



مكتب
العمل
الدولي
جنيف

التقرير الرابع

أفق عام ٢٠٣٠ : التعاون الإنمائي الفعال دعماً لأهداف التنمية المستدامة



مؤتمر
العمل
الدولي

الدورة ١٠٧، ٢٠١٨

مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٧، ٢٠١٨

التقرير الرابع

أفق عام ٢٠٣٠ : التعاون الإنمائي الفعال دعماً لأهداف التنمية المستدامة

البند الرابع من جدول الأعمال

مكتب العمل الدولي، جنيف

ISBN 978-92-2-631163-3 (print)
ISBN 978-92-2-631164-0 (Web pdf)
ISSN 0252-7022

الطبعة الأولى ، ٢٠١٨

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

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

ترد المعلومات بشأن منشورات مكتب العمل الدولي والمنتجات الرقمية على الموقع التالي: www.ilo.org/publns.

المحتويات

الصفحة

iii	المختصرات
١	مقدمة
٣	الفصل ١: السياق العالمي
٥	الفصل ٢: التعاون الإنمائي في برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠
٥	١-٢ العمل اللائق: تطلع عالمي وهدف شامل
٧	٢-٢ تحولات في تصور التعاون الإنمائي
٨	٣-٢ منظومة الأمم المتحدة ملائمة للغرض
١١	الفصل ٣: تمويل التنمية
١١	١-٣ المساعدة الإنمائية الرسمية
١٤	٢-٣ الموارد المحلية من أجل التنمية
١٤	٣-٣ دور القطاع الخاص والتجارة والاستثمار
١٦	٤-٣ الأشكال الجديدة لتمويل التنمية
١٦	٣-٤-١ صناديق التمويل الجماعي للأمم المتحدة
١٧	٣-٤-٢ التمويل الابتكاري
١٩	الفصل ٤: الشراكات والتعاون
١٩	١-٤ الشراكات متعددة أصحاب المصلحة
٢٠	٢-٤ التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي
٢٠	٣-٤ الفرص والتحديات من أجل تعزيز العمل اللائق
٢٣	الفصل ٥: استشارة الوعي: استراتيجيات التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية
٢٣	١-٥ الاستراتيجيات
٢٦	٢-٥ تصورات وتقييمات استراتيجيات التعاون الإنمائي
٢٦	١-٢-٥ الاستعراضات والتقييمات رفيعة المستوى
٢٧	٢-٢-٥ آراء الهيئات المكونة والشركاء بشأن فعالية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية
٢٨	٣-٥ حشد الموارد وإرساء الشراكات

٣١		٤-٥	النهج الإقليمية للتعاون الإنمائي
٣١		١-٤-٥	أفريقيا
٣٢		٢-٤-٥	الدول العربية
٣٤		٣-٤-٥	آسيا والمحيط الهادئ
٣٥		٤-٤-٥	أوروبا وآسيا الوسطى
٣٦		٥-٤-٥	أمريكا اللاتينية والكاريبي
٣٩		الفصل ٦:	التعاون الإنمائي: الإجراءات الناجحة
٤٠		١-٦	معايير العمل الدولية
٤٢		٢-٦	العمالة
٤٥		٣-٦	الحماية الاجتماعية
٤٧		٤-٦	الحوار الاجتماعي
٥١		الفصل ٧:	رسم معالم مستقبل التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية
٥١		١-٧	الفرصة الذهبية
٥١		٢-٧	جهات نظر الهيئات المكونة وشركاء التنمية بشأن المستقبل
٥٤		٣-٧	نموذج متطور
٥٤		١-٣-٧	تحفيز النتائج
٥٥		٢-٣-٧	موقع منظمة العمل الدولية في منظومة الأمم المتحدة الإنمائية بعد إصلاحها
٥٦		٣-٣-٧	وسائل تحقيق أهداف التنمية المستدامة
٥٩		الفصل ٨:	نقاط مقترحة للمناقشة بشأن مستقبل التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية

الملاحق

٦١		الملحق الأول:	منهجية الدراسة الاستقصائية
٦٥		الملحق الثاني:	نفقات التعاون الإنمائي الخارجة عن الميزانية لمنظمة العمل الدولية، الفترة ٢٠١٧-٢٠٠٦

المختصرات

برنامج عمل أديس أبابا	AAAA
رابطة أمم جنوب شرق آسيا	ASEAN
لجنة المساعدة الإنمائية (التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي)	DAC
التعاون الإنمائي	DC
البرنامج القطري للعمل اللائق	DWCP
المفوضية الأوروبية	EC
الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا	ECOWAS
بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة	EESE
الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور	EPIC
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة	FAO
الاستثمار الأجنبي المباشر	FDI
برنامج العمل العالمي بشأن عمل الأطفال لعام ٢٠١١	GAP11
اللجنة رفيعة المستوى المعنية بالبرامج	HLCP
المنتدى السياسي رفيع المستوى المعني بالتنمية المستدامة	HLPF
اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات	IASC
المبادرة الدولية للشفافية في المعونة	IATI
الهند والبرازيل وجنوب أفريقيا	IBSA
الفريق المشترك بين الوكالات المعني بالتنسيق في مجال مكافحة الاتجار بالأشخاص	ICAT
مؤسسة التمويل الدولية	IFC
مؤسسات التمويل الدولية	IFIs
مؤتمر العمل الدولي	ILC
منظمة العمل الدولية	ILO
مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية	ITC-ILO
المنظمة الإقليمية الأفريقية التابعة للاتحاد الدولي لنقابات العمال	ITUC-Africa
وحدة التفتيش المشتركة	JIU
التعميم والتعجيل والدعم السياسي	MAPS
هدف إنمائي للألفية	MDG

السوق الجنوبية المشتركة	MERCOSUR
شبكة تقييم أداء المنظمات متعددة الأطراف	MOPAN
مكتب الصندوق الاستئماني متعدد الشركاء	MPTFO
منظمة الوحدة النقابية الأفريقية	OATUU
المساعدة الإنمائية الرسمية	ODA
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	OECD
الشراكة للعمل من أجل اقتصاد أخضر	PAGE
الحساب التكميلي من الميزانية العادية	RBSA
هدف التنمية المستدامة	SDG
التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثثل	SSTC
الشبكة النقابية للتعاون الإنمائي	TUDCN
الأمم المتحدة	UN
الفرق القطرية للأمم المتحدة	UNCTs
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية	UNCTAD
إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية	UNDAF
مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية	UNDG
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	UNDP
منظومة الأمم المتحدة الإنمائية	UNDS
فريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم	UNEG
برنامج الأمم المتحدة للبيئة	UNEP
صندوق الأمم المتحدة للسكان	UNFPA
مفوضية الأمم المتحدة السامية لشؤون اللاجئين	UNHCR
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)	UNICEF
منظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية	UNIDO
معهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث (اليونيتار)	UNITAR
إطار شراكة الأمم المتحدة من أجل التنمية	UNPDF
هيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة	UN Women
الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا	WAEMU
برنامج الأغذية العالمي	WFP

مقدمة

١. مضى اثنا عشر عاماً على آخر مؤتمر عمل دولي جرت فيه مناقشة دور منظمة العمل الدولية في التعاون التقني.^١ ومنذ ذلك الحين، تغير السياق الذي يجري فيه التعاون الإنمائي تغيراً عميقاً جعل مناقشة مستقبل التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية مسألة أساسية.

برنامج العمل اللائق: أساسي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة

٢. ما زال عالم العمل يشهد تغيرات عميقة. وتقدم هذه التغيرات بالنسبة إلى البعض فرصاً جديدة، وتمثل بالنسبة لآخرين عجزاً في العمل اللائق. وما زال السلام والإدماج والعدالة الاجتماعية، وهي عناصر مكرسة في دستور منظمة العمل الدولية - بعد ما يقرب من مائة عام على تأسيس منظمة العمل الدولية - مصدر إلهام يرسم معالم مستقبل العمل الذي نصبو إليه. ويقوم برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ على الحقوق ويركز على قدم المساواة على عدم ترك أحد على قارعة الطريق. ويدمج برنامج العمل اللائق بوصفه تطلعاً عالمياً وهدفاً شاملاً ينطبق على جميع الدول الأعضاء بصرف النظر عن وضعها الاقتصادي أو الاجتماعي أو السياسي. وبذلك، لا بد لمنظمة العمل الدولية من أن تقدم تعاوناً إنمائياً ملائماً لكافة السياقات القطرية ومصمماً وفق طلبات الهيئات المكونة واحتياجاتها بغية تحقيق الحد الأمثل من أثره.

٣. وتعني السمة العالمية لبرنامج العمل اللائق كذلك أنه يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تعتمد على دعم وشراكة مجموعة واسعة من المنظمات - هي المنشآت متعددة الأطراف والمنشآت الإقليمية والوطنية والمجتمع المدني. ولا بد للمنظمة بالتالي من أن تسعى إلى حشد هيكلها الثلاثي والتواصل مع جهات أخرى تهدف إلى تعزيز العمل اللائق، وأن تعتمد في الوقت ذاته على مجموعتها من معايير العمل الدولية.

٤. والتمويل من أجل التنمية هو مجال آخر من مجالات التغيير. ولقد أصبح من الواضح أن المساعدة الإنمائية الرسمية وحدها لن تكفي لتلبية جميع الاحتياجات المترتبة على برنامج التنمية المستدامة. وثمة حاجة إلى تدفقات مالية وآليات تمويل جديدة من أجل تحقيق أهدافنا المشتركة. ويمكن للتعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية أن يدعم الهيئات المكونة وشركاء التنمية وجهات أخرى في زيادة الموارد المحلية والدولية والعامة والخاصة من أجل تحقيق نتائج العمل اللائق في البلدان. ويمثل اتساق السياسات عاملاً أساسياً في هذا الصدد.

٥. إن تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠ هدف جامع منشود من العملية الجارية لإصلاح الأمم المتحدة. وعند كتابة هذه الوثيقة، تتبدى سيناريوهات مختلفة، وسيكون من الضروري تحليل تداعياتها المفصلة بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية بصفتها وكالة ثلاثية متخصصة وذات وظيفة معيارية من وكالات الأمم المتحدة. ولكن المسلم به على نطاق واسع هو القيمة المضافة الفريدة لمنظمة العمل الدولية في التعاون الإنمائي، بصفتها عضواً في أسرة الأمم المتحدة. فضلاً عن ذلك، فإن البرنامج المعياري لمنظمة العمل الدولية وطبيعتها الثلاثية وتجربتها في الحوار الاجتماعي وقوتها في جمع الشمل، تجعل منها شريكاً أساسياً في العديد من الجهود المبذولة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

^١ مكتب العمل الدولي: دور منظمة العمل الدولية في ميدان التعاون التقني. تعزيز العمل اللائق من خلال البرامج الميدانية والقطرية، التقرير السادس، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ٩٥، جنيف، ٢٠٠٦.

رسم معالم مستقبل التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية

٦. هذا هو السيناريو المتغير والمثير للتحديات الذي يقارب مؤتمر العمل الدولي في إطاره هذه المناقشة المهمة للتعاون الإنمائي الفعال دعماً لبرنامج العمل اللائق وأهداف التنمية المستدامة.
٧. وينبغي لتلك المناقشة أن تزود منظمة العمل الدولية بإرشادات من هيئاتها المكونة بشأن طريقة تعزيز التعاون الإنمائي والشراكات لدعم نتائج العمل اللائق وتحقيق أهداف التنمية المستدامة في الدول الأعضاء. وهذه الإرشادات حاسمة بالنسبة إلى المنظمة في تمركزها الاستراتيجي وفي اغتنام الفرص والتصدي للتحديات وفي الوقت ذاته استيعاب أفكار جريئة وابتكارية بغية تحقيق الحد الأمثل من أثر العمل اللائق على برنامج عام ٢٠٣٠.
٨. ومن شأن مناقشة المؤتمر أيضاً أن تكون المرشد لوضع استراتيجية جديدة متوسطة الأجل في التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية لما بعد عام ٢٠١٨. ويتوقع أن تساهم المناقشة كذلك، من خلال رسم معالم التعاون الإنمائي المستقبلي لمنظمة العمل الدولية، في مناقشات مئوية منظمة العمل الدولية في المؤتمر في عام ٢٠١٩.
٩. وقد استفاد هذا التقرير استفادة يعتد بها من وجهات نظر الهيئات المكونة وشركاء التنمية، التي جُمعت على حد سواء عن طريق دراسة استقصائية على الإنترنت وغيرها من أشكال التشاور.

هيكلية التقرير

١٠. يبين الفصل ١ الاتجاهات العالمية التي تؤثر على عالم العمل وطريقة نظر الهيئات المكونة إليها فيما يتعلق بالتعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية.
١١. ويناقش الفصل ٢ المركز المحوري الذي يحتله العمل اللائق في برنامج عام ٢٠٣٠ ويقدم الاتفاقات العالمية التي تضع أطر التعاون الإنمائي الدولي اليوم. ويشرح هذا الفصل أيضاً التحولات في تصوّر التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية على مدى العقد الماضي، ويقدم كذلك استشرافات بشأن إصلاح الأمم المتحدة المقترح وبشأن طريقة تحقيق منظومة الأمم المتحدة أهداف العمل اللائق.
١٢. ويتناول الفصل ٣ الطريقة التي يمكن من خلالها تمويل أهداف التنمية المستدامة وينظر في دور المساعدة الإنمائية الرسمية والموارد المحلية والقطاع الخاص وقطاعي التجارة والاستثمار، فضلاً عن أدوات تمويل جديدة.
١٣. ويعرض الفصل ٤ مختلف أنواع الشراكة وطرائق التعاون مثل الشراكات متعددة أصحاب المصلحة، والتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث، وينظر الفصل في الطريقة التي يؤدي فيها السياق المتغير للتعاون الإنمائي إلى إتاحة الفرص وطرح التحديات، فيما يتعلق بتعزيز العمل اللائق.
١٤. ويُذكر الفصل ٥ بإطار منظمة العمل الدولية للتعاون الإنمائي واستراتيجياتها بشأن التعاون الإنمائي والشراكات. ويرد في الفصل أهم نتائج عمليات التقييم والاستعراضات رفيعة المستوى. ويناقش الفصل وجهات نظر الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وشركاء التنمية بشأن الفعالية وتنمية القدرات وعقد الشراكات. ويقدم الفصل أيضاً لمحة عامة عن الاتجاهات في التمويل الطوعي والشراكات، فضلاً عن الاستشرافات بشأن النهج الإقليمية للتعاون الإنمائي.
١٥. ويناقش الفصل ٦ النتائج التي حققها التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية استناداً إلى الدروس المستخلصة من خلال المشاريع والبرامج في المجالات الاستراتيجية لمعايير العمل الدولية والعمالة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي.
١٦. ويرسم الفصل ٧ معالم سيناريو محتمل عن مستقبل التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية. ويستند الفصل إلى رؤية وتوقعات الهيئات المكونة وشركاء التنمية، ويناقش عمليات إصلاح الأمم المتحدة الجارية ويقدم أدوات تحقيق أهداف التنمية المستدامة.
١٧. وأخيراً، يقدم الفصل ٨ عدداً من النقاط المقترحة للمناقشة.

الفصل ١

السياق العالمي

١٨. خلال العقد الماضي، واجه عالم العمل العديد من التحديات الجديدة، من قبيل أثر الأزمات المالية والاقتصادية لعام ٢٠٠٨ على العمالة وانعدام المساواة في الدخل وتزايد تأثير تغير المناخ وتزايد النزاعات العنيفة والأزمات الإنسانية، مما أدى إلى أعلى مستويات من التهجير القسري والهجرة منذ الحرب العالمية الثانية.

١٩. بيد أنه لوحظ إحراز في بعض المجالات. وخلال الفترة المحددة لتحقيق الأهداف الإنمائية للألفية (٢٠٠٠-٢٠١٥)، تحقق هدف خفض معدلات الفقر المدقع قبل الموعد النهائي، إذ انخفض عدد الأشخاص في فقر مدقع انخفاضاً يربو على النصف في الفترة ما بين ١٩٩٠ و ٢٠١٥. وازدادت الطبقة الوسطى في البلدان النامية ثلاث مرات تقريباً من حيث العدد خلال الفترة نفسها.^١

٢٠. وثمة تحديات رئيسية ماثلة في الأفق خاصة بالنسبة إلى سوق العمل. وتترافق النمو البطيء للاقتصاد العالمي مع مستويات غير مسبقة من انعدام المساواة، ونتج عن ذلك عدد غير كافٍ من الوظائف، لاسيما بالنسبة إلى الشباب، لاستيعاب قوى عاملة سريعة النمو. وفي عام ٢٠١٧، بلغ عدد العاطلين عن العمل ١٩٣ مليون شخص تقريباً وبلغ عدد العمال الذين يعيشون تحت خط الفقر المدقع أكثر من ٣٠٠ مليون عامل. وكان حوالي ٧٥ في المائة من هؤلاء في جنوب آسيا وأفريقيا جنوب الصحراء.^٢ ولا يزال يحتمل أن تكون المرأة أكثر عرضة للفقر المدقع مقارنة بالرجل، نتيجة انعدام المساواة في الحصول على العمل ذي الأجور الجيدة والتعليم والملكية. ولا بد من أن يضاف إلى ذلك التحديات التي يطرحها التطور الديمغرافي وتغير المناخ وازدياد حدة النزاعات والهشاشة وانعدام الأمن الغذائي، وهي أمور تخلف أيضاً عواقب كبيرة على سوق العمل وتستلزم أن يواصل المجتمع الدولي اتخاذ إجراءات بشأنها في العقود المقبلة.

تصور الهيئات المكونة للاتجاهات العالمية^٣

٢١. عموماً، تعتبر الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية أن الزيادات في البطالة وانعدام المساواة والفقر والاستبعاد الاجتماعي، هي من أهم الاتجاهات التي تؤثر على التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية (الشكل ١).^٤ فهي تؤثر تأثيراً مباشراً على توافر فرص العمل اللائق، وتمس بالتالي صميم ولاية منظمة العمل الدولية وبرنامج عام ٢٠٣٠، كما يتجلى في مناقشة مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٦ بشأن مبادرة القضاء على الفقر.^٥

^١ انظر الأمم المتحدة: *تقرير الأهداف الإنمائية للألفية ٢٠١٥*، الأمم المتحدة، نيويورك، ٢٠١٥.

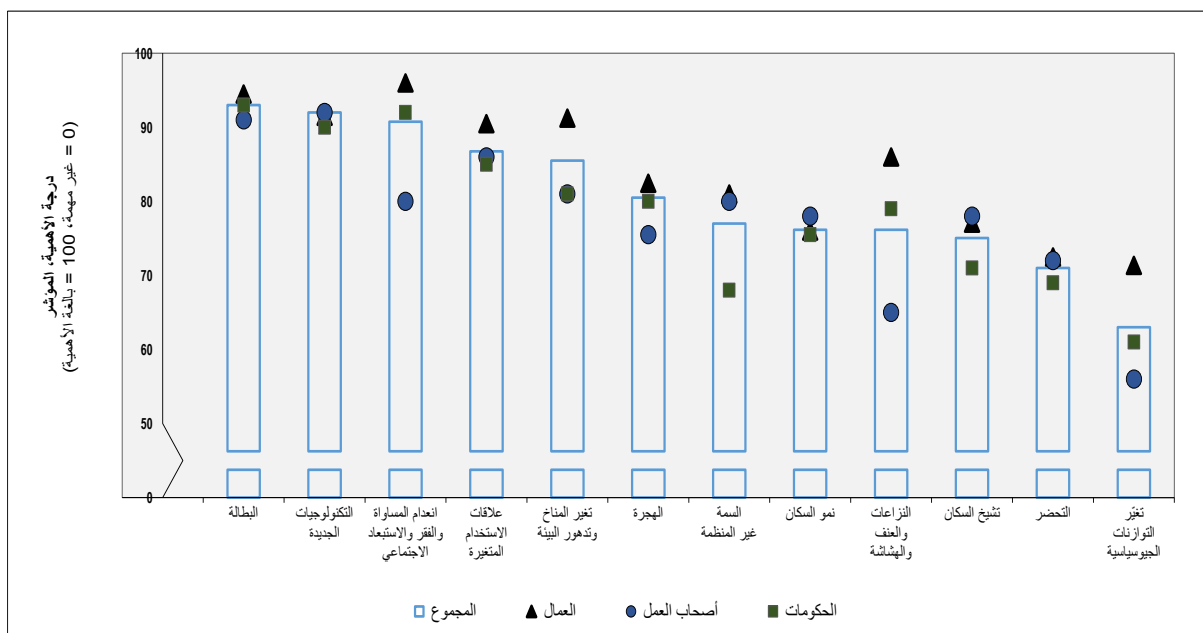
^٢ انظر: ILO: *World employment and social outlook: Trends 2018*, International Labour Office, Geneva, 2018.

^٣ للاطلاع على التفاصيل المنهجية للدراسة الاستقصائية للهيئات المكونة وشركاء التنمية، انظر الملحق الأول.

^٤ يمكن أن تختلف درجة الأهمية بين صفر (غير مهمة) و ١٠٠ (بالغة الأهمية). ويعرض الرسم البياني صورة مكبرة عن استجابات الهيئات المكونة ويميز بين جميع الهيئات المكونة في شكل (أعمدة زرقاء - أعمدة بيضاء) والعمال في شكل (مثلثات رمادية) وأصحاب العمل في شكل (دوائر زرقاء) والحكومات في شكل (مربعات خضراء).

^٥ مكتب العمل الدولي: *مبادرة القضاء على الفقر. منظمة العمل الدولية وبرنامج عام ٢٠٣٠. تقرير المدير العام*، التقرير الأول (باء)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٥، جنيف، ٢٠١٦.

الشكل ١: أهمية الاتجاهات فيما يتعلق بتأثيرها على التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية بالنسبة إلى الهيئات المكونة، حسب نوع كل هيئة مكونة



المصدر : دراسة استقصائية لمنظمة العمل الدولية، ٢٠١٧.

٢٢. ويؤدي انتشار التكنولوجيات الجديدة إلى استحداث الفرص وإثارة التحديات. وسيساهم ذلك في استنباط الوظائف وفي تدمير الوظائف على حد سواء، وسيكون له أثر على القدرة التنافسية للمنشآت وعلاقات الاستخدام وأنواع الوظائف المتاحة، وسيستلزم كفاءات جديدة.^٦ وتنتظر الهيئات المكونة إلى هذه المسائل أيضاً، إلى جانب تغير المناخ وتدهور البيئة، على أنها بالغة الأهمية من حيث تأثيرها على التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية. وتناقش هذه الاتجاهات في إطار مبادرة المؤيعة لمنظمة العمل الدولية بشأن مستقبل العمل^٧ ومبادرات الخضراء.^٨

٢٣. وترد شواغل الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وشركاء التنمية فيما يتعلق بالاتجاهات العالمية، في مؤشرات هدف التنمية المستدامة ١٤ التي تتخذ بشأنها منظمة العمل الدولية صفة الجهة المسؤولة أو الوكالة الشريكة^٩ (بموجب هدف التنمية المستدامة ١ بشأن القضاء على الفقر في جميع أشكاله في كل مكان؛ هدف التنمية المستدامة ٥ بشأن تحقيق المساواة بين الجنسين وتمكين كل النساء والفتيات؛ هدف التنمية المستدامة ٨ بشأن العمل اللائق والنمو الاقتصادي؛ هدف التنمية المستدامة ١٠ بشأن الحد من انعدام المساواة)، فضلاً عن أهداف التنمية المستدامة الأخرى البالغة ١٧ هدفاً، والتي تشارك فيها منظمة العمل الدولية أو التي تتصل ببرنامجهما العمل اللائق^{١٠}.

٦ انظر :

I. Nübler: *New technologies: A jobless future or golden age of job creation?* ILO Research Department Working Paper No. 13, Geneva, 2016.

٧ مكتب العمل الدولي: *مبادرة المنوية بشأن مستقبل العمل. تقرير المدير العام*، التقرير الأول، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٤، جنيف، ٢٠١٥

^٨ مكتب العمل الدولي: *العمل في مناخ متغير: المبادرة الخضراء، تقرير المدير العام*، التقرير الأول، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٦، جنيف، ٢٠١٧.

٩ يقع على عاتق الوكالة المسؤولة واجب رصد وتسجيل الأداء على أساس المؤشرات من الناحية الإحصائية، استناداً إلى بيانات تتوفر لها البلدان بنفسها من خلال مكاتبها الإحصائية الوطنية والوزارات المختصة وغيرها من المؤسسات الوطنية الضالعة في الرصد.

١٠ يمكن الاطلاع على تفاصيل الأهداف التي تركز عليها منظمة العمل الدولية بالنسبة لبرنامج عام ٢٠٣٠ على الموقع التالي:
<http://www.ilo.ch/global/topics/sdg-2030/targets/lang--en/index.htm>.

الفصل ٢

التعاون الإنمائي في برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠

١-٢ العمل اللائق: تطلع عالمي وهدف شامل

٢٤. اعتمدت الدول الأعضاء في الأمم المتحدة في عام ٢٠١٥، رؤية طموحة وذات قدرة على التغيير لتحقيق التنمية المستدامة في أبعادها الثلاثة - الاقتصادي والاجتماعي والبيئي. ويسعى برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠، المترسخ في مبادئ السمة الشمولية وحقوق الإنسان إلى جانب ضرورة حتمية مفادها عدم ترك أي شخص على قارعة الطريق، إلى تحقيق الانتقال إلى حقبة تنمية مستدامة تتمحور حول الناس وكوكب الأرض. ويستلزم هذا الأمر استراتيجيات متكاملة تضمن النمو الاقتصادي وتلبي الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، بما يشمل تنمية المنشآت المستدامة وتنمية المهارات والصحة والحماية الاجتماعية وفرص العمل اللائق وتغيير المناخ وحماية البيئة وإنشاء مؤسسات سليمة.

٢٥. وبرنامج عام ٢٠٣٠ جدير بالذكر لأنه يقدم نهجاً قائماً على الحقوق. فتشجيع وظائف أكثر وأفضل، في احترام تام لحقوق العمل والتركيز بشكل خاص على حقوق الإنسان المتصلة بالعمل والمرسخة في الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية، إنما هي عناصر محورية تجد صداها في العديد من أهداف التنمية المستدامة، لا سيما في هدف التنمية المستدامة ٨ الذي يقع في صميمها.

٢٦. وتضطلع البيانات بدور حاسم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ولطالما أعربت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والشركاء مراراً وتكراراً عن الحاجة إلى بيانات ملائمة وذات نوعية جيدة وإلى جمعها في الوقت المناسب لقياس التقدم المحرز والأثر على مقاصد أهداف التنمية المستدامة المتصلة بالعمل اللائق. وتعني تلبية هذه الحاجة كذلك أنه ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تظل المرجعية العالمية للبيانات المتصلة بالعمل وينبغي أن تعزز قدرات الهيئات المكونة وجهات أخرى على جمع هذه البيانات واستخدامها.

٢٧. وبرنامج العمل اللائق اليوم جزء لا يتجزأ من برنامج التنمية العالمي كما أنه واجب التطبيق على مستوى العالم، بصرف النظر عن الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي أو السياسي للبلدان.

٢٨. وتقع على البلدان المسؤولية الأولية للتخطيط والتنفيذ والمتابعة بشأن الأهداف على أساس الخطط الوطنية الفردية، والإبلاغ عن التقدم المحرز. ويُنظر إلى التخطيط المتكامل القوي والتفكير الاستراتيجي وتكامل السياسات والتقييم على أنها عوامل أساسية لتحديد أفضل نهج لتنفيذ أهداف التنمية المستدامة، وسترکز عليها الأمم المتحدة بشكل رئيسي في دعم البلدان. وفي حين أن تنفيذ الخطة طوعي، فإن اعتمادها في السنتين الأوليين كان بالفعل قوياً جداً، كما يبينه طلب عدد كبير من البلدان المساعدة من الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة فيما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة (١١٤ بلداً في عام ٢٠١٧) وبلغ عدد الاستعراضات الوطنية الطوعية ٦٥ استعراضاً قُدم إلى المنتدى السياسي الرفيع المستوى المعني بالتنمية المستدامة في عامي ٢٠١٦ و٢٠١٧ وتلك المخطط لها في عام ٢٠١٨ (٤٨).^١

٢٩. وفي عام ٢٠١٩، وهو العام الذي تحتفل فيه منظمة العمل الدولية بمئويتها، سيركز المنتدى السياسي الرفيع المستوى المعني بالتنمية المستدامة على تمكين الناس وضمان الشمولية والمساواة بما يشمل هدف التنمية المستدامة ٨ وغيره من أهداف التنمية المستدامة المرتبطة ارتباطاً وثيقاً ببرنامج العمل اللائق. ويعني ذلك أن جميع الجهات المعنية المشاركة في التعاون الإنمائي سعيًا إلى تحقيق نتائج العمل اللائق، هي التي تبذل الجهود في هذا الصدد، وتمولها طائفة من المصادر داخل منظمة العمل الدولية وخارجها على حد سواء.

^١ متاحة على الموقع التالي: <https://sustainabledevelopment.un.org/vnrs/>

اتفاقات عالمية من أجل عالم مستدام

٣٠. بالإضافة إلى برنامج عام ٢٠٣٠، هناك اتفاقات عالمية أخرى ترسم معالم المشهد الإنمائي: اتفاق باريس بشأن تغير المناخ^٢ وبرنامج عمل أديس أبابا^٣ وإطار سنديا بشأن الحد من أخطار الكوارث^٤. وتوفر هذه الاتفاقات مجتمعة سياقاً حاسماً لاستراتيجية التعاون الإنمائي المستقبلية لمنظمة العمل الدولية. وربط الأمين العام للأمم المتحدة هذه الاتفاقات على وجه التحديد ببناء السلام ودعائم الأمن في الأمم المتحدة لضمان محور تركيز أساسي لمنع المعاناة البشرية، وهو ما يستدعي تعاوناً وثيقاً بين الجهات المعنية في المجالين الإنساني والإنمائي.

٣١. وتنسجم جميع الاتفاقات بأهمية كبرى فيما يتصل بالعمل والعمل اللائق. فعلى سبيل المثال، يعيد اتفاق باريس التأكيد على ضرورة أن تكون مكافحة تغير المناخ جزءاً لا يتجزأ من قضية الكفاح من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية العالمية، ويعرب عن قلق إزاء الناس الأشد فقراً والأكثر استضعافاً في عالم العمل، ولاسيما الذين يمارسون الأنشطة الريفية والأنشطة في الاقتصاد غير المنظم، وهم أشد من لا حول لهم ولا قوة أمام آثاره.

الإطار ١

الشراكة من أجل العمل لصالح الاقتصاد الأخضر^١

الشراكة من أجل العمل لصالح الاقتصاد الأخضر، وهي مبادرة مشتركة استهلكت في عام ٢٠١٤ بين منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث، توفر آلية تسمح بتنسيق إجراءات الأمم المتحدة بشأن الاقتصاد الأخضر ومساعدة الدول الأعضاء على تنفيذ أهداف التنمية المستدامة ورصد التقدم المحرز في تحقيقها.

ولقد أثبتت آلياتها النموذجية للتمويل المشترك وحشد الموارد أنها نموذج ناجح لتشجيع التعاون الفعال بين وكالات الأمم المتحدة بهدف توحيد الأداء والاستفادة من الخبرات الإقليمية وتوفير حلول مكيفة على مقاس البلدان، بما في ذلك من خلال التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي. وحتى اليوم، بلغ عدد البلدان حيث جرى تفعيل هذه الآلية في ١١ بلداً، وتزايد التجارب الإيجابية المسجلة تأييداً قوياً توسيعها في المستقبل لتشمل ٢٠ بلداً بحلول عام ٢٠٢٠.

وتشكل بيرو أحد الأمثلة، حيث تبوأ النمو الأخضر بدعم من منظمة العمل الدولية وأطراف الشراكة من أجل العمل لصالح الاقتصاد الأخضر، مكانة في صميم سياسات البلد الإنمائية، إذ أرست معالم مهمة لتسجيل تقدم إزاء أهداف التنمية المستدامة. وأفصى الحوار الاجتماعي الثلاثي بشأن السياسات وعمليات تقييم السوق إلى دعم الشراكات، بما يشمل التمويل المشترك. وأدت الدراسات السياسية القائمة على البيانات بشأن الاقتصاد الأخضر والصناعة الخضراء إلى النهوض بإصلاحات قطاعية. وجرى كذلك وضع خطط إقليمية لصالح عمالة الشباب في القطاعات الخضراء. وتقاسمت الهيئات المكونة في بيرو تجربتها مع نظيراتها في الإقليم، مما سهل التعلم فيما بين بلدان الجنوب.

^١ للمزيد من المعلومات بشأن الشراكة من أجل العمل لصالح الاقتصاد الأخضر، انظر: <http://www.un-page.org/>

٣٢. ويقر إطار سنديا بدور العمل والحماية الاجتماعية، خاصة بالنسبة إلى الشباب، وبمشاركة المرأة في برامج الانتعاش الاقتصادي، في استدامة السلم وتشجيع الانتقال من الاستجابة للمساعدة الطارئة إلى انتعاش وتنمية مستدامين على الأجل الطويل.

٣٣. وانضمت منظمة العمل الدولية أيضاً إلى حزمة الالتزامات التي جرى التعهد بها بموجب خطة العمل من أجل الإنسانية المعروفة باسم الصفقة الكبرى بشأن تمويل الأنشطة الإنسانية، وهو اتفاق بين أكثر من ٥٠ جهة مانحة وهيئة مقدّمة للمساعدات بهدف زيادة فعالية التكاليف واستدامة الأنشطة الإنسانية من خلال إجراء مجموعة من التغييرات التي تمثل تعزيزاً للتفاعل بين الجهات الفاعلة على الصعيدين الإنساني والإنمائي.^٥

^٢ متاح على الموقع التالي: http://unfccc.int/paris_agreement/items/9485.php

^٣ متاح على الموقع التالي: <https://www.un.org/esa/ffd/ffd3/>

^٤ متاح على الموقع التالي: https://www.unisdr.org/files/43291_arabicsendaframeworkfordisasterris.pdf

^٥ اللجنة الدائمة المشتركة بين الوكالات:

The Grand Bargain – A shared commitment to better serve people in need, Istanbul, May 2016.

٢-٢ تحولات في تصور التعاون الإنمائي

٣٤. ركزت المناقشة في مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٠٦ بشأن دور منظمة العمل الدولية في ما سمي آنذاك "التعاون التقني"، على برنامج العمل اللائق الكامل والبرامج القطرية الكاملة للعمل اللائق. وكان تكامل الموارد بين المساهمات الطوعية والاشتراكات المقدرة مسألة مهمة في إصلاح منظمة العمل الدولية، واعتُبر تنويع مصادر تمويل منظمة العمل الدولية، بما يشمل تلك المتأتية من القطاع الخاص، وسيلة مهمة يتعين اتباعها. وبعد اثني عشر عاماً، أحدثت التغيرات في عالم العمل والسياق الجيوسياسي العالمي والنظام متعدد الأطراف تغييراً في التصورات إزاء التعاون الإنمائي الدولي. وقد كان لإصلاح الأمم المتحدة واتفاق تمويل التنمية واعتماد أهداف التنمية المستدامة، تأثير كبير على التعاون الإنمائي برمته نظرياً وعملياً على حد سواء. وتناقش هذه التغيرات بالتفصيل أدناه.

التعاون الإنمائي الفعال

٣٥. لطالما جرت دراسة فعالية المساعدة الإنمائية على مدى عقود. وأدرجت المبادئ التي تقوم عليها فعالية التعاون الإنمائي والتي تركزت بدايةً في إعلان باريس لسنة ٢٠٠٥ بشأن فعالية المساعدة، في الشراكة العالمية من أجل تعاون إنمائي فعال، التي عُقدت في بوسان في جمهورية كوريا (٢٠١١) والتي تضم ١٦٢ بلداً، بما يشمل الجهات المانحة والعديد من الشركاء المنخرطين في التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي، إلى جانب الوكالات متعددة الأطراف وممثلي المجتمع المدني والممولين من القطاع الخاص.

٣٦. كذلك أقرت مبادئ الفعالية في صكوك ومنندييات أخرى للأمم المتحدة ترشد التعاون الإنمائي، بما في ذلك منندي التعاون الإنمائي التابع للمجلس الاقتصادي والاجتماعي. وموازية مع الإجراءات التي أفضت إلى عقد الشراكة العالمية، وسعت بلدان من جنوب الكرة رسمياً نطاق مشاركتها في التعاون الإنمائي الدولي واكتسبت اعترافاً أكبر بوصفها جهات فاعلة في التعاون الإنمائي. وبات التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي، الآن أسلوباً مهماً للتبادلات غير المالية بين النظراء، بما يشمل تبادل تقاسم الخبرات والمعارف والتكنولوجيات، وحظي هذا الأسلوب بدعم منظمة العمل الدولية.

٣٧. وبرزت بلدان وتجمعات في جنوب الكرة في الوقت نفسه بوصفها من الشركاء الماليين من خلال ابتكارات من قبيل مصرف التنمية الجديد ومرفق التخفيف من الجوع والفقر، المشترك بين الهند والبرازيل وجنوب أفريقيا، والمصرف الآسيوي للاستثمار في البنية التحتية.

من التعاون التقني إلى التعاون الإنمائي

٣٨. إنّ التغيير الذي طرأ على المصطلحات على مر السنين من "معمونة" إلى "مساعدة تقنية" ومن ثم إلى "تعاون إنمائي"، ناجم عن التنبيه إلى أنّ التنمية عملية معقدة وعالمية وطويلة الأمد لا يمكن أن تحقق النجاح إلا إذا قامت على شراكات شاملة ومتبادلة ومسؤولة. وبالإضافة إلى الجوانب التقنية الصرفة، يشمل التعاون الإنمائي مجالات جديدة مثل الحقوق والحوار والمشاركة والإدارة السديدة والعدالة الاجتماعية وتنمية القدرات. ويتناسب برنامج العمل اللائق مع هذا التصور المتغير. وكانعكاس لهذه التغيرات، استعاضت منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٤ عن مصطلح "تعاون تقني" بمصطلح "تعاون إنمائي".^٦

النهوض ببرنامج العمل اللائق

٣٩. تتيح طرائق الشراكة والتعاون المعززة والجديدة المنبثقة عن جهات فاعلة متعددة، فرصاً للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على حد سواء للنهوض ببرنامج العمل اللائق. وتشمل الجهود المبذولة حالياً شبكات ومنندييات متعددة أصحاب المصلحة مثل الشبكة العالمية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالأعمال والإعاقة، والتبادلات بين الأديان بشأن العدالة الاجتماعية والعمل اللائق.

^٦ الوثيقة GB.322/POL/6.

٤٠. وفي هذا سياق، يتمثل دور منظمة العمل الدولية في النهوض ببرنامج العمل اللائق. وينبع ذلك منطقياً من مناقشة مؤتمر العمل الدولي حول مبادرة المنوية بشأن القضاء على الفقر في عام ٢٠١٦ وقرار مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، مما يوفر أساساً متيناً يمكن للقيمة المضافة الاستثنائية التي تتحلّى بها منظمة العمل الدولية وميزتها النسبية، أن تستند إليه.

٤١. ويجري تكييف شراكات التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية والخدمات وطرائق التشغيل مع مختلف السياقات والاحتياجات القطرية من أجل ضمان استمرار ملاءمتها للهيئات المكونة في جميع الدول الأعضاء. ويشمل هذا الإجراء كذلك الانخراط مع مصادر تمويل أخرى فيما يخص تحقيق نتائج العمل اللائق في مختلف الأقاليم والبلدان والمناطق والقطاعات والمنشآت من مصادر وطنية ودولية وعامة وخاصة.

الإطار ٢

أذربيجان تستفيد من التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية من أجل تنفيذ سياسات العمالة

اعتمدت الهيئات المكونة في أذربيجان نهجاً جديداً للاقتصاد الكلي لمواجهة الركود الاقتصادي وتحديات سوق العمل. ويتبع ذلك النظر في تقرير قطري طلبت إعداده منظمة العمل الدولية بشأن اتجاهات وسياسات الاقتصاد الكلي، بحيث يتضمن توصيات بشأن تدابير التصدي للأزمة وخيارات سياسية استراتيجية، وإجراء دورة تدريبية مخصصة بشأن نهج الاقتصاد الكلي لتطوير سوق العمل وصياغة سياسات العمالة.

وأفضت هذه البرامج إلى وضع إطار شامل لسياسات العمالة. وشمل الدعم كذلك سياسات وضع سياسات سوق العمل في أذربيجان، تستهدف روح تنظيم المشاريع لدى شباب الأرياف والتلمذة الصناعية الجيدة في المناطق الحضرية. كذلك، أفضى تنفيذ برنامجين رائدين بشأن إعانات الأجور لفائدة الشباب الباحثين عن العمل في باكو وأصحاب المشاريع الشباب في المناطق الريفية، شمل ١٦٠٠ أسرة، إلى تخصيص ٤ ملايين دولار أمريكي في عام ٢٠١٦ من الصندوق الاحتياطي الرئاسي لإضفاء الطابع المؤسسي على برنامج وطني جديد بشأن تنمية روح المبادرة.

ومنذ ذلك الوقت، أدرجت هذه التدابير في استراتيجية العمالة للفترة ٢٠١٣-٢٠١٦، التي وضعت بدعم من منظمة العمل الدولية وتتمشى مع أهداف التنمية المستدامة.

المصدر:

ILO: *What future for decent work in Europe and Central Asia. Opportunities and challenges*, ILO, Geneva, 2017.

٣-٢ منظومة الأمم المتحدة ملائمة للغرض

إصلاح الأمم المتحدة: رؤية الأمين العام الجديد

٤٢. لا يمكن لمنظومة الأمم المتحدة - والمجتمع الدولي عموماً - في النموذج الإنمائي الجديد المصاحب لأهداف التنمية المستدامة، التصرف كمجموعة من كيانات معزولة، ينفذ كل كيان منها برنامج عمل خاصاً به. بل يجب أن تضافر الآن جهودها معاً نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة، ساعية على الدوام إلى سبل تكمل عمل بعضها البعض وتدعمه وتخلق أوجه تآزر وتضمن أن تعزز تخصصاتها أداء المنظومة برمتها. وعليه، استهل الأمين العام برنامج عمل بعيد المدى من الإصلاحات الرامية إلى استحداث إجراءات وهيكلية وعمليات من شأنها أن ترسم معالم طريقة العمل الجديدة هذه.

٤٣. وتركز تقارير الأمين العام الجديد للأمم المتحدة بشأن هذه الموجة الجديدة من الإصلاحات على تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠، وتشدد على أن تحقيقها سيستلزم إجراء "تغييرات جريئة في منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، مع اعتبار الوقاية أولوية ذات ركيزة مشتركة".^٧ والمساءلة والشفافية في الأمم المتحدة هما أولويتان مهمتان على رأس أولويات الأمين العام، وتقدم التقارير عدداً من الاقتراحات الرامية إلى تعزيز الأدوات التي تستخدمها الدول الأعضاء لضمان الإبلاغ عن النتائج المحققة على نطاق المنظومة والمساءلة عنها بفعالية أكبر.

^٧ الأمم المتحدة: *إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية من أجل تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠: ضمان مستقبل أفضل للجميع*، تقرير الأمين العام، الجمعية العامة، نيويورك، تموز/يوليه ٢٠١٧، الوثيقة A/72/124-E/2018/3؛ الأمم المتحدة: *إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية من أجل تنفيذ خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠: وعدنا بأن نكفل الكرامة والازدهار والسلام على كوكب بنعم بالصحة*، تقرير الأمين العام، الجمعية العامة، نيويورك، كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٧، الوثيقة A/72/684-E/2018/7. انظر كذلك القسم ٧-٣-٢ أدناه.

٤٤. ويحدد برنامج الإصلاح على وجه الخصوص، الطموح المتمثل في ضمان أن تنفذ منظومة الأمم المتحدة أهدافها على نحو متسق من خلال تعزيز القيادة المسؤولة على المستوى القطري. وسيسعى جيل جديد من الأفرقة القطرية إلى ترجمة تطلعات برنامج عام ٢٠٣٠ إلى نتائج مشتركة على أرض الواقع من خلال نهج مشترك بين الوكالات، لتتجاوز مرحلة التنسيق ماضية نحو ما اصطلحت عليه التقارير بأنه "وصف جديد للتنمية المستدامة". وهذا يعني اعتماد نهج نموذجي فيما يتعلق بتواجد المنظمة في البلدان، حيث تقود الأولويات الوطنية تركيبة الأفرقة القطرية - تشكيلها ومجموعات المهارات التي تملكها ومهامها ومجالات تركيزها.

٤٥. ويعني هذا بدوره إرساء معايير موضوعية لترشيد الحضور المادي على أساس كل بلد على حدة، وفي الوقت نفسه ضمان استمرار الوصول إلى خبرات الكيانات المعنية من خلال الاشتراك في موقع واحد والوجود الافتراضي وآليات أخرى تقدم الدعم بطريقة فعالة وملائمة. وسيُعَاد تنظيم أطر الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وتعزيزها بوصفها أداة التخطيط الوحيدة والأهم التابعة للأمم المتحدة في جميع البلدان، مع ما يترتب على ذلك من آثار ملموسة فيما يتعلق بتوجيه دعم المنظومة وتواجدها.

٤٦. والنتيجة المرجوة من التكييفات المتوقعة، هي إتاحة المزيد من الموارد للبرامج على أرض الواقع، وفي الوقت نفسه تعزيز وتحفيز قدرات الأفرقة القطرية في مجال القدرات السياسية المتكاملة والحد من تكاليف المعاملات لفائدة الشركاء. وسيدعم ذلك استخدام الخدمات التشغيلية المشتركة ومهام المكاتب الخلفية لتصبح الخيار التلقائي للأفرقة القطرية، والهدف من ذلك هو تحقيق وفورات الحجم ومواءمة إجراءات تسيير العمل.

٤٧. وينبغي لذلك أن يتيح ظهور جيل جديد من الأفرقة القطرية التي يتمحور عملها حول إطار الأمم المتحدة الاستراتيجية للمساعدة الإنمائية ويقودها منسق مقيم يتسم بالاستقلال والحياد ويتمتع بالصلاحيات اللازمة. ويُقترح إعادة تشكيل وإعادة هيكلة اللجان الاقتصادية الإقليمية التابعة للأمم المتحدة لزيادة الفعالية في تعاونها مع مجموعة التنمية في الأمم المتحدة.

٤٨. وستتخذ خطوات لتعزيز استجابة الأمم المتحدة المؤسسية ونهج الشراكات على نطاق المنظومة بالنسبة إلى برنامج عام ٢٠٣٠ بهدف تعزيز النزاهة وتبسيط إجراءات العناية الواجبة وإدارة المخاطر ضمن منظومة الأمم المتحدة. ويُتوقع الأمين العام أن يضطلع الاتفاق العالمي بدور أكبر في تسهيل انخراط الأمم المتحدة وشراكاتها مع كيانات القطاع الخاص، خاصة على المستوى القطري.

٤٩. ويُقترح أيضاً وضع اتفاق تمويل بين الدول الأعضاء ومنظومة الأمم المتحدة الإنمائية لتحسين نوعية الموارد التي تقدمها الدول الأعضاء وكميتها وإمكانية التنبؤ بها مقابل التعجيل بإعادة تنظيم المنظومة وتعزيز قدراتها على تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠. ويتوقع اتفاق التمويل كذلك زيادة التركيز على التمويل المجمع والبرامج المشتركة.

منظومة الأمم المتحدة تحقق نتائج العمل اللائق

٥٠. وفي إطار الأمم المتحدة، تهدف منظمة العمل الدولية إلى تنسيق عمل منظومة الأمم المتحدة ضمن "توحيد الأداء" بشأن نتائج العمل اللائق. وتوفر مشاركة منظمة العمل الدولية في آليات وشراكات منظومة الأمم المتحدة (انظر الإطار ٣ والإطار ٦ والإطار ١٢)، فرصاً لتعزيز برنامج العمل اللائق والهيكل الثلاثي. فعلى سبيل المثال، يترأس المدير العام لمكتب العمل الدولي حالياً اللجنة رفيعة المستوى المعنية بالبرامج والتابعة للأمم المتحدة؛ وأحد أهدافه الرئيسية المعلنة هو مواصلة تعزيز الاتساق في السياسات وتنسيق البرامج دعماً لتحقيق أهداف التنمية المتفق عليها دولياً.

الإطار ٣

تعميم برنامج العمل اللانق في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والبرمجة المشتركة للأمم المتحدة

يعزز العمل مع منظومة الأمم المتحدة نشاط التوعية الذي تقوم به منظمة العمل الدولية ويحسن البرمجة إلى الحد الأمثل وينوع الموارد. ومع مرور الوقت، زاد تماشي الأهداف الاستراتيجية لبرنامج لعمل اللانق مع أطر الأمم المتحدة. وخلال الفترة ٢٠١٢-٢٠١٥، عملت منظمة العمل الدولية في إطار شراكات مع ٣٦ هيئة مختلفة من هيئات الأمم المتحدة بموجب البرامج المشتركة والطرائق المشتركة بين الوكالات، خاصة مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة.

ويحدد التحليل الدوري الذي تجريه منظمة العمل الدولية، الاتساق الوثيق بين البرامج القطرية للعمل اللانق ومشاريع منظمة العمل الدولية في أطر الأمم المتحدة. والواضح من هذه الاستعراضات أن البلدان تستفيد من توحيد الأداء في تنفيذ البرامج المشتركة بقدر أكبر، بما يشمل البلدان التي تفتقر فيها منظمة العمل الدولية إلى مركز الوكالة المقيمة. وكانت أغلب المشاريع في عينة من ٥٠ مشروعاً مختاراً وما يقابلها من البرامج القطرية للعمل اللانق النشطة خلال الفترة ٢٠١٣-٢٠١٦، تتمشى مع ركائز إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية المقابلة.

وعموماً، تركز المبادرات المشتركة التي تشارك فيها منظمة العمل الدولية بشكل خاص على استحداث العمالة وتنمية المهارات والإنتاجية الزراعية والحماية الاجتماعية. فضلاً عن ذلك، تتجلى معايير العمل الدولية على الدوام في حافظة البرامج المشتركة، وكذلك في البرامج التي لا تكون منظمة العمل الدولية الوكالة الرائدة فيها. وتترايد الإشارات المحددة إلى الحوار الاجتماعي في المبادرات المشتركة.

وغالباً ما تدعم آليات التمويل المجمع البرامج المشتركة. وفي الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، جرى حشد ٨,٥ في المائة من موارد منظمة العمل الدولية غير الأساسية من خلال الصناديق الاستثنائية لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية متعددة الشركاء أو التعاون بين الوكالات وغيرها من الموارد غير الأساسية لأنشطة الأمم المتحدة المشتركة. وكانت هذه الطريقة مهمة لتمويل جزء من البرامج القطرية للعمل اللانق والأنشطة الإنمائية والإنسانية دعماً لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

الفصل ٣

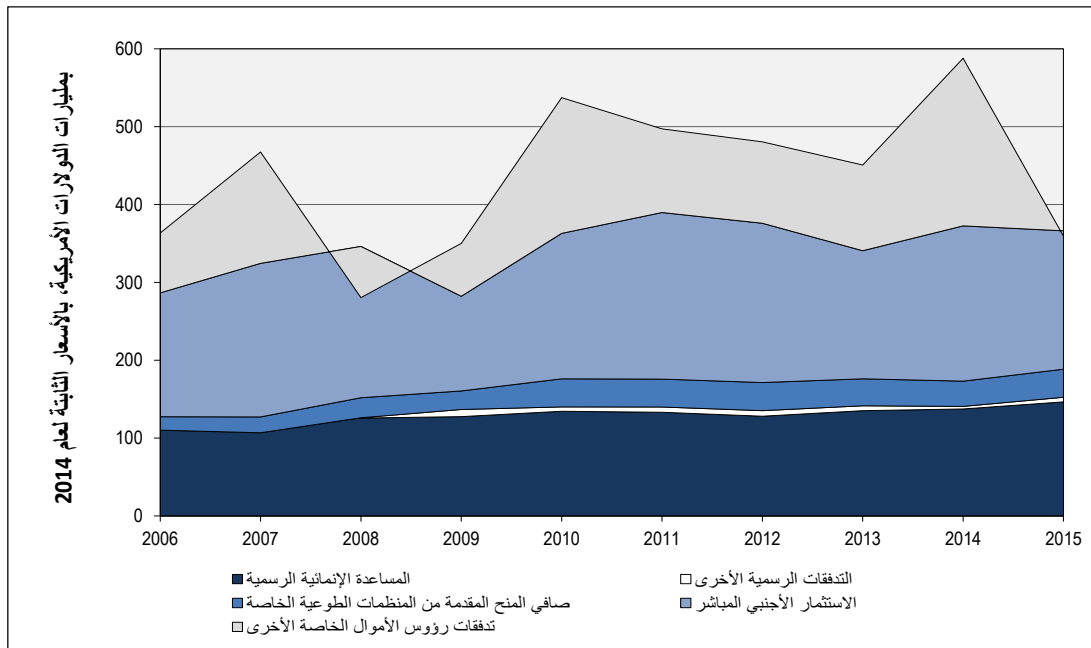
تمويل التنمية

٥١. سوف يستلزم تحقيق أهداف التنمية المستدامة موارد تتجاوز بكثير كل ما يمكن تقديمه بموجب المساعدة الإنمائية الرسمية. ويحدد برنامج عمل أديس أبابا الصادر عن المؤتمر الدولي الثالث لتمويل التنمية، إطاراً تمويلياً جامعاً للجهود الإنمائية في العالم، يشمل تحسين حشد الموارد المحلية ومواءمة التمويل الخاص مع التنمية المستدامة وتجديد الالتزام بمقاصد التعاون الدولي الميسرة وغير الميسرة على حد سواء. وهو جزء لا يتجزأ من برنامج عام ٢٠٣٠ ويشجع التحول من التمويل الإنمائي إلى تمويل تحقيق أهداف التنمية على المستوى القطري بما يشمل مواءمة التدفقات المالية المتنوعة.

١-٣ المساعدة الإنمائية الرسمية

٥٢. ما فتئ تمويل التنمية يتغير بشكل كبير منذ آخر مناقشة لمؤتمر العمل الدولي بشأن التعاون الإنمائي في عام ٢٠٠٦. ورغم أن المساعدة الإنمائية الرسمية كانت المورد الأكثر ثباتاً، فإن التدفقات الخاصة من البلدان الأعضاء في لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي لفائدة البلدان النامية، كانت أكبر حجماً وتشكل أكثر من نصف مجموع تدفقات الموارد الصافية. ومثلما يتبين من الشكل ٢، فإن تدفقات رؤوس الأموال الخاصة مثل القروض المصرفية تكون عرضة لتذبذبات السوق وتقلباته على وجه الخصوص. وعليه، أصبح الاستثمار الأجنبي المباشر أهم مصدر من مصادر التمويل الخارجي الخاص، مما يعكس ثقة المستثمرين طويلة الأجل في فرص الاستثمار والنمو في البلدان النامية. وثمة تغيير ملحوظ آخر يتعلق بالموارد من المنظمات الطوعية الخاصة، بما يشمل المنظمات غير الحكومية، التي تضاعف عددها بين عامي ٢٠٠٦ و٢٠١٥.

الشكل ٢: مجموع تدفقات الموارد الصافية من البلدان الأعضاء في لجنة المساعدة الإنمائية إلى البلدان النامية، ٢٠١٥-٢٠٠٦



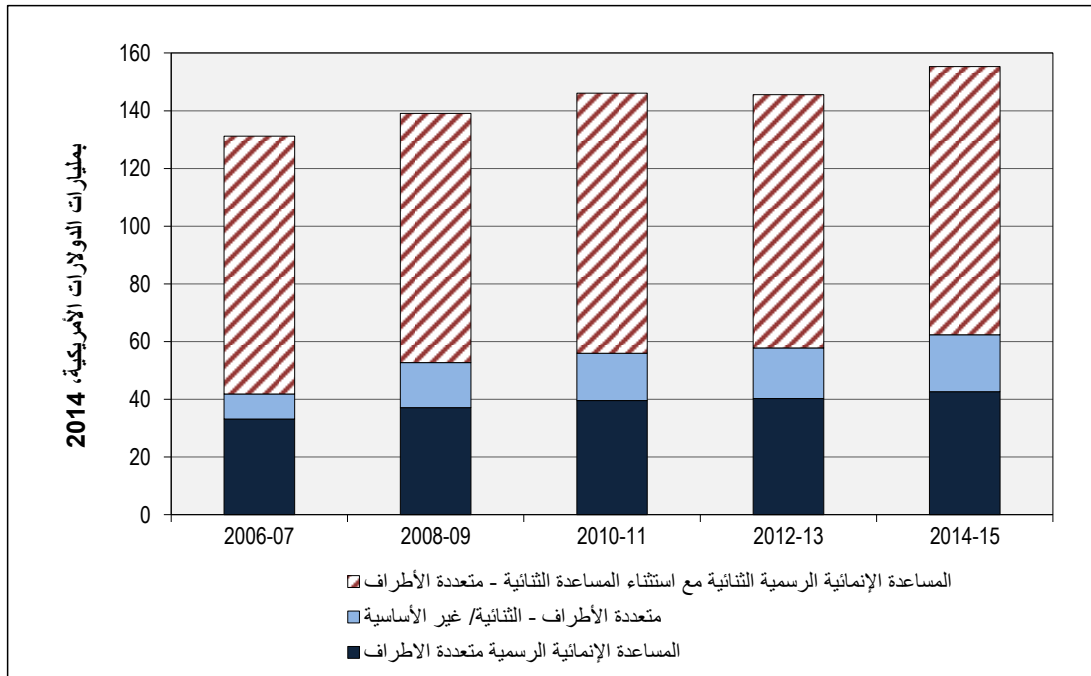
المصدر: OECD: *Development Co-operation Report 2017: Data for Development*, OECD Publishing, Paris, 2017.

المساعدة الإنمائية الرسمية لا يمكنها أن تعالج الفجوة التمويلية لوحدها

٥٣. ما زالت المساعدة الإنمائية الرسمية تمثل مساهمة مهمة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. وأكد برنامج عمل أديس أبابا الصادر عن المؤتمر الدولي الثالث لتمويل التنمية، التزام الجهات المصدمة للمساعدة الإنمائية الرسمية ببلوغ هدف ٠,٧ في المائة من الدخل القومي الإجمالي في البلدان النامية، وهدف ما بين ٠,١٥ في المائة و٠,٢ في المائة في البلدان الأقل نمواً.

٥٤. وتشهد المساعدة الإنمائية الرسمية تغييرات كبيرة، تشمل إعادة هيكلة التدفقات المالية والتعاريف الجديدة. وأظهر إجمالي المساعدة الإنمائية الرسمية ونسبتها متعددة الأطراف زيادات في السنوات الأخيرة (انظر الشكل ٣). ويبلغ إجمالي المساعدة الإنمائية الرسمية السنوي حالياً حوالي ١٦٠ مليار دولار أمريكي، تشكل المعونة متعددة الأطراف منها ٦٠ مليار دولار أمريكي. ولم تزد تدفقات المساعدة الإنمائية الرسمية إلى البلدان النامية بنفس المعدل، غير أن جزءاً كبيراً من هذا النمو خُصص لتغطية زيادة تكاليف اللاجئين في البلدان المانحة^١ وفي إطار المعونة متعددة الأطراف، شهدت الموارد الطوعية الأساسية ركوداً، في حين ارتفع التمويل الطوعي المرصود.

الشكل ٣: المساعدة الإنمائية الرسمية من البلدان الأعضاء في لجنة المساعدة الإنمائية، الموجهة إلى النظام متعدد الأطراف ومن خلاله، متوسط عامين، إجمالي المدفوعات، ٢٠٠٦-٢٠١٥



المصدر: OECD: Development co-operation report 2017: Data for development, OECD Publishing, Paris, 2017.

٥٥. وبالقيم النسبية، لا تشكل المساعدة الإنمائية الرسمية الآن سوى ٦,٤ في المائة من مجموع الفجوة المقدرة في التمويل. وفي ظل هذا السيناريو، لا يعادل مجموع الأموال المخصصة لمنظومة الأمم المتحدة سوى ١ في المائة من مجموع الاحتياجات الإنمائية، ولا تمثل الأموال المخصصة لمنظمة العمل الدولية سوى ١,٣ في المائة من تمويل الأمم المتحدة. ومن ثم، فإن الأموال المخصصة لمنظمة العمل الدولية بلغت نسبة ضئيلة قدرها ٠,٠٠١٣ في المائة من مجموع الاحتياجات الإنمائية لدعم تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

^١ "تكاليف اللاجئين في البلدان المانحة" هي الإنفاق الرسمي لإعالة اللاجئين في البلدان المانحة خلال الأشهر الاثني عشر الأولى من إقامتهم. وارتفعت التكاليف بين عامي ٢٠١٥ و٢٠١٦ بنسبة ٢٧,٥ في المائة. وللمزيد من المعلومات، انظر: *Development aid rises again in 2016*, OECD-DAC, Paris, Apr. 2017.

اتساق السياسات يؤثر على جميع المستويات

٥٦. من شأن الاهتمام المتزايد بالتنمية الدولية والعدد المتزايد من الجهات الفاعلة التي تدخل الميدان متعدد الأطراف أن يعجل في تحقيق أهداف التنمية. بيد أن هذا الاتجاه أدى أيضاً إلى زيادة التنافس وتجزئة التعاون الإنمائي، مما قوض اتساق السياسات على مستويات مختلفة، داخل البلدان وفيما بين شركاء التنمية.

٥٧. نتيجة لذلك، ورغم العمل الجاري في هذا المجال بموجب مبادرة شبكة تقييم أداء المؤسسات متعددة الأطراف (موبان)، لا يزال عدد متزايد من الشركاء يقوم بتقييمات للمؤسسات متعددة الأطراف.^٢ أضف إلى ذلك أن منظومة الأمم المتحدة تواجه منافسة أكبر على الموارد المحدودة المتاحة. ويفتقر العديد من أعضاء لجنة المساعدة الإنمائية إلى نهج استراتيجي لمشاركتهم مع المؤسسات متعددة الأطراف ويمكن تحسين التنسيق في تمويلهم لمنظومة الأمم المتحدة.^٣ ومن خلال زيادة تبسيط إجراءات الرصد والتبليغ الخاصة بالمؤسسات متعددة الأطراف، يمكنها أن تُخفض إلى حد كبير عدد عمليات المساءلة التي تُديرها المؤسسات وتعزز فعاليتها حالياً. وعلى غرار ذلك، يمكن للمنظمات متعددة الأطراف أن تواصل تنسيق سياساتها وبرمجتها وعملياتها. وينبغي أن يتجلى اتساق سياسات التنمية الوطنية وسياسات التنمية الدولية بالتساوي في تمويل العمل اللائق.

تمويل العمل اللائق

٥٨. في حين أن المنافسة تستحدث بدورها حوافز لتحسين الأداء التنظيمي، ينبغي ألا يصرف ذلك الانتباه عن القيم الأساسية للوكالات المتخصصة التابعة للأمم المتحدة. وللمؤسسات المعيارية والمؤسسات التي تستند إلى متطلبات الولاية الموكلة إليها مثل منظمة العمل الدولية، دور توثيقه ضمن الجهود الإنمائية المبذولة على المستوى الدولي ضمن مجالات تخصصها، بصرف النظر عن مخصصات المساعدة الإنمائية الرسمية.

٥٩. وقد اتفقت الدول الأعضاء على أهداف التنمية المستدامة، ويقع العديد من المسائل التي تتناولها الأهداف ضمن ولاية منظمة العمل الدولية. وبذلك، يتمثل دور منظمة العمل الدولية في إرشاد المؤسسات التي تُعنى بهذه المسائل من حيث أساليب معالجتها بما يتماشى مع معايير العمل الدولية، وفي الوقت ذاته احترام الطبيعة المتكاملة لبرنامج العمل اللائق.

٦٠. وينبغي إيلاء اهتمام مستمر لضمان أن توجه تدفقات المساعدة الإنمائية الرسمية إلى المجالات ذات الأولوية الضرورية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، وينبغي إيلاء اهتمام خاص لبرنامج العمل اللائق. بيد أن تتبع مساهمات المساعدة الإنمائية الرسمية إلى دعائم العمل اللائق الأربع يمثل تحدياً لثلاثة أسباب. أولاً، يمكن للجهات المانحة أن تساهم في بعض مجالات البرنامج دون أن تحدده بالضرورة على أنه العمل اللائق. ثانياً، لا توفر الإشارات إلى الجهود المبذولة لتعزيز العمل اللائق في غالب الأحيان سوى أدلة محدودة عن الطريقة التي يعكس بها ذلك التخصيص الفعلي للموارد. ثالثاً وأخيراً، قد لا يكون من الواضح كيف يمكن تتبع موارد معينة وإدراجها في برنامج العمل اللائق الأوسع نطاقاً، أو كيف يمكن تحديد الضوابط أو المؤشرات التي ينبغي مراعاتها عند محاولة تقدير مساهمات الجهات المانحة في العمل اللائق.^٤ وفيما يتجاوز المساعدة الإنمائية الرسمية، يعني هذا الأمر كذلك أن ضمان تحديد أية تدابير في المستقبل، مثل "الدعم الرسمي التام للتنمية المستدامة"، من شأنه أن يؤدي إلى تحصيل مساهمات لبرنامج العمل اللائق بقدر كافٍ.

^٢ انظر أيضاً: وحدة التفتيش المشتركة: التقييمات التي تقومها الجهات المانحة لمؤسسات منظومة الأمم المتحدة، وحدة التفتيش المشتركة، جنيف، ٢٠١٧.

^٣ انظر: OECD: *Development Co-operation Report 2017: Data for Development*, OECD Publishing, Paris 2017.

^٤ انظر:

TUDCN-ITUC: *How do donors support the Decent Work Agenda? A review of five donors*, Research paper 1, 2017, Trade Union Development Cooperation Network–International Trade Union Confederation.

٢-٣ الموارد المحلية من أجل التنمية

النمو الاقتصادي والوظائف اللائقة

٦١. بالنظر إلى الحجم المتوقع للاحتياجات من الموارد، سيعتمد تمويل التنمية اعتماداً كبيراً على مدى توافر الاستثمارات المحلية العامة والخاصة لتحقيق الاستدامة. ويمكن أن تحشد الحكومات والقطاع الخاص والجهات الفاعلة في الاقتصاد الاجتماعي والمؤسسات الخيرية والمجتمع المدني، هذا النوع من الاستثمارات. ودور الحكومات أساسي في خلق بيئة مؤاتية لهذه الاستثمارات. والتحدي الذي يواجهه الآن صانعي السياسات هو الانخراط مع طائفة من الجهات الفاعلة الاجتماعية والاقتصادية في البلد من أجل موازنة الاستثمارات لصالح العمل اللائق. وستستفيد هذه العمليات من مشاركة الهيئات المكونة الوطنية.

٦٢. وعلى سبيل المثال، ينطوي ضمان حشد الموارد المحلية على تحسين إدارة الديون وحصول المنشآت على الائتمان والخدمات المالية، خاصة المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر. وعلى غرار ذلك، تتمتع المنشآت ومقدمو الخدمات المالية بالقدرة على توسيع نطاق برنامج العمل اللائق من خلال الوساطة والاستثمار في الأثر الاجتماعي. ومع ذلك، فإن بعض أهم المجالات الضرورية لتنفيذ خطط التنمية المستدامة، هي التحسينات في السياسات المالية وإدارة الضرائب وتحصيلها ومحاربة التهرب الضريبي والتحايل الضريبي والفساد. وسيكون لإضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم أثر مهم على العديد من البلدان في هذا الصدد.

الإطار ٤

الحلقة الحميدة للعمل اللائق: العمل اللائق كمصدر من مصادر تمويل التنمية

من المهم التشديد على أن هناك علاقة متعاضدة وتكاملية بين تمويل التنمية والعمل اللائق. ويشكل العمل اللائق والعمالة المنتجة مصدراً من مصادر تمويل التنمية. فالضرائب على إيرادات الشركات والأجور ومداخل الأسر المعيشية الأخرى، هي مصادر رئيسية للإيرادات الحكومية من خلال الضرائب المباشرة وغير المباشرة. ويزيد دخل الأسر المعيشية اللائق من قدرة هذه الأسر على المساهمة في نظم الحماية الاجتماعية، مما يقلل بالتالي من الحاجة إلى المساعدة الاجتماعية؛ كما يزيد من حيز تمويل الحماية الاجتماعية (بما يشمل التمويل الذاتي)، بما في ذلك من خلال أراضيات الحماية الاجتماعية المحددة على المستوى الوطني، إلى جانب الأشكال التقليدية للمساعدة والتضامن المتبادلين. ويزيد كذلك من قدرة الأسر المعيشية على دعم التنمية الدولية مباشرة من خلال التبرعات. ويدعم دخل الأسر المعيشية الاستهلاك ويحفز الإنتاج والتجارة المحليين، وينتج للأسر المعيشية جمع قدر من المدخرات التي يمكن أن يستثمرها النظام المالي بشفافية لأغراض التنمية.

٣-٣ دور القطاع الخاص والتجارة والاستثمار

التمويل المقدم من القطاع الخاص

٦٣. يعترف برنامج عام ٢٠٣٠ في فقرته ٤١، بدور القطاع الخاص على تنوع مؤسساته الممتدة من المؤسسات بالغة الصغر إلى الشركات متعددة الجنسية مروراً بالتعاونيات، وبدور منظمات المجتمع المدني والمنظمات الخيرية في تنفيذ البرنامج. وكما يلاحظ في الفقرة ٣٧، تساهم المنشآت في التنمية المستدامة من خلال الاستثمار المؤثر الذي يجمع بين عائدات الاستثمارات والآثار غير المالية. ويدعو الاستثمار المؤثر إلى اعتماد نهج قائم على الحقوق لتطوير الأعمال وتعزيز الممارسات الجيدة من جانب المنشآت التي تتقاسم رؤية مشتركة بشأن التنمية المستدامة وتعالج الآثار الاجتماعية لعملياتها. ويبحث ذلك على النداء من أجل اعتماد نهج أكثر اتساقاً لإشراك القطاع الخاص في منظومة الأمم المتحدة، بما في ذلك على الصعيد القطري من خلال مراجعة دور الاتفاق العالمي. وتكتسي مبادرة مؤوية منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت، التي تسهل نهج تعلم مزدوج الاتجاه بين منظمة العمل الدولية والمنشآت لتحقيق العمل اللائق، أهمية خاصة في هذا السياق.^٥

^٥ لمزيد من التفاصيل بشأن المبادرة، انظر موقع منظمة العمل الدولية:

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/history/centenary/WCMS_480336/lang--en/index.htm.

التجارة والاستثمار

٦٤. يمكن للعولمة أن تساهم في نمو العمالة. ولكن، من غير المحتمل أن تستحدث الأسواق المفتوحة لوحدها عدداً كافياً من الوظائف الجيدة وأن توزع الثروة بالقدر اللازم. وعلى مدى العقود القليلة الماضية، اضطلعت التجارة وتدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر بدور متزايد الأهمية في الاقتصاد العالمي، مساهمة بذلك في نمو الاقتصاد مساهمة كبيرة على المستوى العالمي وداخل فرادى البلدان على حد سواء. ومع ذلك، لم يكن من الميسر أمام جميع البلدان والمنشآت والأفراد أن تستفيد من أحدث موجات العولمة.

٦٥. ويساعد برنامج التجارة والعمالة لمنظمة العمل الدولية، الحكومات والشركاء الاجتماعيين على تحقيق الحد الأقصى من منافع سياسات التجارة والاستثمار الأجنبي المباشر فيما يتعلق بكمية الوظائف ونوعيتها. ويشمل ذلك البحوث محددة الأهداف والمساعدة التقنية المرتبطة بالتجارة والمشورة السياسية على المستوى الوطني والإقليمي والعالمي. ويتمثل التحدي في تحسين فهم الطريقة التي تؤثر بها سياسات التجارة والاستثمار الأجنبي المباشر على فرص العمل اللائق، وفي مساعدة صانعي السياسات على المستوى العالمي والإقليمي والوطني على وضع حلول سياسية تستفيد استفادة مثلى من الآثار الإيجابية للتجارة والاستثمار الأجنبي المباشر على العمالة.

٦٦. والإعلان الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المؤسسات متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، هو صك عالمي اعتمدته الحكومات وأصحاب العمل والعمال، يوفر إرشادات مباشرة لفائدة المنشآت بشأن السياسات الاجتماعية وممارسات مكان العمل الشاملة والمسؤولة والمستدامة. وفي عام ٢٠١٧، جرت مراجعة بعض المبادئ الرئيسية في الإعلان لتراعي التطورات في سلاسل التوريد والإمداد العالمية ولتحديث إجراء تفسيره.

الإطار ٥

قطاع الأعمال والعمل اللائق:

إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية

بشأن المنشآت متعددة الجنسية العاملة في كوت ديفوار والسنغال

استرشاداً بمبادئ إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية، تقوم منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة بحشد مساهمة قطاع الأعمال لتحقيق هدف التنمية المستدامة ٨ وتحقيق العمل اللائق للجميع. وفي كوت ديفوار والسنغال، تنطوي هذه الإجراءات على خطي عمل: التعاون بين القطاعين العام والخاص بشأن أولويات العمل اللائق، وانضمام الشركات إلى هذا التعاون؛ استئارة الوعي ببرنامج العمل اللائق في الشركات متعددة الجنسية من خلال فرص التعاون بشأن مواضيع محددة في البلدين.

ويتناول المشروع التنمية المؤسسية والعمل المباشر مع قطاع الأعمال على حد سواء. ويجري تعزيز معارف ومهارات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في كوت ديفوار والسنغال لتتمكن من القيام بدور نشط في الحوار مع المنشآت الوطنية والمنشآت متعددة الجنسية بشأن أولويات العمل اللائق الوطنية ووضع سياسات وبرامج تؤدي إلى تشجيع المسؤولية الاجتماعية للشركات بين المنشآت. وفي السنغال، أدى ذلك إلى إنشاء لجنة مخصصة في إطار مجلس الحوار الاجتماعي رفيع المستوى، وتجرى حالياً عملية مماثلة في كوت ديفوار. وبناءً على ذلك، تجري توعية الشركات بمبادئ الإعلان من أجل تشجيع تطبيقها العملي.

٦٧. وتتجلى سياسات التجارة والعمالة الأكثر انفتاحاً والتي تسترشد ببرنامج العمل اللائق، في التفكير الذي يحدو هدف التنمية المستدامة ٨ ووسائل تنفيذه. ٦ وتقوم المعونة للتجارة على فكرة مفادها أنه ينبغي بالتعاون الإنمائي أن يدعم سياسات تضمن تقاسماً واسع النطاق لمكاسب التجارة. وتفيد الدلائل على فعالية المعونة المقدمة للتجارة في تحقيق نتائج إيجابية في قطاع التجارة، بأن كل دولار يستثمر في المعونة للتجارة تقابله زيادة تبلغ ٨ دولارات تقريباً في الصادرات من البلدان النامية و ٢٠ دولاراً من الصادرات من البلدان الأشد فقراً. ٧

٦ تنص الغاية ٨ - أ على ما يلي: "زيادة دعم المعونة من أجل التجارة للبلدان النامية، وخاصة أقل البلدان نمواً، بما في ذلك من خلال الإطار المتكامل المعزز للمساعدة التقنية المتصلة بالتجارة والمقدمة إلى أقل البلدان نمواً".

٧ انظر:

OECD and WTO: *Aid for trade at a glance 2013: Connecting to value chains*, Paris, OECD and WTO, 2013.

٦٨. وعلى المستوى القطري، أقامت منظمة العمل الدولية شراكات محلية وأجرت عملاً سياسياً واسع النطاق مع شركاء لمناقشة وتصميم وتنفيذ سياسات متسقة للتجارة والعمل والسياسات المعنية. وعملت منظمة العمل الدولية على نحو أوثق بشأن آثار التجارة على العمالة في سوق العمل في بنغلاديش وبنن وغانا وغواتيمالا وإندونيسيا والمغرب وميانمار والفلبين. وركز بعض العمل على قطاعات محددة مثل الزراعة أو الخدمات، في حين ركز البعض الآخر على تكييفات سوق العمل التي تعقب تحرير التجارة وتنويع الاقتصاد، وعلى الروابط بين التجارة والاقتصاد غير المنظم والجوانب المتعلقة بالجنسين في التجارة.

٦٩. فضلاً عن ذلك، تساهم منظمة العمل الدولية بصفقتها عضواً في المجموعة المشتركة بين وكالات الأمم المتحدة والمعنية بالتجارة والقدرات الإنتاجية، مساهمة ملموسة ومباشرة في عملية الاتساق على مستوى منظمة الأمم المتحدة من خلال تنسيق مشاركتها في العمليات على المستوى العالمي والإقليمي والقطري، ومن خلال ضمان الوصول إلى آليات تمويل ابتكارية متعددة الجهات المانحة.

٧٠. وثمة مسألة معنية تتعلق بالاتفاقات التجارية: يظهر بحث^٨ أجرته منظمة العمل الدولية مؤخراً أن إدراج الأحكام الخاصة بالعمل في الاتفاقات التجارية لا يؤدي إلى تخفيض التدفقات التجارية أو إلى تحويلها، بل يسهل الوصول إلى سوق العمل: تزيد الاتفاقات التجارية التي تشمل الأحكام الخاصة بالعمل، فعلياً من قيمة التجارة بنسبة ٢٨ في المائة في المتوسط مقابل ٢٦ في المائة بالنسبة إلى الاتفاقات التي لا تشمل هذه الأحكام. وينبغي أن يعزز التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية الوعي بهذا الواقع.

٤-٣ الأشكال الجديدة لتمويل التنمية

٧١. تمشياً مع روح برنامج عمل أديس أبابا الصادر عن المؤتمر الدولي الثالث لتمويل التنمية، فإن أدوات التمويل مثل التمويل الجماعي والابتكاري، هي جزء من البرمجة والعمليات الإنمائية في الأمم المتحدة. ويتمثل التحدي الرئيسي أمام منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة، في ضمان أن تراعي هذه المبادرات برنامج العمل اللائق على نحو كافٍ.

٣-٤-١ صناديق التمويل الجماعي للأمم المتحدة

فعالية تكامل الصناديق

٧٢. تعزز طبيعة أهداف التنمية المستدامة الحاجة إلى تمويل متعدد الشركاء للنهج المتكاملة. ويُنظر إلى صناديق التمويل الجماعي للأمم المتحدة^٩ على أنها عامل تغيير مهم في تمويل برنامج عام ٢٠٣٠. فهي لا تشجع الاستجابات متعددة القطاعات ضمن النظام الإنمائي للأمم المتحدة فحسب، بل تحسن كذلك التنسيق والاتساق على المستوى القطري وتحسن إدارة المخاطر وتتيح قاعدة أوسع من الجهات المانحة.

٧٣. ولا يزال المشهد الحالي للتمويل الجماعي يستفيد على نحو غير متساو من مزيد من الأموال لأغراض إنسانية ولأغراض انتقالية، وتتناول هذه الأخيرة سياقات ما بعد النزاعات والسياسات الأشد عرضة للكوارث، مقارنةً بنتائج إنمائية محددة (انظر الشكل ٤). وهو أحد الأسباب التي تفسر لماذا لا تزال منظمة العمل الدولية تحصل على نسبة صغيرة من هذه الأموال.^{١٠}

٧٤. وبصرف النظر عن الإمكانات التي تتيحها صناديق التمويل الجماعي، لا تزال منظومة الأمم المتحدة الإنمائية تنظر في طريقة تمويل الصناديق الجماعية على نحو أكثر فعالية لسد الفجوة المالية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، خاصة من خلال إشراك شركاء غير تقليديين واستخدام مصادر تمويل ابتكارية.

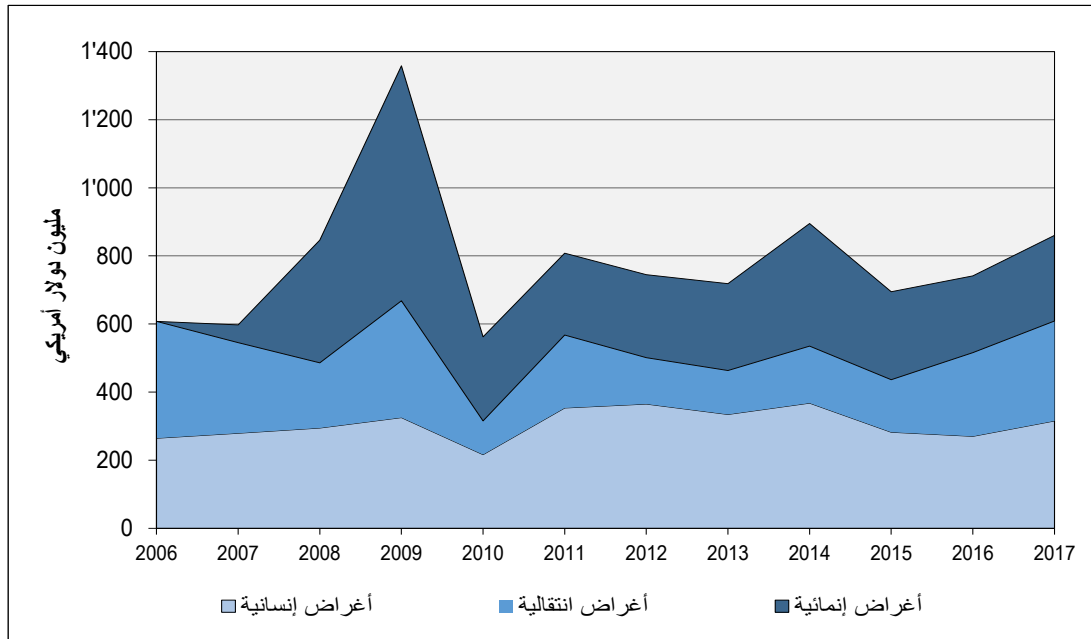
^٨ انظر:

ILO: *Assessment of labour provisions in trade and investment arrangements: Studies on growth with equity*, International Labour Office, Geneva, 2016.

^٩ يصمم ويدير مكتب الصناديق الاستثمارية متعددة الشركاء، صناديق التمويل الجماعي لمنظومة الأمم المتحدة، التي تدعى الصناديق الاستثمارية متعددة المانحين التابعة لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية.

^{١٠} انظر مجموعات بيانات صناديق التمويل الجماعي للأمم المتحدة، المتاحة على موقع المبادرة الدولية للشفافية في المعونة: <https://www.iatiregistry.org/dataset/unpf-2015> والأمم المتحدة: *تنفيذ القرار ٢٢٢/٢٧ الصادر عن الجمعية العامة بشأن الاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية: تحليل التمويل*، تقرير الأمن العام للأمم المتحدة، الجمعية العامة، نيويورك.

الشكل ٤: الودائع في صناديق التمويل الجماعي للأمم المتحدة، ٢٠٠٦-٢٠١٧ (بملايين الدولارات الأمريكية)



المصدر: مستقاة من مجموعات بيانات مؤسسة الصندوق الاستثماري متعدد الشركاء التابع للأمم المتحدة.

٢-٤-٣ التمويل الابتكاري

استكشاف أدوات التمويل

٧٥. يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تشارك بقدر أكبر في وضع واستخدام آليات تمويل ابتكارية من شأنها أن تنوع مجموعة الموارد المالية المتاحة لتحقيق نتائج العمل اللائق.^{١١}

٧٦. ويشير التمويل الابتكاري إلى آليات تدر أموالاً إضافية للتنمية أو تحسن فعالية التمويل أو تجعل التدفقات المالية موجهة أكثر نحو النتائج. وتصنف منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي آليات التمويل الابتكاري كالتالي:^{١٢}

- مصادر جديدة للإيرادات العامة مثل الضرائب الجديدة؛
- أدوات تمويل قائمة على الديون والتجميع الأولي^{١٣}، بما يكفل إتاحة الأموال العامة للتنمية في وقت مبكر؛
- حوافز وضمانات وتأمينات القطاعين العام والخاص، مثل إعانات لتحفيز الاستثمار الخاص والتأمين لإدارة المخاطر وتقليلها.

٧٧. والتمويل المختلط هو آلية تمويل مبتكرة ناشئة تستخدم المساعدة الإنمائية الرسمية استراتيجياً لحشد تمويل القطاع الخاص لتحقيق نتائج التنمية على نطاق واسع. ومن أجل اجتذاب التمويل، يجب على هذه الآليات أن تكفل الفعالية وأن تدير المخاطر وتخفف من حدتها. وفي الوقت نفسه، أثّرت خلال عدة فصول شواغل ترتبط بالمخاطر الملازمة للجمع بين المساعدة الإنمائية الرسمية وتمويل القطاع الخاص.^{١٤}

^{١١} على سبيل المثال، تنفذ منظومة الأمم المتحدة الإنمائية أطر تمويل وطنية متكاملة تتمثل في العمل مع المؤسسات الوطنية من أجل تحديد التدفقات المالية القائمة، ومن ثم ضمان أن تتماشى مع الخطط الإنمائية الوطنية وأطر تنفيذ أهداف التنمية المستدامة.

^{١٢} انظر E. Sandor: *Mapping innovative finance for development mechanisms*, OECD, Paris, 2011.

^{١٣} تعني عبارة "قائمة على الديون" أنها مرتبطة بالفروض، وتعني عبارة "التجميع الأولي" توزيع أو تخصيص التكاليف والجهود وما إلى ذلك، على نحو غير متساو، إذ تخصص النسبة الكبرى عند بداية المشروع أو العملية.

^{١٤} انظر على سبيل المثال:

Trade Union Development Cooperation Network (TUDCN-RSCD): *The development effectiveness of supporting the private sector with ODA funds*. Research Paper, Brussels, 2016.

٧٨. ويقوم العديد من وكالات الأمم المتحدة والمنظمات الدولية الأخرى باستكشاف هذه الآليات. وتشمل الأمثلة السندات الخضراء لدعم العمل المرتبط بتغير المناخ، وسندات الأثر الاجتماعي التي تجمع بين المستثمرين. ويشمل ذلك هيئات الاستثمار المؤسسي مثل صناديق الثروة السيادية وصناديق المعاشات التقاعدية ووكالات التنمية والمؤسسات الخيرية وشركاء التمويل. وتشمل الأمثلة الأخرى الآليات القائمة على التكنولوجيا التي تسخر التكنولوجيا وتستخدم أجهزة أو أساليب أو نظاماً رقمية أو محوسبة، بما يشمل سلسلة السجلات والتمويل التشاركي وعمليات السداد الإلكتروني، التي تستخدمها مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين وبرنامج الأغذية العالمي ومنظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد) وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي. وبدأت منظمة العمل الدولية بدورها النظر في طريقة الاستفادة من آليات التمويل الابتكارية لتحقيق برنامج العمل اللانق.

الفصل ٤

الشراكات والتعاون

١-٤ الشراكات متعددة أصحاب المصلحة

٧٩. للشراكات متعددة أصحاب المصلحة القدرة على أن تنهض ببرنامج العمل اللائق وأن تساهم في اتساق السياسات بين الشركاء. وهي أدوات مفيدة لبناء متبادل للقدرة وللتبادل بين النظراء، ويمكن أن تكون مهمة في استثارة الوعي العام بشأن أوجه العجز في العمل اللائق وسبل معالجتها. فضلاً عن ذلك، لهذه الشراكات القدرة على حشد نسبة كبيرة من الأموال والتمويل لدعم تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

٨٠. ولا تخلو الشراكات متعددة أصحاب المصلحة من مساوئ: يمكن أن تكون تكاليف المعاملات والتكاليف العامة مرتفعة بسبب عدد مختلف الشركاء المعنيين. ولتقليل هذه التكاليف، يلزم إجراء اتفاق واضح فيما يخص تقاسم المسؤوليات. وبذلت الحكومات المحلية والجمعيات المعنية، بالشراكة مع جهات أخرى، جهداً خاصاً لاستثارة الوعي وتنمية القدرات داخل إداراتها لتطبيق برنامج العمل اللائق على الصعيد المحلي. وأسهمت المنظمات غير الحكومية الدولية والمنظمات العقائدية صوتها عالياً في سبيل تعزيز نهج التنمية القائم على الحقوق، والتركيز بصورة خاصة على عدم ترك أحد على قارعة الطريق.

الإطار ٦

الشراكات العالمية لدعم العمل اللائق وأهداف التنمية المستدامة

منذ اعتماد برنامج عام ٢٠٣٠، تتبوأ منظمة العمل الدولية الصدارة وتشارك بفعالية في ريادة الشراكات والتحالفات متعددة أصحاب المصلحة لدعم المقاصد المتصلة بالعمل اللائق ضمن أهداف التنمية المستدامة. والجدير بالذكر ما يلي:

يقدم الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور، الذي تقوده منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمساواة بين الجنسين وتمكين المرأة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي، الدعم إلى الحكومات وأصحاب العمل والعمال وأصحاب المصلحة الآخرين ويسعى إلى تحويل المساواة في أجر المرأة والرجل عن العمل ذي القيمة المتساوية إلى حقيقة واقعة وإلى تقليص فجوة الأجور بين الجنسين دعماً للمقصد ٨-٥ من أهداف التنمية المستدامة (انظر: <http://www.ilo.org/global/topics/equality-and-discrimination/epic/lang--en/index.htm>).

ويقوم التحالف ٧-٨، الذي تستضيفه منظمة العمل الدولية، بتنسيق عمل الحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل ووكالات الأمم المتحدة وفريق التنسيق المشترك بين الوكالات لمكافحة الاتجار بالأشخاص، وغير ذلك من المنظمات، دعماً للمقصد ٨-٧ من أهداف التنمية المستدامة لمكافحة العمل الجبري والرق المعاصر والاتجار بالبشر (انظر: <http://www.alliance87.org/>).

والمبادرة العالمية بشأن الوظائف اللائقة للشباب، هي من الجهود المبذولة على نطاق منظومة الأمم المتحدة تحت قيادة منظمة العمل الدولية لتعزيز عمالة الشباب في جميع أنحاء العالم. وتجمع المبادرة قطاع الأعمال والمؤسسات الأكاديمية ومنظمات الشباب ومؤسسات أخرى للدعوة إلى تحقيق تلاقي السياسات وضمان هذا التلاقي لقدر أكبر وأفضل من الاستثمارات في عمالة الشباب (انظر: <http://www.ilo.org/global/topics/youth-employment/databases-platforms/global-initiative-decent-jobs/lang--en/index.htm>).

ولتحقيق الهدف ٣-١ من أهداف التنمية المستدامة، تجمع الشراكة متعددة أصحاب المصلحة شبكات ومبادرات وشراكات مختلفة للتوصل إلى مواقف مشتركة بشأن الحماية الاجتماعية وتعزيز البرمجة المشتركة، من قبيل مبادرة الأمم المتحدة بشأن أراضيات الحماية الاجتماعية والائتلاف العالمي للمنظمات غير الحكومية من أجل أراضيات الحماية الاجتماعية وشبكة الحماية الاجتماعية والحرية والعدالة من أجل العمال وشبكة الأعمال العالمية من أجل أراضيات الحماية الاجتماعية والشراكة العالمية من أجل حماية اجتماعية شاملة، إلى جانب شراكات مع الجامعات ومراكز التدريب (انظر: <http://www.social-protection.org/gimi/gess/Flagship.action>).

٢-٤ التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثثل

طريقة تكاملية ذات أهمية متزايدة

٨١. يستند التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثثل إلى الفرضية الأساسية القائلة إن البلدان النامية تستطيع أن تحدد احتياجاتها الخاصة وتلبيها جزئياً من خلال اكتساب خبرات ومعارف وتكنولوجيا جديدة من بلدان أخرى من جنوب الكرة، اكتسبت تجارب بفضل مبادرات التعاون الإنمائي التقليدية التي تمويلها المساعدة الإنمائية الرسمية. وبذلك، يُكْمَل التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثثل التعاون بين الشمال والجنوب، وهو جهد متضافر لتعزيز فرص التنمية.

٨٢. وتقر جميع الأطر العالمية المذكورة أعلاه بالتعاون بين بلدان الجنوب بوصفه أداة تزايد أهميتها في التعاون الإنمائي لدعم برنامج عام ٢٠٣٠. وبموجب الهدف ١٧ من أهداف التنمية المستدامة (تعزيز وسائل التنفيذ وتنشيط الشراكة العالمية من أجل التنمية المستدامة)، يشير المقصد ١٧-٩ إلى التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثثل، على أنه: "تعزيز الدعم الدولي لتنفيذ بناء القدرات في البلدان النامية تنفيذاً فعالاً ومحدد الأهداف لدعم الخطط الوطنية الرامية إلى تنفيذ جميع أهداف التنمية المستدامة، بوسائل تشمل التعاون بين الشمال والجنوب وفيما بين بلدان الجنوب والتعاون المثثل". وتشير هذه الصياغة إلى أنه ينبغي النظر إلى التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثثل على أنه طريقة رئيسية للتعاون الإنمائي لجميع أهداف التنمية المستدامة ومقاصدها، بما يشمل تلك الأوثق صلةً ببرنامج العمل اللائق. وبذلك، ينبغي لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية أن "تعمم مراعاة التعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون المثثل وتعزيز دعمها له، بناء على طلب من البلدان النامية وفي إطار من ملكيتها وقيادتها لزام الأمور، من خلال نهج يُتبع على نطاق المنظومة"^١. وأفضى التزام منظمة العمل الدولية بالتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثثل إلى استراتيجية عالمية وإقليمية مخصصة بشأن التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثثل (انظر القسم ١-٥ أدناه).

٣-٤ الفرص والتحديات من أجل تعزيز العمل اللائق

طموح يطرح التحديات

٨٣. سيؤدي تحقيق برنامج العمل اللائق إلى الدفع قدماً إلى حد كبير في خطة التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠. وينبغي لمنظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة أن تتصدى للتحديات المرافقة لهذا الطموح. فالدعائم الأربع لبرنامج العمل اللائق متلازمة ومتراصة ومتكافلة: هذه هي الرسالة الرئيسية لشركاء التنمية بشأن اتساق السياسات. وحقوق العمال هي مدخل هام للتعاون الإنمائي، باعتبار أنها معاً من العناصر التمكينية للتنمية المستدامة وأحد أهدافها.

٨٤. والتعاون الإنمائي الفعال هو وسيلة هامة لمساعدة الهيئات المكونة على التصدي لثغرات التنفيذ، خاصة تلك المرتبطة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.^٢ ويقدم إعلان عام ٢٠٠٨ بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة وإعلان عام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، إرشاداً لجميع شركاء التعاون الإنمائي في تعزيز العمل اللائق بدعم مباشر أو غير مباشر من منظمة العمل الدولية. وبالقيم الحقيقية، يعني ذلك إيلاء أهمية خاصة لبلورة مقترحات واضحة القيمة وزيادة التركيز على تحقيق النتائج والإبلاغ عنها.

٨٥. ويجب ضمان المشاركة الكاملة للشركاء الاجتماعيين في هذه المساعي. ويحتل الهيكل الثلاثي صميم الجهود الرامية إلى تشجيع العمل اللائق ويجب أن يظل كذلك، لأنه مهم لضمان آفاق الاقتصاد الحقيقي التي لا يمكن أن يقدمها إلا العمال وأصحاب العمل. والتمثيل وإسماع الصوت هما عاملان محوريان في هدف عدم ترك أي أحد على قارعة الطريق: الحوار الاجتماعي أساسي لضمان تحقيق هذا المبدأ تحقيقاً عملياً.

^١ انظر: الأمم المتحدة: الاستعراضات الشاملة الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية. قرار اعتمدته الجمعية العامة بتاريخ ٢١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦، الوثيقة A/RES/71/243، الفقرة ٢٣.

^٢ على نحو ما أكدته القرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٦، جنيف، تموز/يوليه ٢٠١٧؛ والوثيقة GB.331/INS/4/3(Rev.)

٨٦. وفي العديد من البلدان، تتطلب الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية - الحكومات وأصحاب العمل والعمال على حد سواء - القدرة على المشاركة بفعالية في تصميم الخطط الوطنية لأهداف التنمية المستدامة وتنفيذها ورصدها وتقييمها. ويمكن للحوار الاجتماعي أن يكون وسيلة لتحقيق هذا الغرض، كما أن التعاون الإنمائي أساسي لتحقيقه كذلك.

القيمة المضافة لمنظمة العمل الدولية

٨٧. ترى منظمة العمل الدولية، وهي على مشارف الاحتفال بمئويتها، أن التاريخ قد أكد مجدداً غرضها الأساسي، ألا وهو: تحقيق العدالة الاجتماعية شرط مسبق لتحقيق السلام. وتقع معايير العمل الدولية في صميم عمل المنظمة. وتضمن المشاركة الثلاثية في صياغة معايير العمل الدولية، أن يقبلها النشطون في الاقتصاد الحقيقي. وبصفة خاصة، تهئ المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بيئة تتساوى فيها الفرص في التجارة الدولية. وفي ظل اقتصاد يتسم بعولمة متزايدة اليوم، تشكل هذه المعايير مكوناً أساسياً لضمان أن يوفر نمو الاقتصاد العالمي فوائد للجميع.

٨٨. ومنظمة العمل الدولية هي الهيئة المتخصصة في التعاون الإنمائي منذ عام ١٩٥٣. وهذه المشاركة النشطة على أرض الواقع هي نتيجة عملية لاعتماد هذه المعايير: فالتعاون الإنمائي يوفر القدرة على تصديق وتطبيق معايير العمل الدولية، ومن ثم تعزيز الظروف الكفيلة بإحلال سلام دائم.

٨٩. وتتمثل إحدى نتائج دور منظمة العمل الدولية باعتبارها منتدى ثلاثياً فريداً، في قدرتها على جمع شمل القوى من مجموعة واسعة من المصالح حول هدف متفق عليه: ولا يقتصر الأمر على هيئاتها المكونة، بل يشمل بشكل متزايد القطاع الخاص والجهات الفاعلة في المجتمع المدني والساعة إلى تحقيق التعاون الاقتصادي والاجتماعي. ويشمل ذلك المنظمات غير الحكومية التي لطالما استفادت من إدماجها في نشاط منظمة العمل الدولية، وكذلك الشأن بالنسبة إلى الجامعات والمنظمات العقائدية والهيئات الأخرى التي لديها مساهمة تقدمها والتي تثمن الإطار الذي توفره منظمة العمل الدولية لكي تستطيع هذه الهيئات العمل فيه.

٩٠. ويدعم هذا الدور ثروة من المعارف والخبرات والبيانات التي تراكمت على مر السنين، ولا سيما مجموعة واسعة من الإحصاءات الموثوقة بشأن مواضيع متنوعة من قبيل أسواق العمل والضمان الاجتماعي والسلامة والصحة المهنية.

٩١. ويمنح الهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية ومعايير العمل الدولية، ميزة نسبية للمنظمة تمكنها من إعطاء قيمة مضافة هامة للتعاون الإنمائي. ومن أجل الاستفادة بالكامل من الخصائص التي تنتم بها منظمة العمل الدولية في الحاضر والمستقبل على السواء، لا بد للمنظمة من أن ترسم معالم توجه استراتيجي جديد للتعاون الإنمائي.

٩٢. وخلاصة القول، يتطلب السياق العالمي والأطر الدولية الجديدة سبل عمل جديدة تضعها منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة، ولا سيما شركاؤها في التنمية فيما يتعلق بجمع الإحصاءات وتفسيرها وتبسيط الإجراءات وتعزيز الأطر المعيارية من خلال التعاون الإنمائي.^٣

٩٣. وفي هذا السياق الجديد للتعاون الإنمائي، لا بد لمنظمة العمل الدولية من أن تطبق قيمتها المضافة على قضايا جديدة. ولا بد للمنظمة من أن تجد طرقاً جديدة للوصول إلى طائفة أوسع وعدد أكبر من الشركاء لإدراجهم، إلى جانب الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وحلفائها التقليديين، في الاستجابات الرئيسية لتحديات تنفيذ برنامج العمل اللائق.

^٣ انظر: ILO: *ILO Implementation Plan: 2030 Agenda for Sustainable Development*, ILO, Geneva, 2016.

الفصل ٥

استشارة الوعي: استراتيجيات التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية

١-٥ الاستراتيجيات

الاستراتيجيات المترسخة في الصكوك الثلاثية لمنظمة العمل الدولية

٩٤. منذ مناقشة مؤتمر عام ٢٠٠٦، نُفذت استراتيجيتان متعاقبتان لمنظمة العمل الدولية بشأن التعاون الإنمائي: استراتيجية التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥،^١ واستراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٧ (جرى تمديدتها إلى غاية عام ٢٠١٨).^٢ وتترسخ الاستراتيجيتان ترسخاً ثابتاً على السواء في إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة وغيرها من الصكوك الثلاثية مثل إعلان فيلادلفيا والإعلان بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والميثاق العالمي لفرص العمل. وتجعل هاتان الاستراتيجيتان التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية بمثابة وسيلة لتحقيق إطار نتائج منظمة العمل الدولية، مما يسلط الضوء على الهيكل الثلاثي والتعاون مع الأمم المتحدة. وكانت الاستراتيجية الأولى (٢٠١٠-٢٠١٥) إلى حد كبير خطة عمل من أجل تنفيذ إصلاحات منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالتعاون التقني، وركزت على الأهداف المؤسسية الداخلية. وتتسم الاستراتيجية الحالية بمنحى خارجي أكبر: فقد عممت الاستراتيجية البرنامج الإنمائي الدولي، وهي تجسد مبادئ فعالية التعاون الإنمائي الدولي. وتشدد كذلك على الحاجة إلى أولويات متسقة ومحددة الأهداف.

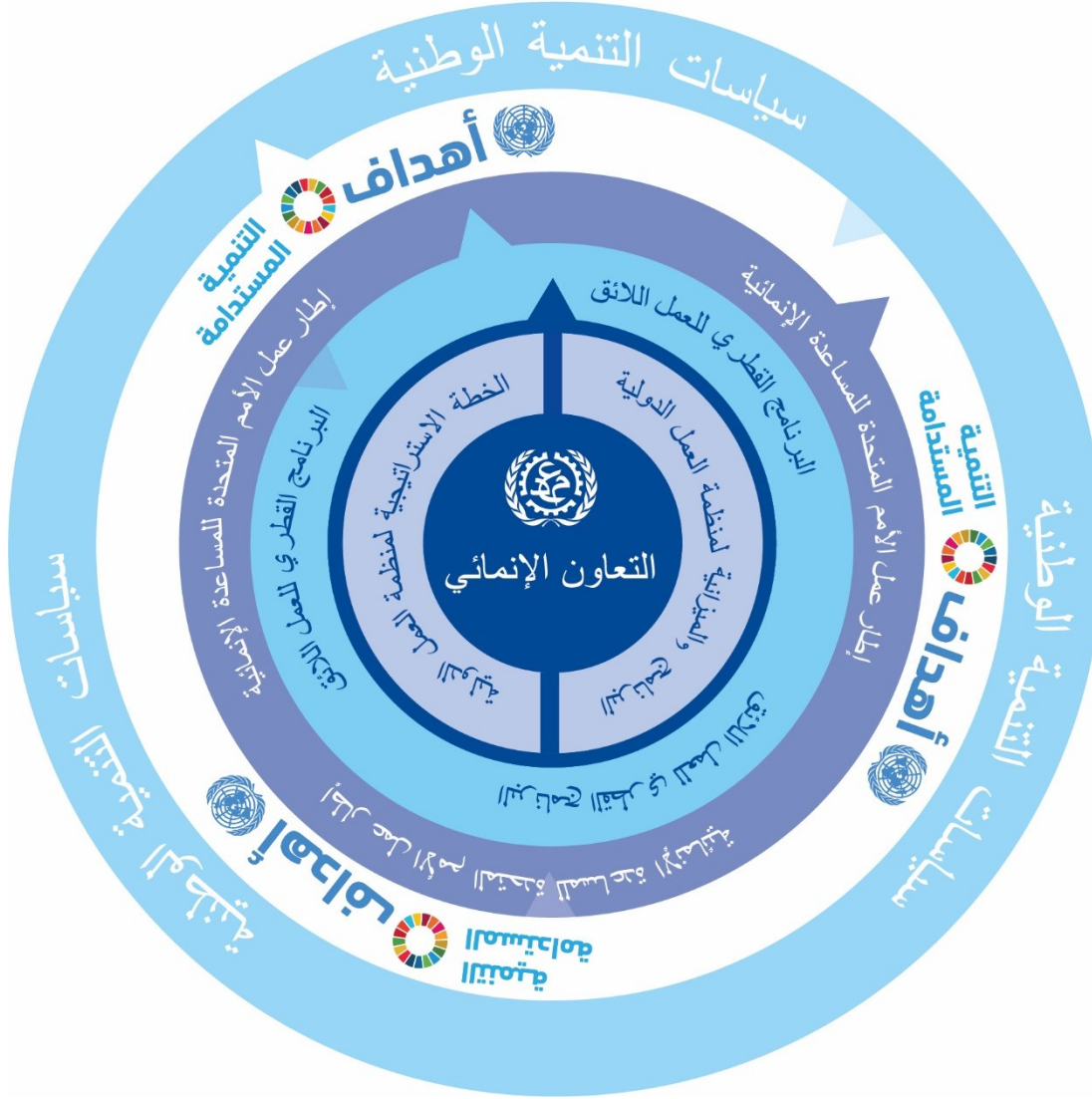
٩٥. ويشكل التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية وسيلة أساسية لتنفيذ أنشطة منظمة العمل الدولية في البلدان. وهو يعزز النشاط المعياري والبحوث والتوعية والمساعدة التقنية التي توفرها منظمة العمل الدولية لزيادة تطوير قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. ويضطلع التعاون الإنمائي بهذه الأنشطة كجزء من إطار نتائج منظمة العمل الدولية. وعليه، ينفذ التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية الخطة الاستراتيجية رباعية السنوات لمنظمة العمل الدولية والبرامج والميزانيات ثنائية السنوات ذات الصلة بها والتي تتماشى الآن مع أهداف التنمية المستدامة. وعلى المستوى القطري، يدعم التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية الأولويات الوطنية من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق. وتساهم منظمة العمل الدولية كذلك بصفتها عضواً في إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية،^٣ في تحقيق نتائج التنمية المستدامة وتنفيذ السياسات الإنمائية الوطنية (انظر الشكل ٥). فعلى سبيل المثال، تهدف مشاريع منظمة العمل الدولية النشطة في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، إلى المساهمة في جميع أهداف التنمية المستدامة، وأكثر هذه الأهداف تكراراً هو الهدف ٨ بشأن العمل اللائق والنمو الاقتصادي. وترتبط المشاريع في معظمها حسب درجة الأهمية، بالهدف ٥ من أهداف التنمية المستدامة بشأن المساواة بين الجنسين والهدف ١ بشأن مكافحة الفقر والهدف ١٠ بشأن الحد من أوجه انعدام المساواة.

^١ الوثيقة GB.306/TC/1.

^٢ الوثيقة GB.323/POL/5.

^٣ تسمى الآن كذلك إطار شراكة الأمم المتحدة من أجل التنمية.

الشكل ٥: نشاط منظمة العمل الدولية على المستوى القطري



الإطار ٧

استراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية، للفترة ٢٠١٥-٢٠١٨

إن الاستراتيجية، إذ تهدف عموماً إلى تمكين منظمة العمل الدولية من تقديم خدمات أفضل إلى الهيئات المكونة من أجل تحقيق نتائج العمل اللائق على جميع المستويات، تستند إلى أربعة مكونات استراتيجية، كما يرد أدناه.

□ التركيز: الاتساق الكامل مع أطر النتائج الداخلية لمنظمة العمل الدولية، التي تدعم بدورها أهداف التنمية المستدامة والخطط الإنمائية الوطنية وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنسانية. ومن شأن تعزيز الإدارة المتكاملة للموارد في جميع مصادر التمويل، إلى جانب التخصيص المنصف لهذه الموارد لكل نتيجة من النتائج السياسية العشر، أن يعزز تركيز منظمة العمل الدولية. وجرى في هذا السياق وضع البرامج الخمسة العالمية الرائدة لمنظمة العمل الدولية. وتتناول هذه البرامج مقاصد أهداف التنمية المستدامة^٢ ويتكوّن العديد منها من عناصر قوية لرصد الأثر. فضلاً عن ذلك، من شأن التعاون الإنمائي أن يدعم تفعيل مبادرات المئوية على المستوى القطري.

- **الفعالية:** الامتثال لمبادئ فعالية التنمية – والتوجه نحو تحقيق النتائج والشفافية وفعالية التكلفة واستخدام النظم والخبرات الوطنية. ويدعم هذه الجهود، تعزيز اللامركزية في التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية والإبلاغ وإدارة المعارف وتطوير موظفي منظمة العمل الدولية.
 - **تنمية القدرات:** بناءً على نهج تنمية القدرات، الذي اعتمدته مجلس الإدارة في عام ٢٠١٣،^٣ يشدد هذا المكون على الحاجة إلى بناء القدرات المخصصة التي تستند إلى احتياجات الهيئات المكونة وتعزز دور الهيئات المكونة في ترجمة أهداف التنمية المستدامة إلى أهداف وطنية وفي تنفيذ الاستراتيجيات الوطنية لتحقيق تلك الأهداف. ويستلزم ذلك نهجاً شمولياً لتنمية القدرات، يتناول الكفاءات التقنية والتنظيمية والمؤسسية في آن واحد. ويقوم مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية بدور أساسي لتحقيق هذا المسعى.
 - **حشد الموارد:** تعزيز قاعدة موارد منظمة العمل الدولية من خلال تنويع مجموعة شركائها في التمويل، بما يشمل الموارد الوطنية، وإشراك القطاع الخاص. والمسعى كذلك هو ضمان قدر أكبر من قابلية التنبؤ بشأن الموارد ومرونة التمويل الطوعي، وتكثيف الجهود الرامية إلى تسليط المزيد من الضوء على نتائج وأثر التعاون الإنمائي.
- ^١ انظر تقارير دورات مجلس الإدارة التي تقيم التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية وتقدم التدابير لإرشاد عمل المكتب بشأن التعاون الإنمائي: الوثائق GB.329/POL/5؛ GB.325/POL/6؛ GB.323/POL/5؛ GB.322/POL/6.
- ^٢ انظر الوثيقة GB.325/POL/7 وموقع منظمة العمل الدولية المخصص للبرامج الرائدة، المتاح على <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/flagships>.
- ^٣ الوثيقة: GB.317/POL/6.

الاستراتيجية المخصصة للتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث

٩٦. تقر استراتيجيتنا التعاون الإنمائي على حد سواء بأهمية التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث والشراكات بين القطاعين العام والخاص، التي وضعت من أجلها استراتيجيات محددة في عام ٢٠١٢ وعام ٢٠١٤. وعليه، أصبحت منظمة العمل الدولية في عام ٢٠١٢ أول وكالة من وكالات الأمم المتحدة لديها استراتيجية مخصصة للتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث، وافق عليها مجلس إدارتها وتسمى "التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث: طريق المستقبل".^٤ ومنذ عام ٢٠١٢، ما فتئت هذه الاستراتيجية تتجلى باستمرار في برنامج وميزانية منظمة العمل الدولية، بما يشمل مخصصات محددة لتنفيذها. وتدعو استراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٨، إلى بذل جهود ترمي إلى زيادة وتوسيع نطاق التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث، باعتبار ذلك طريقة أساسية لتنمية القدرات ومحركاً لشراكات أخرى، على سبيل المثال مع شركاء تنمية جدد نسبياً في مجال التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية، ومن خلال الشراكات بين القطاعين العام والخاص. فضلاً عن ذلك، حفز التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث لمنظمة العمل الدولية عمليات أخرى مثل التعاون بين البلدان ذات الوضع الهش والتعاون بين المدن. وفي عام ٢٠١٧، وضع إقليم أفريقيا إطاراً للتعاون بين بلدان الجنوب للسنة الجارية (الإطار ٩)، وهو مثال يمكن أن تتبعه الأقاليم الأخرى.

استراتيجية تنقيح الشراكة بين القطاعين العام والخاص

٩٧. في عام ٢٠١٢، اعتمد مجلس الإدارة أيضاً استراتيجية بعنوان "الشراكات بين القطاعين العام والخاص: المضي قدماً"، تسلط الضوء على إمكانيات هذه الشراكات في تسهيل مشاركة الهيئات المكونة مع الشركات والجهات الفاعلة غير الحكومية الأخرى من أجل العمل في مجالات ذات اهتمام مشترك وحشد الموارد المالية والبشرية والتأثير في استثمارات وسياسات وممارسات القطاعين العام والخاص، وتوسيع قاعدة المعارف. وجرى في وقت لاحق تنقيح استراتيجية الشراكة بين القطاعين العام والخاص بإضافة مبادئ توجيهية ومبادئ توجيهية تشغيلية، وأيد مجلس الإدارة هذه الاستراتيجية في آذار/مارس ٢٠١٤.^٥

^٤ الوثيقة GB.313/POL/7؛ الوثيقة GB.316/POL/5.

^٥ الوثيقة GB.320/INS/5/2.

٢-٥ تصورات وتقييمات استراتيجيات التعاون الإنمائي

١-٢-٥ الاستعراضات والتقييمات رفيعة المستوى

التعاون الإنمائي - مهمة حاسمة على عاتق منظمة العمل الدولية

٩٨. أجريت منذ عام ٢٠١٣ أربعة استعراضات وتقييمات واسعة النطاق ورفيعة المستوى ترتبط باستراتيجية وعمليات التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية. وهي تشمل أولاً، استعراض العمليات الميدانية والهيكل الميداني والتعاون التقني لمنظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٣ (تقرير الاستعراض الميداني)؛ ثانياً، التقييم المستقل لاستراتيجية التعاون الإنمائي لعام ٢٠١٥ الخاص بالفترة ٢٠١٠-٢٠١٥ (تقييم التعاون التقني)؛ ثالثاً، تقييم شبكة تقييم أداء المنظمات متعددة الأطراف للفترة ٢٠١٥-٢٠١٦؛ رابعاً، التقييم المستقل للعمليات الميدانية والهيكل الميداني لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٦. ويدعم استعراض عملية سير الأعمال، الذي استُهل في عام ٢٠١٣، منظمة العمل الدولية في تعزيز إجراءات سير الأعمال التي تدعم أنشطة التعاون الإنمائي على نحو مباشر أو غير مباشر. وأقرت جميع هذه الأنشطة بأهمية التعاون الإنمائي بالنسبة إلى عمل منظمة العمل الدولية في توفير خدمات لهيئاتها المكونة. ومن الواضح أن الوظيفة المعيارية لمنظمة العمل الدولية لا يمكن أن تفلح دون ذراعها التشغيلي: "هناك حاجة إلى زيادة العمل المعياري، وزيادة التركيز على كيانات إقليمية وإقليمية فرعية، في سياق توجيه جهود منظمة العمل الدولية في مجال بناء القدرات، توجيهها أكبر نحو دعم الهيئات المكونة لتنفيذ السياسات واللوائح."^٦

البرامج القطرية للعمل اللائق: النجاحات ونطاق التحسين

٩٩. البرامج القطرية للعمل اللائق هي الأداة الرئيسية التي تتيح لمنظمة العمل الدولية تقديم الدعم للبلدان. وأظهرت عمليات التقييم أن البرامج القطرية للعمل اللائق - عند صياغتها على نحو سليم وتوفير الموارد الكافية لها وإدارتها على نحو مناسب - تتمتع بالإمكانات لإحداث تغيرات مهمة على المستوى القطري وتحقيق الحد الأقصى من أثر عمليات تدخل منظمة العمل الدولية بشأن السياسات الوطنية.^٧ وأفضت البرامج القطرية للعمل اللائق التي حققت نجاحاً إلى (أ) ضمان زيادة ملكية الهيئات المكونة والشركاء لزام الأمور، واستجابات بذلك لاحتياجاتها على نحو أكثر ملائمة؛ (ب) تعزيز إطلالة منظمة العمل الدولية وصورتها ومركزها في البلد؛ (ج) استحداث فرص لحشد الموارد؛ (د) تسهيل نهج أكثر تكاملاً وتنسيقاً لتوفير خدمات عبر مجالات النتائج المتعددة.^٨ غير أنه يلزم القيام بالمزيد لضمان أن تشمل البرامج القطرية للعمل اللائق نهجاً متوازناً لبرنامج العمل اللائق وأن تمتلك الهيئات المكونة زمام أمورها بشكل كامل وأن تتمشى على نحو منتظم مع الأولويات الإنمائية الوطنية. وفي بعض البلدان، يمكن أن يؤدي عدم وجود توافق ثلاثي بشأن تصميم برامج قطرية للعمل اللائق تركز جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية، إلى تفويض التقدم المحرز نحو تحقيق العمل اللائق. ويمكن في غالب الأحيان أن تعوق مخصصات الميزانية المحدودة أو غير المباشرة من الحكومات الوطنية، التنفيذ الكامل للبرامج القطرية للعمل اللائق.^٩ وتؤكد إرشادات منظمة العمل الدولية المحدثة بشأن وضع البرامج القطرية للعمل اللائق، على أهمية إنشاء لجان توجيهية ثلاثية للإشراف على تصميم البرامج القطرية وتنفيذها وتقييم عملياتها. ويلزم تعاون أوثق بين اللجان التوجيهية التي تشرف على المشاريع، ولجنة البرامج القطرية للعمل اللائق المسؤولة بصفة شاملة عن الإدارة والتنسيق والتواصل. فضلاً عن ذلك، رغم أن منظمة العمل الدولية تشارك على نحو نشط في عمليات التخطيط القطري المشتركة، خاصة في سياق إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، فمن الأهمية بمكان أن تتواصل الجهود الرامية إلى تحسين اتساق البرامج القطرية للعمل اللائق مع إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، خاصة في البلدان حيث لا تكون منظمة العمل الدولية وكالة مقيمة فيها.

^٦ الوثيقة GB.331/PFA/9، الصفحة ١١.

^٧ انظر:

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

^٨ انظر:

ILO: *ILO Field Operations & Structure and Technical Cooperation Review, Report of the Field Review Team to the Director-General*, ILO, Geneva, 2014, p. 19.

^٩ المرجع نفسه، الصفحة ٢٢.

تنمية القدرات على نحو فعال

١٠٠. تتصل إحدى النتائج المشتركة الأخرى بالفعالية: ففي حين أن منظمة العمل الدولية تؤدي أداءً جيداً في تحقيق النتائج عموماً، يمكنها أن تحسن أداءها من خلال تطبيق رصد وإدارة يقومان على النتائج على نحو أكثر صرامة. ولا بد من أن يتواصل تعزيز التركيز على النتائج في عمل منظمة العمل الدولية في البلدان، بما يشمل ما أنجز من خلال التعاون الإنمائي. وعلى سبيل المثال، تحتاج منظمة العمل الدولية إلى تحديث نهجها إزاء تنمية القدرات من أجل ضمان أن تكون نتائج الجهود المبذولة لبناء القدرات أكثر استدامة. وكثيراً ما تعجز أنشطة التدريب عن أن تراعي بدرجة كافية "الموارد البشرية والمالية ومتطلبات العمليات والنظم إضافة إلى الإطار السياسي الوطني الذي تحتاجه المؤسسات المستهدفة كي تسير على نحو فعال".^{١٠} ولا تكفي تنمية القدرات بتنظيم حلقات عمل تدريبية قائمة بذاتها: بل تستلزم نهجاً شاملاً واستراتيجياً يشمل منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة وغيرها من الجهات المقدمة للخدمات والجهات المستفيدة.

القدرة على الإنجاز في الميدان

١٠١. ما فتئ هدف جعل خدمات منظمة العمل الدولية أقرب من الهيئات المكونة، مسألة هامة. ويمكن لمنظمة العمل الدولية أن تواصل تعزيز الإدارة الميدانية للتعاون الإنمائي،^{١١} وهناك مجال لتسريع وتيرة اتخاذ القرارات الإدارية على المستوى الميداني. ومن شأن ذلك أن يعزز على وجه الخصوص تنفيذ مشاريع التعاون الإنمائي التي تشهد تأخيراً في التنفيذ. فضلاً عن ذلك، ثمة حاجة متواصلة إلى زيادة قدرة المكاتب الميدانية لضمان مشاركتها مع الهيئات الإقليمية الفرعية والهيئات الإقليمية ومع الأفرقة القطرية التابعة للأمم المتحدة، خاصة في البلدان حيث لا تكون منظمة العمل الدولية وكالة مقيمة فيها.

١٠٢. وثمة تحدٍ يتمثل في تدني توافر التمويل الإنمائي التقليدي، خاصة في البلدان ذات الدخل المتوسط. وتحتاج منظمة العمل الدولية إلى حشد مصادر تمويل إضافية، بما في ذلك مجالات أوسع في القطاع الخاص والموارد المحلية^{١٢} ومن خلال تعاون أوثق مع الأمم المتحدة.

٢-٢-٥ آراء الهيئات المكونة والشركاء بشأن فعالية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية^{١٣}

الحاجة إلى تحسين التركيز على النتائج

١٠٣. أعاد شركاء التنمية الذين أجابوا على الدراسة الاستقصائية، ذكر نتائج استعراضات وتقييمات التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بتنفيذ المبادئ الأربعة للتعاون الإنمائي الفعال - الملكية والتركيز على النتائج والشراكات الشاملة والشفافية والمساءلة. ويعتبر الشركاء أن التركيز على النتائج هو بلا شك المجال الذي يتسم فيه تحسين عمل منظمة العمل الدولية بأبلغ الأهمية. أضف إلى ذلك أن تنفيذ منظمة العمل الدولية لمبدأ الشراكات الشاملة يستلزم تحسينات جوهرية، ويتصادف مع دعوة برنامج عام ٢٠٣٠ إلى عدم ترك أي أحد على قارعة الطريق. وفي حين أن شركاء التنمية في منظمة العمل الدولية ما زالوا يعتبرون أن الشفافية والمساءلة مبدآن مهمان، فإنهما أقل حاجة إلى التحسين إلى حد ما. وأخيراً، تعتبر الجهات المجيبة على الدراسة الاستقصائية أن منظمة العمل الدولية أبلت بلاءً حسناً فيما يتعلق بالملكية مقارنة بالمبادئ الأخرى. ويحتفل أن يكون ذلك نتيجة للهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية، ويعكس الميزة الواضحة التي تنتجها.

^{١٠} انظر:

ILO: *Independent evaluation of the ILO's strategy for Technical Cooperation 2010–2015*, ILO, Geneva, 2015, p. xii.

^{١١} منذ عام ٢٠١٢، تنفق المكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية نحو ٧٠ في المائة من مجموع نفقات التعاون الإنمائي الخارجة عن الميزانية.

^{١٢} انظر:

MOPAN: *MOPAN 2015–2016 Assessments: International Labour Organization, Institutional Assessment Report*, Paris, 2016, p. 36.

^{١٣} تستند هذه الآراء إلى نتائج الدراسة الاستقصائية لمنظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٧. للاطلاع على التفاصيل المنهجية، انظر الملحق الأول.

الجهود المشتركة الرامية إلى تحسين تنمية القدرات

١٠٤. من أجل أن تتحسن ملائمة أنشطة تنمية القدرات وأثرها واستدامتها، يمكن تنفيذ عدة تدابير وتكثيفها. وتتشابه آراء الحكومات والعمال وأصحاب العمل بشأن هذه المسألة نسبياً في مختلف الأقاليم: تعتبر الهيئات المكونة أن اتساق عمل منظمة العمل الدولية في مجال تنمية القدرات مع الأطر والخطط والبرامج الإنمائية الوطنية، من قبيل أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والبرامج القطرية للعمل اللائق، هو أهم تدبير لازم من أجل أن تتحسن ملائمة أنشطة تنمية القدرات وأثرها واستدامتها. فضلاً عن ذلك، تولي الهيئات المكونة أهمية لتحديد أهداف وغايات قائمة على الأداء، ولتقييم احتياجات تنمية القدرات وتحديد أولوياتها والاتفاق عليها مع المنظمات المستفيدة. ويشير العمال كذلك إلى تدريب مقدمي التدريب المحليين ليصبحوا رائدين في تقديم التدريب بشأن قضايا عالم العمل في بلدانهم أو إقليمهم. ويتطلب ذلك تحولاً في التركيز على دور وعمل مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية.

التدابير الرامية إلى زيادة تنمية القدرات

١٠٥. يصنف شركاء التنمية في منظمة العمل الدولية هذه التدابير بطريقة مماثلة إلى حد كبير: فاتساق عمل منظمة العمل الدولية في مجال تنمية القدرات مع الأطر والخطط والبرامج الإنمائية الوطنية، هو تدبير بالغ الأهمية بالنسبة إليهم. بل يعتبر شركاء التنمية أن تحديد الأهداف والغايات القائمة على الأداء بالاشتراك مع المنظمة المستفيدة، هو إجراء يعد بمزيد من الفوائد.

١٠٦. ولقد توسع نهج منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بتنمية القدرات من جهود تركز على الأفراد إلى مبادرات لا تقتصر على تنمية القدرات التقنية فقط، بل تشمل كذلك القدرات التنظيمية والمؤسسية في سياق الأطر الإنمائية الوطنية. ويجب أن تترافق عمليات تقييم الاحتياجات بتحديد مشترك للأهداف والغايات القائمة على الأداء. ومنظمة العمل الدولية هي في وضع يمكّنها من زيادة التركيز على الخدمات الاستشارية التي تنطوي على استخدام أكثر فعالية للموارد الوطنية، بما يشمل مقدمي التدريب المحليين.

١٠٧. وتشمل برامج تنمية القدرات لمنظمة العمل الدولية عدداً متزايداً من الشراكات بين القطاعين العام والخاص والترتيبات بشأن التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي، بهدف تعزيز القدرات الوطنية على صنع السياسات والقدرات الإحصائية في مسائل العمل. وفي أعقاب تقرير الاستعراض الميداني لمنظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٣، أوصى مجلس إدارة مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية بإجراء عدد من التغييرات لتحسين التعاون والتنسيق بين مركز التدريب الدولي ومنظمة العمل الدولية وإدارتها التقنية.^{١٤}

٣-٥ حشد الموارد وإرساء الشراكات*المساهمات الطوعية - نحو ٤٠ في المائة من قاعدة الموارد الإجمالية لمنظمة العمل الدولية*

١٠٨. يدعم التمويل الطوعي الجزء الأكبر من التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية، إذ يبلغ ٤٠ في المائة تقريباً من مجموع تمويل منظمة العمل الدولية. وخلال السنوات العشر الماضية، تراوحت المساهمات الطوعية المرصودة لمنظمة العمل الدولية بين ٢٠٠ مليون دولار و ٣٠٠ مليون دولار في السنة (انظر الملحق الثاني للاطلاع على بيانات بشأن نفقات التعاون الإنمائي الخارجة عن ميزانية منظمة العمل الدولية حسب المجال السياسي وحسب الإقليم منذ عام ٢٠٠٦). ومنذ عام ٢٠٠٨، استكمل ذلك بتمويل طوعي أساسي (الحساب التكميلي للميزانية العادية)، يوفر في المتوسط حوالي ٨ في المائة من إجمالي الأموال الطوعية (الإطار ٨). ومنذ عام ٢٠٠٦، نجحت منظمة العمل الدولية في تنويع مصادر التمويل الطوعي. وإلى جانب إضافة جهات مانحة عامة من البلدان الناشئة، زادت منظمة العمل الدولية من التزامها مع القطاع الخاص، ووقعت اتفاقات إطارية جديدة مع مصارف التنمية متعددة الأطراف لتسهيل التعاون على المستوى القطري، واستفادت المنظمة من زيادة المساهمات المقدمة من المفوضية الأوروبية والتمويل المحلي للتعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية (انظر الشكل ٦).

^{١٤} الوثيقة GB.322/INS/11/2.

الإطار ٨

الحساب التكميلي للميزانية العادية: تمويل مرّن من أجل تحقيق أثر مستدام^١

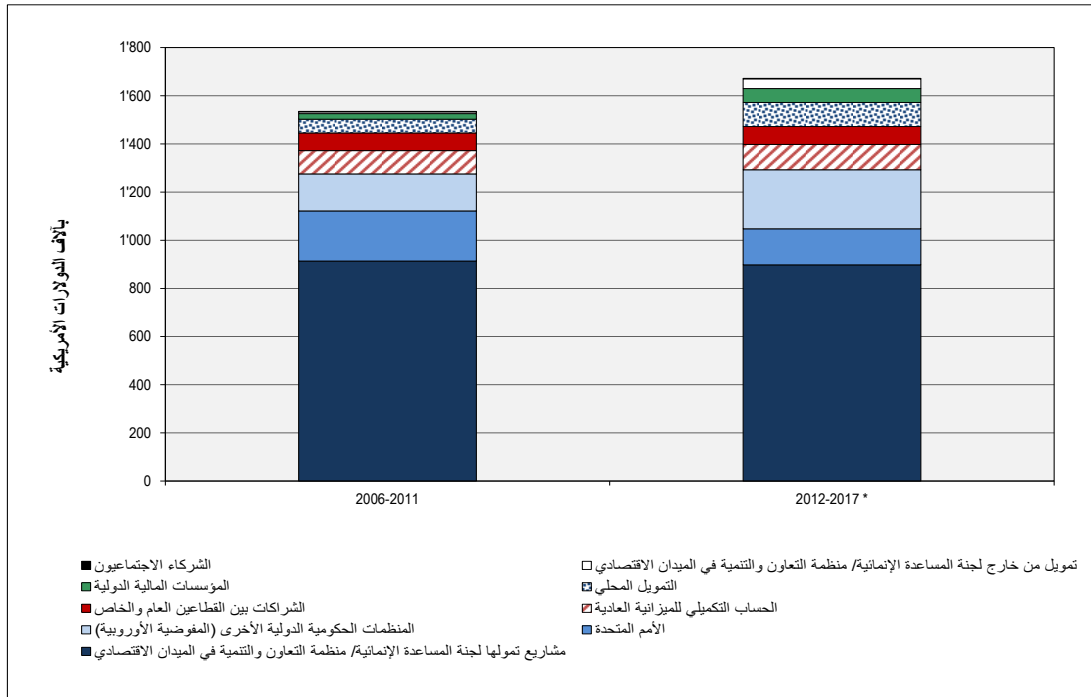
استهلّت في عام ٢٠٠٨ طريقة تمويل الحساب التكميلي للميزانية العادية باعتبارها آلية ابتكارية لشركاء التنمية في منظمة العمل الدولية لتوفير مساهمات طوعية مرنة وغير مرصودة. والحساب التكميلي للميزانية العادية هو المعيار الذهبي للعطاء الصالح على النحو المطلوب في وثائق الأمم المتحدة المتعلقة بالسياسات. ويخصص الحساب التكميلي للميزانية العادية لدعم البرامج في البلدان المؤهلة للحصول على المساعدة الإنمائية الرسمية، وهو عنصر محوري في إطار موارد منظمة العمل الدولية المتكامل.

وتتسم طريقة الحساب التكميلي للميزانية العادية بأربعة مواطن قوة، فهي: تتيح لمنظمة العمل الدولية مرونة في الاستجابة للفرص من أجل تحقيق نتائج في مجالات قد لا تكون فيها موارد أخرى متاحة عند الطلب؛ تتيح لمنظمة العمل الدولية الاستفادة من مزيد من الموارد وتعميق مشاركتها من خلال توسيع برامجها وأثرها؛ تُمكن منظمة العمل الدولية من أن تجد لنفسها موقعاً استراتيجياً باعتبارها شريكاً مفضلاً ضمن الإطار المتكامل أو الاستجابة المتكاملة للأمم المتحدة؛ تتيح نفقاتها المنخفضة ومتطلبات الإبلاغ غير الصارمة وضعاً مجزياً على حد سواء بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية وإلى الجهات المانحة المساهمة في الحساب التكميلي للميزانية العادية.

ويوفر ثمانية من الشركاء اليوم التمويل للحساب التكميلي للميزانية العادية: بلجيكا والدانمرك وألمانيا وإيطاليا ولكسمبرغ وهولندا والنرويج والسويد. وجرى منذ إنشائه حشد نحو ٢٠٠ مليون دولار أمريكي، مما يعكس التزام هؤلاء الشركاء القوي بهذه الطريقة في التمويل.

^١ انظر تقارير دورات مجلس الإدارة التي تقيم التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية وتقرّر تدابير لإرشاد عمل المكتب بشأن التعاون الإنمائي: الوثائق GB.329/POL/5؛ GB.325/POL/6؛ GB.323/POL/5؛ GB.322/POL/6.

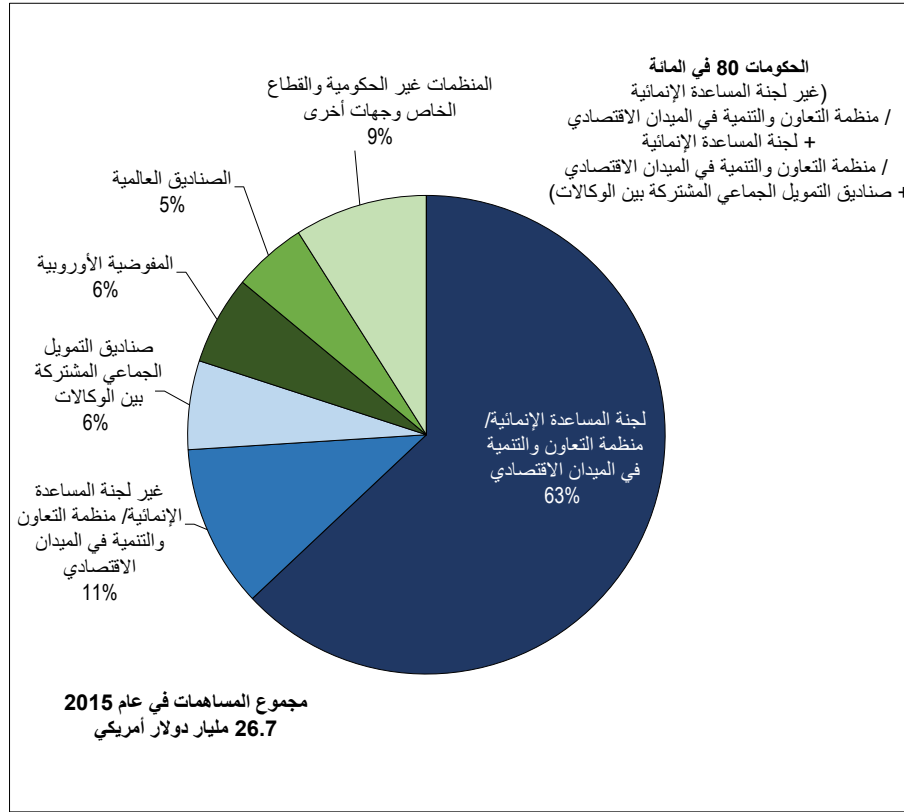
الشكل ٦: لمحة عامة عن تنويع موارد منظمة العمل الدولية، الفترة ٢٠٠٦-٢٠١٧



* البيانات المستقاة حتى ٢٠ شباط/ فيراير ٢٠١٨.

١٠٩. وفي الوقت الحالي، يكاد هيكل قاعدة تمويل منظمة العمل الدولية عبر فئات مختلفة يتطابق على نحو وثيق مع التمويل الإجمالي للأنشطة التنفيذية لمنظومة الأمم المتحدة (انظر الشكل ٧). وبالتالي، هناك مجال لأن توسع منظمة العمل الدولية حجم مساهماتها الطوعية، خاصة في وقت قد تتغير فيه قنوات هذا التمويل في سياق إصلاح الأمم المتحدة.

الشكل ٧: مصادر تمويل الأنشطة التنفيذية للأمم المتحدة، مجموع المساهمات في عام ٢٠١٥



المصدر: الأمم المتحدة: تنفيذ قرار الجمعية العامة ٦٧/٢٢٦ المتعلق بالاستعراض الشامل الذي يجري كل أربع سنوات لسياسة الأنشطة التنفيذية التي تضطلع بها منظومة الأمم المتحدة من أجل التنمية: تحليل التمويل، تقرير الأمين العام، الجمعية العامة، نيويورك، ٢٠١٧، الوثيقة A/72/61-E/2017/4.

فرص زيادة حشد الموارد

١١٠. ينبغي بالتالي لمنظمة العمل الدولية أن تستكشف سُبلاً لحشد مزيد من الموارد الطوعية، خاصة في مجالات معترف بها على أنها أولويات دولية. وتتيح البرامج الرائدة فرصة قيمة للقيام بذلك.

١١١. وتتيح مشاركة منظمة العمل الدولية في مجموعة كاملة من الشراكات متعددة أصحاب المصلحة، مزيداً من الفرص لحشد الموارد لبرنامج العمل اللائق. ويتطلب ذلك من منظمة العمل الدولية أن تستثمر في هذه الشراكات وأن تكون على أهبة الاستعداد للقيام بدور قيادي وتشارك مشاركة كاملة في آليات تمويل مشتركة معقدة.

١١٢. ولكي تنجح منظمة العمل الدولية في زيادة المساهمات الطوعية للتعاون الإنمائي، يتعين عليها أن تحسن مرونتها وتعزز قدرتها التنفيذية وتحسن التواصل بشأن النتائج المحققة. وستظل قدرة منظمة العمل الدولية على تقاسم البيانات بشأن التمويل والنتائج بشفافية بالاستناد إلى معايير من قبيل المبادرة الدولية للشفافية في المعونة، تنسم بأهمية كبيرة.

وجهات نظر بشأن الشراكات ضمن أفق عام ٢٠٣٠

١١٣. تتوافق آراء شركاء التنمية بشأن المساهمات المالية غير والمالية دعماً لنتائج العمل اللائق وأهداف التنمية المستدامة، مع الاهتمام المتجدد بطرائق الشراكة غير التقليدية. ويعتبر الشركاء في التنمية أن التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث هو أكثر أهمية، يليه بفارق صغير حشد التمويل الوطني العام والخاص.

١١٤. ويولي شركاء التنمية قيمة لمشاركتهم في الشراكات والتحالفات الوطنية والعالمية متعددة أصحاب المصلحة بشأن مسائل العمل اللائق. فضلاً عن ذلك، تعتبر المساهمات العينية في الشراكات الابتكارية، من قبيل الاستفادة من خبرات القطاع الخاص لتطوير منتجات وتكنولوجيات وخدمات جديدة، مهمة نسبياً في السنوات المقبلة.

١١٥. وتولي الجهات المجيبة أهميةً علياً لتوفير مساهمات مالية مرصودة لمشاريع وبرامج خاصة ومحددة مسبقاً للتعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية، مقارنةً بالمساهمات المالية غير المرصودة. وأبدت الجهات المجيبة اهتماماً أقل نسبياً بالمشاركة في حوار منظم مع منظمة العمل الدولية بشأن المساهمات المالية متوسطة الأجل، التي قد يكون لها أفق تخطيط يتراوح بين أربع سنوات وست سنوات، وهي طريقة يمكن اعتبارها طريقة مرنة لرصد الموارد.

٤-٥ النهج الإقليمية للتعاون الإنمائي^{١٥}

١١٦. وضع كل إقليم من الأقاليم الخمسة استراتيجيات لتكثيف خدمات التعاون الإنمائي مع احتياجات الهيئات المكونة في طائفة واسعة من السياقات القطرية المتسمة باختلاف ظروف وتحديات سوق العمل^{١٦}. وتساهم برامج العمل اللانق في الأقاليم في البرمجة القطرية للأمم المتحدة والبرامج الإنمائية للمنظمات الإقليمية على حد سواء. ووضعت استراتيجيات وخطط عمل لحشد الموارد؛ أما حشد الموارد محلياً فقد تجاوز إلى حد كبير هدفه المحدد لعام ٢٠١٧، إذ جرى حشد ٥٠ في المائة من الموارد على المستوى المحلي. ومنذ عام ٢٠٠٦، ظلت نفقات التعاون الإنمائي الخارجة عن الميزانية مستقرة نسبياً في جميع الأقاليم، مع زيادة طفيفة في آسيا والمحيط الهادئ والدول العربية، وانخفاض طفيف في أفريقيا والأمريكتين (انظر الملحق الثاني). وتستخدم جميع الأقاليم تقريباً التمويل المحلي وتستفيد من التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي، ولكن هناك حاجة إلى مزيد من التوسع في مصادر التمويل التقليدية.

١-٤-٥ أفريقيا

١١٧. يتسم التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية في الإقليم بالتنوع الشديد استجابةً لمجموعة واسعة من توقعات سوق العمل^{١٧}. وبناءً على ذلك، أعدت منظمة العمل الدولية استراتيجيات للتعاون الإنمائي لفئات قطرية محددة. وبالإضافة إلى الاستراتيجية الإطارية لمشاركة منظمة العمل الدولية في تعزيز العمل اللانق في الدول ذات الوضع الهش في إقليم أفريقيا^{١٨}، صادقت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية من ١٥ بلداً من البلدان متوسطة الدخل في أفريقيا في عام ٢٠١٦، على إطار مشاركة منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللانق في البلدان متوسطة الدخل في أفريقيا^{١٩}. وتتسم البلدان متوسطة الدخل بعدم التجانس والتنوع في الموارد والاحتياجات، ولكن الإطار الأخير يسلط الضوء على سبعة مبادئ تنفيذية: فعالية التنمية والملكية الوطنية والنهج المكرس ووضوح القيمة الاقتراحية لمنظمة العمل الدولية والاتساق مع وكالات الأمم المتحدة وتحديد أولويات البلدان المستفيدة^{٢٠}. بالإضافة إلى ذلك، اعتمدت الهيئات المكونة في عام ٢٠١٧، بياناً بشأن "التعاون بين بلدان الجنوب والعمل اللانق في أفريقيا - إطار عمل"^{٢١}.

^{١٥} هذه نسخة محدثة من القسم ذي الصلة في الوثيقة GB.329/POL/5.

^{١٦} انظر: ILO: *World Employment and Social Outlook: Trends 2018*, Geneva, ILO, 2018.

^{١٧} المرجع نفسه.

^{١٨} انظر:

ILO: *A framework strategy for ILO's engagement in promoting decent work in fragile States in the Africa region*, Conference Paper, ILO, Geneva, 2015.

^{١٩} انظر:

ILO: *Decent Work in Middle-Income Countries in Africa: A Framework for ILO Engagement*. International Labour Office and ILO Regional Office for Africa, Geneva, 2016.

^{٢٠} المرجع نفسه.

^{٢١} انظر ILO Communiqué الذي يحيل إلى حلقة عمل تقييمية ثلاثية بعنوان "التعاون بين بلدان الجنوب والعمل اللانق في أفريقيا - إطار عمل" في أديس أبابا، ٢٠١٧.

الإطار ٩

التعاون بين بلدان الجنوب من أجل العمل اللائق في أفريقيا^{٢١}

اعتمدت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في إقليم أفريقيا في عام ٢٠١٧ البيان المعنون التعاون بين بلدان الجنوب والعمل اللائق في أفريقيا - إطار عمل، للدفع قدماً بالعمل اللائق ضمن سياق برنامج عام ٢٠٣٠ وبرنامج الاتحاد الأفريقي لعام ٢٠٦٣. ويركز البيان على دور البلدان الأفريقية بوصفها مقدمة للتعاون الإنمائي. ويسترشد الإطار بثلاثة أهداف: أولاً، زيادة الوعي المؤسسي والقدرات في إقليم أفريقيا لتحديد وتنفيذ التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث؛ ثانياً، التصدي للتحديات المتعلقة بمستقبل العمل من خلال التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث مع مشاركة عدد متزايد من الحكومات والشركاء الاجتماعيين ووكالات الأمم المتحدة والجهات الفاعلة غير الحكومية؛ ثالثاً، إنشاء مرفق أفريقي لتنسيق التعاون بين بلدان الجنوب ضمن المكتب الإقليمي لأفريقيا بصفته الذراع التشغيلي للإقليم في إطار البرنامج العالمي للتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث لمنظمة العمل الدولية.

وتضطلع الجماعات الاقتصادية الإقليمية الفرعية الثماني بدور رئيسي في تيسير التعاون بين بلدان الجنوب بشأن العمل اللائق. فعلى سبيل المثال، أنشأت الجماعة الاقتصادية لدول غرب أفريقيا، لجناً للحوار الاجتماعي والحماية الاجتماعية وتشريعات العمل، في حين أن الاتحاد الاقتصادي والنقدي لغرب أفريقيا أنشأ مجلساً ثلاثياً للعمل والحوار الاجتماعي.

ويدعو الإطار إلى مشاركة الاتحاد الدولي لنقابات العمل - أفريقيا ومنظمة الوحدة النقابية الأفريقية وقطاع الأعمال في أفريقيا، في التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث، ويسلط الضوء على إمكانيات مؤسسات الحوار الاجتماعي الإقليمية والإقليمية الفرعية، بما يشمل مراكز إدارة العمل، لجعل العمالة الجيدة هدفاً من أهداف النمو الاقتصادي في الإقليم.

^{٢١} انظر:

ILO: *South-South Cooperation for Decent Work in Africa: A Framework for Action*, International Labour Office and Regional Office for Africa, Geneva, 2016.

١١٨. وفي جميع أنحاء الإقليم، تستخدم البرامج القطرية للعمل اللائق كأداة أساسية لعمل منظمة العمل الدولية على المستوى القطري. وركزت المنظمة الجهود المبذولة في التعاون الإنمائي على عمالة الشباب وهجرة اليد العاملة والحماية الاجتماعية وإدارة سوق العمل وإحصاءات العمل ومعايير العمل.^{٢٢} بالإضافة إلى ذلك، تُطبق نهج إقليمية على القضايا العابرة للحدود بالشراكة مع شركاء التنمية، من قبيل برنامج هجرة اليد العاملة المشترك لأفريقيا بشأن الإدارة الشاملة لهجرة اليد العاملة في الإقليم.

١١٩. وغالباً ما تستهدف مشاريع التعاون الإنمائي التي استُهلكت منذ عام ٢٠١٦، تحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة، إلى جانب عدد كبير من المشاريع الرامية إلى تحقيق الهدف ١ من أهداف التنمية المستدامة بشأن الفقر والهدف ٣ بشأن الصحة السليمة والرفاه والهدف ٥ بشأن المساواة بين الجنسين.

١٢٠. ووضعت منظمة العمل الدولية استراتيجية إقليمية فرعية لحشد الموارد لصالح تسعة بلدان في الجنوب الأفريقي تركز على التخطيط القطري وتعزيز قدرة منظمة العمل الدولية وتنوع الشراكات والاستفادة من الموارد الداخلية لمنظمة العمل الدولية، ووضع مشاريع إقليمية وإقليمية فرعية. وتمول ثمانية بلدان حالياً التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية في مجالات العمالة والحماية الاجتماعية وتنمية المنشآت من خلال ميزانيات محلية: الكاميرون وجمهورية الكونغو الديمقراطية ومصر وغانا ومالي وموزامبيق وجنوب أفريقيا وجمهورية تنزانيا المتحدة. ويشجع الإقليم فعالية التعاون الإنمائي من خلال الأنشطة المتعلقة بالتدريب وتقاسم المعارف لفائدة الموظفين والهيئات المكونة، مقترنة بتقييمات منتظمة لتنفيذ المشاريع.

٢-٤-٥ الدول العربية

١٢١. تواجه الدول العربية تحديات كبيرة في تعزيز حقوق العمل والنهوض بفرص العمل اللائق للجميع، خاصة بسبب استمرار عدم الاستقرار السياسي والاجتماعي وتدهور الأوضاع الإنسانية في بعض البلدان.

^{٢٢} انظر مكتب العمل الدولي: *إعلان أديس أبابا*، الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر، أديس أبابا، تشرين الثاني/نوفمبر - كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٥ (الوثيقة AFRM.13/D.8)، انظر كذلك

ILO: *A framework strategy for ILO's engagement in promoting decent work in fragile States in the Africa region*, Conference Paper, ILO, Geneva, 2015.

١٢٢. ووضعت منظمة العمل الدولية ثلاثة نهج للتعاون الإنمائي تعكس الاحتياجات الإقليمية على التوالي بالنسبة إلى: البلدان والمناطق التي تعاني من الأزمات والنزاعات والهشاشة (العراق والأرض الفلسطينية المحتلة والجمهورية العربية السورية واليمن)؛ البلدان التي تواجه آثار الأزمات وتأثيراتها الجانبية، بما يشمل استضافة أعداد كبيرة من اللاجئين (لبنان والأردن)؛ بلدان الخليج التي تعاني بمستويات مختلفة من تبعات انخفاض عائدات النفط على النمو الاقتصادي وتوليد العمالة.

١٢٣. وأدى تزايد التركيز على استحداث العمالة في إطار برنامج عام ٢٠٣٠ ومواجهة الأزمات، إلى طلبات غير مسبقة لدعم تنفيذ البرنامج. ويجري الآن تعميم العمل اللائق في التقارير السنوية للمنتدى العربي الرفيع المستوى للتنمية المستدامة^{٢٣} ويبرز العمل اللائق أيضاً في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية الجديدة للبحرين والأردن ولبنان والأرض الفلسطينية المحتلة واليمن، وفي أطر مواجهة الأزمات، بما يشمل الخطة الإقليمية للاجئين وتعزيز القدرة على مواجهة الأزمات^{٢٤} والخطط القطرية المقابلة، من أجل الأردن ولبنان.

١٢٤. وتركز برامج منظمة العمل الدولية على تحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة بشأن العمل اللائق والنمو الاقتصادي، وتنفيذ الأولويات الرئيسية التي تسهم في تحقيق: الهدف ١ بشأن الفقر؛ الهدف ٤ بشأن التعليم الجيد؛ الهدف ٥ بشأن المساواة بين الجنسين؛ الهدف ٩ بشأن الصناعة والابتكار والبنية التحتية؛ وخاصة الهدف ١٠ بشأن الحد من انعدام المساواة والهدف ١٦ بشأن السلام والعدل والمؤسسات القوية. وأظهرت حافظة التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية في المنطقة زيادة وتنوعاً ملحوظين خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. والقوتان الدافعتان الأساسيتان وراء هذا التغيير هما الاستجابة للأزمة السورية (الإطار ١٠) ولمسألة حماية حقوق العمال المهاجرين في قطر^{٢٥}. ويركز برنامج مواجهة الأزمات لمنظمة العمل الدولية على استراتيجية تقوم على الصمود والتنمية. وتدعم هذه الاستراتيجية الهيئات المكونة في الأردن ولبنان، إذ استحدثت فرص عمل لائق لفائدة اللاجئين السوريين والمجتمعات المحلية المستضيفة، خاصة في قطاعي الزراعة والبناء. ومكّن تمويل الحساب التكميلي للميزانية العادية أيضاً منظمة العمل الدولية من أن تأخذ لنفسها موقعاً بصفتها الوكالة الرائدة للأمم المتحدة بشأن العمالة وسبل العيش.

الإطار ١٠

تراخيص العمل واستخدام اللاجئين السوريين في الأردن^١

كجزء من استجابة الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً لأزمة اللاجئين، دعمت منظمة العمل الدولية نقابات العمال ووزارة العمل في التوصل إلى اتفاق يتيح للاتحاد العام لنقابات عمال الأردن إصدار تراخيص عمل بدون أصحاب عمل وغير محددة المناصب لفائدة اللاجئين السوريين. وتوصلت هذه المبادرة الرائدة إلى حلول تخدم مصالح الحكومة وأصحاب العمل والعمال السوريين دون المساس بفرص العمل لفائدة الأردنيين. وأتاح إنشاء مراكز الاتحاد العام في مختلف أنحاء الأردن، متابعة وضع طلبات الترخيص ومساعدة العمال على الحصول على الوثائق المطلوبة وتقديم الطلبات إلى المكاتب الحكومية المحلية وتسجيل مقدمي الطلب للحصول على شهادات تثبت مطابقة مهاراتهم للوظائف المعنية.

وافتحت منظمة العمل الدولية، بتنسيق مع حكومة الأردن وبشراكة مع مكتب مفوض الأمم المتحدة السامي لشؤون اللاجئين، أول مكتب استخدام داخل مخيم الزعتري للاجئين لتيسير الوصول إلى فرص العمل المنظم في مختلف أنحاء الأردن لفائدة اللاجئين الذين يعيشون في المخيم.

ويمثل هذا البرنامج قفزة نوعية في مجال منع النزاعات إذ يراعي مصالح المجتمعات المحلية الأردنية واللاجئين على حد سواء. ويؤثر حصول اللاجئين على عمل لائق تأثيراً إيجابياً على الاقتصاد المحلي ويؤدي إلى تحقيق الاستقرار للأسر اللاجئة. وأطلق تمويل الحساب التكميلي للميزانية العادية هذا العمل الذي نجح في اجتذاب الدعم من شركاء التنمية الآخرين.

^١ انظر خطة مواجهة منظمة العمل الدولية لأزمة اللاجئين السوريين.

١٢٥. أما النهج الذي يرمي إلى تعزيز حقوق العمال المهاجرين في قطر، فيخرج عن الشكل المعتاد بمعنى أن البلد طلب دعم منظمة العمل الدولية من خلال برنامج تعاون خاص في أعقاب الشكوى التي قدمها مندوبون إلى مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٤، ويمول البلد بنفسه هذا البرنامج في معظمه.

^{٢٣} انظر المعلومات الأساسية والتقارير الختامي للمنتدى العربي الرفيع المستوى للتنمية المستدامة لعام ٢٠١٧.

^{٢٤} انظر:

UNHCR: *3RP Regional Refugee and Resilience Plan 2017–2018: In response to the Syria crisis, Regional Strategic Overview*, Geneva, 2017.

^{٢٥} الوثيقة (GB.331/INS/13(Rev.)

١٢٦. ودعماً لهجرة عادلة لليد العاملة، عززت منظمة العمل الدولية حواراً سياسياً أقاليمياً بشأن تدفقات اليد العاملة للهيئات المكونة والخبراء من الدول العربية وآسيا والمحيط الهادئ، مما أدى إلى صياغة استراتيجية مشتركة للمنطقتين. ومن شأن توسيع نطاق سياسات الحماية الاجتماعية من خلال تقاسم المعارف والحوار الاجتماعي، أن يُيسر إحراز تقدم نحو تحقيق نتائج ملموسة في بعض البلدان في المنطقة. ويشمل ذلك الدعم الذي توفره مؤسسة الضمان الاجتماعي الفلسطينية كجزء من برنامج منظمة العمل الدولية المعزز للتنمية في الأرض الفلسطينية المحتلة.^{٢٦}

٣-٤-٥ آسيا والمحيط الهادئ

١٢٧. رغم أن فقر العاملين يواصل الانخفاض، فإن الوظائف غير المنظمة وسيئة النوعية منتشرة على نطاق واسع في إقليم آسيا والمحيط الهادئ. ويساهم هذا الوضع في توسيع التفاوتات الاجتماعية داخل البلدان، رغم تسجيل معدلات نمو اقتصادي عالية. وفي بعض الحالات، تتجذر تحديات سوق العمل في استمرار أوجه العجز فيما يتعلق بتنفيذ معايير العمل الدولية وإنفاذ حقوق العمال.

١٢٨. وتكيف منظمة العمل الدولية دعمها البرنامجي مع أولويات السياسات الوطنية وإجراءاتها دعماً لبرنامج عام ٢٠٣٠ في الإقليم. وتتعلق هذه الأولويات أساساً بتصديق وتطبيق معايير العمل الدولية وتعزيز إدارة سوق العمل ودعم صمود الوظائف في سياق الأزمات والحماية الاجتماعية وسياسات هجرة اليد العاملة والوظائف الشاملة، ولا سيما لفائدة النساء والشباب.^{٢٧}

١٢٩. وتمثل البرامج القطرية للعمل اللائق الوسيلة الأساسية لتكثيف خدمات التعاون الإنمائي وفق احتياجات البلدان. وتتمشى البرامج التي اعتمدت منذ عام ٢٠١٥ مع برنامج عام ٢٠٣٠. وتتولى اللجان التوجيهية الثلاثية الإشراف على البرنامج القطري للعمل اللائق، مما يتيح إجراء استعراض ومناقشة للتعاون الإنمائي تفوقهما الهيئات المكونة. وفي بعض البلدان مثل جمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، أنشئ فريق عامل معني بالرصد كجزء من اللجنة الاستشارية الثلاثية الخاصة بالبرنامج القطري للعمل اللائق.

١٣٠. وييسر استثمار منظمة العمل الدولية في القدرات الإحصائية على المستوى القطري، المشورة والتخطيط في مجال السياسات القائمة على البيانات وتنفيذ البرامج والإبلاغ عن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالعمل اللائق. ويشمل ذلك شراكة مع النظام الإحصائي الجماعي لرابطة أمم جنوب شرق آسيا لتحسين إعداد إحصاءات مقارنة بشأن الحماية الاجتماعية في الدول الأعضاء، إلى جانب شراكة مع جماعة بلدان المحيط الهادئ بشأن تنمية القدرات لإجراء دراسات استقصائية منتظمة لسوق العمل تلتزم بالمعايير الدولية، وجمع المعلومات لرصد مؤشرات العمل اللائق وأهداف التنمية المستدامة في بلدان جزر المحيط الهادئ.

١٣١. وتركز نماذج التدخل التقني على مستقبل العمل والاستراتيجيات المتكاملة نحو انتقال عادل. وعززت منظمة العمل الدولية من خلال برنامج العمل بحرية، الحوار السياسي الأقاليمي بشأن تدفقات اليد العاملة لصالح الهيئات المكونة والخبراء من الدول العربية وآسيا والمحيط الهادئ، مما أدى إلى صياغة استراتيجية مشتركة للمنطقتين، مع إيلاء اهتمام خاص للنساء والفتيات في العمل المنزلي والعمل في قطاع الملابس.

١٣٢. ودعماً للعدد المتزايد من البلدان ذات الدخل المتوسط في الإقليم، ساهمت منظمة العمل الدولية في إسداء مشورة سياسية رفيعة المستوى بشأن الاستراتيجيات الرامية إلى تيسير الانتقال إلى السمة المنظمة، التي تشمل توسيع نطاق أرضية الحماية الاجتماعية وتغطية الضمان الاجتماعي ووضع سياسات سليمة للأجور وتعزيز المنشآت المستدامة والحوار الاجتماعي. غير أنه يلزم زيادة التركيز على التمويل المحلي (نقداً أو عيناً، بما يشمل ترتيبات تقاسم التكاليف) وعلى الخدمات الاستشارية المعنية باستخدام أكثر فعالية للموارد الوطنية. ومن شأن ذلك أيضاً أن يعزز دور البلد نفسه كمقدم للمساعدة الإنسانية. ويشارك الإقليم في التعاون الإنمائي مع شركاء جدد، ويتيح عدد متزايد من البلدان ميزانيات وطنية للتعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية. وحشدت ستة بلدان حتى الآن - بنغلاديش، بروني دار السلام، كمبوديا، جمهورية إيران الإسلامية، ماليزيا، تايلاند - الموارد الوطنية لتنمية قدراتها في مجالات الامتثال لقانون العمل وإحصاءات سوق العمل والحماية الاجتماعية. وتمول الصين التعاون بين بلدان الجنوب في مجال توسيع نطاق الحماية الاجتماعية وخدمات الاستخدام في الإقليم، بما في ذلك من خلال التعاون مع رابطة أمم جنوب شرق آسيا.

^{٢٦} الوثيقة GB.331/POL/6.

^{٢٧} مكتب العمل الدولي: إعلان بالي، المعتمد في الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ، منظمة العمل الدولية، بالي، ٩-٦ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٦ (الوثيقة APRM.16/D.6).

الإطار ١١

تحسين ظروف العمل في قطاع الألبسة الجاهزة في بنغلاديش

في أعقاب مأساة رانا بلازا لعام ٢٠١٣، وضعت منظمة العمل الدولية برنامجها الخاص بتحسين ظروف العمل في قطاع الألبسة الجاهزة بتمويل من مختلف الشركاء. وفي إثر ذلك الحريق وبعد تقييم سلامة المباني والسلامة الكهربائية لمصانع ملابس موجهة نحو الصادرات بلغ عددها ١٥٤٩ مصنعاً في إطار المبادرة الوطنية، أنشئت خلية لتنسيق الإصلاح في أيار/ مايو ٢٠١٧ للتحقق من التدابير التصحيحية من خلال فريق عمل يديره موظفون معارون من هيئات تنظيمية حكومية ومهندسين من القطاع الخاص.

وفي سياق انضمام مصانع مجموعتي Accord و Alliance إلى المبادرة الوطنية، ستسهل خلية تنسيق الإصلاح كذلك نقل المعارف وبناء قدرات المسؤولين الحكوميين لوضع نظام مستدام للتفتيش ومراقبة السلامة. ويتجلى من التدريب المقدم بتعاون مع الحكومة والشركاء الاجتماعيين، تحقيق النتائج كذلك. وسُمح لإدارة تفتيش المصانع والمنشآت بتوظيف مفتشين بلغ عددهم ٥٧٥ مفتشاً مقارنة بتوظيف ١٨٣ مفتشاً في عام ٢٠١٣. وبحلول أيلول/ سبتمبر عام ٢٠١٧، بلغ عدد مفتشي العمل ٣١٠ مفتشين، بما يشمل ٦٧ امرأة (٢١,٦ في المائة). وزادت الحكومة ميزانية الإدارة من ٠,٩٧ مليون دولار للفترة ٢٠١٣-٢٠١٤ إلى ٥ ملايين دولار للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

ووضعت الإدارة خارطة طريق لإصلاح تفتيش العمل وخطة لتفتيش العمل، واعتمدت قائمة مرجعية لتفتيش العمل وأنشأت نظاماً آلياً لإدارة تفتيش العمل لضمان عمليات تفتيش أكثر انتظاماً وشفافية وشمولية. واختتمت في حزيران/ يونيو ٢٠١٧، دورة تدريبية تأسيسية دامت ٤٠ يوماً، ساعدت ٢٨٣ مفتشاً من مفتشي العمل على اكتساب المهارات الضرورية لتحسين ظروف العمل.

وفيما يتعلق بالحقوق المتصلة بالسلامة والصحة المهنية وحقوق العمال، قام مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية واتحاد أصحاب العمل في بنغلاديش بتدريب ١١٤ مدرباً أساسياً، أخذوا يدرّبون ٨٠٣٨ مديراً في المستويات المتوسطة و ٨١١ ٠٠٠ عامل على مستوى المصنع. ووضعت خطة تعويض من خلال اتفاق مشترك بين وزارة العمل والعمالة في بنغلاديش وكبار المشترين ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمنظمات غير الحكومية، تمشياً مع اتفاقية إعانات إصابات العمل، ١٩٦٤ (رقم ١٢١). وهذه الخطة ممولّة تمويلًا كاملاً (٣٠ مليون دولار). وجرّت معالجة ما يفوق ٢٨٠٠ مطالبة من أكثر من ٥٠٠٠ من العمال المصابين ومُعالِي العامل المتوفى. وجرى توفير ما يفوق ٣٠٠ تدريب مباشر بشأن إعادة التوظيف وسبل عيش الناجين من مأساة رانا بلازا للعودة إلى صفوف القوى العاملة.

٤-٤-٥ أوروبا وآسيا الوسطى

١٣٣. تتباين السياقات الوطنية والإقليمية الفرعية في أوروبا وآسيا الوسطى، كما تتقاسم سمات مشتركة في مجال العمل. وبالتالي، تتراوح نهج التعاون الإنمائي للإقليم بين عمليات المشاريع على المستوى القطري والحوار السياسي ونشر الممارسات الحسنة، وبين استعراضات النظراء لسياسات العمالة وسوق العمل على المستوى الإقليمي الفرعي. وفي أوروبا الوسطى والشرقية، تركز منظمة العمل الدولية على الحوار والتعاون السياسي مع المفوضية الأوروبية بهدف تعزيز الاتساق بين نشاط منظمة العمل الدولية واستراتيجيات التكامل الأوروبي. وتحفظ منظمة العمل الدولية في البلدان والأقاليم التي تواجه تحديات سياسية، بحضورها التنفيذي على المستوى المحلي حيث تعمل مع الهيئات المكونة المحلية.

١٣٤. ويتعين على العديد من البلدان ضمان أن يترجم الانتعاش إلى نمو وعماله قوين ومستدامين وشاملين وزيادة القدرة التنافسية، وإلى حقوق في العمل دعماً لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. وعلى سبيل المثال، أدى تصديق أوزبكستان على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)، إلى جعل أوروبا وآسيا الوسطى أول إقليم صدقت فيه جميع البلدان على الاتفاقيات الأساسية الثماني جميعها لمنظمة العمل الدولية. وبناءً على ذلك، تعزز منظمة العمل الدولية أوجه التآزر واتساق السياسات ضمن منظومة الأمم المتحدة ومع المنظمات الدولية الأخرى، خاصةً صندوق النقد الدولي والبنك الدولي والمنظمات الإقليمية والمؤسسات والمننديات والاتحاد الأوروبي والاتحاد الاقتصادي للمنطقة الأوروبية الآسيوية ومجلس أوروبا. والغاية من التوقعات في مجال السياسات في الإقليم هي تعزيز شراكات قوية ومسؤولة اجتماعياً من أجل الحوار الاجتماعي على جميع المستويات. ويتعين التصدي للتحديات المتعلقة باحترام الحقوق الاجتماعية في بعض البلدان.^{٢٨}

٢٨ 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, ILO, Istanbul, 2-5 October 2017, (ERM.10/D.10).

١٣٥. وسيركز دعم منظمة العمل الدولية على توفير معلومات وبحوث ملائمة ومتوازنة وعلى تصميم سياسات اجتماعية واقتصادية ابتكارية. وأثبتت البرامج طويلة الأجل والمتسمة بالمرونة أنها ناجعة. وفي بعض الحالات، تتأثر وتيرة تنفيذ البرامج بانعدام الاستقرار السياسي أو المشاركة المحدودة لهيئاتها المكونة الثلاثية. وتعزز منظمة العمل الدولية فعالية برامجها الخاصة بالتعاون الإنمائي من خلال تسهيل التعاون المنتظم بين مديري المشاريع ومع موظفين آخرين من موظفي منظمة العمل الدولية، في مجال رصد التنفيذ وضمان الموارد الكافية للدعم التقني. ولقد أصبحت البرامج القطرية للعمل اللائق أكثر استراتيجية وأكثر تركيزاً على عدد أصغر من الأولويات لتحقيق الحد الأقصى من التأثير.

الإطار ١٢

منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي يبدأ بيد في تعزيز الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة في أوروبا ورابطة الدول المستقلة

- منذ عام ٢٠١٥، وطدت منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي تعاونهما في أوروبا ورابطة الدول المستقلة لتشجيع أسواق العمل الشاملة والوظائف اللائقة على حد سواء على المستوى الإقليمي وفي بلدان مثل أذربيجان وجمهورية مولدوفا وجمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة وأوكرانيا، مما أفرز النتائج التالية:
- تعزيز مركزية استحداث العمالة اللائقة في الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وعمليات التعميم والتعجيل والدعم السياسي؛
 - زيادة الفرص للاستفادة المتبادلة وإقامة الشبكات بين البلدان؛
 - وضع أدوات ومنهجيات واختبارها من أجل تكرارها على نطاق أوسع؛
 - تعزيز الاتساق وفعالية التكلفة في عمل الأمم المتحدة، بما في ذلك من خلال تجميع الموارد وتقاسم التكاليف، مما يبين جهود الأمم المتحدة من أجل توحيد الأداء.

١٣٦. وفضلاً عن الشراكة المذكورة في الإطار ١٢، تحققت القيمة المضافة الرئيسية لمنظمة العمل الدولية في الإقليم من خلال عملية تنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق، التي ترتبط بدورها كمصدر للمعارف والخبرات بشأن مسائل العمل. وبالإضافة إلى الحفاظ على التحالفات مع منظومة الأمم المتحدة بالتركيز على ائتلافات قائمة على القضايا المتمحورة حول مقاصد أهداف التنمية المستدامة، تعمل منظمة العمل الدولية بشراكة مع لجنة الأمم المتحدة الاقتصادية لأوروبا في مجال جمع البيانات والإحصاءات. وأقيمت شراكة ثلاثية مع مجلس التعاون الإقليمي لغرب البلقان لتوفير الخبرة التقنية ولتيسير المشاركة الفعالة لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في عمل المجلس بشأن الدعامة الثالثة لبرامج الإصلاح الاقتصادي والشبكات الإقليمية الفرعية لتنسيق خدمات التوظيف العامة.

٥-٤-٥ أمريكا اللاتينية والكاريبي

١٣٧. كان ارتفاع البطالة وزيادة السمة غير المنظمة من بين التحديات الرئيسية في منطقة أمريكا اللاتينية والكاريبي على مدى السنوات القليلة الماضية. وفي ضوء انعدام التجانس فيما بين بلدان المنطقة ودخلها على السواء، وضعت منظمة العمل الدولية برامج دون وطنية للتعاون الإنمائي لتعزيز العمل اللائق في المقاطعات والولايات والأقاليم الفرعية. وأنشأت المنطقة شبكة برامج عمل لائق محلية في أعقاب تجارب ناجحة في العديد من ولايات البرازيل. وفي منطقة الكاريبي الإقليمية الفرعية، وضعت منظمة العمل الدولية نموذجاً ثنائي الجانب للتعاون الإنمائي مرفوقاً باستراتيجية إقليمية فرعية قوية لدعم واستكمال النشاط المضطلع به على المستوى القطري.^{٢٩}

^{٢٩} هذه الإجراءات هي متابعة للتوصيات التي اعتمدها التقييم المستقل رفيع المستوى للبرامج القطرية للعمل اللائق لمنظمة العمل الدولية، الاستراتيجية والإجراءات في منطقة الكاريبي (٢٠١٥-٢٠١٠)، مكتب التقييم في منظمة العمل الدولية، جنيف، ٢٠١٥.

١٣٨. ووضعت المنطقة ثلاث أولويات رئيسية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٩: سياسات التنمية المنتجة من أجل تنمية شاملة مرفوقةً بوظائف أكثر وأفضل؛ إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم؛ تعزيز معايير العمل الدولية وتطبيقها.^{٣٠} وتشكل هذه الأولويات أساس خطط وبرامج التعاون الإنمائي، وتتمشى مع أهداف التنمية المستدامة. ولهذه الأولويات كذلك أثر على الأطر السياسية الإقليمية الفرعية، مثل قابلية نقل الضمان الاجتماعي كما وافقت عليه بلدان السوق الجنوبية المشتركة.

١٣٩. ويوفر عدد متزايد من البلدان في المنطقة تمويلاً محلياً للعمل مع منظمة العمل الدولية منذ تنفيذ أهداف التنمية المستدامة. وحتى اليوم، مَوَّلَ نحو ١٣ بلداً^{٣١} مشاريع منظمة العمل الدولية في مجالات مثل أشكال العمل غير المقبولة وإدارة سوق العمل والمنشآت المستدامة والحماية الاجتماعية والامتثال في مكان العمل وسياسات العمالة الشاملة. والتمست حكومة كولومبيا المساعدة من منظمة العمل الدولية في عملية رئيسية ترمي إلى تعزيز قدرات مراكز التدريب المهني لوضع وتنفيذ مناهج لقطاع تكنولوجيا المعلومات.

١٤٠. وبذلت المنطقة جهوداً خاصة لمكافحة عمل الأطفال من خلال التزامات مثل المبادرة الإقليمية لجعل منطقة أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي خالية من عمل الأطفال، التي أُطلقت في عام ٢٠١٤ لتسريع وتيرة التقدم نحو القضاء عليه ووضع أداة تعاون ابتكارية لتعزيز التقدم المحرز واستدامته.

^{٣٠} مكتب العمل الدولي: [إعلان ليما](#)، المعتمد في الاجتماع الإقليمي الأمريكي الثامن عشر، منظمة العمل الدولية، ليما، ١٣-١٦ تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٤ (الوثيقة AMRM.18/D.5(Rev.)).

^{٣١} البرازيل وشيلي وكولومبيا وكوستاريكا ودومينيكا والسلفادور والمكسيك وبنما وباراغواي وبيرو وسانت لوسيا وترينيداد وتوباغو وأوروغواي.

التعاون الإنمائي: الإجراءات الناجحة

١٤١. ما انفكت منظمة العمل الدولية تستثمر أكثر فأكثر في تحديد الجهود المتعلقة بالتعاون الإنمائي واستيعابها وتقاسمها والتعلم منها من خلال سجل مسار ناجح، أي بعبارة أخرى من خلال اتباع نهج ناجحة. وتسلسل هذه الجهود الضوء على القيمة المضافة التي تقدمها منظمة العمل الدولية لتحقيق نتائج العمل اللائق دعماً لأهداف التنمية المستدامة. وتقدم كذلك استشرافات حول مجالات يمكن القيام فيها بتحسينات بهدف زيادة تأثير منظمة العمل الدولية وأثرها إلى أقصى حد. وينطبق هذا الأمر على سبيل المثال، على المساواة بين الجنسين كقوة دافعة مشتركة تستند إليها السياسات.

تواصل الإجراءات من أجل المساواة بين الجنسين

١٤٢. رغم النتائج السيئة نسبياً فيما يتعلق بمشاريع منظمة العمل الدولية التي تراعي قضايا الجنسين خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١٥،^١ لوحظت زيادة طفيفة في نسبة تعميم مراعاة قضايا الجنسين في المشاريع منذ عام ٢٠١٦ (ارتفعت نسبة مراعاة قضايا الجنسين في المشاريع في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ من ٢٧ في المائة إلى ٣٢ في المائة في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، من أصل مجموع عدد المقترحات التي جرى تقييمها خلال هاتين الفترتين).

١٤٣. والتعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية مطلوب لضمان استحداث وظائف أكثر وأفضل للمرأة والرجل على حد سواء. وأشارت عمليات التقييم إلى أنه يجب مواصلة بذل المزيد من الجهود محددة الأهداف للتصدي للفصل القطاعي والمهني. والواقع أن تدخلات منظمة العمل الدولية المصممة لتحسين مشاركة النساء وتمكين الفتيات والشباب والشباب من تحقيق المزيد من الإنجازات في مجالات الدراسة والعمل غير المقولبة، مثل مجالات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات والمهارات ذات الصلة، أثبتت فعاليتها في معالجة النقص الشديد في تمثيل النساء إضافة إلى شواغلهم فيما يرتبط بصنع القرارات في دوائر الأعمال والمجتمع. وينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تجدد جهودها لسد الفجوة بين الجنسين في الأجور عبر تشجيع المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية من خلال الشفافية في الأجور والتدريب وعمليات تقييم الوظائف غير المنحازة إلى جنس من الجنسين. وبالنظر إلى الدور البارز الذي تضطلع به المرأة في قطاعات رئيسية من قبيل صناعة الملابس الجاهزة، ينبغي في أنشطة منظمة العمل الدولية أن تواصل تعزيز تمثيل أكثر توازناً في الصناعات الرئيسية من خلال تزويد القيادات النسائية بالتدريب وضمان تمثيل المرأة في صنع القرارات وفي المناصب القيادية.

١٤٤. ويقدم القسم التالي لمحة عامة عن التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية مع التركيز بوجه خاص على الاستدامة. وتستند النتائج المبوبة وفقاً للدعائم الأربع لبرنامج العمل اللائق - الحقوق والاستخدام والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي - إلى مجموعة المعارف المنبثقة عن العديد من عمليات التقييم والدراسات وعمليات تقييم الأثر التي أجريت منذ عام ٢٠١٠.

١٤٥. ومن شأن الاستعانة بقدر أكبر بعمليات تقييم الأثر أن تحسن نوعية البيانات التقييمية ويمكن مواصلة استكشافها فيما يتعلق بالمنهجيات والأطر الزمنية والموارد. ولقد كثفت منظمة العمل الدولية في الآونة الأخيرة من التسهيلات في مجال التوجيه والاستعراض المنهجي لضمان الجودة الداخلية لعمليات تقييم الأثر بغية الاستجابة للمبادئ التوجيهية لفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وغيرها من المعايير المعنية.^٢

^١ الوثيقة GB.326/INS/11.

^٢ الوثيقة GB.331/PFA/8.

١-٦ معايير العمل الدولية

١٤٦. أعطى برنامج عام ٢٠٣٠ مزيداً من الزخم للجهود المبذولة لضمان أن يتمشى التعاون الإنمائي مع المعايير الدولية في مجالات عديدة وأن تشمل مشاريع التعاون الإنمائي على نحو أكثر انتظاماً إعمال الحقوق المكرسة في معايير العمل الدولية. ويكتسي التعاون الإنمائي أهمية أساسية في تحقيق الطموحات التي حددتها معايير العمل الدولية. كما أن التعاون الإنمائي مهم في تنمية قدرات الدول الأعضاء بهدف التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها (الإطار ١٣).

الإطار ١٣

كيف يساهم تطبيق توصية منظمة العمل الدولية بشأن
فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)،
في تحقيق الغاية ٣-٣ من أهداف التنمية المستدامة

في إطار جهود التعاون الإنمائي، دعمت منظمة العمل الدولية جهود ٤٦ بلداً لوضع أو تنقيح السياسات وتشريعات العمل وإدراج بنود عدم التمييز فيها فيما يتعلق بوضع العمال من حيث الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية. واستخدمت أربع محاكم صناعية ومحاكم عمل على الأقل^١ معيار العمل هذا لدعم حقوق العمال من النساء والرجال الذين عانوا من التمييز على أساس وضعهم الفعلي أو المتصور. ونجحت الهيئات المكونة في أكثر من ٣٠ بلداً في إدراج احتياجات عالم العمل في الخطط الاستراتيجية الوطنية المتعلقة بفيروس نقص المناعة البشرية.

وأسفر التعاون الإنمائي عن زيادة إقبال العمال من النساء والرجال على الاستشارة والكشف الطوعيين. وفي عام ٢٠١٦، خضع أكثر من ١,١ مليون عامل لاختبار فيروس نقص المناعة البشرية. وبلغ عدد المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية ما مجموعه ١٧ ٧٧٣ عاملاً أي بنسبة ١,٥ في المائة ممن خضعوا للاختبار، وأُحيلوا لتلقي العلاج، وهذا هو أحد المعالم المهمة نحو تحقيق الغاية ٣-٣ من أهداف التنمية المستدامة بشأن القضاء على فيروس نقص المناعة البشرية/الإيدز باعتباره تهديداً للصحة العامة بحلول عام ٢٠٣٠.^٢

فعلى سبيل المثال، استُحدثت في ملاوي وموزامبيق وجنوب أفريقيا وجمهورية تنزانيا المتحدة وزامبيا وزمبابوي، وظائف بلغ عددها ١٥ ٨٥٨ وظيفة نتيجة لمبادرات التمكين الاقتصادي والمساواة بين الجنسين، وتستأثر النساء بنسبة ٥٦ في المائة من مجموع المستفيدين.

وأظهر مشروع لمنظمة العمل الدولية في دولة بوليفيا المتعددة القوميات وإثيوبيا وهايتي وهندوراس وكينيا وباراغواي والسنغال، أن التصدي لفيروس نقص المناعة البشرية والإيدز في مكان العمل هو إجراء مربح لدوائر الأعمال وللعمال سواء بسواء، كما أنه أسهم بشكل غير مباشر في تحسين العلاقات بين نقابات العمال ودوائر الأعمال.^٣

^١ انظر:

ILO: *HIV and AIDS and Labour Rights: A Handbook for Judges and Legal Professionals*, International Labour Office, Geneva, 2015.

^٢ انظر:

UNAIDS and ILO: *Voluntary Confidential Counselling and HIV Testing for Workers*, Report, International Labour Office, Geneva, 2016.

^٣ انظر:

ILO: *Strengthening HIV Prevention, Care, Treatment and Social Protection in the World of Work: Final Evaluation Summary of the project GLO/13/06/OPE*, International Labour Office, Geneva, 2016.

١٤٧. وتتمتع منظمة العمل الدولية باعتبارها منظمة تضع المعايير، بأساس متين قائم على الحقوق يمكن أن تجد فيه جميع الأنشطة عملياً نقطة مرجعية تستند إليها. ولقد تواصلت الجهود الحثيثة لربط التعاون الإنمائي بمعايير العمل الدولية ولتعميم هذه المعايير في المشاريع المعنية. وفي المجالات التقنية التي لا يكون الهدف الرئيسي لمشروع بعينه فيها هو تعزيز معايير العمل الدولية في حد ذاتها، غالباً ما لا يسلط الضوء بشكل كافٍ على أساس وضع المعايير، مما يُضيق فرصة تحديد الأثر فيما يتعلق بإعمال الحقوق في العمل على أرض الواقع.

المعايير والشراكات ترسم معالم برنامج عام ٢٠٣٠

١٤٨. تتيح وسائل العمل الابتكارية فرصاً جديدة لإشراك جهات من القطاع الخاص وتوسيع نطاق التعاون بين بلدان الجنوب والحوار السياسي في مختلف الأقاليم بغية مواصلة السعي إلى تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بموجب برنامج عام ٢٠٣٠. وبالإضافة إلى المجموعات متعددة أصحاب المصلحة، أُقيمت شراكات جديدة مع القطاع الخاص، وذلك مع الشركات وشبكات قطاع الأعمال (منصة عمل الأطفال وشبكة الأعمال العالمية من أجل أرضيات الحماية الاجتماعية والصفقة العالمية الجديدة والشبكة المعنية بالإعاقة وشبكة العمل الجبري). ويتطلب تواصل نجاح وسائل العمل الجديدة والتقليدية التزاماً متواصلًا من جميع الأطراف وإرادة سياسية قوية. وعليه، أعيد التأكيد على الالتزام الدولي بالقضاء على عمل الأطفال في المؤتمر العالمي الرابع بشأن القضاء المطرد على عمل الأطفال، الذي عُقد في بوينس إيرس في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧ والذي اختتم باعتماد إعلان بوينس إيرس الذي ينص على المبادئ والإجراءات التي يتعين اتخاذها، بما يشمل قرابة ١٠٠ تعهد باتخاذ خطوات ملموسة نحو القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري وتوليد العمالة الجيدة لفائدة الشباب.

التجارب واستخلاص الدروس: استراتيجية متكاملة بشأن الحقوق

١٤٩. بُذلت في السنوات الأخيرة جهود متزايدة لإدراج الدروس المستخلصة والنهج الناجحة في التعاون الإنمائي، وأولي اهتمام أكبر للتصدي للأسباب الجذرية الاجتماعية والاقتصادية للاستغلال والاستضعاف. ولهذا الغرض، وُضعت استراتيجية متكاملة تشمل جميع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزز طابعها المتعاضد والمتكافل. وفي عام ٢٠١٧، وافق مؤتمر العمل الدولي على هذه الاستراتيجية وأيد استمرارها. وبناء على ذلك، أُدرجت عناصر عدم التمييز والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في استراتيجيات تتصدى لعمل الأطفال والعمل الجبري، والعكس صحيح.^٣

١٥٠. وتقوم اتفاقيات الإدارة السديدة بدور هام في ضمان نتائج مستدامة من خلال نظم متينة لتفتيش العمل وآليات المشاورات الثلاثية وسياسات نشطة لسوق العمل. واتبعت منظمة العمل الدولية نهجاً أكثر شمولية من خلال توسيع وتعزيز نطاق مساعدتها التقنية بشأن الإصلاح القانوني والحوار الاجتماعي وصنع السياسات، إلى جانب بناء قدرات الإدارات العامة ومنظمات الشركاء الاجتماعيين. وعلى مستوى المجتمع المحلي، جرى توسيع نطاق تنفيذ النهج المتكامل القائم على المناطق: وهو يهدف إلى دعم الأنشطة المشتركة بين القطاعات والتعاون، خاصة في مجال مكافحة عمل الأطفال. ويُفضل هذا النهج في الوقت الراهن مقارنة بالنهج القائم على القطاعات، بفضل أثره التمكيني والمضاعف على المجتمعات المحلية.

التعاون الإنمائي يساعد على تطبيق توصيات هيئات الإشراف

١٥١. برز مجال محتمل جديد للتعاون الإنمائي من خلال مشاريع تهدف بالتحديد إلى تيسير تنفيذ تعليقات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية بشأن الاتفاقيات المصدق عليها، بطلب من الدول الأعضاء المعنية. وينطبق الأمر على أرمينيا وكابو فيردي والسلفادور وغواتيمالا ومنغوليا وميانمار وبنما وباكستان والفلبين وباراغواي وقطر وتايلند. وبشكل أعم، يشكل الإدماج الفعال لمعايير العمل الدولية في التعاون الإنمائي، جزءاً من نظرية منظمة العمل الدولية بشأن التغيير لإعمال الحقوق والواجبات وصياغة معالم مرجعية ومؤشرات مقابلة مستمدة من أحكام المعايير المعنية، ولضمان الرصد والمتابعة من خلال هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية.

١٥٢. وتجدر الإشارة إلى أن آليات المتابعة والإبلاغ المتفق عليها بموجب برنامج عام ٢٠٣٠، طوعية ولا تتوخى أن تكون آليات لإجراء استعراض مستقل أو تقديم توصيات مباشرة للدول. وعليه، فإن هيئات الرصد المؤسسية بشأن الصكوك الدولية الملزمة قانوناً مثل معايير العمل الدولية، تضيف إجراءً للمساءلة على العملية. ويمكن أن تكون تقارير هيئات الإشراف بمثابة مؤشرات لقياس التقدم المحرز والمعالم الأساسية لنتائج التعاون الإنمائي، دعماً لتقييم النتائج وتأثير المشاريع فيما يتعلق بإعمال الحقوق على أرض الواقع.

^٣ انظر قرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، مؤتمر العمل الدولي، ٢٠١٧، جنيف.

الإطار ١٤

برنامج العمل العالمي بشأن عمل الأطفال لعام ٢٠١١

أنشأ برنامج العمل العالمي بشأن عمل الأطفال لعام ٢٠١١، معارف وقدرات حيوية لتسريع وتيرة التقدم في مكافحة عمل الأطفال عند الاقتضاء، والعمل الجبري في ٤٠ بلداً في ٥ أقاليم.

وتشمل النهج والاستراتيجيات والنتائج والدروس المستخلصة الناجحة الحديثة ما يلي:

الخيارات الاستراتيجية للمستفيدين المستهدفين: حدد المشروع وأتاح بناء قدرات من يسمون "الأبطال"، وهم أشخاص لديهم التزامات شخصية قوية بمكافحة عمل الأطفال. ويفيد أحد أهم الدروس المستخلصة أنه من شأن بناء قدرات أفراد يتم اختيارهم بعناية أن يكون له أثر كبير على مستويات الملكية الوطنية لمبادرات عمل الأطفال في بلد معين.

الطرائق الابتكارية لإجراء بحوث بشأن عمل الأطفال: مكّن برنامج العمل العالمي بشأن عمل الأطفال لعام ٢٠١١ من قياس أثر السياسات العامة دون الحاجة إلى القيام بعمليات تقييم لكامل أثرها من خلال النظر في عمل الأطفال على وجه التحديد. كما أن بناء قدرات الجامعات الوطنية والمنظمات البحثية غير الهادفة للربح لجمع وتحليل البيانات المتعلقة بعمل الأطفال، هو أيضاً من الممارسات الجيدة التي أُرسيّت بموجب برنامج العمل العالمي بشأن عمل الأطفال لعام ٢٠١١.

تشجيع زيادة التنسيق بين أصحاب المصلحة الوطنيين: عزز ائتلاف أصحاب المصلحة المتعددين، الذي أنشئ لتوجيه البحوث بشأن عمل الأطفال في العمل المنزلي في هايتي، الإحساس بتولي زمام الأمور لدى أكثر من ٣٠ منظمة معنية بالعملية والنتائج المحققة، وساهم ثلثها بالفعل في تمويل الدراسة.

٢-٦ العمالة

١٥٣. خلال العقد الماضي، كانت مشاريع وبرامج التعاون الإنمائي دعماً للنهوض بالعمالة أساسية في مساعدة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في جميع الأقاليم، على تصميم وتنفيذ السياسات المؤدية إلى استحداث الوظائف وتعزيز تنمية المهارات ودعم المنشآت الصغيرة والمتوسطة، بما يشمل تنمية التعاونيات وروح تنظيم المشاريع، وإطلاق برامج استثمارية كثيفة العمالة وتقوية سياسات سوق العمل النشطة. وفي فترة السنتين الأخيرة، قامت ١٥ دولة عضواً بوضع واستهلال سياسات عمالة وطنية شاملة، خاصة في البلدان منخفضة الدخل في أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ حيث تأثرت الأسواق بانخفاض أسعار السلع الأساسية. واستفادت المؤسسات من جهود تنمية القدرات وعادت بدورها بالفائدة على الأفراد، خاصة الشباب والنساء والمجموعات المستضعفة. وترد الدروس المستخلصة الأساسية أدناه.

*الحوار الاجتماعي والبحوث القائمة على التنبؤات أساسية
لوضع سياسات العمالة*

١٥٤. يتمثل أحد النهج الفعالة للمشاريع المتعلقة بسياسة العمالة، في تمكين الهيئات المكونة من المشاركة في تصميم سياسات شاملة للعمالة تتمحور حول اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) من خلال البحوث وبناء القدرات والحوار الاجتماعي^٤، وتنطوي خطط العمالة الوطنية على فرص أكبر للنجاح عندما تشمل مجموعة واسعة من الوكالات وأصحاب المصلحة، بما في ذلك على المستوى المحلي. ومن شأن التعاون المشترك بين الوزارات أن يسهل حشد موارد الشركاء المحليين وشركاء التنمية من أجل برامج جديدة للعمالة. وتجلى ذلك في أذربيجان وكوستاريكا والمغرب وموزامبيق. غير أن دعم تطبيق سياسات جديدة لم يكلل دائماً بالنجاح في مواجهة مقاومة التغيير أو العقلية المتفوقة أو عدم كفاية القدرة على التنفيذ.

^٤ انظر:

ILO: *Social dialogue interventions: What works and why? Lessons learned from a synthesis review 2013–2016*, International Labour Office, Geneva, 2017.

الجمع بين المشاريع النموذجية المحلية وإصلاحات سياسات الاستثمار الوطنية

١٥٥. تهدف نهج الاستثمار كثيف العمالة لمنظمة العمل الدولية إلى التأثير في استراتيجيات وبرامج الاستثمار الوطنية القائمة بغية زيادة تحقيق نتائج العمالة^٥. وينطوي ذلك عادةً على أنشطة بناء القدرات وتطوير السياسات بالعمل مع المسؤولين الحكوميين، وتحسينات في البنى التحتية تشارك فيها السلطات المحلية والمنشآت والعمال. وغالباً ما تؤدي هذه المشاريع إلى قيام الحكومات بتكرار هذا النهج على الصعيد الوطني من خلال مبادراتها الوطنية. وتبين التجارب أن البرامج كثيفة العمالة لا تؤثر إيجابياً على الرفاه الاجتماعي والاقتصادي للمستفيدين فحسب، بل تحفز كذلك النشاط الاقتصادي على نطاق أوسع، على سبيل المثال حيثما يؤدي تطوير البنية التحتية من خلال مشروع معين إلى تسهيل الوصول إلى الأسواق. وكان هذا النهج فعالاً في سياقات مختلفة، بما يشمل البلدان متوسطة الدخل مثل جنوب أفريقيا والمجتمعات المستضيفة للاجئين، حيث عادت هذه المشاريع بالنفع على المجتمعات المحلية والسكان اللاجئين على حد سواء (الإطار ١٠).

ترسيخ تنمية المهارات داخل المؤسسات الوطنية واستكمالها بالتدابير الأخرى لسوق العمل

١٥٦. كانت أكثر مشاريع منظمة العمل الدولية نجاحاً في تنمية المهارات، تلك التي توفر دعماً لصياغة السياسات والتشريعات ولنظم ومؤسسات التدريب المنظم، خاصةً عندما تستجيب لاحتياجات الشباب والفقراء والمهمشين^٦. بيد أن تجربة المشاريع التي تستهدف نظم التدريب والتعليم التقنيين والمهنيين، التي يدوم العديد منها لفترة وجيزة فقط، تشير إلى أن زيادة قدرات هذه النظم تستلزم درجة أكبر من الدعم التقني في تطبيق الأدوات الجديدة^٧. وترسخت تنمية القدرات بنجاح كذلك في الأنشطة التي تحسن القدرة على توليد فرص العمل والدخل لفائدة العاملين في الاقتصاد غير المنظم والمجتمعات الريفية: فلقد خلص تقييم أثر مشروع بشأن التدريب من أجل التمكين الاقتصادي الريفي في زيمبابوي، إلى أن البرنامج أفضى إلى زيادة دخل المستفيدين زيادة كبيرة وعزز رفاه الأطفال وخفف من نفقات الرعاية الصحية^٨.

الجهود المبذولة في مجال عمالة الشباب تستلزم تنسيقاً متعدد أصحاب المصلحة

١٥٧. دعمت مشاريع عمالة الشباب الناجحة نهجاً متعددة الجوانب وذات دوافع وطنية ومحلية تجمع بين المساعدة المباشرة لزيادة قابلية استخدام الأفراد من خلال أنشطة مولدة للدخل للشباب والشبان، وبين الدعم السياسي والتوعية على المستوى الوطني^٩. وتعتمد الدول الأعضاء بصورة متزايدة على الأطر السياسية الوطنية القائمة لتعميم أهداف عمالة الشباب، غير أنه يلزم تعزيز التعاون والتنسيق بين أصحاب المصلحة على الصعيد الوطني والدولي لتوسيع نطاق العمليات وتعزيز الأثر. ودأبت منظمة العمل الدولية وشركاء التنمية على زيادة الاستثمار في عمليات تقييم صارمة لعمالة الشباب بغية ضمان اتخاذ القرارات على نحو مستنير وفعال.

^٥ انظر

ILO: *Decent work results of ILO employment promotion interventions: Lessons learned from evaluations, 2003–2013: Summary of findings*, International Labour Office, Geneva, 2014.

^٦ انظر:

ILO: *Independent evaluation of the ILO's strategy and actions for skills development for jobs and growth, 2010–2015*, International Labour Office, Geneva, 2016.

^٧ انظر:

ILO: *Decent Work Results and Effectiveness of ILO Operations: A meta-analysis of development cooperation evaluations 2013–16*, International Labour Office, Geneva, 2018 (forthcoming/EVAL).

^٨ انظر:

ILO: *Impact Evaluation of Training for Rural Economic Empowerment, targeted towards young people in Zimbabwe*, International Labour Office, Geneva, 2017 (forthcoming).

^٩ انظر *التدخلات من أجل تحسين نتائج سوق العمل للشباب: استعراض منهجي*.

تعزيز قدرات الشركاء المنفذين

١٥٨. تُبَيِّنُ جدوى برامج تنمية المنشآت لمنظمة العمل الدولية الرامية إلى تعزيز قدرات شركاء التنفيذ. ويمثل تمكين منظمات أصحاب العمل من التأثير في السياسات، وسيلة فعالة لضمان القدرة التنافسية لبعض القطاعات الاقتصادية. وبرهن العمل بشراكة مع المنظمات الوطنية - بدل الاكتفاء بتمويل تدخلاتها - على نجاعته في ترويج ثقافة تنظيم المشاريع في أوساط الشباب في كينيا وأوغندا وجمهورية تنزانيا المتحدة. ومكّن هذا النهج الشركاء من تعميم الأدوات والنهج في عملياتهم وتوسيع نطاق تأثيرها وتعزيز مهارات أصحاب المشاريع الشباب واستحداث وظائف جديدة. ولوحظت نتائج مماثلة في المنشآت التعاونية التي أظهرت دوراً مجدياً في تشجيع روح تنظيم المشاريع على مستوى القاعدة الشعبية. بيد أنه يتعين أن يقتزن تشجيع روح تنظيم المشاريع ببذل جهود للتأثير في بيئة الأعمال وضمان نجاعتها لفائدة المنشآت الصغيرة والمتوسطة.

نهج متكامل لإضفاء السمة المنظمة على المشاريع

١٥٩. حيثما يتعلق الأمر بإضفاء السمة المنظمة، سلط العمل مع مؤسسات التمويل بالغ الصغر في بوركينافاسو والهند الضوء على نتائج ذات تأثير أكبر عند إدماج إضفاء السمة المنظمة على المنشآت، في البرامج الحكومية التي تُخفّض تكاليف أو تزيد منافع إضفاء السمة المنظمة.

الإطار ١٥

تمكين دوائر الأعمال من الازدهار وتحقيق الغاية ٨-٣ من أهداف التنمية المستدامة

لا يقتصر الالتزام بأهداف التنمية المستدامة على الشركات الدولية الكبرى. وتقوم المنشآت الصغيرة والمتوسطة بدور محرك رئيسي لخلق الوظائف دعماً لتحقيق الغاية ٨-٣. ويساعد برنامج البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة لمنظمة العمل الدولية على تهيئة فرص متكافئة لفائدة المنشآت الصغيرة والمتوسطة من خلال تخفيف الأعباء البيروقراطية وتعزيز قدرات الهيئات المكونة على صياغة وتنفيذ ورصد الإصلاحات في السياسات المتعلقة بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة. وحققت أنشطة التوعية والمتابعة بشأن برنامج البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، النتائج التالية:

- تغييرات تشريعية تشمل مراجعة التشريعات القائمة أو اعتماد تشريعات جديدة (أرمينيا ودولة بوليفيا المتعددة القوميات وإكوادور وهندوراس والمكسيك وجمهورية مولدوفا والجبل الأسود ونيكاراغوا وبيرو وجمهورية مقدونية البوغوسلافية السابقة وطاجيكستان)
- تغييرات تنظيمية ومؤسسية - إنشاء أفرقة عمل ومجالس من فئات مختلفة
- تخفيض تكاليف الأعمال مثل معدلات ضرائب الشركات؛ نظم جديدة لتحصيل الضرائب؛ هيئة واحدة جديدة لتحصيل الضرائب؛ إدخار الوقت بفضل تبسيط إجراءات تسجيل الأعمال والحصول على التراخيص؛ تخفيف أعباء التفتيش وزيادة عدد الشركات المسجلة.

العمل سعياً إلى تحقيق الهدف ٨ والهدف ٤ من أهداف التنمية المستدامة

١٦٠. تشكل المعارف المكتسبة من تصميم وتنفيذ برامج تنمية العمالة والمنشآت عنصراً هاماً من عناصر العمل سعياً إلى تحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة، كما هو مبين في الشراكة بين منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن هذا الهدف (انظر الإطار ١٢). وسيركز التعاون الإنمائي المستقبلي لتعزيز العمالة، على الابتكار في استراتيجيات عمالة الشباب ومهاراتهم لإعداد الشباب لمواجهة أسواق العمل المتغيرة. وسيساهم تعزيز توفير إدارات الاستخدام وسياسات سوق العمل النشطة لفائدة الشباب والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة، في تحقيق الغاية ٨-١٥ والغاية ٨-٦. وتوفر المبادرة العالمية بشأن الوظائف اللائقة للشباب وشبكة الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات من أجل النهوض بالشباب، الإطار لمزيد من اتساق السياسات وأوجه التآزر، وستساهم كذلك في تحقيق الغاية ٨ - ب^{١٢}. وستستند برامج تنمية المهارات التي تدعم تحقيق الهدف ٤ من أهداف التنمية المستدامة بشأن التعليم الجيد، إلى استراتيجية مجموعة العشرين التي وضعتها منظمة العمل الدولية في

^{١٠} "بحلول عام ٢٠٣٠، تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوي الإعاقة، والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية."

^{١١} "بحلول عام ٢٠٢٠، الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير المتحقيين بالعمالة أو التعليم أو التدريب."

^{١٢} "بحلول عام ٢٠٢٠، وضع وتفعيل استراتيجية عالمية لعمالة الشباب وتنفيذ الميثاق العالمي لفرص العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية."

عام ٢٠١٠ بناءً على طلب قادة مجموعة العشرين.^{١٣} وسترکز برامج التعاون الإنمائي على الاعتراف بالمهارات، بما في ذلك لفائدة العائدين، وإدماج العمال المهاجرين. وسيجري توسيع نطاق البرنامج الرائد بشأن فرص العمل من أجل السلام والقدرة على الصمود بوصفه جزءاً من خطة تنفيذ منظمة العمل الدولية لدعم الترويج لتوصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)، استناداً إلى الدروس المستخلصة من البلدان المتضررة من النزاعات والكوارث.^{١٤}

الإطار ١٦

زامبيا: نحو نمو اقتصادي شامل ومتنوع ومستدام ووظائف خضراء لائقة

تطمح زامبيا إلى أن تصبح بلداً متوسط الدخل بنعم بالرفاهية بحلول عام ٢٠٣٠. ورغم انخفاض أسعار النحاس وأوجه عجز خانقة في إمدادات الكهرباء تؤثر على النشاط الاقتصادي، واصل الناتج المحلي الإجمالي للبلد نموه إيجابياً غير أنه عاجز عن ترجمته إلى وظائف أو إلى الحد من الفقر بدرجة كبيرة. وتشكل الصناعات الاستخراجية محركاً للقسم الأكبر من النمو، خاصة صناعة تعدين النحاس، التي تخلف ممارسات الأعمال المتصلة بها في بعض الحالات تكاليف بيئية ضخمة لأجيال الحاضر والمستقبل. ومنذ عام ٢٠١٣، قدّم برنامج فرص العمل المراعية للبيئة في زامبيا، الذي قادتته منظمة العمل الدولية بالتعاون مع الأمم المتحدة، الدعم إلى حكومة زامبيا في تيسير تنمية القطاع الخاص في قطاع تشييد المباني لتعزيز نمو أخضر شامل واستحداث وظائف خضراء لائقة، خاصة لفائدة الشباب والنساء.

وبلغ عدد المستفيدين من البرنامج ٣٢٨ ١٤ مستفيداً بحلول حزيران/يونيه ٢٠١٧. وساعد على تدريب وبناء قدرات أكثر من ٢٢٠ من مقدمي خدمات الأعمال، الذين قدّموا بدورهم خدمات لمنشآت متوسطة وصغيرة وبالغة الصغر في قطاع تشييد المباني بلغ عددها ٣٧٢٩ منشأة، بما يشمل زارعي ومنتجات ومحولي الخشب المستدام ومواد البناء والمنتجات والخدمات الخضراء. وكان من شأن هذه المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر بفضل الوصول إلى التمويل وخدمات قطاع الأعمال وعلاقات السوق فضلاً عن تحسين بيئة أعمال خضراء، أن أضفت السمة المنظمة على مشاريعها ووسعتها، إذ استحدثت ٣٣٠٢ وظيفة من الوظائف الخضراء اللائقة الجديدة وحسنت نوعية ٢٥٤١ وظيفة خضراء من خلال تحسين السلامة والصحة المهنية والحماية الاجتماعية والتزام أفضل بقانون العمل.

وكجزء من المرحلة الأخيرة من البرنامج وبهدف ضمان استدامته في قطاع تشييد المباني وزيادة أثره، ما انفك البرنامج يدعم وزارة المالية ووزارة تخطيط التنمية الوطنية في تحسين الإحصاءات الاقتصادية والحسابات والأدوات الوطنية. فضلاً عن ذلك، سيجري وضع نموذج لتوقعات العمالة بغية تقييم وتوجيه إمكانيات الاستثمارات المالية المحلية والأجنبية المباشرة في استحداث العمالة.

٣-٦ الحماية الاجتماعية

أولوية عالية في برنامج التنمية

١٦١. أثّرت مسألة الحماية الاجتماعية في برنامج التنمية العالمي. وفي سياق إطلاق مبادرة الحد الأدنى من الحماية الاجتماعية للأمم المتحدة في عام ٢٠٠٩، واعتماد استراتيجية ذات بعدين في عام ٢٠١١، واعتماد لاحقاً لتوصية أراضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢)، مُنحت منظمة العمل الدولية ولاية لدعم وضع ضمانات أساسية للحماية الاجتماعية للجميع (البعد الأفقي)، والقيام في الوقت نفسه بالنهوض تدريجياً بمستويات أعلى من الحماية مسترشدة بمعايير الضمان الاجتماعي المحدثة لمنظمة العمل الدولية (البعد العمودي). وفي برنامج عام ٢٠٣٠، يُعترف بالحماية الاجتماعية على أنها أداة أساسية للقضاء على الفقر والحد من أوجه انعدام المساواة. وتلتزم منظمة العمل الدولية بدعم تحقيق الغاية ٣-١ من أهداف التنمية المستدامة بصفة خاصة: "استحداث نظم وتدابير حماية اجتماعية ملائمة على الصعيد الوطني للجميع ووضع حدود دنيا لها، وتحقيق تغطية صحية واسعة للفقراء والضعفاء بحلول عام ٢٠٣٠".^{١٥}

^{١٣} انظر:

ILO: *A skilled workforce for strong, sustainable and balanced growth*, International Labour Office, Geneva, 2010.

^{١٤} انظر:

ILO: *Independent Thematic Evaluation of the ILO's Work in Post-Conflict, Fragile and Disaster-Affected Countries: Past, Present and Future*, Volume 1 Full Report, International Labour Office, Geneva, 2015.

^{١٥} من الأهداف الأخرى المتصلة بالحماية الاجتماعية: الغاية ٨-٣ بشأن التغطية الصحية الشاملة؛ الغاية ٤-٥ بشأن الإقرار بأعمال الرعاية والأعمال المنزلية غير مدفوعة الأجر؛ الغاية ٨-٥ بشأن العمالة الكاملة والمنتجة؛ الغاية ٤-١٠ بشأن سياسات الحماية الاجتماعية لتحقيق قدر أكبر من المساواة.

١٦٢. وفي العقد الماضي، شهدت الحماية الاجتماعية توسعاً هائلاً في نطاقها في أكثر من ٣٠ بلداً من البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل، مما يبين أن الحماية الاجتماعية الشاملة مجدية بالفعل. وثمة حاجة إلى مزيد من النهج الابتكارية لتوسيع نطاق هذه التغطية بقدر أكبر.

النتائج في البلدان

١٦٣. خلال الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، ركزت منظمة العمل الدولية على وضع نظم وأرضيات كافية للحماية الاجتماعية في أكثر من ٨٢ دولة عضواً. ويشمل ذلك دعم وضع استراتيجيات وطنية للحماية الاجتماعية من خلال: استخدام منهجية الحوار الوطني القائمة على التقييم؛ دعم تصميم النظم، مع التركيز بشكل خاص على المجموعات غير المشمولة (مثل العمال المهاجرين واللاجئين والعمال المنزليين والعمال في الاقتصاد غير المنظم)، والمجالات ذات الأولوية (الصحة والبطالة ومعاشات الشيخوخة)؛ المساعدة على صياغة أطر قانونية؛ دعم تنفيذ نظم الحماية الاجتماعية؛ تحسين الإدارة السديدة. وأدى هذا النهج التدريجي إلى إحراز نتائج ملموسة مثل اعتماد استراتيجيات أو إصلاحات أو أطر أو خطط تنفيذ وطنية في مجال الحماية الاجتماعية (١٣ بلداً في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧) واعتماد التشريعات (٧ بلدان) وتنفيذ نظم جديدة أو منقحة (١١ بلداً) وتحسين تسيير الشؤون الإدارية والمالية، بما يشمل التنسيق أو الرصد وتقييم النظم القائمة (١٧ بلداً). وتتسم نظم الحماية الاجتماعية، بما في ذلك الأرضيات التي أنشئت بدعم من منظمة العمل الدولية، بالاستدامة إذ تسترشد بمعايير العمل الدولية على أساس توافق وطني واسع ومشاركة ثلاثية بتمويل من الموارد المحلية (الضرائب والاشتراكات الاجتماعية)، المكرسة في القانون والخاضعة لمبادئ الإدارة السديدة.

البرنامج الرائد يركز على التعاون الإنمائي

١٦٤. يدعم البرنامج الرائد لمنظمة العمل الدولية بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية للجميع، الهيئات المكونة في إنفاذ التوصية رقم ٢٠٢ والمساهمة في تحقيق غايات أهداف التنمية المستدامة المعنية.

١٦٥. ويجمع البرنامج مشاريع التعاون الإنمائي ويضم مجموعة واسعة من الشركاء، مما يؤدي إلى تأثير حقيقي: من أصل ٢١ بلداً من البلدان المستهدفة التي حُدثت للفترة ٢٠١٦-٢٠٢٠، وبعد سنتين فقط من التنفيذ، أجرى ١٤ بلداً تغييرات مؤسسية: اعتمدت خمسة بلدان منها استراتيجية وطنية للحماية الاجتماعية؛ اعتمدت ستة بلدان قوانين للحماية الاجتماعية تمسحاً مع معايير منظمة العمل الدولية؛ حسنت ثمانية بلدان عملياتها في مجال الحماية الاجتماعية. ويُستكمل هذا التركيز داخل البلدان عن طريق مشاريع مواضيعية مشتركة بين البلدان مثل مشاريع بشأن الحماية الاجتماعية للمهاجرين في أنشطة اقتصادية إقليمية مختارة في أفريقيا، وبشأن توسيع نطاق حماية الصحة الاجتماعية في بلدان رابطة أمم جنوب شرق آسيا.

١٦٦. واستناداً إلى تجارب قطرية ومواضيعية، تستحدث المعارف والمنهجيات والأدوات ويجري تقاسمها مع الدول الأعضاء. ويجري وضع نموذج للخدمة يخصص لنشر الخبرات في الوقت المناسب استجابة لطلب الهيئات المكونة. ويُقاس أثر مشاريع منظمة العمل الدولية باستخدام أداة لقياس النتائج والأثر على مدى عدة سنوات، مما يقدم دليلاً على مساهمة منظمة العمل الدولية في أهداف التنمية المستدامة بشأن الحماية الاجتماعية. وتقوم هذه الأداة كذلك بوظيفة أداة لإدارة المعارف تساعد على فهم أفضل للإجراءات الناجعة في مجال تنمية الحماية الاجتماعية.^{١٦}

الشراكات الابتكارية

١٦٧. شرعت منظمة العمل الدولية في اعتماد نهج شراكات ابتكارية من خلال استحداث نافذة لأرضيات الحماية الاجتماعية في إطار الصندوق السياساتي المشترك للأمم المتحدة لدعم البرامج المشتركة للأمم المتحدة وتوحيد الأداء بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية. وبالتعاون مع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، يعمل الصندوق أيضاً على تيسير الانتقال من نهج إنسانية تقوم على التحويلات النقدية إلى نظم أكثر استدامة. وأطلق مشروع تجريبي للتمويل التضامني بالتعاون مع جمعية شرعت في حملات لاستشارة الوعي والتواصل بشأن الحماية الاجتماعية لتعبئة الموارد من القائمين بالأفعال الخيرية وقادة القطاع الخاص لدعم وضع نظم وأرضيات الحماية الاجتماعية.

^{١٦} انظر:

ILO: *Independent evaluation of the ILO's strategy and actions for creating and extending social protection floors, 2012–2017*, International Labour Office, Geneva, 2017.

الإطار ١٧

توسيع نطاق الضمان الاجتماعي في كمبوديا

استهل في أواخر عام ٢٠١٦ نظام التأمين الاجتماعي للصندوق الوطني للضمان الاجتماعي في كمبوديا بالتشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل. وبالإضافة إلى التأمين الصحي، أُدرجت كذلك إعانات إجازة الأمومة وإعانات الإجازة المرضية. وفي آب/ أغسطس ٢٠١٧، سُجل نحو ٩١٠ ٠٠٠ عامل في النظام ويحصل حالياً قرابة ١٠٠ ٠٠٠ عامل على الخدمات الصحية شهرياً من خلال هذا النظام. ويتوقع أن يسجل ١,١ مليون عضو في الصندوق بحلول نهاية ٢٠١٧. وابتداءً من كانون الثاني/ يناير ٢٠١٨، سيطاول الصندوق العمال الذين يوجدون حالياً في العمالة غير المنظمة. وتساعد منظمة العمل الدولية الحكومة على وضع النظام من خلال دراسات الجدوى والخدمات الاستشارية بشأن التصميم العملي عن طريق مختلف مشاريع التعاون الإنمائي.

٤-٦ الحوار الاجتماعي

هدف ووسيلة على حد سواء

١٦٨. يتوقف تحقيق المهمة الأساسية لمنظمة العمل الدولية على وجود منظمات عمال ومنظمات أصحاب عمل قوية ومستقلة وذات صفة تمثيلية قادرة على القيام بدور كامل في نظام ثلاثي متين ذي أداء سليم. ويستلزم هذا الأمر دعماً متواصلاً عن طريق تنمية القدرات وغيرها من أشكال المساعدة لفائدة الإدارات الحكومية والشركاء الاجتماعيين على حد سواء. ويمثل التعاون الإنمائي والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية هدفاً مكرساً لمشاريع منظمة العمل الدولية وأداة لإشراك الهيئات المكونة وتحقيق النتائج في المجالات السياسية الأخرى.^{١٧}

تقوية القدرات المؤسسية

١٦٩. ما انفك السعي إلى تعزيز الحوار الاجتماعي باعتباره هدفاً من الأهداف الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية، مستمراً في الغالب من خلال تقوية منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل وغيرها من المؤسسات، بما يشمل إدارات العمل وهيئات تفتيش العمل وآليات تسوية نزاعات العمل والهيئات القطاعية ومؤسسات المفاوضة الجماعية والمؤسسات الوطنية للحوار الاجتماعي الثلاثي. وجرى تقديم الدعم لآليات الحوار الاجتماعي الثلاثية والثنائية المتعددة على المستوى الوطني والإقليمي والقطاعي والمحلي وعلى مستوى المنشآت.

الإطار ١٨

تحسين نظم تسوية نزاعات العمل في بلدان البلقان

دعمت منظمة العمل الدولية في جمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة، وضع آلية للتسوية الودية لنزاعات العمل. وهي تستند إلى إنجازات سابقة في البلد مثل: المجلس الاقتصادي والاجتماعي الوطني؛ الإصلاحات التشريعية بشأن تسوية نزاعات العمل؛ تعزيز قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وأفضى ذلك إلى إنشاء لجنة ثلاثية معنية بالتراضي، أصدرت ٥٠ ترخيصاً من أصل ٩٠ ترخيصاً لفائدة الموقفين المدربين. واستحدثت البلد كذلك نظاماً للمعلومات وإدارة الحالات، في حين شجعت حملة دعائية التوفيق في النزاعات. ويُروج اليوم في البلد للتسوية الودية في نزاعات العمل كجزء من عمليات المفاوضة الاجتماعية.

وعلى المستوى الإقليمي الفرعي، قامت وكالات لتسوية النزاعات بتشكيل شبكة للتبادل فيما بين النظراء وتقاسم المعارف تشمل ألبانيا والبوسنة والهرسك والجبل الأسود وصربيا وجمهورية مقدونية اليوغوسلافية السابقة وكذلك كوسوفو*. ويجري تصميم قاعدة بيانات للحالات على شبكة الإنترنت لدعم إرساء مجتمع ممارسات للموقفين والمحكمين في نزاعات العمل. ويستجيب هذا النوع من منصات تقاسم المعارف لطلبات الهيئات المكونة للحصول على معلومات مقارنة بشأن الأساليب المجدية.

* ينبغي فهم جميع الإشارات إلى كوسوفو في سياق قرار مجلس الأمن رقم ١٢٤٤ (١٩٩٩).

^{١٧} انظر:

ILO: *Social dialogue interventions: What works and why? Lessons learned from a synthesis review 2013–2016*, International Labour Office, Geneva, 2017.

العمل الأفضل

١٧٠. في عام ٢٠٠٩، وقعت منظمة العمل الدولية ومؤسسة التمويل الدولية اتفاق التعاون بشأن العمل الأفضل لتحسين ظروف العمل والقدرة التنافسية في قطاع الملابس العالمي. وبالاتحاد إلى مبادرة مصانع أفضل في كمبوديا، جرى توسيع نطاق البرنامج ليشمل سبعة بلدان أخرى وبشارك فيه حالياً أكثر من ١٧٠٠ مصنع يستخدمون أكثر من مليوني شخص، وغالبيتهم من الشابات اللاتي هاجرن من المناطق الريفية بحثاً عن عمالة بأجر لأول مرة.

١٧١. ودأب برنامج العمل الأفضل، منذ انشائه، على الاستثمار في القياس الدقيق لأثره على الامتثال ورفاه العمل ودوائر الأعمال والمجتمعات المحلية. ويتبع البرنامج نهجاً شمولياً يضم أصحاب المصلحة في سلاسل التوريد والإمداد العالمية في مكان العمل على المستويين الوطني والعالمي. وتوجه لجان استشارية معنية بالمشاريع برنامج العمل الأفضل في كل بلد، حيث تجتمع الهيئات المكونة لمعالجة التحديات المنهجية في عدم الامتثال في القطاع. ويستفيد البرنامج بشكل أساسي من وكلاء سلاسل التوريد والإمداد مثل العلامات التجارية ومؤسسات تجارة التجزئة على المستوى العالمي لتعزيز الامتثال على طول سلاسلها للتوريد والإمداد.

الإطار ١٩

العمل الأفضل: أثره داخل المصانع وخارجها^١

يؤدي تعزيز الامتثال للقانون الوطني ومعايير العمل الدولية الأساسية في سلاسل التوريد والإمداد في قطاع الملابس والأحذية على المستوى العالمي، إلى دعم قطاع أكثر استقراراً وأكثر تحقيقاً للربح يمكن أن يؤثر في سلاسل التوريد والإمداد تأثيراً إيجابياً يتجاوز قطاع الملابس. ويقوم برنامج العمل الأفضل بهذا الدور من خلال تشجيع المصانع في بلدان مثل بنغلاديش وكمبوديا ومصر وهايتي وإندونيسيا والأردن ونيكاراغوا وفيتنام على تحسين ظروف العمل ومن خلال مساعدة أصحاب المصلحة على الصعيد الوطني على الاضطلاع بدور أقوى في إدارة سوق العمل.

أثر البرنامج على أداء الشركات

- الإنتاجية: أفضى التدريب على مهارات الإشراف، خاصة لفائدة رئيسات العمل، إلى زيادة في الإنتاجية بنسبة ٢٢ في المائة، إذ يحقق العمال الأهداف الإنتاجية على نحو أسرع.
- الربحية: حققت المصانع زيادة في الربحية (تقاس على أنها نسبة إجمالي الإيرادات مقارنة بمجموع التكاليف) كنتيجة لزيادة الامتثال، مما أدى إلى جعل سلاسل التوريد والإمداد في وضع أفضل.
- الفعالية: يلزم المشترون أنفسهم بإنهاء الازدواجية في مراجعة الحسابات في المصانع المسجلة في البرنامج، فيستفيد الجانبان معاً ويتدنى ما يسمى "الإجهاد الناتج عن مراجعة الحسابات".

أثر البرنامج على ظروف العمل

- التصدي للممارسات التعسفية (العمل الجبري والإساءة اللفظية والتحرش الجنسي).
- الحد من الساعات الإضافية المفرطة.
- سد فجوة الأجور بين الجنسين.
- أثر البرنامج خارج مكان العمل
- الوظائف الجيدة تشجع الحوار لتحسين معايير العمل وتحسين مستوى عيش العمال في نهاية المطاف، مما يعزز التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- يقوم العمال بخلق فرص لفائدة الأطفال بإبقائهم في المدارس، خاصة الفتيات.
- يطبق العمال التدريب المرتبط ببرنامج العمل الأفضل بشأن التعاون والصحة والإلمام بالشؤون المالية لتحسين حياتهم العائلية وصحة أسرهم.

^١ انظر: www.betterwork.org

الدعم التقني والمساعدة الرمزية مهمان لنقابات العمال

١٧٢. في البلدان التي تواجه فيها نقابات العمال تحديات في كسب احترام حقوق العمل الأساسية، تبين أن مشاريع منظمة العمل الدولية، علاوة على دعمها التقني، قامت كذلك بدور رمزي بالمساعدة على إظهار شرعية نقابات العمل المستقلة وإدراجها في عمليات صنع القرار، وفي نهاية المطاف تعزيز إعمال الحق في المفاوضة الاجتماعية. فضلاً عن ذلك، يزيد إشراك الاتحادات النقابية العالمية في دعم منظمات العمال على المستوى القطري، من إمكانيات قيام الشراكات المستدامة التي تستمر بعد نهاية المشروع.^{١٨}

العضوية والجهود المشتركة تعزز قدرات منظمات أصحاب العمل

١٧٣. يعتبر تطوير منظمات أصحاب العمل وتوسيع نطاق عضويتها عاملاً حاسماً لضمان استدامة نتائج مساعدة منظمة العمل الدولية وتعزيز القدرات المالية والصفة التمثيلية لمنظمات أصحاب العمل. ويولد اعتماد نهج شامل وواسع النطاق في صفوف منظمات أصحاب العمل، بيئة أكثر مؤاتة لأخذ زمام الأمور في العملية الإنمائية. وتكون منظمات أصحاب العمل القوية مهينة على نحو أفضل لتحليل بيانات قطاع الأعمال والتأثير في وضع السياسات. وثمة فرص لتعزيز المساواة بين الجنسين في صفوف الهياكل التنظيمية لمنظمات أصحاب العمل وحملاتها في التوعية، مثل برامج الأعمال الوطنية. وفي حين أن إقامة الشبكات وتحسين عمليات التواصل من الأصول الهامة في مشاريع منظمة العمل الدولية، فإن الجهود المشتركة التي تبذلها الهيئات المكونة وشركاء آخرين من خارج المشاريع، أساسية هي الأخرى.^{١٩}

الهيئات المكونة تؤدي أدواراً مختلفة في مشاريع منظمة العمل الدولية

١٧٤. تشارك الهيئات المكونة بطرق مختلفة في مشاريع التعاون الإنمائي ويمكنها أداء أدوار مختلفة في آن واحد في تصميم المشاريع وإدارتها وتنفيذها. كما يمكنها أن تستفيد منها مباشرة. وخلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١٧، شاركت الهيئات المكونة في ثلث المشاريع تقريباً في مجال تصميمها وحددت الشركاء الاجتماعيين باعتبارهم الجهة المستهدفة مباشرة، وفقاً لمعلومات جمعت خلال مرحلة تقييم المشاريع. وهذا الرقم أعلى على نحو طفيف بالنسبة إلى المشاريع التي أشير فيها إلى الشركاء الاجتماعيين على أنهم منفذو المشاريع. وتهدف نسبة ٢٥ في المائة من المشاريع تقريباً إلى تعزيز آليات الحوار الاجتماعي عبر الأهداف الاستراتيجية الأربعة لمنظمة العمل الدولية. وتحرز منظمة العمل الدولية تقدماً في تحسين مشاركة الهيئات المكونة في التعاون الإنمائي من خلال لجان ثلاثية وطنية معنية بالعمل اللائق. ومن بين العديد من البلدان التي تتوفر فيها هذه الفئة من اللجان، جرى تحديد ١٦ بلداً لاختبار وظيفة إشراف جديدة في التعاون الإنمائي. وأظهر أعضاء اللجان في خمسة من هذه البلدان على الأقل (كمبوديا والأردن وكينيا وطاجيكستان وتيمور - ليشتي)، فهماً جيداً لأنشطة التعاون الإنمائي الحالية والمخطط لها. وتُبدل في الوقت الراهن جهود في كمبوديا وطاجيكستان لربط اللجان التوجيهية للمشاريع بلجنة معنية بالعمل اللائق أو الاستعاضة عن اللجان التوجيهية بمثل هذه اللجنة، بغية تحسين الاتساق والتنسيق.^{٢٠}

^{١٨} انظر:

ILO: *Outcome based funding Norway and Sweden: Workers have strong, independent and representative organizations*, Evaluation report, International Labour Office, Evaluation Unit, Geneva, 2016, p. 8.

^{١٩} انظر:

ILO: *Employers have strong, independent and representative organizations, Final Internal Evaluation*, International Labour Office, EVAL, Geneva, 2013.

^{٢٠} انظر الوثيقة GB.329/POL/5.

رسم معالم مستقبل التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية

١٧٥. مثلما لاحظ المدير العام في تقريره لعام ٢٠١٦ بشأن مبادرة القضاء على الفقر، فإن تحديد موقع برامج منظمة العمل الدولية وخططها ومبادراتها أمر أساسي غير أنه ليس كافياً لضمان أن تقوم منظمة العمل الدولية بدورها على أتم وجه. ولا بد من استكمال ذلك بجهود مقابلة لتعزيز تعاون منظمة العمل الدولية وشركائها ضمن النظام متعدد الأطراف، وتعزيز اتساق النظام حسيماً تستلزمه الطبيعة ذاتها لبرنامج عام ٢٠٣٠. وعندئذ، تتمثل مسؤولية منظمة العمل الدولية في فهم أفضل للاحتياجات المحددة في الدول الأعضاء فيها، وفي تنظيم أنشطتها لدعم ومساعدة الجهود التي تبذلها، بما في ذلك من خلال الشراكات والتعاون مع منظمات أخرى من النظام متعدد الأطراف.

١-٧ الفرصة الذهبية

١٧٦. تعني العولمة والتغيير الاجتماعي أن أسواق العمل في شتى أنحاء المعمورة مضطرة إلى أن تتكيف مع التغيير. ويتعين أن يوفر التعاون الإنمائي استجابات سليمة لهذا النوع من التغيير بغية تمكين الحكومات وشركائها الاجتماعيين من استنباط حلول سياسية تملكها ملكية تامة.

١٧٧. والتعاون الإنمائي الدولي أساسي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة على أرض الواقع، كما أن برنامج العمل اللائق وثيق الصلة بهذه الأهداف جميعها. وتقدم هذه الأهداف نهجاً يقوم بالأساس على الحقوق في مجال التنمية. ويُعترف بالدعائم الأربع للعمل اللائق على أنها عوامل محركة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. وتسنع أمام منظمة العمل الدولية، بصفتها هيئة معيارية وثلاثية، فرصة كبرى لدعم الجهود المبذولة في سبيل تنفيذ برنامج ٢٠٣٠. وبذلك، ستحتاج المنظمة إلى رسم معالم استراتيجيات في مجال التعاون الشامل والشراكات الشاملة وعملية إصلاح الأمم المتحدة والابتكار في عملياتها.

٢-٧ وجهات نظر الهيئات المكونة وشركاء التنمية بشأن المستقبل

١٧٨. تقع على عاتق الهيئات المكونة بصفتها هيئات فاعلة في الاقتصاد الحقيقي، مسؤولية تحقيق أهداف التنمية المستدامة وضمان فعالية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية: المبدأ الأساسي هو المساواة المتبادلة بين مختلف الجهات الفاعلة المعنية. وتقوم الهيئات المكونة بدور الجهات الفاعلة الرئيسية التي ستشارك في تطوير وتكييف الهياكل الثلاثية لضمان مشاركة واسعة في السياسات وعمليات صنع القرار، مما يؤدي إلى الدفع قدماً بدور معايير العمل الدولية في تحويل الاقتصادات نحو الوظائف اللائقة والنمو الشامل. وتوفر الهياكل الثلاثية أساساً قيمياً للتواصل مع الجهات الفاعلة الأخرى مثل القطاع الخاص والعمال غير المنظمين.

١٧٩. وفي ضوء هذه الاعتبارات، من المفيد تقديم لمحة موجزة عن الزاوية التي ترى منها الهيئات المكونة والشركاء الإنمائيون الدور المستقبلي لمنظمة العمل الدولية في مجال التعاون الإنمائي. وتتوقع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية أن تصبح أنشطة المنظمة في مختلف المجالات التي تتراوح بين المساعدة المباشرة وبين توفير المشورة السياسية وتنمية القدرات المؤسسية، أكثر أهمية من الآن وحتى عام ٢٠٣٠ باعتبارها وسائل لتحقيق نتائج العمل اللائق (انظر الشكل ٨).^١

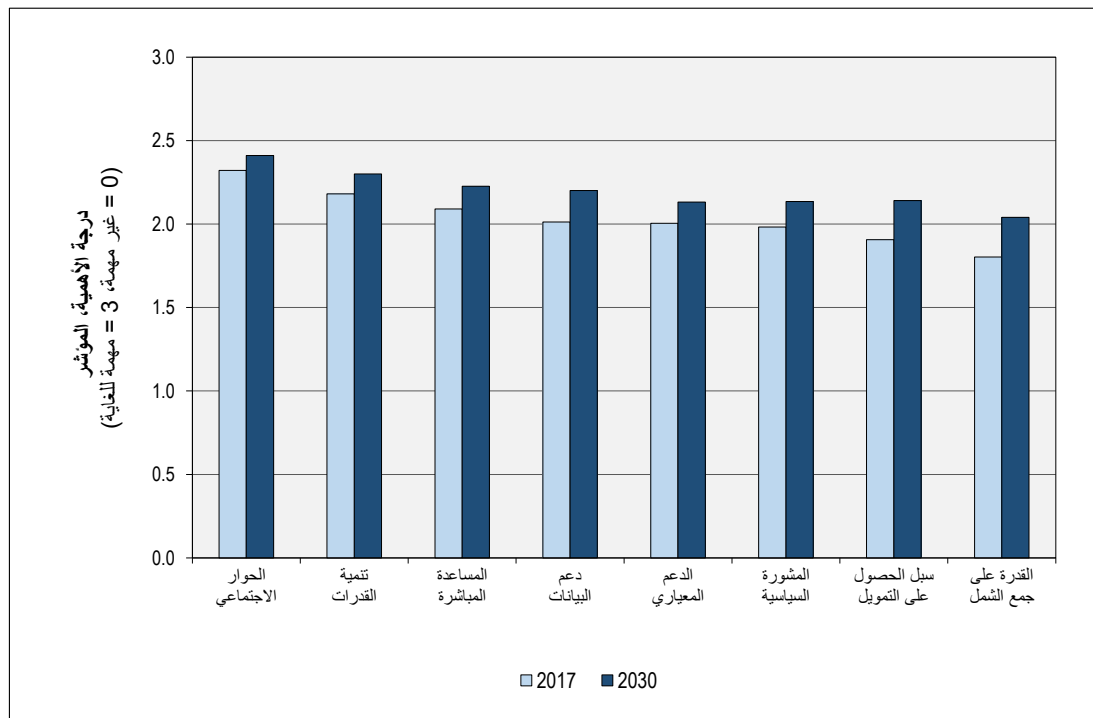
^١ يمكن أن تتباين درجة الأهمية من صفر (غير مهمة) إلى ٣ (مهمة للغاية). يبين الرسم البياني درجة الأهمية التي تخصصها الهيئات المكونة لعام ٢٠١٧ وعام ٢٠٣٠. للمزيد من المعلومات يرجى الاطلاع على الملحق ١.

١٨٠. ويكتسي مجال تعزيز الحوار الاجتماعي الثلاثي أهمية كبرى في دعم العمال وأصحاب العمل والحكومات. وتظل تنمية القدرات مع الهيئات المكونة والشركاء الآخرين ولصالحهم، مجالاً هاماً بالنسبة إلى المجموعات الثلاث للهيئات المكونة، خاصة بالنسبة إلى منظمات أصحاب العمل. والمهم بالنسبة إلى العمال بشكل خاص هو المساعدة المباشرة للمجموعات والمنظمات المحلية، بما يشمل منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والعمل المعياري المرتبط بمعايير العمل. وتسلب الحكومات الضوء على العمل المعياري لمنظمة العمل الدولية بشأن معايير العمل الدولية وتنمية القدرات والمشورة السياسية ودعم البيانات باعتبارها المجالات الأكثر أهمية.

١٨١. ويمكن لشركاء منظمة العمل الدولية على المستوى الوطني إلى جانب نقابات العمال ومنظمات أصحاب العمل ووزارات العمل والمنظمات الأخرى، أن يسهموا في تحقيق نتائج العمل اللائق على المستوى الوطني وأهداف التنمية المستدامة. وشددت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على الأهمية الرئيسية للتعاون الثلاثي، بيد أنها أعربت كذلك عن انفتاحها على شراكات تتجاوز الالتزام الثلاثي لتحقيق الحد الأقصى من التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية على أساس اهتمام مشترك بشأن اتساق السياسات.

١٨٢. ورغم أن الوصول إلى مصادر التمويل وآليات التمويل مثل التمويل الأخضر يعتبر أحد أقل المجالات أهمية في الوقت الراهن، يتوقع أن تصبح الصناديق الاستثمارية متعددة الأطراف والتمويل التضامني أكثر أهمية في المستقبل، خاصة بالنسبة إلى الحكومات. بيد أن أكبر التوقعات تتمحور حول قدرة منظمة العمل الدولية على جمع شمل أصحاب المصلحة حول المسائل المرتبطة بعالم العمل. وتزداد كذلك شعبية تكوين الشراكات وتعزيزها، بما يشمل التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث. وتتشابه هذه النتائج عبر الأقاليم.

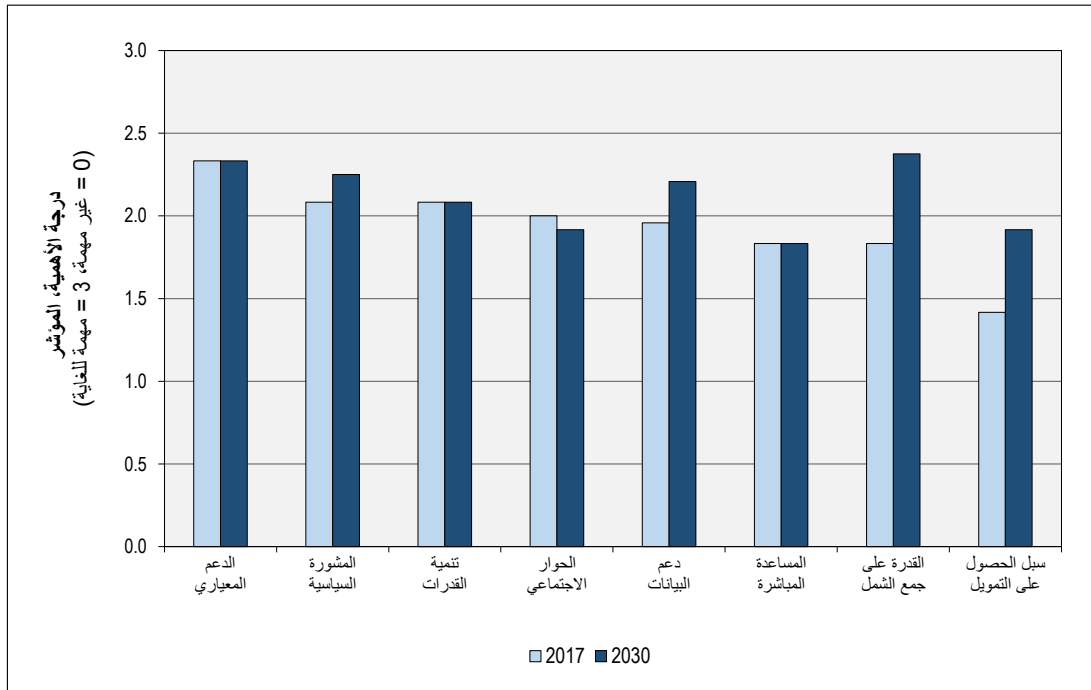
الشكل ٨: أهمية مختلف مجالات دعم التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية من منظور الهيئات المكونة لعام ٢٠١٧ واستشرافاً لعام ٢٠٣٠



المصدر: دراسة استقصائية لمنظمة العمل الدولية، ٢٠١٧.

١٨٣. ورغم تسليم الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بأن الحوار الاجتماعي هو أكثر مجالات الدعم أهمية، فإن الجهات المجيبة من شركاء التنمية، تعتبر أن نشاط منظمة العمل الدولية المرتبط بالمعايير هو مجال الدعم الأكثر أهمية بالنسبة إلى التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية (انظر الشكل ٩).^٢ والمسلم به كذلك هو أن المشورة السياسية وتنمية القدرات القائمة على البيانات مع الهيئات المكونة والشركاء الآخرين ولصالحهم، مجالان يحظيان بالقدر نفسه من الأهمية. وفيما يتعلق بالتغيرات مع مرور الزمن، يُتوقع أن يصبح جمع شمل أصحاب المصلحة للنظر في المسائل المرتبطة بعالم العمل وتوافر مصادر التمويل الأخرى وآليات التمويل وإمكانية الحصول عليها، شأنًا أكثر أهمية ضمن أفق عام ٢٠٣٠، كما هو الشأن بالنسبة إلى دعم البيانات والمشورة السياسية القائمة على البيانات. وتسلط هذه النتيجة الضوء على الحاجة إلى الجمع بين دعم التعاون الإنمائي والشرائط وبين مواصلة الجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة لإدراج معايير العمل الدولية والأبعاد الأخرى للعمل اللائق في عملية صنع السياسات على المستويات العالمية والوطنية والمحلية، بما يشمل مختلف القطاعات الاقتصادية.

الشكل ٩: أهمية مختلف مجالات دعم التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية من منظور شركاء التنمية، ٢٠١٧ و ٢٠٣٠



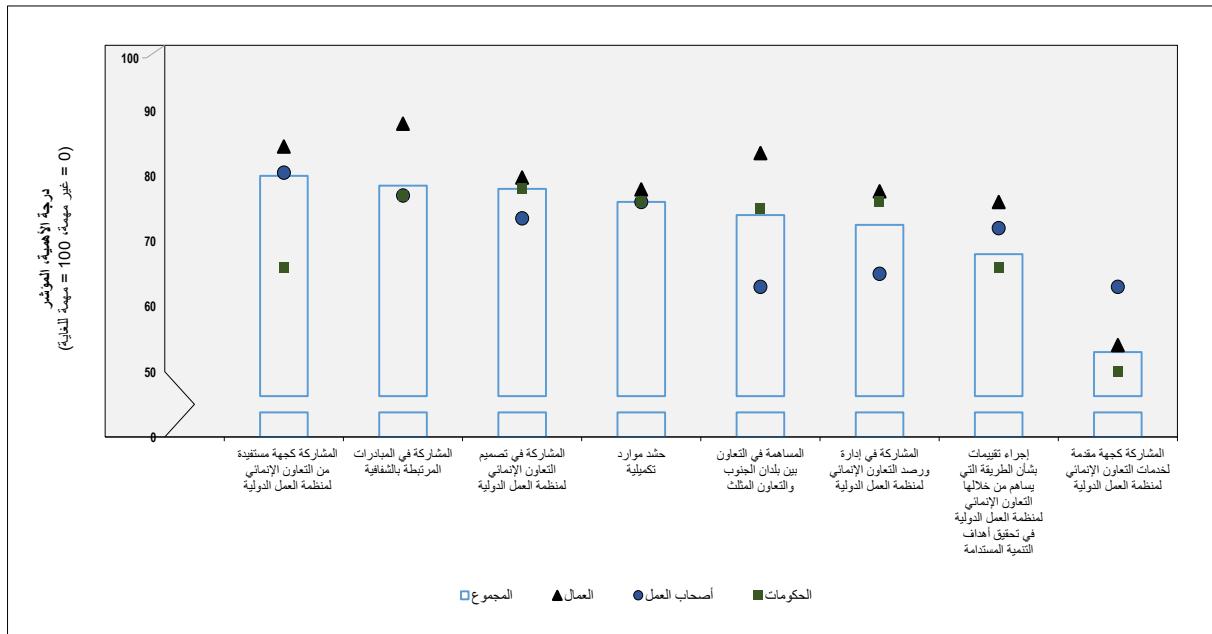
المصدر: دراسة استقصائية لمنظمة العمل الدولية، ٢٠١٧.

١٨٤. ويمكن للحكومات ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل أن تشارك في التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية بطرائق مختلفة. وبالتطلع إلى عام ٢٠٣٠، تقدر الهيئات المكونة جوانب المشاركة والالتزام على نحو مختلف (انظر الشكل ١٠).^٣ وفي حين أن أصحاب العمل يرون أن الأهم هو أن تكون منظماتهم قادرة على المشاركة كجهة مستفيدة من التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية، فإن العمال يولون أهميةً بالغةً لمشاركتهم في المبادرات المرتبطة بشفافية النتائج والتدفقات المالية. وفي المقابل، تولي الحكومات أهميةً عليا لمشاركتها في تصميم التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية.

^٢ يمكن أن تتباين درجة الأهمية من صفر (غير مهمة) إلى ٣ (مهمة للغاية). يبين الرسم البياني درجة الأهمية التي يخصصها شركاء التنمية لعام ٢٠١٧ و عام ٢٠٣٠. للمزيد من المعلومات يرجى الاطلاع على الملحق ١.

^٣ يمكن أن تتباين درجة الأهمية من صفر (غير مهمة) إلى ١٠٠ (مهمة للغاية). يعرض الرسم البياني صورة مكبرة لاستجابات الهيئات المكونة ويميز بين جميع الهيئات المكونة (أعمدة زرقاء – أعمدة بيضاء) والعمال (مثلثات رمادية) وأصحاب العمل (دوائر زرقاء) والحكومات (مربعات خضراء).

الشكل ١٠: أهمية جوانب التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية ضمن أفق عام ٢٠٣٠ لتحقيق نتائج العمل اللائق، حسب نوع الهيئات المكونة



المصدر: دراسة استقصائية لمنظمة العمل الدولية، ٢٠١٧.

١٨٥. وتولي الهيئات المكونة أهمية أقل لمشاركتها كجهة مقدمة لخدمات التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية. وتولي جميع الهيئات المكونة أهمية متوسطة لحشد موارد تكميلية لتحقيق نتائج العمل اللائق والمساهمة في التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي بشأن العمل اللائق والمشاركة في إدارة ورصد التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية، وإجراء عمليات تقييم متبادلة بشأن طريقة مساهمة التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

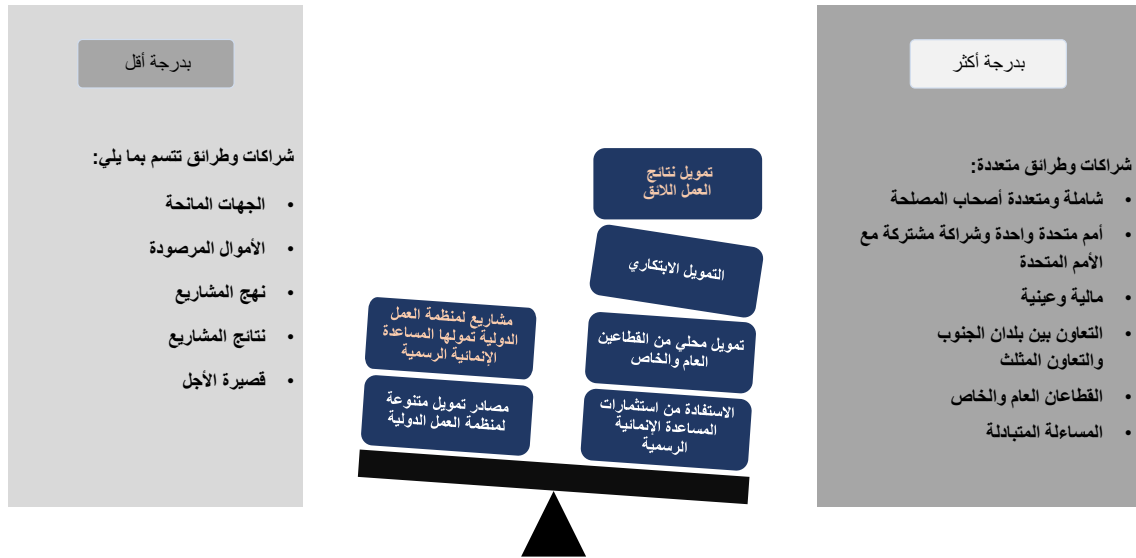
٣-٧ نموذج متطور

١٨٦. يناقش هذا القسم الاحتياجات الناشئة عن مشاركة أكثر فعالية لمنظمة العمل الدولية في التعاون الإنمائي في نسقه العصري وانعكاسات تعزيز هذا الدور.

١-٣-٧ تحفيز النتائج

١٨٧. في حين سيظل التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية ينطوي على تكوين الشراكات وصياغة طرائق التعاون التي يمكن أن تتسم بفرص محددة قصيرة الأجل وقائمة على المشاريع، ينصب تركيز المنظمة مستقبلاً على تعزيز التعاون الاستراتيجي على أمد أطول، إلى جانب مجموعة واسعة من الشراكات والطرائق الابتكارية المكيفة وفق السياقات القطرية، إضافة إلى المساءلة المتبادلة الواضحة فيما بين الجهات الفاعلة في المنظمة في مجال تحقيق وتمويل أهداف التنمية المستدامة في البلدان. وسيؤدي التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية وظيفة نفوذ إلى حد ما في العمل مع الشركاء ومن خلالهم واستناداً إلى قيمته المضافة (انظر الشكل ١١).

الشكل ١١: تغير فهم التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية



من المشاريع إلى البرامج

١٨٨. ثمة حاجة إلى سرعة ومرونة أكبر في العمليات لجعل التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية أكثر فاعلية. وعليه، فإن أحد النهج الاستراتيجية الرئيسية هو تحويل تركيز الأنشطة من المشاريع إلى نهج برنامجي بقدر أكبر يستهدف تحقيق أهداف مترافقة بنتائج تُقَيَّم على مستوى أعلى. ومن شأن ذلك أن يتوافق بسهولة أكبر مع إصلاح منظومة الأمم المتحدة المزمع إجراؤه، لأنه سيُيسِّر تقاسم الأهداف وبناء الشبكات على المستوى السياسي وليس على المستوى التشغيلي البحت. ومن شأن ذلك أيضاً أن يحسن إطلالة منظمة العمل الدولية كشريك محتمل.

١٨٩. ولهذا أيضاً انعكاسات على الطريقة التي توسع بها منظمة العمل الدولية تعاونها الإنمائي وتنظّمه. ويفترض أن يؤدي تنفيذ الإصلاحات التي أوصى بها استعراض عملية سير الأعمال الداخلية إلى مزيد من المرونة والتبسيط في العمليات، مما يؤدي إلى زيادة فعالية توزيع الموارد.

٧-٣-٢ موقع منظمة العمل الدولية في منظومة الأمم المتحدة الإنمائية بعد إصلاحها

١٩٠. قدم الأمين العام مجموعة من الاقتراحات في سبعة مجالات رئيسية (انظر القسم ٢-٣ أعلاه) لإعادة رسم معالم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية: وثيقة على نطاق المنظومة بشأن الإجراءات الجماعية لدعم برنامج عام ٢٠٣٠؛ جيل جديد من الفرق القطرية للأمم المتحدة؛ تعزيز نظام المنسقين المقيمين؛ نهج إقليمية؛ تحسين التوجه الاستراتيجي والإشراف والمساءلة؛ نهج للشراكات على نطاق المنظومة؛ اتفاق تمويل بين الدول الأعضاء ومنظومة الأمم المتحدة الإنمائية. وستخلف هذه الإصلاحات، إذا اعتمدتها الجمعية العامة، انعكاسات هامة على منظمة العمل الدولية وعلى طريقة مشاركتها في منظومة الأمم المتحدة على جميع المستويات.

١٩١. وتقوم منظمة العمل الدولية بدور داعم قوي وهي جهة فاعلة وصاحبة مصلحة في عملية إصلاح الأمم المتحدة. ويتيح الإصلاح فرصاً هامة ويخلف فضلاً عن ذلك تحديات للمنظمة كما ناقشها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في آذار/مارس ٢٠١٨^٤. ويتيح الإصلاح إمكانية النهوض ببرنامج العمل اللائق من خلال تعميق التعاون مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى وتعزيز معايير العمل الدولية في التعاون الإنمائي للأمم المتحدة. ولا يمكن لأي وكالة أن تحقق أهداف التنمية المستدامة بمفردها، ولا يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تنفذ برنامج العمل اللائق لوحدها. وبموجب الإصلاح، يتمتع المنسقون المقيمون والفرق القطرية للأمم المتحدة بإمكانات أكبر ليصبحوا شركاء مهمين في تعزيز معايير العمل الدولية ومبادئ الحوار الاجتماعي، رهناً بوضع الصيغة النهائية للعمليات

^٤ الوثيقة GB.332/HL/1.

والهيكل وخطوط الإبلاغ الفعلية التي من شأنها أن تدعم هذا التعاون. فضلاً عن ذلك، يعترف بالدور المعياري لمنظمة العمل الدولية اعترافاً تاماً ويمكن زيادة تعزيزه ووصله على نحو أوثق بعملياتها ونشاطها في التعاون الإنمائي على المستوى القطري.

١٩٢. ويتيح إصلاح الأمم المتحدة فرصة ذهبية لضمان أن تُمنح قيم ومعايير منظمة العمل الدولية المكانة الجديرة بها في التعاون الإنمائي الدولي. وتتمتع منظمة العمل الدولية بقدرات قيمة للتواصل مع الجهات الفاعلة في الاقتصاد الحقيقي. وعليه، ينبغي أن تتيح مدخلاً لهيئاتها المكونة الوطنية إلى عمليات الأمم المتحدة حيث تجري مناقشة السياسات الرئيسية والقرارات العملية، مما يؤدي إلى زيادة الحوار بين الشركاء الاجتماعيين والفرق القطرية على نحو منهجي. وفي سياق يتوقع فيه أن يصبح إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية أهم أداة تخطيط قطرية للأمم المتحدة دعماً لبرنامج عام ٢٠٣٠، فإن المهمة الحاسمة هي ضمان أن تساهم أولويات ونتائج البرامج القطرية للعمل اللائق بشكل مباشر في استجابة منظومة الأمم المتحدة الشاملة والمتكاملة للأولويات الإنمائية الوطنية.

١٩٣. ويتيح تعزيز توحيد نهج شراكة الأمم المتحدة والدور المتعاظم للاتفاق العالمي كذلك، فرصاً وتحديات غير واضحة المعالم عند كتابة هذا التقرير. ويهدف اتفاق التمويل إلى ضمان تمويل مرّن وأكثر قابلية للتنبؤ لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية، بما في ذلك من خلال الصناديق الجماعية، فيؤدي على وجه الاحتمال إلى زيادة موارد التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية ويعزز قدرتها في هذا الصدد، بيد أنه قد يستلزم إدخال تكييفات على استراتيجيات منظمة العمل الدولية لحشد الموارد.

٣-٣-٧ وسائل تحقيق أهداف التنمية المستدامة

١٩٤. تتعلق المجالات التالية بالوسائل الرئيسية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة في التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية مستقبلاً: النهوض بالحقوق لصالح التنمية؛ الحوار الاجتماعي كأداة للإدارة السديّة؛ تنمية القدرات؛ التكامل الإقليمي؛ الشراكات بين القطاعين العام والخاص؛ الشراكات متعددة أصحاب المصلحة؛ التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث؛ المعلومات العامة والبحوث.

النهوض بالحقوق لصالح التنمية

١٩٥. يمثل التعاون الإنمائي وسيلة هامة لمعالجة ثغرات التنفيذ في البلدان. ومن شأن صلات أقوى بين هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية وتعاونها الإنمائي، أن تزيد من قدرات منظمة العمل الدولية والدول الأعضاء على تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ويمكن استخدام تقارير هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية إلى جانب طلبات الدعم الموجهة من الدول الأعضاء من أجل دعم التصدي للتحديات التي تطرحها معايير العمل، استخداماً أكثر انتظاماً لتسترد بها استجابة التعاون الإنمائي.

الحوار الاجتماعي كأداة للإدارة السديّة

١٩٦. يقوم الحوار الاجتماعي بدور قوة محركة وأداة من أجل الإدارة السديّة للتنمية المستدامة. ويمكن للحوار الاجتماعي، إلى جانب مشاركة كاملة لشركاء اجتماعيين أقوياء ومستقلين ويتمتعون بصفة تمثيلية في صنع السياسات، أن يمثل أداة قوية للإدارة السديّة في مجال التنمية المستدامة، لأنه يعزز ثلاثة مبادئ في برنامج فعالية التنمية، وهي الملكية الديمقراطية والشمولية والمساءلة.^٥

١٩٧. وثمة حاجة إلى إجراء المزيد من البحوث والابتكار المتكيف لتحسين تمثيل الهيئات المكونة واستكشاف سبل تُطرح بموجبها على المناقشة السياسية مصالح المجموعات وأصحاب العمل والعمال من قبيل من يوجدون في الاقتصاد غير المنظم أو في المنشآت الصغيرة والمتوسطة أو في أشكال عمالة جديدة.

^٥ المرجع نفسه.

تنمية القدرات

١٩٨. مع التركيز المتجدد في برنامج عام ٢٠٣٠ على "بناء القدرات في البلدان النامية بناءً فعالاً ومحدد الأهداف"، ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تسخر مركزها الاستراتيجي لتركز بشكل متزايد على تنمية القدرات المؤسسية بما يتجاوز الوكالات الحكومية وإشراك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وتفاعلاتها الثنائية والثلاثية.

١٩٩. وسيواصل النهج التشغيلي لمنظمة العمل الدولية الاعتماد بشدة على المؤسسات الوطنية. وقد يشمل ذلك تعاوناً أكثر انتظاماً مع المؤسسات الأكاديمية ومؤسسات التدريب الوطنية، خاصة المؤسسات ذات الصلة بالهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، مما سيتيح لمنظمة العمل الدولية أن تنشر قيمها ومبادئها وأدواتها وخبرتها على جمهور أكبر على نحو مستدام.

٢٠٠. ولتحقيق هذا المسعى، يركز دور منظمة العمل الدولية ومركز التدريب الدولي التابع للمنظمة بشكل خاص على: نشر واعتماد قيم منظمة العمل الدولية وسياساتها وبحوثها وأدواتها؛ توليد فرص التعلم من الأقران والاستفادة المتبادلة؛ تعزيز كفاءات قادة ومدربي المؤسسات، مع آثار مضاعفة قوية.

المزيد من التعاون الاستراتيجي

٢٠١. هناك حاجة متزايدة إلى تحول في التركيز من شراكات تخصيصية قصيرة الأجل تركز بالأساس على حشد الموارد، إلى تعاون متعدد الأطراف وطويل الأجل وأكثر استراتيجية وثباتاً، بما في ذلك مع القطاع الخاص. ويحتاج هذا التحول إلى الابتكار في الهياكل الإدارية وهيكلية التكلفة نحو أساليب عمل وتبليغ أكثر مرونة.

التكامل الإقليمي

٢٠٢. في الوقت نفسه، ثمة حاجة إلى مشاركة أقوى مع الجماعات الاقتصادية الإقليمية لضمان إدراج برنامج العمل اللائق في برامجها. وهذه الهيئات مداخل مفيدة للجهود الرامية إلى ضمان الأثر الإيجابي للاتفاقات التجارية بشأن العمالة من خلال إدراج بنود العمل. ويمكن أن تستفيد إمكانيات أخرى للتكامل الإقليمي من تعزيز دور اللجان الاقتصادية الإقليمية التابعة للأمم المتحدة في تحقيق برنامج عام ٢٠٣٠ من خلال مننديات إقليمية للتنمية المستدامة ومساهمات في استعراضات المنتدى السياسي رفيع المستوى.^٦

الشراكات بين القطاعين العام والخاص

٢٠٣. لا يزال يتعين استكشاف القدرات الكاملة لنموذج الشراكة بين القطاعين العام والخاص دعماً لبرنامج العمل اللائق. وإلى جانب التمويل، توفر الشراكات بين القطاعين العام والخاص الخبرات والمعارف وتعزز اتساق السياسات والتواصل. وتستفيد جميع الأطراف من هذا النوع من الشراكة. وينبغي إيلاء الاهتمام لدراسة طريقة إبرام وإدارة هذه الاتفاقات على نحو أكثر مرونة وتطبيقها على مختلف المستويات، بما يشمل الترتيبات المحلية، ربما من خلال إصلاح عمليات سير الأعمال في منظمة العمل الدولية. وهناك حاجة إلى نهج متميزة وابتكارية إضافة إلى جهات فاعلة مختلفة بيد أن هذه الحاجة تتبين من المجموعة الواسعة من الهيئات التي دخلت معها منظمة العمل الدولية في شراكات بين القطاعين العام والخاص، بما يشمل المنشآت والجمعيات والمؤسسات العامة والجامعات والمنظمات غير الحكومية والشركاء الاجتماعيين بأنفسهم. فضلاً عن ذلك، تسعى منظومة الأمم المتحدة جاهدة إلى تحقيق الاتساق في نهج شراكاتها مع القطاع الخاص.^٧

^٦ انظر بشكل خاص:

in particular, the *Implementation of the 2030 Agenda for Sustainable Development: The Role of the Regional Commissions*, UN, Regional Commissions New York Office, New York, 2015.

^٧ انظر:

JIU: *The United Nations – Private sector partnerships arrangements in the context of the 2030 Agenda for Sustainable Development*, Joint Inspection Unit, Geneva, 2018 (forthcoming) and UN: *Repositioning the United Nations development system to deliver on the 2030 Agenda: our promise for dignity, prosperity and peace on a healthy planet*, Report of the Secretary-General, General Assembly, New York, Dec. 2017, A/72/684–E/2018/7.

الشراكات متعددة أصحاب المصلحة والشركاء الاجتماعيون والمجتمع المدني

٢٠٤. كانت مشاركة منظمة العمل الدولية في عدد متزايد من الشراكات متعددة أصحاب المصلحة بشأن المواضيع المرتبطة بالعمل اللائق، عملية طبيعية. غير أن المنظمة لا تملك استراتيجية عامة للشراكة متعددة أصحاب المصلحة. ومن شأن ذلك أن يكون ذا قيمة، إذ إن مشاركة منظمة العمل الدولية في هذه الشراكات ينطوي بالضرورة على تحديد السياسات والأولويات وحشد الموارد وخطط تنمية القدرات بما يشمل الهيئات المكونة. وينبغي لهذه الاستراتيجية أن تتضمن معايير لضمان الفعالية والنجاح، وأن تحدد بوضوح الإجراءات التي ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تتبعها لضمان الإدارة السديدة والفعالية والشفافية والإطالة.

التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي

٢٠٥. ثمة مجال للمزيد من الضلوع مع شركاء من بلدان الجنوب في التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية.^٨ واحتذاءً بمثال إقليم أفريقيا، من شأن تيسير التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي على المستوى الإقليمي أن يوفر أوجه تآزر مفيدة مع برامج أخرى. وتشمل التوجهات المستقبلية الرامية إلى توسيع نطاق هذه الطريقة، مبادرات التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي لدعم مبادرة المئوية بشأن مستقبل العمل ومتابعتها من خلال المبادلات بين النظراء وإقامة الشبكات الإقليمية. بيد أن قياس النتائج في إطار هذه الطريقة يستلزم أساليب مختلفة. فضلاً عن ذلك، ينبغي أن تبذل الجهود لضمان المراعاة الكاملة لبرنامج العمل اللائق في الاستعدادات على نطاق منظومة الأمم المتحدة للمؤتمر الرفيع المستوى الثاني المعني بالتعاون فيما بين بلدان الجنوب، الذي سيعقد في الأرجنتين في عام ٢٠١٩.

المعلومات العامة والبحوث

٢٠٦. لا بد من أن يترافق دعم الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية مع بذل جهود أكبر بكثير لتوفير معلومات عامة جيدة ومستهدفة تماماً بشأن قيم العمل اللائق: لن يؤدي الزخم الذي تحقق على مدى العقد الماضي إلى دعم شامل فعال عريض القاعدة لبرنامج العمل اللائق، إلا من خلال استدامة الدعم العارم للعمل اللائق في صفوف الجمهور العام، كما تفيد بذلك عملية التشاور التي قادت إلى اعتماد أهداف التنمية المستدامة. ولتعزيز التوعية والدعم العام على حد سواء، ينبغي لمنظمة العمل الدولية بالتالي أن تبذل المزيد من الجهود لإبراز أمثلة عن مبادرات العمل اللائق الناجحة وتكييف هذه الأمثلة مع السياقات الوطنية.

^٨ الوثيقة GB.332/POL/4.

نقاط مقترحة للمناقشة بشأن مستقبل التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية

٢٠٧. يشهد السياق العالمي للتعاون الإنمائي تغييرات عميقة. والتطور التكنولوجي والديمقراطي وتغير المناخ واستمرار العولمة، فهي أمور تؤثر في عالم العمل اليوم وستكون أكثر تأثيراً في المستقبل. ويمثل تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠ وإصلاح الأمم المتحدة لتتكيف مع هذا الغرض وظهور تمويل النموذج الإنمائي، مسائل أساسية تؤثر في هذه المناقشة العامة بشأن ما ينبغي أن يكون عليه التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة. ويشكل إعلان العدالة الاجتماعية، وهو هدف أساسي بحد ذاته، الوسيلة الاستراتيجية التي تتبعها منظمة العمل الدولية للمساهمة في تنفيذ أهداف التنمية المستدامة. ومن شأن الشراكة والتقارب واتساق السياسات في تعزيز وتنفيذ وتمويل برنامج العمل اللائق على المستوى الوطني والإقليمي والدولي، أن تتسم بالأهمية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ومراعاة للفرص الرئيسية التي يتعين انتهازها والتحديات الرئيسية التي يتحتم مواجهتها في السنوات القادمة، يُطلب من الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية تحديداً أن توفر الإرشاد بشأن النقاط التالية:

- (أ) كيف يمكن أن يتكيف التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية مع السياق الجديد بهدف دعم الهيئات المكونة على أحسن وجه، على المستوى الوطني والإقليمي والدولي، في تحقيق أهداف التنمية المستدامة وكافة جوانب العمل اللائق التي تنادي بها ولاسيما هدف التنمية المستدامة ٨ الذي يدعو إلى تعزيز النمو الاقتصادي الشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق، وغير ذلك من الأهداف ذات الصلة بالنسبة لمنظمة العمل الدولية؟
- (ب) تقدم منظمة العمل الدولية قيمة مضافة محددة من خلال برنامجها المعياري وهيكلها الثلاثي ومبادئ وممارسات الحوار الاجتماعي. وفي ضوء نهج برنامج عام ٢٠٣٠ القائم على الحقوق، ماذا يمكن القيام به لتعزيز الصلة بين هذه القيمة المضافة لمنظمة العمل الدولية والتعاون الإنمائي، وكيف يمكن تحديداً للتعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية أن يساعد على التصدي فعلياً للثغرات على المستوى الوطني، من حيث التصديق على معايير العمل الدولية وتنفيذها ومن حيث الحوار الاجتماعي وهيكل الثلاثي؟
- (ج) في ضوء إصلاح الأمم المتحدة على المستوى القطري، كيف يمكن للتعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية أن يدعم هيئاتها المكونة على أحسن وجه في تسهيل اتساق السياسات وإدماج العمل اللائق في الاستراتيجيات الإنمائية والميزانيات الوطنية؟ وكيف يمكن استخدام البرامج القطرية للعمل اللائق استخداماً استراتيجياً باعتبارها وسيلة قائمة على الطلب، لإشراك الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بشكل فعال في إدماج برنامج العمل اللائق المتكامل والمساواة بين الجنسين في التخطيط الإنمائي الوطني وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية؟
- (د) في سياق تمويل التنمية والشراكات واتجاهات التمويل الابتكاري - التي يجري تعزيزها أيضاً في عملية إصلاح الأمم المتحدة - ما هي أدوار ومسؤوليات الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والمكتب في ضمان تحقيق نتائج العمل اللائق على المستوى الوطني بشكل عام؟ وما هو المزيج الأمثل للشراكات والطرائق، بما في ذلك مع قطاع الأعمال والمجتمع المدني، من أجل تمويل التعاون الإنمائي الفعال والمسؤول لمنظمة العمل الدولية تمويلاً ملائماً؟

الملحق الأول

منهجية الدراسة الاستقصائية

١. في حزيران/يونيه وتموز/يوليه ٢٠١٧، أجرت منظمة العمل الدولية دراسة استقصائية على شبكة الإنترنت للهيئات المكونة تتعلق بمستقبل التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية. وتمثل ١٩٤ جهة مجيبة ١٠٦ من الدول الأعضاء ومنظمة حكومية دولية إقليمية واحدة. وتغطي الدراسة الاستقصائية جميع الأقاليم والهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على نحو مناسب. ويبين الجدول ١ توزيع ونسبة التمثيل القطري حسب كل إقليم.

الجدول ١: توزيع الهيئات المكونة المجيبة على الدراسة الاستقصائية حسب أقاليم منظمة العمل الدولية

إقليم منظمة العمل الدولية	التمثيل في الدراسة الاستقصائية (بالنسبة المئوية)	عدد البلدان المجيبة	عدد الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية
أفريقيا	50	27	54
الأمريكتان	63	22	35
الدول العربية	73	8	11
آسيا والمحيط الهادئ	50	18	36
أوروبا وآسيا الوسطى	61	31	51

٢. ورُجِّحت الإجابات لتفادي التمثيل المفرط في إجابات نوع محدد من الهيئات المكونة في بلد بعينه، في حال وردت أكثر من إجابة واحدة. وعليه، جاءت نسبة الجهات المجيبة حسب كل نوع من أنواع الهيئات المكونة، كالتالي: ٦٨ إجابة من منظمات أصحاب العمل و٧٢ إجابة من منظمات العمال و٥٤ إجابة من ممثلي الحكومات.

٣. وموازاةً مع الدراسة الاستقصائية على شبكة الإنترنت التي أرسلت إلى الهيئات المكونة، صدرت دراسة استقصائية مماثلة لشركاء التنمية الذين جرى اختيارهم من حافظة التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية. وتمثل ٢٤ إجابةً بلداناً من منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وبلداناً من خارجها ووكالات الأمم المتحدة على مستوى المقر والمكاتب الميدانية والمنظمات غير الحكومية والشركاء في قطاع الأعمال.

٤. واستقت الدراسات الاستقصائيتين إجابات بشأن أهمية مختلف مجالات دعم تنفيذ أهداف التنمية المستدامة وبشأن الطريقة التي ستنتظر بها الهيئات المكونة وشركاء التنمية إلى تغير هذا الدعم في أفق عام ٢٠٣٠. وأدرجت الدراسة الاستقصائية أسئلة متعددة الاختيارات إلى جانب حيز للإجابات المفتوحة في شكل اقتراحات، للنظر في مسائل مثل تنوع الشركاء على المستوى الوطني والتحديات والفرص أمام التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية.

٥. ويلخص الجدول ٢ المنهجية المطبقة حسب كل رقم ورد في هذا التقرير المقدم إلى مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠١٨. وينظم ملخص المنهجية المطبقة في الرسوم البيانية والجداول التي تقدم نتائج الدراسة الاستقصائية، حسب ترتيب ظهورها. ويتناول الجدول كذلك الأسئلة وخيارات الردود في الدراسة الاستقصائية لكل نتيجة من النتائج، موجهاً القارئ في الاستنتاج العام لكل تساؤل.

الجدول ٢: وصف النتائج المستقاة من الدراسة الاستقصائية للهيئات المكونة وشركاء التنمية والواردة في التقرير، حسب ترتيب ظهورها

الموضوع	الجهات المجيبة	الأسئلة وخيارات الردود	تفصيل الرسوم البيانية ونتائج الدراسة الاستقصائية التي جرت مناقشتها في النص
أهمية الاتجاهات فيما يتعلق بتأثيرها على التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية (الفصل ١).	الهيئات المكونة	"ضمن أفق عام ٢٠٣٠، ما مدى أهمية الاتجاهات التالية فيما يتعلق بتأثيرها على التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية؟" طلب من الجهات المجيبة الإشارة إلى درجة أهمية ١٢ اتجاهًا على مقياس درجة أهمية تتراوح بين صفر (غير مهمة) و ١٠٠ (مهمة للغاية).	يبين الرسم البياني القيمة الوسطية ^١ لدرجة الأهمية على مقياس بين صفر و ١٠٠، التي اختارتها الجهة المجيبة من الهيئات المكونة على الدراسة الاستقصائية. ويبين الرسم البياني كذلك نتائج الهيئات المكونة حسب نوع الهيئات المكونة.
الحاجة إلى تحسين أنشطة التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بمبادئ الفعالية (القسم ٢-٥-٢)	شركاء التنمية	"في رأيكم، إلى أي مدى ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تحسن نشاطها بشأن تنفيذ مبادئ التعاون الإنمائي الأربعة المتفق عليها دولياً؟" أوردت الجهات المجيبة آراءها بشأن كل مبدأ من المبادئ الأربعة على مقياس بين صفر (لا حاجة للتحسينات) و ١٠٠ (ثمة حاجة إلى تحسينات رئيسية).	يستند عرض نتائج الدراسة الاستقصائية في النص إلى القيمة الوسطية للحاجة إلى تحسينات على مقياس بين صفر و ١٠٠ الذي اختارته الجهات المجيبة من شركاء التنمية على الدراسة الاستقصائية. جاءت القيم المنسوبة إلى كل مبدأ كالتالي: (أ) الملكية - ٥٢؛ (ب) التركيز على النتائج - ٧١,٥؛ (ج) الشراكات الشاملة - ٥٨,٥؛ (د) الشفافية والمساءلة - ٥٧.
التدابير التي من شأنها أن تحسن الملاءمة والتأثير والاستدامة في أنشطة تنمية القدرات لمنظمة العمل الدولية (القسم ٢-٥-٢)	الهيئات المكونة شركاء التنمية	"ما الذي يمكن أن يحسن ملاءمة وتأثير واستدامة أنشطة تنمية القدرات لمنظمة العمل الدولية؟" اختارت الجهات المجيبة ثلاثة مقاييس اعتبرتها أكثر المقاييس المقترحة أهمية.	يستند عرض نتائج الدراسة الاستقصائية في النص إلى مدى تواتر إجابة محددة اختارتها الجهات المجيبة من الهيئات المكونة وشركاء التنمية، على الدراسة الاستقصائية، من أصل جميع الردود. وجرى أيضاً مناقشة نتائج الهيئات المكونة حسب نوع هذه الهيئات. وتبين النتائج الواردة في النص القيمة الوسطية المنسوبة إلى كل مقياس وفق تواترها. تبدأ القيم المنسوبة إلى كل مقياس (من القيمة الأهم): (أ) ضمان القيام بعمليات التدخل لتنمية القدرات ضمن إطار الاستراتيجيات والبرامج الإنمائية الوطنية (مثل أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية والبرامج القطرية للعمل اللانق)؛ (ب) العمل بصورة مشتركة مع المنظمات المستفيدة على تحديد أهداف وأغراض الأداء للمساعدة على قياس وتقصى أثر أنشطة التعاون الإنمائي؛ (ج) العمل مع المنظمة المستفيدة على تقييم احتياجات التعاون الإنمائي وتحديد أولوياتها والاتفاق عليها؛ (د) بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية، تمكين مقدمي التدريب المحليين من أن يصبحوا رائدين في تقديم التدريب بشأن مسائل عالم العمل في بلدهم/ إقليمهم؛ (هـ) ضمان إتاحة الفرص للمشاركين في أنشطة تنمية القدرات لتطبيق التعلم في منظماتهم؛ (و) إجراء عمليات تقييم (ذاتية) لقياس التغيرات في القدرات (قبل الأداء وبعده ومع مرور الوقت)؛ (ز) عندما لا تتحقق أغراض الأداء داخل المنظمة بعد الانتهاء من نشاط تقدم أنشطة جديدة أو إضافية لتنمية القدرات من جانب منظمة العمل الدولية، شريطة اتخاذ المنظمة إجراءات تصحيحية.

الموضوع

الجهات المجيبة

الأسئلة وخيارات الردود

تفصيل الرسوم البيانية ونتائج الدراسة الاستقصائية التي جرت مناقشتها في النص

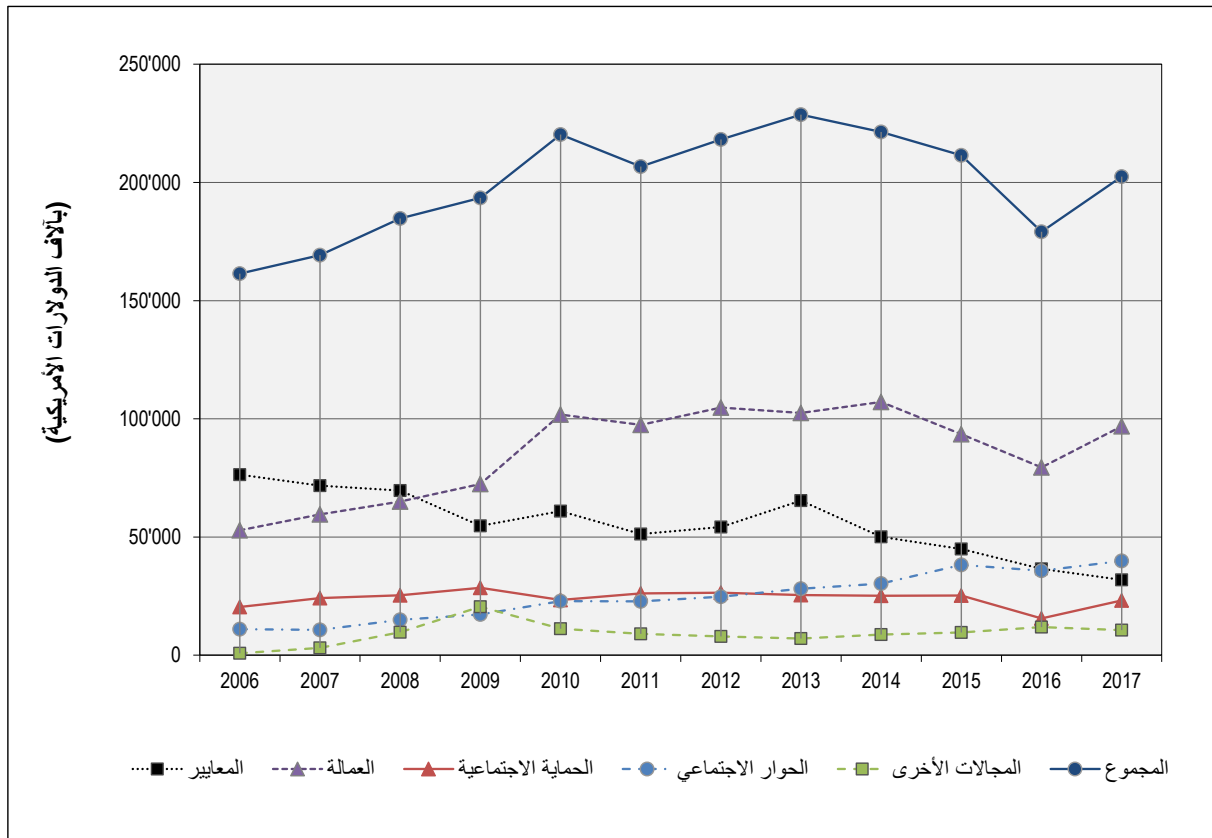
أهمية المساهمات المالية وغير المالية لدعم نتائج العمل اللائق ضمن أفق عام ٢٠٣٠ (القسم ٥-٢-٢)	شركاء التنمية	"ضمن أفق عام ٢٠٣٠، ما هو نوع المساهمات المالية وغير المالية الهامة بالنسبة إلى مؤسستكم لدعم تحقيق نتائج العمل اللائق وأهداف التنمية المستدامة؟" طُلب من الجهات المجيبة الإشارة إلى درجة أهمية ١٢ نوعاً مختلفاً من المساهمات على مقياس صفر (غير مهمة) و ١٠٠ (مهمة للغاية).	يستند عرض نتائج الدراسة الاستقصائية في النص إلى القيمة الوسطية لدرجة الأهمية على مقياس بين صفر و ١٠٠ التي نسبتهما الجهات المجيبة من شركاء التنمية في الدراسة الاستقصائية إلى كل نوع من أنواع المساهمات. أنواع المساهمات التي طُلب من الجهات المجيبة تقييمها والقيمة المنسوبة إليها: (أ) التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي – ٧٥؛ (ب) التمويل الوطني من القطاعين العام والخاص – ٧٣,٥؛ (ج) الشراكات الوطنية متعددة أصحاب المصلحة – ٧٣؛ (د) الشراكات الابتكارية – ٧٢,٥؛ (هـ) الشراكات العالمية متعددة أصحاب المصلحة – ٧٠,٥؛ (و) المساهمات المالية المرصودة – ٧٠؛ (ز) نسبة مساهمة الشركاء وإطاللتهم – ٦٠؛ (ح) المساهمات المالية متوسطة الأجل – ٥١,٥؛ (خ) الخطط الإنمائية الوطنية – ٥١,٥؛ (ي) الصناديق الاستثمارية متعددة الشركاء بقيادة الأمم المتحدة – ٤٩؛ (ك) الصناديق الاستثمارية متعددة الشركاء بقيادة منظمة العمل الدولية – ٤٨؛ (ل) المساهمات المالية غير المرصودة – ٤٣.
أهمية المجالات المختلفة لدعم التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية، ٢٠١٧ و ٢٠٣٠ (القسم ٧-٢)	الهيئات المكونة (الشكل ٨) شركاء التنمية (الشكل ٩)	"بالنظر إلى السياق العالمي الحالي، ما هي درجة أهمية المجالات التالية في دعم جهود التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية؟ كيف تنظرون إلى هذا التغيير بحلول عام ٢٠٣٠؟" لكل مجال من مجالات الدعم الثمانية، طُلب من الجهات المجيبة أن تقوم باختيار واحد من أصل أربعة خيارات للإشارة إلى درجة أهمية هذه المجالات في السياق الحالي وبحلول عام ٢٠٣٠. والخيارات هي كالتالي: صفر = غير مهمة؛ ١ = قليلة الأهمية؛ ٢ = مهمة جداً؛ ٣ = مهمة للغاية.	يبين الرسم البياني متوسط قيمة درجة الأهمية التي اختارتها الجهات المجيبة من الهيئات المكونة وشركاء التنمية في الدراسة الاستقصائية. ويؤخذ هذا المتوسط من مؤشر يخصص قيمة رقمية للخيارات الأربعة التي أتاحت للجهات المجيبة على الدراسة الاستقصائية. جرت كذلك في النص مناقشة نتائج الهيئات المكونة حسب نوع الهيئات المكونة. مجالات الدعم الثمانية هي: (أ) تنمية القدرات مع الهيئات المكونة وشركاء التنمية ولصالحهم؛ (ب) الدعم المعياري المتعلق بمعايير العمل الدولية؛ (ج) المساعدة المباشرة (مثل التدريب ودعم سبل العيش والمنح) للمجموعات أو المنظمات المحلية؛ (د) تعزيز الحوار الاجتماعي الثلاثي؛ (هـ) عقد اجتماعات مع أصحاب المصلحة بشأن مسائل عالم العمل، وتكوين الشراكات وتعزيزها، بما في ذلك عن طريق التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي؛ (و) المشورة السياسية القائمة على البيانات والدعم التقني والتوعية؛ (ز) مساعدة الدول الأعضاء على جمع البيانات وتحليلها؛ (ح) الاعتماد على مصادر التمويل وآليات التمويل الأخرى وسبل الوصول إليها (مثل التمويل الأخضر والصناديق الاستثمارية متعددة الشركاء والتمويل التضامني، وما إلى ذلك).
أهمية جوانب التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية ضمن أفق عام ٢٠٣٠ لتحقيق نتائج العمل اللائق (القسم ٧-٢)	الهيئات المكونة (الشكل ١٠)	"ضمن أفق عام ٢٠٣٠، ما مدى أهمية الجوانب التالية بشأن التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية لتحقيق نتائج العمل اللائق، بالنسبة إلى منظماتكم؟" طُلب من الجهات المجيبة الإشارة إلى درجة أهمية الجوانب الثمانية على مقياس صفر (غير مهمة) و ١٠٠ (مهمة للغاية).	يبين الرسم البياني القيمة المتوسطة لدرجة الأهمية التي اختارتها الجهات المجيبة على مقياس بين صفر و ١٠٠ في الدراسة الاستقصائية. وتظهر النتائج حسب نوع الهيئات المكونة. يرد في الدراسة الاستقصائية وصف جوانب التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية لتحقيق نتائج العمل اللائق لفائدة الهيئات المكونة وشركاء التنمية على حد سواء، وذلك كما يلي: (أ) المشاركة في تصميم عمليات التدخل في مجال التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية؛ (ب) المشاركة كجهة مستفيدة من التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية؛

الموضوع	الجهات المجيبة	الأسئلة وخيارات الردود	تفصيل الرسوم البيانية ونتائج الدراسة الاستقصائية التي جرت مناقشتها في النص
			(ج) المشاركة كجهة مقدمة لخدمات التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية؛ (د) المشاركة في إدارة ورصد التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية (مثل التخطيط والتوجيه والتقييم)؛ (هـ) حشد الموارد التكميلية لنتائج العمل اللائق (مثلاً عن طريق الميزانيات الوطنية والقروض والتمويل الخاص والمساهمات العينية مثل الخبرات والمباني وما إلى ذلك)؛ (و) إجراء عمليات تقييم متبادلة بشأن الطريقة التي تساهم بها منظمة العمل الدولية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في مؤسسة الجهة المجيبة؛ (ز) المشاركة في المبادرات المتصلة بشفافية النتائج والتدفقات المالية؛ (ح) المساهمة في التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي فيما يتعلق بالعمل اللائق.
^١ القيمة الوسطية هي مقياس لاتجاه مركزي يتوافق مع النقطة الوسطية من أصل مجموعة من الأعداد: نصف هذه الأعداد يقل على القيمة الوسطية، ويزيد عنها النصف الآخر.			

الملحق الثاني

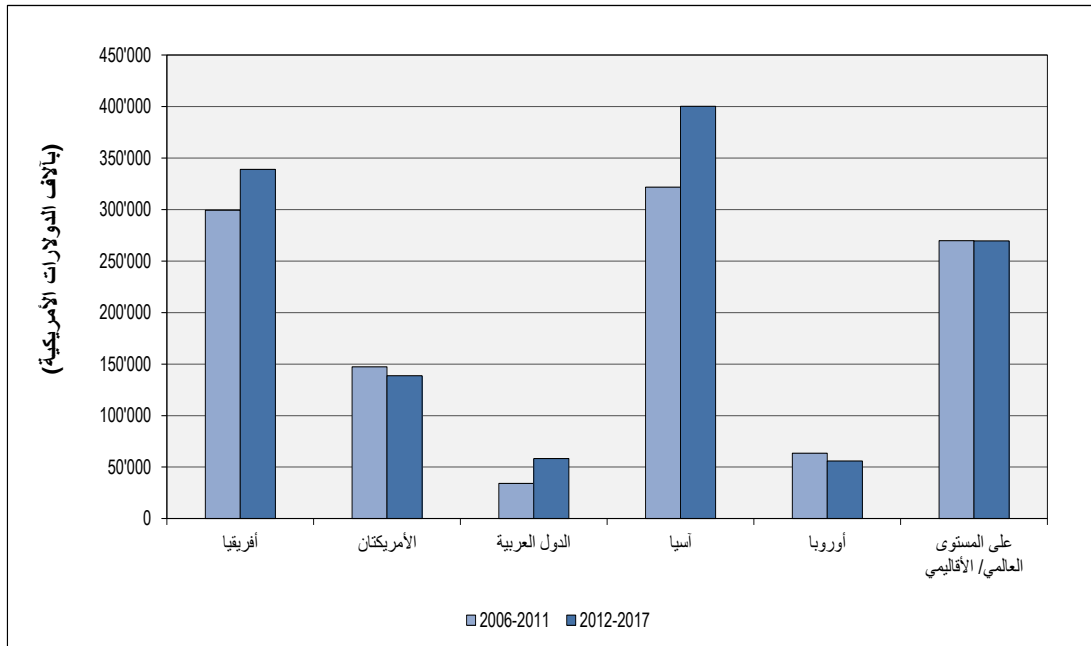
نفقات التعاون الإنمائي الخارجة عن الميزانية لمنظمة العمل الدولية، الفترة ٢٠٠٦-٢٠١٧

الشكل ١: نفقات التعاون الإنمائي الخارجة عن الميزانية حسب المجال السياسي، ٢٠٠٦-٢٠١٧ *



* بيانات أولية حتى ٧ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧

الشكل ٢: نفقات التعاون الإنمائي الخارجة عن الميزانية حسب الإقليم، الفترة ٢٠٠٦-٢٠١٧*



* بيانات أولية حتى ٧ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧.