٧٩. وأثمرت الإجراءات الهادفة التي اتخذها المكتب لتحسين تطبيق معايير العمل الدولية نتائج في ٣٤ دولة عضواً، لا سيما استجابة للمسائل التي أثارها هيئات الإشراف. وأسهمت المساعدة المقدمة من منظمة العمل الدولية في تعزيز قدرات الهيئات المكونة على معالجة أوجه القصور الجسيمة في تقديم التقارير، وأنهت الأعمال المتأخرة بشأن إعداد التقارير في ٢٥ دولة عضواً. ونظم المكتب ومركز تورينو ٦٠ نشاطاً تدريبياً بشأن معايير العمل الدولية، لصالح ما مجموعه ١٨٢٢ مشاركاً (٩٠٧ امرأة و٩١٥ رجلاً).

٨٠. وأفضت استثمارات منظمة العمل الدولية الرامية إلى تعزيز قدرات الهيئات المكونة إلى نتائج في ١٩ دولة عضواً، بما في ذلك إدخال إصلاحات على قانون العمل تمثيلاً مع معايير العمل الدولية وإرشادات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية. وقُدمت مشورة الخبراء في شكل تحليلات قانونية للثغرات واستعراضات لمشاريع النصوص والأحكام القانونية النموذجية. بالإضافة إلى ذلك، قدم المكتب المشورة التقنية للهيئات المكونة بشأن متطلبات الاتفاقيات والممارسات التشريعية والتنظيمية الجيدة والسياسة العامة الأساسية لإصلاحات قانون العمل وإعداد التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية. وفي معظم الحالات، وكلما اعتمد قانون جديد، كانت تُقدم أشكال مختلفة من المساعدة التقنية لدعم تنفيذه. وفي بنما وباراغواي، استُخدمت معايير العمل الدولية لتتوير قرارات المحاكم الوطنية، بُعيد أنشطة منظمة العمل الدولية في مجال التدريب وتنمية القدرات التي استهدفت الجهاز القضائي.

التركيز على أشكال العمل غير المقبولة

٨١. أدت إجراءات منظمة العمل الدولية الرامية إلى التصدي لأشكال العمل غير المقبولة إلى تحقيق الإنجازات التالية:

- اعتمدت ٢٨ دولة عضواً سياسات أو استراتيجيات محددة الأهداف لحماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة؛
- وافقت ٧ دول أعضاء - الأرجنتين والهند وباكستان وباراغواي وبيرو وطاجيكستان وأوزبكستان - على اللوائح المتعلقة بإلغاء العمل الجبري وقامت ٤ دول أعضاء - كوت ديفوار وهندوراس والهند وبنما - بوضع أو تنقيح قوائم الأعمال الخطرة بالنسبة إلى الأطفال؛

- في ٩ دول أعضاء، وضعت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية خطط عمل وطنية بشأن عمل الأطفال في القطاعات عالية المخاطر، بما في ذلك منع عمل الأطفال في إنتاج القطن في باراغواي وبيرو وجمهورية تنزانيا المتحدة من خلال تعاون بلدان الجنوب مع البرازيل.
- ٨٢. كذلك، تم التصدي للتمييز على أساس نوع الجنس والانتماء الإثني والوضع الصحي في الأطر السياسية على المستوى الوطني ومستوى البلديات ومستوى مكان العمل في عدة بلدان. وعلى سبيل المثال:
- اعتمدت جامايكا سياسة وطنية لمكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز مستخدمة الأدوات القطاعية لمنظمة العمل الدولية؛
- وضعت هايتي وزمبابوي سياسات خاصة بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل تستهدف القطاعات عالية المخاطر (النسيج والمنشآت الصغيرة والمتوسطة) بغية ضمان الوقاية والرعاية والدعم فيما يتعلق بحماية العمال من الوصم والتمييز؛
- في بنغلاديش، تمت معالجة الأجور شديدة الانخفاض أو عدم دفع الأجور أو عدم تكافؤ دفعها، إما عن طريق توسيع نطاق تغطية الحد الأدنى للأجور ليشمل الفئات المستبعدة سابقاً (من قبيل عمال مزارع الشاي) أو القوانين التي تعزز المساواة في الأجر عن العمل المتساوي في القيمة في قطاعات محددة (كما في قطاع البناء في دولة بوليفيا المتعددة القوميات (الإطار ٦))؛
- قام الأردن بتوسيع نطاق الإعانات الاجتماعية من خلال المفاوضة الجماعية، وتحسين أجور معلمي القطاع الخاص - وهو قطاع يتسم عادة بانخفاض الأجور ويستخدم نسبة عالية من العاملات مع وجود فجوة كبيرة في الأجور بين المرأة والرجل.

الإطار ٦

نهج متكامل لحماية العمال من الشعوب الأصلية في بنغلاديش ودولة بوليفيا المتعددة القوميات وغواتيمالا

اضطلعت منظمة العمل الدولية بالشراكة مع حكومة السويد وبالإشتراك مع هيئاتها المكونة والمنظمات المحلية الأخرى، بتعزيز توعية النساء من الشعوب الأصلية بحقوقهن وإمكانية حصولهن على عمل لائق، والنهوض بالتمكين الاقتصادي لهن ويفرص التعبير عن اهتماماتهن.

بنغلاديش: ركزت منظمة العمل الدولية مساعدتها على قطاع مزارع الشاي وعلى الاقتصاد غير المنظم في المناطق الحضرية في البلد. وأجرت دراسة استقصائية، بالتشاور مع سلطات مزارع الشاي ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المعنية، بشأن ظروف المعيشة والعمل في هذا القطاع، بما فيها ظروف معيشة وعمل العاملات من الشعوب الأصلية. واستخدمت نتائج الدراسة الاستقصائية كأساس للتفاوض على اتفاق جماعي جديد للقطاع، أفضى إلى تحسين ظروف العمل. وعُززت مشاركة المرأة وقدرتها على صنع القرارات في نقابات عمال مزارع الشاي من خلال بناء القدرات. وأنشئت رابطة جديدة للعمال من الشعوب الأصلية في بنغلاديش، يجري ربطها حالياً بالحركة النقابية الوطنية. وستوفر الرابطة منبراً للنساء والرجال من الشعوب الأصلية للدفاع عن حقوقهم.

دولة بوليفيا المتعددة القوميات: أدت الطفرة في البناء إلى زيادة الطلب على اليد العاملة واستقطبت العديد من النساء من الشعوب الأصلية إلى قطاع البناء في البلد، حيث كثيراً ما يواجهن التمييز في بيئات عمل عدائية، بما في ذلك تقاضي أجور أقل من الرجال الذين يؤدون العمل نفسه. وفي مدينة El Alto de La Paz، ثاني أكبر مدينة في البلد، تعاونت منظمة العمل الدولية مع نقابات العمال والحكومات المحلية وأصحاب العمل لزيادة الوعي بحقوق النساء من الشعوب الأصلية ومعالجة التمييز في الأجور ودعم التدريب على السلامة المهنية في مواقع البناء. وأنشأ اتحاد أصحاب العمل في قطاع البناء منبراً افتراضياً جديداً وقاعدة بيانات للعاملات في قطاع البناء، بدعم من الحكومة المحلية. ويساعد المنبر النساء اللواتي حصلن على تدريب معتمد، على النفاذ إلى سوق العمل في إطار شروط عادلة. وتكفل رابطة أنشئت حديثاً للنساء العاملات في قطاع البناء في البلد أن تحظى الآن اهتمامات النساء بما تستحقه من اعتبار محلياً ووطنياً.

غواتيمالا: ينتمي عامل واحد من أصل ثلاثة عمال منزليين في غواتيمالا إلى الشعوب الأصلية، معظمهم من الشابات، ولديهم وعي محدود بحقوقهم، وهم عرضة لأشكال العمل غير المقبولة، لأن العمل المنزلي "غير مرئي" في القانون والممارسة. وبدعم من منظمة العمل الدولية، عززت المؤسسات الوطنية لضمان ظروف عمل أفضل للعمال المنزليين، بما في ذلك تحسين الأجور. ودعا الاتحاد الوطني للعمال المنزليين إلى إجراء تغييرات على التشريعات لتعزيز حقوق هؤلاء العمال، بما في ذلك التصديق على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)، وحث على اعتماد أشكال بديلة لتنظيم العمال المنزليين من الشعوب الأصلية، من قبيل التعاونيات.

٨٣. ومكّن دعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة من الاضطلاع بحملات لاستشارة الوعي بشأن ما يلي:

- عمل الأطفال (لبنان، ميانمار)؛
- العمل المنزلي للأطفال (سوازيلند، توغو)؛
- عمل الأطفال في الزراعة (غانا، سوازيلند، أوزبكستان، زمبابوي)؛
- العمل الجبري (الأرجنتين، ميانمار، أوزبكستان)؛
- التمييز على أساس نوع الجنس (دولة بوليفيا المتعددة القوميات، كوستاريكا، السلفادور)؛
- الوضع الصحي في قطاعي التعدين والزراعة (زمبابوي)؛
- اتخاذ قرارات مستنيرة بالنسبة إلى المرأة بالنظر إلى هجرة اليد العاملة إلى الخارج (نيبال).

٣- أبرز التطورات الإقليمية

٨٤. يستند هذا القسم إلى معلومات مفصلة عن الأداء مقدمة في لوحة متابعة نتائج العمل اللائق، ويسلط الضوء على المجالات الرئيسية للدعم المقدم من منظمة العمل الدولية والتقدم الذي أحرزته حسب الإقليم.

٣-١ أفريقيا

نبذة عن نتائج العمل اللائق

- تحققت ٢٣٧ نتيجة للعمل اللائق في ٤٦ دولة عضواً.
- حققت ٥ دول أعضاء ١٢ نتيجة أو أكثر من نتائج العمل اللائق، حيث أحرزت تقدماً في تحقيق جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية.
- بحلول نهاية عام ٢٠١٧، كان ثمة ٢٣ برنامجاً قظرياً للعمل اللائق يعمل في الإقليم، في حين كان ١٤ برنامجاً آخر قيد الإعداد.
- أدت الشراكات مع مفوضية الاتحاد الأفريقي إلى وضع استراتيجيات وبرامج بشأن العمالة، مع التركيز على الشباب والنساء وهجرة اليد العاملة وإدارة سوق العمل والحماية الاجتماعية وعمل الأطفال والعمل الجبري وإحصاءات العمل.

٨٥. واستجابة للأولويات التي حددتها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في إعلان أديس أبابا المعتمد في الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، ٣٢ أعطى عمل منظمة العمل الدولية في فترة السنتين الأولوية لعمالة الشباب وهجرة اليد العاملة والحماية الاجتماعية، في حين تواصل تعزيز معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز، باعتبارها مسائل مشتركة.

٨٦. وأسهم دعم منظمة العمل الدولية في تحقيق ٢٣٧ نتيجة من نتائج العمل اللائق في ٤٦ دولة عضواً أفريقية وأربع نتائج أخرى للعمل اللائق في منظمات إقليمية فرعية. وأحرزت عدة دول أعضاء تقدماً فيما يتصل بجميع الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية في وقت واحد وفي معظم النتائج السياسية الواردة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ لمنظمة العمل الدولية. وتحقق أكبر عدد من النتائج في مجالي تنمية روح المبادرة وعمالة الشباب، استجابة للطلب المتزايد على المساعدة من جانب الهيئات المكونة. كما تحققت نتائج مهمة فيما يتعلق بالامتنال في مكان العمل، لا سيما فيما يتصل بتعزيز قدرات مفتشيات العمل والعمل اللائق في الاقتصاد الريفي. وظل التقدم المحرز دون الهدف المحدد في اعتماد القوانين والاستراتيجيات الرامية إلى حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة (باستثناء سياسات مكان العمل بشأن فيروس نقص المناعة البشرية

٣٢ مكتب العمل الدولي: إعلان أديس أبابا: تحول أفريقيا بفضل العمل اللائق من أجل تنمية مستدامة، الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر، أديس أبابا، ٣٠ تشرين الثاني/نوفمبر - ٣ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥، الوثيقة AFRM.13/D.8.

والإيدز)، ويعود ذلك في جزء منه إلى طول العملية التشريعية. ويقدم الإطار ٧ أمثلة على التقدم الشامل المحرز بشأن برنامج العمل اللائق في إثيوبيا وجنوب أفريقيا.

الإطار ٧

تفعيل العمل اللائق: إثيوبيا وجنوب أفريقيا

إثيوبيا: على مدى أكثر من عقد من الزمن، أحرزت إثيوبيا تقدماً اجتماعياً واقتصادياً كبيراً في مجموعة متنوعة من المجالات السياسية، لا سيما التعليم والصحة، على أساس النمو الاقتصادي الكبير المطرد. وبدعم من منظمة العمل الدولية، حقق البلد إنجازات مهمة في السعي المتكامل إلى تنفيذ برنامج العمل اللائق. وفي نيسان/ أبريل ٢٠١٦، أقر مجلس الوزراء سياسة واستراتيجية العمالة الوطنية، اللتين أعدتا بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين واللذين تنسقان الجهود التي تبذلها مختلف الإدارات وتتناولان الحاجة إلى تعزيز مشاركة المرأة في سوق العمل، لا سيما في الاقتصاد المنظم. واعتمدت الحكومة إعلان العمل في الخارج رقم 923/2016، الذي أسفر عن إنشاء مديرية داخل وزارة العمل والشؤون الاجتماعية تتناول تحديداً قضايا العمل في الخارج وإدارة هجرة اليد العاملة. وأسهمت منظمة العمل الدولية، في برنامج مشترك مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى، في تعزيز قدرة المرأة على تنظيم المشاريع وتحسين قدرة المؤسسات المالية ومقدمي خدمات الأعمال على الوصول إلى المنشآت التي تقودها النساء. كما اعتمدت الحكومة خطط عمل وطنية لتعزيز إدارة سوق العمل في صناعة الملابس. وركزت خدمات منظمة العمل الدولية على وضع سياسات السلامة والصحة المهنية على مستوى المصنع، تمشياً مع معايير العمل الدولية. وجرى التشديد أيضاً على إنشاء منتدى لأصحاب المصلحة المتعددين لتعزيز الحوار بين الحكومة والقطاع الخاص ونقابات العمال والجهات الفاعلة الرئيسية الأخرى، يعالج التحديات الرئيسية التي تواجه قطاعي النسيج والملابس. واعتمد اتحاد النقابات الأثيوبية خطة استراتيجية في عام ٢٠١٦ أدت إلى زيادة عدد النقابات المنتسبة إليه من ١٨٢ إلى ١٥٥٤: أي زيادة في العضوية بأكثر من ١٠ في المائة بين ٢٠١٥ و٢٠١٧.

وكان الشركاء الإنمائيون الرئيسيون لمنظمة العمل الدولية في إثيوبيا في فترة السنتين حكومات الدانمرك وأيرلندا والسويد والمملكة المتحدة والاتحاد الأوروبي ووكالات الأمم المتحدة.

جنوب أفريقيا: على الرغم من الزيادة الأخيرة في معدل البطالة، استمر التقدم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية. وفي كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦، بدأت الحكومة في استخدام أدوات تقييم الآثار على العمالة، المعروفة بأنها مصفوفات المحاسبة الاجتماعية الديناميكية الفرعية، لتقييم آثار السياسات القطاعية والتجارية والبيئية على الوظائف. واستخدمت هذه الأدوات لتتوير القرارات المتعلقة بالخطة الرئيسية للطاقة في البلد، وتقييم أثر تدخلاته الإنمائية السنوية على العمالة. وفيما يتعلق بعلاقات العمل، وقّعت الحكومة والشركاء الاجتماعيون اتفاقاً وطنياً للحد الأدنى للأجور في شباط/ فبراير ٢٠١٧، أرسى معلماً مرجعياً جديداً لمعالجة التفاوت الصارخ والفقر في البلد. وفي الوقت نفسه، أدخلت الحكومة تعديلات على الشروط الأساسية لقانون العمالة وقانون عمل الأطفال استناداً إلى التعليقات الواردة من آليات الإشراف في منظمة العمل الدولية. وأحرزت الاتحادات العمالية تقدماً في تعميم قضايا الجنسين، كما يدل على ذلك العدد المتزايد للنساء النقابيات المشاركات في المجلس الوطني للتنمية الاقتصادية والعمل وصياغة موقف للعمال بشأن اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣). وفي آذار/ مارس ٢٠١٦، اعتمدت وحدة قطاع الأعمال في جنوب أفريقيا خطة عمل بشأن إضفاء السمة المنظمة على المنشآت الصغيرة والمتوسطة والمنشآت المبتدئة والمشاريع مسترشدة بالتوصيات المنبثقة عن تقييم يستخدم منهجية البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، أنجز في وقت سابق في ٢٠١٦.

وأنجز عمل منظمة العمل الدولية في جنوب أفريقيا بدعم من حكومة جنوب أفريقيا، فضلاً عن الدعم المقدم من حكومات بلجيكا (الفلاندرز) وهولندا ووكالات الأمم المتحدة والحساب التكميلي للميزانية العادية.

٨٧. وفي سياق مبادرة مستقبل العمل، نُظِمَ ٢٩ حواراً على الصعيد الوطني والإقليمي والفرعي والإقليمي. وشملت الرسائل والتوصيات الرئيسية المنبثقة عن هذه المنتديات ما يلي: دعوات إلى وضع برامج التنمية الاقتصادية المحلية القائمة على المجتمع المحلي؛ تحسين اتساق السياسات؛ تعزيز المسؤولية الاجتماعية الفعلية للشركات؛ الحاجة إلى مراجعة القوانين المهمة والبالية وغير الفعالة التي تعيق الإدارة السديدة للعمل. وكان موجز للرسائل الرئيسية المنبثقة عن الحوارات، قد عرض واعتمد رسمياً في الدورة الثانية للجنة التقنية للاتحاد الأفريقي المختصة بالتنمية الاجتماعية والعمل والعمالة، المنعقدة في الجزائر العاصمة في نيسان/ أبريل ٢٠١٧. ومن ثم، اقترح الاتحاد الأفريقي بلورة موقف أفريقي بشأن مستقبل العمل،^{٣٣} يؤكد بفعالية على أهميته.

٨٨. وفي عام ٢٠١٦، وبدعم من منظمة العمل الدولية والشركاء الآخرين، على الصعيدين الإقليمي والإقليمي الفرعي، صممت مفوضية الاتحاد الأفريقي برنامج الأولويات الأول من خمس سنوات لتنفيذ إعلان وخطة عمل الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠١٥ بشأن العمالة والقضاء على الفقر وتحقيق التنمية الشاملة. ويركز برنامج مفوضية

^{٣٣} انظر:

<https://au.int/en/pressreleases/20170429/ministers-charge-social-development-labour-and-employment-au-member-states>.

الاتحاد الأفريقي على عمالة الشباب والنساء وهجرة اليد العاملة وإدارة سوق العمل، فضلاً عن الحماية الاجتماعية والإنتاجية. وفي عام ٢٠١٦، أقرت الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي إطارها المتعلق بالتهوؤ بعمالة الشباب، في حين اعتمدت الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في بلدان شمال أفريقيا في أيلول/سبتمبر ٢٠١٧ "خارطة طريق لعمالة الشباب في شمال أفريقيا" من خمس سنوات.^{٣٤} ومن المتوقع أن تُسهم جميع هذه المبادرات في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، لا سيما الهدف ٨ منها. وشمل إسهام منظمة العمل الدولية في المنظمات الإقليمية والإقليمية الفرعية ما يلي:

- تقديم الدعم لمفوضية الاتحاد الأفريقي لتطوير المنتجات المعرفية والإحصاءات المتعلقة بهجرة اليد العاملة؛
- مراجعة إطار الاتحاد الأفريقي للسياسة الاجتماعية لعام ٢٠٠٨ وإطاره لسياسة الهجرة لعام ٢٠٠٦.
- صياغة بروتوكول إضافي للميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب بشأن حقوق المواطنين في الضمان الاجتماعي والحماية الاجتماعية؛
- تعزيز منتدى الحوار الاجتماعي التابع للجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا؛
- تقديم الدعم للجنة الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا لوضع استراتيجيات بشأن هجرة اليد العاملة وعمل الأطفال والعمل الجبري.

٨٩. وبالنظر إلى ضخامة تحديات عمل الأطفال في أفريقيا، أقامت منظمة العمل الدولية عدة شراكات لزيادة تأثيرها على الصعيد الإقليمي، بما في ذلك مع غيرها من وكالات الأمم المتحدة والمؤسسات الإقليمية والهيئات المكونة في سياق التحالف ٨-٣٥. كما تعاونت منظمة العمل الدولية مع اللجنة الاقتصادية لأفريقيا بشأن إحصاءات العمل ومع مصرف التنمية الأفريقي بشأن تمكين الشباب والمرأة. وفي أيار/مايو ٢٠١٧، وضعت منظمة العمل الدولية إطاراً للتعاون بين بلدان الجنوب لأفريقيا مَهْد الطريق للتعاون بشأن العمل اللائق فيما بين البلدان الأفريقية، بما فيها البلدان ذات الوضع الهش.

٩٠. وفي الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، وضعت ثلاثة برامج قطرية للعمل اللائق (كوت ديفوار ومالي وتونس) وتمت الموافقة عليها، في حين كان ثمة ١٤ برنامجاً آخر قيد الإعداد، على غرار أول برنامج للعمل اللائق على الإطلاق للإقليم الفرعي للجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا. وعلى العموم، فإن هذا الجيل الجديد من البرامج القطرية للعمل اللائق يعكس على نحو أفضل الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية ويتمشى أكثر مع الأطر الإنمائية الوطنية وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

٢-٣ الأمريكتان

نبذة عن نتائج العمل اللائق

- تحققت ١٧٦ نتيجة للعمل اللائق في ٣٠ دولة عضواً.
- حققت ٦ دول أعضاء ١٢ نتيجة أو أكثر للعمل اللائق، حيث أحرزت تقدماً فيما يتصل بالأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها لمنظمة العمل الدولية.

^{٣٤} انظر:

ILO: *Reconfirming commitment to youth employment promotion in North Africa – the YENA Roadmap (2017–22)*, ILO Conference on Youth Employment in North Africa (YENA), Geneva, 26–27 Sep. 2017.

^{٣٥} أظهرت التقديرات العالمية لعام ٢٠١٧ أن أفريقيا جنوب الصحراء شهدت ارتفاعاً في نسبة عمل الأطفال خلال الفترة ٢٠١٢-٢٠١٦ مدفوعة بالقوى الاقتصادية والديمقراطية التي حدثت من الأثر الإيجابي للسياسات المستهدفة التي نُفذت في الإقليم. انظر: ILO: *Global estimates of child labour: Results and trends, 2012–16*, op. cit. ٧-٨: تضافر القوى عالمياً لوضع حد لعمل الأطفال والرق المعاصر والاتجار بالبشر وعمل الأطفال (٢٠١٧).

- بحلول نهاية عام ٢٠١٧، كانت ٣ برامج قطرية للعمل اللائق تعمل في الإقليم، في حين كان برنامج واحد آخر قيد الإعداد.
- أعدت المبادرة الإقليمية بشأن القضاء على عمل الأطفال في أمريكا اللاتينية والكاريبي، في سياق التحالف ٧-٨، نموذجاً استقرائياً لتقييم آثار السياسات على التعجيل بخفض عمل الأطفال. ويطبق النموذج في ٧ بلدان، وتم تقاسم النتائج المترتبة عليه في المؤتمر العالمي الرابع بشأن القضاء الحثيث على عمل الأطفال (بوينوس آيرس، ٢٠١٧).

٩١. وتمشياً مع إعلان ليما المعتمد في الاجتماع الإقليمي الأمريكي الثامن عشر في عام ٢٠١٤، ركز برنامج منظمة العمل الدولية في الإقليم على ثلاثة مجالات تحظى بالأولوية لدى الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، هي:

- وضع سياسات التنمية المنتجة من أجل نمو شامل ووظائف أكثر وأفضل؛
- الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم؛
- تعزيز وتنفيذ معايير العمل الدولية وحقوق العمل.

٩٢. وأسهم دعم منظمة العمل الدولية في تحقيق ١٧٦ نتيجة يعتد بها في هذه المجالات وغيرها من مجالات برنامج العمل اللائق، في ٣٠ دولة عضواً وإقليمياً في الإقليم. وسُجل أكبر عدد من النتائج فيما يتعلق بالسياسات والاستراتيجيات والقدرات المؤسسية لحماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة، مع التركيز على عمل الأطفال والعمل الجبري. ويُعزى ذلك في جزء منه إلى العمل النشط للمبادرة الإقليمية للقضاء على عمل الأطفال في أمريكا اللاتينية والكاريبي وإلى الزخم الذي تولد في الإقليم بفضل المؤتمر العالمي الرابع بشأن القضاء الحثيث على عمل الأطفال، المنعقد في بوينوس آيرس في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧. وظل التقدم المحرز دون الهدف المحدد من حيث التعزيز المؤسسي لمنظمات أصحاب العمل، ويُعزى ذلك في الغالب إلى التخصيص الاستراتيجي للموارد المحدودة لمنظمة العمل الدولية للمنظمات ملتزمة بتحقيق نتائج أكثر استدامة.

٩٣. وفيما يتصل بالعمل المتعلق بسياسات التنمية المنتجة، أجرى المكتب بحثاً إقليمياً خاصة بكل بلد، ووضع وثائق تشخيصية في المجالات التالية:

- سلاسل التوريد والإمداد العالمية؛
- البيانات المؤاتية للمنشآت المستدامة؛
- السياسات الإنمائية الخاصة بكل مجموعة وقطاع؛
- آثار الاستثمارات الأجنبية الصينية على العمالة في الإقليم؛
- ظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة؛
- التدريب المهني والتلمذة الصناعية.

٩٤. وسهّلت منظمة العمل الدولية تنسيق الإحصاءات المتعلقة بعملية إضفاء السمة المنظمة، لا سيما في الكاريبي، ويسرّت تقييم السياسات في عدة بلدان. وأعطى النشاط المتعلق بمعايير العمل الأولوية لتقديم الدعم للبلدان في تنفيذ توصيات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، بما في ذلك من خلال البعثات والمساعدة التقنية. وركز هذا العمل على الإصلاحات القانونية وتعزيز الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وتطبيق اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩). وتمشياً مع الطبيعة المتلازمة والمتراطة والمتكافئة لبرنامج العمل اللائق، أحرزت بعض البلدان تقدماً كبيراً في مجالات العمل الثلاثة جميعها التي تحظى بالأولوية لدى الهيئات المكونة في الإقليم (الإطار ٨).

^{٣٦} مكتب العمل الدولي: إعلان ليما، الاجتماع الإقليمي الأمريكي الثامن عشر، ليما، ١٣-١٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤، الوثيقة AMRM.18/D.5(Rev.).

الإطار ٨

الإنتاجية وإضفاء السمة المنظمة وحقوق العمل:
التقدم المحرز في كوستاريكا والمكسيك

كوستاريكا: يُحرز تقدم في تعزيز تحول اقتصادي لاستحداث وظائف أكثر وأفضل والانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم وحماية حقوق العمل. وبدعم من منظمة العمل الدولية، أدرجت الحكومة معدل البطالة كمتغير رئيسي يتعين النظر فيه في إطار الاقتصاد الكلي، ودرس البنك المركزي العلاقة القائمة بين التضخم والعمالة. وأدى ذلك إلى اعتماد سياسة نقدية أقل صرامة وتخفيض أسعار الفائدة، مع ما لذلك من تأثير إيجابي في النمو الاقتصادي، مما أسهم بدوره في خفض معدل البطالة من ٨,٥ في المائة في عام ٢٠١٦ إلى ٧,٨ في المائة في عام ٢٠١٧. وفي تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦، اعتمد البلد اتفاقاً ثلاثياً لتنفيذ توصية منظمة العمل الدولية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، مما أفضى إلى استحداث طائلة رفيعة المستوى للمناقشة الثلاثية وأربع لجان تقنية لمناقشة الحماية الاجتماعية وتنمية المهارات وتبسيط الإجراءات والإصلاح الضريبي لتعزيز عملية إضفاء السمة المنظمة على العمال المستقلين والعاملين بأجر والعمال المنزليين وقطاع الأعمال. وفيما يتعلق بحقوق العمل، بدأ نفاذ إصلاح إجراءات العمل في تموز/يوليه ٢٠١٧، استناداً إلى تعليقات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية وارتباطاً بحق الإضراب واعتماد جلسات الاستماع في محاكم العمل. واعتمدت إدارة الضمان الاجتماعي إجراءً في تموز/يوليه ٢٠١٧ لتسجيل أصحاب عمل العمال المنزليين وعدلت نظام الحماية الاجتماعية لتحسين استجابته لاحتياجاتهم الخاصة بهدف توسيع نطاق تغطية الضمان الاجتماعي.

وتُنفذ عمل منظمة العمل الدولية في البلد بدعم مالي من حكومة كوستاريكا، وكذلك من موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية.

المكسيك: اعتمدت اللجنة الوطنية المعنية بالحد الأدنى للأجور سلسلة من التوصيات المقترحة في أربع وثائق تقنية أعدتها منظمة العمل الدولية، وسلطت فيها الضوء على الصلات القائمة بين الإنتاجية والأجور. وأدى هذا إلى تنوير القرارات لزيادة الحد الأدنى للأجور بأكثر من عشرة في المائة في كانون الثاني/يناير ٢٠١٧. وفي الوقت نفسه، استطاعت الهيئات المكونة في ولايتي خاليسكو وشيهواهوا، لا سيما منظمات أصحاب العمل، بفضل الدعم المقدم من منظمة العمل الدولية، إجراء دراسات استقصائية بشأن البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، مع التركيز على الإنتاجية وإضفاء السمة المنظمة. واستناداً إلى هذا العمل، اعتمدت خطط عمل وممارسات محددة كجزء من الاستراتيجيات التنافسية للولايات لتسهيل تنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة المستدامة. وفي مكسيكو سيتي، دعمت منظمة العمل الدولية الحكومة المحلية في وضع خارطة طريق لإضفاء السمة المنظمة على المنشآت الصغيرة في قطاع التجزئة، مما أدى إلى تنفيذ استراتيجية متكاملة تمثيلاً مع توصية منظمة العمل الدولية بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤). كما دربت مدرّبين من الوكالات التابعة للولايات ومنظمات أصحاب العمل بشأن منهجيات تنظيم المشاريع (برنامج كيف تبدأ مشروعك وتحسنه)، بهدف صياغة مقترحات الأعمال في المجالات التي تشهد ارتفاعاً كبيراً في نسبة عمل الأطفال.

وتلقى عمل منظمة العمل الدولية في المكسيك الدعم من حكومة المكسيك ومن الحساب التكميلي للميزانية العادية.

٩٥. وعلى العموم، زادت قدرة المكتب التحليلية والتشغيلية على تقديم المشورة السياسية القائمة على البيانات للهيئات المكونة خلال فترة السنتين في مجالات التنمية المنتجة وتنمية المهارات من أجل تلبية الطلبات المتغيرة والوظائف الخضراء والانتعاش الاقتصادي المحلي بعد الكوارث والهجرة. وأجرت منظمة العمل الدولية بحثاً بشأن الاتجاهات التي ستؤثر في مستقبل العمل في أمريكا اللاتينية والكاريبي، كما نُشر في مجلة نظرة عامة عن العمل ٢٠١٦: أمريكا اللاتينية والكاريبي.^{٣٧} وجرى تنفيذ دراسة استقصائية بشأن توقعات الشباب فيما يتعلق بمستقبلهم في العمل، وأثرت نتائجها مناقشات رفيعة المستوى، بما في ذلك العديد من الحوارات الوطنية والإقليمية الفرعية والإقليمية البالغ عددها ٢٦ حواراً، المعقودة استجابة لدعوة المدير العام لمكتب العمل الدولي للمشاركة في مبادرة المؤمية بشأن مستقبل العمل.

٩٦. وبحلول نهاية عام ٢٠١٧، كانت ثلاثة برامج قطرية للعمل اللائق نشطة في الإقليم (كوستاريكا وغيانا وهايتي) والمفاوضات جارية في الأرجنتين لإعداد برنامجها القطري الرابع للعمل اللائق. وخلال فترة السنتين، وقعت شيلي وبنما وباراغواي وأوروغواي مذكرات تفاهم، مستندة إلى إطار البرنامج القطري للعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية.

٩٧. وعلى الصعيدين الإقليمي والإقليمي الفرعي، أسهمت منظمة العمل الدولية في منتدى بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي بشأن التنمية المستدامة (المكسيك، ٢٠١٧) وأعدت منشوراً عن التحديات القائمة أمام تحقيق الهدف

^{٣٧} انظر: ILO: 2016 Labour Overview: Latin America and the Caribbean (Lima, 2016).

٨ من أهداف التنمية المستدامة. وأسهم المكتب بنشاط في التحالف ٧-٨ من خلال المبادرة الإقليمية بشأن القضاء على عمل الأطفال في أمريكا اللاتينية والكاريبي.

٩٨. وأسهمت الشراكات مع اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية والكاريبي في إثراء عملية توفير المعلومات الإحصائية عن أسواق العمل وسياسات العمالة الإقليمية. وركزت الشراكات مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى (برنامج الأمم المتحدة الإنمائي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة وصندوق الأمم المتحدة للسكان وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة واليونسكو) ومع الكيانات متعددة الأطراف (منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والبنك الدولي ومصرف التنمية للبلدان الأمريكية ومنظمة الدول الأمريكية) على تطوير العمليات التحليلية والتشخيصية والموجزات السياسية وتنفيذ المنهجيات والأدوات المتعلقة بعمل الأطفال وهجرة اليد العاملة والمساواة بين الجنسين والاقتصاد الأخضر وعمالة الشباب والتنمية الريفية وإضفاء السمة المنظمة والقدرة التنافسية.

٣-٣ الدول العربية

نبذة عن نتائج العمل اللائق

- تحققت ٤١ نتيجة للعمل اللائق في ١٠ دول أعضاء وأقاليم.
- حققت دولة عضو واحدة ١٢ نتيجة أو أكثر للعمل اللائق، حيث أحرزت تقدماً فيما يتصل بالأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها لمنظمة العمل الدولية.
- بحلول نهاية عام ٢٠١٧، كان برنامج قطري واحد للعمل اللائق نشطاً في الإقليم، في حين كانت ٣ برامج أخرى قيد الإعداد.
- وضعت منظمة العمل الدولية استجابة شاملة للأزمة السورية في البلدان المجاورة، تمشياً مع الالتزامات الدولية المتعهد بها في المؤتمرات العالمية بشأن الأزمة، المعقودة في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧. وتشمل الإنجازات المهمة في الأردن ولبنان إضفاء السمة المنظمة على عمل اللاجئين واستحداث آليات للتوظيف وتعزيز التدابير الرامية إلى منع تدهور ظروف العمل وعمل الأطفال في الزراعة والقطاع الحضري غير المنظم.

٩٩. وفي الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، ظلت منطقة الدول العربية تعاني من حالات النزاع وانعدام الاستقرار على نطاق واسع لأسباب تتعلق بصفة خاصة بالآثار غير المباشرة للأزمة السورية وما استتبعها من تدفق للاجئين خلف آثاراً ذات شأن في أسواق العمل المتوترة أصلاً والموارد الشحيحة، دون أن يقتصر الأمر على ذلك. وظلت الخطط الإنمائية وبرامج الإصلاح، التي وضعتها الدول الأعضاء في مجلس التعاون الخليجي، متأثرة بانخفاض أسعار النفط. وأثرت هذه الحالة تأثيراً كبيراً في تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية في المنطقة، حيث تحققت ٤١ نتيجة للعمل اللائق في عشرة بلدان وأقاليم، وهي نسبة لا تتجاوز ٦٦ في المائة من الهدف المحدد لفترة السنتين. وللعديد من هذه النتائج آثار بعيدة المدى في المنطقة، من قبيل اعتماد أول قانون على الإطلاق للضمان الاجتماعي لعمال القطاع الخاص وأسره في الأرض الفلسطينية المحتلة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦، والتقدم المحرز في إطار مشروع لمنظمة العمل الدولية منفذ بالاشتراك مع حكومة قطر، لتعزيز المساواة في المعاملة لصالح العمال المهاجرين من خلال إلغاء نظام الكفالة الذي كان يمنعهم من تغيير الوظيفة بحرية. وأدى ذلك في عام ٢٠١٧ إلى إغلاق ملف الشكاوى المتعلقة بعدم تقيد قطر باتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩) واتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١). وتحقق أكبر عدد من النتائج في مجال تنمية روح تنظيم المشاريع وتنفيذ برامج البنية التحتية كثيفة العمالة وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية، حيث شكلت هذه النتائج أهم عناصر استجابة منظمة العمل الدولية لحالة الأزمة. وكان التقدم المحرز أقل بكثير من الهدف المحدد فيما يتعلق بالتعزيز المؤسسي لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، الذي تأثر بمواطن العجز الإقليمي الحالي في الحوار الاجتماعي.

١٠٠. وأدى التشديد على العمل اللائق في إطار برنامج عام ٢٠٣٠ وفي مواجهة الأزمات إلى طلب غير مسبوق على خدمات منظمة العمل الدولية على المستوى الإقليمي. وتجلى هذا في تعميم العمل اللائق في التقارير السنوية للمنتدى العربي للتنمية المستدامة وإدراج الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية في أطر عمل جديدة للأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية لصالح البحرين والأردن ولبنان والأرض الفلسطينية المحتلة واليمن وفي العديد من أطر الاستجابة للأزمات.

١٠١. وتم التوصل إلى اتفاقات للبدء في وضع برامج قطرية جديدة للعمل اللائق في لبنان وُعمان والأرض الفلسطينية المحتلة، ولتوسيع نطاق البرنامج القطري للعمل اللائق القائم في الأردن. وصيغت البرامج من خلال مشاورات مكثفة مع الهيئات المكونة الثلاثية واسترشدت ببرنامج عام ٢٠٣٠ وإطار نتائج أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وخطط التنمية الوطنية.

١٠٢. ومن التطورات المهمة التي شهدتها فترة السنتين، الدور متعاظم الأهمية الذي اضطلعت به منظمة العمل الدولية في مواجهة الأزمة السورية، تمشياً مع الالتزامات الدولية المتعهد بها في المؤتمرات العالمية المعقودة بشأن هذه المسألة في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧. وركزت استجابة منظمة العمل الدولية في الأردن ولبنان على التدابير اللازمة لاستحداث فرص عمل أكثر وأفضل للاجئين السوريين والمجتمعات المضيفة على السواء، بما يتماشى مع المبادئ التوجيهية بشأن سبل نفاذ اللاجئين وغيرهم من الأشخاص النازحين قسراً إلى سوق العمل، التي وضعتها منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٦ (الإطار ٩). وتشمل أهم الإنجازات إضفاء السمة المنظمة على عمل اللاجئين واستحداث آليات التوظيف وتعزيز التدابير التي تمنع ظروف العمل غير المقبولة في الاقتصاد غير المنظم في المناطق الحضرية وعمل الأطفال في الزراعة وإيجاد الوظائف بالاقتران مع تحسين البنية التحتية الحرجة اقتصادياً من خلال برنامج الاستثمار كثيف العمالة لمنظمة العمل الدولية.

الإطار ٩

الأردن ولبنان: مواجهة الأزمة السورية بالارتكاز على العمل اللائق

تعتبر أزمة اللاجئين السوريين أكبر حالات الطوارئ الإنسانية وأطولها وأكثرها تعقيداً في عصرنا. وبحلول كانون الثاني/ يناير ٢٠١٦، سُجل أكثر من ٦٠٠ ٠٠٠ لاجئ سوري في الأردن، وهو بلد يبلغ عدد سكانه حوالي ٩,٥ مليون نسمة. ويعيش قرابة ٢٠ في المائة من اللاجئين في مخيمات مخصصة لهم، في حين وجد الباقون المأوى في المدن والمناطق الريفية، مما زاد من وطأة الضغوط على موارد الأردن وسوق العمل فيه. وفي لبنان، يبلغ عدد اللاجئين ١,٥ مليون لاجئ، أي ما يعادل ربع سكان البلد. وركزت استجابة منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين على تعزيز إمكانيات الوصول إلى فرص العمل وسبل العيش في المجتمعات المضيفة للاجئين والسكان المحليين على السواء، من خلال تنفيذ برامج الأشغال العامة كثيفة اليد العاملة والعمل على مستوى القاعدة الشعبية في سلاسل القيم الزراعية والدعوة إلى إدخال تغييرات مناسبة على السياسات واللوائح. وقد سمح تمويل الحساب التكميلي للميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية باستغلال الأنشطة بطريقة سريعة ووضع منظمة العمل الدولية في موقع الوكالة الرائدة للأمم المتحدة في مجال العمالة وسبل العيش ومكن المكتب من حشد موارد إضافية من مجموعة من الشركاء الإنمائيين.

الأردن: سهّل نشاط التوعية الذي قامت به منظمة العمل الدولية مع وزارة العمل عملية الحصول على تراخيص عمل اللاجئين للعمل في قطاعات مثل البناء والتصنيع. وفي الفترة ما بين كانون الثاني/ يناير ٢٠١٦ وكانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧، صدر أكثر من ٦٠ ٠٠٠ ترخيص عمل للاجئين السوريين في هذين القطاعين، وصدر ١٧ ٠٠٠ ترخيص عمل آخر في المناطق الريفية من خلال التعاونيات الزراعية ومتعددة الأغراض. وفي آب/ أغسطس ٢٠١٧، دشنت منظمة العمل الدولية ومفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين أول مكتب للتوظيف داخل مخيم للاجئين في الزعتري.

لبنان: دعمت منظمة العمل الدولية وزارة العمل ووزارة الشؤون الاجتماعية في تحديد وتنفيذ مشاريع كثيفة العمالة في أشد المجتمعات استضعافاً، ومعالجة الحاجة إلى تطوير البنية التحتية واستحداث الوظائف اللائقة في أن معاً. وشاركت ٢٤ شركة متعاقدة في مشاريع إنمائية منتجة، حيث وظفت العمال المحليين مع التركيز على اللاجئين والنساء والمعوقين. كما وضعت منظمة العمل الدولية أطراً للضمانات الاجتماعية لحماية حقوق العمال وتعزيز أماكن عمل آمنة وسليمة. وبالتعاون مع نقابات العمال والحكومة، اضطلع بنشاط في البقاع بهدف منع عمل الأطفال في صفوف الأطفال اللاجئين.

وكان من بين الشركاء الإنمائيين الرئيسيين لمنظمة العمل الدولية في الأردن ولبنان، حكومات كندا والدانمرك وألمانيا وإيطاليا وهولندا والنرويج والسويد وسويسرا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة، فضلاً عن الاتحاد الأوروبي.

١٠٣. ونُظم في فترة السنتين تسعة أحداث إقليمية وأقليمية مرتبطة بمبادرة مستقبل العمل، لتبلغ ذروتها في المداولات المشتركة بين الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة الآخرين بشأن الإنجازات المحققة في النهوض ببرنامج العمل اللائق ودور منظمة العمل الدولية في تحقيق مستقبل يسوده النمو الشامل بالترافق مع العمل اللائق والتحديات المتبقية. وركزت إحدى هذه المداولات في الاجتماع العربي الثلاثي بشأن مستقبل العمل، المعقود في بيروت في نيسان/ أبريل ٢٠١٧، على التحولات الإقليمية في عالم العمل، بما في ذلك في الدول التي تعاني من أوضاع هشة.

١٠٤. وشملت المجالات الأخرى لاستجابة منظمة العمل الدولية، تعزيز مبادرات تقاسم المعارف بشأن الحماية الاجتماعية وهجرة اليد العاملة، بما في ذلك التعاون الإقليمي وخارج الإقليم (فيما بين بلدان الجنوب). ودعت منظمة العمل الدولية إلى إجراء مشاورات إقليمية بشأن هجرة وحراك اليد العاملة، ضمت الهيئات المكونة الثلاثية والمجتمع المدني والأكاديميين البارزين من ٢٢ دولة عضواً من آسيا وأفريقيا والدول العربية (لبنان، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧)، فضلاً عن مؤتمر إقليمي بشأن "المرأة في الأعمال والإدارة: كسب الزخم في الشرق الأوسط وشمال أفريقيا" عُقد في (عمان، شباط/فبراير ٢٠١٦). وقد وفر ذلك منبراً للحوار بشأن التقدم المحرز في الإقليم فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين في عالم العمل.

١٠٥. وتشكل أو تعزز عدد من الشراكات في فترة السنتين بهدف الارتقاء بنشاط منظمة العمل الدولية في دعم الهيئات المكونة وتحقيق تأثير أكبر. ومن الأمثلة على ذلك:

- نُظِم نشاط إقليمي لبناء القدرات وتبادل المعارف بشأن أهداف التنمية المستدامة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، بالتعاون مع لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغرب آسيا ومركز تورينو لصالح الهيئات المكونة وغيرها من أصحاب المصلحة من مصر والعراق والأردن ولبنان والأرض الفلسطينية المحتلة؛
- أجريت دراسة إقليمية عن عمل الأطفال، بالتعاون مع جامعة الدول العربية، بهدف التأثير في وضع السياسات والتعاون الإقليمي في هذا المجال الحساس؛
- اتفق على خطة عمل مشتركة مع المكتب التنفيذي لمجلس التعاون الخليجي، لدعم تنفيذ أنشطة بناء القدرات وتقاسم المعارف في مجالات تنمية روح تنظيم المشاريع وسياسات التوظيف العادلة والتمييز والنزاعات العمالية والحوار الاجتماعي.

٤-٣ آسيا والمحيط الهادئ

نبذة عن نتائج العمل اللائق

- تحققت ١٧٠ نتيجة للعمل اللائق في ٢٦ دولة عضواً.
- حققت ٥ دول أعضاء ١٢ نتيجة أو أكثر للعمل اللائق، حيث أحرزت تقدماً فيما يتعلق بالأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها لمنظمة العمل الدولية.
- بحلول نهاية عام ٢٠١٧، كانت ٨ برامج قطرية للعمل اللائق نشطة في الإقليم، في حين كان ٢٤ برنامجاً آخر قيد الإعداد.
- دعمت منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٦، اعتماد رؤساء دول وحكومات رابطة أمم جنوب شرق آسيا إعلان فينيسيان بشأن الانتقال من العمالة غير المنظمة إلى العمالة المنظمة نحو تعزيز العمل اللائق في رابطة أمم جنوب شرق آسيا فضلاً عن اعتماد رابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي في عام ٢٠١٦، خطة العمل من أجل التعاون بشأن المسائل المرتبطة بالهجرة.

١٠٦. وقد أدى الأداء الاقتصادي اللافت الذي حققته آسيا في العقود الأخيرة إلى انتشار الملايين من براثن الفقر، لكن النمو السريع صاحبه زيادة انعدام المساواة واستمرار الهشاشة. وترتبط هذه التحديات ارتباطاً قوياً بمواطن العجز في سوق العمل، حيث يتمثل أحد النواقص المشتركة في ضعف إدارة سوق العمل، مما يقوض تنفيذ الحقوق والمعايير وإنفاذها.

١٠٧. وتحقق ما مجموعه ١٧٠ نتيجة للعمل اللائق في ٢٦ دولة عضواً في الإقليم، وكانت نتيجة واحدة أخرى ذات بعد إقليمي. وتمشياً مع إعلان بالي^{٣٨} الذي اعتمد في الاجتماع الإقليمي الآسيوي السادس عشر في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، انصب تركيز عمل منظمة العمل الدولية بوجه خاص، على التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها، مما أفضى إلى ١٥ تصديقاً جديداً من جانب ٩ دول أعضاء (الهند وإندونيسيا وماليزيا وميانمار ونيوزيلندا والفلبين وسري لانكا وتايلاند وتيمور - ليشتي). وركزت المجالات الأخرى ذات الأولوية على تقديم

^{٣٨} مكتب العمل الدولي: إعلان بالي، الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ، بالي، إندونيسيا، ٦-٩ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، الوثيقة [APRM.16/D.6](#).

المساعدة للهيئات المكونة لتعزيز إدارة سوق العمل ووضع سياسات عادلة وفعالة في مجال هجرة اليد العاملة وحماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة. وتطلب العدد المتزايد للبلدان ذات الدخل المتوسط دعم منظمة العمل الدولية لوضع استراتيجيات بشأن الانتقال إلى السمة المنظمة، بما في ذلك من خلال تنمية القدرات لبناء أراضيات الحماية الاجتماعية ووضع سياسات الأجور وضمان استدامة المنشآت. كما تلقت الهيئات المكونة دعم منظمة العمل الدولية لسد الثغرة القائمة في المهارات في سوق العمل اليوم، وكذلك في سياق مبادرة مستقبل العمل.

١٠٨. وتحقق تقدم إقليمي كبير في الانتقال إلى السمة المنظمة. وبدعم من منظمة العمل الدولية، اعتمد رؤساء الدول والحكومات، الذين حضروا مؤتمر قمة رابطة أمم جنوب شرق آسيا الثامن والعشرين والتاسع والعشرين في فينسيان في عام ٢٠١٦، إعلان فينسيان بشأن الانتقال من العمالة غير المنظمة إلى العمالة المنظمة نحو تعزيز العمل اللائق في رابطة أمم جنوب شرق آسيا^{٣٩}. وتضمنت إجراءات المتابعة التي اضطلع بها المكتب من باب الاستجابة لطلبات الدول الأعضاء في رابطة أمم جنوب شرق آسيا، مشاريع خطط عمل وطنية ودورة تدريبية في مركز تورينو بشأن وضع السياسات (استناداً إلى إحصاءات العمالة غير المنظمة).

١٠٩. كذلك، أسهمت منظمة العمل الدولية في اعتماد خطة العمل من أجل التعاون بشأن المسائل المتصلة بالهجرة لرابطة جنوب آسيا للتعاون الإقليمي، التي حددت سبعة مجالات رئيسية للعمل بشأن هجرة اليد العاملة:

- وضع إطار لتصنيف المهارات؛
- إعداد المهاجرين قبل المغادرة؛
- عقود العمل النموذجية والحد الأدنى للأجور؛
- تبادل المعلومات وتقاسم المعارف؛
- التوظيف العادل والأخلاقي؛
- الإمكانات الإنمائية الاقتصادية للهجرة؛
- استحداث آلية قضائية وخدمات الدعم.

١١٠. ولضمان استدامة الخدمات المناسبة وعالية الجودة، وضع المكتب منتجات معرفية وإرشادات سياسية وأدوات عملية في المجالات ذات الصلة ببرنامج العمل اللائق، مع التركيز بوجه خاص على مستقبل العمل. وشارك ٢٤ بلداً في ما مجموعه ١٤ حواراً بشأن مبادرة مستقبل العمل (١٣ حواراً وطنياً وحواراً إقليمياً فرعي واحد لبلدان جزر المحيط الهادئ). بالإضافة إلى ذلك، أتاح مؤتمر إقليمي نُظم بالتعاون مع الاتحاد الدولي لنقابات العمال في آسيا والمحيط الهادئ، للمنظمات المنتسبة إليه فرصة لمناقشة الآثار المترتبة على مستقبل العمل بالنسبة إلى العمالة والعلاقات الصناعية في الإقليم. وفي حين كان هناك تنوع في هيكليات الحوارات الوطنية، ظهرت مواضيع مشتركة بشأن آثار التغير الديمغرافي والتقدم التكنولوجي وأهمية المهارات ورأس المال البشري والإدارة السديدة والاستقرار المؤسسي والحوار الاجتماعي الفعال، وتعزيز الإنتاجية من خلال سلاسل التوريد والإمداد العالمية المستدامة والحماية الاجتماعية الشاملة. وتواصل منح الأسبقية لمواضيع مستقبل العمل بعد الحوارات الوطنية واتخذت التحضيرات للأحداث المواضيعية المقبلة لتقاسم المعارف، ولا سيما عملية إعداد تقرير إقليمي عن مستقبل المهارات وحوار رفيع المستوى بشأن مستقبل المرأة في العمل، من المزمع استهلالهما في عام ٢٠١٨.

١١١. وُضع ما مجموعه تسعة برامج قطرية جديدة للعمل اللائق خلال فترة السنتين، تتماشى جميعها مع أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية واستراتيجيات التنمية المستدامة الوطنية وبرنامج عام ٢٠٣٠ (الإطار ١٠).

^{٣٩} رابطة أمم جنوب شرق آسيا: إعلان فينسيان بشأن الانتقال من العمالة غير المنظمة إلى العمالة المنظمة نحو تعزيز العمل اللائق في رابطة أمم جنوب شرق آسيا، مؤتمر القمة ٢٨ و ٢٩ لرابطة أمم جنوب شرق آسيا، فينسيان، ٦-٨ أيلول/سبتمبر ٢٠١٦.

وفي كل حالة، أنشئت لجنة توجيهية ثلاثية للإشراف على الرصد والمشاركة في اتخاذ القرارات الاستراتيجية بشأن المسائل المتعلقة بالعمل اللائق.

الإطار ١٠

البرامج القطرية المتكاملة للعمل اللائق: الصين وتيمور - ليشتي

الصين: تسليماً بالظروف الاجتماعية والاقتصادية سريعة التطور في الصين والدور المتنامي للبلد في الإدارة العالمية والتنمية المستدامة، وقعت منظمة العمل الدولية ووزارة الموارد البشرية والضمان الاجتماعي مذكرة تفاهم في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦ لإقامة شراكة استراتيجية وتنفيذها. وبناءً على ذلك، في آذار/مارس ٢٠١٧، اعتمدت منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة في الصين، ألا وهي الوزارة واتحاد نقابات عموم الصين واتحاد المنشآت في الصين والإدارة الحكومية لسلامة العمل، البرنامج القطري للعمل اللائق في الصين للفترة ٢٠١٦-٢٠٢٠. ويستند هذا البرنامج إلى ثلاث أولويات تشمل الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية، وهي: زيادة جودة العمالة وكفاءتها؛ تعزيز الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها داخل مكان العمل وخارجه؛ تعزيز سيادة القانون وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

ويشمل التقدم المعزّو إلى تنفيذ البرنامج القطري للعمل اللائق ما يلي: اضطلاع مكتب الإحصاءات الوطني في الصين باستعراض قرار المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل لاستخدامه في النظام الوطني لإحصاءات العمل، الذي سيدعم إعداد بيانات عمل متسقة وقابلة للمقارنة لتعزيز سياسات العمالة؛ العمل مع الشركاء الاجتماعيين بشأن الحماية الاجتماعية لتوسيع نطاق استراتيجية الامتثال من الإنفاذ إلى إساءة المشورة، وذلك باستخدام أدوات منظمة العمل الدولية لتعزيز السلامة والصحة المهنية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة وفي سلاسل التوريد والإمداد؛ العمل بشأن العمالة الشاملة لمسائل الإعاقة والمساواة في المعاملة لصالح النساء والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز في مكان العمل. وفي نيسان/أبريل ٢٠١٧، استهلّت منظمة العمل الدولية والوزارة تنفيذ مشروع ثلاثي السنوات بعنوان "تعزيز علاقات عمل منسجمة من خلال المفاوضة الجماعية"، سيجري تنفيذه كمشروع تجريبي في مقاطعات هوبي ومنغوليا الداخلية وجيانغ سو.

ومن بين الشركاء الإنمائيين الرئيسيين لمنظمة العمل الدولية في الصين، حكومات أيرلندا والنرويج والولايات المتحدة، فضلاً عن وكالات الأمم المتحدة الأخرى.

تيمور - ليشتي: اعتمدت وزارة الدولة لسياسة التدريب المهني والعمالة وغرفة التجارة والصناعة في تيمور - ليشتي واتحاد نقابات العمال في تيمور - ليشتي، البرنامج القطري للعمل اللائق للفترة ٢٠١٦-٢٠٢٠ في أيار/مايو ٢٠١٦. ويدعم هذا البرنامج تنفيذ الخطة الوطنية الاستراتيجية للتنمية للفترة ٢٠١١-٢٠٣٠. وتتمثل الأولويات والتنانج المتفق عليها في التالي: تعزيز العمالة والحماية الاجتماعية؛ التنمية الاجتماعية والاقتصادية الريفية؛ إيجاد مؤسسات جيدة لإدارة سوق العمل.

وفي هذا الإطار، وبدعم من منظمة العمل الدولية، اعتمدت الحكومة استراتيجية العمالة الوطنية في تيمور - ليشتي للفترة ٢٠١٧-٢٠٣٠ والقانون العام للضمان الاجتماعي، الذي يرسي أولى نظم الضمان الاجتماعي المكتتبية في البلد، التي توفر أحكاماً بشأن إعانات الشيخوخة والوفاة والورثة والإعاقة والأمومة/الأبوة. وبموجب العنصر الخاص بالتنمية الريفية في البرنامج القطري للعمل اللائق، استهلّت منظمة العمل الدولية تنفيذ المرحلة الثانية لمشروعين رئيسيين للتعاون الإنمائي، هما: "طرق من أجل التنمية" و"تعزيز سبل الوصول إلى الطرق الريفية". وخلال المرحلة الأولى (٢٠١٣-٢٠١٦)، قام هذان المشروعان بإعادة تأهيل ما مجموعه ٤٠٠ كلم (قراءة ٢٠ في المائة) من الطرق الريفية في تيمور - ليشتي وصيانتها بحيث تكون صالحة للغاية في جميع الأحوال الجوية، مما أدى إلى تقليص أوقات السفر بنسبة ٥٠ في المائة وتحقيق زيادة بنسبة ١٠٠ في المائة في الإيرادات الأسبوعية من بيع المنتجات الزراعية وتحسين فرص الوصول إلى الخدمات الصحية والمدارس. وأنفق في الاقتصاد المحلي ٨ ملايين دولار من الأجور المدفوعة للنساء والرجال الذين عملوا في إصلاح الطرق. وبلغ متوسط مشاركة المرأة في هذه المشاريع ٣٠ في المائة من القوة العاملة.

ومن بين الشركاء الإنمائيين الرئيسيين لمنظمة العمل الدولية في تيمور - ليشتي، حكومات أستراليا وأيرلندا ونيوزيلندا والبرتغال والاتحاد الأوروبي.

١١٢. وأقامت منظمة العمل الدولية ودعمت العديد من الشراكات والتحالفات حول برنامج عام ٢٠٣٠. ومن الأمثلة على ذلك:

■ أبرمت مذكرة تفاهم مع مجموعة منطقة المحيط الهادئ المعنية ببناء القدرات لتنفيذ دراسات استقصائية منتظمة بشأن أسواق العمل المتقدمة بالمعايير الدولية، بغرض جمع البيانات لرصد مؤشرات العمل اللائق ومؤشرات أهداف التنمية المستدامة المعنية في بلدان جزر المحيط الهادئ؛

■ استهل تعاون مع النظام الإحصائي لجماعة رابطة أمم جنوب شرق آسيا من أجل وضع إطار رصد الحماية الاجتماعية في الرابطة في سياق أهداف التنمية المستدامة؛

- أنشئت شبكة إقليمية للتعاون الإنمائي لنقابات العمال لدعم جهود النقابات الوطنية الرامية إلى جمع المعلومات والإحصاءات بشأن حقوق العمل والحقوق النقابية من أجل تحسين رصد أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة.

٥-٣ أوروبا وآسيا والوسطى

نبذة عن نتائج العمل اللائق

- تحققت ٧٨ نتيجة للعمل اللائق في ١٩ دولة عضواً.
- حققت دولة عضو واحدة ١٢ نتيجة أو أكثر للعمل اللائق، حيث أحرزت تقدماً في تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها لمنظمة العمل الدولية.
- بحلول نهاية عام ٢٠١٧، كانت ٩ برامج قطرية للعمل اللائق نشطة في الإقليم، حيث وضعت ٥ منها خلال فترة السنتين.
- بعد تصديق أوزبكستان على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، أصبحت أوروبا وآسيا الوسطى أول إقليم يصدق على الاتفاقيات الأساسية الثماني جميعها لمنظمة العمل الدولية.

١١٣. وأرشد إعلان أوسلو،^{٤٠} المعتمد في الاجتماع الإقليمي الأوروبي التاسع في نيسان/ أبريل ٢٠١٣، عمل منظمة العمل الدولية على الصعيد الإقليمي وأثرى الاستراتيجيات على الصعيد القطري، على النحو المبين في البرامج القطرية للعمل اللائق. وفي تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٧، اعتمد الاتجاه الاستراتيجي للإقليم في الاجتماع الإقليمي الأوروبي العاشر، كما يتجلى في مبادرة إسطنبول.^{٤١} وستقدم هذه الوثيقة إلى مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٨.

١١٤. وأسهمت إجراءات منظمة العمل الدولية في فترة السنتين في تحقيق ما مجموعه ٧٨ نتيجة في ١٩ بلداً ضمن جميع مجالات النتائج السياسية، باستثناء العمل اللائق في الاقتصاد الريفي، الذي لم يمنحه الإقليم الأولوية في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. وسُجلت إنجازات مهمة في مجالات عمالة الشباب والمنشآت المستدامة وظروف العمل (لا سيما السلامة والصحة المهنية) وأشكال العمل غير المقبولة والامتثال لمعايير العمل والحوار الاجتماعي (الإطار ١١)، فضلاً عن مجالات الأولوية الناشئة الأخرى، من قبيل إضفاء السمة المنظمة وهجرة اليد العاملة.

الإطار ١١

الامتثال لمعايير العمل الدولية كأولوية إنمائية: أوكرانيا وأوزبكستان

أوكرانيا: في حزيران/ يونيو ٢٠١٦، صدقت أوكرانيا على اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢). وفي تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦، وقع البلد على القانون الأوروبي للضمان الاجتماعي. وبناءً على طلب الحكومة الأوكرانية، أقامت منظمة العمل الدولية شراكة مع مجلس أوروبا لتعزيز القدرات الوطنية بهدف تحديث نظام الحماية الاجتماعية في البلد في ضوء هذين المعيارين. وفي إطار متابعة التصديق على الاتفاقية، قدم المكتب تعليقات على الإصلاحات التي أدخلت على نظام المعاشات التقاعدية والتي نُفذت بنجاح في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٧، ودعم النقاش الوطني بشأن مراجعة الحد الأدنى للأجور، التي طال انتظارها. وكان من المتوقع أن يؤدي قرار الحكومة بمضاعفة الحد الأدنى للأجور اعتباراً من ١ كانون الثاني/ يناير ٢٠١٧ إلى إحداث آثار إيجابية، نظراً إلى أن نمو متوسط الأجور بالقيم الحقيقية بلغ ١٩ في المائة، في حين كان يُنتظر أن ينمو متوسط الأجور بالقيم الاسمية في عام ٢٠١٧ بنسبة ٣٧ في المائة.

^{٤٠} انظر:

ILO: *The Oslo Declaration: Restoring confidence in jobs and growth*, Ninth European Regional Meeting, Oslo, 8–11 Apr. 2013, [ERM.9/D.7](#).

^{٤١} انظر:

ILO: *The Istanbul Initiative for the Centenary: Future for Decent Work for strong and responsible social partnership in Europe and Central Asia*, Tenth European Regional Meeting, Istanbul, Turkey, 2–5 Oct. 2017, [ERM.10/D.10](#).

وقد تم تمويل عمل منظمة العمل الدولية بشأن أراضيات الحماية الاجتماعية في سياق استراتيجيات الانتعاش في أوروبا الوسطى والشرقية من خلال الحساب التكميلي للميزانية العادية.

أوزبكستان: في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، استثمر المكتب بكثافة في أوزبكستان بهدف ضمان إحراز تقدم في الامتثال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في مجال جني القطن، لا سيما فيما يتعلق بعمل الأطفال والعمل الجبري. وبدعم من حكومة الولايات المتحدة، وبالشراكة مع البنك الدولي، كفلت منظمة العمل الدولية رصد عمل الأطفال والعمل الجبري أثناء جني القطن. وأجريت مرة أخرى في عام ٢٠١٦، دراسة استقصائية بشأن ممارسات التوظيف والعمالة الموسمية في الزراعة كانت قد أجريت للمرة الأولى في عام ٢٠١٥، مما أسفر عن تقدير عدد العمال الذين يشاركون في جني القطن لأسباب خارجة عن إرادتهم. وأوصى تقرير رصد الطرف الثالث لعام ٢٠١٦، الصادر عن منظمة العمل الدولية، باتخاذ المزيد من التدابير الحاسمة لضمان استدامة جهود الرصد هذه من خلال إدخال تحسينات على بناء القدرات والتعليم والتدريب وممارسات التوظيف وظروف العمل ونظام علاقات العمل.

وفي كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، اعتمد البرلمان الأوروبي قراراً بشأن أوزبكستان سلط الضوء على الجهود الكبيرة التي بذلها البلد لمنع عمل الأطفال والعمل الجبري والقضاء عليهما، ولاستئصال ممارسات التوظيف القسرية خلال موسم جني القطن. وتضمن القرار العديد من الإشارات إلى عمل منظمة العمل الدولية في هذا المجال. وفي آذار/مارس ٢٠١٧، اعتمدت أوزبكستان قانون التصديق على اتفاق الشراكة والتعاون بين أوزبكستان والاتحاد الأوروبي، مما يوسع نطاق أحكام الاتفاق ليشمل التجارة الثنائية في مجال النسيج (٢٠١١).

^١ انظر:

ILO: *Third-party monitoring of measures against child labour and forced labour during the 2016 cotton harvest in Uzbekistan*, report submitted to the World Bank by the International Labour Office (Geneva, 2017).

١١٥. وخلال فترة السنتين، اعتمدت خمسة برامج قطرية جديدة للعمل اللائق في صيغتها النهائية (ألبانيا وأذربيجان وجمهورية مولدوفا وأوكرانيا وأوزبكستان)، وجرى توقيع برنامج جديد للتعاون مع الاتحاد الروسي. وتتمشى هذه البرامج مع الأولويات الوطنية والجهود المبذولة لتنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠.

١١٦. ومن التطورات المهمة في الإقليم، تصديق أوزبكستان على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، لتكون بذلك أوروبا وآسيا الوسطى أول إقليم تصدق فيه الدول الأعضاء كلها على الاتفاقيات الأساسية الثماني جميعها لمنظمة العمل الدولية.

١١٧. وقدم الإقليم دعماً مكثفاً لمبادرة مستقبل العمل: شارك ٤٦ بلداً من أصل ٥١ بلداً في أكثر من ٣٠ حواراً ثلاثياً عُقد على الصعيدين الوطني والإقليمي الفرعي، بما في ذلك مؤسسات الاتحاد الأوروبي ومجلس شمال أوروبا ورابطة الدول المستقلة.

١١٨. وعززت منظمة العمل الدولية شراكاتها الاستراتيجية مع الاتحاد الأوروبي. وأطلقت مشاريع تعاون جديدة لتعزيز معايير منظمة العمل الدولية في عدة بلدان تقيم علاقات تجارية مع الاتحاد الأوروبي. وقد جاء المنشور المعنون *الحديث عن الأزمة: الحوار الاجتماعي واتجاهات العلاقات الصناعية في بلدان مختارة في الاتحاد الأوروبي*^٢، نتيجاً للتعاون الناجح بين منظمة العمل الدولية والاتحاد الأوروبي لتوثيق وتحليل الاتجاهات الناشئة والممارسات الجيدة في الفترة التالية للأزمة الاقتصادية والمالية في أوروبا. وبموازاة ذلك، أبرمت منظمة العمل الدولية أو جددت اتفاقات شراكاتها مع حكومات الدانمرك والنرويج والسويد، فضلاً عن حكومة الاتحاد الروسي ولوكويل ورابطة صناعة الشوكولاتة والبسكويت والحلويات في أوروبا.

١١٩. وركزت التحالفات داخل منظومة الأمم المتحدة على الائتلافات القائمة على القضايا المطروحة حول غايات أهداف التنمية المستدامة، لا سيما فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية وتنمية الشباب والعمل الجبري وعمل الأطفال. وواصلت منظمة العمل الدولية العمل بالشراكة مع اللجنة الاقتصادية لأوروبا عن طريق الإسهام في مختلف فرق العمل المعنية بالمسائل المتصلة بالإحصاءات مثل بيانات أهداف التنمية المستدامة وقياس حراك اليد العاملة وتقييم الخدمات المنزلية غير مدفوعة الأجر، وكذلك عن طريق المشاركة كعضو في اللجنة التوجيهية لفريق الخبراء المعني بقياس نوعية العمالة.

١٢٠. وأقيمت شراكة ثلاثية مع مجلس التعاون الإقليمي لمنطقة غرب البلقان لتوفير الخبرة التقنية وتسهيل المشاركة الفعالة لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في أعمال المجلس المذكور بشأن الدعامة الثالثة لبرامج

^٢ انظر:

I. Guardiancich and O. Molina (eds): *Talking through the crisis: Social dialogue and industrial relations trends in selected EU countries* (Geneva, ILO, 1997).

الإصلاح الاقتصادي والشبكة الإقليمية الفرعية لتنسيق إدارات التوظيف العامة. بالإضافة إلى ذلك، وفي إطار شراكة إقليمية راسخة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في آسيا الوسطى وبلدان رابطة الدول المستقلة ومنطقة غرب البلقان، ركز العمل على الصعيد القطري بصفة خاصة على العمالة بغية تحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة بشأن العمل اللائق والنمو الاقتصادي المستدام، مسترشداً بأحكام اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢).

٤- المحركات السياسية المشتركة

نبذة عن نتائج العمل اللائق

- أسهمت نسبة ٤٩ في المائة من النتائج المحققة على الصعيد القطري في جميع المجالات السياسية، إسهاماً كبيراً في التصديق على معايير العمل الدولية أو تطبيقها، وساعدت نسبة ٥٣ في المائة على تعزيز الحوار الاجتماعي، وشجعت نسبة ٤٦ في المائة المساواة بين الجنسين وعدم التمييز.
- في إطار مبادرة المعايير، توصل فريق عامل ثلاثي إلى استنتاجات بشأن ٦٣ اتفاقية وتوصية بالية، وكذلك بشأن ١٩ صكاً يتعلق بالسلامة والصحة المهنية.
- قدمت مبادرة المرأة في العمل معلومات محدثة عالمية وخاصة بكل بلد بشأن الاتجاهات والتحديات المتعلقة بالمرأة في سوق العمل كأساس لسياسات ابتكارية قائمة على البيانات من أجل تعزيز المساواة بين الجنسين.

١٢١. واعتمد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ ثلاثة محركات سياسية مشتركة - معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز - تتناول المسائل الملزمة حقاً لولاية منظمة العمل الدولية وذات الصلة بجميع مجالات أنشطتها. وقد أثرت المحركات السياسية عملية تصميم استراتيجيات النتائج على الصعيد العالمي، فضلاً عن تنفيذها على الصعيد القطري. وتعكس نتائج العمل اللائق المحققة في فترة السنتين بدعم من منظمة العمل الدولية، التقدم المحرز في النهوض بمحرك واحد أو اثنين أو المحركات السياسية الثلاثة جميعها.

١٢٢. وفي بداية فترة السنتين، اعتمد المكتب نظام علامات لأغراض التخطيط والرصد كوسيلة لقياس مدى إسهام النتائج القطرية في الارتقاء بالمحركات السياسية المشتركة. واستناداً إلى الضوابط المتفق عليها في منظومة الأمم المتحدة فيما يتعلق بعلامات المساواة بين الجنسين، صُنفت كل نتيجة من نتائج البرامج القطرية على أساس جدول من أربع فئات، ابتداءً من صفر (لا يُتوقع أن تُسهم في المحرك) ثم ١ (يُتوقع أن تُسهم فيه إسهاماً محدوداً) ثم ٢ ألف (يُتوقع أن تُسهم فيه إسهاماً كبيراً) ووصولاً إلى ٢ باء (المحرك السياسي المشترك هو الهدف الرئيسي). وبالتالي، صُنفت كل نتيجة قطرية محسوبة في عملية إعداد التقارير البرنامجية على أساس الجدول نفسه فيما يتعلق بكل محرك سياسي مشترك، بعد عملية ضمان الجودة.

١٢٣. وفي المجموع، صُنفت ١٣٦ نتيجة للعمل اللائق من أصل ٧٠٧ نتائج (١٩ في المائة) إما باستخدام علامة ٢ ألف أو علامة ٢ باء في المحركات السياسية الثلاثة جميعها (الإطار ١٢)، في حين أسهمت ١٢٩ نتيجة (١٨ في المائة) إسهاماً محدوداً في المحركات السياسية الثلاثة جميعها (الشكل ١). ولم تُمنح أي نتيجة مبلغ عنها لفترة السنتين علامة صفر.

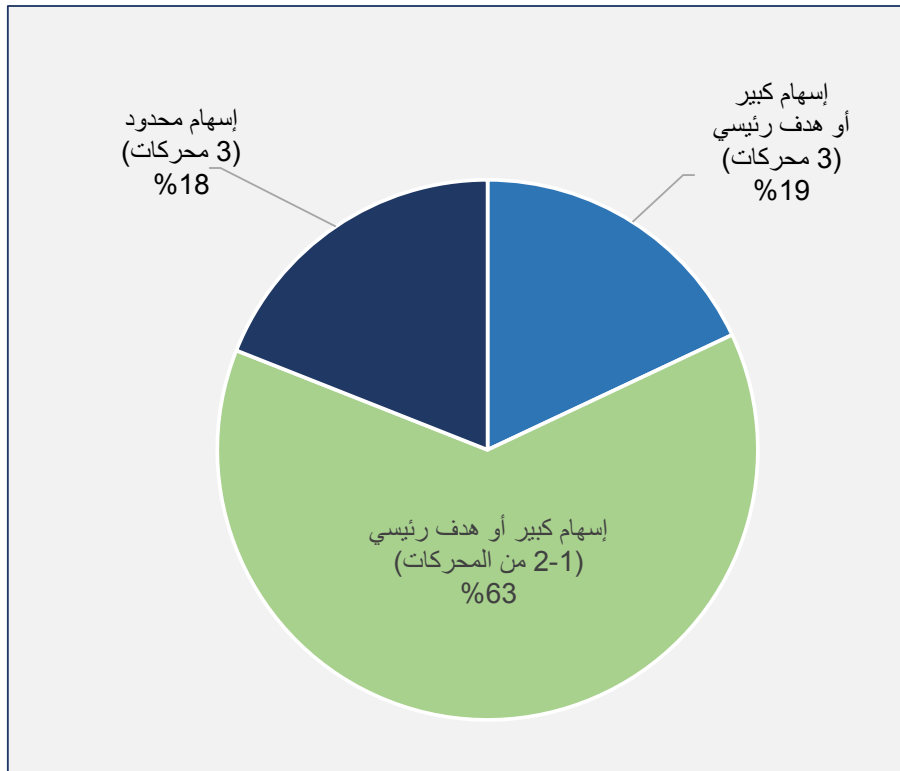
الإطار ١٢

الحلقات الحميدة: إحداث تغييرات في معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز

الأرجنتين: في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، أحرزت الأرجنتين تقدماً كبيراً في تحسين ظروف العمل وإضفاء السمة المنظمة على وضع العمال المنزليين - وهي فئة سكانية تتألف في معظمها من النساء ذوات الدخل المنخفض ويمثل العمال المهاجرون فيها نسبة ساحقة. وباستخدام "وثيقة معلومات" وتطبيق هاتف ذكي يتضمن تفاصيل عن حقوق العمال المنزليين، نظمت نقابة العمال المنزليين في الأرجنتين (Sindicato de Amas de Casa de la República Argentina) حملة لاستثارة الوعي، شملت دليلاً للتوعية بشأن حقوق ومسؤوليات أصحاب العمل في المنازل الخاصة. ويُشجع الدليل الذي اعتمد في ورش عمل ثلاثية نظمها منظمة العمل الدولية، على عدم التمييز والحوار الاجتماعي وتطبيق اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) وتوصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١) واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣).

جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية: قدمت منظمة العمل الدولية - بدعم من حكومتي اليابان وسويسرا وبرنامج الخليج العربي لمنظمات الأمم المتحدة الإنمائية - المساعدة إلى الحكومة والشركاء الاجتماعيين لإطلاق برنامج متكامل لتعزيز سبل العيش الريفية والعمل اللائق، مع التركيز على النساء والفروبيين من الأقليات الإثنية في المناطق التجريبية. وركز البرنامج الذي نفذ في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، على بناء قدرات المنظمات وأصحاب العمل والعمال المحليين في مجال الاستثمارات كثيفة العمالة وتنمية المهارات والارتقاء بسلاسل القيم وتعزيز المنشآت الصغيرة وتحسين ظروف العمل والمساواة بين الجنسين. وتظهر النتائج الأولية حدوث تغييرات إيجابية في إعادة توزيع الأدوار بين الجنسين في المنازل والمزارع وفي الشؤون المجتمعية، فضلاً عن زيادة دخل الأسرة. وشاركت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بنشاط في البرنامج، حيث وضعت خطط عمل مشتركة لتدريب المنتسبين إليها بشأن مسائل من قبيل السلامة والصحة في مكان العمل. واستندت مبادرات بناء القدرات والمبادرات الترويجية لمنظمة العمل الدولية إلى الاتفاقيات والتوصيات المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين والمساواة بين الجنسين وظروف العمل، مما ساعد بدوره على المضي قدماً بتطبيق هذه المعايير.

الشكل ١: توزيع النتائج القطرية بحسب الإسهام في المحركات السياسية المشتركة



١-٤ معايير العمل الدولية

١٢٤. أولت أنشطة منظمة العمل الدولية على الصعيد العالمي بشأن معايير العمل الدولية عناية خاصة لإشراك الهيئات المكونة بشكل فعال في نظام المعايير لزيادة مشاركتها فيه وملكيته له. وتطلب ذلك بذل جهود متواصلة في إطار مبادرة المعايير لمنظمة العمل الدولية (الإطار ١٣)، لضمان بقاء معايير العمل الدولية مواكبة للعصر ومتصلة بعالم عمل متغير.

الإطار ١٣

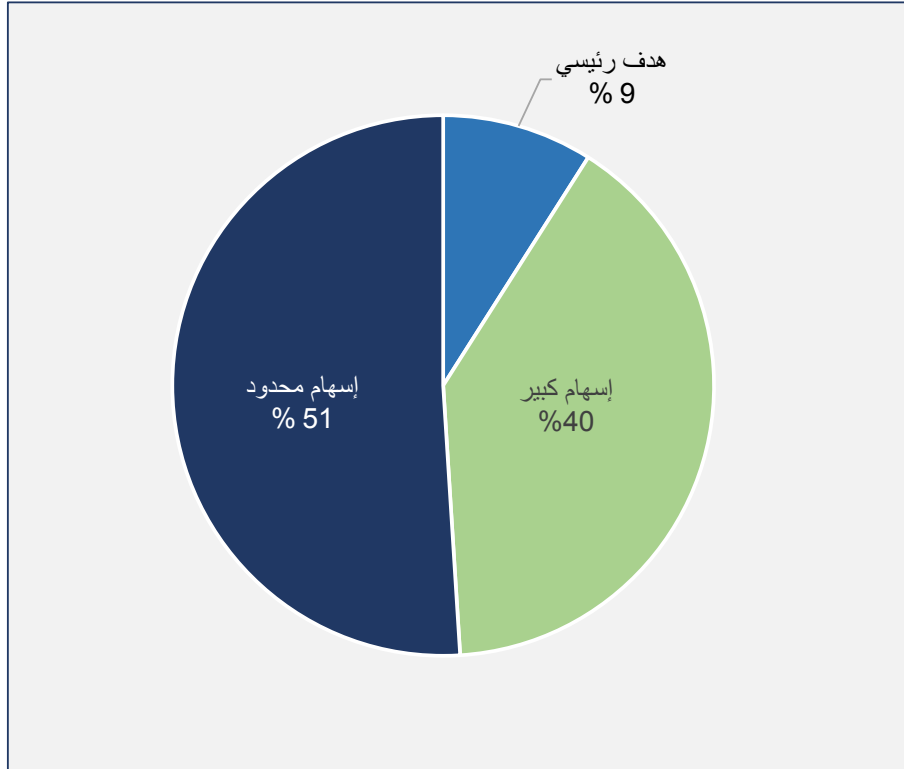
مبادرة المعايير: التقدم المحرز في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧

خلال فترة السنتين، اجتمع الفريق العامل الثلاثي بشأن آلية استعراض المعايير ثلاث مرات وأعد برنامج عمل أولياً واستنتاجات بشأن ٦٣ اتفاقية وتوصية بالية، فضلاً عن ١٩ صكاً بشأن السلامة والصحة المهنيين. ونتيجة لهذا العمل، قرر مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠١٧ سحب صكين باليين وإلغاء ٤ صكوك أخرى. وبغية ضمان متابعة مستدامة لتوصيات الفريق العامل الثلاثي بشأن آلية استعراض المعايير، اتخذ المكتب خطوات لدعم وضع سياسات وخطط عمل وطنية ثلاثية شمولية بشأن التصديق على المعايير وتطبيقها وتقديم التقارير بشأنها وإدماجها في البرامج القطرية للعمل اللائق.

وسهل المكتب أيضاً المشاورات الثلاثية بشأن تعزيز سلطة وفعالية آلية الإشراف في منظمة العمل الدولية ضمن الإطار الدستوري الحالي للمنظمة، مما أدى إلى اعتماد مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٧، خطة عمل محددة زمنياً.

١٢٥. وعلى الصعيد القطري، استهدفت نسبة ٩ في المائة من النتائج المحققة خلال فترة السنتين مباشرة تطبيق معايير العمل الدولية، في حين أسهم ٤٠ في المائة إسهاماً كبيراً في المضي قدماً بهذا المحرك السياسي المشترك. وأسهم ٥١ في المائة من النتائج إسهاماً محدوداً في هذا الصدد (الشكل ٢). وتحققت النتائج المستهدفة ضمن جميع مجالات النتائج السياسية، حيث اندرج معظمها (٩٠ في المائة) في إطار النتائج المتعلقة بمعايير العمل الدولية وأشكال العمل غير المقبولة والامتنال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل.

الشكل ٢: معايير العمل الدولية: توزيع النتائج القطرية بحسب علامة الإسهام



١٢٦. وركزت استراتيجية تعميم معايير العمل الدولية في جميع النتائج السياسية على بناء الجسور بين عمل هيئات الإشراف والمساعدة التي يقدمها المكتب على الصعيدين العالمي والقطري. وتواصل ذلك بضمان تدفق المعلومات والتعقيبات على نحو متواصل من هيئات الإشراف إلى هياكل منظمة العمل الدولية في الأقاليم والعكس بالعكس. وفي هذا الصدد، وبعد دورة لجنة تطبيق المعايير في حزيران/ يونيو ٢٠١٦، وعملاً بتوجيهاتها، قام المكتب بتنظيم وتنفيذ بعثات لمتابعة الأولويات في ١٦ بلداً من تموز/ يوليو إلى تشرين الأول/ أكتوبر. وسمح ذلك للجنة الخبراء ببحث التقدم المحرز وتقديم المزيد من التعقيبات خلال اجتماعها في تشرين الثاني/ نوفمبر. وفي السياق نفسه، شاركت المكاتب القطرية لمنظمة العمل الدولية والفرق التقنية المعنية بالعمل اللائق في الأقاليم في إعداد دورتي لجنة الخبراء في تشرين الثاني/ نوفمبر وكانون الأول/ ديسمبر من عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ من خلال المؤتمرات والحلقات الدراسية الإلكترونية. وساعدت هذه الاجتماعات على تبادل المعلومات المحدثة عن التقدم المحرز في تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها على الصعيد القطري.

١٢٧. وأثبتت هذه الاتصالات في الاتجاهين أنها فعالة في ربط الأولويات المنبثقة عن هيئات الإشراف بالاحتياجات والطلبات الصادرة عن الهيئات المكونة في البلدان. وأظهرت الخبرة المكتسبة خلال فترة السنتين فوائد تعزيز هذا النهج الذي ينبغي اتباعه منذ المراحل المبكرة لدورة برمجة فترة السنتين لمنظمة العمل الدولية.

١٢٨. وواصل المكتب تعزيز هذه الحلقة الحميدة من الإرشاد والدعم والتبليغ في سياق مشاريع محددة. وبدعم من المفوضية الأوروبية وبالتركيز على تنفيذ تعليقات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، نُفذت مشاريع في عشرة بلدان مستفيدة من ترتيب الحوافز الخاص من أجل التنمية المستدامة والإدارة السديدة، التابع للاتحاد الأوروبي (نظام الأفضليات المعمم وأكثر). وستطبق الدروس المستفادة من هذه المشاريع في سياقات وحالات أخرى بغية الاستفادة من الدور المعياري لمنظمة العمل الدولية لزيادة أهمية وأثر أنشطتها في مجال التعاون الإنمائي. وفيما يلي بعض الأمثلة على النتائج المحققة:

- قدمت كابو فيردي في عام ٢٠١٧ عدة تقارير متأخرة عن الاتفاقيات المصدق عليها، بما فيها عن اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨)؛
- في آذار/مارس ٢٠١٧، أنشأت وزارة الرعاية الاجتماعية والعمل في منغوليا لجنة فرعية ثلاثية مسؤولة عن ضمان وفاء البلد بالالتزامات الناشئة عن التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية، وتقديم التقارير في وقتها إلى هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، وسد الثغرات في التنفيذ، وهو ما أدى إلى تنقيح قانون العمل؛
- في باكستان، أعدت الحكومة تقريراً شاملاً عن وضع تطبيق الاتفاقيات الثماني الأساسية وخطة إصلاح لتحسين تنفيذ معايير العمل الدولية، تمشياً مع تعليقات لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات، حيث أصبح جزءاً من تقرير باكستان بشأن نظام الأفضليات المعمم وأكثر في ٢٠١٦.

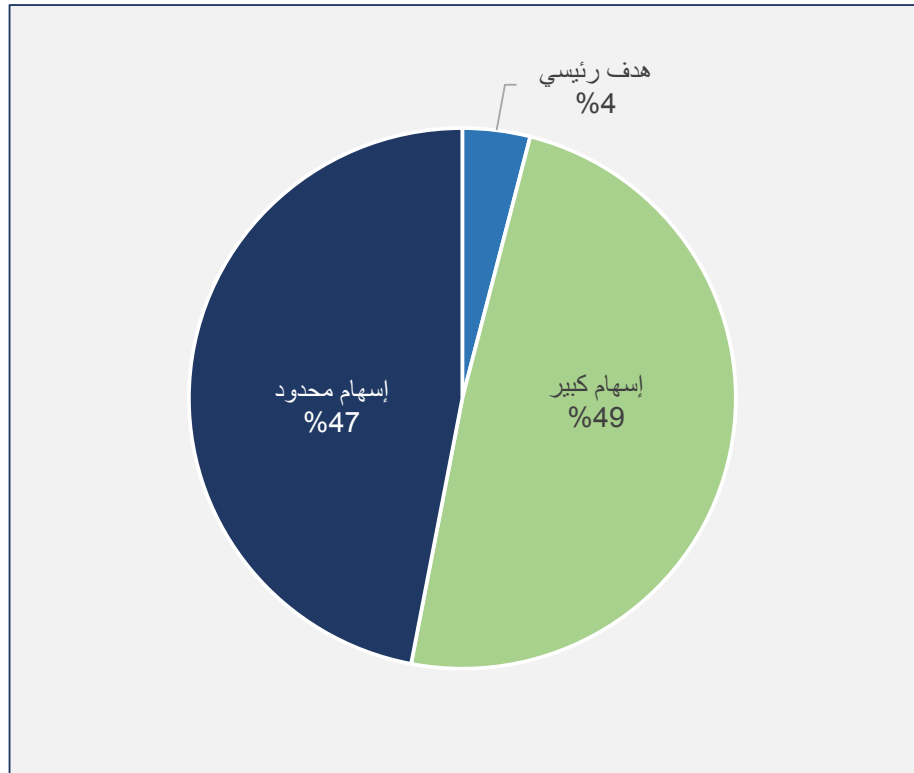
٢-٤ الحوار الاجتماعي

١٢٩. استرشدت الجهود الرامية إلى تعزيز الحوار الاجتماعي في جميع النتائج السياسية العشر باستراتيجية البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ وخطة عمل منظمة العمل الدولية بشأن الحوار الاجتماعي للفترة ٢٠١٤-٢٠١٧^{٤٢}. وشكلت المشورة السياسية وتنمية قدرات الهيئات المكونة الثلاثية، إلى جانب توليد المعارف وتقاسمها وتسهيل المشاورات، الوسيلة الرئيسية المتبعة لدعم الدول الأعضاء من أجل تعزيز مؤسسات وعمليات الحوار الاجتماعي، فضلاً عن تحسين أطر الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية.

١٣٠. وأدرج الحوار الاجتماعي، بدرجات متفاوتة وبأشكال مختلفة، في معظم تدخلات منظمة العمل الدولية على الصعيد القطري. وأسهم قرابة ٥٣ في المائة من النتائج المحققة خلال فترة السنتين إسهاماً كبيراً في الحوار الاجتماعي أو استهدف مباشرة النهوض بهذا المحرك (الشكل ٣). وقد لوحظ هذا النمط في جميع مجالات النتائج السياسية، إذ تحققت معظم النتائج بمشاركة مباشرة من الهيئات المكونة الثلاثية التي اعتمدت بدورها على الحوار السياسي المستمر وممارسة الحوار الاجتماعي من أجل التوصل إلى توافق في الآراء.

^{٤٢} مكتب العمل الدولي: متابعة المناقشة بشأن الحوار الاجتماعي في الدورة الثانية بعد المائة لمؤتمر العمل الدولي (٢٠١٣): خطة العمل، مجلس الإدارة، الدورة ٣١٩، جنيف، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣، الوثيقة GB.319/POL/3 (Rev.1).

الشكل ٣: الحوار الاجتماعي: توزيع النتائج بحسب علامة الإسهام



١٣١. وتفاوت مستوى الإسهام في الحوار الاجتماعي بحسب مجالات النتائج، واتسم بأهمية خاصة فيما يتصل بالنتائج المتعلقة بالعمالة، بما في ذلك بالنسبة إلى الشباب، وتنمية المنشآت، ومن الأمثلة على ذلك ما يلي:

- أدى وضع سياسات العمالة الوطنية أو برامج عمالة الشباب إلى تعزيز مجالس العمالة الثلاثية أو مؤسسات الحوار الاجتماعي المماثلة في غانا والمغرب وجنوب أفريقيا وجمهورية تنزانيا المتحدة وتونس؛
- أثبت الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية أهميتهما الخاصة فيما يتعلق بسياسات الأجور في كوستاريكا وجنوب أفريقيا، وشكلا جزءاً لا يتجزأ من التدخلات الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في الأردن وزمبابوي، وكذلك على الصعيد العالمي، مثلاً في التصدي للعنف على أساس نوع الجنس؛
- في إطار اللجان الثلاثية الوطنية، تم تنظيم الأعمال الخفيفة ووضعت قوائم وطنية بالأعمال الخطيرة بالنسبة إلى عمل الأطفال في شيلي وكوت ديفوار وهندوراس، على النحو المنصوص عليه في اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢).

١٣٢. وكثيراً ما أسفرت الحوارات السياسية والاجتماعية في صفوف الهيئات المكونة عن وضع اتفاقات وخطط عمل تشمل عدة بلدان أو جهات فاعلة. وقد تعاونت الهيئات المكونة في عدد من البلدان، على وضع استراتيجيات وطنية لتعزيز الامتثال في مكان العمل وتهيئة بيئات عمل آمنة ومنتجة. ومن الأمثلة على ذلك ما يلي:

- وضعت الوفود الثلاثية من مصر والمغرب وتونس برنامج عمل لتنسيق جهودها في إدارة هجرة اليد العاملة؛
- أبرمت اتفاقات ثلاثية بشأن إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم والعمل غير المعلن عنه في كوستاريكا واليونان؛
- في كوت ديفوار وغانا والمكسيك والسنغال وجنوب أفريقيا، شاركت الهيئات المكونة الثلاثية في تشخيص التحديات الرئيسية القائمة أمام عملية إضفاء السمة المنظمة واتفقت على وضع استجابات سياسية أو خرائط طريق؛

- في خمسة بلدان في أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ، أجريت حوارات وطنية تشاركية قائمة على التقييم بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية باستخدام المنهجية العامة لمنظمة العمل الدولية، حيث تضطلع الهيئات المكونة الثلاثية والشركاء الآخرون بتحليل ثغرات الحماية الاجتماعية وبناء توافق في الآراء حول الأولويات والتوصيات السياسية؛
- في غيانا والأرض الفلسطينية المحتلة وأوكرانيا، تعاونت الهيئات المكونة على وضع استراتيجيات لتعزيز الامتثال في مكان العمل، مما أدى لاحقاً إلى إدخال إصلاحات على قانون العمل؛
- في غرينادا وساموا، أدى التعاون إلى اعتماد سياسات وأطر ومواصفات وطنية بشأن السلامة والصحة المهنية؛
- عملت الهيئات المكونة معاً في بنغلاديش وكولومبيا ومصر لتعزيز البرامج الرامية إلى تحسين إدارة العمل وتفتيش العمل.

١٣٣. وعززت منظمة العمل الدولية شراكاتها مع الرابطة الدولية للمجالس الاقتصادية والاجتماعية والمؤسسات المماثلة والمفوضية الأوروبية والمؤسسة الأوروبية للنهوض بظروف المعيشة والعمل بهدف تعزيز قدرات المؤسسات الوطنية للحوار الاجتماعي والجهات الفاعلة وتوسيع نطاق قاعدة المعارف، بما في ذلك ما يتعلق ببرنامج عام ٢٠٣٠.

٣-٤ المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٣٤. دعمت مبادرة المرأة في العمل التوجه الاستراتيجي لأنشطة منظمة العمل الدولية على الصعيد العالمي بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز خلال فترة السنتين (الإطار ١٤). وعلى المستوى القطري، ركزت عمليات التنفيذ على تقديم الدعم للهيئات المكونة للمضي قدماً بهذا المحرك تمثيلاً مع تحقيق غايات أهداف التنمية المستدامة. واضطلع التقدم المحرز في إطار المحركات السياسية المشتركة بدور مهم في تمكين المرأة والفئات الأكثر عرضة لأن تترك على الهامش، بمن فيها المعوقون والمجتمعات الأصلية أو الأقليات الإثنية والمثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايرو الجنس وحاملو سمات الجنسين والأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز أو المتأثرون به، وغيرهم.

الإطار ١٤

التقدم المحرز في تنفيذ مبادرة المرأة في العمل

خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، ركزت مبادرة المرأة في العمل على معالجة العقبات التي تحول دون تحقيق العمل اللائق للنساء، وهي: التمييز الذي يقوض إمكانية الحصول على العمل اللائق؛ الأجور المتدنية وعدم وجود أجور متساوية؛ عدم الاعتراف بأعمال الرعاية وتوزيعها غير المتساوي وبخس قيمتها؛ العنف والتحرش في عالم العمل. وقد وفرت مجموعة من المبادرات البحثية والمعرفية خط أساساً للتجاهات، فضلاً عن محركات سياسية رئيسية للتغيير التحويلي الجنساني. وشملت هذه المجموعة المنشورات التالية: *المرأة في العمل: الاتجاهات في عام ٢٠١٦*؛ *لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية: الاتجاهات بالنسبة للمرأة في عام ٢٠١٧*؛ *تقريران إقليميان للشرق الأوسط وشمال أفريقيا (٢٠١٦)*؛ وأمريكا اللاتينية والكاريبي (٢٠١٧)؛ *بعنوان النساء في قطاع الأعمال والإدارة: كسب الزخم*. واستهل تقرير رائد، بالشراكة مع مؤسسة كالوب، أكد أن المرأة تتطلع إلى وظائف مدفوعة الأجر وأن التوفيق بين العمل والأسرة والحصول على الرعاية يشكلان تحديين رئيسيين في كل إقليم. وكان من شأن البيانات القطرية المستمدة من تقرير منظمة العمل الدولية ومؤسسة كالوب، أن ساعدت على نقل النقاش في بعض البلدان من التساؤل عما إذا كانت المرأة ترغب في العمل في وظائف مدفوعة الأجر وعما إذا كان ذلك مقبولاً، إلى مناقشات سياسية على المستويين الوطني والإقليمي بشأن التحديات الرئيسية والأساليب الابتكارية للتغلب عليها.

وركز أحد تيارات العمل المهمة على الأعمال التحضيرية للدورة ١٠٧ (٢٠١٨) لمؤتمر العمل الدولي، حيث سيناقش وضع معيار بشأن العنف والتحرش في عالم العمل، بما في ذلك تجميع وتقاسم المعارف بشأن القوانين والسياسات والممارسات ذات الصلة لتتوير المناقشة في المؤتمر.

وشكل إطلاق الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور في أيلول/سبتمبر ٢٠١٧، بقيادة منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، مكوناً رئيسياً آخر للمبادرة. والغرض من هذا الائتلاف الذي أنشئ للإسهام في تحقيق الغرض ٨-٥ من أهداف التنمية المستدامة الذي يركز على المساواة في الأجر بين المرأة والرجل عن العمل ذي القيمة المتساوية، هو توفير إطار لتعزيز الخبرات في صفوف مجموعة متنوعة من أصحاب المصلحة وتوسيع نطاق الشراكات القائمة وأثرها.

كذلك، شكلت مجالات تركيز مبادرة المرأة في العمل، المواضيع الرئيسية لأكاديمية قضايا الجنسين لعام ٢٠١٧ في مركز تورينو، الذي وفر التدريب لنحو ١١٢ امرأة و٢٣ رجلاً من ٦٩ دولة عضواً. وحظيت المبادرة بدعم من حكومات أستراليا وبلجيكا (فلاندرز) والسويد، فضلاً عن مجلس الوزراء النوردي.

^١ انظر: ILO: *Women at Work: Trends 2016* (Geneva, 2016).

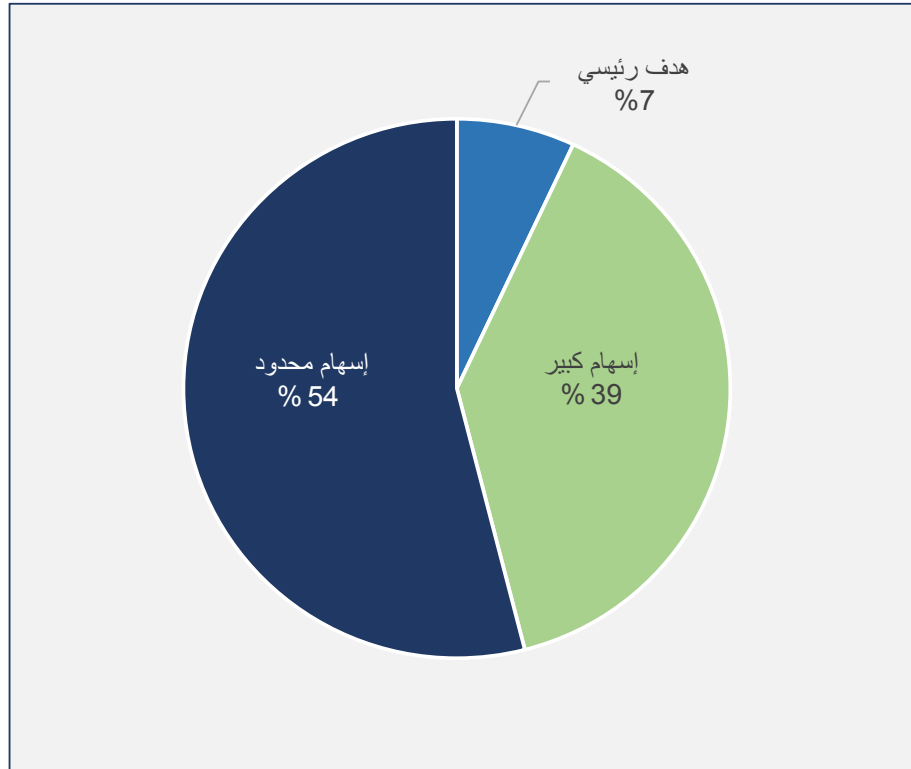
^٢ انظر: ILO: *World Employment and Social Outlook: Trends for Women 2017* (Geneva, 2017).

^٣ انظر: *Women in business and management: Gaining momentum in the Middle East and North Africa* (Geneva, 2016).

^٤ انظر: ILO: *Women in business and management: Gaining momentum in Latin America and the Caribbean* (Geneva, 2017).

١٣٥. ومن بين مجموع النتائج المحققة في جميع مجالات النتائج السياسية، استهدفت ٧ في المائة مباشرة المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، في حين أسهم ما يقرب من ٤٠ في المائة إسهاماً كبيراً في النهوض بهما معاً (الشكل ٤). وغالباً جداً ما تعكس هذه النتائج التركيز على نوع الجنس أكثر من التركيز على عدم التمييز لأسباب أخرى. وقد اتسمت النتائج المحققة بأهمية خاصة فيما يتعلق بالنهوض بالعمالة وتعزيز منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وإضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم وحماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة.

الشكل ٤: المساواة بين الجنسين وعدم التمييز: توزيع النتائج بحسب علامة الإسهام



١٣٦. وركزت الإجراءات المتخذة في إطار هذا المحرك أيضاً على تطوير المعارف والخدمات المقدمة للهيئات المكونة لتمكين الفئات المحرومة والتصدي للتمييز في العمل. ومن خلال الربط الشبكي وتطوير الأدوات، أتاحت الشبكة العالمية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالأعمال والإعاقة، للشركات إمكانية تقاسم الممارسات الجيدة بشأن توظيف المعوقين واستبقائهم. وانضمت عشر شركات عالمية جديدة إلى الشبكة، وأطلقت شبكتان وطنيتان جديدتان متعلقتان بالأعمال والإعاقة. كما استضافت الشبكة اجتماعاً عالمياً للخبراء بشأن الصحة النفسية في العمل، عُقد في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٦.

١٣٧. وركزت وثائق العمل والموجزات والتقارير بشأن القوانين والسياسات المتعلقة بالشعوب الأصلية والقبلية على مسائل من قبيل التشاور والمشاركة وظروف العمل وتغيير المناخ، فضلاً عن النساء والأشخاص ذوي الإعاقة من الشعوب الأصلية. ونُشرت أيضاً تقارير قطرية تتضمن تحليلات وتوصيات بشأن الحقوق في العمل لصالح العمال من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الجنس.

١٣٨. وفيما يلي أمثلة على النتائج القطرية المحققة من خلال الدعم الذي قدمته منظمة العمل الدولية بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز:

- صدقت أربعة بلدان (الجمهورية الدومينيكية وبيرو وسواتومي وبرنسيب والسنگال) على اتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣) وصدق بلدان آخران (غينيا وجامايكا) على اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)؛
- في الأردن، عززت اللجنة الوطنية للإنصاف في الأجور نُظم الأجور المنصفة والسياسات المراعية لقضايا الجنسين في قطاع التعليم الخاص. وأسفر ذلك عن اعتماد اتفاق جماعي يوفر مزيداً من الحقوق للمعلمات وأجوراً أفضل؛
- في الأرجنتين والمكسيك، وُسع نطاق نُظم الضمان الاجتماعي ليشمل العمال المنزليين الذين يعملون لحساب أصحاب عمل متعددين، واستهدفت الأسر المعيشية توجيهاً لإضفاء السمة المنظمة على علاقات الاستخدام؛
- أدت سياسات المهارات الوطنية في السلفادور وإثيوبيا وبيرو وزامبيا إلى زيادة الاعتراف بالمنافع المتأنتية من إدماج المعوقين في القوى العاملة المنظمة؛
- تحسنت ظروف عمل النساء من الشعوب الأصلية في بنغلاديش ودولة بوليفيا المتعددة القوميات وغواتيمالا من خلال تنمية المهارات والحصول على الخدمات الصحية والإصلاحات التشريعية (الإطار ٦ أعلاه)؛
- شملت التدابير المتخذة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتلبية احتياجات الفئات المعرضة لمواطن العجز في العمل اللائق عند الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ما يلي:
 - في زامبيا، تكييف ممارسات الإقراض لاستهداف صاحبات المشاريع؛
 - في السنغال (الإطار ١٥)، التمكين الاقتصادي وتحسين ظروف عمل العاملات في الدباغة؛
 - في منغوليا، التدابير محددة الأهداف لتعزيز عملية إضفاء السمة المنظمة استناداً إلى تحليل قائم على البيانات لظروف العمل الخاصة بالسن ونوع الجنس في المنشآت الصغيرة والمتوسطة؛
- بالشراكة مع برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والمنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال، أسهمت إجراءات منظمة العمل الدولية من خلال مبادرة الاستشارة والفحص الطوعيين والسريين (VCT@Work) في تعزيز معرفة العمال بوضعهم الصحي فيما يخص فيروس نقص المناعة البشرية والحصول على الخدمات الصحية من خلال مكان العمل. وخضع أكثر من ١,١ مليون عامل للفحص في ١٨ بلداً خلال فترة السنتين، وأحيل إلى الرعاية ما يقرب من ١٨ ٠٠٠ عامل من بين الأشخاص الذين كانت نتيجة فحوصهم إيجابية؛
- في الكاميرون، أدمجت مجموعة الحد الأدنى من الرعاية الصحية، التي اعتمدتها الحكومة، الرعاية للمصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، وعالجت ٤٠ في المائة من الإعانات احتياجات الأطفال والأمهات؛
- في كينيا، أدت زيادة فرص الحصول على الخدمات المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية من خلال دورات استثارة الوعي والمشورة الطوعية وإجراء الفحوص في الموقع لعاملات وعمال الاقتصاديين المنظم وغير المنظم، إلى تحقق ٤٨٣ ١١ عاملاً ذكراً و٤٥٧ ٦ عاملة من وضعهم الصحي فيما يخص فيروس نقص المناعة البشرية وإحالتهم إلى الحماية الاجتماعية المتاحة.

الإطار ١٥

تحسين ظروف العمل كأساس لتمكين المرأة:
العاملات في الدباغة في السنغال

في السنغال، دعمت منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في تطوير إنتاجية المنشآت الصغيرة كأساس لإضفاء السمة المنظمة واستحداث الوظائف، وتحسين ظروف العمل والحماية الاجتماعية للعاملين في هذا القطاع. وبالتعاون مع منظمة العمال أي الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة في السنغال، دعمت منظمة العمل الدولية العاملات في الدباغة اللواتي يعملن في ضواحي دكار، غالباً في بيئات خطيرة وغير آمنة وغير صحية، في إنشاء تعاونية منظمة. وشمل ذلك بناء القدرات وتوفير مواد ومعدات الحماية لتحسين ظروف العمل. وأثر هذا التدخل تأثيراً إيجابياً في ظروف العمل والإيرادات الفردية التي زادت بنسبة ٢٥ في المائة. كما أثمرت قيادات نسائية ناشئة في هذا القطاع، وهن أصغر سناً ويُرجح أن يكن أكثر مشاركة في عمليات الحوار القائمة على المجتمعات المحلية بشأن ظروف المعيشة والعمل. وانتقل أكثر من ٣٠٠ عامل فعلياً من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم في أعقاب حملة لاستثارة الوعي نظمها الاتحاد الوطني للنقابات المستقلة في السنغال، واستندت إلى توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤).

٥ - إجراء البحوث والإحصاءات وبناء القدرات
من أجل العمل اللائق

١-٥ تعزيز المعارف، مع التركيز على مستقبل العمل

١٣٩. في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، واصلت منظمة العمل الدولية الاستثمار بكثافة في إجراء البحوث الموثوقة ونشرها لإرشاد العمل الذي تضطلع به في مجال توفير المشورة السياسية وإقامة الشراكات وتنمية القدرات.

١٤٠. وقد حددت مبادرات المئوية، ولا سيما مبادرة مستقبل العمل، ووجهت برنامج بحوث منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين (الإطار ١٦). وأصدرت منظمة العمل الدولية تقريرها الرائد المعنون *لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية*، الذي ركز على الحد من الفقر (٢٠١٦) ^{٤٤} وعلى المنشآت المستدامة (٢٠١٧) ^{٤٥}، فضلاً عن تقرير *الأجور في العالم ٢٠١٦/٢٠١٧*: *عدم المساواة في الأجور في مكان العمل* ^{٤٦} وتقرير *الحماية الاجتماعية في العالم ٢٠١٧/٢٠١٩*: *الحماية الاجتماعية الشاملة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة* ^{٤٧} ووضع المكتب أيضاً تقديرات عالمية جديدة بشأن عمل الأطفال والعمل الجبري، فضلاً عن مجموعة من الدراسات التي تبحث العوامل الرئيسية الكامنة وراء مستقبل العمل وأثارها في العمل والمشاريع والتدابير السياسية الممكنة لتحديد معالم مستقبل أفضل. ووسّع نطاق أنشطة التوعية التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية ليشمل المجتمع البحثي العالمي، كما يتجلى ذلك في الشراكات الجديدة بين القطاعين العام والخاص، البالغ عددها ١٤ شراكة، والتي أقيمت مع الجامعات ومراكز البحوث. ونُظم عدد من المؤتمرات وورش العمل، بما فيها المؤتمر الخامس للتنظيم من أجل شبكة العمل اللائق؛ مستقبل العمل، لمناقشة آخر نتائج البحوث المتعلقة بمستقبل العمل. وزودت البيانات الأساسية والتحليلات المواضيعية الواردة في هذه المنتجات البحثية الهيئات المكونة والجمهور العام بمعلومات تتعلق بظروف سوق العمل وتوقعاتها، لدعم التوصيات السياسية القائمة على البيانات والمشورة السياسية.

^{٤٤} انظر:

ILO: *World Employment and Social Outlook 2016: Transforming jobs to end poverty* (Geneva, 2016).

^{٤٥} انظر:

ILO: *World Employment and Social Outlook 2017 – Sustainable enterprises and jobs: Formal enterprises and decent work* (Geneva, 2017).

^{٤٦} انظر: ILO: *Global Wage Report 2016/17*, op. cit.

^{٤٧} انظر:

ILO: *World Social Protection Report 2017–19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals* (Geneva, 2017).

الإطار ١٦

التقدم المحرز بشأن مبادرة مستقبل العمل

شارك ما مجموعه ١٢١ دولة عضواً في الحوارات الوطنية والإقليمية خلال المرحلة الأولى من مبادرة مستقبل العمل. وورد تلخيص للنتائج الرئيسية في تقرير توليفي^١ بشأن المحركات الرئيسية للتغيير، التي تؤثر في عالم العمل والمواضيع الأربعة، المحددة في المبادرة: العمل والمجتمع؛ توفير فرص العمل اللائق للجميع؛ تنظيم العمل والإنتاج؛ الإدارة السديدة للعمل.

وبموازاة ذلك، جرى إعداد برنامج بحثي وعقد اجتماع عالمي بموضوع "مستقبل العمل الذي نريد" في نيسان/أبريل ٢٠١٧،^٢ ضم ٧٠٠ مشارك، بمن فيهم أكاديميون بارزون وممثلون عن الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية، ناقشوا التغييرات التي تحول عالم العمل والاستجابات السياسية الممكنة.

وفي آب/أغسطس ٢٠١٧، أنشأت منظمة العمل الدولية اللجنة العالمية المعنية بمستقبل العمل، التي يتوقع منها أن تجري بحثاً معمقاً لعالم العمل الذي يشهد تحولاً سريعاً. وأعدت منظمة العمل الدولية تقريرين أساسيين للاجتماع الأول للجنة العالمية: تقرير استهلاكي^٣ يبرز الجوانب المختلفة لمستقبل العمل، والتقرير التوليفي المذكور أعلاه. وتضم اللجنة ٢٨ عضواً، من بينهم رئيس موريشيوس ورئيس وزراء السويد (رئيسان بالمشاركة)، وأربعة أعضاء بحكم المنصب (المدير العام لمكتب العمل الدولي وهيئة مكتب مجلس إدارة مكتب العمل الدولي). وعقدت اللجنة أول اجتماع من أصل الاجتماعات الأربعة المبرمجة، في جنيف في الفترة من ٢٠ إلى ٢٢ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧، وستقدم تقريراً مستقلاً إلى دورة مئوية مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٩.

^١ انظر: ILO: *Synthesis Report of the National Dialogues on the Future of Work* (Geneva, 2017).

^٢ انظر: ILO: *The Future of Work We Want: A global dialogue* (Geneva, 2017); see also: <http://www.ilo.org/futurewewant>.

^٣ انظر: ILO: *Inception Report for the Global Commission on the Future of Work* (Geneva, 2017).

١٤١. وركز المكتب، في إطار جهوده البحثية التي يضطلع بها على مستوى منظمة العمل الدولية، على الموضوع الشامل بشأن "الإجراءات الناجحة" فيما يتصل ببرنامج العمل اللائق، على أساس التعاون المخطط له تخطيطاً جيداً فيما بين الإدارات التقنية في المقر وبين المقر والمكاتب الإقليمية. وعززت نتائج البحوث مشاركة منظمة العمل الدولية في المنتدىات السياسية العالمية مثل مجموعة العشرين ومجموعة BRICS (البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا)، وفي الحوارات الوطنية وفي المؤتمرات المشتركة المنظمة مع شركاء خارجيين. وأسهم العمل التحليلي لمنظمة العمل الدولية في تحسين فهم الاتجاهات التي ترسم معالم عالم العمل ودور العمل اللائق في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. وشملت البحوث الرئيسية القائمة على البيانات بشأن طائفة من المجالات السياسية المنشورات التالية:

- *الاستثمار في المهارات من أجل التجارة الشاملة*^{٤٨}، الذي أعد بصورة مشتركة مع منظمة التجارة العالمية؛
- *أهمية الحوار الاجتماعي*^{٤٩}، نشر بالاشتراك مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والاتفاق العالمي، الذي يعتبر شراكة متعددة أصحاب المصلحة تسعى إلى مواجهة التحديات في سوق العمل العالمي؛
- *أوجه انعدام المساواة وعالم العمل: ما هو دور العلاقات الصناعية والحوار الاجتماعي؟*^{٥٠}، وقد أعد بالتعاون مع المفوضية الأوروبية؛
- *اختفاء الطبقة الوسطى في أوروبا؟ أدلة مستمدة من عالم العمل*^{٥١}؛

^{٤٨} انظر: ILO and WTO: *Investing in skills for inclusive trade* (Geneva, 2017).

^{٤٩} انظر:

ILO, OECD and Global Deal: *The business case for social dialogue: Achieving decent work and inclusive growth*, Thematic Brief (2017).

^{٥٠} انظر:

http://www.ilo.org/travail/whatwedo/eventsandmeetings/WCMS_544236/lang--en/index.htm.

^{٥١} انظر:

D. Vaughan-Whitehead (ed.): *Europe's disappearing middle class? Evidence from the world of work* (Geneva, ILO, and Cheltenham, United Kingdom, Edward Elgar Publishing, 2016). See also ILO: *Europe's disappearing middle class? Evidence from the world of work*, Executive Summary (Geneva, 2017).

■ تحول المرأة في العمل في آسيا: برنامج إنمائي غير مكتمل؛^{٥٢}

■ أشكال الاستخدام غير المعتادة حول العالم: فهم التحديات ورسم معالم الأفاق المستقبلية،^{٥٣} الذي يوفر تحليلاً ابتكارياً وشاملاً لآثار هذه الظاهرة بالنسبة إلى العمال والشركات وأسواق العمل والمجتمعات.

١٤٢. وعُززت آليات مراقبة النوعية في مجال البحوث والمنشورات لتحسين الآثار التي تخلفها بحوث منظمة العمل الدولية في السياسات. واجتمع فريق استعراض البحوث بشكل منتظم لضمان النوعية والدقة الأكاديمية واستقلالية البحوث التي تجريها إدارة البحوث. واتخذ المكتب خطوات ملموسة لتنفيذ سياسته في مجال النشر لعام ٢٠١٥، لا سيما من خلال لجنة النشر.

١٤٣. وساعد استخدام منابر وقنوات جديدة على ضمان حصول المنشورات على تغطية إعلامية عالمية كبرى وإثارة اهتمام عالمي، كما يبيّنه عدد التحميلات. وعلى سبيل المثال، حمل قرابة ١٠ ٠٠٠ مستخدم فرد في المتوسط تقارير آفاق العمالة والأفاق الاقتصادية والاجتماعية العالمية، بزيادة ملحوظة بالنسبة إلى التقارير المنشورة في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧. بالإضافة إلى ذلك، أشير إلى كل تقرير بين ٣٠ و ٥٠ إشارة أحادية في وسائط الإعلام الدولية.

١٤٤. واعتمد المكتب أدوات تفاعلية وأساليب ابتكارية لتقديم العناصر الرئيسية لتقارير منظمة العمل الدولية البارزة إلى مختلف فئات الجمهور، مستهدفاً بصورة خاصة الشباب من خلال منابر وسائل الإعلام الاجتماعية. وبإمكان منظمة العمل الدولية الآن، من خلال صفحتها العالمية على الفيسبوك، أن تستهدف بطريقة انتقائية أكثر من ٣٠٠ ٠٠٠ متابع بحسب اللغة والإقليم. وتشمل الشراكات التعاونية الأخرى تقديم الدعم لجامعة العمل العالمية بشأن الدورات الدراسية المفتوحة وواسعة النطاق على شبكة الإنترنت.

٢-٥ إحصاءات العمل، مع التركيز على أهداف التنمية المستدامة

١٤٥. أعطى إنشاء إطار المؤشرات العالمي لرصد أهداف التنمية المستدامة البالغ عددها ١٧ هدفاً والتي تشكل برنامج عام ٢٠٣٠، دفعة قوية لجمع البيانات على المستوى القطري. وتضطلع منظمة العمل الدولية بالإشراف على ١٤ مؤشراً من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة. وهذا ما أدى إلى زيادة الطلب على دعم منظمة العمل الدولية في تقديم التقارير عن هذه المؤشرات، إذ قامت ٢٦ دولة عضواً بتعزيز إحصاءات سوق العمل لديها بدعم من منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين. ومن المرجح أن يستمر هذا الاتجاه في المستقبل.

١٤٦. وفي مجال قياس أهداف التنمية المستدامة، أسهم المكتب في إعداد التقارير المرحلية للأمين العام للأمم المتحدة لعامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧، وكذلك قاعدة البيانات العالمية لشعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة. وركزت أكاديمية إحصاءات وتحليلات سوق العمل، المنظمة بالتعاون مع مركز تورينو في تشرين الأول/أكتوبر وتشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧، على قياس العمل اللائق في سياق مؤشرات أهداف التنمية المستدامة. وعلى المستوى الإقليمي، أقامت منظمة العمل الدولية شراكة مع الوكالات الأخرى بشأن العديد من البحوث والمنتجات الإحصائية ومنتجات بناء القدرات. بالإضافة إلى ذلك، اضطلع المكتب بتصميم وتنفيذ برامج لبناء القدرات لتهيئة الموظفين والهيئات المكونة للمشاركة في العمليات المرتبطة بأهداف التنمية المستدامة، بما في ذلك أكاديمية مخصصة ودليل تدريبي لصالح نقابات العمال.

١٤٧. واستهدفت أنشطة محددة المكاتب الإحصائية الوطنية بغية استثارة الوعي بشأن التصنيف الدولي المراجع للوضع في الاستخدام لعام ١٩٩٣، وهو معيار إحصائي جديد لقياس أشكال العمل الناشئة، يزمع النظر فيه في المؤتمر الدولي العشرين لخبراء إحصاءات العمل، الذي يتوقع انعقاده في جنيف في عام ٢٠١٨. وأنجزت

^{٥٢} انظر:

S. Dasgupta and S. Singh Verick (eds): *Transformation of women at work in Asia: An unfinished development agenda* (Geneva, ILO, and Sage Publishing, 2016).

^{٥٣} انظر:

ILO: *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects* (Geneva, 2016).

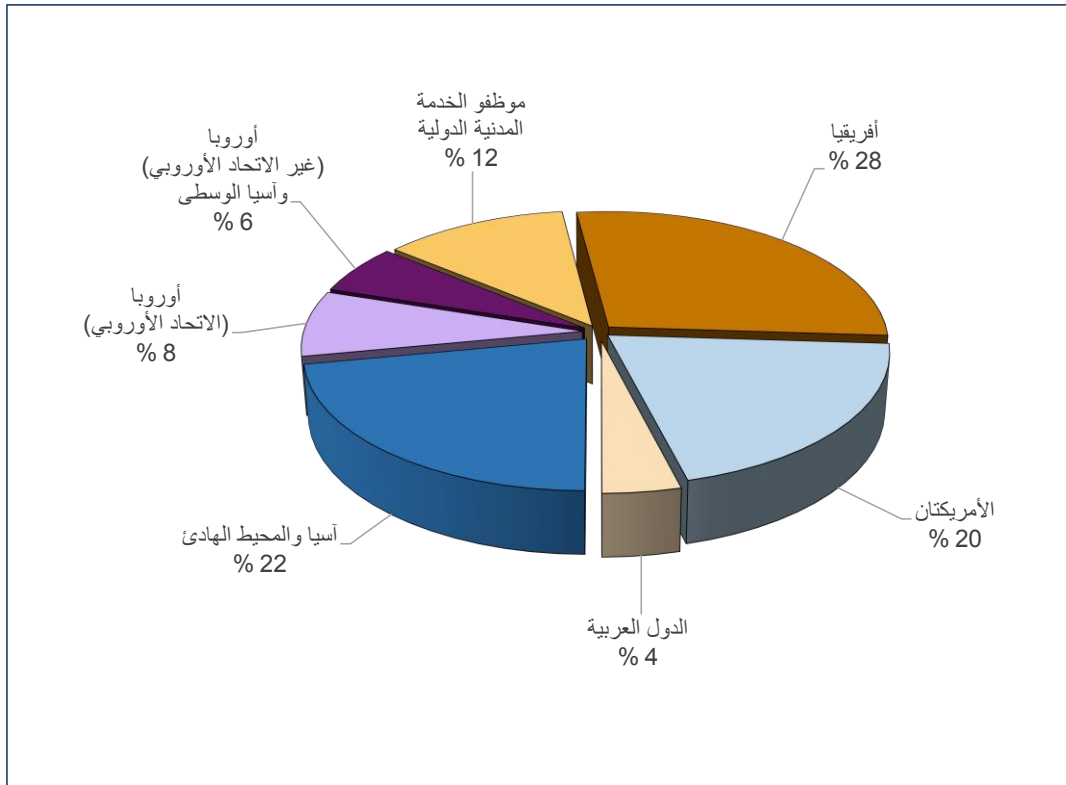
دراسات نموذجية بشأن تنفيذ القرار المتعلق بإحصاءات العمل،^{٥٤} الصادر عن المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل، في عشر دول أعضاء بالاشتراك مع Data2X التابعة لمؤسسة الأمم المتحدة ومصرف التنمية للبلدان الأمريكية. وأعدت أدلة تقنية وإحصائية متعددة بالتعاون مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى.

١٤٨. وتعززت قاعدة بيانات إحصاءات منظمة العمل الدولية ILOSTAT لتشمل مجموعات بيانات جديدة بشأن هجرة اليد العاملة والأجور وبطالة الشباب والضمان الاجتماعي، في حين تحسنت إمكانية الوصول إلى البيانات من خلال واجهة بنية جديدة وسهلة الاستخدام.

٣-٥ تنمية القدرات من خلال مركز تورينو

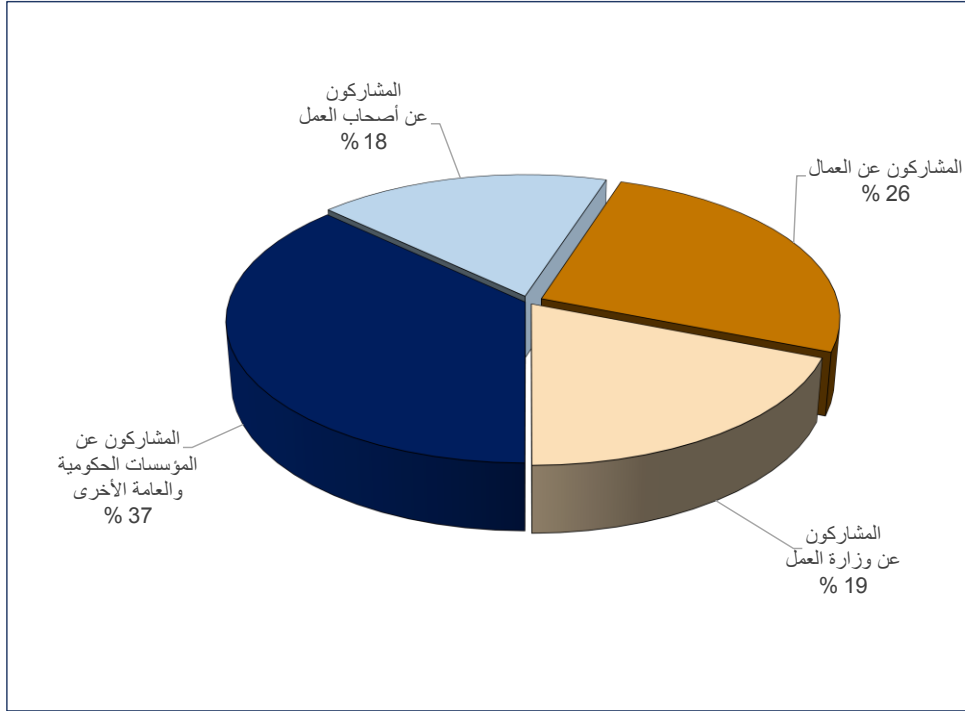
١٤٩. في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، استضاف مركز تورينو قرابة ٢٤٠٠٠ طالب من ١٩٣ بلداً وإقليماً في دورات دراسية غطت المجالات السياسية الرئيسية للمنظمة والخطة الإنمائية الدولية الشاملة (الشكل ٥). وبلغ عدد المشاركين من الحكومات وأصحاب العمل والعمال أكثر من ١٥٠٠٠ مشارك (الشكل ٦). وأدت مجموعة من التدابير الرامية إلى تعزيز المساواة بين الجنسين والتنوع إلى زيادة نسبة النساء المشاركات إلى ٤٥,٢ في المائة فيما يتعلق بالتدريب المباشر، وإلى ٤٨,٢ في المائة فيما يتعلق بأنشطة التعلم عن بعد. وبالإضافة إلى الدورات الدراسية العادية التي تُقدم في غالبيتها في حرم مركز تورينو، قُدمت أنشطة تدريبية مكيفة حسب الاحتياجات في حرم المركز وعلى المستوى الإقليمي والإقليمي الفرعي والوطني على السواء.

الشكل ٥: المشاركون في الدورات الدراسية المقدمة من مركز تورينو في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧: التوزيع بحسب الإقليم



^{٥٤} مكتب العمل الدولي: *قرار بشأن إحصاءات العمل والعمالة ونقص استخدام اليد العاملة*، القرار: أولاً، المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل، جنيف، ٢-١١ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣.

الشكل ٦: المشاركون من منظمات الهيئات المكونة الثلاثية في الدورات الدراسية المقدمة في مركز تورينو في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧



١٥٠. وخلال فترة السنتين، تمت مواصلة أنشطة مركز تورينو التدريبية بشكل أكبر مع الإطار الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية. ورُبط القسط الأعظم من جميع الأنشطة حسب المواضيع بالنتائج السياسية العشر والنتائج التمكينية الثلاث الواردة في البرنامج للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. كما صُمم ونُفذ نشاطان تدريبيان من أصل ثلاثة أنشطة لمركز تورينو بالتعاون مع إدارات منظمة العمل الدولية والمكاتب الميدانية. وقدم مركز تورينو عدة دورات تدريبية لاستثارة الوعي بشأن الصلة القائمة بين برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية وبرنامج عام ٢٠٣٠.

١٥١. وحافظ مركز تورينو على مستوى رضا المشاركين العالي عن خدماته التدريبية في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، إذ بلغ متوسط الدرجة التي تلقاها ٤,٤٨ على مقياس من ١ إلى ٥، حيث تشير الدرجة ٥ إلى تميز الخدمة. وحصل قرابة ٨٤ في المائة من المشاركين على معارف جديدة في التدريب، وسعى ٦٦ في المائة منهم إلى تطبيق المعارف المكتسبة حديثاً بعد التدريب، حسبما تبين من خلال عمليات التقييم السنوية الخارجية والمستقلة.

١٥٢. ووسع مركز تورينو إلى حد كبير نطاق استخدام حرمه الإلكتروني لأغراض الأنشطة التدريبية المختلطة والتعلم عن بعد. وخلال الفترة المشمولة بالتقرير، زاد عدد الأنشطة التدريبية التي تجمع بين طرائق التدريب المباشر والتعلم عن بعد بنسبة ضعفين تقريباً، وزاد عدد المشاركين المسجلين في دورات التعلم عن بعد زيادة كبيرة بالمقارنة مع فترة السنتين السابقتين، بالاستناد إلى إطلاق الدورات الدراسية المفتوحة وواسعة النطاق على شبكة الإنترنت. كما وسع مركز تورينو نطاق مجموعة خدمات الدعم المؤسسي التي يقدمها لبناء القدرات، بما يستكمل دراسات الجدوى لإنشاء مركز تدريب لمفتشي العمل في فينتام، وإعادة تنظيم المركز الإقليمي الأفريقي لإدارة العمل في زيمبابوي. واستحدث مركز تورينو وظيفة ابتكارية في إطار برنامجه الخاص بتطبيقات التعلم عن بعد وتكنولوجيا التعلم وأطلق طريقة تمويل مخصصة لدعم التعلم التجريبي الداخلي وتطوير منتجات جديدة.

١٥٣. وفي تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٧، وافق مجلس إدارة مركز تورينو على خطة المركز الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، التي ترسم تفاصيل رؤية مؤسسة تدريب مستدامة تتسم بالفعالية في سعيها إلى الاضطلاع بولايتها الإنمائية لتعزيز العمل اللائق والعدالة الاجتماعية من خلال دعم بناء القدرات، مع الوفاء في الوقت

انظر: °°

ILO: *Strategic Plan of the ITCILO for 2018–21: Capacity development for the world of work*, Board of the Centre, 80th Session, Turin, 26–27 Oct. 2017, document CC 80/21.

نفسه باحتياجاتها المالية والامتثال للمعايير الدولية للإدارة السديدة. وتستمد هذه الرؤية جذورها من فكرة إيجاد منظمة تطويرية تتكيف باستمرار مع عالم معقد وتكون قادرة على تقديم خدماتها بكفاءة بما يتماشى مع متطلبات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وقرار عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق والتحديات الناشئة عن برنامج عام ٢٠٣٠.

الجزء الثاني - المساواة والقيمة مقابل المال: منظمة كفوة وتعليمية

١٥٤. يشكل إدخال تحسينات على كفاءة سير أعمال منظمة العمل الدولية وحسن إدارتها الأساس الذي يستند إليه التنفيذ الفعال لجميع برامج منظمة العمل الدولية المخصصة للهيئات المكونة. وقد تواصل في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ إصلاح مجالات التنظيم والإدارة والدعم، الذي استهل في عام ٢٠١٢، مما أتاح تحقيق مكاسب من حيث الفعالية وتحسين نوعية الخدمات وإعادة توزيع الموارد من وظائف الدعم والإدارة إلى الخدمات التقنية والتحليلية المباشرة.

٦ - الأداء المالي

١٥٥. في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، أنفقت منظمة العمل الدولية مبلغ ٦٣١,٨ مليون دولار في إطار الجزء الاستراتيجي من ميزانيتها العادية، الممولة من خلال الاشتراكات المقدرة للدول الأعضاء، ومبلغ ٣٨١,٦ مليون دولار من الإسهامات الطوعية من خارج الميزانية ومبلغ ٣١,٩ مليون دولار من الحساب التكميلي للميزانية العادية.^{٥٦}

الجدول ١: الإنفاق الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية بحسب النتيجة، ٢٠١٦-٢٠١٧ (بالدولار)*

الميزانية العادية	الإسهامات من خارج الميزانية**	الحساب التكميلي للميزانية العادية	
143 846 016	132 830 271	6 470 920	النتيجة ١: وظائف أكثر وأفضل من أجل نمو شامل وتحسين آفاق عمالة الشباب
84 585 459	14 605 104	1 297 616	النتيجة ٢: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها
53 950 066	12 729 556	5 830 949	النتيجة ٣: إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها
62 335 241	53 540 028	2 380 554	النتيجة ٤: تعزيز المنشآت المستدامة
34 309 171	10 041 810	3 081 901	النتيجة ٥: توفير العمل اللائق في الاقتصاد الريفي
28 443 628	3 217 887	3 456 823	النتيجة ٦: إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم
65 606 866	62 784 116	2 196 088	النتيجة ٧: تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل
34 726 645	61 081 915	1 998 520	النتيجة ٨: حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة
24 547 225	25 080 490	1 898 296	النتيجة ٩: تعزيز سياسات هجرة اليد العاملة المنصفة والفعالة
99 462 209	5 706 504	3 322 014	النتيجة ١٠: منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وتمثيلية
631 812 526	381 617 681	31 933 681	المجموع

* بيانات أولية وغير مستوفية لمراجعة الحسابات؛ الإنفاق الاستراتيجي بحسب النتيجة يشمل جميع التكاليف الأخرى غير التكاليف المرتبطة بأجهزة صنع السياسات وخدمات الإدارة.

** باستثناء تكاليف دعم البرنامج.

^{٥٦} يرد المزيد من المعلومات عن استراتيجيات وموارد التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية في القسم ٨.

١٥٦. ويمكن استخلاص بعض الاتجاهات من الجدول ١. فإنفاق الميزانية العادية يتمشى عموماً مع الميزانية الموضوعية في بداية فترة السنتين من حيث الإنفاق الإجمالي (٩٨,٦ في المائة) مع تباينات فيما بين النتائج السياسية. وكانت مستويات إنفاق الميزانية العادية، مقيمة على أساس استخدام الموارد المرصودة لكل نتيجة، أدنى من المستويات المخطط لها في إطار بعض المجالات السياسية، لا سيما إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم وأشكال العمل غير المقبولة وهجرة اليد العاملة. بيد أنها تعادلت مع ارتفاع مستويات الإنفاق في مجالات أخرى مرتبطة ارتباطاً وثيقاً أو متداخلة إلى حد ما، من قبيل العمالة ومعايير العمل الدولية والمنشآت المستدامة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وتتركز الحصة الكبرى من الإنفاق من التمويل الطوعي في النتيجة ١، بنسبة ٣٤,٨ في المائة، في حين تسجل الحصة الصغرى تحت النتيجة ٦، بنسبة ٠,٨ في المائة من مجموع الإنفاق. وكان الإنفاق من الحساب التكميلي للميزانية العادية موزعاً على نحو متساوٍ أكثر بين النتائج السياسية: تلقت النتيجة ١ والنتيجة ٣ أكبر حصة، بلغت ٢٠,٣ في المائة و ١٨,٣ في المائة على التوالي، في حين أن النتيجة ٢ تلقت الحصة الصغرى بنسبة ٤,١ في المائة.

٧ - تعزيز الإدارة السديدة من خلال الإصلاح

١٥٧. ركز العمل المضطلع به خلال فترة السنتين على ضمان مشاركة الهيئات المكونة الثلاثية على أكمل وجه في عملية صنع القرار وتحديد أولويات المنظمة من خلال مبادرة الإدارة السديدة (الإطار ١٧)، وفعالية الرصد والإشراف في استخدام الموارد الموكلة إلى المكتب. وتعرض الفقرات التالية نتائج مجالات العمل المدرجة في إطار النتيجة التمكينية بآء من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. ويقدم الملحق الأول، الجدول ٢ النتائج الرئيسية المحققة في إطار هذه النتيجة، وهي نتائج متاحة أيضاً في لوحة متابعة نتائج العمل اللائق.

الإطار ١٧

التقدم المحرز في تنفيذ مبادرة الإدارة السديدة

ما فتئ سير أعمال مجلس الإدارة يثبت جدوى إصلاحه السابق، بهيكلية أكثر تركيزاً وملاءمة وفعالية لصنع القرار، مدعومة بآلية تشاركية وشفافة لوضع جداول الأعمال وزيادة دعم المكتب للهيئات المكونة الثلاثية. وقد استلزم إصلاح مؤتمر العمل الدولي، فترة زمنية أطول من التصميم والتنفيذ والتقييم، مما ساعد على تحقيق توافق الآراء بشأن نسق الأسبوعين. وبحلول نهاية عام ٢٠١٧، أحرز تقدم فيما يتعلق بتحديث النظام الأساسي للمؤتمر وتبسيطه، كما بلغ استعراض سير أعمال الاجتماعات الإقليمية ودورها مرحلة متقدمة جداً.

وفي عام ٢٠١٦، اعتمد مؤتمر العمل الدولي قراراً بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، وهو ما يشكل تأييداً ثلاثياً قوياً لإعلان منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة والالتزام المستمر ببرنامء العمل اللائق. ومن باب متابعة قرار المؤتمر، اعتمد مجلس الإدارة نهجاً ثلاثي المراحل:

- في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦، وافق مجلس الإدارة على دورة جديدة من خمس سنوات للمناقشات المتكررة وفقاً للتسلسل التالي للأهداف الاستراتيجية: الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في عام ٢٠١٨؛ الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) في عام ٢٠٢٠؛ العمالة في عام ٢٠٢١؛ الحماية الاجتماعية (حماية اليد العاملة) في عام ٢٠٢٢؛ الحقوق والمبادئ الأساسية في العمل في عام ٢٠٢٣.
- في آذار/مارس ٢٠١٧، اعتمد مجلس الإدارة برنامج عمل لإنفاذ القرار، يوفر الإطار الشامل لتنسيق وتنويع الأنشطة الجارية والإجراءات الجديدة للمضي قدماً بالعمل اللائق بأسلوب متسق وتكميلي.
- في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧، اعتمد مجلس الإدارة إطاراً للمناقشات المتكررة يوفر الإرشاد لسيرها الفعال بغية تحقيق مقصدها بالكامل في إطار إعلان العدالة الاجتماعية.

الدعم الناجع لاجتماعات الإدارة السديدة

١٥٨. يشكل تنفيذ سياسة وممارسات فعالة وسهلة المنال لترشيد استخدام الورق جزءاً من التزام المكتب بالكفاءة من حيث التكلفة والحد من البصمة الكربونية فيه. وفي الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، نُشرت جميع الوثائق في صيغة إلكترونية، ونُشرت ٦٥ في المائة فقط من وثائق مجلس الإدارة في هذه الصيغة، وأُرسلت ٣٩,٥ في المائة من المراسلات الرسمية حصراً في شكل إلكتروني. واستمر توزيع وثائق وتقرير مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات التقنية في شكل مطبوع، لكن بأعداد أقل بكثير: طبعت ٧,٣ مليون صفحة للمؤتمر في عام ٢٠١٧ مقارنة مع ١٢,٥ مليون صفحة في عام ٢٠١٥.

١٥٩. وتفاوت التقدم المحرز في نشر الوثائق الرسمية في الوقت المحدد خلال سنتي فترة السنتين. وفي المتوسط، نُشر ٧٠ في المائة و ٨٥ في المائة من الوثائق في الوقت المحدد في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧، على التوالي، بالمقارنة مع ٨٢ في المائة في عام ٢٠١٤ و ٨٧ في المائة في عام ٢٠١٥. وتُعزى حالات التأخير بدرجة كبيرة إلى الزيادة البالغة ١٦ في المائة في الحجم الكلي للكلمات المعالجة بالمقارنة مع فترة السنتين السابقة، على الرغم من أن الهدف المحدد للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ تمثل في تحقيق تخفيض في عددها بنسبة ١٠ في المائة. وواجه التقدم المحرز في الحد من حجم الكلمات المعالجة تحدياً جراء زيادة وطول وتعدد البلاغات المقدمة في إطار نظام الإشراف على المعايير، والدراسات الاستقصائية العامة والوثائق لآلية استعراض المعايير.

١٦٠. وتشهد الإدارة الفعالة لوقت الاجتماعات الرسمية لمنظمة العمل الدولية تحسناً رغم الحاجة إلى بذل مزيد من الجهود. وتُظهر بيانات مجلس الإدارة المجمع في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ بعض الأنماط الثابتة في الوقت الإجمالي الضائع من خلال حالات التأخير في افتتاح الجلسات (قراءة خمس ساعات لكل دورة). وفي حين أنه لا توجد حالياً أي معلومات مماثلة مجمعة عن مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية، فمن المسلم به بوجه عام أن تقصير مدة المؤتمر قد أسهم في إدارة الوقت على نحو أكثر صرامة. وسيجري جمع بيانات أكثر شمولية لإعداد التقارير في المستقبل.

تعزيز الإشراف والتقييمات

١٦١. يقدّم كبير مراجعي الحسابات الداخلي تقارير سنوية إلى مجلس الإدارة عن النتائج والتحقيقات المهمة التي يضطلع بها مكتب المراجعة الداخلية والإشراف. ويقدم المكتب بدوره تقارير سنوية إلى مجلس الإدارة بشأن إجراءات المتابعة المتخذة لمعالجة التوصيات الواردة في تقرير كبير مراجعي الحسابات الداخلي عن السنة السابقة. وعلى مستوى تقارير مراجعة الحسابات الفردية، خُفّض متوسط الإطار الزمني لاستجابات المكتب من ٥,٦ أشهر في عام ٢٠١٥ إلى ٣,٨ أشهر في عام ٢٠١٧. وفي الوقت نفسه، زاد المستوى العام للتنفيذ الكامل لهذه التوصيات، مما يدل على وجود التزام قوي من جانب المكتب بالاستجابة في الوقت المناسب وبفعالية لهدف ضمان الجودة، الذي يحرص عليه مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والإشراف في مسائل المراقبة الداخلية.

١٦٢. ونُفذ إطار منظمة العمل الدولية لإدارة المخاطر المؤسسية تنفيذاً كاملاً في عام ٢٠١٦. وأعدت سجلات للمخاطر في جميع المواقع واستعرضت لتحديد محاور المخاطر المشتركة. وأدى هذا إلى تنوير سجل المخاطر الاستراتيجية المنقح المدرج في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. وفي عام ٢٠١٧، توسعت الأنشطة في مجال إدارة المخاطر لضمان زيادة التركيز على المخاطر المرتبطة بالنتائج السياسية، وتوفير نهج أكثر اتساقاً لإدارة المخاطر في جميع أقسام المكتب، وزيادة مجموعة الأدوات وآليات الدعم.

١٦٣. وقد شكلت فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ فترة حاسمة لوظيفة التقييم، حيث شهدت اكتمال استراتيجية التقييم خمسية السنوات، وتقييم مستقل لوظيفة التقييم وإعداد سياسة تقييم جديدة تعكس نتائج التقييم المستقل لوظيفة التقييم وعملية تشاور معمقة. وأظهر تقرير التقييم السنوي المقدم إلى مجلس الإدارة في عام ٢٠١٧ أن جميع الأهداف والغايات لفترة السنتين قد تم الاقتراب من تحقيقها أو أنها تحققت أو تم تجاوزها. وفي عام ٢٠١٦، عولج ما يقرب من ٨٣ في المائة من توصيات تقييم المشاريع كلياً أو جزئياً، مما يمثل زيادة بنسبة ١٠ في المائة عن الفترة ٢٠١٣-٢٠١٥. وتشير الأرقام الأولية لعام ٢٠١٧ إلى أنه سيتم تجاوز هذه النتيجة. وعزز إطلاق لوحة متابعة الاكتشافات i-eval^{٥٧} في عام ٢٠١٦ إمكانية الوصول إلى تقارير التقييم والدروس المستخلصة والممارسات الجيدة والتوصيات. وجرى توسيع وتحسين القدرة على التقييم وممارسته في صفوف موظفي منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة. وفي عام ٢٠١٦، تم تدريب ١٢٤ هيئة من الهيئات المكونة. وتخلص نتائج التقييم المستقل لوظيفة التقييم إلى أنه خلال السنوات الخمس الماضية، أنشئت وظيفة تقييم متينة وناضجة ومستقلة ضمن حدود ميزانية صغيرة نسبياً. وتتطابق هذه النتائج مع نتائج تقييم شبكة تقييم أداء المنظمات متعددة الأطراف (MOPAN) لعام ٢٠١٧ والاستعراضات الخارجية الأخرى.

^{٥٧} انظر: <http://www.ilo.org/ievaldiscovery/#a6y632k>.

٨ - تحسين الكفاءة التنظيمية وإدارة الموارد

١٦٤. أحرز المكتب تقدماً يعتد به في تحسين:

- كفاءة ونوعية العمليات الإدارية وخدمات الدعم؛
- استخدام الموارد؛
- فعالية ممارسات الإدارة؛
- تعزيز أطر البرمجة وبرنامج التعاون الإنمائي؛
- إدارة المواهب؛
- تنمية القدرات القيادية.

١٦٥. وتقدم الفقرات التالية نتائج مجالات العمل المدرجة في إطار النتيجتين التمكينيتين بآء وءيم في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. ويعرض الملحق الأول، الجدول ٢، النتائج الرئيسية المحققة في إطار هاتين النتيجتين، وهي متاحة أيضاً في لوحة متابعة نتائج العمل اللائق.^{٥٨}

تعزيز إطار البرمجة

١٦٦. في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، بُذلت جهود كبيرة من أجل تعميق ممارسات إدارة المكتب القائمة على النتائج في مجالات التخطيط والتنفيذ والتبليغ والتقييم. ويتسق هذا الأمر مع الاستنتاجات التي خلصت إليها تقارير وحدة التفنيس المشتركة التابعة لمنظومة الأمم المتحدة بشأن الإدارة القائمة على النتائج. وقد أتاح إعداد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ فرصة لتفتيح إطار نتائج منظمة العمل الدولية، مع التركيز على مؤشرات الأداء ومعايير النجاح المعنية. وساعد تحديد صلات واضحة بين النتائج السياسية لمنظمة العمل الدولية وغايات ومؤشرات أهداف التنمية المستدامة المعنية على جعل إسهام منظمة العمل الدولية في تحقيق الأهداف الأعم لبرنامج عام ٢٠٣٠ يبلغ مركز الصدارة. ومن شأن ذلك أيضاً أن يساعد الدول الأعضاء على قياس ورصد التقدم الذي أحرزته بالاقتران مع منظمة العمل الدولية في تحقيق هذه الغايات.

١٦٧. وفي إطار متابعة عدد من الاستعراضات الخارجية لأداء منظمة العمل الدولية وفعاليتها، بما في ذلك تقييم MOPAN في عام ٢٠١٦، أنشأ المكتب في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧ فريق عمل على مستوى جميع أقسام المكتب لمراجعة واقتراح التحسينات الواجب إدخالها على النهج والممارسات والأدوات الحالية للإدارة القائمة على النتائج. ومن شأن وضع خارطة طريق للإدارة القائمة على النتائج للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ أن يوجه عمل المكتب في هذا المجال حتى نهاية عام ٢٠١٩. وسينصب التركيز بشكل خاص على تنسيق الإرشادات والأدوات الخاصة بالتخطيط الاستراتيجي والميزنة والرصد والتبليغ في الأقاليم والمقر، في جميع مصادر التمويل، وعلى مواصلة تحسين إطار نتائج منظمة العمل الدولية، بما في ذلك على مستوى الأهداف الاستراتيجية. ولتعزيز الشفافية فيما يتعلق بالموارد من خارج الميزانية، أطلق المكتب لوحة متابعة التعاون الإنمائي وقدم تقريراً إلى لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي واستهل عملية نشر البيانات في إطار مبادرة شفافية المساعدة الدولية.

١٦٨. وحفز تنفيذ استعراض عملية سير الأعمال إدخال تحسينات كبيرة في مجال البرمجة. وأدى اعتماد طرائق أكثر فعالية لتخطيط العمل القائم على النتائج إلى إجراء مناقشات أكثر موضوعية بين وحدات المقر والأقاليم بشأن المسائل الاستراتيجية، بما في ذلك بشأن إسهام برامج منظمة العمل الدولية في الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة وبشأن نطاق النتائج العالمية ومحتواها واستخدامها الأمثل، التي يتعين على المكتب إحرازها خلال فترة السنتين. ويسمح الرصد الدقيق للأداء المالي على فترات منتظمة في فترة السنتين والإجراءات الصارمة

^{٥٨} انظر: <http://www.ilo.org/IRDashboard>.

بشأن إعادة التخصيص، بإعادة توزيع الموارد غير المستغلة بالكامل على الأنشطة ذات الأولوية في الوقت المناسب وعلى نحو فعال.

١٦٩. وواصل المكتب المشاركة بفعالية في العمليات على نطاق منظومة الأمم المتحدة مثل إطار المؤشرات العالمي لرصد أهداف التنمية المستدامة وإعداد الإرشادات المنقحة لإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. وقد أسهمت هذه المشاركة في ما يلي: تحديث إرشادات منظمة العمل الدولية لإعداد وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق، التي صدرت في منتصف عام ٢٠١٦ واستُخدمت لوضع ١٨ برنامجاً جديداً بين أيلول/سبتمبر ٢٠١٦ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧؛ الموافقة خلال الفترة المذكورة على ستة برامج قطرية جديدة للعمل اللائق (ألبانيا وكمبوديا والصين وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية وتونس وأوزبكستان). وفيما لا يزال هناك مجال لإدخال التحسينات، فإن البرامج القطرية للعمل اللائق، الموضوعات خلال فترة السنتين، تُبرز التقدم المحرز من حيث: (١) زيادة التركيز على ضمان إسهام أولويات العمل اللائق في الاستراتيجيات والخطط الوطنية للتنمية المستدامة؛ (٢) السعي المتكامل على نحو أفضل إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية؛ (٣) المشاركة المنتظمة للهيئات المكونة الثلاثية في جميع مراحل البرامج القطرية للعمل اللائق؛ (٤) إدراج المحركات السياسية المشتركة الثلاثة كعوامل تمكينية نحو تحقيق العدالة الاجتماعية والعمل اللائق على المستوى القطري؛ (٥) إرساء إطار متكامل للموارد يستند إلى جميع مصادر التمويل المتاحة أمام منظمة العمل الدولية، والاستفادة حيثما أمكن، من غيرها من مصادر التمويل القائمة الخاصة والعامة والمحلية والدولية. ويجري العمل على زيادة تحسين صياغة البرامج القطرية للعمل اللائق، الأمر الذي سيساعد بدوره على تعزيز وضع استراتيجيات برامج سليمة وقائمة على البيانات بغية إحداث أثر ملموس في حياة الناس وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

زيادة كفاءة وفعالية التعاون الإنمائي والشراكات

١٧٠. يشكل التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية جزءاً أساسياً من إجراءات منظمة العمل الدولية الرامية إلى تزويد الهيئات المكونة بخدمات مهمة وفي الوقت المناسب، بما في ذلك ما يتعلق بالعمل المعياري وتنمية القدرات والبحوث والتوعية والتعاون التقني، بغية تحقيق نتائج العمل اللائق. وقد استمرت البرامج القطرية للعمل اللائق في توفير إطار للتعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية على الصعيد القطري، الأمر الذي دعم أيضاً إسهامات منظمة العمل الدولية في العمليات الوطنية للتنمية المستدامة والمبادرات على نطاق منظومة الأمم المتحدة، فضلاً عن إدراج العمل اللائق في خطط التنمية الوطنية الجديدة أو أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية الموضوعة في ١٣ دولة عضواً خلال فترة السنتين. وعلى الصعيد العالمي، وجهت النتائج السياسية العشر لإطار نتائج منظمة العمل الدولية الجهود المبذولة في مجال التعاون الإنمائي، مع التركيز بشكل خاص على البرامج الرائدة الخمسة والبرامج الرئيسية الأخرى التي تجمع بين التوعية والشراكات على الصعيد العالمي والإجراءات القطرية.

١٧١. وبُنذلت جهود حثيثة لزيادة مستويات الإسهامات الطوعية دعماً للنتائج السياسية العشر والأولويات القطرية. وسجلت الموافقات الجديدة على التمويل الطوعي في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ مستوى قياسياً بأكثر من ٦٠٣ مليون دولار، حيث مثلت الجهات المانحة العشرون الرئيسية ٩٧,٣ في المائة (الجدول ٢). وفي حين واصلت الدول الأعضاء في لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي تقديم أعلى نسبة من التمويل الطوعي، زاد الشركاء الناشئون دعمهم بقدر كبير من التمويلات الجديدة التي وافقت عليها قطر والاتحاد الروسي. وترتبط جميع المشاريع المنفذة في فترة السنتين ارتباطاً واضحاً بتحقيق أهداف التنمية المستدامة، لا سيما الهدف ٨ بشأن العمل اللائق والنمو الاقتصادي، والهدف ٥ بشأن المساواة بين الجنسين، والهدف ١ بشأن القضاء على الفقر، والهدف ١٠ بشأن الحد من انعدام المساواة. ويمكن الاطلاع على تفاصيل هذه المشاريع لكل بلد من البلدان موضع التنفيذ ونتائج منظمة العمل الدولية والشركاء الإنمائيين في لوحة متابعة التعاون الإنمائي.^{٥٩}

^{٥٩} انظر: <http://www.ilo.org/dashboard>.

الجدول ٢: الجهات العشرون الرئيسية المساهمة في تمويل منظمة العمل الدولية من خارج الميزانية في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (بآلاف الدولارات)

المبلغ	الجهة المساهمة	المبلغ	الجهة المساهمة
13 441	هولندا	149 425	المفوضية الأوروبية
12 841	المملكة المتحدة	80 621	الولايات المتحدة
12 000	الاتحاد الروسي	58 409	التمويل الإنمائي المحلي
9 710	السويد	47 942	منظومة الأمم المتحدة
8 176	كندا	47 933	ألمانيا
8 104	الدانمرك	28 589	الشركات بين القطاعين العام والخاص
7 680	اليابان	27 409	النرويج
5 739	لكسمبرغ	23 268	سويسرا
4 113	إيطاليا	21 967	أستراليا
3 803	إيرلندا	16 158	المؤسسات المالية الدولية (مصارف التنمية)
587 328			المجموع

١٧٢. وبلغ مجموع التمويل الطوعي غير المرصود الوارد من الجهات المساهمة الثماني في الحساب التكميلي للميزانية العادية في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ ما قدره ٢٩ ٢٩٨ مليون دولار (الجدول ٣). وأتاح الدعم المتواصل لشركاء الحساب التكميلي للميزانية العادية قدراً من المرونة لمنظمة العمل الدولية لتخصيص هذا التمويل لأولويات المنظمة بسرعة وفي الوقت المناسب، تكميلاً لمصادر أخرى. كما مكّن المكتب من تعزيز تأثيره ضمن أطر الأمم المتحدة للبرمجة في البلدان وتوجيه العمل بشأن أهداف التنمية المستدامة والاستجابة للاحتياجات الملحة. واستهدف الحساب التكميلي للميزانية العادية بوجه خاص البلدان ذات الدخل المتوسط الأدنى والبلدان ذات الدخل المنخفض. وركزت آخر مخصصات الحساب التكميلي للميزانية العادية في عام ٢٠١٧ على البلدان التي تعيش حالات ما بعد النزاع أو ذات الوضع الهش (جمهورية أفريقيا الوسطى وكولومبيا وجزر القمر وميانمار وسيراليون والصومال وسري لانكا والجمهورية العربية السورية وأوكرانيا).

الجدول ٣: الجهات المانحة للحساب التكميلي للميزانية العادية في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (بآلاف الدولارات)

المبلغ	البلد المانح
8 156	بلجيكا
5 464	هولندا
4 215	السويد
3 307	النرويج
2 928	الدانمرك
2 641	ألمانيا
2 140	لكسمبرغ
447	إيطاليا
29 298	المجموع

١٧٣. وفيما يتعلق بالاتساق على نطاق منظومة الأمم المتحدة، كانت مشاركة منظمة العمل الدولية على المستوى القطري قوية، نظراً إلى أن المنظمة عضو في الفرق القطرية للأمم المتحدة في ١١١ بلداً (٨٥ في المائة من جميع البلدان الأعضاء في الفرق القطرية للأمم المتحدة) وطرف موقع على ١١٠ إطار عمل للأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. بالإضافة إلى ذلك، كانت منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٦، عضواً في ٣٤٧ فريقاً مشتركاً بين الوكالات تابعة للفرق القطرية للأمم المتحدة، بالمقارنة مع ٢٧٥ فريقاً في عام ٢٠١٥، وترأست أو

شاركت في رئاسة ٢٧ فريقاً، مما يعكس زيادة في مشاركة منظمة العمل الدولية وقيادتها لعمليات الفرق القطرية للأمم المتحدة وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. كما أدى التعاون على المستوى القطري إلى جعل المكتب في موقع أفضل للمشاركة في ترتيبات التمويل المشترك للأمم المتحدة.

١٧٤. وأطلق المكتب خلال عام ٢٠١٧ توكياً لتعزيز دعمه للهيئات المكونة في هذا المجال، الصيغة الأولى لمنصة العمل اللائق من أجل موارد التنمية المستدامة،^{٦٠} بما في ذلك معلومات أساسية عن الصلات القائمة بين النتائج السياسية لمنظمة العمل الدولية وأهداف التنمية المستدامة ومعايير العمل الدولية والمؤشرات والأدوات والخدمات فيما يخص ٢٤ مجالاً مواضيعياً في برنامج العمل اللائق. والقصد من هذه المنصة هو دعم الهيئات المكونة وموظفي منظمة العمل الدولية وأعضاء الفرق القطرية للأمم المتحدة والشركاء الإنمائيين وغيرهم من أصحاب المصلحة، في جهودهم الرامية إلى إرساء العمل اللائق على نحو ملائم في العمليات الوطنية الهادفة إلى ترجمة برنامج عام ٢٠٣٠ إلى خطط وبرامج وميزانيات وطنية.

١٧٥. وازدادت الشراكات العالمية مع وكالات الأمم المتحدة كوسيلة لزيادة التأثير والنهوض ببرنامج العمل اللائق. واعتمدت اللجنة رفيعة المستوى بشأن الصحة والعمالة والنمو الاقتصادي، التي يشارك في رئاستها رئيسا فرنسا وجنوب أفريقيا والرؤساء التنفيذيون لمنظمة العمل الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة الصحة العالمية، عشر توصيات وخمسة إجراءات فورية في أيلول/سبتمبر ٢٠١٦ لضمان استحداث الوظائف اللائقة في قطاع الصحة لتوفير التغطية الشاملة. وشكل ذلك أساساً لإنشاء برنامج العمل من أجل الصحة، المشترك بين منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي للفترة ٢٠١٧-٢٠٢١. كما استضافت منظمة العمل الدولية اليوم العالمي للمياه لعام ٢٠١٦ عندما استُهل تقرير لجنة الأمم المتحدة المعنية بالموارد المائية بعنوان *تقرير التنمية المائية في العالم ٢٠١٦*،^{٦١} الذي يركز على المياه والوظائف.

١٧٦. وتنشط منظمة العمل الدولية بصورة خاصة في إقامة التحالفات ذات المصلحة المشتركة بين أصحاب المصلحة المتعددين، لا سيما: المبادرة العالمية بشأن الوظائف اللائقة لصالح الشباب؛ التحالف ٨-٧ بشأن العمل الجبري والرق المعاصر والاتجار بالبشر وعمل الأطفال؛ الشراكة العالمية من أجل حماية اجتماعية شاملة والتحالف العالمي للمساواة في الأجور، وكذلك في المنتدى السياسية رفيعة المستوى من قبيل مجموعة العشرين ومجموعة BRICS (البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا). ووسّع نطاق التعاون مع المنظمات متعددة الأطراف الأخرى، بما فيها المؤسسات المالية الدولية ووكالات الأمم المتحدة الأخرى في فترة السنتين لاستهداف المجالات ذات الاهتمام المشترك مثل أراضيات الحماية الاجتماعية وأزمة اللاجئين وهجرة اليد العاملة. وفي هذا الصدد، وقّعت منظمة العمل الدولية ومفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين مذكرة تفاهم في تموز/يوليه ٢٠١٦ ووضعت خطة عمل مصاحبة في آذار/مارس ٢٠١٧ لتحديد إطار التعاون والعمل الميداني المشترك ومدخلات منظمة العمل الدولية في مشاورات المفوضية بشأن الاتفاق العالمي الخاص باللاجئين. وأسهمت منظمة العمل الدولية بنشاط في عملية الأمم المتحدة المفوضية إلى وضع الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية، المقرر اعتماده في أواخر عام ٢٠١٨.^{٦٢} كما رفعت منظمة العمل الدولية من مستوى التزامها مع القطاع الخاص في سياق مبادرة المنشآت (الإطار ١٨).

^{٦٠} انظر: <http://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/lang--en/index.htm>.

^{٦١} انظر:

UN-Water: *The United Nations World Water Development Report 2016: Water and Jobs* (Paris, UNESCO, 2016).

^{٦٢} الأمم المتحدة: *طرائق المفاوضات الحكومية الدولية بشأن الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية*، قرار اتخذته الجمعية العامة في ٦ نيسان/أبريل ٢٠١٧، الوثيقة *A/RES/71/280*.

الإطار ١٨

التقدم المحرز في تنفيذ مبادرة المنشآت:
التزام منظمة العمل الدولية مع القطاع الخاص

إن هدف مبادرة المنشآت هو تحقيق كامل الإمكانات المتصلة بالتزام منظمة العمل الدولية مع القطاع الخاص بحيث تسهم في تحقيق رؤية المنظمة وأهدافها. وتركز المبادرة على المنشآت وسياسات وممارسات سلاسل التوريد والإمداد والمبادرات الدولية بشأن سلوك المنشآت وبناء المعارف والتوعية، تمشياً مع معايير العمل الدولية المعنية. وتواصل منظمة العمل الدولية تعاونها القائم مع فريق الأمم المتحدة العامل المعني بقطاع الأعمال وحقوق الإنسان، الذي أصدر بياناً رحب فيه بإعلان مبادئ منظمة العمل الدولية الثلاثي المنقح بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية). وبالنسبة إلى فريق خبراء الأمم المتحدة فإن "إعلان المنشآت متعددة الجنسية، الذي اعتمدته مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في آذار/ مارس ٢٠١٧، يوفر مرجعاً دولياً رئيسياً للجهود الجماعية المبذولة لضمان حماية حقوق العمل واحترامها في عمليات مشاريع الأعمال عبر الوطنية. ويمثل هذا التقيح إسهاماً كبيراً في زيادة الاتساق المعياري في هذا المجال من خلال إدماج المبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال وحقوق الإنسان ومراعاة برنامج عام ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة".^١

واستعرض مجلس الإدارة المبادرة في دورته المنعقدة في آذار/ مارس ٢٠١٧، وطلب من المدير العام أن يواصل تنفيذ التوصيات الرامية إلى تحسين التزام منظمة العمل الدولية مع القطاع الخاص ومراعاة إرشادات المجلس في الوقت ذاته.

وقد أسفرت هذه المبادرة عن نتائج في ميادين مختلفة، في الأقاليم وعلى الصعيد العالمي، بما في ذلك إنشاء فريق عمل الأمم المتحدة المشترك بين الوكالات والمعني بمركز معارف الاقتصاد الاجتماعي والتضامني ونمو الشبكة العالمية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالأعمال والإعاقة وشبكة الأعمال العالمية التابعة لها من أجل أرضيات الحماية الاجتماعية. وازداد الالتزام مع المنشآت فيما يتعلق بمنصة عمل الأطفال التابعة لفريق اتفاق الأمم المتحدة المعني بالعمل. وتشمل الإنجازات الأخرى الارتقاء بالتدريب في إطار "برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقدرة على التنافس" في العديد من بلدان العالم، بما فيها الصين، وتعزيز العمل المشترك مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي بشأن المسؤولية الاجتماعية للشركات في ستة بلدان في إقليم آسيا والمحيط الهادئ. واعتمد مجلس الإدارة برنامج عمل بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦ وخارطة الطريق المصاحبة له في آذار/ مارس ٢٠١٧.

^١ انظر:

UNHCR: *UN expert group welcomes revised ILO declaration on multi-national enterprises – Another step toward greater convergence on business and human rights*, Information Note.

١٧٧. وأحرز مزيد من التقدم أيضاً في تعزيز الشراكات مع مصارف التنمية الإقليمية أو متعددة الأطراف. ومن الأمثلة على ذلك اتفاق المبادئ الانتمائية، الموقع مع مصرف التنمية الأفريقي في عام ٢٠١٧، والذي يوفر الإطار القانوني لمنظمة العمل الدولية لتتصرف بوصفها الوكالة المنفذة للمشاريع التي تتولى تنفيذها الحكومات ويمولها أو يديرها المصرف. وعلى غرار ذلك، اعتمدت منظمة العمل الدولية والبنك الدولي في عام ٢٠١٦ اتفاقاً إطارياً قانونياً جديداً يسهل توفير خبرة منظمة العمل الدولية للحكومات المنفذة للمشاريع بتمويل من البنك الدولي. ويعتبر هذان المثالان شهادة على الفرص الناشئة لزيادة توسيع نطاق مشاركة منظمة العمل الدولية في دعم الحكومات التي تستفيد من التمويل والشراكات مع المؤسسات المالية الإقليمية والدولية.

١٧٨. ولا تزال الشراكات بين القطاعين العام والخاص تشهد تطوراً، سواء من حيث عدد الشراكات أو من حيث التمويل من مؤسسات القطاع الخاص. وقد بلغ عدد الشراكات القائمة مع الجامعات ومراكز البحوث والمعارف في نهاية عام ٢٠١٧ أكثر من ٥٠ شراكة. وتشارك منظمة العمل الدولية مع بعض المنشآت، في مراحل المتابعة التي تشمل مبالغ كبيرة من الأموال، بينما تضطلع مع منشآت أخرى بتطوير العمل في مجالات جديدة. ويتزايد استكشاف فرص التمويل الابتكارية، بما في ذلك إطلاق نظام نموذجي للتمويل الجماعي دعماً لعمل منظمة العمل الدولية بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية. وقد ظل التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث يمثل طريقة تكميلية مهمة من طرائق التعاون الإنمائي. وخلال فترة السنتين، أدرجت ثلاث دول أعضاء إضافية (الأردن وقيرغيزستان ومنغوليا) وثلاث منظمات إضافية (سيتي هابيتا (Citi-Habitat) وكراتيتاس (Caritas) ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث) التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث في استراتيجياتها لتنفيذ البرامج بدعم من منظمة العمل الدولية.

١٧٩. وكجزء من تنفيذ استعراض عملية سير الأعمال، كَيّف المكتب تدفقات العمل فيما يتعلق بتصميم مشاريع التعاون الإنمائي وتقييمها وإقرارها وتقديم التقارير بشأنها، مدعوماً بوظائف جديدة في مجال تكنولوجيا المعلومات. وقد أدى ذلك إلى خفض عبء العمل الإداري المرتبط بهذه العمليات، ووفر إشراكاً أفضل عليها واتساقاً أكبر بينها.

قيمة أفضل مقابل المال في خدمات الدعم

١٨٠. شكل استعراض عملية سير الأعمال الوسيلة الأساسية لتحقيق قيمة أفضل مقابل المال في خدمات الدعم (وغيرها من العمليات). ويُعاد استثمار الوفورات المحققة لتحسين مستويات الخدمات والاستجابة، بما في ذلك من خلال الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات، أو تخصيصها للوظائف التقنية أو السياسية أو التنفيذية.

١٨١. وحتى الآن، أُنجزت استعراضات عملية سير الأعمال في سبع وحدات تنظيمية في المقر، ويجري حالياً استعراض ثامن. وقد حددت هذه الاستعراضات متوسط الوفورات الزمنية المتفق عليها مع مديري الوحدات بنسبة ١٩ في المائة. وفي الوقت الراهن، وفي انتظار تحقيق المزيد من الفوائد من الاستعراض الجاري لعملية سير الأعمال، حققت مبادرات الإصلاح التي اتخذها المدير العام نحو ٥٨ مليون دولار من الوفورات، مما مكن من إعادة توزيع ٦٦ وظيفة. وخلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، تحققت الفرصة لإعادة توزيع ٢٣,٥ وظيفة من خلال حالات التقاعد وإنهاء الخدمة بالتراضي وحالات المغادرة الأخرى في المكتب. ومن هذه الوظائف، أُعيد توزيع ١٥,٥ وظيفة في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ أو في سياق البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، وأُعيد استثمار ثماني وظائف لتعزيز القدرات الإدارية ومستويات الخدمة المرتبطة بها. ويظهر أثر عمليات إعادة التوزيع هذه بصفة خاصة في المكاتب الميدانية. وقد أُعيد، أو يجري إعادة، توزيع ٢٧ وظيفة تقنية في الميدان، وهو ما يسد الثغرات القائمة في المجالات التخصصية التقنية في كل إقليم. وهذا يسمح ببلوغ مستويات أعلى من الدعم والمشورة الواجب توفيرها مباشرة للهيئات المكونة وغيرها من موظفي منظمة العمل الدولية الميدانيين، وتحقيق الكفاءة اللازمة لوجود أخصائيين تقنيين "على أرض الواقع" بدلاً من الاعتماد على بعثات المكتب الرئيسي. واستناداً إلى الأعمال المتعلقة باستعراض عملية سير الأعمال، المنجزة في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ والاستعراضات المقررة في فترة السنتين المقبلة، يُتوقع تحقيق وفورات إضافية كبيرة في الفترة من ٢٠١٨-٢٠٢١.

١٨٢. وتحققت قيمة أفضل مقابل المال في خدمات الدعم من خلال أنواع شتى من التدخلات. وقد شملت هذه التدخلات تحسين العمليات من خلال إجراءات التبسيط والأتمتة، فضلاً عن الحد من أخطاء المعالجة وما يرتبط بها من تكرار العمل. وتمثل أحد العناصر المهمة للعمل في تحديد أفضل الممارسات التي تم توثيقها وتقاسمها بوصفها إجراءات تشغيلية موحدة. وأخيراً، أدخلت تغييرات على الهياكل التنظيمية داخل الإدارات وكذلك ضمن الحافظات في المقر، وعلى توزيع العمل بين الوحدات التشغيلية. واستُكملت هذه التغييرات الهيكلية بتوضيح الأدوار والمسؤوليات.

١٨٣. ويشمل استعراض عملية سير الأعمال أيضاً تنفيذ مجموعة من الممارسات والأدوات الإدارية الجديدة، التي تُشكل آلية رسمية للتحسين المستمر. وقد أدت هذه الممارسات إلى تحسين مشاركة الموظفين والاتصالات داخل الفرق التنفيذية وفيما بينها، وتعزيز العمل ضمن فرق والمساءلة وحل المشاكل وتسهيل التدريب داخل مكان العمل.

١٨٤. إن استعراض عملية سير الأعمال أخذ في إحداث تحول في طريقة عمل منظمة العمل الدولية، وهو يشكل عنصراً أساسياً في قدرة المكتب على الاستجابة للطلبات المتزايدة بصورة كبيرة على خدماته في سياق عقدين من النمو الصفري بالقيم الحقيقية في الميزانية العادية. ونتيجة لاستعراض عملية سير الأعمال، باتت الخدمات تقدّم على نحو أكثر كفاءة وبدرجة أعلى من الجودة. وباتت تُتاح للموظفين فرص جديدة للارتقاء المهني وتحرر الموارد لإعادة تخصيصها لمجالات الأولويات العليا والجديدة، مع التركيز على زيادة الخدمات المباشرة المقدمة للهيئات المكونة. وقد حظي المكتب بتقييمات إيجابية لبرنامج الإصلاح من تقارير تدقيق وحدة التفتيش المشتركة التابعة لمنظمة الأمم المتحدة ومن تقييمات الشركاء الإنمائيين. وتنتظر وكالات الأمم المتحدة الأخرى أكثر فاكثراً في نهج منظمة العمل الدولية، وبصفة خاصة النهج الموازي لإدخال تحسينات على عمليات سير الأعمال والسلامة المؤسسية وثقافة مكان العمل. وقد استُعرضت معظم المجالات الإدارية للمكتب الرئيسي خلال فترة السنتين، وسيُوسع نطاق الاستعراضات الآن ليشمل العمليات الميدانية والمجالات السياسية ذات الصلة. وسينظر المكتب أيضاً في أفضل السبل لإدماج استعراض عملية سير الأعمال ضمن التزامه إزاء الإصلاحات التشغيلية الأوسع للأمم المتحدة.

١٨٥. وبعد التطبيق الشامل لنموذجي الموارد البشرية وكشف الأجور في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، وافقت لجنة الإدارة السديدة لتكنولوجيا المعلومات في نهاية عام ٢٠١٥، على وضع خطة تنفيذية مدتها أربع سنوات ودراسة جدوى تسريع وتيرة تعميم الوظائف المتبقية للنظام المتكامل للمعلومات عن الموارد. ومن المقرر أن تستغرق فترة التعميم السريع هذه أربع سنوات (٢٠١٦-٢٠١٩) وقد أحرزت تقدماً نحو تحقيق الهدف خلال فترة السنتين.

١٨٦. وفي الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، أُعيد تنفيذ الوظائف الكاملة للنظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في المكتب الإقليمي لأفريقيا بعد نقل المكتب الإقليمي من أديس أبابا إلى أبيدجان. ونُفذت وظائف النظام المالية والبرنامجية في جميع المكاتب الخارجية في أوروبا وأمريكا اللاتينية والكاريبي، وفي مكاتب منظمة العمل الدولية في نيويورك وطوكيو وواشنطن العاصمة، وفي خمسة مواقع للمشاريع. وسُحب النظام المالي المتكامل للمكاتب الخارجية، سحباً كاملاً في ١٩ مكتباً.

١٨٧. وأنشئ نموذج عالمي يوائم بين أساليب العمل الجديدة للنظام المتكامل للمعلومات عن الموارد وأدوار ومسؤوليات كل عملية من عمليات سير الأعمال، وتوزيع الأنشطة فيما بين المكاتب الميدانية ووحدات المقر المعنية.

١٨٨. وتستخدم الآن ثلاثة أقاليم لمنظمة العمل الدولية النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد استخداماً كاملاً، وتستفيد من نظام عالمي واحد وعمليات مشتركة لسير الأعمال وهياكل بيانات متوائمة ومعلومات مقدمة في الوقت الفعلي وعمليات أفضل للتخطيط والمراقبة وقدرة على الاستفادة الكاملة من إجراءات التخطيط والميزنة والرصد والتبليغ القائمة على النتائج.

١٨٩. وعلى الرغم من الفوائد التي حققتها عملية تعميم النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد وتنفيذها الناجح وفي الوقت المناسب حتى هذا التاريخ، فإنها لا تزال شديدة الطموح وشاقة بالنسبة إلى جميع الجهات المعنية. وتتسم زيادة حجم قاعدة مستخدمي النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد بإنها مطردة، مما يؤدي إلى زيادة الضغط ويتطلب قدراً كبيراً من التدريب والدعم على مدار الساعة. وتُساعد المكاتب الإقليمية على تقديم الدعم في مرحلة ما بعد التنفيذ وتضطلع ببعض المهام الأكثر تعقيداً. ولتمكينها من الاضطلاع بعملية التنفيذ بنجاح، نظم فريق تعميم النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد حلقات تدريبية متقدمة للمستخدمين الإقليميين المتمرسين، ومن شأن تنظيم هذه الحلقات أن يتواصل. ويُشكل هذا الجهد جزءاً من الاستراتيجية طويلة الأمد الرامية إلى دعم وتطوير وتحسين وتجديد مهارات وقدرات الموظفين الرئيسيين على المستوى الإقليمي.

تعزيز إدارة المواهب وتنمية القدرات القيادية

١٩٠. خلال فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، بُذلت جهود لتحسين إدارة الأداء وتعزيز القدرات الإدارية ودعم الحراك الوظيفي والجغرافي للموظفين. وقد تعززت هذه الجهود من خلال مبادرتي استعراض عملية سير الأعمال والسلامة المؤسسية.

١٩١. ويبين الجدول ٤ حالة التوظيف حتى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧. ويبلغ مجموع عدد موظفي منظمة العمل الدولية ٢٩٥٢ موظفاً، حيث سجل عددهم زيادة قدرها ١,٦ في المائة بالمقارنة مع العدد المسجل في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٥، وتمول وظائف ١٦٩٣ منهم (أي نسبة ٥٧,٤ في المائة) عن طريق الميزانية العادية ووظائف ١٢٥٩ آخرين (أي نسبة ٤٢,٦ في المائة) عن طريق الموارد من خارج الميزانية. ونسبة ٤٥,٦ في المائة من الموظفين الممولين من الميزانية العادية موجودة في الأقاليم، وتمول نسبة ٥٧,٤ في المائة من الوظائف في الأقاليم عن طريق الموارد من خارج الميزانية.

الجدول ٤: عدد موظفي منظمة العمل الدولية حتى ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧، بحسب الموقع ومصدر التمويل

المجموع	الموارد من خارج الميزانية	الميزانية العادية	
1 138	218	920	المقر الرئيسي
1 814	1 041	773	الأقاليم
485	261	224	أفريقيا
284	99	185	الأمريكتان
98	57	41	الدول العربية
792	539	253	آسيا والمحيط الهادئ
155	85	70	أوروبا وآسيا الوسطى
2 952	1 259	1 693	المجموع

١٩٢. وتمثل أحد أهداف الإجراء المنقح للتعيين والانتقاء، الذي وُضع موضع التنفيذ في عام ٢٠١٥، في زيادة تنوع الموظفين المعيّنين حديثاً. لذا، وسّعت منظمة العمل الدولية نطاق جهود التوعية التي تبذلها من أجل اجتذاب المزيد من المرشحين من جميع أنحاء العالم. ولا تنشر إعلانات الوظائف على بوابة منظمة العمل الدولية

للتعيين الإلكتروني فحسب، بل يعلن عنها أيضاً في مختلف وسائل الإعلام الدولية (مثل *The Economist* و *Jeune Afrique*)، والصحافة الوطنية في البلدان المستهدفة غير الممثلة وذات التمثيل الناقص، ومواقع الرباطات النسائية وموقع التعيين التابع للأمم المتحدة ومواقع التعيين التقني. وتوزع إعلانات الوظائف الشاغرة على مديري منظمة العمل الدولية وعلى جميع البعثات في جنيف، فضلاً عن منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. كما روجت منظمة العمل الدولية للوظائف الشاغرة لديها على المواقع المستهدفة للبحث عن الوظائف وشاركت في مجموعة من المعارض المهنية للوصول إلى المهنيين المستهدفين ممن هم في منتصف حياتهم الوظيفية والمتخرجين الجدد.

١٩٣. وورد ما مجموعه ٢٦ ٤٩٧ ترشيحاً في جولات التعيين الثلاث في عام ٢٠١٦ وجولات التعيين الخمس في عام ٢٠١٧، بما في ذلك ٥ ٥٢٢ ترشيحاً - أي ٢٠,٨ في المائة - كما زاد عدد الطلبات المقدمة من مرشحين من البلدان الممثلة تمثيلاً أقل مما يجب. ونتيجة لذلك، سجلت في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، نسبة ٢١,١ في المائة (٢٧ موظفاً من أصل ١٢٨ موظفاً) من الموظفين غير العاملين في مجال اللغات المعيّنين حديثاً والخاضعين للتوزيع الجغرافي، من البلدان الممثلة تمثيلاً أقل مما يجب.

١٩٤. وفي سياق استراتيجية إدارة الموارد البشرية المعتمدة حديثاً للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، يعتزم المكتب زيادة تعزيز هذه الجهود للتوصل إلى تمثيل وطني وإقليمي وجغرافي أكثر توازناً، وذلك بدءاً بإطلاق بوابة جديدة للتعين الإلكتروني في أوائل عام ٢٠١٨، من شأنها أن تسمح بنشر إعلانات الوظائف الشاغرة لدى منظمة العمل الدولية على نطاق أوسع على لوحات خاصة بإعلانات الوظائف، وتمكين المرشحين من تلقي تنبيهات بشأن الوظائف الشاغرة التي يُمكن أن تستجيب لاهتماماتهم ومواصفاتهم.

١٩٥. وفي الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، أنفقت منظمة العمل الدولية ما يربو قليلاً عن ٦,٥ ملايين دولار على أنشطة تطوير الموظفين الموجهة مركزياً، سواء بالنسبة إلى الموظفين الممولين عن طريق الميزانية العادية أو الموظفين الممولين عن طريق الموارد من خارج الميزانية (الجدول ٥). ويمثل مجموع المشاركين الذين يبلغ عددهم قرابة ٩ ٤٤٠ مشاركاً، ٢ ٥٣١ فرداً، نظراً لمشاركة العديد من الموظفين في أحداث متعددة (٧,٧ أيام لكل شخص في المتوسط). وفي الأقاليم، استأثرت الإدارة السديدة (بما في ذلك برنامج الإدارة الداخلية السديدة للتعلم الإلكتروني) وتعلم اللغات بنسبة ٢٤ في المائة من مجموع أيام التدريب وكرست نسبة ١٦ في المائة لتسريع وتيرة تعميم النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد؛ وفي المقر، استأثرت الدورات اللغوية بنسبة ٦٣ في المائة من مجموع أيام التدريب. وتُبرز فترة السنتين هذه زيادة التركيز على دعم توفير المناصب القيادية لصالح المرأة. وستزداد أهمية بناء القدرات من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين وتعميم قضايا الجنسين في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

الجدول ٥: تطوير الموظفين في منظمة العمل الدولية: الأنشطة الموجهة مركزياً (بالدولار)

الفئة	المبلغ	عدد أيام التدريب	عدد المشاركين	موظفو الفئة المهنية وما فوقها (بمن فيهم الموظفون الوطنيون)
الريادة	1 670 217	1 048	3	343
النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد	1 400 000	1 550	1 036	563
التدريب التمهيدي/ الفعالية الشخصية	1 080 492	2 449	1 714	1 942
اللغات	765 722	8 410	412	809
الإدارة السديدة الفعالة والكفاءة	648 091	2 908	575	1 142
المبادرات التقنية العالمية	301 874	957	15	221
الاتصالات	203 555	1 131	84	154
شؤون الموظفين	174 546	24	32	16
بناء القدرات لدى الجنسين	173 833	133	2	45
العمل ضمن فرق والتعاون	88 085	757	69	263
المجموع	6 506 415	19 367	3 942	5 498

١٩٦. وخصص مبلغ إضافي بقيمة ٥ ملايين دولار من صندوق تطوير الموظفين للإدارات والمكاتب الميدانية تحت إشراف شبكة عالمية من منسقي التعلم، بمساعدة أدوات محسنة استحدثتها إدارة الموارد البشرية لإدارة الأموال وتقديم التقارير عنها. وتمشياً مع أولويات فترة السنتين، استُخدم حوالي ٤٠ في المائة من الأموال المخصصة لأغراض التحديث التقني، أي أنشطة التعلم المتعلقة بتعزيز خبرة موظفي منظمة العمل الدولية في مجالات عملهم، كما أنصبت الجهود على أنشطة العمل ضمن فرق والتعاون (الخلوات على سبيل المثال) التي استأثرت بنسبة ٥١ في المائة من المشاركين في أنشطة التعلم وزادت نسبة الأموال المخصصة لها حتى ٣٠ في المائة (بالمقارنة مع ١٨ في المائة في عام ٢٠١٤-٢٠١٥). وكان تعدد اللغات أولوية عليا حيث أنفقت نسبة ٨,٥ في المائة من الأموال المخصصة على دروس اللغة المباشرة، مدعومة أيضاً بدروس اللغة عن بُعد، التي قدمتها إدارة الموارد البشرية لزهراء ٢٧٩ موظفاً في منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، بتمويل من الأموال المركزية. وإلى جانب تعلم اللغات، انصب التركيز أيضاً على تعزيز مهارات التواصل، حيث كرست نسبة أربعة في المائة من الأموال المخصصة لهذا المجال بهدف تحسين تقديم الخدمات إلى الهيئات المكونة. وتحققت المساواة بين الجنسين في أنشطة تطوير الموظفين، في حين مثل الموظفون المعينون محلياً أغلبية المشاركين (٥٩ في المائة) في أنشطة التعلم المنظمة من الأموال المخصصة، مما يعكس نسبتهم في القوى العاملة العالمية لمنظمة العمل الدولية.

١٩٧. وعقب إجراء الدراسة الاستقصائية بشأن السلامة المؤسسية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٥، أعطى المكتب الأولوية إلى ٤ مجالات تتطلب التحسين:

- المساءلة ووضوح الأدوار وإدارة الأداء؛
- المكافآت وإدارة النتائج؛
- القيادة المتزنة؛
- الإجراءات والنظم الواضحة.

١٩٨. واتخذت إجراءات لمعالجة ١٤ ممارسة ذات أولوية في إطار هذه المجالات ووصل متوسط التحسن، وفقاً لدراسة استقصائية بشأن متابعة تصورات الموظفين، ٧ نقاط مئوية من خط الأساس في عام ٢٠١٥. وتوجد حالياً ست ممارسات من أصل ١٤ ممارسة ذات أولوية في الربع الأول أو الثاني بالمقارنة مع مؤشر القطاع العام المطبق.

١٩٩. واتخذت تدابير خلال فترتي السنتين الأخيرتين لزيادة حراك الموظفين. وفي حين أن عدد الموظفين الذين غيروا مركز العمل لمدة عام واحد أو أكثر في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣ كان منخفضاً نسبياً (٧٤ موظفاً)، إلا أنه ارتفع إلى ٢٠٠ موظف خلال الفترة ٢٠١٤-٢٠١٧، نُقل منهم ١٠١ موظفاً في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

٢٠٠. واتخذت مجموعة من التدابير لتحسين إطار إدارة الأداء. وقد أدى ذلك إلى تحقيق تحسن يعتد به من حيث النوعية ودقة التوقيت والامتثال، بزيادة مستوى إنجاز تقييمات الأداء من ٤٠ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ إلى ٩١ في المائة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧.

٢٠١. وعموماً، شارك ما مجموعه ٢٤٥ مديراً في منظمة العمل الدولية في نشاط تعليمي واحد أو أكثر ضمن إطار منظمة العمل الدولية رباعي المراحل لتنمية القدرات القيادية. وتحسّن الامتثال العام لبرنامج التعلم الإلكتروني التابع لبرنامج الإدارة الداخلية السديدة، ويبلغ مستواه الآن ٨١ في المائة.

إدارة أكثر فعالية للمرافق

٢٠٢. أصبح الأمن أحد أكثر القضايا إلحاحاً بالنسبة إلى العديد من المنظمات الدولية، وهو مطلب أساسي للعمليات العالمية. ويجعل التعقيد السياسي والبيئي من الأمن نشاطاً تتزايد تحدياته. وقد تمثلت أولى أولويات المكتب في هذا المجال في ضمان امتثال جميع المكاتب القطرية لمنظمة العمل الدولية وأنشطتها الممولة في إطار الميزانية العادية، امتثالاً كاملاً للمعايير الدنيا للأمن التشغيلي. وقد تحقق هذا الهدف. وبغية تطوير القدرة على التدخل السريع في المواقع في حالات الطوارئ، استفاد موظفو الأمن المحليون من تدريب منتظم وإرشاد تقني. كما عزز موظفو الأمن التابعون لمنظمة العمل الدولية في الميدان تعاونهم مع موظفي أمن الأمم المتحدة الموجودين في مراكز العمل هذه.

٢٠٣. وفيما يتعلق بأمن المقر، أعطيت الأولوية لتوفير مستوى أعلى من الحماية لموظفي المنظمة وهيئاتها المكونة، وبالتالي معالجة استنتاجات تقييمات التهديدات التي أجريت بالاشتراك مع السلطات المحلية. وقد تعزز الأمن في المقر من خلال تنفيذ قواعد جديدة لمراقبة الدخول وتحسين القدرة الداخلية على الوقاية والاستجابة في حالات الطوارئ وتدريب موظفي الأمن لضمان الامتثال لمعايير الأمم المتحدة والمعايير المحلية.

٢٠٤. وأنجزت بنجاح المرحلة الأولى من مشروع أعمال تجديد مبنى المقر في نيسان/ أبريل ٢٠١٧، عندما انتقل نحو ٦٠٠ موظف إلى الجانب الجنوبي الثالث المجدد حديثاً من المبنى الرئيسي، الذي يستجيب الآن للمعايير الدنيا للأمن التشغيلي، بما في ذلك إجراءات الإجلاء الجديدة والمعدات الأمنية ذات الصلة. وقد أدى استخدام المزيد من الهياكل العازلة والألواح الزجاجية مثلثة الكثافة ومصابيح الإنارة LED والتدفئة الحرارية المنخفضة إلى جعل المكاتب المجددة أكثر كفاءة من حيث استخدام الطاقة ووفر أماكن عمل أكثر جاذبية. ولقيت الأقسام المجددة ترحيباً كبيراً من جانب الموظفين والهيئات المكونة. ويجري تنفيذ المرحلة الثانية من التجديد، التي بدأت في عام ٢٠١٧، من خلال منهجية الإدارة المُقتَصدة. وسيمضي المشروع قدماً في موعده المحدد وفي إطار الميزانية المخصصة له، على نحو ما أكدته آخر مراجعتين خارجيتين مستقلتين إيجابيتين للحسابات أجريتا خلال فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧.

٢٠٥. ونفذت بنجاح إجراءات فعالة للتخلص من النفايات في خمسة مكاتب رائدة. وفرّ استعراض للممارسات الحالية لتصرف النفايات في كل موقع، خط أساس لوضع خطط عمل فردية. واستكشفت خطط العمل هذه تنفيذ إجراءات جديدة للحد من الأنواع الإضافية من النفايات وإعادة استخدامها وإعادة تدويرها. وأسهمت العملية في وضع منهجية ومواد لبناء القدرات سيتم استنساخها في مواقع ميدانية أخرى. واستُخدمت البيانات المجمعة أيضاً لإعداد تقرير بشأن جرد النفايات على مستوى المكتب بالتعاون مع برنامج الأمم المتحدة للبيئة.

٩ - الدروس المستخلصة والتحديات وآفاق المستقبل

"تستحق منظمة العمل الدولية الثناء لانفتاح عملية استعراضها، والالتزام بالتصدي للتحديات التي تطرحها مختلف الاستعراضات". شبكة تقييم أداء المنظمات متعددة الأطراف: **تقييمات موبان ٢٠١٥-٢٠١٦: منظمة العمل الدولية، تقرير التقييم المؤسسي، موجز تنفيذي، الصفحة vi.**

٢٠٦. يولي المكتب أهمية كبيرة للتعلم مما ثبتت نجاعته وما ثبت فشله في تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية. ويستند في هذه العملية إلى مجموعة من التقييمات الداخلية والخارجية المطلوبة، فضلاً عن تحليله الخاص للأداء والخبرة. وتُبرز الفقرات التالية بعض الدروس الشاملة المستخلصة من تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ وفيما يتعلق بالتحديات المقبلة.

سياسات وإجراءات متسقة من أجل تحقيق النتائج المنشودة في البلدان

"ازدادت أهمية العمل العالمي ضمن النطاق الشامل لنشاط الحماية الاجتماعية في الفترة قيد الاستعراض. وقد برهنت أنشطة التوعية العالمية القائمة على البيانات واستثارة الوعي، إلى جانب تهيئة مجالات جديدة للإدارة والتبادل العالميين، أنها وسيلة فعالة لزيادة موارد منظمة العمل الدولية المحدودة لتعزيز إطلالتها ورسم معالم المناقشات العالمية. بالإضافة إلى ذلك، فإنها تتيح للمنظمة الفرصة للتأثير في جدول أعمال الوكالات الكبرى (من قبيل البنك الدولي والمصارف الإقليمية وصندوق النقد الدولي) والدعوة إلى إدماج أراضيات الحماية الاجتماعية في أهداف التنمية المستدامة".

مكتب العمل الدولي: **التقييم المستقل لاستراتيجية وإجراءات منظمة العمل الدولية لإرساء أراضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها، ٢٠١٢-٢٠١٧، (جنيف، ٢٠١٧)، الصفحة ٦٧.**

٢٠٧. من شأن زيادة اتساق السياسات على مختلف المستويات أن يوفر ظروفاً أنسب لتحقيق برنامج العمل اللائق. ويتطلب ذلك في المقام الأول بذل جهود متواصلة لوضع اعتبارات العمل اللائق في صميم صنع السياسات على المستوى الوطني والدولي في جميع المجالات ذات الصلة. وقد أكدت مشاركة منظمة العمل الدولية المستمرة في المبادرات السياسية والبحثية التمهيدية مع المنظمات الأخرى من النظام متعدد الأطراف والمنظمات الحكومية الدولية مثل مجموعة العشرين وBRICS، سمعة منظمة العمل الدولية كمصدر قيم للمعلومات والتحليلات. وساعدت على إبقاء العمالة والحماية الاجتماعية والحقوق في العمل والمساواة في صلب البرامج السياسية العالمية، بما في ذلك ما يتعلق منها بمستقبل العمل وتحقيق أهداف التنمية المستدامة. وتطلب ذلك التركيز على المسائل الرئيسية والتنسيق والقيادة، ومن الضروري

في الوقت الراهن مواصلتها من خلال التوعية والتواصل للمساعدة على ضمان ترجمة هذه الالتزامات العالمية إلى تنفيذ السياسات واتخاذ قرارات التمويل، على الصعيدين الوطني والدولي.

٢٠٨. وقد أثبتت التجربة أن الشراكات العالمية المتمحورة حول أهداف التنمية المستدامة تتطوي على إمكانات كبيرة لتشجيع طيف واسع من الشركاء على تحديد استجابات سياسية أكثر تكاملاً واتخاذ إجراءات منسقة، وفي الوقت ذاته زيادة أثر تدخلات منظمة العمل الدولية وإطالتها. ولتحقيق هذه النتائج، لا بد من دعم مشاركة المكتب بموارد تقنية ومالية كافية، على الرغم من أن عائدات هذه الاستثمارات قد تحتاج إلى بعض الوقت قبل أن تتحقق. وبالنظر إلى محدودية الموارد، سيبقى إيلاء الأولوية لإقامة هذه الشراكات أمراً أساسياً. وسيتعين بذل جهود إضافية كبيرة لدعم الهيئات المكونة للمشاركة في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠. وبمشاركة كاملة من مركز تورينو، سيحتاج المكتب إلى مواصلة تعزيز معارف الموظفين والهيئات المكونة وفهمهم لبرنامج عام ٢٠٣٠.

"ذلك، قد تحتاج منظمة العمل الدولية إلى أن تُنبه مكاتبها وهيئاتها المكونة إلى ضرورة ضمان التماسك الإسهامات من الوزارات الأخرى على نحو سليم. وبالإضافة إلى وزارة التعليم، هناك وزارات أخرى سيكون لها اهتمام أيضاً بالمهارات - بما فيها مثلاً الوزارات المسؤولة عن التنمية الاقتصادية والتجارة وقطاع الأعمال والبنية التحتية، فضلاً عن الوزارات الخاصة بكل قطاع".

مكتب العمل الدولي: *التقييم المستقل لاستراتيجية وإجراءات منظمة العمل الدولية لتنمية المهارات من أجل فرص العمل والنمو، ٢٠١٥-٢٠١٠* (جنيف، ٢٠١٦)، الصفحة ٦١.

٢٠٩. وعلى الصعيد القطري، تتطلب الطبيعة المترابطة لأهداف التنمية المستدامة استجابات متكاملة. وقد اتسمت أنشطة منظمة العمل الدولية بقدر أكبر من الفعالية والتأثير عندما جمعت بين نهج نظامية ومتعددة التخصصات تشمل مجالات تقنية عديدة، ونهج لعموم الحكومات وأصحاب المصلحة المتعددين. وعلى سبيل المثال، أظهرت الحوارات الوطنية القائمة على التقييم بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية كيف يمكن لهدف معين واحد من أهداف العمل اللائق أن يكون نقطة الانطلاق للسعي المتكامل إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها والمحرك للمشاركة المثمرة مع مجموعة واسعة من الشركاء الوطنيين والدوليين، على السواء. ومن الممكن تطبيق هذا النهج على نطاق أوسع.

الأعمال البحثية والتحليلية والإحصائية لمنظمة العمل الدولية - الأساس الذي تقوم عليه المصادقية والجدوى

٢١٠. بذلت منظمة العمل الدولية جهوداً خاصة في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ لتحسين جدوى ونوعية بحوثها لتعزيز مرجعيتها العالمية بشأن قضايا العمل والقضايا الاجتماعية. وسيتعين مواصلة هذا النهج في السنوات القادمة.

٢١١. وتبرز الخبرة المكتسبة خلال فترة السنتين الحاجة إلى التحلي بروح المبادرة في طلب الفرص واغتنامها لإنجاز أعمال تحليلية استشرافية وقائمة على البيانات بشأن القضايا الناشئة ذات الأهمية بالنسبة إلى النقاشات السياسية العالمية والهيئات المكونة في الدول الأعضاء على السواء. وقد اكتسبت هذه البحوث زخماً، بما في ذلك من خلال مبادرة مستقبل العمل. وستظل آليات مراقبة نوعية البحوث والمنشورات تؤدي دوراً بالغ الأهمية في الحفاظ على أعلى المعايير في البرنامج البحثي لمنظمة العمل الدولية. وفي حين تواصل منظمة العمل الدولية تطوير مخزون كبير من المعارف، فإن تنظيم ذلك من خلال تنفيذ استراتيجية معارفها يبقى تحدياً في فترة السنتين المقبلة. ومع ذلك، فقد أظهرت منظمة العمل الدولية أيضاً أن لها دوراً مهماً بصفتها منظمة ناقلة للمعارف ذات الصلة والمستقة من مصادر متنوعة، بما في ذلك من هيئاتها المكونة. وسيلزم إقامة المزيد من الشراكات مع دوائر البحث العالمية ومع غيرها من منظمات الأمم المتحدة والمنظمات متعددة الأطراف.

٢١٢. ويشهد العدد الكبير للمؤشرات التي اعتمدتها الجمعية العامة للأمم المتحدة لرصد العمل اللائق في إطار أهداف التنمية المستدامة، على ريادة منظمة العمل الدولية في هذا المجال وعلى قدرتها على بناء توافق في الآراء بشأنه في إطار النظام الدولي.

٢١٣. وستتطلب ثلاث مسائل اهتماماً مستمراً في المستقبل، وهي:

■ تحسين تنسيق الأنشطة الإحصائية في جميع أقسام المكتب. وهذا أمر ضروري لتعزيز الكتلة الحرجة وتحقيق وفورات الحجم وتفايدي الازدواجية في الخدمات المقدمة للهيئات المكونة؛

■ التزام الهيئات المكونة المستمر بتحديد مكان تركز منظمة العمل الدولية وتعزيز الشراكات، دعماً لعمليات تقديم التقارير الوطنية بشأن أهداف التنمية المستدامة. وفي الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، تأثر دور منظمة العمل الدولية سلباً في عمليات مؤشرات أهداف التنمية المستدامة بسبب التأخيرات التي حدثت في التوصل إلى اتفاق بشأن كيفية قياس الحقوق في العمل؛

■ تحسين نوعية الإحصاءات المعدة في العديد من الدول الأعضاء لرصد العمل اللائق. ولا بد من أن يظل تعزيز إحصاءات العمل اللائق في جميع أنحاء العالم على رأس الأولويات بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية التي سيتعين عليها مواصلة القيام بالاستثمارات لتعزيز القدرة الإحصائية للمكتب.

تعزيز الوظيفة المعيارية من خلال التعاون التقني

"عند الفحص، تبين أن استراتيجيات النتائج العالمية ليست جميعها موجهة نحو تلبية الاحتياجات التي أعربت عنها الهيئات المكونة على الصعيد العالمي أو نحو سد الثغرات المحددة من خلال آليات الإشراف. ومع ذلك، فإن المواءمة مع هذه الآليات تحدث بالفعل، على الرغم من أنها ليست تلقائية ولا شاملة".

مكتب العمل الدولي: *التقييم المستقل لاستراتيجيات منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل: نسخة منقحة لعام ٢٠١٥* (جنيف، ٢٠١٥)، الصفحة xi.

٢١٤. تؤكد الخبرة المكتسبة في فترة السنتين أهمية وضوح الأهداف والإصرار على معالجة المسائل المتصلة بالمعايير حتى في السياقات الصعبة وحيال الانتقادات الموجهة لنهج منظمة العمل الدولية. ومما يشهد على صحة ذلك التقدم المحرز فيما يتعلق بحالات عدم الامتثال منذ أمد طويل للاتفاقيات الأساسية في ظروف صعبة. كما تُظهر أهمية الربط المنتظم بين الوظيفة المعيارية الأساسية لمنظمة العمل الدولية وخدماتها الاستشارية وعملياتها في البلدان، وبالتالي تكوين حلقة حميدة بين عمل هيئات الإشراف والمساعدة التقنية التي يقدمها المكتب ومتابعة الهيئات المكونة الوطنية. غير أنه لم يكن من غير المألوف أن يجد المرء فجوة بين الأولويات التي حددتها الهيئات المكونة في سياق البرامج القطرية للعمل اللائق والمتابعة التي طلبتها هيئات الإشراف. ولمعالجة هذه المسألة، استهل المكتب عملية مشاورات مبكرة بشأن دعم منظمة العمل الدولية في البلدان التي كانت موضوع تعليقات نظام الإشراف.

٢١٥. وتؤكد التجربة أيضاً الحاجة إلى مواصلة العمل لإتاحة المعارف والمعلومات المعيارية لمنظمة العمل الدولية على وجه السرعة وبطريقة يمكن أن تفهمها وتطبقها هيئاتها المكونة وشركاؤها بسهولة. ويكتسي ذلك أهمية خاصة في وقت يسعى فيه الشركاء، بما في ذلك النظام متعدد الأطراف، إلى الحصول على مشورة منظمة العمل الدولية بشأن هذه المسائل، بما في ذلك في سياق أهداف التنمية المستدامة. وسيتعين زيادة تعزيز جهود التوعية والتواصل التي يبذلها المكتب في هذا الصدد.

٢١٦. وسيتعين إحراز تقدم كبير في مبادرة المعايير للحفاظ على مرجعية الوظيفة المعيارية لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك مرجعية نظام الإشراف، بالاستناد إلى مجموعة متينة وذات صلة من معايير العمل الدولية. وتؤثر المآزق القائمة في نظام الإشراف في دور منظمة العمل الدولية في تعريف قانون العمل الدولي والإشراف عليه وتُفضي إلى حالات من عدم الكفاءة في استخدام الموارد التي تعهد بها الدول الأعضاء إلى المنظمة.

جعل الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي يعملان على نحو أكثر فعالية

"إن تولي زمام الأمور عنصر أساسي لضمان استدامة المشروع، إلى جانب التعاون الثلاثي التشاركي، وإنشاء هياكل التنفيذ ومشاركة أصحاب المصلحة الرئيسيين على جميع مستويات البرنامج.

ومن أجل ضمان الاستدامة، تشير بعض التقييمات إلى ضرورة إضفاء الطابع المؤسسي على المشاركة المحققة/الالتزام الثابت".

مكتب العمل الدولي: *تدخلات الحوار الاجتماعي: الوسائل الناجحة ولماذا؟ دروس مستخلصة من استعراض توليفي، ٢٠١٣-٢٠١٦* (جنيف، ٢٠١٧)، الصفحة ٨١.

٢١٧. قدمت عدة تقييمات براهين على الدور الأساسي للحوار الاجتماعي والجهات الفاعلة الاجتماعية القوية في صياغة سياسات العمل اللائق والعدالة الاجتماعية.

٢١٨. وفي الوقت نفسه، يجري تقدير قيمة الهيكل الثلاثي عموماً استناداً إلى النتائج الملموسة التي يحققها. وفي سياق يتسم بضغوط كبيرة على الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي في عدد من الحالات، فإن هذا الأمر يخلق أثراً مختلفاً في الإجراءات المستقبلية لمنظمة العمل الدولية.

٢١٩. أولاً، تشكل القيود المفروضة في القانون أو الممارسة على ممارسة العمال وأصحاب العمل حقهم الأساسي في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية عقبة كبرى وغير مقبولة أمام النهوض بأهداف منظمة العمل الدولية. وتقع المسؤولية الدائمة فيما يتعلق بالتصدي لهذه العقبات على عاتق منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة.

٢٢٠. ثانياً، غالباً ما يتطلب تحقيق كامل إمكانات الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي بذل جهود منتظمة لتحسين الإطار الوطني السياسي والتنظيمي والمؤسسي، فضلاً عن البرامج الهادفة لبناء القدرات والمؤسسات لتعزيز إدارات العمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وستحتاج الجهود التي يبذلها المكتب إلى أن تستند على نحو أكثر انتظاماً إلى تولي الجهات الوطنية زمام الأمور والقيادة على نحو أوسع وأعمق.

٢٢١. ثالثاً، تتغير أشكال الخدمات التي يلتمسها الشركاء الاجتماعيون من منظمة العمل الدولية في وجه التحولات السريعة الحاصلة في عالم العمل والاحتياجات المتنامية لأعضائها. ومع ذلك، فقد أثبتت التجربة أن قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على أداء وظائف جديدة وتقديم الخدمات التي يطلبها أعضاؤها تتوقف أيضاً على قدرة موحدة على أداء وظائفها التمثيلية التقليدية ضمن السياسة الاجتماعية الاقتصادية وعمليات الحوار الاجتماعي. ويجب أن يظل إنشاء منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وتمثيلية يمثل مجالاً رئيسياً من مجالات تركيز برنامج منظمة العمل الدولية. ويعتبر الدعم المقدم من الدول الأعضاء والجهات المانحة أمراً حاسماً لتوفير التمويل المناسب لهذا العمل الذي يجب أن يولي العناية الكاملة للتأثير الدائم للأنشطة المعنية.

الارتقاء بالشراكات من أجل تعاون إنمائي أكثر تأثيراً

"تشير الأدلة إلى أن تدخلات منظمة العمل الدولية مجتمعة تكتسي عموماً أهمية بالغة لكنها تتفاوت من حيث الفعالية والنجاعة والاستدامة. وقد نتجت آثار مهمة عن بعض البرامج الرائدة. وكانت منظمة العمل الدولية بالغة الفعالية في الإسهام في إحداث تغييرات في السياسات والبرامج الوطنية".

شبكة تقييم أداء المنظمات متعددة الأطراف: تقييمات
مويان ٢٠١٥-٢٠١٦: منظمة العمل الدولية، تقرير
التقييم المؤسسي، موجز تنفيذي، الصفحة ٢٦.

٢٢٢. في سياق استمرار الطلب القوي على مساعدة منظمة العمل الدولية، يستدعي تحقيق نتائج يُعتد بها تحديد الأولويات وتطوير كتلة حاسمة من الخبرات في مجالات عمل منظمة العمل الدولية الرئيسية. وفي حين أحرز المكتب تقدماً في إعادة توزيع الموارد على عمله التقني، فإن هناك حدوداً لما يمكن تحقيقه في محيط يتسم بالنمو الصفري الحقيقي في الميزانية. لذلك، فإن الارتقاء بعمل منظمة العمل الدولية يتوقف على حافزة قوية ودينامية لبرامج التعاون الإنمائي، بالاستناد إلى التمويل المحلي. وفي ظل هذه الظروف، يجب على

منظمة العمل الدولية أن تُنفذ استراتيجيات عملية لتعبئة الموارد وإقامة شراكات متنوعة مع مجموعة واسعة من الجهات الفاعلة، بما في ذلك البلدان المانحة التقليدية والجديدة والقطاع الخاص والتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث.

٢٢٣. وبموازاة ذلك، يلزم بذل المزيد من الجهود لزيادة إدماج التمويل الطوعي، إلى جانب الموارد من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية، في برنامج عمل يجمع الموارد من مصادر مختلفة. وتمشياً مع إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية والانتقال من تمويل المساعدة التقنية إلى تمويل النتائج الإنمائية، ستحتاج منظمة العمل الدولية إلى العمل مع هيئاتها المكونة من أجل تكثيف الإجراءات لضمان إدماج نتائج العمل اللائق في التمويل والتخطيط الإنمائيين على الصعيد الوطني. وخلال فترة السنتين، ظلت الصناديق الطوعية غير المرصودة (الحساب التكميلي للميزانية العادية) تشكل طريقة فعالة لاختبار خطوط عمل جديدة على الصعيد القطري وتعبئة موارد إضافية، بما في ذلك التمويل المحلي. ومن الاتجاهات المهمة الأخرى زيادة العمل المشترك مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى من خلال مجموعة متنوعة من الشراكات بين أصحاب المصلحة المتعددين، مما يجعل قدرة منظمة العمل الدولية على الدعوة إلى تمويل العمل اللائق وتسهيله كجزء من شراكات أوسع تتسم بالأهمية نفسها التي يتسم بها ضمان تمويل الإسهامات الخاصة لمنظمة العمل الدولية.

٢٢٤. والشراكات هي أحد المقومات الأساسية للاستراتيجية الداعمة لبرامج التعاون الإنمائي الرائدة الخمسة. وتفيد الدروس الأولية المستخلصة من تنفيذ هذه البرامج في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ أنها ترقى إلى مستوى التحدي المتمثل في النهوض بخدمات منظمة العمل الدولية من أجل الاستجابة على نحو أفضل لاحتياجات الهيئات المكونة. وفي حين أن الانطلاق بهذه البرامج كان متفاوتاً ومن السابق لأوانه استخلاص استنتاجات قاطعة، فإن البرامج الرائدة تمكّن المكتب من تقديم مساعده بأسلوب له طابع استراتيجي ومتسق وتكاملي أكبر، وتبليغه على نحو أسهل. وقد أدى التركيز على المجالات ذات الأولوية جيدة التحديد والداعمة لتحقيق النتائج بشأن عدد

محدود من البلدان، إلى توجيه الإثراء المتبادل للبرامج وتحسين التنسيق فيما بين الأقسام التقنية في المقر وفي الأقاليم. كما أسهم في سد الثغرات القائمة في القدرات، بما في ذلك ما يتعلق بقاعدة المعارف والبيانات اللازمة لتطوير عمليات تدخل قطرية قائمة على البراهين، وحشد شراكات جديدة.

٢٢٥. ورغم هذه التطورات المشجعة، لا تزال هناك تحديات. والبرامج الرائدة متباينة في مستويات استدامتها. وقد اتسم التمويل الطوعي بالتفاوت. كما أن التنسيق مع الجهات المانحة لم يكن سهلاً في جميع الأحوال، والأهم من ذلك أن الشراكات لا تزال بحاجة إلى أن تزداد رسوخاً وتوسعاً من أجل تحقيق الفاعلية على الصعيد العالمي والتأثير في البلدان.

تعزيز المساءلة عن النتائج

"في حين أن النتائج في سياق الإدارة القائمة على النتائج متاحة للإبلاغ المركزي، فإنها لا توفر حالياً أساساً واضحاً للإشارة إلى المدى الذي تؤدي فيه الخدمات التي تقدمها (العمليات والهياكل الميدانية) إلى النتائج المتوقعة. ولتحسين هذه العملية، ينبغي للمكاتب الإقليمية والقطرية أن تكفل تحديد النتائج والأنشطة والحاصلات المتوقعة بالنسبة إلى المكتب تحديداً واضحاً على جميع المستويات وأن تتجسد في خطط العمل والتقارير المتعاقبة. وسيطلب ذلك اتخاذ إجراءات أكثر انتظاماً لجمع البيانات المصنفة حسب الجنس ورصدها..."

مكتب العمل الدولي: *التقييم المستقل للعمليات والهيكليات الميدانية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٦*، (جنيف، ٢٠١٧) الصفحة xvi.

٢٢٦. تنسم الإدارة السليمة القائمة على النتائج بأهمية مركزية بالنسبة إلى التزام منظمة العمل الدولية بالمساءلة عن النتائج. ولا بد من مواصلة الانتقال من قياس الأنشطة والإنفاق إلى قياس النتائج الجوهرية والتأثير الدائم بطريقة ثابتة وجلية. وتشير تقييمات واستعراضات أداء منظمة العمل الدولية المضطلع بها في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ إلى حدوث تقدم في هذا المجال، غير أنه لا يزال يوجد مجال للتحسين. وفيما يتعلق بالرصد، سيواصل المكتب تعزيز نظمته ليس فقط لجمع معلومات عن النتائج التي تحققت من خلال تدخلات منظمة العمل الدولية، بل عن أثر هذه النتائج كذلك على الأمد الأطول والذي قد يمتد على مدى فترات سنتين عديدة، على أساس نظرية تغيير طويلة الأجل. وقد أدى اعتماد آليات رصد جديدة في الفترة

٢٠١٦-٢٠١٧ إلى تعزيز التنفيذ الإجمالي لبرنامج وميزانية منظمة العمل الدولية وأتاح إعادة توزيع الموارد في حينها على أهم الأولويات. ولا يزال من الضروري إحراز المزيد من التقدم في هذا المجال، وكذلك في مجال الميزنة الاستراتيجية لتمكين المديرين من الوصول إلى المعلومات المفيدة لاتخاذ القرارات في وقتها وإطلاع مجلس الإدارة اطلاعاً تاماً فيما يتعلق بتخصيص الموارد واستخدامها. ومن شأن إنشاء فريق عمل مخصص للإدارة القائمة على النتائج على مستوى المكتب من أجل مراجعة النظم والأدوات والممارسات ذات الصلة مراجعة شاملة خلال الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، أن يسهل التزام منظمة العمل الدولية بتحقيق المزيد من التقدم في هذا المجال.

٢٢٧. وعلى الصعيد القطري، ستتواصل التدابير الرامية إلى دعم وضع برامج قطرية محسنة ومركزة أكثر فأكثر للعمل اللائق. غير أن أحد التحديات الرئيسية يتمثل في عدم رغبة الهيئات المكونة في عدة دول أعضاء في الالتزام بالبرامج القطرية للعمل اللائق التي تشمل نهجاً متوازناً ومتكاملاً لتعزيز جميع الأهداف الاستراتيجية للعمل اللائق. والافتقار إلى توافق ثلاثي حقيقي بشأن البرامج القطرية للعمل اللائق وملكيته يمكن أن يقوّض الدور الحاسم الذي يمكن أن تؤديه هذه البرامج في النهوض بجميع أهداف العمل اللائق. لذلك، فإن من الأهمية بمكان أن تتواصل الجهود الرامية إلى تصميم البرامج القطرية للعمل اللائق التي تتضمن نهجاً متوازناً إزاء برنامج العمل اللائق، إلى جانب ملكية ثلاثية نشطة، وتسمح لمنظمة العمل الدولية بالإسهام على نحو مميز في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية دعماً لبرنامج عام ٢٠٣٠.

"ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تصبح أكثر انتظاماً فيما يتعلق بكيفية الطلب من موظفي منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة إدماج قضايا الجنسين في أعمالهم الجوهرية. وفي الوقت الراهن، تعتبر الإرشادات مبهمّة للغاية ولا تنص على توضيح ما تستتبعه تحديداً المساواة بين الجنسين على مختلف المستويات".

مكتب العمل الدولي: *خطة عمل منظمة العمل الدولية من أجل المساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥: التقييم النهائي المستقل* (جنيف، ٢٠١٦)، الصفحة ٩٢.

٢٢٨. ومن الممكن استخلاص دروس محددة من الخبرة المكتسبة من معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز باعتبارها من المسائل المشتركة التي ينبغي أن تشكل جزءاً دائماً من جميع مجالات عمل منظمة العمل الدولية. وقد أبرز التقييم الذي أجرته شبكة تقييم أداء المنظمات متعددة الأطراف (موبان) لمنظمة العمل الدولية أن التركيز الاستراتيجي القوي على

قضايا الجنسين يفرضي إلى نتائج متباينة، نظراً إلى أن تعميم قضايا الجنسين ليس مملوكاً بما فيه الكفاية أو إلى أن القدرات التقنية لا تزال ضعيفة، في بعض الحالات. غير أن التقييم ذاته أقر بأن منظمة العمل الدولية قد اتخذت خطوات واضحة لإدماج الشواغل البيئية في برنامجها، لا سيما من خلال المبادرة الخضراء وإدراج مسألة مشتركة رابعة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

٢٢٩. وتؤكد الخبرة المكتسبة في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ الحاجة إلى أن يكون العمل في هذه المجالات محدد الأهداف على نحو منتظم وأن يتواصل ضمن جميع النتائج السياسية من أجل الإسهام في إحداث تغيير قابل للقياس. وفي المقابل، فإن الإرشادات العملية والقابلة للاستخدام والنظم الداعمة والخطوط الواضحة للمساءلة، مطلوبة لضمان معالجة جميع المسائل المشتركة على نحو سليم وتزويدها بموارد كافية خلال عملية التنفيذ. وقد اتخذ المكتب بالفعل إجراءات بشأن هذه الدروس في التخطيط لتنفيذ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

مواصلة العمل لتوحيد الأداء في "منظمة عمل دولية واحدة"

"إن وضع العمليات الميدانية في وحدة المقر تحت إدارة نائب المدير العام، وإنشاء وحدات خاصة لتنسيق المسائل الجوهرية مثل الفرق التقنية العالمية وفرق تنسيق النتائج، قد مكّن المقر من تطوير التنسيق والدعم (...). ومع ذلك، فإن تغطية هذه المبادرات وإسهاماتها متفاوتة. وقد يكون بعضها أكبر من أن يتسم بالفعالية. والمشكلة الأعم هي أن تدفق المعلومات يتم بقوة في اتجاه واحد، من المقر إلى الميدان وليس العكس (...). ومن شأن أدوات من قبيل نظم الاتصالات القائمة على الإنترنت أن تساعد على حل هذه المشكلة".

مكتب العمل الدولي: التقييم المستقل للعمليات والهيكلية الميدانية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٦ (جنيف، ٢٠١٧)، الصفحة ٧١.

٢٣٠. تتطلب الضرورة الملحة لتوفير استجابات سريعة ورفيعة المستوى وملائمة لاحتياجات الهيئات المكونة في أطر زمنية أقصر، بالإضافة إلى قدرات تقنية وتحليلية قوية، عمليات سير أعمال قابلة للتكيف، بحيث تمكن المكتب من حشد وتنظيم خدماته وتقديمها على وجه السرعة بوصفها "منظمة عمل دولية واحدة".

٢٣١. وعلى الرغم من التقدم الملموس المحرز في تعزيز الكتلة الحرجة من الخبرة التقنية لمنظمة العمل الدولية، فإن هناك حاجة إلى المزيد من العمل لتحقيق مستويات متطابقة من الإتقان والكفاءة والأداء في مختلف مجالات عمل

منظمة العمل الدولية وفيما بين الإدارات والفرق التقنية ولضمان عملها معاً في مجال توفير الخدمات للهيئات المكونة. وسيتم السعي إلى تحقيق ذلك في سياق تنفيذ استراتيجية تنمية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ (الوثيقة GB.331/PFA/13).

٢٣٢. وأدى رفع مستوى التنسيق الداخلي لإدارات الدعم وتوزيع العمليات الإدارية على المكاتب القطرية واعتماد إجراءات مبسطة إلى تحسين العمليات والخدمات المقدمة. ويُعتبر التصدي للعراقيل التي تكبح قدرة المكتب على الاستجابة للطلبات المتزايدة بشكل كبير على خدمات منظمة العمل الدولية بطريقة فعالة وفي الوقت المناسب، أحد الأهداف الرئيسية لاستعراض عملية سير الأعمال. كما أن الاستثمار المستمر في تطوير النظم القائمة على تكنولوجيا المعلومات في مجال البرمجة والمالية والاتصالات التي تسهل التنسيق والشفافية والمساءلة داخل المكتب وإزاء الهيئات المكونة والشركاء، تعالج هذه المسألة أيضاً. وفي حين أن هذه الجهود مستهلكة للوقت والموارد، فإن ما يبرر الاستثمار المطلوب هو الفوائد التي يمكن أن يولدها.

٢٣٣. ويستند نجاح إصلاحات منظمة العمل الدولية إلى استمرار الحوار والتعاون بين المكتب والهيئات المكونة. وقد أظهر إصلاح مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي أن الالتزام الثلاثي القوي يمكن أن يحقق تحسينات رئيسية. ويتمثل أحد التحديات في التوفيق بين تنفيذ التغييرات المتفق عليها وحالة القصور الناشئة عن طلبات الهيئات المكونة - كما هي الحال مثلاً فيما يتعلق بصعوبة تنفيذ سياسة المكتب بشأن تخفيض استهلاك الورق. ومن التحديات الأخرى تمويل أعمال إضافية صدر بها تكليف من مجلس الإدارة لتنفيذ قرارات المؤتمر في غضون فترة الميزانية المتفق عليها، وفي سياق نمو الموارد الصفري بالقيم الحقيقية.

٢٣٤. ويعتبر تحسين التواصل شرطاً لا بد منه من أجل "توحيد أداء منظمة العمل الدولية" وإحلالها المكانة اللائقة كجهة موثوقة وبارزة وذات حجية تجاه هيئاتها المكونة وشركائها. ويتطلب توحيد الأداء تحولاً في نمط التفكير وتغييراً ثقافياً، حيث يؤدي التواصل والتوعية على الصعيد الداخلي دوراً أساسياً في حدوثهما. وقد أظهرت التجربة أهمية التزام وقيادة الإدارة العليا في عملية التواصل الداخلية، وأحرز تقدم ينبغي توطيد دعائمه ومواصلة على مستوى المكتب، بما في ذلك من خلال التدريب. كما أحرز تقدم في كسر حواجز التقوقع. وخضعت آليات مثل الفرق التقنية العالمية وفرق تنسيق النتائج للاختبار التجريبي خلال فترة السنتين لزيادة التواصل وتقاسم الخبرات والكفاءات التقنية والإثراء المتبادل بين الإدارات التقنية في المقر وفي الأقاليم.

وعززت هذه الآليات العمل الجماعي والمساءلة ووصلت باستخدام الموارد إلى الحدود المثلى وحسّنت تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية. وسيتواصل استثمار الجهود من أجل تحقيق روح العمل لغرض مشترك تحقيقاً كاملاً. وستُعزز عمليات التواصل والتوعية على الصعيد الخارجي لرسم صورة أفضل للعمل التحليلي والترويجي والسياسي لمنظمة العمل الدولية والنتائج المحققة بدعم منها. وسيشمل ذلك الوصول إلى الجمهور المستهدف أوسع نطاق ووضع مبادرات لتعزيز دعم المانحين.

٢٣٥. وأدى "توحيد أداء الأمم المتحدة" على الصعيدين العالمي والقطري إلى إتاحة الفرص، فضلاً عن أنه طرح تحديات في سياق إصلاح الأمم المتحدة. ولما نجحت منظمة العمل الدولية في إقامة شراكات مع الآخرين في منظومة الأمم المتحدة، فإنها حققت نتائج مثمرة للغاية ولاقت الكثير من التقدير وعززت سمعتها. وفي الوقت نفسه، قد تتطلب بعض المبادرات استثماراً كبيراً من الوقت والموارد لا يمكن توقعه مسبقاً. وتهدف مقترحات الأمين العام للأمم المتحدة بشأن التغيير فيما يتعلق بالإدارة السديدة والاتساق الاستراتيجي والتنظيم على المستوى القطري والآليات الإقليمية والتمويل، إلى جعل الأمم المتحدة أكثر تماسكاً ومساءلة وتركيزاً على النتائج من أجل تحسين مساعدة الدول الأعضاء على تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠. ورهنأً بالمشاورات مع المجلس الاقتصادي والاجتماعي والجمعية العامة للأمم المتحدة ومجلس إدارة مكتب العمل الدولي نفسه، وبالقرارات الصادرة عن هذه الهيئات، سيكون لمقترحات الأمين العام بالتأكيد تأثيرات مهمة بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية ودورها وعملياتها كجزء من منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. وعملية التغيير الداخلي التي تجربها منظمة العمل الدولية منذ عام ٢٠١٢ لإعادة تأكيد أهميتها ونفوذها، بالإضافة إلى الإسهامات الجوهرية التي قدمتها حتى الآن للمضي قدماً ببرنامج عام ٢٠٣٠ ومشاركتها النشطة والبناءة في عملية إصلاح الأمم المتحدة، إنما تضع منظمة العمل الدولية في موقع جيد للاستعداد لمواجهة التحديات الجديدة وانتهاز الفرص التي يتيحها ذلك.

الملحق الأول - الأداء البرنامجي

مقدمة

تتضمن هذه الوثيقة موجزاً كمياً للنتائج التي حققتها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في الدول الأعضاء، بدعم من المكتب، خلال فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧. وتُعرض النتائج بحسب المؤشر لجميع نتائج إطار النتائج المحدد في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، لا سيما:

- عشر نتائج سياسية، مصنفة بحسب الإقليم؛
- ثلاث نتائج تمكينية تتعلق بالتوعية الفعالة بشأن العمل اللائق والإدارة السديدة للمنظمة والاستخدام الناجع لخدمات الدعم والموارد.

النتائج في إطار النتائج السياسية

أسهم الدعم الذي قدمته منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين في تحقيق ٧٠٧ نتيجة ضمن النتائج السياسية العشر، تحققت ٧٠٢ نتيجة منها في ١٣٠ دولة عضواً وخمس نتائج على مستوى المؤسسات الإقليمية الفرعية والإقليمية والدولية (الجدول ١). وترد معلومات الأداء المفصلة بحسب النتائج القطرية وبحسب النتائج السياسية في لوحة متابعة نتائج العمل اللائق.^١

وتعكس النتائج السياسية تحديات مواضيعية في عالم العمل ذات صلة بالهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية في الدول الأعضاء والمجتمع الإنمائي الأوسع، بما في ذلك في سياق الالتزام العالمي بتحقيق الأهداف التحويلية لبرنامج عام ٢٠٣٠. وهي مصممة لتكون بمثابة استجابات متكاملة للقضايا الرئيسية المتصلة بسياسة العمالة والسياسة الاجتماعية وسياسة العمل.

وتجدر الإشارة إلى أنه وإن كان يجري التبليغ عن كل نتيجة مقابل مؤشر واحد فقط للنتائج، فإن العديد منها يتضمن أبعاداً مستمدة من نتائج أخرى. ويتمشى ذلك مع الطبيعة المتلازمة والمترابطة والمتكافئة للأهداف الاستراتيجية الأربعة التي تشكل هيكلية برنامج العمل اللائق - العمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والحقوق والمبادئ الأساسية في العمل. وبالتالي، فإن كل نتيجة تشمل عادة أبعاد جميع الأهداف الاستراتيجية وتسهم في المضي قدماً بأكثر من بُعد واحد منها. لذا، يتطلب تقييم التقدم الإجمالي في النهوض ببرنامج العمل اللائق، الجمع بين نهج كمي وتحليل نوعي للإنجازات، على النحو الوارد في الجزء الرئيسي من هذا التقرير.

ويقدم الشكل ١ لمحة عامة عن الأداء ضمن النتائج السياسية العشر المتعلقة بالأهداف المحددة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

^١ انظر: www.ilo.org/IRDashboard.

الشكل ١: توزيع الأهداف والنتائج بحسب النتيجة السياسية (بالنسبة المئوية)



وقد تجاوزت النتائج المحققة، في عدد من المجالات السياسية، لا سيما فيما يتعلق بالنتيجتين ٣ و ٧، الأهداف المحددة لفترة السنتين. ويُعزى ذلك إلى حد كبير إلى مجموعة من العوامل، هي:

- أولاً، أدت الريادة المعترف بها لمنظمة العمل الدولية بشأن المسائل المرتبطة بعالم العمل، فضلاً عن الأهمية المركزية لأنشطتها التحليلية والمعارية والاستشارية السياسية والحوارية من أجل تحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة بشأن النمو والعمل اللائق وغير ذلك من غايات أهداف التنمية المستدامة المتصلة بالعمل اللائق، إلى زيادة كبيرة في الطلب على دعم منظمة العمل الدولية. وارتبط ذلك بوجه خاص بعمليات وضع السياسات وجهود بناء المؤسسات في سياق الاستراتيجيات الوطنية المستدامة وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، ودور الهيئات المكونة في هذه المشاريع.
- ثانياً، تشير الخبرة الأولية في تنفيذ البرامج العالمية الرائدة الخمسة إلى أن هذه البرامج ما فتئت تثبت فعاليتها في استقطاب الاهتمام السياسي والشرارات متعددة أصحاب المصلحة والموارد حول الأولويات الرئيسية لبرنامج منظمة العمل الدولية. وقد ساعدت هذه البرامج، بدرجات متفاوتة، على زيادة أثر التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية، إما عن طريق توسيع نطاق نماذج التدخل التي أثبتت نجاحها (برنامج العمل الأفضل؛ البرنامج الدولي المنقح بشأن القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري) (البرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال +) أو عن طريق تعبئة موارد طوعية إضافية (توفير أرضيات الحماية الاجتماعية للجميع؛ النشاط العالمي للسلامة والصحة المهنية من أجل الوقاية).
- ثالثاً، ما انفكت الجهود المتواصلة التي تبذلها منظمة العمل الدولية لتقديم القيمة مقابل المال إلى دولها الأعضاء تؤتي ثمارها في فترة السنتين. وقد اتخذت تدابير لتعزيز القدرات التقنية من خلال إعادة توزيع الموارد التي كانت مخصصة في السابق للخدمات الإدارية لمكاتب الدعم على الأنشطة التقنية والتحليلية، لتعزيز قاعدة معارف منظمة العمل الدولية بشأن قضايا الساعة المتعلقة بعالم العمل وتوطيد الخبرة

والتعاون بين البلدان والهيئات المكونة، وكذلك بين موظفي منظمة العمل الدولية وبينهم وبين الشركاء الخارجيين. وقد أسهمت هذه التدابير جميعها في تعزيز الكتلة الحرجة وعمل الفرق وتحقيق وفورات الحجم وتشجيع نماذج تدخل وممارسات عمل أكثر كفاءة وتأثيراً.

ومن جهة أخرى، كان التقدم المحرز أدنى قليلاً من الهدف المتوخى في بعض مجالات العمل. ويُعزى ذلك بالأساس، في حالة النتيجة ١٠ بشأن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، إلى الانخفاض الحاد في التمويل من خارج الميزانية المتاحة للمكتب بالمقارنة مع المبلغ المقدر في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. كما تأخر تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية في منطقة الدول العربية، وذلك أساساً نتيجة للاحتياجات الضخمة الناجمة عن أزمة اللاجئين السوريين. وعلى الرغم من الزيادة الكبيرة في التمويل الطوعي الذي حشدته منظمة العمل الدولية، كان على المكتب أن يركز جهوده وموارده على الاحتياجات المحدودة ذات الأولوية القصوى في البلدان المتضررة من الأزمة.

ويواصل المكتب التصدي للتحديات المطروحة في مجال قياس النتائج بهدف تحسين الأطر والنظم ذات الصلة بالإدارة القائمة على النتائج.

النتائج في إطار النتائج التمكينية

تشير النتائج التمكينية إلى التوعية الفعالة بشأن العمل اللائق والإدارة السديدة وإلى سير أعمال منظمة العمل الدولية على نحو فعال تمثيلاً مع دستورها وقواعدها وإجراءاتها، بالنظر إلى التوفير اللازم للخدمات الأساسية التي يركز عليها العمل التقني الذي يضطلع به مكتب العمل الدولي والمتعلق بالسياسات. وقد كان أحد الأهداف الرئيسية لعملية إصلاح منظمة العمل الدولية - ولا يزال - زيادة فعالية وكفاءة هذه الخدمات من أجل تحقيق أقصى حد ممكن من القيمة وخفض التكاليف الكلية. وتُقاس النتائج المحققة في إطار هذه النتائج من خلال مؤشرات الأداء الرئيسية.

وقد حققت النتائج الإجمالية المحرزة في إطار النتائج التمكينية، الأهداف المحددة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (الجدول ٢). وفيما يتعلق بالتوعية الفعالة بشأن العمل اللائق (النتيجة ألف)، فاقت النتائج الهدف المحدد بخصوص مشاركة الوكالات الدولية والمؤسسات الإقليمية ومتعددة الأطراف لتعزيز سياسات العمل اللائق وتوطيد نظم معلومات سوق العمل على السواء، في الدول الأعضاء. ويعكس هذا الأمر الأثر الإجمالي لبرنامج عام ٢٠٣٠، باعتبار أن العمل اللائق أصبح هدفاً رئيسياً للجهود الإنمائية الأوسع، والبلدان مطالبة على نحو متزايد بأن تقيس مؤشرات أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة.

وتُبين النتائج المحققة بشأن الإدارة الفعالة والناجعة للمنظمة (النتيجة باء) آثار عملية الإصلاح التي أُجريت في فترات السنتين السابقتين لشؤون سير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي، فضلاً عن الإنجازات المحرزة في تنفيذ وظائف الإشراف والمساءلة وإدارة المخاطر. وستكون هناك حاجة إلى مزيد من العمل لتحقيق توازن أفضل بين أهداف الكفاءة في إعداد وثائق موجزة وموعد جلسات الاجتماع بالنظر إلى الطلبات الجديدة الناشئة في سياق تنفيذ مبادرة المعايير.

وفيما يتعلق بتوفير خدمات الدعم الفعالة والاستخدام الفعال لموارد منظمة العمل الدولية (النتيجة جيم)، تؤكد النتائج التقدم المحرز في التخطيط على الصعيد القطري وفي إدارة المرافق. أما بخصوص الإسهامات الطوعية، فقد سجل عام ٢٠١٧ رقماً قياسياً فيما يتعلق بحشد الموارد. بيد أنه يتعين بذل المزيد من الجهود لزيادة حصة التعاون التقني من خارج الميزانية في الإنفاق الإجمالي لمنظمة العمل الدولية وفي إحلال اللامركزية في تنفيذ المشاريع في المكاتب الميدانية. وقد ظلت النتائج دون الهدف المرجو في بعض مؤشرات تنمية المواهب. ومن المتوقع أن يُسهم تنفيذ استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ (الوثيقة GB.331/PFA/13)، التي أقرها مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧، في إحراز تقدم ملموس في هذه المجالات.

الجدول ١ : النتائج السياسية: الأهداف والنتائج بحسب المؤشر

المجموع		أفريقيا		الأمريكتان		الدول العربية		آسيا والمحيط الهادئ		أوروبا وآسيا الوسطى	
الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	الهدف	النتائج
النتيجة ١ : وظائف أكثر وأفضل من أجل نمو شامل وتحسين أفاق عمالة الشباب											
المؤشر ١-١: الدول الأعضاء التي وضعت أو نفذت أو رصدت أطر عمالة شاملة، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين	21	26	10	14	2	2	1	5	6	2	3
المؤشر ٢-١: الدول الأعضاء التي اتخذت إجراءات مستهدفة بشأن خلق الوظائف اللانقة والمهارات لصالح الشباب والشبان من خلال وضع وتنفيذ سياسات وبرامج متعددة الجوانب	26	34	10	15	5	6	2	1	5	7	4
المؤشر ٣-١: الدول الأعضاء التي قامت فيها الهيئات المكونة بتعزيز القدرات لوضع سياسات للاقتصاد الكلي بغية تعزيز وظائف أكثر وأفضل والتصدي لأوجه انعدام المساواة	13	5	3	2	3	1	2	0	3	1	2
المؤشر ٤-١: الدول الأعضاء التي نفذت فيها الهيئات المكونة برامج للتنمية المؤسسية وبناء القدرات في السياسات الصناعية والقطاعية والتجارية والسياسات المتعلقة بالمهارات والبنية التحتية والاستثمار والبيئة من أجل توفير وظائف أفضل نوعية وأكثر إنتاجية	19	17	8	6	3	5	2	1	5	4	1
المؤشر ٥-١: الدول الأعضاء التي استعرضت ووضعت ونفذت سياسات ولوائح وخدمات ترمي إلى استحداث مؤسسات شاملة وفعالة لسوق العمل	15	26	4	6	3	4	1	0	5	10	2
النتيجة ٢ : التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها											
المؤشر ١-٢: الهيئات المكونة تزيد مشاركتها في إعداد معايير العمل الدولية واعتمادها	٦٠ في المائة من كل معيار جديد		٤٩ في المائة – بالاستناد إلى معدلات الردود الواردة من الدول الأعضاء على الاستبيانين المرسلين في إطار الأعمال التحضيرية المؤدية إلى اعتماد توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)								
المؤشر ٢-٢: الدول الأعضاء التي اتخذت إجراءات للتصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها، ولا سيما استجابة للقضايا التي تثيرها هيئات الإشراف	33	34	10	9	8	7	2	2	10	13	3
المؤشر ٣-٢: الدول الأعضاء التي قامت الهيئات المكونة فيها وغيرها من الجهات الفاعلة الرئيسية بتحسين المعارف بشأن معايير العمل الدولية ونظام الإشراف والقدرة على استخدامها	21	19	6	5	5	5	3	2	5	5	2

المجموع		أفريقيا		الأمريكتان		الدول العربية		آسيا والمحيط الهادئ		أوروبا وآسيا الوسطى		
الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	
النتيجة ٣: إرساء أراضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها												
المؤشر ٣-١: الدول الأعضاء التي حسنت سياساتها بشأن الحماية الاجتماعية واستراتيجياتها التمويلية وبرامج الإدارة السديدة والحماية الاجتماعية أو تنسيق الحماية الاجتماعية لديها	17	26	5	10	2	6	3	3	6	5	1	2
المؤشر ٣-٢: الدول الأعضاء التي عززت قاعدة المعارف لديها أو قدرتها التحليلية أو إدارتها المالية أو الإحصاءات أو وسائل نشر المعلومات لتوفير الحماية الاجتماعية	18	34	5	12	4	8	3	4	4	7	2	3
المؤشر ٣-٣: الدول الأعضاء التي وضعت برامج جديدة أو حسنت البرامج القائمة التي تسهم في توسيع تغطية الحماية الاجتماعية أو في تحسين ملائمة الإعانات	10	13	1	2	2	3	3	2	2	5	2	1
النتيجة ٤: تعزيز المنشآت المستدامة												
المؤشر ٤-١: الدول الأعضاء التي جرى فيها تحسين البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة من خلال الإصلاحات السياسية أو القانونية أو المؤسسية أو التنظيمية	15	19	3	6	4	5	1	4	0	1	3	7
المؤشر ٤-٢: الدول الأعضاء التي جرى فيها تصميم وتنفيذ برامج لدعم المنشآت، بهدف تشجيع الممارسات المسؤولة والمستدامة على مستوى المنشأة في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والتعاونيات والمنشآت متعددة الجنسية	16	21	5	7	3	8	2	2	2	3	2	1
المؤشر ٤-٣: الدول الأعضاء التي قام فيها الوسطاء من القطاعين العام والخاص بتصميم وتنفيذ برامج لتنظيم المشاريع قابلة للتوسيع وترمي إلى توفير الدخل والعمالة مع التركيز على الشباب والنساء	24	30	10	17	5	4	3	4	4	5	1	0
النتيجة ٥: توفير العمل اللائق في الاقتصاد الريفي												
المؤشر ٥-١: الدول الأعضاء التي اتخذت خطوات ملموسة لإدماج العمل اللائق في سياسات واستراتيجيات التنمية الريفية	5	9	3	5	0	2	0	0	0	2	0	0
المؤشر ٥-٢: الدول الأعضاء التي قامت فيها الهيئات المكونة بإعداد برامج هادفة تسهم في تحقيق العمل اللائق والعمالة المنتجة في المناطق الريفية	10	8	3	1	3	2	1	1	1	3	0	0

المجموع		أفريقيا		الأمريكتان		الدول العربية		آسيا والمحيط الهادئ		أوروبا وآسيا الوسطى	
الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	الهدف	النتائج
المؤشر ٥-٣: الدول الأعضاء التي عززت قواعد معارفها وقدراتها التحليلية وإحصاءاتها بشأن العمل اللائق في الاقتصاد الريفي	12	9	4	2	3	5	1	0	4	2	0
النتيجة ٦: إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم											
المؤشر ٦-١: الدول الأعضاء التي حدثت أطرها القانونية أو السياسية أو الاستراتيجية لتسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة	9	19	2	6	4	5	1	0	1	4	4
المؤشر ٦-٢: الدول الأعضاء التي زادت فيها الهيئات المكونة الوعي وقاعدة المعارف بشأن السمة غير المنظمة لتعزيز عملية الانتقال إلى السمة المنظمة وتسهيلها	15	21	2	9	4	5	1	1	4	2	4
المؤشر ٦-٣: الدول الأعضاء التي اتخذت فيها هيئة واحدة على الأقل من الهيئات المكونة تدابير لتعزيز المساواة بين الجنسين وعالجت احتياجات المجموعات المستضعفة عند تسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة	12	12	2	2	5	4	1	1	3	4	1
النتيجة ٧: تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل											
المؤشر ٧-١: الدول الأعضاء التي قامت بتحسين الأطر القانونية أو السياسات أو الخطط أو الاستراتيجيات لتعزيز الامتثال في مكان العمل بما يتفق مع معايير العمل الدولية وقوانين العمل الوطنية والاتفاقات الجماعية	19	40	5	14	5	8	2	3	5	12	3
المؤشر ٧-٢: الدول الأعضاء التي قامت بتحسين قدراتها المؤسسية أو تعزيز التعاون مع الشركاء الاجتماعيين وغيرهم من الشركاء والمؤسسات لتحسين الامتثال في مكان العمل	20	34	6	15	5	4	2	2	5	7	2
المؤشر ٧-٣: الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيون وغيرهم من أصحاب المصلحة، الذين يقومون بتحسين نظم المعارف والمعلومات الخاصة بهم لدعم الامتثال في مكان العمل	10	15	2	2	2	4	1	2	3	6	1
النتيجة ٨: حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة											
المؤشر ٨-١: الدول الأعضاء التي قامت بتنقيح القوانين والسياسات والاستراتيجيات لحماية العمال، لا سيما أكثرهم استضعافاً، من أشكال العمل غير المقبولة، تمسحياً مع معايير العمل الدولية ومن خلال الحوار الثلاثي	36	28	12	5	10	11	3	1	8	7	4

المجموع		أفريقيا		الأمريكتان		الدول العربية		آسيا والمحيط الهادئ		أوروبا وآسيا الوسطى		
الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	
المؤشر ٨-٢: الدول الأعضاء التي قامت فيها هيئة أو أكثر من الهيئات المكونة بتعزيز قدراتها المؤسسية لحماية العمال، لا سيما أكثرهم استضعافاً، من أشكال العمل غير المقبولة	12	36	4	10	3	12	1	2	3	6	1	6
	المؤشر ٨-٣: الدول الأعضاء التي أقامت فيها الهيئات المكونة الثلاثية شراكات، بما في ذلك مع أصحاب المصلحة الآخرين، من أجل الحماية الفعالة للعمال، لا سيما أكثرهم استضعافاً، من أشكال العمل غير المقبولة	14	12	5	3	4	5	1	1	3	2	1
النتيجة ٩: تعزيز سياسات هجرة اليد العاملة المنصفة والفعالة												
المؤشر ٩-١: الدول الأعضاء أو المؤسسات الإقليمية أو دون الإقليمية التي قامت بوضع أو تنفيذ السياسات أو التشريعات أو الاتفاقات الثنائية أو متعددة الأطراف أو غيرها من أطر الإدارة السديدة بما يتماشى مع معايير العمل الدولية ذات الصلة، وإطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة ومن خلال الحوار الثلاثي	10	19	4	7	1	4	1	1	4	6	0	1
	2	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
المؤشر ٩-٢: الدول الأعضاء أو المؤسسات الإقليمية أو دون الإقليمية التي قامت بإنشاء أو تعزيز الآليات المؤسسية والممارسات أو الخدمات الشاملة من أجل حماية العمال المهاجرين أو من أجل النهوض بالعمالة المنتجة والعمل اللائق لفائدة العمال المهاجرين	16	18	4	5	2	6	3	1	7	5	0	1
	3	1	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0
المؤشر ٩-٣: الدول الأعضاء أو المؤسسات الإقليمية أو دون الإقليمية التي قامت بتطوير قاعدة للمعارف وإحصاءات بشأن هجرة اليد العاملة لتنوير السياسات العامة على نحو أفضل وتعزيز أوجه التآزر بين سياسات هجرة اليد العاملة والعمالة والتدريب والتنمية	7	7	3	2	1	1	1	1	2	2	0	1
	3	2	2	1	0	0	0	0	1	1	0	0
النتيجة ١٠: منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وتمثيلية												
المؤشر ١٠-١: المنظمات التي نجحت في تكيف هيكلياتها التنظيمية أو ممارسات التنظيم والإدارة السديدة لديها لتعزيز القيادة من حيث القدرة والفعالية والأهمية والصفة التمثيلية	15	11	4	2	4	3	1	0	4	4	2	2

المجموع		أفريقيا		الأمريكتان		الدول العربية		آسيا والمحيط الهادئ		أوروبا وآسيا الوسطى	
الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	الهدف	النتائج
المؤشر ١٠-٢: المنظمات التي نجحت في استحداث خدمات مستدامة وتعزيزها وتنفيذها لتلبية احتياجات الحاليين والمحتملين	27	28	7	12	9	6	1	0	8	2	2
المؤشر ١٠-٣: المنظمات التي نجحت في تعزيز قدراتها على تحليل بيئة قطاع الأعمال والتأثير في وضع السياسات العامة	25	22	7	6	6	7	2	0	7	3	4
المؤشر ١٠-٤: منظمات العمال الوطنية التي تعزز قدراتها التنظيمية على المستويين الوطني والإقليمي	20	26	6	12	6	9	2	1	4	2	0
المؤشر ١٠-٥: منظمات العمال الوطنية التي تعزز قدراتها التمثيلية من أجل التأثير في البرامج السياسية على المستوى الوطني والإقليمي والدولي	15	16	5	6*	3	3	3	1	3	1	2
المؤشر ١٠-٦: منظمات العمال الوطنية التي تستخدم معايير العمل الدولية لتعزيز الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والعدالة الاجتماعية على المستوى الوطني والإقليمي والدولي	20	10	5	2	7	6	4	0	4	0	0

* تقابل نتيجتان من النتائج المبلغ عنها في أفريقيا في إطار المؤشر ١٠-٥، منظمات العمال دون الإقليمية.

الجدول ٢: النتائج التمكينية: الأهداف والنتائج بحسب المؤشر

النتيجة ألف: التوعية الفعالة بشأن العمل اللائق											
المجموع		أفريقيا		الأمريكتان		الدول العربية		آسيا والمحيط الهادئ		أوروبا وآسيا الوسطى	
الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	الهدف	النتائج	الهدف	النتائج
المؤشر ألف-١: الدول الأعضاء التي جعلت هدف العمل اللائق في صميم صنع السياسات أو جعلت سياساتها تتلاءم مع مبادئ العمل اللائق	15	4	0	4	5	1	3	4	2	2	1
المؤشر ألف-٢: الوكالات الدولية والمؤسسات متعددة الأطراف والمؤسسات الإقليمية التي تعاونت تعاوناً نشطاً مع منظمة العمل الدولية لتعزيز سياسات العمل اللائق	5	8									
المؤشر ألف-٣: الدول الأعضاء التي عززت نظم معلومات سوق العمل ونشرت المعلومات عن اتجاهات سوق العمل الوطنية بما يتماشى مع المعايير الدولية بشأن إحصاءات العمل	17	6	9	2	7	2	1	4	6	3	3

النتيجة بـ١: الإدارة الفعالة والناجعة للمنظمة

المؤشر بـ١: فعالية وظائف الإدارة ووضع السياسات في هيئات منظمة العمل الدولية

قيد الإنجاز. استعرض مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة في عامي ٢٠١٤ و ٢٠١٥ عملية إصلاح مجلس الإدارة، المستهلة في عام ٢٠١١. وبعد موافقة مجلس الإدارة، دُمجت التغييرات الناجمة عن ذلك في نسخة جديدة من الخلاصة الوافية للقواعد المطبقة على سير أعمال مجلس الإدارة في أوائل عام ٢٠١٦ ونُفذت منذ ذلك الحين تنفيذاً ناجحاً. بدأت رزمة الإصلاحات المتعلقة بالمؤتمر في عام ٢٠١٢. وسرعان ما تطورت إلى إصلاحات أبعد مدى، لا سيما اعتباراً من عام ٢٠١٥ مع تنفيذ سلسلة من التجارب المتعلقة بعمل المؤتمر بالاستناد إلى نسق من أسبوعين. ولا تزال هذه التجارب قيد الاستعراض بغية إضفاء السمة المنظمة على التغييرات التنظيمية والإجرائية الناجمة عن ذلك خلال الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، بما في ذلك تحديث وتبسيط النظام الأساسي والممارسات القائمة في المؤتمر.	الهدف المنشود: التنفيذ الكامل للإجراءات والقواعد الملائمة الناتجة عن استعراض التجارب	تنفيذ تدابير الإصلاح المتفق عليها
قيد الإنجاز. في آذار/ مارس ٢٠١٦، طلب مجلس الإدارة من المكتب أن يعد لدورته في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦ وثيقة معلومات أساسية عن تنظيم الاجتماعات الإقليمية وأن يشرع في استعراض سير أعمالها ودورها. ونظر مجلس الإدارة بعد ذلك في عدد من الجوانب، بما في ذلك: دور الاجتماعات الإقليمية وولايتها؛ تشكيلها؛ حقوق المشاركة؛ مدتها وتواترها ومكان انعقادها؛ نسقها وطرائق عملها؛ شكل وطبيعة الوثيقة الختامية. وهناك تأكيد واسع النطاق للإبقاء على مدة الاجتماعات من أربعة أيام والحفاظ على المرونة اللازمة لتوقيتها وتواترها. وناقش مجلس الإدارة، في دورته في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧، التعديلات المقترحة على قواعد الاجتماعات الإقليمية.	الهدف المنشود: توافق الآراء الذي تم التوصل إليه فيما يتعلق بالخطوات المقبلة بشأن الإصلاح الإداري، بما في ذلك بخصوص سير أعمال الاجتماعات الإقليمية	مستوى المشاركة وبناء توافق الآراء من جانب الهيئات المكونة
هدف منجز. اعتمد مجلس الإدارة ونفذ بفعالية نهجاً استراتيجياً ومتسقاً لوضع جدول أعمال دورات المؤتمر للفترة ٢٠١٧-٢٠١٩. وفي أعقاب القرار الصادر عن المؤتمر بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، اعتمد مجلس الإدارة، في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦، دورة جديدة من خمس سنوات للمناقشات المتكررة، باتباع التسلسل التالي للأهداف الاستراتيجية: الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في عام ٢٠١٨؛ الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) في عام ٢٠٢٠؛ العمالة في عام ٢٠٢١؛ الحماية الاجتماعية (حماية العمال) في عام ٢٠٢٢؛ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل في عام ٢٠٢٣.	الهدف المنشود: مشاركة موضوعية واسعة النطاق لجميع أصحاب المصلحة في وضع جدول الأعمال وصنع القرارات من خلال مجموعة من الإجراءات والآليات المتفق عليها	
هدف منجز. في عام ٢٠١٦، قُيم مؤتمر العمل الدولي الخطوات المتخذة لتعزيز تنفيذ الإعلان وأثره واعتمد قراراً بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق. ويشكل القرار تأييداً ثلاثياً قوياً للإعلان والتزاماً متواصلًا ببرنامج العمل اللائق. وهو يشدد على الأهمية الحاسمة للدفع قدماً بنهج متكامل إزاء العمل اللائق ويدعو إلى تعزيز الجهود من أجل تحقيق كامل إمكانيات إعلان العدالة الاجتماعية، من خلال الاضطلاع بدور كامل ونشط في تنفيذ برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ وتجهيز منظمة العمل الدولية على نحو أفضل لولوج منوبتها الثانية. وقد وفر القرار إرشادات مهمة لصياغة الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ (الوثيقة GB.328/PFA/1) والبرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. وكمتابعة للقرار، اعتمد مجلس الإدارة برنامج عمل لإنفاذ القرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق (الوثيقة GB.329/INS/3/1) في دورته المعقودة في آذار/ مارس ٢٠١٧ وإطاراً من أجل المناقشات المتكررة (الوثيقة GB.331/INS/3) في دورته المعقودة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧. ويقدم برنامج العمل لمحة عامة وإطاراً من أجل تنسيق وتنوير الأنشطة الجارية والإجراءات الجديدة للمضي قدماً بالعمل اللائق بأسلوب متسق وتكميلي. ويقدم الإطار الإرشاد بشأن السير الفعال لأعمال المناقشات المتكررة التي تشمل إعداده ومناقشة المؤتمر والوثيقة الختامية وأوجه التداؤب بين المناقشات المتكررة والدراسات الاستقصائية العامة المقدمة بموجب المادة ١٩.	الهدف المنشود: تقييم فعال يجريه المؤتمر لأثر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ووضع استراتيجية متابعة متفق عليها لتنفيذه	

المؤشر باء-٢: فعالية تخطيط وإعداد وإدارة دورات مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية				
توفير وثائق رسمية موجزة في شكل إلكتروني في الوقت المناسب	الهدف المنشود: ١٠٠ في المائة من الوثائق الرسمية منشورة في صيغة إلكترونية وفي الوقت المحدد	هدف منجز جزئياً. نُشرت نسبة ١٠٠ في المائة من الوثائق الرسمية في صيغة إلكترونية. وفيما يتعلق بالجدول الزمني المحدد لنشرها (أي بالرجوع إلى المهل القانونية)، بلغت النتائج في المتوسط ٧٠ في المائة في عام ٢٠١٦ و ٨٥ في المائة في عام ٢٠١٧، موزعة على النحو التالي:		
		■ مجلس الإدارة: ٩٢,٦ في المائة في عام ٢٠١٦ و ٩٢ في المائة في عام ٢٠١٧.		
		■ مؤتمر العمل الدولي: ٥٥ في المائة في عام ٢٠١٦ و ٦٧ في المائة في عام ٢٠١٧.		
		■ الاجتماعات الإقليمية: ١٠٠ في المائة في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧.		
		■ الاجتماعات القطاعية والتقنية والاجتماعات الأخرى: ٣٣ في المائة في عام ٢٠١٦ و ٨٠ في المائة في عام ٢٠١٧.		
	الهدف المنشود: ٦٠ في المائة من الوثائق الرسمية منشورة فقط في صيغة إلكترونية	هدف منجز. نُشرت نسبة ٦٥ في المائة من وثائق مجلس الإدارة في صيغة إلكترونية فقط؛ استمر توزيع الوثائق والتقارير الخاصة بالمؤتمر والاجتماعات التقنية في شكل مطبوع، لكن عدد النسخ انخفض بدرجة كبيرة.		
		٢٠١٥	٢٠١٦	٢٠١٧
		عدد الصفحات المطبوعة للمؤتمر، بالملايين	12.5	8.8
		نسبة الانخفاض بالمقارنة مع العام السابق		
		30.1%29.6%17%		
	الهدف المنشود: انخفاض عدد الكلمات المعالجة بنسبة ١٠ في المائة	هدف غير منجز. استناداً إلى بيانات ٢٠١٦-٢٠١٧، حدثت زيادة قدرها ١٦ في المائة في الكمية الإجمالية للكلمات المعالجة بالنسبة إلى الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، بالمقارنة مع انخفاض قدره ٨ في المائة في ٢٠١٤-٢٠١٥ بالنسبة إلى الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.		
		٢٠١٤	٢٠١٥	٢٠١٦
		الكلمات بالملايين	9.993	11.193
		13.381		
	الهدف المنشود: ٢٠ في المائة من الرسائل الرسمية مرسله إلكترونياً بشكل حصري	هدف منجز. أرسلت نسبة ٣٩,٤ في المائة من المراسلات الرسمية إلكترونياً بشكل حصري في فترة السنتين (٣٧,٥ في المائة في عام ٢٠١٦ و ٤١,٣ في المائة في عام ٢٠١٧).		
الإدارة الفعالة للوقت في الاجتماعات الرسمية	الهدف المنشود: خفض متوسط الوقت الضائع بسبب تأخر بدء جلسات الاجتماعات الرسمية، بنسبة ٥٠ في المائة	قيد الإنجاز. لم يُحدد أي خط أساس في غياب بيانات موثوقة عن فترات السنتين السابقة. أما بالنسبة إلى الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، فقد اقتصر جمع البيانات باستمرار على دورات مجلس الإدارة فقط، بسبب عدم وجود أدوات رصد مناسبة في المؤتمر أو الاجتماعات الإقليمية أو القطاعية وغيرها من الاجتماعات التقنية. وتُظهر بيانات مجلس الإدارة وجود نمط ثابت من الوقت الكلي لتأخر بدء الجلسات، على النحو التالي:		
		دورة مجلس الإدارة		
		الوقت الضائع		
		٣٢٦ (آذار/ مارس ٢٠١٦)		
		٤ ساعات و ٣٧ دقيقة		
		٣٢٨ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦)		
		٤ ساعات و ٤٧ دقيقة		
		٣٢٩ (آذار/ مارس ٢٠١٧)		
		٥ ساعات وثمانين دقائق		
		٣٣١ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧)		
		٦ ساعات و ١٣ دقيقة		

المؤشر باء-٣: جودة تنفيذ وظائف الإشراف والمساءلة وإدارة المخاطر

مستوى رضا مراجع الحسابات الخارجي عن البيانات المالية الموحدة	الهدف المنشود: رأي مستوفي لمراجع الحسابات الخارجي ومواصلة الامتثال كلياً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام	هدف منجز. وردت آراء مستوفاة لمراجعة الحسابات من مراجع الحسابات الخارجي تؤكد جملة أمور منها، الامتثال الكامل للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام بالنسبة إلى مجموعتي البيانات المالية المعدة خلال فترة السنتين. وقد أدرجت هذه الآراء في البيانات المالية وقُدمت إلى الدول الأعضاء.
الوقت المطلوب من أجل التنفيذ الفعال للتوصيات المتعلقة بمراجعة الحسابات	الهدف المنشود: تنفيذ بيان المراقبة الداخلية كجزء من التقرير المالي السنوي	هدف منجز. نشر البيان الافتتاحي للمراقبة الداخلية المزمع إدراجه في البيانات المالية لعام ٢٠١٧. والأنشطة التحضيرية تتواصل وفقاً للجدول الزمني المحدد وقد استعرضتها اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف.
الوقت المطلوب من أجل التنفيذ الفعال للتوصيات المتعلقة بمراجعة الحسابات	الهدف المنشود: تقدم الوحدات المسؤولة عن تنفيذ التوصيات المتعلقة بالإشراف خطط عملها في غضون ثلاثة أشهر من تاريخ صدور تقرير مراجع الحسابات.	هدف غير منجز. انخفاض متوسط الإطار الزمني لردود المكتب على تقارير المراجعة الداخلية للحسابات من ٥,٦ أشهر في عام ٢٠١٥ إلى ٥ أشهر في عام ٢٠١٦ و٣,٨ أشهر في عام ٢٠١٧.
الهدف المنشود: توصيات مراجعة الحسابات المقبولة من الإدارة، تنفذ في غضون ستة أشهر من تاريخ التقرير	الهدف المنشود: توصيات مراجعة الحسابات المقبولة من الإدارة، تنفذ في غضون ستة أشهر من تاريخ التقرير	هدف منجز جزئياً. العدد الإجمالي لتوصيات المراجعة الداخلية للحسابات المنفذة تنفيذاً كاملاً بحلول الموعد المحدد من ستة أشهر هو: ١٧٥ (من أصل ٢٣٧) أو ٧٣,٨ في المائة. والعدد الإجمالي لتوصيات المراجعة الداخلية للحسابات المنفذة تنفيذاً جزئياً أو قيد التنفيذ بحلول التاريخ المحدد هو: ٥٦ (من أصل ٢٣٧) أو ٢٣,٦ في المائة. والعدد الإجمالي لتوصيات المراجعة الداخلية للحسابات التي تأجل تنفيذها بسبب قيود ميزانية هو: ٦ (من أصل ٢٣٧) أو ٢,٤ في المائة.
مستوى تنفيذ نظام إدارة المخاطر على نطاق المنظمة	الهدف المنشود: وضع جميع عناصر نظام إدارة المخاطر موضع التنفيذ وتعهدها وتوسيع نطاقها	هدف منجز. نُفذت العناصر المتبقية من إطار إدارة المخاطر المؤسسية في عام ٢٠١٦. وأنشئت سجلات المخاطر في جميع المواقع. وقد استعرضت هذه السجلات لتحديد مظاهر المخاطر المشتركة، وقد أرشدت بدورها استعراض وإصدار سجل مخاطر استراتيجي منقح كجزء من البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩. وخلال العام ٢٠١٧، وُسع نطاق أنشطة إدارة المخاطر لضمان زيادة التركيز على المخاطر المرتبطة بالنتائج السياسية، وتوفير نهج أكثر اتساقاً لإدارة المخاطر في جميع أقسام المكتب وزيادة مجموعة الأدوات وآليات الدعم.

المؤشر باء-٤: مدى كفاية استخدام النتائج والتوصيات المنبثقة عن التقييمات المستقلة في عملية صنع القرارات من جانب إدارة منظمة العمل الدولية ومجلس الإدارة

تحسين استفادة الهيئات المكونة والإدارة من نتائج التقييم لأغراض الإدارة السديدة	الهدف المنشود: تجتمع اللجنة الاستشارية للتقييم أربع مرات على الأقل في السنة وتسهم إسهاماً كبيراً في متابعة التوصيات الناجمة عن عمليات التقييم رفيعة المستوى	هدف منجز. اجتمعت اللجنة الاستشارية للتقييم تسع مرات بين كانون الثاني/يناير ٢٠١٦ وكانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ (عُقد أحد هذه الاجتماعات من خلال الإنترنت). وقد تطور عمل اللجنة باتجاه أكثر موضوعية وطموحاً واعتمدت اللجنة إجراءات منتظمة وصارمة للغاية لمتابعة توصيات التقييم رفيع المستوى.
الهدف المنشود: تبلغ متابعة توصيات تقييم المشاريع ٧٥ في المائة على الأقل	الهدف المنشود: تبلغ متابعة توصيات تقييم المشاريع ٧٥ في المائة على الأقل	هدف منجز. في عام ٢٠١٦، استُكمل قرابة ٨٣ في المائة من التوصيات أو عولجت معالجة جزئية، بزيادة قدرها ١٠ نقاط مقارنة بالمتوسط المسجل في الفترة ٢٠١٣-٢٠١٥. والبالغ ٧٢ في المائة. وقد واجهت وحدة التقييم تحديات في تلقي ردود الإدارة على توصيات التقييم في الوقت المناسب، وهي بصدد وضع نظام آلي على شبكة الإنترنت لتحديث طريقة تتبع هذه المعلومات، مما سيؤدي إلى تحسين الكفاءة. وستتاح الأرقام المتعلقة بمتابعة ردود الإدارة على توصيات التقييم لعام ٢٠١٧ في تقرير التقييم السنوي للفترة ٢٠١٧-٢٠١٨.

الهدف المنشود: تتجلى توصيات مكتب التقييم، التي أقرها مجلس الإدارة، في الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠٢١-٢٠١٨	هدف منجز. شكلت تقارير التقييم السنوية باستمرار أساساً لإعداد الخطط الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية. وتعترف الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ بقيمة التقييم في دعم عمل منظمة العمل الدولية من حيث تعزيز المساواة عن النتائج. وهي تحدد وظيفة التقييم بوصفها وسيلة لضمان المساواة إزاء الهيئات المكونة من خلال توفير معلومات موضوعية بشأن التقدم المحرز في التنفيذ والنتائج المحققة.
تتماشى جودة عمليات التقييم رفيعة المستوى وعمليات تقييم المشاريع التي تجري داخل منظمة العمل الدولية مع الممارسات الجيدة كما تحددها معايير منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم	هدف منجز. تخضع تقارير التقييم لتقييمات خارجية للنوعية كل سنتين. وقد كان من شأن تطوير مواد إرشادية جوهرية وجهود لبناء القدرات كقالة أن تظل نوعية تقييمات المشاريع عند مستويات مقبولة. وفيما يتعلق بفترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥، اقتربت ٧٠ في المائة من تقارير التقييم من معايير الجودة التي وضعها فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم أو استوفتها أو تجاوزتها. وخلص التقييم الخارجي لتقييمات المشاريع، المنجز في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٧، إلى أن أكثر من ٩٠ في المائة من التقارير التي تم تقييمها استوفت الحد الأدنى من متطلبات الجودة.
الهدف المنشود: يؤكد تقرير التقييم الخارجي المستقل لوظيفة التقييم في منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦، النوعية المقبولة للتقييمات رفيعة المستوى	هدف منجز. خلص تقييم عام ٢٠١٦ المستقل لوظيفة التقييم في منظمة العمل الدولية، <i>التقرير النهائي للتقييم الخارجي المستقل للفترة ٢٠١١-٢٠١٦</i>، إلى أن التقييمات رفيعة المستوى وتقييمات المشاريع على السواء، تستخدم عموماً وسائل مناسبة لجمع البيانات وتحليلها وأن نوعيتها ازدادت بشكل ملحوظ منذ التقييم الخارجي المستقل في عام ٢٠١٠.
الهدف المنشود: تحسين استفادة الإدارات التقنية من منهجية تقييم الأثر وفقاً لإرشاد مكتب التقييم	هدف منجز. أعدت مذكرة إرشادية محدثة بشأن تقييم الأثر، ووفر استعراض تقييم الأثر الذي أجرته وحدة التقييم إشرافاً وتوصيات نوعية لأربعة تقييمات للأثر مستكملة أو قيد الاستكمال. وبدأت في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ الأعمال التحضيرية لإجراء استعراض لاحق للجودة لعينة من تقييمات الأثر.
تحسين القدرة على التقييم وممارسته في صفوف الموظفين والهيئات المكونة في منظمة العمل الدولية	هدف منجز جزئياً. قامت وحدة التقييم تدريجياً بتوسيع نطاق مزيجها من المنتجات والخدمات التدريبية وتحسينه. وفي عام ٢٠١٦، تلقت ١٢٤ هيئة من الهيئات المكونة تدريباً، وتم في عام ٢٠١٧ وضع رزمة تدريبية منقحة بشأن التقييم للهيئات المكونة الثلاثية في سياق أهداف التنمية المستدامة. وحصل ما مجموعه ٧٧ موظفاً من موظفي منظمة العمل الدولية على شهادة حتى الآن كجزء من برنامج تأهيل مديري التقييم. وخلال فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، تلقى ٤٧ موظفاً تدريباً على إدارة التقييم، لكن لم يحصل سوى ثمانية منهم فقط على شهادة اعتماد. وفي عام ٢٠١٦، وضعت وحدة التقييم برنامج التدريب على التقييم الداخلي لتحسين نوعية التقييمات الذاتية والتقييمات الداخلية. وشارك أربعة وعشرون موظفاً من معظم الأقاليم ومن المقر في البرنامج التجريبي في نيسان/أبريل عام ٢٠١٧.
النتيجة جيم: خدمات الدعم الفعالة والاستخدام الفعال لموارد منظمة العمل الدولية	
المؤشر جيم-١: فعالية المنهجية البرنامجية المحدثة على الصعيد القطري	
النسبة المئوية من البرامج القطرية للعمل اللائق، التي تفي بمعايير الجودة تمثيلاً مع المنهجية المنقحة والإرشاد، بما في ذلك معالجة جميع دعائم برنامج العمل اللائق الأربعة	هدف منجز. وضعت ١٠٠ في المائة من البرامج القطرية الجديدة للعمل اللائق وتمت الموافقة عليها في الفترة الممتدة من أيلول/سبتمبر ٢٠١٦ إلى كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧ (منذ إطلاق النسخة ٤ من <i>البرامج القطرية للعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية: دليل عملي</i>). وهو ما يقابل ستة برامج جديدة.
المؤشر جيم-٢: فعالية تعبئة وإدارة الإسهامات الطوعية من قاعدة متنوعة من الجهات المانحة	
حصة الإنفاق من الإسهامات الطوعية (التعاون التقني من خارج الميزانية والحساب التكميلي للميزانية العادية) كنسبة مئوية من إجمالي الإنفاق	هدف غير منجز. ٣٩,٦ في المائة (بيانات أولية).

هدف غير منجز. ٧٣,١ في المائة (بيانات أولية).	النسبة المئوية للإسهامات الطوعية التي تديرها المكاتب الميدانية
المؤشر جيم-٣: فعالية خدمات الدعم التي تقدمها منظمة العمل الدولية	
قيد الإنجاز. سيجري الاضطلاع بالدراسة الاستقصائية للمتابعة بشأن السلامة التنظيمية اللازمة لقياس المؤشر، في الربع الثاني من عام ٢٠١٨.	النسبة المئوية للمستخدمين الذين أفادوا بأنهم "راضون" أو "راضون جداً" عن فعالية خدمات الدعم التي تقدمها منظمة العمل الدولية
المؤشر جيم-٤: فعالية تنمية المواهب وتطوير الريادة	
هدف غير منجز. لم تكن هناك زيادة كبيرة في عدد الموظفين الذين غيروا مركز عملهم في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (١٠١) مقارنة بالفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ (٩٩). لكن، تجدر الإشارة إلى أن معدل تجددهم في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ مثل زيادة بنسبة ٣٤ في المائة مقارنة بالفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، عندما غيّر ٧٤ موظفاً مركز عملهم.	زيادة في عدد الموظفين الذين غيروا مركز عملهم لعام واحد أو أكثر
هدف منجز. ٧٥ في المائة.	النسبة المئوية للمديرين الذين يشاركون في أنشطة تطوير الريادة بعد الحصول على علامة "لم تُستوف تماماً" في تصنيف الأداء بشأن النتائج الإدارية في تقرير تقييم الأداء الخاص بهم في ختام الدورة
هدف غير منجز. ٥٥ في المائة. جرى التركيز بشكل أقل على مواصفات الموظف في عام ٢٠١٧ لأن تنفيذ منصة التعيين الجديدة على شبكة الإنترنت سيحدث تغييرات في هيكلها في عام ٢٠١٨.	النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم مواصفات الموظف في موقع موظفي منظمة العمل الدولية
هدف غير منجز. ٤٨ في المائة. بلغ معدل الامتثال الإجمالي ٨١ في المائة. وواجه الموظفون الجدد صعوبات في إتمام البرنامج في غضون الأشهر الستة الأولى، لكن ٥٨ في المائة منهم أتموه في غضون ثمانية أشهر.	النسبة المئوية للموظفين الجدد الذين أنهوا برنامج الإدارة الداخلية للسيدة للتعلم الإلكتروني خلال الأشهر الستة الأولى من العمل
المؤشر جيم-٥: فعالية إدارة المرافق	
هدف منجز. تتواصل الأعمال الجارية كما هو متوقع. وتبقى الميزانية الإجمالية للعمل الأولى في حدود الخطة المالية التي أقرها مجلس الإدارة سابقاً. وسوف يعاد توزيع الادخارات المحققة ضمن الاعتماد المخصص للتكاليف الطارئة التي قد تنشأ.	تسيير أعمال مشروع تجديد مبنى المقر لفترة السنتين حسبما هو مقرر أو أبكر من ذلك وضمن الميزانية
هدف منجز. أنجزت الإجراءات في خمسة مكاتب نموذجية، بما في ذلك إجراء تقييم مرجعي ووضع خطة عمل وإصدار مواد إرشادية قابلة للاستتساخ في مكاتب ميدانية أخرى.	وضع إجراءات فعالة للتخلص من النفايات في مكاتب ميدانية نموذجية

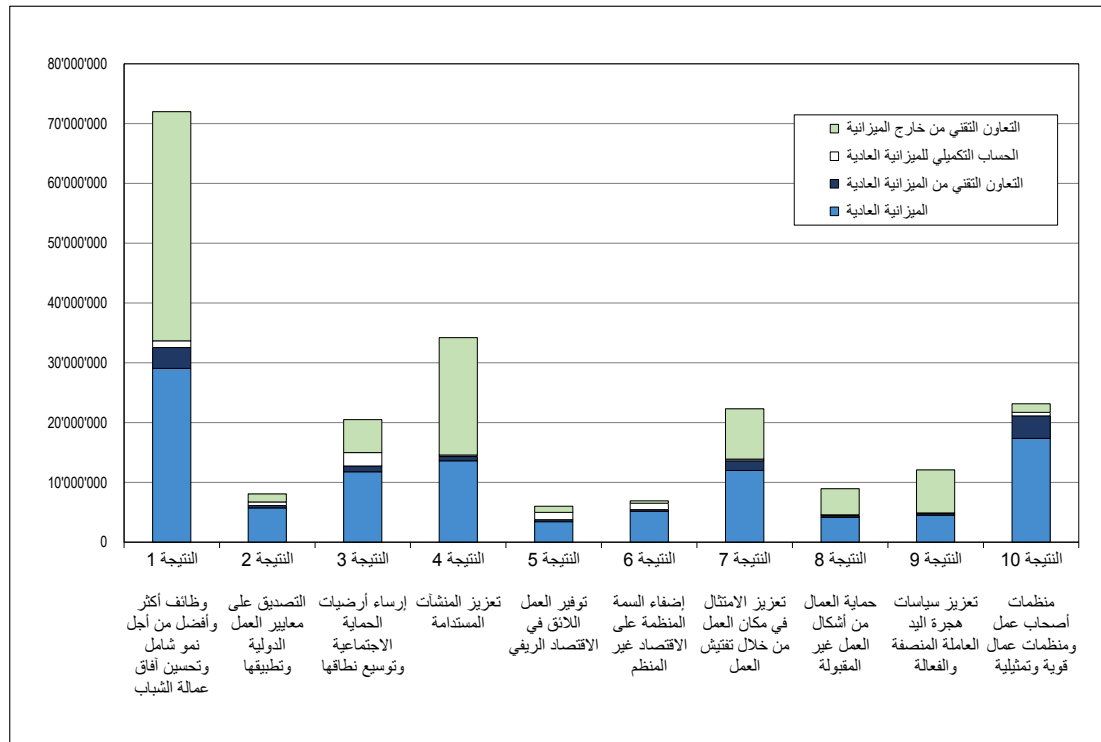
الملحق الثاني - بيانات مالية إضافية

تضم هذه الوثيقة معلومات إضافية بشأن إنفاق منظمة العمل الدولية^١ في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ بحسب النتيجة السياسية.

وتظهر الأشكال من ١ إلى ٥ مجموع الإنفاق، بحسب النتيجة السياسية ومصدر الأموال، في كل إقليم من الأقاليم الخمسة لمنظمة العمل الدولية.

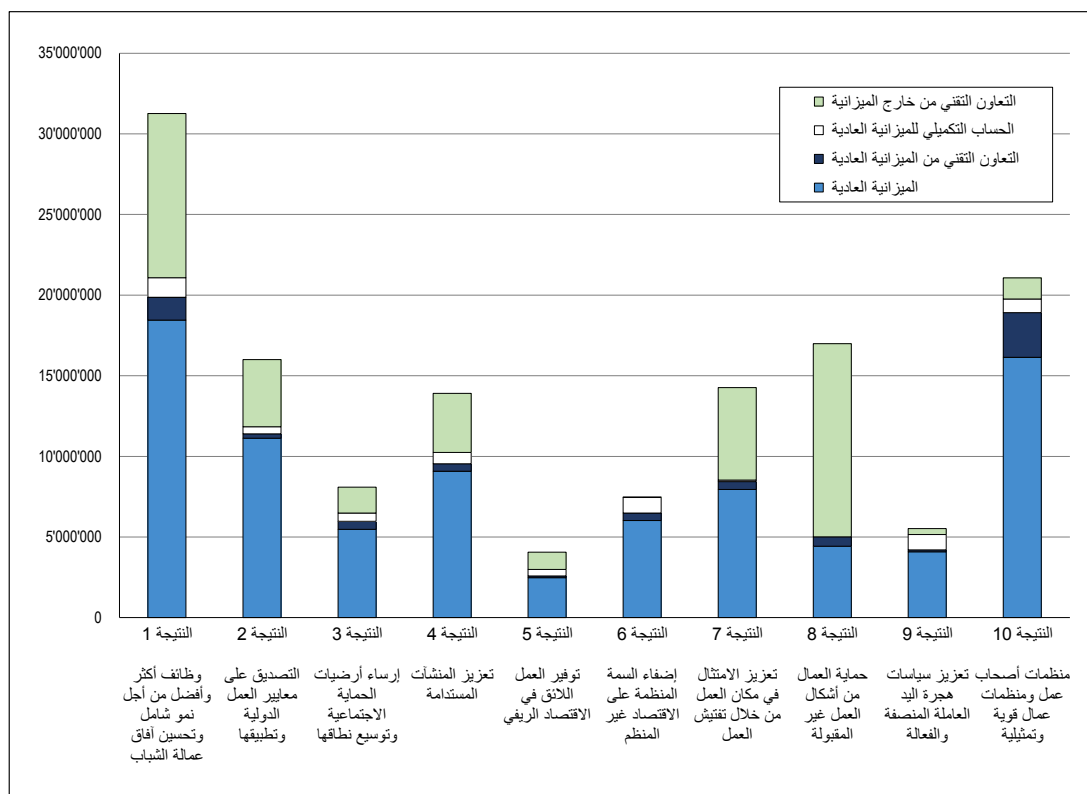
وتظهر الأشكال من ٦ إلى ١٥ مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية في المقر والبرامج المضطلع بها في الأقاليم الخمسة لمنظمة العمل الدولية، في مجموع الإنفاق بالنسبة المئوية، مقاسة بالوقت الذي خصصه موظفون دوليون من فئة المهنيين المدرجين في الميزانية العادية للاضطلاع بأنشطة وخدمات تقنية وتحليلية ذات صلة بكل نتيجة من النتائج العشر. ويشكل ذلك مقياساً يعتد به للمساهمة في الإنفاق، نظراً إلى أن التكاليف المتعلقة بالموظفين تمثل ٧٠ في المائة من إجمالي موارد الميزانية العادية.

الشكل ١: مجموع الإنفاق بحسب النتائج السياسية ومصدر الأموال في أفريقيا، ٢٠١٦-٢٠١٧ (بالدولار)

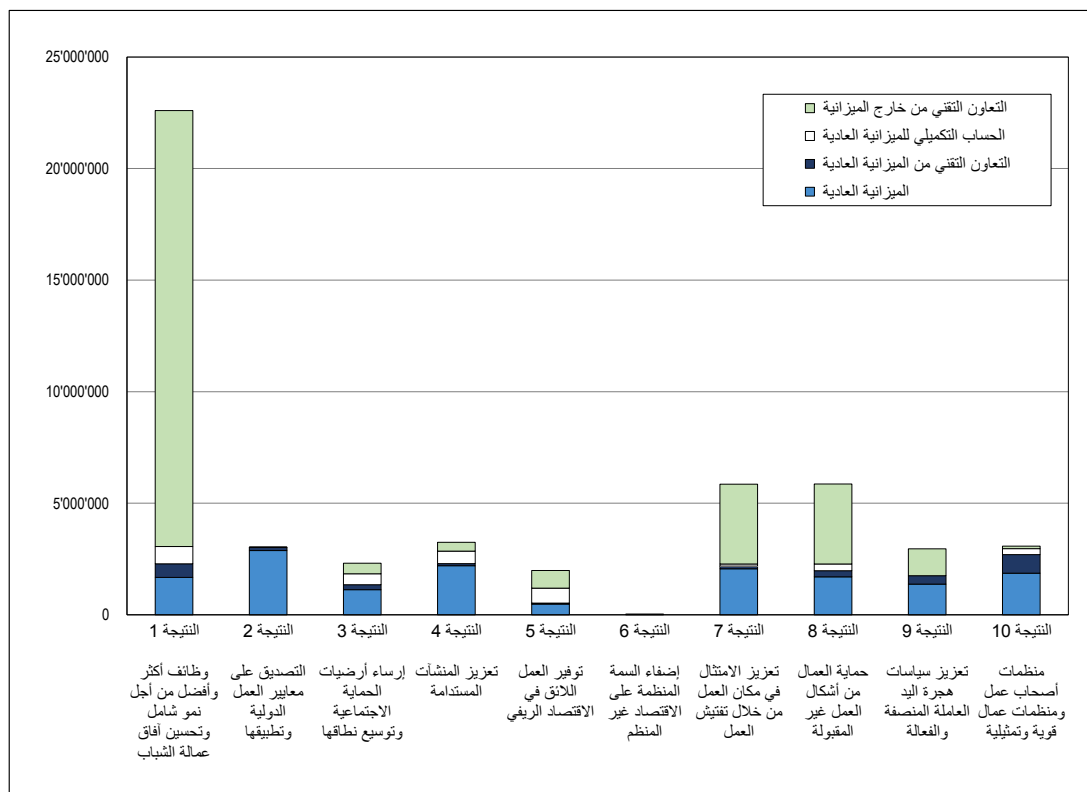


^١ بيانات أولية وغير مراجعة.

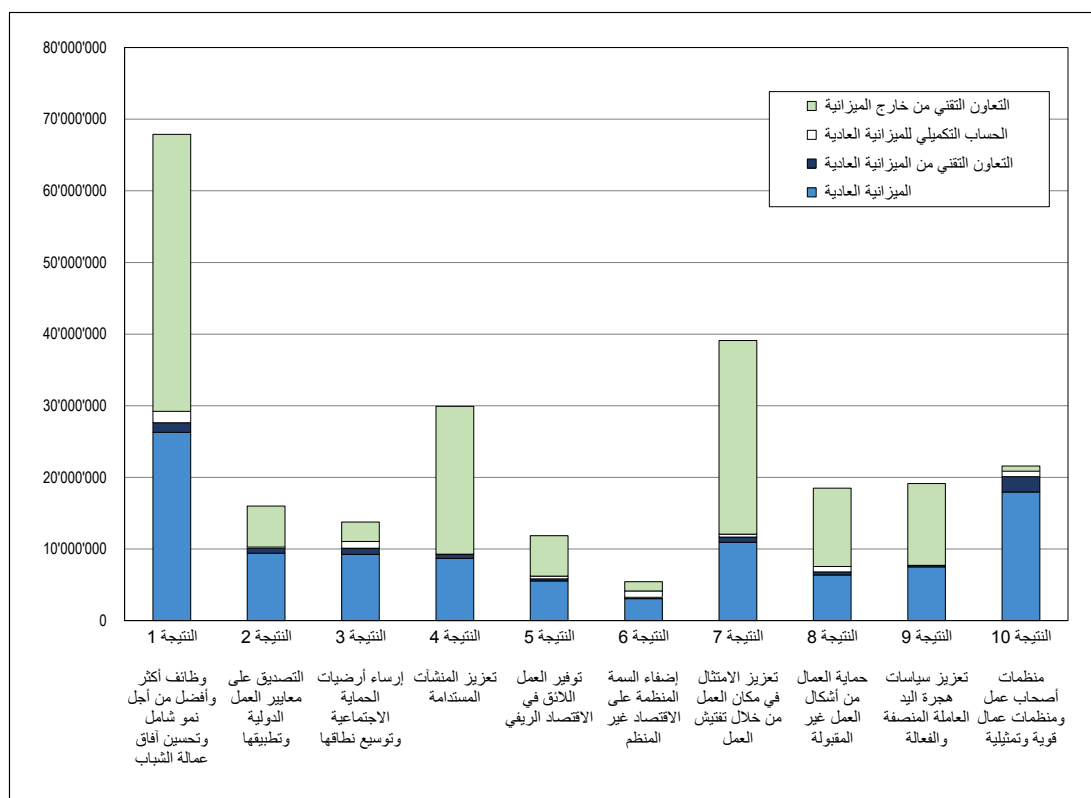
الشكل ٢: مجموع الإنفاق بحسب النتائج السياسية ومصدر الأموال في الأمريكتين، ٢٠١٦-٢٠١٧ (بالدولار)



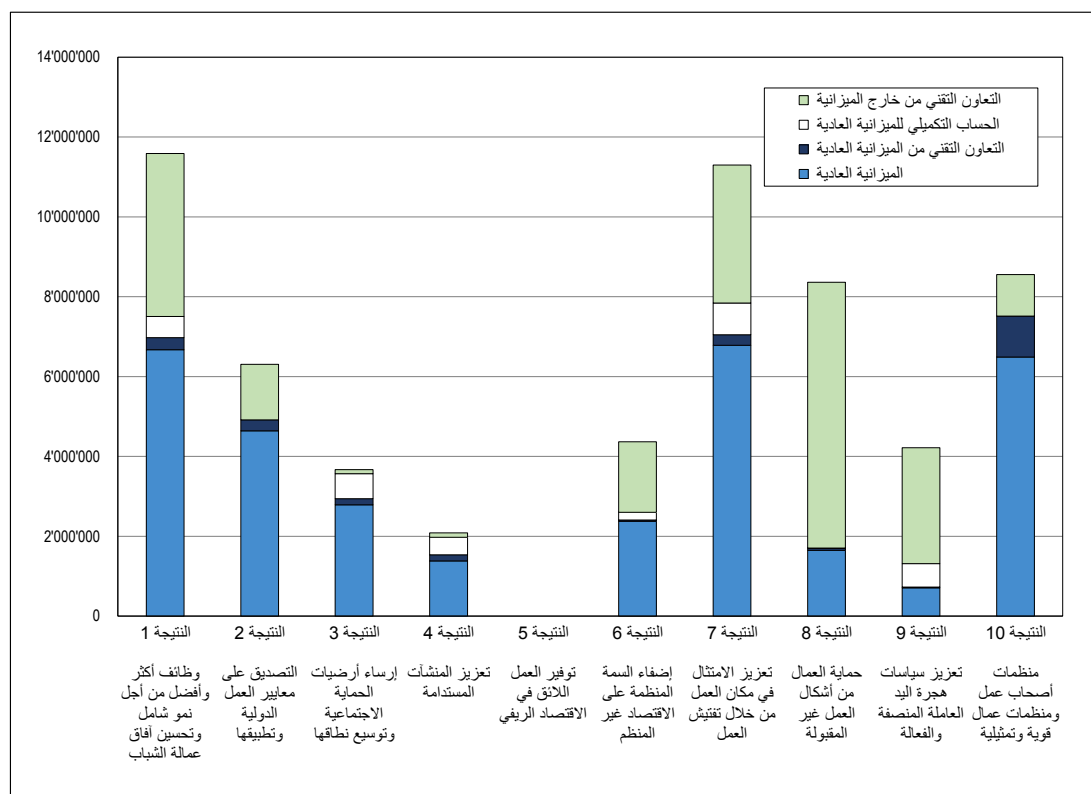
الشكل ٣: مجموع الإنفاق بحسب النتائج السياسية ومصدر الأموال في الدول العربية، ٢٠١٦-٢٠١٧ (بالدولار)



الشكل ٤: مجموع الإنفاق بحسب النتائج السياسية ومصدر الأموال في آسيا والمحيط الهادئ، ٢٠١٦-٢٠١٧ (بالدولار)

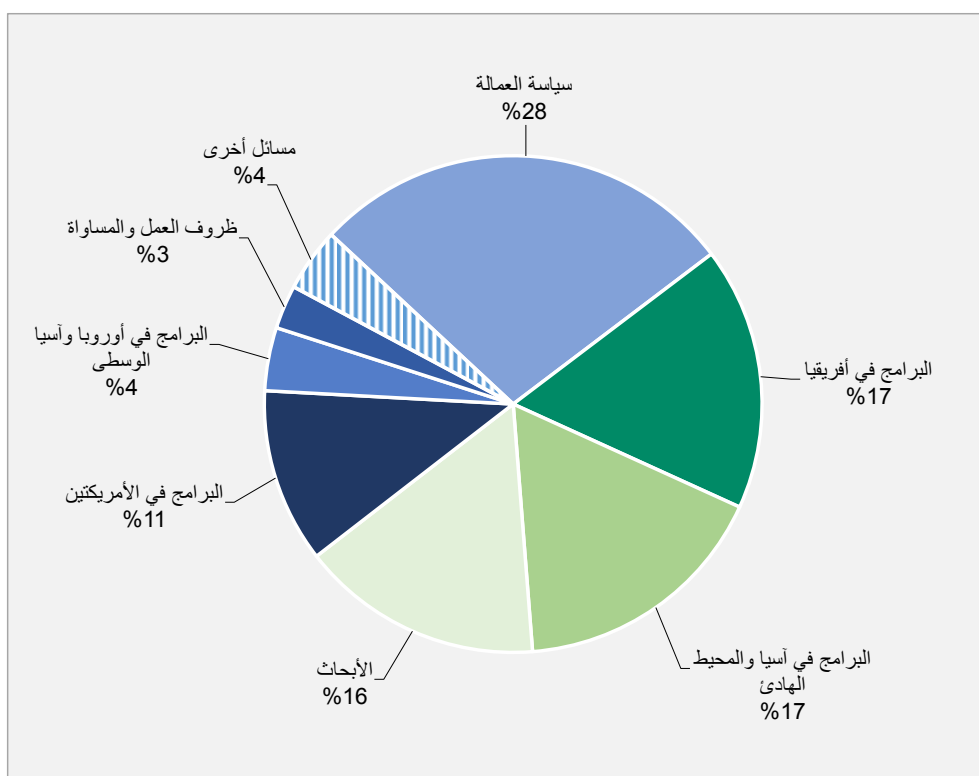


الشكل ٥: مجموع الإنفاق بحسب النتائج السياسية ومصدر الأموال في أوروبا وآسيا الوسطى، ٢٠١٦-٢٠١٧ (بالدولار)



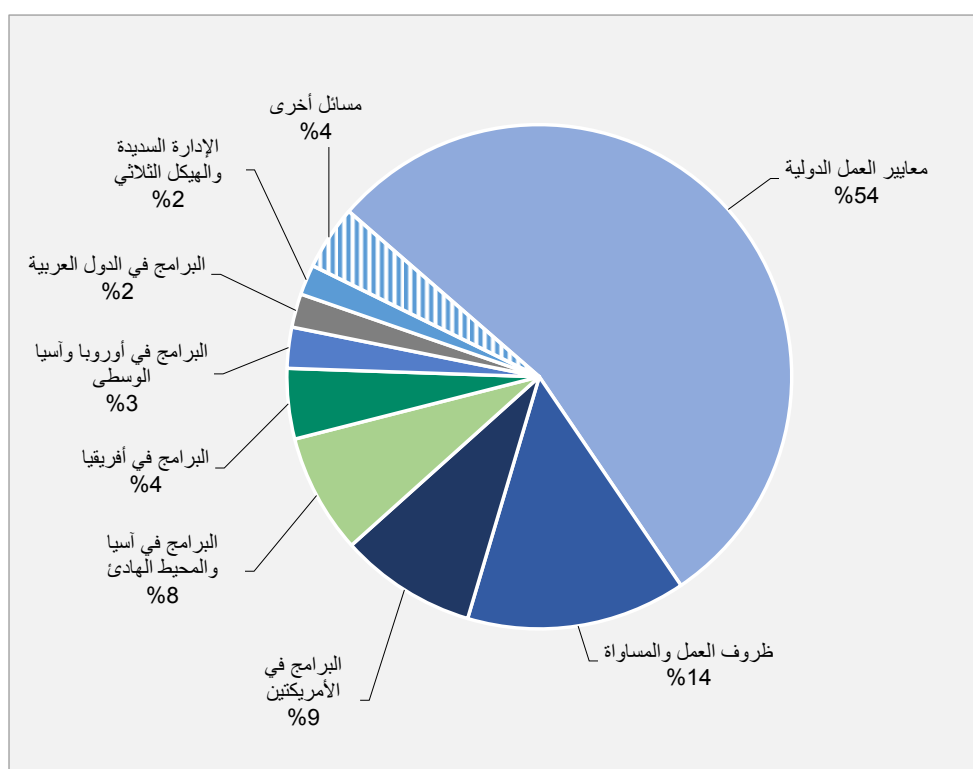
الشكل ٦: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ١

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



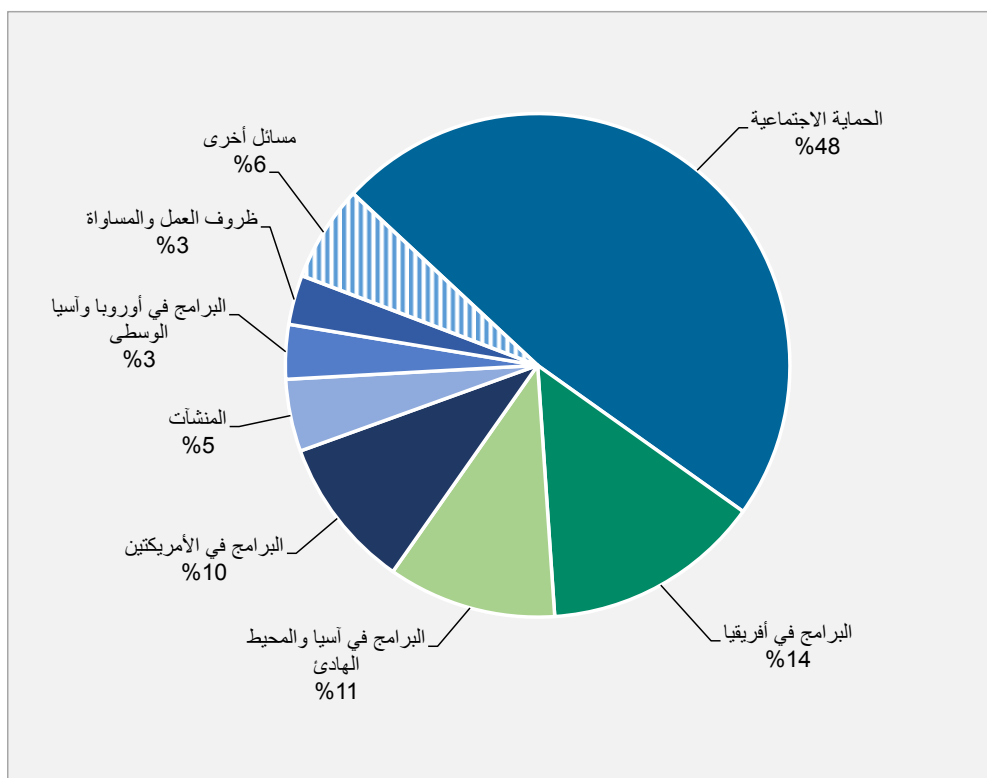
الشكل ٧: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٢

النتيجة ٢: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها



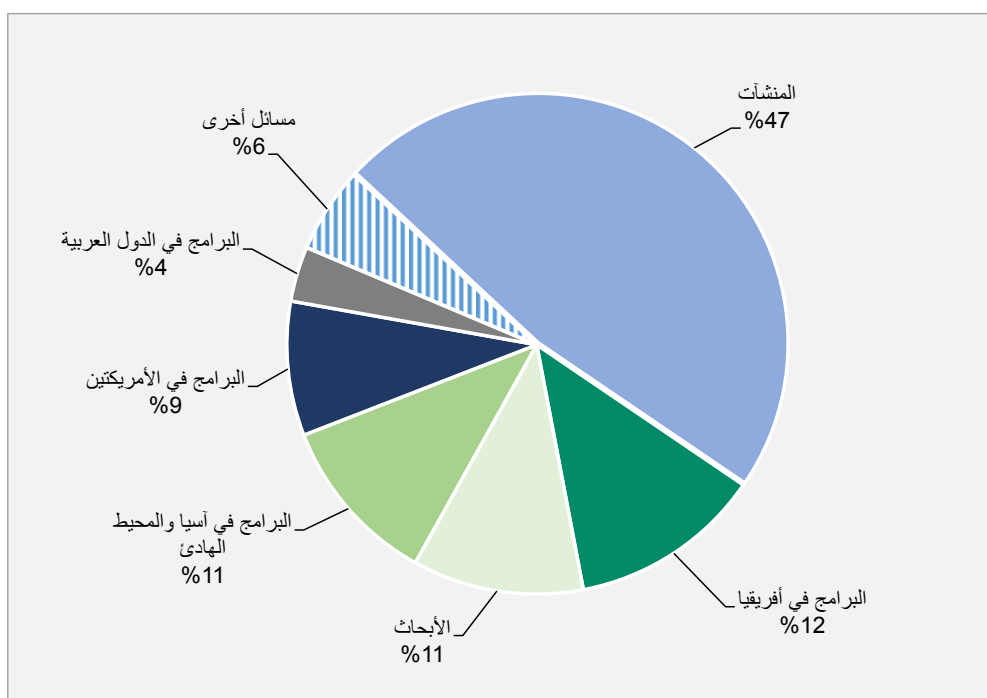
الشكل ٨: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٣

النتيجة ٣: إرساء أراضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها



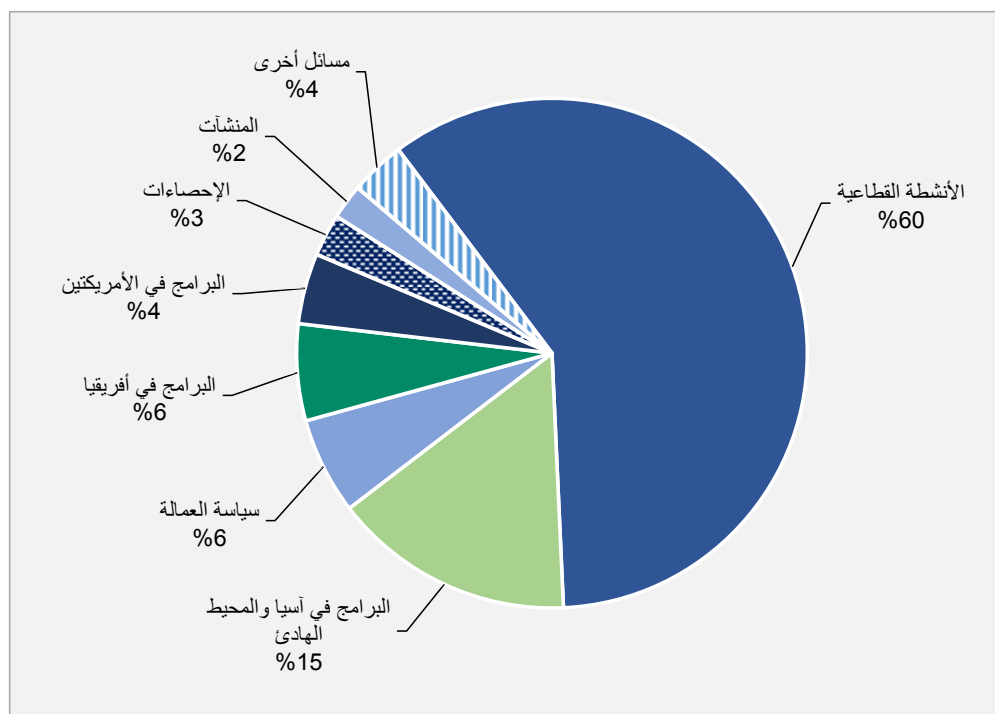
الشكل ٩: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٤

النتيجة ٤: تعزيز المنشآت المستدامة



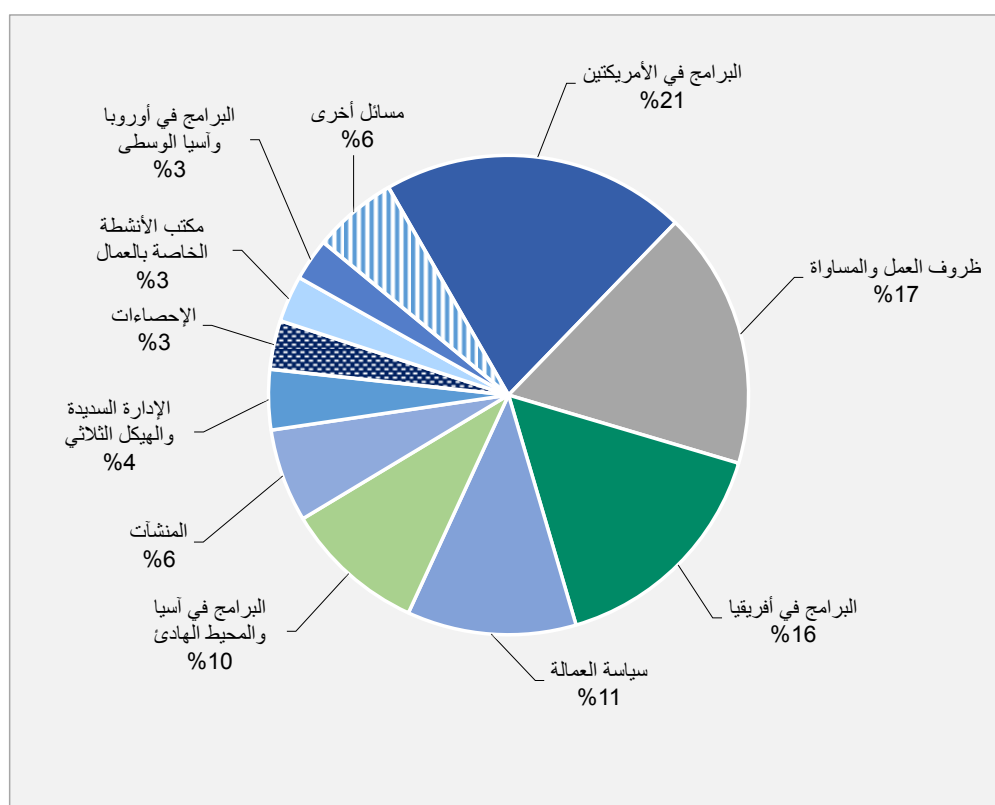
الشكل ١٠ : مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٥

النتيجة ٥ : توفير العمل اللائق في الاقتصاد الريفي



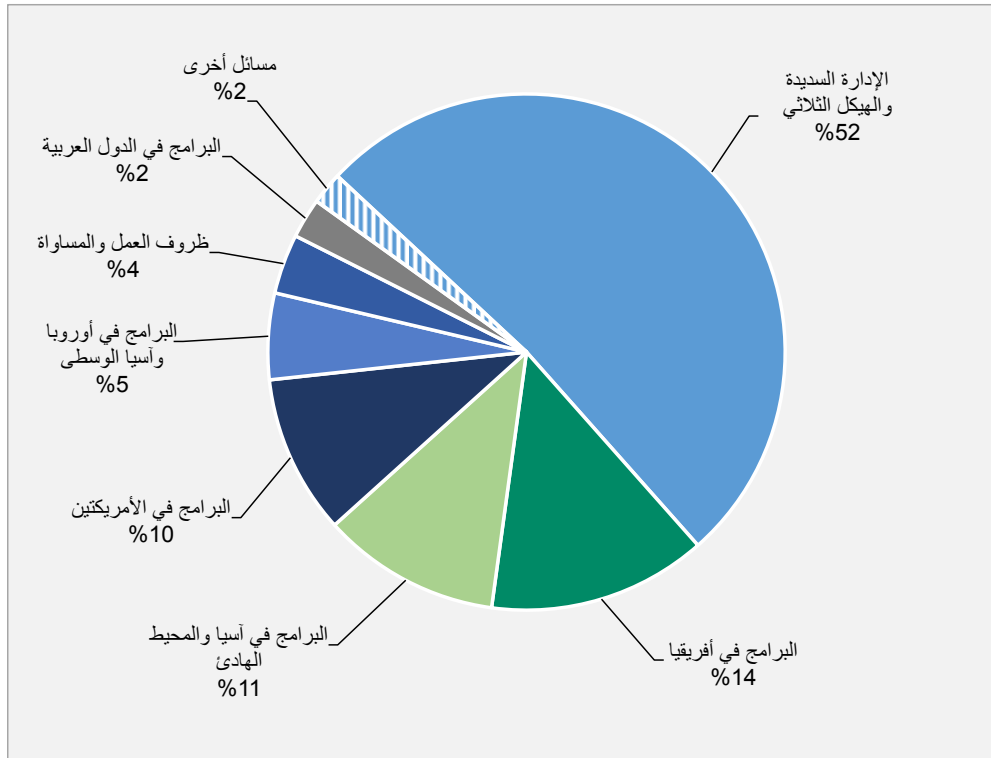
الشكل ١١ : مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٦

النتيجة ٦ : إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم



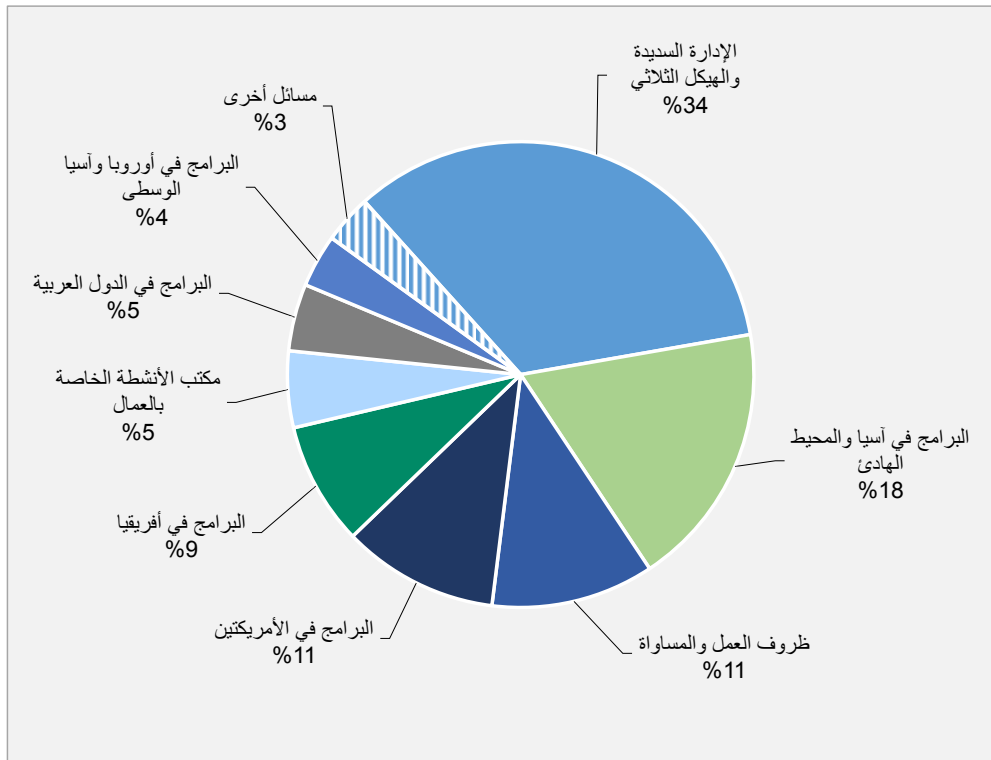
الشكل ١٢ : مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٧

النتيجة ٧ : تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل



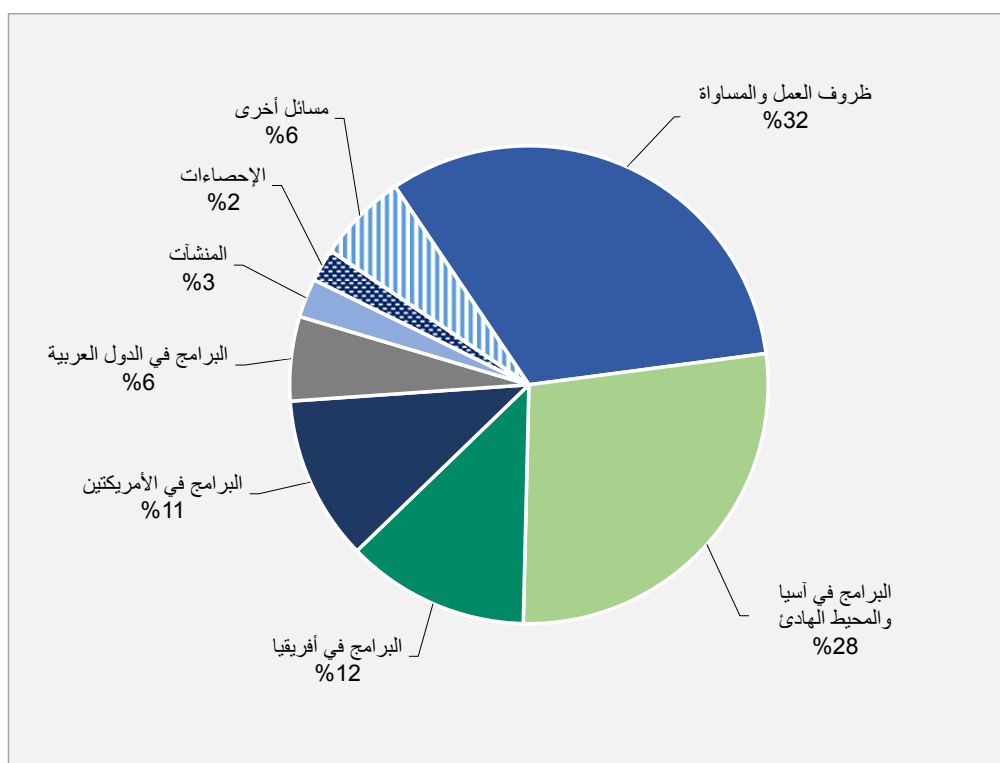
الشكل ١٣ : مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٨

النتيجة ٨ : حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة



الشكل ١٤ : مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٩

النتيجة ٩ : تعزيز سياسات هجرة اليد العاملة المنصفة والفعالة



الشكل ١٥ : مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ١٠

النتيجة ١٠ : منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وتمثيلية

