



PFA

قسم البرنامج والميزانية والإدارة
جزء البرنامج والميزانية والإدارة

التاريخ: ١٦ أيلول/ سبتمبر ٢٠١٩
الأصل: إنكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١

برنامج العمل وإطار النتائج

المحتويات

الصفحة

iii	تمهيد
v	لمحة عامة تنفيذية
١	النتائج السياسية
١	النتيجة ١: هيئات مكونة ثلاثية قوية وحوار اجتماعي مؤثر وشامل
٦	النتيجة ٢: معايير عمل دولية وإشراف فعال وذو حجية
١٠	النتيجة ٣: التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من أجل تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتوفير العمل اللائق للجميع
١٦	النتيجة ٤: المنشآت المستدامة بوصفها مولدة للعمالة وحافزة للابتكار والعمل اللائق
٢١	النتيجة ٥: المهارات والتعلم المتواصل من أجل تسهيل النفاذ إلى سوق العمل والتنقل فيه
٢٦	النتيجة ٦: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع في عالم العمل
٣٢	النتيجة ٧: حماية مناسبة وفعالة للجميع في العمل
٤٠	النتيجة ٨: حماية اجتماعية شاملة ومستدامة للجميع
٤٥	لمحة عامة عن السياقات الإقليمية
٤٩	البحوث والإحصاءات وتنمية القدرات

٥٣	النتائج التمكينية.....
٥٣	النتيجة ألف: معارف موثوقة وشراكات بالغة التأثير من أجل النهوض بالعمل اللائق.....
٥٦	النتيجة باء: إدارة المنظمة إدارة فعالة وناجعة.....
٥٨	النتيجة جيم: خدمات الدعم الناجعة والاستخدام الفعال لموارد منظمة العمل الدولية.....
٦١	مشروع قرار.....

الملاحق

٦٣	الملحق الأول - إطار النتائج للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.....
٧٧	الملحق الثاني - ملخص العلاقات بين غايات أهداف التنمية المستدامة ونتائج برنامج العمل للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.....

ملاحق المعلومات

٨١	١ - الميزانية التشغيلية.....
٨٤	٢ - موجز عن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية.....

تمهيد

إنّه ليشرفني أن أقدم اليوم مقترحات برنامج فترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١، التي تأتي بمثابة الخطوة الأخيرة في العملية الاستثنائية التي وافق عليها مجلس الإدارة في هذا العام الذي تحتفل فيه منظمة العمل الدولية بمئويتها. وقد كان ذلك نابعاً من فكرة إتاحة أقصى قدر من الفرص أمام الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية لتحديد اتجاه أنشطة منظمة العمل الدولية في السنوات المقبلة استناداً إلى نتائج مبادرة المئوية بشأن مستقبل العمل التي توجت باعتماد إعلان في مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه.

وتسود في صفوف الهيئات المكونة على نطاق واسع، نظرة مفادها أن مئوية منظمة العمل الدولية قد أسبغت على المنظمة إطلالة كبرى وأعطتها دعماً سياسياً قوياً وزخماً متزايداً، مما يجعلها على أتمّ الجاهزية لاستغلال فرص التغيير التحويلي في العمل ومواجهة التحديات المصاحبة له. إلا أنه يبقى على المنظمة أن تستفيد من هذه الظروف المؤاتية، وتتمثل الخطوة الأولى والحاسمة في ذلك في اعتماد وتنفيذ برنامج عمل يعالج القضايا الرئيسية التي طرحها نقاشنا المكثف بشأن مستقبل العمل.

ولهذا السبب فإن المقترحات المطروحة أمام مجلس الإدارة تتخذ من إعلان المئوية من أجل مستقبل العمل نقطة مرجعية أساسية لها. وتقدم هذه المقترحات نهجاً يركز على معالجة عمليات التغيير الأخذ في رسم معالم مستقبل العمل بحيث تسير بخطى حاسمة في اتجاه تحقيق العدالة الاجتماعية وتولّد فرصاً من أجل توفير عمل لائق للجميع.

وتحتفل هذه المقترحات بقدر كبير من الأمور المستحدثة، مقارنة ببرامج فترات السنتين الماضية، ولكنها تتضمن أيضاً عناصر يستمر العمل بها. ويبقى الدور الذي يضطلع به الهيكل الثلاثي ومعايير العمل الدولية، دوراً مركزياً بالنسبة لجميع مجالات الأنشطة، فما من تراخ في السعي نحو تحقيق الكفاءة والجودة والمساءلة؛ ولن يفناً الالتزام بتحقيق برنامج عام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة في منظومة الأمم المتحدة الخاضعة للإصلاح، التزاماً قوياً كما كان على الدوام. وإنني لأؤكد أيضاً أن المقترحات لفترة السنتين المقبلة ليست سوى الخطوات الأولى في مسيرة نشاط منظمة العمل الدولية سعياً إلى تحقيق طموحات إعلان المئوية.

وفي الوقت نفسه، سيكون المكتب في صدد إعداد مقترحات تهدف إلى تعزيز اتساق أكبر ضمن النظام متعدد الأطراف، استجابة لما جاء في القرار بشأن إعلان المئوية. وهناك مسائل أخرى أبرزها القرار المذكور وتجري معالجتها في الدورة الحالية وفي الدورة ٣٣٨ لمجلس الإدارة على التوالي، ألا وهي مقترحات من أجل إدراج ظروف العمل الآمنة والصحية في إطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وإضفاء السمة الديمقراطية على سير عمل وتشكيل الهيئات الإدارية في منظمة العمل الدولية.

ولقد كان من شأن الاعتراف القوي الذي تلقته منظمة العمل الدولية بأهمية ولايتها وأنشطتها وملاءمتها، أن مدها بشجاعة هائلة على مدى الأشهر الماضية. وقد طُلب منا أن نتمسك دون هوادة بولايتنا التاريخية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية وتطبيقها بصورة خلاقة وفعالة على المسائل الرئيسية الراهنة. والمقترحات المعروضة مصممة بحيث تؤدي هذا الغرض تماماً، وإنني استودعها مجلس الإدارة قصد اعتمادها.

غاي رايدر
المدير العام

لمحة عامة تنفيذية

مقدمة

١. إن برنامج عمل منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ مترسخ في إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (إعلان المئوية)، الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٨ (حزيران/ يونيو ٢٠١٩). وسوف ينفذ في وقت يشهد فيه عالم العمل تغييراً تحويلياً تدفع إليه على وجه الخصوص الابتكارات التكنولوجية والتحوليات الديمغرافية والتغير البيئي والمناخي والعولمة. ويستجيب البرنامج لنداء إعلان المئوية الداعي إلى التحرك على وجه السرعة لاقتناص الفرص ومواجهة التحديات من أجل رسم معالم مستقبل عمل عادل وشامل وآمن تتوافق معه العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وفرص العمل اللائق للجميع.
٢. ويعيد إعلان المئوية التأكيد على حتمية تحقيق العدالة الاجتماعية التي أبصرت منظمة العمل الدولية النور استلهاماً بها، ويحدوه الاقتناع بأن الحكومات وأصحاب العمل والعمال في العالم يملكون بين أيديهم زمام رسم معالم مستقبل عمل يحقق الرؤية التي تأسست عليها.
٣. ويحدد إعلان المئوية الاتجاه طويل الأمد الذي ستخذه منظمة العمل الدولية وقد استهلكت مئويتها الثانية، وتمشياً مع القرار بشأن إعلان المئوية الذي اعتمدته المؤتمر في الوقت نفسه، يحدد برنامج العمل هذا لفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١ مجالات الأولوية في الإجراءات الفورية لمنظمة العمل الدولية.
٤. وكان مجلس الإدارة قد وافق في دورته ٣٣٣ (حزيران/ يونيو ٢٠١٨)،^١ على إجراء معدّل يمكن لمقترحات المدير العام للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ أن تسترشد بموجبه بإعلان المئوية. وتضمن هذا الإجراء المعدّل أن يعمد مجلس الإدارة إلى بحث نظرة عامة تمهيدية للمقترحات في دورته ٣٣٤ (تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨)،^٢ يليه الموافقة على مستوى الإنفاق في البرنامج والنظر في المنهجية الكفيلة بتحسين إطار النتائج في دورته ٣٣٥ (آذار/ مارس ٢٠١٩)،^٣ في انتظار تقديم إطار النتائج النهائي في دورته الحالية بحيث تتجلى فيه النتائج المعنية المنبثقة عن الدورة ١٠٨ (حزيران/ يونيو ٢٠١٩) لمؤتمر العمل الدولي. وفي حزيران/ يونيو ٢٠١٩، اعتمد المؤتمر ميزانية الإنفاق وميزانية الإيرادات للمنظمة.
٥. ويعزز برنامج العمل للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ نهج منظمة العمل الدولية المتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل، الوارد في إعلان المئوية والذي يضم الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للسياسات من أجل عالم العمل. وبفضل تعزيز التركيز وتوضيح تحديد الأولويات وزيادة الاتساق في الإجراءات، من شأن البرنامج أن يميّن من تسريع وتيرة التقدم في اتجاه تحقيق الأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق (العمالة؛ الحماية الاجتماعية؛ الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي؛ المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل) والمضي قدماً ببرنامج عام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة (برنامج عام ٢٠٣٠).

^١ الوثيقة GB.333/PV، الفقرة ١١٢.

^٢ الوثيقة GB.334/PV، الفقرات ٧٧٣-٨٠٩.

^٣ الوثيقة GB.335/PV، الفقرة ٨٨٤.

٦. ويسترشد البرنامج بدعوة الإعلان جميع الدول الأعضاء إلى مواصلة تطوير النهج المتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل، بدعم من منظمة العمل الدولية، عن طريق ما يلي:

(أ) تعزيز قدرات جميع الأشخاص كي يستفيدوا من الفرص المتاحة في عالم عمل متغير؛

(ب) تقوية مؤسسات العمل من أجل ضمان الحماية المناسبة لجميع العمال؛

(ج) النهوض بالنمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام وبالعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع.

٧. ومن شأن هذه الدعوة إلى اتخاذ الإجراءات أن ترسم معالم الدعم الذي توفره منظمة العمل الدولية للجهود المبذولة سعياً إلى تحقيق انتقال عادل إلى مستقبل عمل يسهم في التنمية المستدامة ويسخر إمكانات التقدم التكنولوجي ونمو الإنتاجية من أجل تحقيق العمل اللائق للجميع.

٨. ويشدد البرنامج على أن تواصل منظمة العمل الدولية تقديم الخدمات إلى الحكومات وأصحاب العمل والعمال (بما في ذلك من خلال برنامجها القطاعي والتعاون الإنمائي)، تمشياً مع ولايتها واستناداً إلى فهم معمق للظروف والاحتياجات والأولويات ومستويات التنمية المتنوعة وإيلاء الاهتمام لها.

٩. ويتمشى البرنامج تماماً مع الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١. وبناء على ذلك، فإن معايير الجدوى والتأثير على حياة الناس والتأثير في رسم معالم البرامج الوطنية والدولية، تحتل صميم هذا البرنامج، مقترنة بالشفافية والمساءلة.

برنامج مركز لنهج متمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل

١٠. يقدم البرنامج إطاراً للنتائج شديدة التركيز ومحدد الأولويات يتمحور حول ثمان نتائج سياسية وثلاث نتائج تمكينية. وتضم هذه النتائج المحركات السياسية المشتركة ومبادرات المؤمية المتجلية بشكل منفصل في البرامج والميزانيات السابقة. وهي تترافق مع نظام قياس أشد صرامة وتحدد النتائج التي يتعين على المنظمة أن تسعى إلى تحقيقها في فترة السنتين.

١١. وتنبثق النتائج السياسية الثماني مباشرة عن إعلان المؤمية وتركز على العناصر الأساسية لنهج متمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل، ألا وهي:

(١) هيئات مكونة ثلاثية قوية وحوار اجتماعي مؤثر وشامل؛

(٢) معايير عمل دولية وإشراف فعال وذو حجية؛

(٣) التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من أجل تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتوفير العمل اللائق للجميع؛

(٤) المنشآت المستدامة بوصفها مودة للعمالة وحافزة للابتكار والعمل اللائق؛

(٥) المهارات والتعلم المتواصل من أجل تسهيل النفاذ إلى سوق العمل والتنقل فيه؛

(٦) المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع في عالم العمل؛

(٧) حماية مناسبة وفعالة للجميع في العمل؛

(٨) حماية اجتماعية شاملة ومستدامة للجميع.

١٢. وتعزيز القدرات المؤسسية للهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية يقع في صميم برنامج العمل، تمشياً مع القرارات التي اتخذها مجلس الإدارة في تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٨^٤ وفي آذار/ مارس ٢٠١٩. وبناء على ذلك، أدرجت نتيجة سياسية موحدة ذات حصائل محددة تركز على تنمية القدرة المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. ويشكل الشركاء الاجتماعيون الأقوياء والمستقلون والذين يتمتعون بصفة تمثيلية وإدارات العمل الفعالة والممولة تمويلاً جيداً وآليات الحوار الاجتماعي المتينة والمؤثرة والشاملة، حجر الأساس الذي تبنى عليه الإدارة السديدة لسوق العمل، وهي أساسية لتحقيق كل نتيجة من النتائج السبع الأخرى. بالإضافة إلى ذلك، تتضمن كل نتيجة سياسية تدابير محددة لتعزيز القدرة التقنية للهيئات المكونة بغية المشاركة في جميع العمليات المعنية وأنشطة وبرامج وضع السياسات العامة داخل البلدان وفيما بينها.

١٣. والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز ومعايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والانتقال العادل نحو الاستدامة البيئية، التي أرسيت بوصفها محركات سياسية مشتركة في الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، أصبحت الآن مكرسة بشكل كامل في النتائج السياسية لبرنامج العمل للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. وهي تتجلى في استراتيجيات النتائج والمخرجات الواجب تقديمها في فترة السنتين، مع المؤشرات المرافقة لها بهدف تقصي التقدم المحرز على نحو أكثر فعالية.

١٤. وما فتئ سير العمل الأمثل لمنظمة العمل الدولية والضروري لتحقيق النتائج السياسية، يتلقى الدعم من خلال ثلاث نتائج تمكينية. وترسي النتيجة ألف (معارف موثوقة وشراكات بالغة التأثير من أجل النهوض بالعمل اللائق) دوراً أكثر قوة لمنظمة العمل الدولية بوصفها ناشطة في توليد المعارف ونتائج البحوث والإحصاءات والمعلومات بشأن العمل اللائق وتجميعها وإدارتها ونشرها، وبوصفها شريكاً أكثر تأثيراً ضمن النظام متعدد الأطراف. وتعزز النتيجة باء (إدارة فعالة وناجعة) وجيم (خدمات دعم فعالة واستخدام فعال لموارد منظمة العمل الدولية) التزام منظمة العمل الدولية بالابتكار والاستمرار في تعزيز نظام الإدارة السديدة لديها واستخدام كافة الموارد المتاحة أمامها استخداماً أكثر نجاعة وفعالية. وتتناول هذه النتائج إضفاء الطابع الديمقراطي على سير أعمال الهيئات الإدارية لمنظمة العمل الدولية وتشكيلها كما يدعو إليه القرار بشأن إعلان مئوية منظمة العمل الدولية، إلى جانب الدور المستمر لمنظمة العمل الدولية في عملية إصلاح منظومة الأمم المتحدة والإسهام فيها.

١٥. بالإضافة إلى ذلك، يضمن البرنامج إدماج مبادرات المئوية التي أطلقت في عام ٢٠١٣، في نتائج البرنامج المعنية. وتُعطى الأولوية للدور الأساسي لنظام المعايير في منظمة العمل الدولية في النتيجة السياسية ٢؛ ويتجلى الانتقال العادل إلى الاقتصاد الأخضر في كافة النتائج السياسية ويتلقى تركيزاً خاصاً في النتيجتين السياسيتين ٣ و ٤؛ ويعالج دور المنشآت بتعمق في النتيجة السياسية ٤؛ ويمثل برنامج تحويلي من أجل المساواة بين الجنسين، محور تركيز النتيجة السياسية ٦؛ وتعالج التحسينات المستمرة في وظائف الإدارة السديدة لمنظمة العمل الدولية في إطار النتيجة التمكينية باء.

١٦. ويتضمن محتوى البرنامج أيضاً استراتيجيات الإدارة والسياسة وخطط العمل التي وافق عليها مجلس الإدارة والتي تبقى سارية المفعول لفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١. ويوفر الجدول ١ لمحة عامة عن العلاقة بين تلك الاستراتيجيات ونتائج البرنامج.

^٤ الوثيقة GB.334/PV، الفقرة ٨٠٩.

^٥ الوثيقة GB.335/PV، الفقرة ٣٨١.

الجدول ١: إدراج استراتيجيات وخطط عمل منظمة العمل الدولية في برنامج العمل للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١

التاريخ	العنوان	الإدراج في برنامج العمل للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١
تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٥	متابعة القرار بشأن الجهود الرامية إلى تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم	النتائج السياسية ٣ و ٤ و ٧
تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٦	متابعة القرار بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد العالمية: برنامج العمل المنقح لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٧-٢٠٢١	النتائج السياسية ٣ و ٤ و ٧؛ النتيجة التكميلية ألف
آذار/ مارس ٢٠١٧	برنامج العمل لإنفاذ القرار بشأن الدفع قديماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق (٢٠١٧-٢٠٢٣)	جميع النتائج السياسية والنتيجة التكميلية
تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٧	متابعة القرار بشأن العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود	النتيجة السياسية ٣
	متابعة القرار بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل	النتيجة السياسية ٧
	متابعة القرار بشأن إدارة عادلة وفعالة لهجرة اليد العاملة	النتيجتان السياسيتان ٥ و ٧
	استراتيجية الشراكة واتساق السياسات	النتيجتان التكميليتان ألف وجيم
	استراتيجية المعارف للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١	النتيجة التكميلية ألف
	استراتيجية تكنولوجيا المعلومات (٢٠١٨-٢٠٢١)	النتيجة التكميلية جيم
	استراتيجية الموارد البشرية (٢٠١٨-٢٠٢١): السرعة والالتزام والفعالية	النتيجة التكميلية جيم
آذار/ مارس ٢٠١٨	خطة عمل منظمة العمل الدولية للمساواة بين الجنسين للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١	النتيجة السياسية ٦
	استراتيجية التقييم على أساس النتائج لمنظمة العمل الدولية (٢٠١٨-٢٠٢١)	النتيجة التكميلية باء
تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٨	متابعة الاستراتيجية من أجل حقوق الشعوب الأصلية في تنمية شاملة ومستدامة	النتيجة السياسية ٦
	متابعة مناقشة آليات استعراض الأقران الطوعية لسياسات العمالة الوطنية	النتيجة السياسية ٣
آذار/ مارس ٢٠١٩	استراتيجية عموم منظمة العمل الدولية من أجل تنمية القدرات المؤسسية	جميع النتائج السياسية؛ النتيجة التكميلية ألف
	خطة عمل منقحة بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٣ بهدف إنفاذ الاستنتاجات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في حزيران/ يونيو ٢٠١٨	النتائج السياسية ١ و ٣ و ٤ و ٧
	إعادة تنقيح خطة العمل بشأن إدارة هجرة اليد العاملة على ضوء الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والنظامية	النتيجة السياسية ٧
	المستجدات عن إصلاح الأمم المتحدة: خطة عمل المكتب لعام ٢٠١٩-٢٠٢٠ لإتاحة أقصى الفرص من إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، أمام الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية	النتيجتان التكميليتان ألف وجيم
	تقرير المؤتمر الدولي العشرين لخبراء إحصاءات العمل	النتيجة السياسية ٢ والنتيجة التكميلية ألف

التحسينات في إطار النتائج للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١

١٧. يواصل البرنامج تعزيز نظام منظمة العمل الدولية للإدارة القائمة على النتائج، من خلال اعتماد المنهجية المقدمة إلى مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٩. وإطار النتائج المعزز هذا يسلط الضوء على المساهمة التي ستقوم بها منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل عمل عادل وشامل وآمن تترافق معه العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وفرص العمل اللائق للجميع. وهذا أمرٌ أساسي لتحقيق تنمية مستدامة تضع حداً للفقر ولا تترك أحداً خلف الركب.

١٨. ويستند هذا الإطار إلى ابتكارين هامين يرد وصفهما في الفقرات اللاحقة ويجعلانه أكثر اتساقاً مع أطر نتائج معظم كيانات الأمم المتحدة الأخرى.

نظرية تغيير من أجل العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق

١٩. يرسي إعلان المئوية الاتجاه طويل الأمد لمنظمة العمل الدولية في سعيها إلى تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق. ويقتضي تحقيق التنمية المستدامة مستقبل عمل عادل وشامل وآمن يترافق مع العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والعمل اللائق للجميع. وهذا هو الأثر بعيد المدى الذي تسعى منظمة العمل الدولية إلى تحقيقه، وهو الذي يرسي إطار مساهمتها في برنامج عام ٢٠٣٠. وتستهدف إجراءات منظمة العمل الدولية الأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق والغايات متوسطة الأجل المحددة في الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١. وعلى المدى القصير، ترد الأولويات بالنسبة إلى إجراءات منظمة العمل الدولية في البرنامج والميزانية لفترة السنتين.

٢٠. ويربط الإطار هذه المكونات بسلسلة إجراءات لمنظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة، بدءاً من:

- مخرجات واضحة مصممة لإجراء تغييرات في القدرات المرتبطة بالعمل اللائق على المستويين القطري والعالمي؛ تستهدف
- نتائج تسعى إلى التحقيق التدريجي لظروف العمل اللائق من خلال النهج المتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل؛ تفضي إلى
- برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية وأثره على الأمد البعيد في تحقيق العمل اللائق للجميع والعدالة الاجتماعية والتنمية المستدامة.

٢١. وقد سهّل إعلان المئوية اختيار المجالات ذات الأولوية التي تبلغ فيها الآثار المحتملة للعمل اللائق أعلى المستويات. وستقتضي أيضاً تقاسم الإجراءات والمسؤولية بين منظمة العمل الدولية والحكومات والشركاء الاجتماعيين والمجتمع المدني والمجتمع الدولي. وفي كل مجال من تلك المجالات، توضح نظرية التغيير إطار إجراءات منظمة العمل الدولية وتدفع بالنتائج والمخرجات والمؤشرات لقياس التقدم المحرز.

٢٢. ويعيد إعلان المئوية التأكيد على ولاية منظمة العمل الدولية ويعترف بالأهمية الأساسية لعملية وضع معايير العمل الدولية وترويجها والتصديق عليها والإشراف عليها، وبالإسهام الحاسم الذي يقوم به الحوار الاجتماعي والشركاء الاجتماعيون الأقوياء والذين يتمتعون بصفة تمثيلية، في تماسك المجتمعات ككل وفي حسن سير اقتصاد منتج.

٢٣. ويدعو إعلان المئوية إلى تعزيز القدرات الفردية والمؤسسية والمنهجية بغية توجيه جهود منظمة العمل الدولية نحو مجالات العمل التالية:

- (أ) يتطلب تعزيز القدرات الفردية تحقيق برنامج تحويلي من أجل المساواة بين الجنسين تحقيقاً فعالاً، بما في ذلك عن طريق: ضمان تشجيع تكافؤ الفرص والمشاركة المتساوية والمساواة في المعاملة للجميع في عالم العمل؛ إتاحة تقاسم المسؤوليات الأسرية على نحو أكثر توازناً؛ توفير المجال لتحقيق توازن أفضل بين الحياة العائلية والعمل؛ تشجيع الاستثمارات في اقتصاد الرعاية. كما يتطلب بذل الجهود لتعزيز اكتساب المهارات والكفاءات والمؤهلات من خلال نُظم التعلم المتواصل والتعليم الجيد للجميع. بالإضافة إلى ذلك،

سيكون حصول الجميع على الحماية الاجتماعية الشاملة والمستدامة من خلال زيادة تطوير وتوسيع نُظم الحماية الاجتماعية، أساسياً لدعم الأشخاص طوال التحولات التي سيواجهونها على مدار حياتهم المهنية.

(ب) يتطلب تعزيز مؤسسات العمل تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحد الأدنى المناسب للأجر والحدود القصوى لوقت العمل والسلامة والصحة في العمل، تحقيقاً فعالاً. وتحرير عالم العمل من العنف والتحرش أمرٌ أساسي لتحقيق تكافؤ الفرص واحترام كرامة الناس. وما يتسم بالقدر نفسه من الأهمية بغية تحقيق العمل اللائق، هو حماية الأشخاص العاملين في الاقتصاد غير المنظم عن طريق تسهيل انتقالهم إلى الاقتصاد المنظم وتعزيز المنشآت المستدامة. وثمة حاجة أيضاً إلى مؤسسات عمل قوية لضمان توافر كافة جوانب العمل اللائق أمام العمال المهاجرين والعاملين ضمن أشكال جديدة ومتنوعة من ترتيبات العمل.

(ج) يتطلب ضمان نمو مطرد وشامل ومستدام بالترافق مع عمالة كاملة ومنتجة وعمل لائق للجميع، عمليات انتقال عادلة إلى اقتصادات جيدة الأداء تسخر أقصى طاقات التقدم التكنولوجي ونمو الإنتاجية، من خلال سياسات الاقتصاد الكلي وسياسات تجارية وصناعية وقطاعية تعزز العمل اللائق، وتعزز في الوقت نفسه الاستثمارات في البنية التحتية والقطاعات الاستراتيجية. ومن الحاسم إيجاد بيئة مؤاتية لتنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة، تدعم القطاع الخاص باعتباره مصدراً رئيسياً للنمو الاقتصادي وخلق الوظائف، بغية توليد العمل اللائق والعمالة المنتجة وتحسين مستويات المعيشة للجميع. ويقتضي هذا الأمر كذلك بذل الجهود لزيادة الفرص ومواجهة التحديات ذات الصلة بالتحول الرقمي للعمل، بما في ذلك عمل المنصات، والتحديات الناشئة عن الأشكال المتنوعة لترتيبات العمل ونماذج الإنتاج ومشاريع الأعمال، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد المحلية والعالمية.

٢٤. وتركّز النتائج السياسية الثماني للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ على مجالات يتعين على المنظمة أن تحدث فارقاً فوراً بارزاً. وهي تأخذ في الاعتبار التحولات العميقة في عالم العمل وتستنير بالخبرات والدروس المستخلصة من أطر النتائج السابقة وتواجه التغيرات المتجلية من خلال تنفيذ السياسات العامة والامتثال للتشريعات والوصول إلى الخدمات المتعلقة بالعمل اللائق، لا سيما ما يلي:

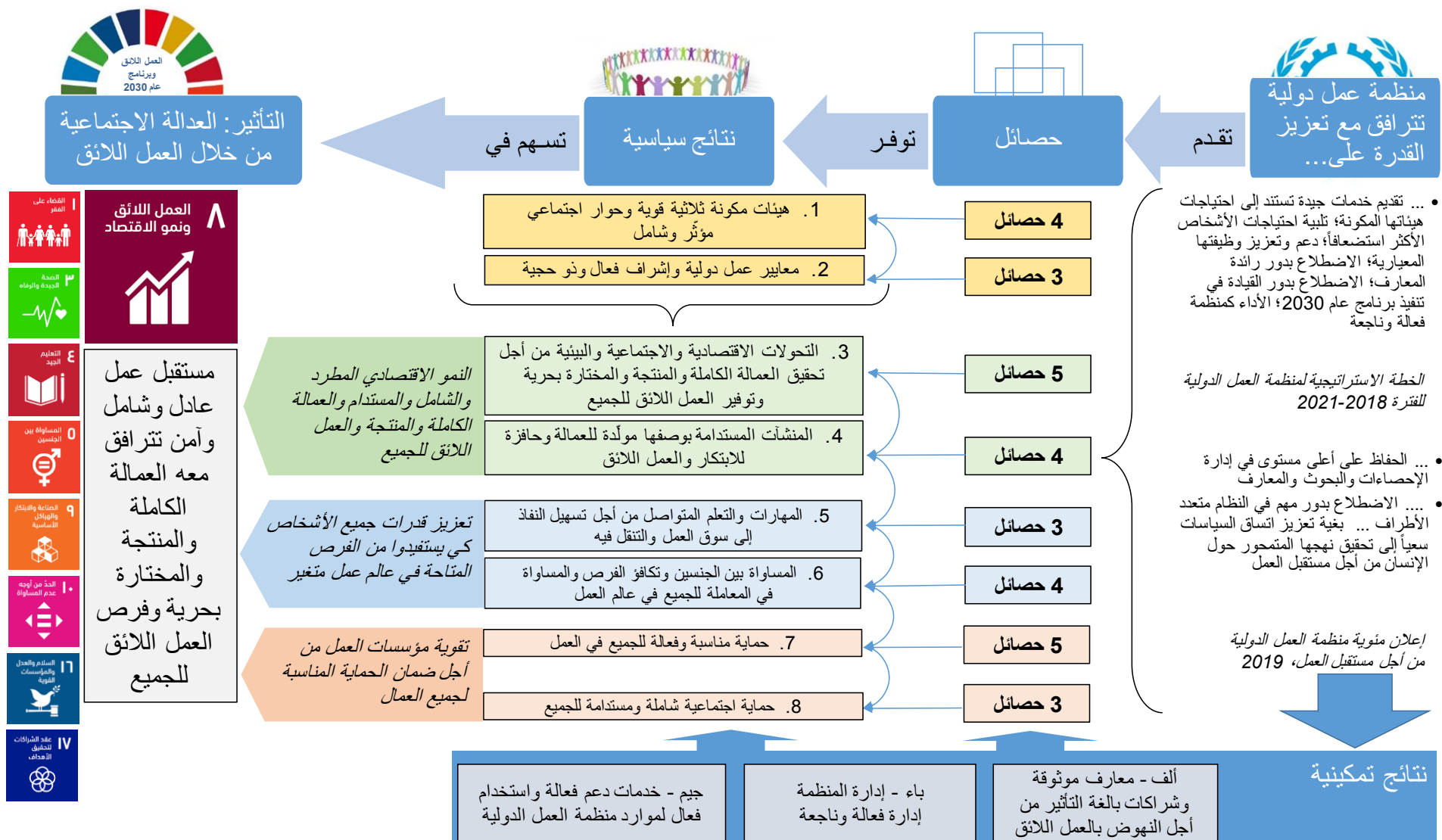
- توفر النتيجتان ١ و ٢ الأساس لكل أنشطة منظمة العمل الدولية، وهما ضروريتان لإحراز التقدم في كافة النتائج الأخرى؛
- تعالج النتيجتان ٣ و ٤ الشروط الضرورية لإرساء مسار نحو النمو المطرد والشامل والمستدام بالترافق مع العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع؛
- تتطرق النتيجتان ٥ و ٦ إلى الإجراءات الضرورية التي تسمح للأفراد بالاستفادة من الفرص المتاحة في عالم عمل متغير؛
- تركّز النتيجتان ٧ و ٨ على التغيرات الضرورية لضمان الحماية اللازمة في العمل، بما في ذلك من خلال توفير الحماية الاجتماعية الشاملة والمستدامة للجميع.

٢٥. وتتكامل هذه النتائج في تعزيز بعضها البعض وتقوم كل نتيجة منها على الضلوع في الشراكات مع جهات فاعلة أخرى، بما في ذلك من النظام متعدد الأطراف، بغية زيادة نطاق وأثر أنشطة منظمة العمل الدولية والاستفادة من مبادرات الجهات الأخرى، حسب مقتضى الحال.

٢٦. وإدراج الحصائل في كل نتيجة من النتائج السياسية الواردة في إطار النتائج، يضيف على السواء وضوحاً على مجال تركيز برنامج فترة السنتين، وعلى التغيرات التي تؤثر فيها منظمة العمل الدولية تأثيراً مباشراً وتكون مساهمة عن تحقيقها.

٢٧. ويلخص الشكل ١ العلاقة بين مختلف عناصر إطار النتائج للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.

الشكل ١: ملخص عن عناصر إطار النتائج المقترح للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١



نظام قياس محسن

٢٨. إن نظام القياس المحسن الموضوع لهذا البرنامج، يقدم حصائل محددة بشكل أوضح إلى جانب المؤشرات على مستوى الحصائل والنتائج والتأثيرات، وإدماجاً أفضل لأهداف التنمية المستدامة. ومن شأن المؤشرات أن تسمح بقياس التقدم المحرز من خلال سلسلة النتائج التي ترمع منظمة العمل الدولية المساهمة فيها، بدءاً من الحصائل ووصولاً إلى الأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق في منظمة العمل الدولية.

٢٩. وتُسند المؤشرات إلى كل حصيلة من الحصائل لقياس تنفيذها مقارنة مع خطوط الأساس المقابلة لها والغايات وسبل التحقق منها. وعند هذا المستوى، تقيس المؤشرات النتائج المباشرة من حيث قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على إدخال تحسينات على الأطر السياسية والمعيارية والمؤسسية على المستوى القطري.

٣٠. وعلى مستوى المخرجات والأهداف الاستراتيجية، يمكن لإطار النتائج أن يعتمد إما مؤشرات أهداف التنمية المستدامة، لاسيما تلك التي تُعتبر منظمة العمل الدولية جهة مسؤولة عنها أو جهة مشاركة فيها، أو المؤشرات الأخرى الراسخة وذات الصلة بعالم العمل. وإدراج مؤشرات أهداف التنمية المستدامة في هذه المستويات يوضح مساهمة منظمة العمل الدولية في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠. كما يؤكد اتساق عملية تخطيط منظمة العمل الدولية مع عملية تخطيط الكيانات الأخرى للأمم المتحدة، تمشياً مع القرار ٢٤٣/٧١ الصادر عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ ٢١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٦، والذي دعا جميع كيانات منظومة الأمم المتحدة إلى إدماج أهداف التنمية المستدامة في وثائق التخطيط الاستراتيجي الخاصة بها.

٣١. ويضم الملحق الأول معلومات مفصلة عن مختلف عناصر إطار النتائج للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، ويلخص الملحق الثاني علاقة برنامج عمل منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ بغايات ومؤشرات أهداف التنمية المستدامة.

مخصصات الموارد

٣٢. اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٨ (٢٠١٩) ميزانية مقدارها ٧٩٠ ٦٤٠ ٠٠٠ دولار أمريكي للفترة المالية السابعة والسبعين. ويمثل الجدول ٢ الميزانية الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ حسب باب الاعتماد.

الجدول ٢: الميزانية الاستراتيجية حسب باب الاعتماد

الميزانية الاستراتيجية للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٠	الميزانية الاستراتيجية للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٠	الميزانية الاستراتيجية للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٠	الميزانية الاستراتيجية للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨	
(المعاد تقدير تكلفتها والمعاد تقدير قيمتها بدولار الولايات المتحدة)	(المعاد تقدير تكلفتها بدولار الولايات المتحدة)	(بالسعر الثابت لدولار الولايات المتحدة للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨)	(بدولار الولايات المتحدة)	
الجزء الأول: الميزانية العادية				
50 276 621	51 558 242	50 735 649	50 735 649	ألف - أجهزة رسم السياسات
626 217 247	635 931 680	628 073 901	627 872 964	باء - النتائج السياسية
61 642 333	63 024 343	62 270 103	62 171 040	جيم - خدمات الإدارة
42 409 698	43 203 398	45 157 712	45 457 712	دال - اعتمادات الميزانية الأخرى
-6 307 494	-6 446 399	-6 420 379	-6 420 379	تسوية تجدد الموظفين
774 238 406	787 271 264	779 816 986	779 816 986	مجموع الجزء الأول
الجزء الثاني: المصروفات الطارئة				
875 000	875 000	875 000	875 000	المصروفات الطارئة
الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل				
-	-	-	-	صندوق رأس المال العامل
775 113 406	788 146 264	780 691 986	780 691 986	مجموع (الأجزاء الأول إلى الثالث)
الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية				
15 526 594	15 957 445	15 713 000	3 428 014	الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية
790 640 000	804 103 709	796 404 986	784 120 000	مجموع (الأجزاء الأول إلى الرابع)

١. إن مقترحات الميزانية الاستراتيجية لأجهزة رسم السياسات، تشمل موارد من إدارة الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية وإدارة الخدمات الداخلية والإدارة، تدعم مباشرة أنشطة الإدارة السديدة. ولتسهيل المقارنة مع أرقام الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، جرى تنقيح الميزانية للفترة ٢٠١٩-٢٠١٨ لتعكس منهجية منقحة للتوزيع.

٣٣. أقر المؤتمر اعتمادات الموارد الاستراتيجية للأجزاء أولاً وثانياً وثالثاً ورابعاً. وتمت مراجعة تخصيص الموارد بين بنود "أجهزة رسم السياسات" و"النتائج السياسية" و"خدمات الإدارة" و"اعتمادات الميزانية الأخرى" في الجزء أولاً على النحو المبين في الجدول ٢، خلال الدورة ٣٣٥ لمجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٩ واعتمدها المؤتمر. ويستكمل هذا القسم المعلومات الواردة في الوثيقتين GB.335/PFA/1 وGB.335/PFA/1/1، ويركز على الإطار الاستراتيجي للنتائج السياسية.

٣٤. ويستند تخصيص الموارد للنتائج السياسية الثماني إلى الاعتبارات التالية:

- الميزانية المعتمدة للنتائج السياسية في حزيران/ يونيو ٢٠١٩؛
- قرار المؤتمر بأن تتجلى أولويات إعلان المؤوية في البرنامج والميزانية، مع تخصيص الموارد المناسبة لذلك؛
- النتائج السياسية الأكثر تركيزاً واتساقاً وتكاملاً؛
- القدرات التقنية المعززة وأساليب العمل الابتكارية؛

■ زيادة الموارد من خارج الميزانية بما يقدر بـ ٢٠ مليون دولار أمريكي.

٣٥. وتركزت موارد الميزانية العادية بدرجة أكبر على النتائج السياسية الثماني الأوسع نطاقاً والأكثر ترابطاً، مع تخصيص موارد أكثر توازناً عبر النتائج بهدف زيادة التأثير والتأزر. وتم تحويل المزيد من الموارد إلى اكتساب المهارات والتعلم المتواصل والمساواة بين الجنسين استجابة لدعوة إعلان المنوية. وتبلغ موارد الميزانية العادية للنتيجة السياسية ٥ بشأن المهارات، ٤١,٧ مليون دولار أمريكي أي زيادة قدرها ١٣,٣ مليون دولار أمريكي مقارنة بما كان مقدراً في المؤشر ٣-١ بشأن المهارات في فترة السنتين ٢٠١٨-٢٠١٩. وتزداد الموارد المخصصة للنتيجة السياسية ٦ بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، بمبلغ ٢ مليون دولار أمريكي مقارنة بالموارد المخصصة لفترة السنتين الحالية.

٣٦. ويعرض الإطار الاستراتيجي (الجدول ٣) الموارد المخصصة لكل نتيجة من النتائج السياسية الثماني، مما يعكس المساهمات من كافة الموارد المتصلة بالموظفين وغير المتصلة بالموظفين في إدارات السياسات العامة الموجودة وفي الأقاليم. وبالتالي، لا يشمل هذا التوزيع الاستراتيجي أو القائم على النتائج المدخلات من الإدارة التي تتحمل المسؤولية التقنية الأولية عن نتيجة معينة فحسب، بل يشمل أيضاً المدخلات من وحدات أخرى ضمن المكتب.

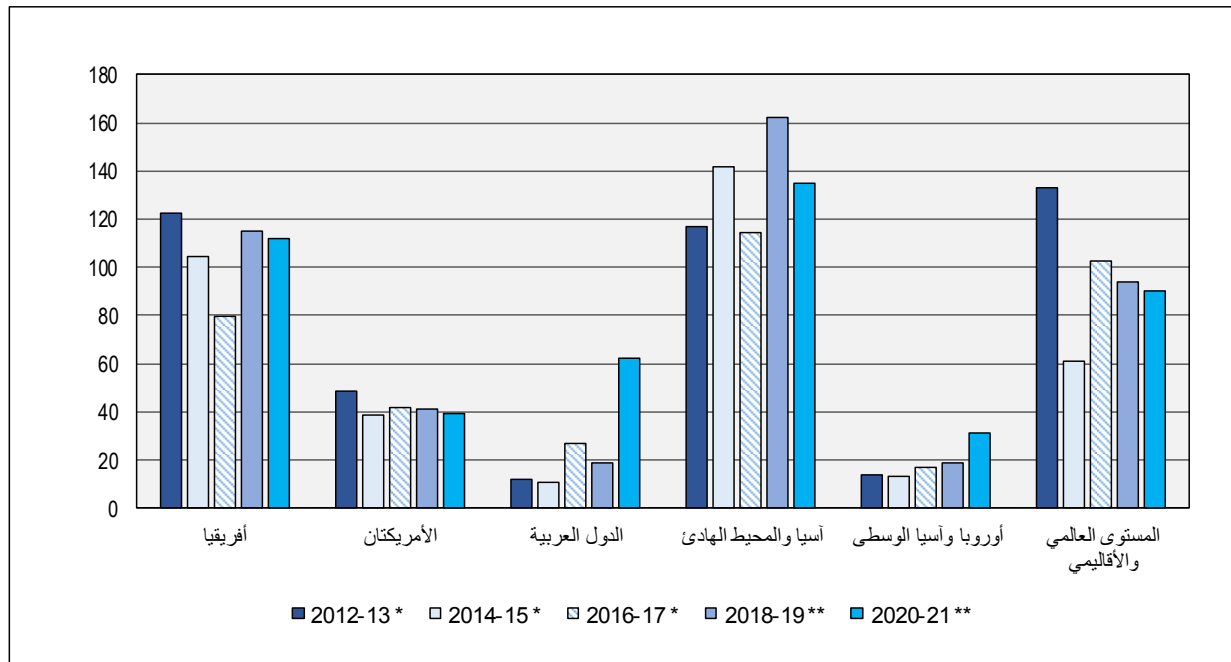
الجدول ٣: الإطار الاستراتيجي: مجموع الموارد للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ (بملايين دولارات الولايات المتحدة)

النتيجة	الميزانية العادية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١
النتيجة ١: هيئات مكونة ثلاثية قوية وحوار اجتماعي مؤثر وشامل	101.8	11.0	
النتيجة ٢: معايير عمل دولية وإشراف فعال وذو حجية	56.7	11.0	
النتيجة ٣: التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من أجل تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتوفير العمل اللائق للجميع	69.5	127.0	
النتيجة ٤: المنشآت المستدامة بوصفها مولدة للعمالة وحافزة للابتكار والعمل اللائق	48.8	56.0	
النتيجة ٥: المهارات والتعلم المتواصل من أجل تسهيل النفاذ إلى سوق العمل والتنقل فيه	41.7	45.0	
النتيجة ٦: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع في عالم العمل	40.7	35.0	
النتيجة ٧: حماية مناسبة وفعالة للجميع في العمل	94.7	147.0	
النتيجة ٨: حماية اجتماعية شاملة ومستدامة للجميع	42.7	38.0	
المجموع الفرعي للنتائج السياسية	496.6	470.0	30.0
خدمات الدعم	131.5		
المجموع	628.1	470.0	30.0
للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩^١			
المجموع الفرعي للنتائج السياسية	495.7	450.0	36.4
خدمات الدعم	132.2		
المجموع	627.9	450.0	36.4

١. تشمل مقترحات الميزانية الاستراتيجية لأجهزة رسم السياسات موارد من إدارة الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية وإدارة الخدمات الداخلية والإدارة، تدعم مباشرة أنشطة الإدارة السديدة. وتسهيلاً للمقارنة مع أرقام الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، جرى تنقيح الميزانية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ بحيث تتجلى فيها منهجية منقحة للتوزيع.

٣٧. ويتوقف تحقيق النتائج السياسية على توافر المستوى المعتمد للميزانية العادية وعلى المساهمات من خارج الميزانية من جانب شركاء التنمية. ويتضمن الجدول ٣ مجموع الموارد المقدرة - من الميزانية العادية ومن خارجها - المتاحة لكل نتيجة من النتائج السياسية في فترة السنتين. وهو يبين نفقات تقديرية تبلغ ٤٧٠ مليون دولار أمريكي في الموارد من خارج الميزانية و ٣٠ مليون دولار أمريكي من الحساب التكميلي للميزانية العادية. ويقدم الشكل ٢ النفقات المقدرة من خارج الميزانية بحسب الإقليم. وهذه التقديرات مركبات تستند إلى نفقات السنة السابقة والمساهمات المستقبلية المؤكدة أو المقدرة لشركاء التنمية. وستواصل منظمة العمل الدولية جهودها لتعميق وتوسيع وتنويع شراكاتها وتعبئة مواردها، بما في ذلك من خلال الابتكارات في الشراكات والتعاون مع المنظمات داخل منظومة الأمم المتحدة وتعزيز استخدام طرائق التعاون فيما بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث والشراكات بين القطاعين العام والخاص والتمويل المحلي. وسيرد تفصيل ذلك في استراتيجية التعاون الإنمائي المستقبلية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥.

الشكل ٢: الإنفاق الفعلي والمقدر من خارج الميزانية، حسب الإقليم - فترات السنتين الماضية والفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ (بملايين دولارات الولايات المتحدة)



* الإنفاق الفعلي. ** الإنفاق المقدّر.

٣٨. وسوف تخصص موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية من أجل تمويل العمل التحفيزي الاستراتيجي الرامي إلى حشد موارد أخرى في النتائج الثماني، مع تركيز مستمر على البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط الأدنى والبلدان ذات الوضع الهش.

النتائج السياسية

٣٩. يقدم هذا الجزء النتائج السياسية الثماني بالتفصيل. ويؤلى الاعتبار تحت كل نتيجة، للأمور التالية: التحديات المعاصرة التي يتعين التصدي لها؛ ما الذي يتعين تغييره؛ المخاطر وتدابير التخفيف؛ الحصائل التي ستشكل محور تركيز نشاط منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. ويرد إطار النتائج الكامل، بما في ذلك المؤشرات وسبل التحقق والغايات وخطوط الأساس في الملحق الأول.

٤٠. وتلي تقديم النتائج السياسية لمحة عامة عن السياقات الإقليمية ووصف للاستراتيجية العامة لمنظمة العمل الدولية بشأن البحوث والإحصاءات، فضلاً عن وصف العمل الذي سيُضطلع به بالشراكة مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو (مركز تورينو) بشأن تنمية القدرات.

النتيجة ١: هيئات مكونة ثلاثية قوية وحوار اجتماعي مؤثر وشامل

٤١. تشكل العمليات القائمة على الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي بجميع أشكالها التي تجمع بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، حجر الزاوية للتنمية المستدامة والاستقرار الاقتصادي والاجتماعي والبيئي والسياسي. ويسهم الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي في تحقيق العمل اللائق واستتباب السلام والديمقراطية وتحقيق الاتساق بين السياسات والتمكين من إيجاد علاقات عمل سليمة ومثمرة. وقد أحرزا نتائج في جميع الأقاليم وفي جميع السياقات وأثبتنا نجاعتها على نحو خاص متى عانت البلدان من أوضاع فوضوية مثل الأزمة المالية أو الاضطرابات الاجتماعية. وتعتبر منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال قوى فاعلة للمساعدة على بناء مجتمعات أكثر تماسكاً واقتصادات أكثر إنتاجية، إذ تعمل مع الحكومات على التصدي للتحديات لصالح جميع النساء والرجال.

التحديات المعاصرة التي يتعين التصدي لها

٤٢. تمثل الاتجاهات العالمية الحالية مزيجاً من التحديات التي لا يمكن للحكومات أن تتصدى لها بمفردها، مما يتيح فرصة غير مسبوقة لتعزيز العمل الجماعي من خلال الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي الفعالين. وتبرز حاجة ماسة إلى بدء حقبة جديدة من الشراكة بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على جميع المستويات لبناء مستقبل العمل وضمن إدارته وتنظيمه الفعالين وتعزيز الديمقراطية. وتتطلب التحولات التي يشهدها عالم العمل أن تستحدث المؤسسات والجهات الفاعلة سبلاً جديدة لإقامة علاقات فيما بينها وآليات جديدة لإدارة أسواق العمل وتنظيمها على نحو شامل وتشاركي، فضلاً عن إيجاد نُظم فعالة لتفتيش العمل لضمان حماية العمال وتهيئة بيئة تنسوى فيها الفرص أمام المنشآت. وقد تعرضت مؤسسات الحوار الاجتماعي لضغوط وما فتئت تكافح من أجل تحقيق توافق حول كيفية مواجهة المسائل المعقدة ومتعددة الأوجه. وتفتقر هذه المؤسسات في العديد من البلدان، إلى الموارد وتتسم بانعدام الفعالية. بالإضافة إلى ذلك، تتعرض شرعية الشركاء الاجتماعيين ومصادقية الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي للضعف عندما تواجه منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال صعوبات في الإبقاء على الأعضاء الحاليين وضم أعضاء جدد، لا سيما من فئات المنشآت والعمال منقوصة التمثيل. ويشكل الوصول إلى المنشآت والعمال في الاقتصاد غير المنظم تحدياً بالغاً.

ما الذي يتعين تغييره

٤٣. يتطلب تحقيق إمكانات الإدارة السديدة والحوار الاجتماعي الفعال وجود منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال حرة ومستقلة وقوية وتمثيلية وإدارات عمل فعالة ومزودة بموارد كافية تتمتع بقدرات على حل المشاكل والتوصل إلى حلول توفيقية، فضلاً عن مؤسسات متينة للحوار الاجتماعي. ومما يتسم بنفس القدر من الأهمية، حاجة الحكومات والشركاء الاجتماعيين إلى تهيئة بيئة مؤاتية للحوار الاجتماعي وإبداء الإرادة السياسية اللازمة للمشاركة في العملية بثقة واحترام متبادل.

٤٤. وللحكومات دورٌ حاسم تضطلع به في توفير الدعم اللازم للحوار الاجتماعي من خلال إرساء الأطر القانونية والمؤسسية وغيرها من الأحكام التي تُمكن جميع الأطراف من المشاركة بفعالية وتضمن تمتع جميع العمال وأصحاب العمل بالحقوق التمكينية للحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية. وينبغي أن تكفل الحكومات، بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، أن تضمن قوانين العمل الحقوق في العمل وأن تعزز في الوقت ذاته استدامة المنشآت والإدارة السديدة في مجال العمالة والعمل. كما ينبغي أن تحافظ على الأطر المؤسسية لمنع النزاعات وتسويتها بشكل فعال على جميع المستويات، وهو أمرٌ أساسيٌّ للحفاظ على علاقات عمل سليمة.

٤٥. وتكتسي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال أهمية حيوية في تمثيل وتنسيق آراء مختلف الجهات الفاعلة في الاقتصاد. ولكي تبرهن هذه المنظمات لأعضائها دورها الريادي وأهميتها وقيمتها، فهي تحتاج إلى تنمية القدرات على أساس الاحتياجات بما يجسد أولوياتها المؤسسية، مع مراعاة التطورات الحاصلة في عالم العمل. ولا بد لنظم إدارة العمل، بما فيها مفتشيات العمل، أن تتمتع هي الأخرى بالقدرة على استباق التغيرات من أجل إعداد استجابات سياسية واستراتيجية ملائمة. ومن المطلوب اتباع نهج ابتكارية في مجال الإدارة السديدة والامتنال لقانون العمل، بالاقتران مع تهيئة ظروف قانونية ومالية وتقنية مؤاتية بما يضمن فعالية عمل مؤسسات العمل، بغية التكيف مع الوتيرة السريعة للتغير في عالم العمل ومعالجة آثارها. وتشمل العوامل التي يتعين أخذها في الاعتبار، طبيعة العمل المتنامية عبر الحدود والقائمة على التكنولوجيا وظهور مخاطر مهنية جديدة مرتبطة بالتكنولوجيات الجديدة وزيادة تنوع المنشآت وترتيبات العمل وتوافر الموارد لإدارة العمل، لا سيما لمفتشيات العمل.

المخاطر وتدابير التخفيف

٤٦. إن عدم احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل يحول دون تحقيق الهيكل الثلاثي كامل إمكاناته. كما أن انعدام الرغبة في تهيئة مناخ سياسي ومدني مستقر يمكّن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المستقلة من العمل بحرية دون خوف من التعرض لأعمال انتقامية يفاقم هذا الخطر، شأنه في ذلك شأن الغياب واسع النطاق للالتزام من جانب الأطراف لتنفيذ الحلول المتفق عليها من خلال عمليات شاملة للحوار الاجتماعي على جميع المستويات، بما في ذلك من خلال النظام متعدد الأطراف وفي سياق أهداف التنمية المستدامة.

٤٧. ومن أجل محاولة التخفيف من هذه المخاطر، ستدعم منظمة العمل الدولية مشاركة هيئاتها المكونة ودورها التوعوي في منتديات التنمية الوطنية والإقليمية والعالمية، وكذلك داخل النظام متعدد الأطراف، بغية إظهار القيمة التي يضيفها الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي ومعايير العمل الدولية إلى عملية بناء المؤسسات وصنع السياسات وتنفيذها وتحسين علاقات العمل. ووجود هيئات مكونة ثلاثية قوية وحوار اجتماعي عتيق، ليس شرطاً أساسياً فحسب لتحقيق العدالة الاجتماعية، بل هو كذلك حجر الأساس في نجاح برنامج منظمة العمل الدولية وولايتها ككل.

مجال تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١

الحصيلة ١-١: زيادة القدرة المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال

٤٨. تتأثر المنشآت على الصعيد العالمي بالتغيرات التحويلية في عالم العمل بينما تظل احتياجاتها للعمل في أسواق مفتوحة وعادلة ومرنة وتنافسية، ثابتة لتحقيق الازدهار. وبالنظر إلى أن وقائع المنشآت تنتوع باستمرار، فهي تتطلع إلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال للحصول على حلول واستجابات تلبي احتياجاتها المتنامية وتتكيف مع التغيرات في مناخ الأعمال وأسواق العمل والبيئات السياسية والتنظيمية.

٤٩. وتواجه منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال التحديات، نظراً لتزايد المنافسة في ربط وتمثيل مصالح قطاع الأعمال. بالإضافة إلى ذلك، تقتضي وتيرة التغير السريعة في عالم العمل، من منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال أن تعتمد رؤية طويلة الأجل بالاستناد إلى الاستشراف الاستراتيجي. ولكي تظل هذه المنظمات صوتاً ممثلاً لمصالح قطاع الأعمال، فإنه يتعين عليها تحسين صفتها التمثيلية وهياكل إدارتها كي تكون متنوعة وشاملة بقدر أكبر. كما أنه يتعين عليها أن تجدد الخدمات وتكون بمثابة صلة وصل فعالة بين قطاع الأعمال وصانعي السياسات والمجتمع عموماً. ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال التي تكون جهة مناصرة فعالة لتهيئة بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة وللقطاع الخاص باعتباره مصدراً رئيسياً للنمو

الاقتصادي وخلق الوظائف والعمل اللائق، تؤدي دوراً حاسماً من أجل تحقيق اقتصادات منتجة وتعمل على نحو سليم، وبالتالي من أجل تحقيق الازدهار للجميع.

٥٠. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال من أجل:

- توسيع نطاق التمثيل ليشمل مختلف أشكال وأحجام المنشآت ونماذج الأعمال الجديدة والمواقع الجديدة والقطاعات الناشئة وقطاعات النمو، وإقامة التحالفات مع الجهات الفاعلة في الاقتصاد غير المنظم بغية ممارسة قيادة قائمة على التنوع والشمولية في مجال قطاع الأعمال؛
- تكييف الإدارة وعمليات سير الأعمال وهياكل الموارد مع بيئة الأعمال المتغيرة وتعزيز القدرة على استخدام التكنولوجيات المختلفة (وسائل الإعلام الاجتماعية والمعلومات المتعلقة بالأعمال وتحليلات البيانات المتقدمة) لتحسين إدارة العضوية واستراتيجيات المشاركة مع الأعضاء ومع مجتمع الأعمال الأوسع؛
- تطوير وتكييف خدمات توفر الاستجابات الملائمة للتحديات والتغيرات التي تواجه قطاع الأعمال لدعم الأعضاء الحاليين والأعضاء المحتملين؛
- تعزيز القدرة التحليلية والبحثية لتعزيز فهم واستباق وقائع الأعمال المتغيرة وإعداد مقترحات سياسية قائمة على البيانات؛
- تعزيز القدرة الفردية والمؤسسية، بما في ذلك القدرة على الاضطلاع بدور ريادي داخل مجتمع الأعمال لتعزيز ممارسات الأعمال المستدامة والامتثال والحوار الاجتماعي.

٥١. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- وضع استراتيجيات لتنويع العضوية، بما في ذلك من خلال استخدام التكنولوجيات الرقمية، وتوسيع نطاق المنتجات المعرفية لتعزيز مشاركة المرأة في عملية صنع القرار لمساعدة منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال على الاستجابة لعالم العمل المتغير؛
- تعزيز تقييم الأولويات المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال وتمثيلها وبيئتها التشغيلية، وتحسين أداة إدارة قاعدة بيانات عضوية هذه المنظمات لزيادة معدلات الاستقطاب إليها والاستبقاء فيها بالتعاون مع مركز تورينو؛
- تطوير المعارف والأدوات وبرنامج لتنمية القدرات لدعم منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في إدماج إطار أهداف التنمية المستدامة في خدماتها المقدمة إلى الأعضاء وعملياتها الرامية إلى وضع السياسات؛
- توسيع وتحسين النهج والمنهجية بهدف تقييم البيئة المؤاتية للمنشآت بغية دعم منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في عملية صنع السياسات القائمة على البيانات؛
- استحداث أدوات لتستخدمها منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال بهدف تحسين فهم الوقائع المتغيرة لقطاع الأعمال بالاستناد إلى جمع وتحليل البيانات عن المسائل المؤثرة في المنشآت ومكان العمل، بما في ذلك وضع إطار سياسي متكامل يدعم نمو الإنتاجية من أجل استحداث العمالة وخلق الوظائف وتحقيق العمل اللائق.

الحصيلة ٢-١: زيادة القدرة المؤسسية لمنظمات العمال

٥٢. تهدد التغيرات السريعة في تنظيم العمل والإنتاج بتقويض قواعد الرخاء المشترك، التي تحقق تماسك المجتمعات. وغالباً ما لا يكفل نطاق وتغطية الأطر السياسية والقانونية الموجودة، حقوق العمل والحماية الكافية لقوى عاملة ما فتئت تتنامى وتنوع باستمرار. لذا، تضطلع منظمات العمال بدور حاسم في بناء مجتمعات منصفة وشاملة ومستدامة تترافق مع تعزيز حقوق العمال في الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والدفاع عنها.

وسيتواصل بذل الجهود لتعزيز قدرتها على الإسهام في صياغة سياسات اقتصادية واجتماعية وبيئية وتنفيذها تنفيذاً متسقاً بحيث تضمن حماية العمال طيلة حياتهم. كما يلزم اتخاذ تدابير لدعم منظمات العمال في وضع وتنفيذ استراتيجيات وخدمات ابتكارية تُمكنها من استقطاب جميع العمال، نساءً ورجالاً، واستبقائهم وتمثيلهم، بصرف النظر عن مدى استضعافهم في سوق العمل وعلاقة استخدامهم.

٥٣. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية منظمات العمال من أجل:

- الإسهام بفعالية في صياغة سياسات اقتصادية واجتماعية وبيئية وتنفيذها تنفيذاً متسقاً على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية، بما في ذلك في الأطر أو المؤسسات متعددة الأطراف؛
- إعداد مقترحات ثنائية وثلاثية للحوار الاجتماعي، بما في ذلك اتفاقات المفاوضة الجماعية على مختلف المستويات والتركيز على المجالات المعنية؛
- تقديم خدمات جديدة أو محسنة لأعضائها مع مراعاة التغيرات التحويلية في عالم العمل؛
- استقطاب أعضاء جدد وإدماج وتمثيل قوة عاملة أكثر تنوعاً، مع الاعتراف بالحاجة إلى ضمان المساواة بين الجنسين والانتقال الفعال إلى السمة المنظمة، من خلال استراتيجيات ابتكارية.

٥٤. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- وضع حزمة من الاستراتيجيات الابتكارية والخيارات السياسية ومواد التوعية، بما في ذلك تطوير المعارف واستحداث استراتيجيات وأدوات تواصل تركز على المجالات السياسية المعنية؛
- وضع مناهج دراسية وتنفيذ برامج تدريب ابتكارية بالتعاون مع مركز تورينو بشأن المجالات السياسية ذات الأولوية، مع التركيز على دور نقابات العمال وصوتها في السعي إلى ضمان اتساق السياسات على الصعيدين الوطني والدولي؛
- استحداث أدوات واستراتيجيات لدعم الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية على جميع المستويات، بما في ذلك المستوى العابر للحدود؛
- تطوير المعارف وتوثيق الممارسات الجيدة بشأن أشكال التمثيل الجديدة والنماذج التنظيمية، بما في ذلك فيما يتعلق باستخدام التكنولوجيات الرقمية في التنظيم وتقديم الخدمات للأعضاء.

الحصيلة ٣-١: زيادة القدرة المؤسسية لإدارات العمل

٥٥. تضطلع إدارة العمل بدور حاسم في حماية العمال وتهيئة الظروف المؤاتية للمنشآت المستدامة من خلال دعم الحوار الاجتماعي ووضع السياسات المرتبطة بالعمل وتحسين نظم تفتيش العمل. ويمكن أن تؤدي نظم إدارة العمل أيضاً دوراً محورياً في تعزيز الوعي والامتثال للتشريعات والسياسات بشأن المساواة بين الجنسين. وهي ضرورية لتأمين ثقافة الوقاية والامتثال في مكان العمل.

٥٦. ويقتضي بناء نهج استراتيجي لتنظيم سوق العمل والامتثال لقانون العمل فيما يتعلق بمستقبل العمل مزيداً من الاستثمار في قدرات إدارات العمل ومفتشيات العمل لدعمها في التكيف والابتكار وتسخير التكنولوجيات والفرص المتاحة بغية تعزيز حماية جميع العمال بالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.

٥٧. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هياكلها المكونة من أجل:

- تقييم وتعزيز وتحديث نظم إدارة العمل وتفتيش العمل بما يتماشى مع اتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) وبروتوكولها لعام ١٩٩٥ واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩) واتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠)؛
- تحسين الأطر القانونية والسياسية والمؤسسية بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل، وتحديث أساليب مفتشيات العمل في استخدام التكنولوجيا لزيادة نجاعة إجراءات عملها؛

- تعزيز قدرات مفتشيات العمل على المشاركة في تخطيط الامتثال القائم على البيانات وتطوير الأساليب والتقنيات لمنع ومعالجة انتهاكات قانون العمل، بما في ذلك من خلال الإنفاذ، بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين وسائر أصحاب المصلحة المعنيين؛
- تعزيز قدرات مفتشي العمل وسائر موظفي إدارة العمل على مواجهة التحديات المستمرة والجديدة في عالم العمل.

٥٨. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- وضع مواد إرشادية بشأن ممارسات الإدارة السديدة وإدارة العمل لمعالجة التحديات الجديدة في عالم العمل؛
- إجراء بحوث بشأن مدى استخدام التكنولوجيا من أجل الامتثال لقانون العمل، بما في ذلك الممارسة المقارنة بشأن مدى استخدام مفتشيات العمل للذكاء الاصطناعي والتحليلات التنبؤية، والخيارات التكنولوجية التي تستخدمها الحكومات والقطاع الخاص والمطابقة على بيئة تفتيش العمل، والتدخلات الابتكارية من أجل الامتثال المتواصل؛
- الارتقاء بوحدة وأدوات نموذج تدخل الامتثال الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية وتكييفها ووضع أخرى جديدة لمساعدة مفتشيات العمل وسائر مؤسسات العمل على مواجهة تحديات الامتثال والإنفاذ المعقدة، ووضع مبادئ توجيهية تقنية عالمية بشأن تفتيش العمل بناءً على طلب الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير؛
- بالتعاون مع مركز تورينو، مراجعة وتطوير ونشر بصيغة ميسرة، مواد إرشادية ومواد لتنمية القدرات ومناهج تدريبية وآليات لتقديم خدمات التدريب الأولي والتعلم المتواصل لموظفي إدارة العمل، بما في ذلك أساليب وتقنيات تنطبق على عمل المنصات والأشكال المتنوعة لترتيبات العمل والأنشطة الاقتصادية الجديدة وإنفاذ القانون عبر الحدود والاقتصاد غير المنظم والمخاطر المهنية المرتبطة بالأخطار النفسية والاجتماعية والتكنولوجيات الجديدة؛
- تعزيز ودعم الشبكات العالمية والإقليمية بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل، بما في ذلك من خلال المنتديات العالمية والإقليمية ومن خلال تيسير التبادل المنتظم للمعلومات والممارسات بين الخبراء.

الحصيلة ٤-١: تعزيز قوانين وعمليات ومؤسسات الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل

٥٩. إجمالاً، تتمتع نسبة ٨٥ في المائة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية بمؤسسات وطنية للحوار الاجتماعي، إضافة إلى الآليات التخصيصية للحوار الاجتماعي التي تركز على مسائل محددة. غير أنه في الغالب لا تكون هذه المؤسسات في طور التشغيل ولا تكون الطرائق والشروط الضرورية لتشغيلها موجودة على الدوام. وهناك حاجة ملحة لإنعاش وتحسين شمولية الأطر القانونية والمؤسسية لعلاقات العمل وتحسين فعالية ونجاعة الحوار الاجتماعي.

٦٠. ويتخذ الحوار الاجتماعي أشكالاً متنوعة ومستويات مختلفة وفقاً للممارسات والسياقات الوطنية، ولا يوجد نهج واحد يناسب الجميع. وبظل الحوار الاجتماعي الثنائي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، أداة أساسية للإدارة السديدة لسوق العمل. ويمكن للمفاوضة الجماعية أن تحد من أوجه انعدام المساواة بين الجنسين وفي الأجور وتعزز استدامة المنشآت وتوفر الحماية الشاملة للعمال. ومن شأن منع النزاعات وتسويتها بطريقة عادلة وفعالة أن يضمن إعمال الحقوق والوصول إلى العدالة، مما يؤدي إلى الارتقاء بعلاقات العمل والاتفاقات الجماعية. ويمكن للتعاون في مكان العمل أن يسهل تكييف إجراءات العمل مع التكنولوجيات الجديدة ويحسن الإنتاجية والسلامة والصحة المهنيين ويساعد على ضمان أماكن عمل مأمونة ومنتجة بشكل يحترم المفاوضة الجماعية ونتائجها ولا يقوض دور نقابات العمال.

٦١. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- تحسين الأطر القانونية والتنظيمية والمؤسسية التي تضبط الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل وعملية تسوية النزاعات؛
- تحسين الآليات اللازمة للحوار الاجتماعي الفعال والشامل وتعزيز قدرات مختلف أشكال الحوار الاجتماعي وتأثيرها، بما في ذلك على المستوى العابر للحدود، وتعزيز آليات التظلم ونظم تسوية النزاعات ومنعها؛
- تطوير مبادرات الشركاء الاجتماعيين على مستوى الجماعات الاقتصادية الإقليمية؛
- تحسين عمليات ونتائج المفاوضة الجماعية من خلال توفير المواد المعرفية والبرامج التدريبية التي تشمل مواضيع من بينها إدراج سوق العمل والمساواة بين الجنسين وتحديد الأجور؛
- تعزيز تعاون فعال في مكان العمل، يشجع تقاسم المعلومات والتشاور ويُعزز قدرة الهيئات المكونة على إدارة عمليات الانتقال والتكيف مع التكنولوجيات الجديدة ومعالجة تحديات مستقبل العمل الأخرى.

٦٢. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إعداد منتجات معرفية، بما في ذلك: تقرير رائد عن الهدف الاستراتيجي للحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، يشمل دور وتأثير المفاوضة الجماعية بشأن انعدام المساواة والأجور وظروف العمل؛ قواعد البيانات؛ مواد مرجعية أخرى لدعم التدخلات والإجراءات القطرية على المستوى العابر للحدود بشأن المسائل ذات الأولوية، بما في ذلك ما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة وإدارة مستقبل العمل؛ بحوث لتقييم وتشجيع النهج الابتكارية القائمة على الحوار لإدارة مستقبل العمل؛
- بالتعاون مع مركز تورينو، تقديم برنامج لتنمية قدرات الهيئات المكونة الثلاثية بشأن الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل، فضلاً عن تنظيم منتديات إقليمية وعالمية للتعليم المشترك ولتبادل الخبرات على جميع المستويات المعنية، بما في ذلك في منظومة الأمم المتحدة؛
- تنفيذ برنامج الاجتماعات القطاعية الثلاثية لفترة السنتين على نحو ما أوصت به الهيئات الاستشارية القطاعية وأيده مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٩،^٦ ومتابعة الاستنتاجات والتوصيات المنبثقة عن الاجتماعات القطاعية السابقة ومباشرة الأعمال التحضيرية للاجتماعات القطاعية المقبلة.

النتيجة ٢: معايير عمل دولية وإشراف فعال وذو حجية

٦٣. يشكل وضع معايير العمل الدولية والترويج لها والتصديق عليها وتطبيقها والإشراف عليها من خلال الإجراءات المنسقة بين الحكومات وممثلي أصحاب العمل وممثلي العمال، أهم وظيفة تضطلع بها المنظمة سعياً إلى تحقيق العدالة الاجتماعية. وقد تمخض عن ذلك تقدم اقتصادي واجتماعي تاريخي في العديد من البلدان، مما أدى إلى تهيئة ظروف عمل أكثر إنسانية. فالقوانين والممارسات التي تنظم عالم العمل اليوم إنما صاغها قانون العمل الدولي على مدى القرن الماضي.

٦٤. وقد أعاد إعلان المئوية التأكيد على ما تتسم به الوظيفة المعيارية للمنظمة بأهمية جوهرية وجدوى كبرى. أضف إلى ذلك أن نهجاً قائماً على الحقوق، ترسي فيه المعايير والإشراف الفعال عليها الأساس للحكومات ولأصحاب العمل وللعمال ليشكلوا قوى محركاً للتنمية الاقتصادية والاجتماعية الوطنية، قد حقق باستمرار فوائد السلام والازدهار.

^٦ الوثيقة GB.335/PV، الفقرة ٧٢٥. ترد قائمة الاجتماعات القطاعية العالمية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، في الملحق الثاني في الوثيقة GB.335/POL/3.

التحديات المعاصرة التي يتعين التصدي لها

٦٥. إن إعلان المئوية يقتضي من المنظمة أن تمتلك وتروج مجموعة من معايير العمل الدولية تكون واضحة ومتينة ومواكبة للعصر، وأن تمضي قدماً في تعزيز الشفافية. وهذا يعني أنه يتعين على منظمة العمل الدولية أن تستمر في اتباع نهج استراتيجي إزاء وضع المعايير واستعراضها بحيث تتجاوب مجموعة معاييرها مع الأنماط المتغيرة في عالم العمل، لغرض حماية العمال ومراعاة احتياجات المنشآت المستدامة. وهذا يعني كذلك ضرورة إخضاع المعايير لإشراف موثوق وفعال. بالإضافة إلى ذلك، يتعين توسيع نطاق المعايير بقدر يتناسب مع تحديات عالم يزداد عولمة واحتياجات نظام متعدد الأطراف يقوم على سيادة القانون والديمقراطية وطموح برنامج عام ٢٠٣٠ للقضاء على الفقر والحد من انعدام المساواة والوفاء بالتعهد المتمثل في عدم ترك أحد على قارعة الطريق.

ما الذي يتعين تغييره

٦٦. من المطلوب اعتماد سياسة استشرافية بشأن معايير العمل على المستوى العالمي. ويتعين في مثل هذه السياسة أن تشمل: وضع أو مراجعة المعايير لمنع أو معالجة الثغرات التنظيمية الناشئة عن تغير أنماط العمل؛ تجسيد سلطة المعايير على المستوى الوطني من خلال التصديق عليها وتطبيقها؛ تحسين الشفافية من خلال نظام إشراف موثوق بحيث يتم الوفاء بالالتزامات الدولية على نحو فعال؛ دعم إعداد التقارير في وقتها وفقاً للالتزامات الدستورية وعلى نحو يعزز أثر المعايير. وسيستتبع ذلك مواصلة عمل آلية استعراض المعايير التي وضعت في سياق مبادرة المعايير وضمان متابعة التوصيات المعنية الصادرة عن مجلس الإدارة، متابعة فعالة.

٦٧. ومعايير العمل الدولية المصدق عليها لا تنشئ دورة تنمية حميدة تضع الناس والعمل الذي يضطلعون به في صميم السياسات الاقتصادية والاجتماعية وممارسات الأعمال، إلا إذا طبقت تطبيقاً صحيحاً. فمعايير العمل العليا تؤدي إلى رفع مستويات الإنتاجية ورفع مستويات المعيشة، مما يفضي إلى مستويات أعلى من الاستثمار تُمكن بدورها من زيادة الارتقاء بمعايير العمل. وتبرز الحاجة إلى زيادة تحسين الشفافية من خلال نظام موثوق وفعال للإشراف الدولي، ليس فقط لضمان امتثال الدول الأعضاء للالتزامات التي قطعتها على نفسها طوعاً سعيّاً إلى تحقيق تلك الدورة الحميدة، وإنما أيضاً لتهيئة "بيئة تتساوى فيها الفرص" بالاستناد إلى تفاهم مشترك بين الدول الأعضاء وما تستتبعه هذه الالتزامات. وينشئ تعميق هذا التفاهم المشترك على نحو مستمر في عملية الحوار بين الدول الأعضاء وهيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، دورة حميدة أخرى يُتوقع من المنظمة أن تعززها.

المخاطر وتدابير التخفيف

٦٨. قد يؤدي مناخ سياسي يسوده شك متنامٍ بشأن المفهوم متعدد الأطراف والقانون الدولي، إلى تقويض الجهود المبذولة لزيادة أثر معايير العمل الدولية. ومن شأن ترسيخ هذه المعايير بثبات في الاستراتيجيات الوطنية للتنمية المستدامة وفي أطر الأمم المتحدة للتعاون الإنمائي المستدام (أطر التعاون)، أن يحرر كامل إمكانات هذه المعايير للإسهام في برنامج عام ٢٠٣٠ وقطع شوط طويل في مواجهة هذا التحدي.

٦٩. وقد يُنظر إلى سيناريو اقتصادي يتسم بتدني معدل نمو الإنتاجية على أنه يُقلص الحيز المتاح للنهوض بمعايير العمل، لذا يلزم وضع خيارات بما يضمن أن تصبح المعايير محركات فعالة للنمو الاقتصادي المطرد والشامل. وفي حين يمكن أن يؤدي تباطؤ التكامل التجاري إلى تقويض دور التجارة كعامل يساعد على تحقيق التنمية، فإنه قد يتيح أيضاً فرصاً للعمل المرتبط بالمعايير نظراً إلى نمو التوقعات من أجل تهيئة بيئة تتساوى فيها الفرص وطلب الهيئات المكونة من المنظمة أن تقدم لها المساعدة لمعالجة الآثار الناجمة عن ترتيبات تحرير التجارة.

مجال تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١

الحصيلة ١-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على التصديق على معايير العمل الدولية

٧٠. لا يزال تصديق جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية على المعايير الأساسية ومعايير الإدارة السديدة وتطبيقها، يحظى بالأولوية لدى المنظمة. ويمثل النظر على نحو منظم وعلى أساس ثلاثي في التصديق على

سائر معايير منظمة العمل الدولية، أحد الأهداف الرئيسية الأخرى. والواقع أن إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، المعتمد في عام ٢٠٠٨، يشدد على أهمية اتفاقيات الإدارة السديدة وطبيعتها العالمية ويدعو إلى "زيادة التغطية التدريجية لكل هدف من الأهداف الاستراتيجية" لبرنامج العمل اللانق.

٧١. وستواصل بذل هذه الجهود في سياق السياسة الاستشرافية بشأن معايير العمل والمتابعة الفعالة لتوصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير، بما في ذلك ما يتعلق بتحسين تصميم المعايير في المستقبل، ونهج استراتيجي إزاء وضع جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي لضمان استجابة سريعة لاحتياجات وضع المعايير.

٧٢. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- إجراء مراجعات ما قبل التصديق للقوانين والممارسات الوطنية؛
- إجراء مشاورات ثلاثية قبل التصديق وتنمية قدرات الشركاء الاجتماعيين للمشاركة بفعالية في المشاورات المتعلقة بالمعايير؛
- دعم التنسيق على نطاق الحكومة وزيادة القدرة على الاستعداد للتصديق والتطبيق؛
- وضع وثائق سياسية وطنية بشأن معايير العمل الدولية واعتمادها، مع التركيز على أهميتها فيما يتعلق بالأولويات الوطنية وبرنامج عام ٢٠٣٠؛
- تسهيل تبادل الخبرات بين الدول الأعضاء التي تطبق المعايير المصدق عليها والدول التي تستعد لعملية التصديق.

٧٣. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إنشاء مكتب مساعدة بهدف تعزيز مشاركة الهيئات المكونة في آلية استعراض المعايير ومتابعتها على المستوى الوطني؛
- إدخال تحسينات مستمرة على أدوات تقاسم المعارف المرتبطة بالمعايير استجابة لاحتياجات الهيئات المكونة لضمان الوصول إلى المعلومات العملية وسهولة الاستخدام؛
- الاستناد إلى حملة التصديق بمناسبة المنوية عن طريق تعزيز الشراكات مع الهيئات الدولية بغية تحقيق التصديق العالمي على الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة، وعن طريق استهداف اتفاقيات تقنية وقطاعية محددة، تمثيلاً مع القرارات التي اتخذها مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي.

الحصيلة ٢-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تطبيق معايير العمل الدولية

٧٤. يظل ضمان امتثال الدول الأعضاء للمعايير المصدق عليها في القوانين والممارسات الوطنية، بما في ذلك استجابة لتعليقات هيئات الإشراف، هدفاً أساسياً للمنظمة. وستساعد منظمة العمل الدولية الدول الأعضاء فيها على تحقيق هذا الهدف عن طريق تعزيز قدرة هيئاتها المكونة والمؤسسات الوطنية المعنية. وستواصل العمل من أجل تعزيز آلية الإشراف في منظمة العمل الدولية عملاً بالقرارات التي اتخذها مجلس الإدارة في سياق مبادرة المعايير، بما يشمل إدخال تحسينات على أساليب العمل من أجل تعزيز الهيكل الثلاثي والاتساق والشفافية والفعالية.

٧٥. وتكون عملية الإشراف من خلال الإجراءات القائمة على الشكاوى أكثر فعالية عندما تكون قادرة على التركيز على الحالات الرئيسية من ادعاءات عدم الامتثال وعندما تسوّى على المستوى الوطني، النزاعات المتعلقة بالعمل وذات النطاق الأكثر تقييداً.

٧٦. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- معالجة التوصيات الصادرة عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بتنفيذ معايير العمل الدولية؛
- مراجعة مشاريع النصوص التنظيمية، لا سيما قوانين العمل ولوائح العمل البحري واتفاقات العمل الثنائية، بالاستناد إلى الخبرة في مجال قوانين العمل المقارنة ومعايير العمل الدولية والصياغة المراعية لقضايا الجنسين؛
- تحسين وصول جميع العمال إلى سبل الانتصاف القانوني الفعالة وتشجيع إنفاذ قوانين العمل الوطنية بما يتوافق مع معايير العمل الدولية من خلال تعزيز آليات منع النزاعات وتسويتها، استناداً إلى التشخيصات السليمة لأداء نظام تسوية نزاعات العمل؛
- اتخاذ الترتيبات اللازمة للسماح بالتوفيق الطوعي الاختياري أو غيره من التدابير كجزء من تفعيل إجراء تقديم الاحتجاجات بموجب المادة ٢٤ من الدستور، عملاً بالقرارات التي اتخذها مجلس الإدارة في إطار مبادرة المعايير.

٧٧. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تسهيل عمل هيئات الإشراف ومناقشتها بشأن أساليب العمل من أجل زيادة تعزيز الهيكل الثلاثي والاتساق والشفافية والفعالية؛
- تكييف الدليل الإلكتروني بشأن الممارسات المرعية في كامل نظام الإشراف بالتعاون مع مركز تورينو في ضوء حاجة الهيئات المكونة إلى تيسير الحصول على المعلومات الشفافة؛
- إصدار تقرير سنوي عن المؤشر ٨-٨-٢ لأهداف التنمية المستدامة بشأن حقوق العمال، المندرج تحت مسؤولية منظمة العمل الدولية، وفقاً للمنهجية التي اعتمدها المؤتمر الدولي العشرون لخبراء إحصاءات العمل والتي أيدّها مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٩؛
- مواصلة تطوير قدرات أعضاء السلطة القضائية وسلطات تسوية نزاعات العمل والعاملين في مجال القانون من خلال أكاديمية معايير العمل الدولية وغيرها من الدورات العالمية والإقليمية التي تُنظّم بالتعاون مع مركز تورينو.

الحصيلة ٢-٣: زيادة قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على المشاركة في سياسة استشرافية لمعايير العمل الدولية

٧٨. من شأن مجموعة من معايير العمل الدولية الموثوقة التي تتجاوب مع الأنماط المتغيرة في عالم العمل والتي تعتمد على المشاركة الثلاثية الكاملة في كل مرحلة من مراحل الدورة المعيارية أن ترشد النظام متعدد الأطراف إرشاداً فعالاً في ضمان عدم ترك أحد على قارعة الطريق. لذلك من الضروري بناء قدرات الهيئات المكونة الثلاثية على المشاركة على نحو فعال في جميع مراحل الدورة. ومن شأن تبسيط الالتزامات المتعلقة بتقديم التقارير وتيسيرها أن يحسّن سبل وصول الهيئات المكونة إلى نظام الإشراف.

٧٩. وبالنظر إلى أن المنظمة تكثف مشاركتها وتعاونها داخل النظام متعدد الأطراف بهدف تعزيز اتساق السياسات، فإنه يتعين عليها أيضاً بناء قدرات الهيئات المكونة والموظفين ونظرائهم في النظام متعدد الأطراف لتفعيل المعايير في سياق الاستراتيجيات الوطنية من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

٨٠. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- الامتثال للالتزامات المتعلقة بتقديم التقارير بشأن معايير العمل من خلال تنمية القدرات ومن خلال تيسير عملية تقديم التقارير بشأن الصكوك المصدق عليها عملاً بالقرارات التي اتخذها مجلس الإدارة في إطار مبادرة المعايير، لا سيما فيما يتعلق بتحسينات تكنولوجيا المعلومات والانتقال المحتمل إلى تقديم التقارير بالاستناد إلى خطوط الأساس وجدول تقييم الامتثال؛

- تعزيز المشاركة الثلاثية في معايير العمل وملكيته من خلال إجراء مشاورات ثلاثية فعالة؛
 - الاستفادة على نحو فعال من أوجه التآزر بين نظام الإشراف في منظمة العمل الدولية والاستعراضات الدورية الشاملة للأمم المتحدة وآليات رصد حقوق الإنسان القائمة على المعاهدات؛
 - اتباع نهج ثلاثي إزاء إدراج التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها في استراتيجيات التنمية الوطنية والبرامج القطرية للعمل اللائق وأطر الأمم المتحدة للتعاون ومشاريع التعاون الإنمائي.
٨١. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:
- وضع نظام ميسر لتقديم التقارير لتبسيط الالتزامات المتعلقة بذلك، يشمل ما يلي: اختبار تجريبي للتقارير الأساسية، بما في ذلك بشأن السلامة والصحة المهنية؛ زيادة الاتساق المواضيعي في التقارير ضمن دورة منقحة لتقديم التقارير؛ إدراج تعليقات موحدة لكي تكون ميسورة الاستخدام ولتوفير تحليل أكثر اتساقاً وشمولية؛ وضع نموذج تقرير متكامل جديد لتقديم تقارير مبسطة؛
 - زيادة تطوير مبادرات تنمية القدرات لصالح الهيئات المكونة بالتعاون مع مركز تورينو، مع التركيز على الالتزامات المتعلقة بتقديم التقارير وعلى إدراج المعايير في أطر الأمم المتحدة للتعاون؛
 - استحداث أدوات تتيح لموظفي منظمة العمل الدولية التعاون بفعالية مع مصارف التنمية وسائر المنظمات في النظام متعدد الأطراف بشأن الأنشطة المتعلقة بمعايير العمل.

النتيجة ٣: التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من أجل تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتوفير العمل اللائق للجميع

٨٢. شهدت السنوات الأخيرة تحسينات شاملة في العمالة بالتزامن مع انتعاش الاقتصاد العالمي. وازدادت مشاركة النساء في سوق العمل وتحسن التحصيل التعليمي العام في العديد من البلدان. غير أن وتيرة التقدم من حيث كمية ونوعية العمالة على السواء كانت بطيئة، ولا تزال الآفاق المستقبلية ضعيفة ومتقلبة.

التحديات المعاصرة التي يتعين التصدي لها

٨٣. لا يزال ٧٣٠ مليون امرأة ورجل، على الصعيد العالمي، يعانون من الفقر رغم مزاوالتهم نشاطاً مهنيًا، و١٧٢ مليون يعانون من البطالة. وتبقى العمالة غير المنظمة شائعة، لا سيما في المناطق الريفية التي تعمل فيها الغالبية العظمى من الفقراء المعتمدين. ويظل وضع العمال الشباب هشاً في حين أن حصة العمال المسنين ما فتئت تتزايد، لا سيما في البلدان المتقدمة ومتوسطة الدخل، مما يزيد من وطأة العبء الواقع على نظم الحماية الاجتماعية وسوق العمل. وتظل هذه التحديات قائمة إلى حد كبير لأن النمو الاقتصادي لم يترجم في كثير من الأحيان إلى وظائف لائقة. وما انفكت أوجه انعدام المساواة تتسع، وذلك إلى حد ما بسبب تجزئة سوق العمل. وفي الوقت ذاته، تستدعي التحديات الناشئة عن محركات التغيير في عالم العمل وضع سياسات فعالة يمكنها أن تدعم انتقالاً عادلاً إلى اقتصاد أخضر وتستفيد من الفرص التي تتيحها التكنولوجيا والاتجاهات الديمغرافية. والواقع أن التجارب السياسية الحديثة أظهرت أن أداء سوق العمل لا يمكن تحسينه بشكل كبير ومستدام إلا من خلال سياسات داعمة فعالة في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

ما الذي يتعين تغييره

٨٤. بناءً على ما تقدم، تبرز حاجة ماسة إلى وضع وتنفيذ استجابات سياسية متكاملة على المستويات الوطنية والإقليمية والعالمية، مع تركيز قوي على سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات التجارية والقطاعية والصناعية وسياسات سوق العمل المتسقة التي دعمت النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع كهدف محوري. ويقتضي هذا الأمر استحداث جيل جديد من سياسات العمالة الوطنية الموضوعية كإطار شامل لسياسة العمالة، مسترشدة بإعلان المؤمية ومستندة إلى معايير العمل الدولية، لا سيما اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) وتوصية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) وتوصية سياسة

العمالة (أحكام تكميلية)، ١٩٨٤ (رقم ١٦٩). ومن شأن هذا النهج المعاد تنشيطه إزاء سياسات العمالة الوطنية أن يُمكن البلدان من تسريع وتيرة اعتماد التكنولوجيات الجديدة وتعزيز القدرات الإنتاجية وزيادة الطلب على اليد العاملة، وبالتالي تسهيل انتقال عادل إلى مستقبل عمل يسهم في التنمية المستدامة بأبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية مرفقة بوظائف أكثر وأفضل لجميع النساء والرجال، لا سيما الشباب. كما تمثل عمليات الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم جزءاً مهماً من هذه العملية التحويلية.

٨٥. وضمن إطار السياسات هذا واستناداً إلى الخصائص القطرية، تبرز الحاجة إلى تدخلات محددة الأهداف في المجالات والقطاعات الاستراتيجية لمعالجة محركات التغيير التحويلي في عالم العمل، بما في ذلك الاقتصادات الريفية والخضراء والرقمية واقتصاد الرعاية. ولدعم أهداف السياسة العامة الأوسع، ثمة حاجة أيضاً إلى برامج محددة الأهداف لتحسين أداء أسواق العمل، بما في ذلك من خلال زيادة الاستثمار في إدارات الاستخدام، وبالتالي تسهيل عمليات انتقال منصفة بالنسبة إلى العمال والمنشآت.

المخاطر وتدابير التخفيف

٨٦. بالنظر إلى نطاق إطار العمالة الشامل وعدد الجهات الفاعلة المعنية، فإن من شأن الافتقار إلى الاتساق في تصميم وتنفيذ هذه السياسات أن يؤثر في تحقيق تغييرات إيجابية مستدامة. لذا، تستند الاستراتيجية إلى نهج تعاوني متين وقائم على الشراكة مع منظومة الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية. وسيوفر إصلاح الأمم المتحدة منبراً متجدداً للحوار السياسي المنسق والمساعدة التقنية، باستخدام الميزة النسبية لمنظمة العمل الدولية، لا سيما في دعم الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة بشأن العمل اللائق والنمو الشامل. وستواصل منظمة العمل الدولية تعزيز الشراكات بين أصحاب المصلحة المتعددين مثل المبادرة العالمية بشأن العمل اللائق لصالح الشباب كوسيلة لتحقيق نتائج مستدامة وتحويلية.

٨٧. وقد لا يكون من الممكن تحقيق التغييرات اللازمة دون حوار اجتماعي فعال وآليات تنسيق تسير سيراً حسناً، أو إذا لم ترغب المؤسسات الوطنية المعنية المسؤولة عن وضع السياسات وتنفيذها في دعم نهج مشترك بين القطاعات أو إذا عجزت عن ذلك. وللتخفيف من هذه المخاطر، ستستخدم منظمة العمل الدولية أدوات متنوعة للتوعية والتواصل لتوسيع نطاق الأهداف المتوخاة وضمان الاستفادة منها. وسيجري التصدي للمخاطر الخارجية من حيث الصدمات الاقتصادية أو النزاعات المفاجئة أو الكوارث أو الاضطرابات الاجتماعية من خلال تعزيز قدرة المكتب على الاستجابة في مواجهة الأزمات.

مجال تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١

الحصيلة ٣-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ جيل جديد من سياسات العمالة الوطنية المراعية لقضايا الجنسين، بما في ذلك لصالح الشباب

٨٨. يستند نهج منظمة العمل الدولية إزاء العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والعمل اللائق للجميع إلى الحوار الاجتماعي الفعال ونهج يشمل جميع مستويات الحكومة ويهدف إلى تحقيق قدر أكبر من الإدماج وزيادة الإنتاجية والانتقال إلى السمة المنظمة والحد من انعدام المساواة في الدخل والفقر. وفي وقت يشهد تغييرات سريعة في أسواق العمل، ينبغي للسياسات المؤاتية للعمالة والمراعية لقضايا الجنسين أن تسخر المنافع وتقلل المخاطر المرتبطة بالتكنولوجيات الجديدة والأشكال المتنوعة لترتيبات العمل، وأن تتجاوب مع التحولات الديمغرافية وتغير المناخ. ولكي تكون هذه السياسات فعالة، يجب أن تكون متسقة مع سياسات الحماية الاجتماعية.

٨٩. واستناداً إلى الدروس المستخلصة من سياسات العمالة الوطنية وخطة العمل للفترة ٢٠١٢-٢٠١٩ بشأن الدعوة إلى اتخاذ الإجراءات بشأن عمالة الشباب ونتيجة آلية استعراض الأقران الوطنية الطوعية التي دعا إليها القرار بشأن الدفع قديماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٥ (٢٠١٦)، ستركز منظمة العمل الدولية على تعزيز إطار سياسي متسق لاستحداث وظائف أكثر وأفضل. ومن شأن هذا العمل أن يستند إلى النهج المتكامل للاتفاقية رقم ١٢٢ ويقترن بتدابير تنفيذ متينة، بما في ذلك الرصد والتقييم. وتشكل المساواة بين الجنسين سمة رئيسية من سمات هذه السياسات لضمان استفادة النساء والرجال على قدم المساواة من التحولات الاقتصادية الهيكلية، فضلاً عن الارتقاء بالمستوى التكنولوجي داخل القطاعات. وسيظل الشباب فئة مستهدفة رئيسية لأن التحديات التي يواجهونها في مجال عملهم تظل مصدر قلق بالغ، في حين يقتضي تشيخ القوة العاملة تركيزاً قوياً بالقدر ذاته على العمال المسنين. ومن شأن الخبرة المكتسبة في

تطبيق هذا النهج أن تثري المناقشة المتكررة الثالثة بشأن العمالة في الدورة ١١٠ (٢٠٢١) لمؤتمر العمل الدولي.

٩٠. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- تصميم وتكييف وتنفيذ ورصد جيل جديد من سياسات العمالة الوطنية المستندة إلى أساس ثلاثي والمراعية لقضايا الجنسين والقائمة على النتائج، مع التركيز على التحديات الخاصة بكل بلد بشأن مستقبل العمل، بما في ذلك من خلال ورش العمل والدورات التدريبية المكيفة حسب الاحتياجات بالتعاون مع مركز تورينو؛
- تعزيز قدرة البلد على تنفيذ توصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)، في إطار الجيل الجديد من سياسات العمالة الوطنية التي تتبع الأبعاد الأربعة لبرنامج العمل اللانق؛
- تعزيز وتسهيل تطوير المعارف والأعمال البحثية على المستوى القطري بشأن اتساق السياسات فيما بين الوزارات والوكالات الوطنية المعنية والمصارف المركزية والمنظمات الدولية والإقليمية لمراجعة سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات التجارية والقطاعية والصناعية في البلدان النامية؛
- وضع استراتيجيات عمالة الشباب وتنفيذها ورصدها، مع التركيز على تحديات محددة بشأن مستقبل العمل، وإعداد التقرير السنوي عن المؤشر ٨-ب-١ من أهداف التنمية المستدامة بشأن استراتيجيات عمالة الشباب.

٩١. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تحديث الأدوات والمبادئ التوجيهية والمناهج التدريبية بشأن سياسات العمالة الوطنية واستراتيجيات عمالة الشباب، ووضع تشخيصات ومنهجيات لقياس تأثير سياسات وبرامج الاستثمار في الاقتصاد الكلي والاستثمار القطاعي والصناعي والتجاري والاستثمار في البنية التحتية، في نوعية العمالة وكميتها، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد المحلية والعالمية؛
- إجراء تحليل بحثي جديد: آفاق فرص العمل في المستقبل والتحول الهيكلي في العالم النامي؛ الروابط الدينامية بين توزيع الدخل والنمو والعمالة؛ السياسات التجارية والعمل اللانق والإنتاجية؛ التحديات والفرص في عالم العمل ذات الصلة بالتحول الرقمي للعمل، بما في ذلك عمل المنصات؛
- الدعوة إلى العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والعمل اللانق على الصعيد العالمي، بما في ذلك في المنتدى الدولي الرئيسية ومن خلال الشراكات متعددة أصحاب المصلحة مثل المبادرة العالمية بشأن الوظائف اللانقة لصالح الشباب، وتوسيع نطاق الشراكات مع المنظمات الإقليمية والدولية بشأن السياسات المؤاتية للعمالة، بما في ذلك الترويج للاتفاقية رقم ١٢٢.

الحصيلة ٢-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ السياسات والاستراتيجيات من أجل استحداث فرص العمل اللانق في الاقتصاد الريفي

٩٢. تعتبر المناطق الريفية موطناً لما يقرب من ٨٠ في المائة من الفقراء العاملين في العالم وغالباً ما تتسم بمستويات عالية من السمة غير المنظمة ومواطن العجز في العمل اللانق وقابليتها للتأثر بتغير المناخ. والتحديات المطروحة هائلة أمام الشباب، ولا سيما النساء. ويعتمد مستقبل العمل في العديد من البلدان منخفضة الدخل بشكل أساسي على التحولات الهيكلية الشاملة واستحداث الوظائف اللانقة داخل المناطق الريفية. ويكتسي بناء قدرات الهيئات المكونة على ضمان أن تعطي السياسات والاستراتيجيات الأولوية لتعزيز العمل اللانق لتسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة في الاقتصاد الريفي، أهمية بالغة. بالإضافة إلى ذلك، فإن إعداد تدخلات هادفة في قطاعات رئيسية، لا سيما قطاع الأغذية الزراعية والبنية التحتية الريفية وتسخير إمكانات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وتمكين المرأة، أمرٌ ضروري لتحسين القدرة الإنتاجية وجاذبية الزراعة والاقتصاد الريفي.

٩٣. ويمكن لبرامج استحداث فرص العمل المصممة تصميماً جيداً، بالاقتران مع النهج المجتمعية والتدخلات على المستوى المحلي المدرجة في السياسات الوطنية للعمالة والحماية الاجتماعية، أن تساعد على تحرير الطاقات في المناطق الريفية. كما يمكن لبرامج العمالة العامة أن تدعم مجموعة من الخدمات العامة وتستكمل دور القطاع الخاص في استحداث العمالة وتقدم أداة سياسية لمعالجة مشكلة البطالة والبطالة الجزئية، كجزء من سياسات العمالة والحماية الاجتماعية الأوسع نطاقاً. ويمكن لهذه البرامج أن توفر سبل العيش في المناطق الريفية، وتكبح في الوقت ذاته الهجرة القسرية من الأرياف إلى المدن. كما أن من شأن تحسين الإطار المؤسسي للحوار الاجتماعي وتعزيز قدرات العمال وأصحاب العمل في الريف أن يشكل بدوره عاملاً أساسياً لتعزيز صوتهم الجماعي وتحقيق نتائج العمل اللائق. وسيزداد تعزيز الشراكات مع منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية وبرنامج الأمم المتحدة للبيئة ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع بشأن وضع السياسات والبرامج على السواء.

٩٤. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- تعزيز قدراتها على أن تضع وتنفذ، من خلال الحوار الاجتماعي وبالتعاون مع الوزارات المعنية، سياسات واستراتيجيات وبرامج لاستحداث الوظائف تعطي الأولوية للعمالة والعمل اللائق في المناطق الريفية، وتكون مستدامة بيئياً وتعزز تمكين المرأة؛
- وضع وتنفيذ برامج الاستثمار كثيفة العمالة ومحددة الأهداف في قطاعات الاقتصاد الريفي، لا سيما في قطاع الأغذية الزراعية بما في ذلك المزارع والبنية التحتية الريفية، لتعزيز الوظائف الجيدة والحماية الاجتماعية والتحول الهيكلي للمناطق الريفية؛
- وضع برامج ابتكارية وتوسيع نطاقها ليشمل قطاعات وخدمات جديدة تنطوي على إمكانات لاستحداث فرص العمل على نطاق واسع وتوفير العمل اللائق في المناطق الريفية؛
- تعزيز القطاعين العام والخاص على السواء في تنفيذ ورصد وتقييم برامج العمالة في المناطق الريفية، وبناء قدرات المكاتب الإحصائية الوطنية بهدف جمع وتحليل إحصاءات العمل المصنفة بحسب المناطق الريفية أو الحضرية.

٩٥. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إجراء بحوث موجهة نحو السياسات بشأن الروابط القائمة بين استحداث الوظائف اللائقة والتنمية الريفية والتحول الهيكلي (بما في ذلك دور التكنولوجيات الجديدة) في القطاعات الريفية الاستراتيجية مثل تربية المائيات، وتوثيق الممارسات الجيدة لاستحداث العمالة العامة؛
- تنفيذ برامج ومبادئ توجيهية وأدوات عالمية وإقليمية لبناء القدرات لصالح أصحاب المصلحة المعنيين من أجل تحسين قدراتهم وتقييم أثر الاستثمارات العامة في العمالة؛
- الاضطلاع بأنشطة استثارة الوعي وتقديم المشورة التقنية على المستويات العالمية والإقليمية والإقليمية الفرعية بشأن التصديق والتنفيذ الفعال لاتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة المباشرة بالاقتصاد الريفي، بما فيها اتفاقية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥ (رقم ١٤١) واتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤) واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩) واتفاقية المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠) واتفاقية طرائق تحديد المستويات الدنيا للأجور (الزراعة)، ١٩٥١ (رقم ٩٩) وتوصية المستأجرين والمزارعين بالمشاركة، ١٩٦٨ (رقم ١٣٢).

الحصيلة ٣-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ السياسات من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً

٩٦. يؤدي التغير البيئي وتغير المناخ وندرة الموارد وإدارة النفايات والمواد الكيميائية إلى نشوء تحديات وفرص جديدة أمام تحقيق العمل اللائق ونمو الإنتاجية، مع ما يترتب على ذلك من انعكاسات على الفقر وانعدام المساواة وانعكاسات بالغة الأهمية بالنسبة إلى مستقبل العمل. ويظهر التحليل الأخير أنه يمكن استحداث ملايين الوظائف الجديدة للنساء والرجال في القطاعات الاقتصادية والصناعات من خلال اعتماد الممارسات المستدامة والتكنولوجيات النظيفة والوظائف الخضراء. غير أن وظائف أخرى ستختفي نتيجة للحد من الصناعات كثيفة

الكربون والموارد. ويتطلب هذا التحول الإيكولوجي تدخلات سياسية استراتيجية لتسهيل انتقال عادل وشامل للجميع ضمن إطار سياسي وطني متكامل للعمالة، مع مراعاة الاعتبارات البيئية وبلاستناد إلى الحوار الاجتماعي الشامل. ولا بد من أن يسترشد هذا الإجراء ببراهين تجريبية متينة وممارسات سياسية جيدة. ومن شأن استحداث العمل اللائق والوظائف الخضراء أن يعزز بدوره الدعم العام لتسريع وتيرة الانتقال إلى الاقتصاد الأخضر.

٩٧. وقد اضطلعت منظمة العمل الدولية بدور محوري في العملية التي أفضت إلى اعتماد اتفاق باريس بشأن تغير المناخ، بحيث ضمن معالجة أبعاد العمل اللائق معالجة كاملة. وستواصل المنظمة تقديم الدعم الفعال للبلدان عند ضلوعها في تنفيذ الاتفاق، من أجل بناء قدرات العمال والوحدات الاقتصادية على الصمود وضمان مستقبل عمل مستدام. وستعزز منظمة العمل الدولية شراكاتها الاستراتيجية مع برنامج الأمم المتحدة للبيئة وأمانة اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ وسائر المنظمات، وكذلك في سياق اتفاقية التنوع البيولوجي واتفاقية مكافحة التصحر. كما أنها ستواصل مشاركتها النشطة في الشراكة من أجل العمل لصالح الاقتصاد الأخضر.

٩٨. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- إجراء تقييمات وتشخيصات، بما في ذلك التحليلات الجنسانية، بشأن الآثار المترتبة على تغير المناخ والتدهور البيئي والقدرة على الصمود في العمالة وفي البعدين الاجتماعي والاقتصادي؛
- صياغة وتنفيذ سياسات وبرامج متسقة من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً على المستويات الوطنية أو القطاعية أو المحلية؛
- تعزيز آليات الحوار الاجتماعي واتساق السياسات بشأن الانتقال العادل.

٩٩. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تعزيز أهداف تتصل بالعمل اللائق والانتقال العادل في مننديات الأمم المتحدة في مجال تغير المناخ والعمليات البيئية الإقليمية ومتعددة الأطراف المعنية الأخرى وتعزيز الشراكات، بما في ذلك من أجل تعبئة الموارد؛
- بالتعاون مع مركز تورينو، وضع برامج عالمية وإقليمية لبناء القدرات لصالح الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بشأن السياسات البيئية، بما في ذلك من خلال آليات استعراض الأقران والتعلم المتبادل، وبشأن رصد مؤشرات أهداف التنمية المستدامة؛
- تطوير المعارف العالمية بشأن السياسة العامة والممارسات من أجل الوظائف الخضراء والانتقال العادل، بما في ذلك التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي، وبشأن آليات القياس.

الحصيلة ٣-٤: زيادة قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية

على تعزيز المجتمعات الآمنة والمستقرة والقادرة على الصمود من خلال العمل اللائق

١٠٠. لا يزال أكثر من ملياري شخص يعيشون في أوضاع هشة ومتضررة من النزاعات، كما تشرّد ٧٠ مليون شخص في جميع أنحاء العالم بسبب العنف أو الحرب أو الاضطهاد. ويتركز الفقر، المرتبط عادة بنقص الوظائف اللائقة، بشكل متزايد في المناطق الهشة ويُتوقع أن يرتفع مستواه في مثل هذه المناطق في السنوات القادمة. ويمكن أن تصبح البطالة ومواطن العجز في العمل اللائق بحد ذاتها من مسببات الاستضعاف والهشاشة. وتُشير البحوث إلى أن برامج العمالة تُسهم في التماسك الاجتماعي وبناء السلام إذا صُممت بحيث تعالج على نحو كافٍ محركات النزاع الثلاثة، وهي: قلة الاتصالات والتفاعلات بين مختلف الفئات الاجتماعية؛ قلة فرص العمل؛ التظلمات بشأن انعدام المساواة والظلم الاجتماعي.

١٠١. ومن شأن توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥) أن توفر إطاراً للإجراءات الهادفة المحددة لفائدة المجتمعات المتضررة من الأزمات في إطار السياسات المحلية الشاملة بشأن الاقتصاد والعمالة. وستواصل منظمة العمل الدولية تعاونها مع الشركاء في النظام متعدد الأطراف، لا سيما داخل الأمم المتحدة، لتعزيز إدراج العمل اللائق في الرابط بين السلام والتنمية والشؤون الإنسانية.

١٠٢. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- إدماج العمالة والعمل اللائق في السياسات الوطنية لمنع نشوب النزاعات والحد من مخاطر الكوارث ووضع استراتيجيات الانتعاش، استرشاداً بالتوصية رقم ٢٠٥؛
- دعم تصميم وتمويل وتنفيذ ورصد برامج العمالة القائمة على البيانات والمراعية لقضايا الجنسين في الأماكن الهشة، بما في ذلك من خلال البرنامج الرائد بشأن الوظائف من أجل السلام والقدرة على الصمود؛
- زيادة معارف هذه الهيئات وقدرتها على تعزيز العمل اللائق والحوار الاجتماعي كعنصر أساسي في عمليات تقييم الاحتياجات واستراتيجيات بناء سلام مستدام ومقاومة الكوارث.

١٠٣. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تعزيز العمالة والعمل اللائق في المبادرات المشتركة للأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية في حالات الكوارث والنزاعات؛
- زيادة قاعدة المعارف والبيانات التحليلية بشأن إسهام العمل اللائق في السلام والقدرة على الصمود بغية تدوير المشورة السياسية والخدمات التي تقدمها منظمة العمل الدولية إلى الهيئات المكونة ودعم الشراكات مع أصحاب المصلحة المعنيين.

الحصيلة ٣-٥: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ برامج سوق العمل وخدمات التوظيف من أجل الانتقال إلى العمل اللائق في مختلف مراحل الحياة، مع التركيز بشكل خاص على العمال من الشباب وكبار السن

١٠٤. يؤدي التغير التكنولوجي السريع إلى تغيير نماذج الإنتاج ومشاريع الأعمال وتنوع ترتيبات العمل وأنماط العمالة، الأمر الذي يفضي في كثير من الحالات إلى عمليات انتقالية متعددة في مختلف مراحل الحياة - من المدرسة إلى العمل وخلال سن العمل وحتى العودة إلى سوق العمل بعد التقاعد بالنسبة إلى بعض العمال. وبغية الاستفادة من فرص التقدم الاجتماعي والاقتصادي ولضمان عمليات انتقال عادلة بالنسبة إلى العمال والمنشآت، ثمة حاجة إلى وضع برامج استباقية وهادفة لسوق العمل وتعزيز خدمات التوظيف. وهذه التدابير مجتمعة هي حاسمة بالنسبة إلى الشباب الباحثين عن منفذ إلى سوق العمل والعمال المسنين الذين يحتاجون إلى البقاء نشطين في القوى العاملة لفترة أطول والنساء والأشخاص في الأوضاع الهشة، الذين يصطدمون بحواجز تعيق تمتعهم بتكافؤ الفرص والمشاركة والمساواة في المعاملة في العمل. كما أن تحسين عمليات الانتقال من خلال برامج سوق العمل المترافقة مع توفير حماية اجتماعية فعالة، يساعد المنشآت على العثور على العمال الذين تحتاج إليهم. ويمكن للتكنولوجيات الرقمية الجديدة أن تدعم عمليات انتقال أكثر فعالية من خلال تحديث نظم خدمات التوظيف وتيسير رصد وتقييم تدخلات سوق العمل، إلى جانب جمع معلومات سوق العمل بشأن عمليات الانتقال والتطلعات المتعلقة بمستقبل العمل.

١٠٥. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- وضع وصياغة برامج ابتكارية واستباقية وهادفة لسوق العمل، من خلال الحوار الاجتماعي، لتسهيل عمليات انتقال سوق العمل في مختلف مراحل الحياة، مع التركيز بشكل خاص على الاستراتيجيات المراعية لقضايا الجنسين بالنسبة إلى العمال الشباب والمسنين؛
- دعم وتعزيز قدرة مزودي خدمات التوظيف وتحديث نظم تقديم الخدمات باستخدام حلول تقنية جديدة، مع التركيز على الاحتياجات الخاصة لأصحاب العمل وللعمال في مختلف مراحل الحياة، بالتعاون مع مركز تورينو وبالشراكة مع سائر المنظمات العاملة في هذا المجال؛
- تقدير وتقييم نتائج برامج سوق العمل في تحسين الانتقال من المدرسة إلى العمل لصالح الشباب والشبان، مع التركيز بشكل خاص على أولئك الذين ليسوا في التعليم أو العمل أو التدريب.

١٠٦. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إصدار مواد معرفية وأدوات إرشادية بشأن برامج سوق العمل وخدمات التوظيف التي تسهل عمليات الانتقال في مختلف مراحل الحياة، بما في ذلك تقرير الاتجاهات العالمية لعمالة الشباب لعام ٢٠٢١؛
- إعداد تحليل مقارن بشأن الانتقال من المدرسة إلى العمل في إقليم أفريقيا؛
- تقديم التقارير وتحليل ورصد التقدم في إطار المؤشر ٨-٦-١ لأهداف التنمية المستدامة بشأن الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب، استناداً إلى البيانات التي توفرها الدراسات الاستقصائية للقوى العاملة والتقارير الواردة من البلدان.

النتيجة ٤: المنشآت المستدامة بوصفها مولدة للعمالة وحافزة للابتكار والعمل اللائق

١٠٧. تشكل المنشآت المستدامة محركات للنمو واستحداث الوظائف وتتسم بالأهمية في معالجة التحدي المتمثل في استحداث ٣٤٤ مليون وظيفة جديدة لازمة بحلول عام ٢٠٣٠، بالإضافة إلى ١٩٠ مليون وظيفة ضرورية للتصدي للبطالة اليوم. وتكتسي المنشآت المستدامة أهمية حاسمة لخلق الثروات والقدرة على الابتكار، مما يحسن مستويات المعيشة والظروف الاجتماعية، وتسهم بالتالي في تحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة.

التحديات المعاصرة التي يتعين التصدي لها

١٠٨. لا تزال العقبات التي تحول دون إقامة وتطوير منشآت مستدامة، قائمة في العديد من البلدان. وقد تؤدي البيئات التنظيمية إلى إيجاد أعباء مالية وإدارية تستنزف الموارد الشحيحة من الاستثمارات اللازمة وتعرق إقامة المنشآت واستحداث الوظائف. وهذه المسائل مترابطة فيما بينها وتستمد جذورها من مجالات سياسية أوسع مثل التعليم والبنية التحتية والتجارة.

١٠٩. والعديد من المنشآت هي كذلك مشاريع كفاف تعمل في ظروف تتسم بالفقر وتوفر إيرادات مطلوبة بالحاح. وفي حين أن البعض منها يتمتع بالقدرة على التطور، فإنها غالباً ما تواجه عوائق من حيث الوصول إلى رأس المال والموارد المالية والبنية التحتية والأسواق، مع ما يترتب على ذلك من انعكاسات سلبية على استدامة الأعمال. وهذه هي الحال على وجه الخصوص بالنسبة إلى المنشآت غير المنظمة الصغيرة وبالغة الصغر التي تمثل ٨٠ في المائة من المنشآت و ٥٠ في المائة من العمالة على الصعيد العالمي. وتواجه صاحبات المشاريع والمنشآت التي تقودها النساء في الاقتصاد غير المنظم، تحديات إضافية في الوصول إلى رأس المال والأسواق. وغالباً ما تنظر المنشآت المنظمة إلى المنشآت غير المنظمة باعتبارها مصدرًا للمنافسة غير الشريفة التي تقوّض نموها واستدامتها.

١١٠. ولا يزال تدني الإنتاجية يمثل تحدياً أمام نمو المنشآت واستدامتها، وبالتالي يحول دون تحقيق العمل اللائق. وتوفر مكاسب الإنتاجية رأس المال لإعادة الاستثمار ولا يمكن الاستغناء عنها لرفع الأجور وتحسين ظروف العمل. ويمثل الاستثمار غير الكافي في التكنولوجيا والابتكار تحدياً آخر أمام نمو المنشآت واستدامتها. ولم يوجه اهتمام كافٍ إلى تحسين الإنتاجية ونوعية الوظائف والابتكار واعتماد تكنولوجيات جديدة في السياسات لتعزيز تنمية المنشآت.

ما الذي يتعين تغييره

١١١. تبرز حاجة إلى دعم دور القطاع الخاص باعتباره مصدراً رئيسياً للنمو الاقتصادي واستحداث الوظائف، من خلال تعزيز بيئة مؤاتية لتنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة، بغية توليد العمل اللائق والعمالة المنتجة وتحسين مستويات المعيشة للجميع. ومن المهم أيضاً دعم دور المنشآت العامة بوصفها صاحب عمل مهماً ومقدماً للخدمات الجيدة. ويتعين على الحكومات، بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، مواصلة وضع السياسات والحوافز التي تعزز النمو الاقتصادي المستدام والشامل والابتكار وإنشاء المنشآت المستدامة وتطويرها. ومن الضروري أيضاً تسريع وتيرة انتقال المنشآت من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، وبالتالي تحرير إمكاناتها لتطوير وضمان المنافسة الشريفة في الأسواق الوطنية والدولية.

١١٢. ويلعب الوصول إلى الأسواق المحلية والعالمية دوراً رئيسياً في تنمية المنشآت ودرجة توفيرها للعمل اللائق. ويجب أن تراعي السياسات سياق الاقتصاد الكلي، فضلاً عن طبيعة وسير أعمال الأسواق على مختلف المستويات. بالإضافة إلى ذلك، ينبغي للسياسات العامة أن توفر حيزاً لمختلف أشكال المنشآت، لا سيما التعاونيات ومنشآت الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، التي يمكن أن تتجاوز مع المزيد من الحلول المكيّفة لتحسين تنظيم العمل والإنتاج وفي الوقت نفسه توفير العمل اللائق.

١١٣. ولا بد من أن تترافق السياسات والمؤسسات التي تعزز تحسين الإنتاجية مع زيادة الاستثمارات في التكنولوجيا والابتكار، إذ أن ذلك يتيح للمنشآت زيادة كمية منتجاتها أو خدماتها وتحسين نوعيتها. وفي المقابل، تسهم استدامة المنشآت في كسب أفضل في المداخل وتحسين مستويات المعيشة والعمل اللائق. ويمكن لنماذج الأعمال المستدامة ومجموعة واسعة من الخدمات المالية وغير المالية للمنشآت أن تعزز الإدماج المالي وتسهل مكاسب الإنتاجية وتولد العمل اللائق. ويمكن أن تدعم كذلك النساء وأكثر الأشخاص عرضة للتمييز، بمن فيهم الشباب والمعوقون، لتنمية قطاعات أعمال منتجة وقادرة على التنافس.

١١٤. ولا بد من تعزيز السياسات والحوافز التي تشجع اتساق ممارسات قطاع الأعمال مع أهداف العمل اللائق واتباع نهج متمحور حول الإنسان إزاء مستقبل العمل. ويرتدي احترام حقوق الإنسان ومعايير العمل الدولية، لا سيما المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، أهمية بالنسبة إلى المنشآت بجميع أشكالها وأحجامها. وينبغي لسياسات تنمية المنشآت أن تشجع المنشآت على الإسهام على نطاق أوسع في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والاستدامة البيئية. ويؤدي الحوار الاجتماعي على جميع المستويات إلى تحقيق أوجه التآزر بين كمية ونوعية الوظائف المستحدثة في القطاع الخاص. كما يتعين على المنشآت أن تُكيّف نماذج وممارسات أعمالها لتسخير الإمكانيات تسخيراً كاملاً من أجل استحداث الوظائف الخضراء اللائقة. ولا بد من وضع سياسات تدعم المنشآت، لا سيما المنشآت الصغيرة والمتوسطة، لتنفيذ عمليات الإنتاج الفعالة من حيث الموارد والتحول تدريجياً إلى اقتصاد منخفض الكربون. وتوفر الاستنتاجات بشأن تعزيز المنشآت المستدامة، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته السادسة والتسعين (٢٠٠٧)، إرشادات دولية فريدة لبلورة سياسات تدعم سعي المنشآت المشروع إلى تحقيق الربح كما تدعم تطلعات العمال إلى العمل اللائق.

المخاطر وتدابير التخفيف

١١٥. تشمل المخاطر الافتقار إلى الدعم السياسي أو إلى اتساق السياسات لتهيئة بيئة مؤاتية أو لتنفيذ الإصلاحات اللازمة لتعزيز السمة المنظمة، كما تشمل عدم كفاية الموارد المالية ونقص قدرات الهيئات المكونة على تنفيذ الحلول المتفق عليها. وغالباً ما تكون هناك هياكل غير كافية للحوار الاجتماعي، مما يؤدي إلى عدم وجود توافق وطني وافتقار إلى تنفيذ متكامل ومتوأم. وسيشكل البناء المتواصل لقدرات الهيئات المكونة والحوار المستمر والاستباقي، عنصراً أساسياً لتنفيذ الاستراتيجية.

مجال تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١

الحصيلة ٤-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تهيئة بيئة مؤاتية لروح تنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة

١١٦. يشكل وجود بيئة مؤاتية أساس القدرة على إقامة وتطوير منشآت مستدامة يمكنها أن تؤدي إلى توليد العمل اللائق والعمالة المنتجة وتحسين مستويات المعيشة للجميع. وتشمل هذه البيئة المؤاتية مجموعة كبيرة من العوامل التي قد تختلف أهميتها النسبية وفقاً للظروف الوطنية. وعلى نحو ما تشير إليه استنتاجات مؤتمر عام ٢٠٠٧ أنفة الذكر بشأن المنشآت المستدامة، فإن هذه العوامل تشمل فيما تشمل، سياسة الاقتصاد الكلي السليمة والمستقرة والبيئة القانونية والتنظيمية المؤاتية والمنافسة الشريفة والوصول إلى التمويل والبنية التحتية الجيدة والحماية الاجتماعية الكافية. ومن اللازم أن تراعي عمليات إصلاح بيئة الأعمال مختلف وقائع المنشآت وتستخلص الدروس من التجارب السابقة وتسهم في إيجاد نظام إيكولوجي يسهل نفاذ المنشآت الجديدة، فضلاً عن عمل المنشآت القائمة ونموها. وتعتبر اللوائح المصممة تصميمًا حسنًا والمتسمة بالشفافية والمعممة تعميماً تاماً والتي تعزز المساءلة، بما في ذلك اللوائح التي تدعم معايير العمل والمعايير البيئية، مفيدة للأسواق والمجتمع، وهي تسهل انتشار السمة المنظمة وتحفز القدرة التنافسية المنهجية.

١١٧. ولا بد للمنظمات من أن تكون قد حسنت المعارف والقدرات للمشاركة في عمليات التوعية وصنع السياسات الهادفة إلى تحسين البيئة الكفيلة برعاية إنشاء ونمو وصيانة المنشآت الجديدة واستدامة المنشآت القائمة، بما في

ذلك إضفاء السمة المنظمة. وينبغي إدماج عمليات صنع السياسات هذه في أطر سياسية شاملة، بما في ذلك سياسات الاقتصاد الكلي والعمالة والسياسات الاجتماعية والقطاعية.

١١٨. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- من خلال برنامج البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، تحليل ومعالجة العوائق السياسية أو المؤسسية أو التنظيمية الرئيسية أمام تهيئة البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة للتحديات والحواجز المحددة، لا سيما تلك المتعلقة بتنظيم المشاريع وتنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة والوصول إلى التمويل والإنتاجية وظروف العمل؛
- المشاركة في عمليات التوعية وصنع السياسات لتحسين البيئة الكفيلة برعاية إقامة ونمو واستدامة المنشآت بوصفها مولدة للعمالة وحافزة للابتكار والعمل اللائق، بما في ذلك كهدف لسياسات العمالة؛
- تقديم توصيات بشأن السياسات التي يمكن أن تسهل وصول المنشآت إلى الخدمات المالية المناسبة؛
- وضع أو مراجعة السياسات لتعزيز العمالة الجيدة والإنتاجية في الاقتصادات الفعالة والدائرية من الناحية البيئية ودعم المنشآت والعمال خلال عمليات الانتقال؛
- وضع أو مراجعة السياسات والتشريعات المتعلقة بالتعاونيات والاقتصاد الاجتماعي والتضامني وإجراء اختبار أولي للمبادئ التوجيهية المتفق عليها فيما يتعلق بإحصاءات التعاونيات التي وافق عليها المؤتمر الدولي العشرون لخبراء إحصاءات العمل في عام ٢٠١٨.

١١٩. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- توثيق ونشر الممارسات الناشئة والمبادئ التوجيهية بشأن اللوائح والسياسات والمؤسسات التي تُسهم في تهيئة بيئة مؤاتية لتنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة، استناداً إلى نتائج تقييمات البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة؛
- إجراء البحوث القائمة على البيانات بشأن السياسات الاقتصادية المعززة للإنتاجية والأطر المؤسسية والتنظيمية، وكذلك بشأن العوامل المحددة لتكوين المشاريع والصلة بين الإنتاجية وإضفاء السمة المنظمة والعمل اللائق؛
- بالتعاون مع مركز تورينو، تعزيز قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على الصعيدين الإقليمي والعالمي، بما في ذلك من خلال استعراض الأقران والتعلم المتبادل، بهدف تهيئة بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة، ورصد مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المرتبطة بها.

الحصيلة ٤-٢: تعزيز قدرة المنشآت على اعتماد نماذج أعمال وتكنولوجيا وتقنيات جديدة لتعزيز الإنتاجية والاستدامة

١٢٠. ستحتاج المنشآت، في بيئة أعمال دائمة التغير، إلى تسخير إمكانات التقدم التكنولوجي ونمو الإنتاجية، بما في ذلك من خلال الحوار الاجتماعي، لتطوير نماذج أعمال وسياسات وممارسات جديدة من أجل تحقيق العمل اللائق والتنمية المستدامة، بما يضمن الكرامة وتحقيق الذات بالترافق مع حصول الجميع على قسط عادل من المنافع. وبغية وضع المنشآت في مسار النمو الشامل والمستدام وتمكينها من زيادة الإنتاجية وإضافة القيمة وحفز العمالة، يتعين فهم القيود الكامنة الرئيسية في قطاعات فرعية وأسواق وسلاسل قيم معينة. ويقتضي هذا الأمر تلبية احتياجات المنشآت على اختلاف أحجامها باستراتيجيات متباينة، مع إيلاء مراعاة خاصة للتحديات التي تواجهها المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر.

١٢١. وتوخياً لتحسين الإنتاجية لا بد من سد الفجوة القائمة بين الإنتاج الفعلي والإنتاج المحتمل، لا سيما من خلال اعتماد نماذج أعمال ملائمة وتدعيم الابتكار وتوفير سبل الوصول إلى التكنولوجيا. ويتطلب هذا الأمر من الحكومات أن تعالج الإنتاجية بطريقة شاملة. وللحفاظ على نمو الإنتاجية وتوليد العمل اللائق، يتعين على المنشآت أن تكون أكثر قدرة على الصمود في مواجهة المخاطر الناجمة عن تغير المناخ وتدهور الموارد والتلوث. كما أن التدخلات التي تمنح الإمكانات للنساء والشباب والتي تتيح الإدماج الاقتصادي للفئات والأقاليم

المحرومة، هي ضرورية بدورها، مثلها مثل التدابير التي تمكّن المنشآت الريفية من تذليل العوائق لتطوير قدراتها في مجالي الإنتاج واستحداث الوظائف.

١٢٢. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- العمل مع الهيئات والمؤسسات الوطنية والوطنية الفرعية التي تؤدي دوراً رئيسياً في النظام البيئي للمنشآت وتنظيم المشاريع، من أجل تعزيز الإنتاجية وتحسين ظروف العمل، بما في ذلك في سلاسل قيم محلية وعالمية مختارة؛
- تشجيع تنظيم المشاريع والإدماج المالي وتنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة، لا سيما بالنسبة إلى النساء والأشخاص الذين يعيشون في أوضاع هشة، بمن فيهم الشباب والسكان النازحون واللاجئون، وبناء القدرات من أجل تطوير نظم السوق وسلاسل القيم؛
- توفير التدريب بشأن إدارة الأعمال من أجل تحسين الإنتاجية داخل المنشآت وإتاحة الوصول إلى أفضل الممارسات بشأن كفاءة الإنتاج وديناميات الابتكار لتحقيق التنمية المستدامة والعمل اللائق؛
- تنفيذ مبادرات لتوليد بيانات موثوقة عن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد المحلية والعالمية وتمكين المنشآت على امتداد سلاسل القيم من أن ترفع الإنتاجية وتصبح أكثر قدرة على الصمود، لا سيما في سياق تغير المناخ، من خلال الوصول إلى الخدمات المالية الملائمة ومن خلال تعزيز القدرة على تحديث المهارات والارتقاء بالابتكار واعتماد التكنولوجيات الخضراء والمزيد من الممارسات الفعالة من حيث الطاقة والموارد وتوفير العمل اللائق.

١٢٣. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- وضع إطار مفاهيمي للنظم الإيكولوجية للإنتاجية لسلاسل قيم محلية وعالمية محددة وريادة تحليلات نظم السوق من منظور الإنتاجية والتركيز على معالجة العمل اللائق؛
- تشجيع نماذج أعمال شاملة جديدة لتعزيز الإنتاجية وتوليد العمل اللائق في سلاسل القيم المحلية والعالمية، واختبار أدوات جديدة واعتماد تكنولوجيا جديدة لتحسين النظم الإيكولوجية لتنظيم المشاريع؛
- تقييم مختلف المنهجيات لقياس إنتاجية العمل والسعي إلى تقديم مقترح لإعداد البيانات لتتطوّر فيه الهيئات المكونة الثلاثية من أجل إصدار بيانات منسقة وتحسين قدرات رصد المؤشر ٨-٢-١ لأهداف التنمية المستدامة بشأن معدل النمو السنوي للناتج المحلي الإجمالي بالقيم الحقيقية للفرد الواحد العامل، بالتعاون مع مركز تورينو؛
- بالتعاون مع مركز تورينو، بناء قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على الصعيدين الإقليمي والعالمي لحفز تحسين الإنتاجية والابتكار، بما في ذلك من خلال استعراض الأقران والتعلم المتبادل، وإنشاء منصة لتعزيز تنمية المنشآت واستحداث الوظائف وتوفير العمل اللائق في الاقتصاد الأخضر والاقتصاد الدائري؛
- إجراء البحوث بشأن آثار التحول إلى اقتصاد رقمي في المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر في جميع أنحاء العالم.

الحصيلة ٤-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع السياسات والتشريعات وتدابير أخرى تهدف بالتحديد إلى تيسير انتقال المنشآت إلى السمة المنظمة

١٢٤. تواجه المنشآت في الاقتصاد غير المنظم تحديات كبيرة تتعلق بانخفاض الإنتاجية والافتقار إلى سبل الوصول إلى العوامل الإنتاجية وظروف العمل السيئة. ومن شأن مجموعة من التدابير وخدمات الدعم، بما في ذلك التحسينات داخل المنشأة، التي تزيد من تنمية وإنتاجية المنشآت في المناطق الريفية والحضرية، أن تتيح لها أن تنمو وتندمج في الأسواق المنظمة وتحقق العمل اللائق. وستتخذ تدابير مراعية للجنسين من أجل تمكين صاحبات

المشاريع من التحول من أنشطة هامشية مدرة للدخل إلى مشاريع أعمال مربحة. ومن المرجح أن تجني المنشآت المنتجة الفوائد وتغطي تكاليف التحول إلى السمة المنظمة.

١٢٥. وينبغي أن يسير دعم زيادة الإنتاجية يداً بيد مع السياسات والتشريعات وغيرها من التدابير، بما في ذلك استخدام التكنولوجيات الجديدة، للقضاء على العوامل المثبطة لإضفاء السمة المنظمة والناجمة عن الإطار المؤسسي، لا سيما بالنسبة إلى المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر، ولتسهيل عمليتي التسجيل والامتثال وضمان الوصول الفعال لأصحاب العمل وعمالهم إلى الحقوق والحماية الاجتماعية. وتضطلع التعاونيات و وحدات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني بدور خاص في تسهيل انتقال صغار المنتجين إلى السمة المنظمة.

١٢٦. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- إجراء تشخيصات مراعية للجنسين بشأن السمة غير المنظمة على المستويات الوطنية والإقليمية والقطاعية لتقييم طبيعة وخصائص المنشآت غير المنظمة والعمال الذين يعملون لديها، وتحديد العوائق القائمة أمام إضفاء السمة المنظمة والدوافع الكامنة وراءها بهدف إيجاد استجابات سياسية قائمة على البيانات وزيادة الوعي بشأن إضفاء السمة المنظمة والعمل اللائق وفهم مزاياهما؛

- وضع أو مراجعة السياسات أو التشريعات أو غيرها من التدابير لتسهيل انتقال المنشآت والعمال الذين يعملون لديها إلى الاقتصاد المنظم، وتقديم مجموعات متكاملة من الفوائد والالتزامات لحفز إضفاء السمة المنظمة على المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر، مما يسهل الامتثال للقوانين وحصول العمال على العمل اللائق؛

- تعزيز وصول المنشآت غير المنظمة إلى الخدمات المالية وغير المالية الملائمة ومعقولة التكلفة لتنمية المشاريع والوصول إلى الأسواق، بهدف تعزيز الإنتاجية وتسهيل التحول إلى السمة المنظمة، مع إيلاء الاهتمام الواجب للتحديات المحددة في المناطق الريفية وتلك التي تواجهها المنشآت التي تقودها النساء؛

- دعم الفاعلين غير المنظمين من أجل تنظيمهم في تعاونيات أو غيرها من وحدات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني لتحسين عائدات أنشطتهم وتسهيل انتقالهم إلى الاقتصاد المنظم.

١٢٧. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إعداد بحوث وتحليلات مقارنة بشأن التدابير المعنية لتعزيز انتقال المنشآت والعمال الذين يعملون لديها إلى الاقتصاد المنظم؛

- تعزيز قاعدة المعارف بشأن النهج القطاعية سعياً إلى تحقيق اقتصادات أكثر تنظيماً ومراعاة للبيئة، وبشأن وصول المنشآت في الاقتصاد غير المنظم إلى سلاسل القيم المحلية والعالمية بوصف ذلك حافزاً للانتقال إلى السمة المنظمة.

الحصيلة ٤-٤: زيادة قدرة الدول الأعضاء والمنشآت على وضع سياسات وتدابير

تعزز اتساق ممارسات قطاع الأعمال مع العمل اللائق

ونهج متمحور حول الإنسان إزاء مستقبل العمل

١٢٨. لكي تزدهر المنشآت في إطار مشهد سريع التغير، فإنه يتعين عليها أن تقوم على نحو مستمر بتعديل وتكييف أسلوبها في مزاولة الأعمال. وفي الوقت ذاته، يمكنها أن تضطلع بدور فعال ومؤثر في التصدي للتحديات الاجتماعية والبيئية الملحة. ولتسخير إمكاناتها تسخيراً كاملاً في هذا الصدد، ثمة حاجة إلى وضع سياسات وحوافز تعزز اتساق ممارسات قطاع الأعمال مع العمل اللائق ونهج متمحور حول الإنسان إزاء مستقبل العمل.

١٢٩. وتبرز الحاجة إلى بذل الجهود لضمان أن تكون ترتيبات العمل وممارسات قطاع الأعمال المتنوعة، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد المحلية والعالمية، حافزاً للفرص الكفيلة بتحقيق التقدم الاجتماعي والبيئي والاقتصادي. ولا بد من إيلاء اهتمام خاص للقطاعات الاستراتيجية والاقتصاد الدائري. وتعتبر منصات الحوار بين الجهات الفاعلة على مختلف المستويات ضرورية لمناقشة الفرص والتحديات وحفز تبادل الممارسات الجيدة.

١٣٠. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- تحسين اتساق السياسات والممارسات مع مبادئ معايير العمل الدولية وإعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية لعام ٢٠١٧ بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية)، بما في ذلك من خلال تبادل الممارسات الجيدة؛
- تعزيز الحوار الاجتماعي بشأن سياسات واستراتيجيات الاستثمار لدعم الاستثمار الأجنبي المباشر الذي يفضي إلى توفير العمل اللائق؛
- وضع وتعزيز السياسات والاستراتيجيات المرتبطة بالعمل والقائمة على البيانات، التي تشجع ممارسات قطاع الأعمال المسؤولة في القطاعات الاستراتيجية؛
- وضع برامج بشأن تنظيم المشاريع البيئية وتطوير سلاسل القيم الخضراء والقادرة على الصمود والابتكار في التكنولوجيات الخضراء.

١٣١. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- الدعوة إلى اتساق ممارسات قطاع الأعمال مع المبادئ المنصوص عليها في معايير العمل الدولية والصكوك المتفق عليها دولياً مثل إعلان منظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والمبادئ التوجيهية للأمم المتحدة بشأن الأعمال التجارية وحقوق الإنسان والمبادئ التوجيهية للمنظمات متعددة الجنسية الصادرة عن منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي؛
- تعزيز الحوارات العالمية والإقليمية بشأن التحديات والفرص من أجل تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد المحلية والعالمية، وتقاسم المعارف والدروس المستخلصة والممارسات الجيدة بشأن المضي قدماً بالعمل اللائق في الاقتصاد الدائري في قطاعات اقتصادية استراتيجية محددة؛
- تقديم المشورة والمساعدة إلى المنشآت بشأن معايير العمل الدولية من خلال مكتب مساعدة الأعمال في منظمة العمل الدولية.

النتيجة ٥: المهارات والتعلم المتواصل من أجل تسهيل النفاذ إلى سوق العمل والتنقل فيه

١٣٢. على الرغم من التقدم الكبير المحرز خلال العقود الأخيرة، تواجه معظم البلدان في جميع أنحاء العالم تحديات معقدة فيما يتعلق بمهارات وسياسات ومؤسسات العمل المطلوبة من أجل أن ينتهز العمال والمنشآت الفرص التي يتيحها عالم عمل يتغير بوتيرة متسارعة ولم يسبق لها مثيل.

المسائل المعاصرة التي يتعين التصدي لها

١٣٣. يشكل عدم تطابق المهارات تحدياً متنامياً في أسواق العمل اليوم. وعلى جانب العرض، يعاني أكثر من ثلث العاملين في الاقتصادات المتقدمة من عدم تطابق المؤهلات بالترافق مع خفض كبير في الأجر بنسبة ٢٠ في المائة بالمقارنة مع نظرائهم الذين يتمتعون بمؤهلات تتطابق تطابقاً جيداً مع احتياجات السوق. وغالباً ما تكون نسبة عدم تطابق المهارات في البلدان النامية والناشئة أكثر ارتفاعاً. بالإضافة إلى ذلك، يستمر انعدام المساواة بين الجنسين في الاستفادة من فرص التدريب المهني، حيث تكون معدلات التحاق الإناث به أقل بكثير من المعدلات بالنسبة إلى الرجال. وستؤثر التكنولوجيات الجديدة في العمال في مختلف القطاعات في البلدان النامية والمتقدمة على السواء، مع احتمال أن تتأثر النساء تأثراً أشد من جراء الأتمتة. وعلى جانب الطلب، تظهر البحوث أنه في عام ٢٠١٨، تعذر على ٤٥ في المائة من أصحاب العمل العثور على أشخاص يتمتعون بمجموعة المهارات المناسبة، مقارنة بنسبة ٣١ في المائة في عام ٢٠٠٨. ومع ذلك، فإن توافر العمال الماهرين لا يقدم سوى جزء من الحل لتحدي العمالة. ويتسم استحداث الوظائف والأجور وظروف العمل أيضاً بأهمية قصوى.

١٣٤. وتغدو هذه التحديات من الأهمية بمكان في البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط، التي قد لا تكون فيها الوظائف حسنة الأجور مضمونة ويجد العمال الماهرين أنفسهم فيها، في أغلب الأحيان، مرغمين على اختيار وظائف متدنية المهارات. وهكذا، فإن عدم تطابق المهارات يسهم في التحديات الأوسع نطاقاً التي تؤثر في أسواق العمل، بما في ذلك زيادة انعدام المساواة والافتقار إلى فرص العمل اللائق.

١٣٥. وتبقى نوعية وملاءمة التعليم والتدريب مسألة شائكة في العديد من البلدان لأن الكثير من البرامج لا توفر الكفاءات والمهارات والمؤهلات المطلوبة في أسواق العمل. وتتضاءل قابلية استخدام المتعلمين بفعل الروابط الضعيفة بين مؤسسات التعليم والتدريب وقطاعات الأعمال والشركاء الاجتماعيين. وتظل التلمذة الصناعية وغيرها من أشكال التعلم أثناء العمل التي يمكنها التصدي لهذه التحديات غير متطورة وغير مستخدمة على نحو كافٍ في العديد من البلدان.

١٣٦. ومن التحديات التي ما زالت مطروحة أيضاً تكافؤ فرص الجميع في الوصول إلى التعليم والتدريب والتعلم المتواصل. وغالباً ما يستبعد العاملون في الأشكال المتنوعة لترتيبات العمل، من فرص التعلم وتواجه النساء تمييزاً إضافياً. ويعتبر الفصل بين الجنسين في المهنة، والذي كثيراً ما يرتبط بالانتماء الإثني والأصل الاجتماعي، عاملاً رئيسياً يسهم في ترسيخ القوالب النمطية الجنسانية في اكتساب المهارات ونتائج سوق العمل غير المتكافئة. وغالباً ما يكون الأشخاص الذين يعيشون في أوضاع هشّة من قبيل المعوقين والعمال المهاجرين واللاجئين وضحايا العمل الجبري أو الرق المعاصر والعاملين في الاقتصاد غير المنظم ومن يعيشون في الأوضاع الهشة، مستبعدين من فرص التعلم لأسباب مختلفة، بما في ذلك الحواجز الجغرافية والمادية ومعايير القبول التي لا تعترف بالتعليم غير الرسمي وغير المنظم وبيئات ومنهجيات التعليم غير الشاملة والتمييز والقوالب النمطية.

ما الذي يتعين تغييره

١٣٧. يتطلب التصدي لهذه التحديات وجود نظام إيكولوجي جديد للمهارات يدعم تنفيذ اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢) وتوصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥). ويعترف هذا النظام الإيكولوجي الشامل بأن التعليم والتدريب والتعلم المتواصل أمورٌ أساسية وينبغي أن تشكل جزءاً لا يتجزأ من السياسات والبرامج الاقتصادية والمالية والاجتماعية وسياسات وبرامج سوق العمل التي تؤدي إلى استحداث الوظائف اللائقة وتمكين جميع الأفراد من الحصول على سبل تنمية المهارات، مما يسمح لهم إمكانية الاستفادة من الفرص المتاحة في عالم عمل متغير.

١٣٨. وتستلزم نُظم التعلم المتواصل الفعالة إعداد بيانات ومعلومات عن الاحتياجات من المهارات. ولضمان الإدارة السديدة الفعالة ووضع نماذج تمويل مستدامة، لا بد من أن تضطلع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بدور أقوى، ولا بد من إقامة شراكات مع مؤسسات التعليم والتدريب. وينبغي أن تعكس هذه الشراكات المسؤوليات المشتركة الواقعة على عاتق الحكومات وأصحاب العمل والعمال وأن تمكن العمال من اكتساب المهارات وتجديدها والارتقاء بها وأن تضمن أن تستثمر المنشآت في التدريب والاستفادة من المهارات المطورة.

١٣٩. ويتسم نهج يُشارك المؤسسات الحكومية المتعددة والشركاء الاجتماعيين بأنه ضروري لتصميم وتقديم خيارات تعلم مرنة تستجيب لاحتياجات السوق المتغيرة ولا تترك أي أحد على قارعة الطريق. وينبغي أن يسهل هذا النهج الاعتراف بالتدريب الذي تقدمه جميع الوكالات الحكومية والقطاع الخاص من خلال نُظم المؤهلات المرنة وأن يضع مسالك بين الخيارات التعليمية والتدريبية المختلفة، بما في ذلك التلمذة الصناعية. ومن شأن ذلك أن يسمح بالاعتراف بالمهارات والكفاءات والمؤهلات التي يكتسبها جميع الناس في العمل ومن خلال التعلم غير الرسمي وغير المنظم. وينبغي أن تطور نُظم التعلم المتواصل أيضاً مهارات العمل التأسيسية والأساسية لمعالجة الأبعاد السلوكية وتعزيز القدرة على التكيف والتعلم في جميع مراحل الحياة.

١٤٠. ولتسهيل الانتقال السلس من المدرسة إلى العمل وبين الوظائف، ينبغي توفير خدمات ملائمة ويسهل الوصول إليها بشأن التوجيه الوظيفي والمهني ومطابقة الوظائف. وينبغي استكمال ذلك بتدابير محددة الأهداف لتعزيز إتاحة سبل منصفة للحصول على تنمية المهارات، أمام النساء والفئات السكانية في الأوضاع الهشة، بمن في ذلك الشباب والعمال المسنون والمهاجرون.

١٤١. ومن شأن التدابير المنفذة ككل متماسك والتي تدعم تنمية المهارات ونُظم التعلم المتواصل، لا سيما التلمذة الصناعية الجيدة من خلال نهج يشمل جميع مستويات الحكومة مع مشاركة كاملة من الشركاء الاجتماعيين، أن

تحقق فوائد للجميع فتحدّ من انعدام المساواة وتعزز القابلية للاستخدام وتلبي احتياجات المنشآت من المهارات وترفع الإنتاجية والأجور. ومن المتوقع أن توفر نتيجة مناقشة مؤتمر العمل الدولي لوضع معيار بشأن التلمذة الصناعية، في عامي ٢٠٢١ و٢٠٢٢، إطاراً شاملاً للعمل في هذا الصدد.

١٤٢. وتشكل تنمية المهارات أولوية بالنسبة إلى العديد من المنظمات الوطنية والدولية، بما فيها وكالات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والإقليمية. ويركز عمل العديد من هذه المنظمات بشكل خاص على تعزيز عمالة الشباب من خلال تنمية المهارات. وداخل منظمة العمل الدولية، سيواصل مركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في مجال التدريب المهني، أداء دور فعال للغاية في إيجاد وتنفيذ حلول ابتكارية وبرامج لتنمية القدرات بشأن تنمية المهارات.

المخاطر وتدابير التخفيف

١٤٣. قد يؤثر ضعف النمو الاقتصادي واستحداث الوظائف في الطلب على المهارات ويفاقم عدم التطابق بين الوظائف والمهارات، فضلاً عن تخصيص الموارد للتدريب. وللتخفيف من هذه المخاطر، ستتنبك منظمة العمل الدولية على دراسة التدابير اللازمة في مجالي العرض والطلب على السواء وتعزيز أنشطة التوعية التي تضطلع بها بشأن المهارات والاستثمارات في التعلم المتواصل من خلال تطوير قدرات الهيئات المكونة والحوار الاجتماعي.

مجال تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١

الحصيلة ١-٥: زيادة قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على تحديد حالات عدم تطابق المهارات الحالية واستباق الاحتياجات المستقبلية من المهارات

١٤٤. يطرح عدم تطابق المهارات والاحتياجات المتطورة بسرعة من المهارات، تحديات أمام سياسات التعليم والتدريب وسوق العمل في البلدان في جميع مراحل التنمية. وتحدد المهارات وخيارات التعلم المسارات الوظيفية والاكتمال المهني والذاتي للعمال وتؤثر في النتائج الاقتصادية والاجتماعية في المستقبل. وتتطلب هذه العوامل إجراء تحليل دقيق لسوق العمل وتعزيز الحوار الاجتماعي بشأن تحديد الاحتياجات الحالية والمستقبلية من المهارات. ويمكن للتعاون الوطني والدولي بشأن استباق المهارات أن يلعب دوراً رئيسياً في التصدي لهذه التحديات. وتشمل مجالات التدخل ما يلي: معالجة الاختلالات في المهارات في القطاعات الاستراتيجية؛ تنمية المهارات الرقمية والأساسية والمهارات اللازمة للانتقال إلى الاستدامة البيئية؛ تطبيق نهج جديدة ابتكارية وقائمة على البيانات لاستباق المهارات.

١٤٥. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- زيادة قدراتها وكذلك قدرات مؤسسات التعليم والتدريب المعنية على تحديد واستباق الاحتياجات من المهارات، مع مراعاة الأنماط المتغيرة في عالم العمل، بالتعاون مع وكالات الأمم المتحدة وغيرها من الوكالات الثنائية ومتعددة الأطراف؛
- وضع استراتيجيات استشرافية قائمة على البيانات للمهارات لتلبية احتياجات المنشآت من المهارات في القطاعات الاقتصادية الاستراتيجية وإدماج أبعاد المهارات الرقمية في سياسات وبرامج المهارات لتضييق الفجوة الرقمية وتعزيز قدرة العمال على الاستفادة من الفرص المتاحة لتحقيق العمل اللائق؛
- الاستفادة من فرص تبادل المعارف الإقليمية والعالمية بشأن تحديد واستباق الاحتياجات من المهارات من خلال التبادل والتعاون بين الأقاليم وبين بلدان الجنوب وعلى المستوى المثلث؛
- اختبار المفاهيم والنهج الابتكارية المتعلقة بقياس عدم تطابق مؤهلات ومهارات الأشخاص في العمالة، تمشياً مع القرار الذي اعتمدته المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل في عام ٢٠١٨، من خلال إقامة الشراكات مع البلدان والمنظمات الدولية.

١٤٦. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تطوير منتجات بحثية جديدة بشأن تحديد واستباق الاحتياجات من المهارات على أساس البيانات من خلال دمج بيانات الوقت الفعلي/ الكلية والدراسات الاستقصائية للقوى العاملة وغيرها من مصادر البيانات وإعادة صياغة مفاهيم نظم استباق المهارات بالتعاون مع الشركاء الإقليميين، لا سيما مركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في مجال التدريب المهني؛
- إجراء البحوث ووضع الأدوات لاستباق وتخطيط المهارات اللازمة لدعم الانتقال إلى الاستدامة البيئية.

الحصيلة ٥-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز سياسات المهارات والتعلم المتواصل ونماذج الإدارة السديدة ونظم التمويل

١٤٧. ما برحت نظم التعليم والتدريب تزداد تعقيداً وتجزؤاً. ولكي يفي التعلم المتواصل بوعوده التي تجعل منه المبدأ التنظيمي لنظم التعليم والتدريب لجميع الناس، هناك حاجة إلى سياسات جديدة للمهارات ونماذج ومؤسسات ثلاثية ومتعددة أصحاب المصلحة للإدارة السديدة. ويمكن لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال ومنظمات التعليم والتدريب من مختلف القطاعات أن تسهم في وضع سياسات وبرامج أكثر تكاملاً ومشاركة بين القطاعات من شأنها أن تعزز كذلك المساواة بين الجنسين والشمولية في نظم المهارات والتعلم المتواصل. وثمة حاجة إلى مسارات سلسلة عبر خيارات التعليم والتدريب، فضلاً عن استخدام أكثر فعالية لتكنولوجيات التعلم الرقمي لتوسيع نطاق وصول جميع الناس إلى التعليم وتسهيله، مع التركيز بشكل خاص على النساء والأشخاص في الأوضاع الهشة. ويمكن لنماذج التمويل الابتكارية والمستدامة بالاقتران مع مزيج جيد من الحوافز المالية وغير المالية المرتبطة بنظم الحماية الاجتماعية أن تضمن زيادة مشاركة العمال وأصحاب العمل وتتيح فرصاً أكبر للتعلم المتواصل، إلى جانب إسهامات منصفة يقدمها الأشخاص الذين يستفيدون من تنمية المهارات.

١٤٨. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- وضع وتنفيذ جيل جديد من سياسات واستراتيجيات المهارات، من خلال الحوار الاجتماعي، لتلبية احتياجات جميع الناس من المهارات بما يتجاوز التدريب المهني الأولي، مع التركيز بوجه خاص على المساواة بين الجنسين والإدماج والتنوع، وإدماج سياسات المهارات في السياق الأوسع للتغيرات الهيكلية على المستويين الوطني أو الإقليمي؛
- وضع وتنفيذ ترتيبات جديدة للتمويل المنصف والمستدام ونظم حوافز تدعم التعلم المتواصل وحلول ابتكارية لتحديات المهارات للجميع.

١٤٩. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- وضع استراتيجية لمنظمة العمل الدولية بشأن تنمية المهارات والتعلم المتواصل لتعزيز تنفيذ إعلان المؤمية، مع مراعاة نتائج التقييم المستقل بشأن استراتيجية وإجراءات منظمة العمل الدولية لتعزيز تنمية المهارات من أجل فرص العمل والنمو، ٢٠١٠-٢٠١٥، التي بحثها مجلس الإدارة في تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٦؛
- إنشاء مرفق للابتكار بشأن المهارات والتعلم المتواصل لدعم الهيئات المكونة في وضع واختبار الحلول الابتكارية لتحديات المهارات الرئيسية، بالتعاون مع مركز تورينو؛
- وضع أدلة وأدوات لمساعدة الهيئات المكونة الثلاثية على تعزيز التعلم المتواصل الفعال والتعليم الجيد للجميع، بما يشمل نماذج وآليات وحوافز التمويل والصلات بين التعلم المتواصل والحماية الاجتماعية وبين آليات الإدارة والتنسيق الثلاثية المشتركة بين القطاعات والترتيبات المؤسسية.

الحصيلة ٣-٥: زيادة قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على تصميم وتقديم خيارات تعليمية ابتكارية ومرنة وشاملة، بما في ذلك التعلم أثناء العمل والتلمذة الصناعية الجديدة

١٥٠. بغية تلبية احتياجات المنشآت على نحو فعال وتحقيق نتائج أفضل من حيث العمالة لجميع الناس، ينبغي أن تدعم نُظم التعلم المتواصل، بما في ذلك التلمذة الصناعية الجديدة، التحولات الصناعية التي تعزز الطلب على العمال الماهرين وتضمن الاستخدام الفعال لمهاراتهم وتحسن نوعية الوظائف. ويستلزم نمو مسارات التعلم الإلكترونية وغير الرسمية وغير المنظمة وجود نُظم أقوى وأشمل للاعتراف بالمهارات تُصدق رسمياً نتائج التعلم غير الرسمي وغير المنظم وتسهل التعلم المتواصل حتى يتمكن جميع العمال من الاستفادة من الفرص المتاحة لتحقيق العمل اللائق، لا سيما النساء والأشخاص في الأوضاع الهشة. كما أن ثمة حاجة إلى تحسين منهجيات التنفيذ من خلال استخدام أدوات التعلم القائم على المشاريع والأدوات الرقمية بحيث يصبح التعلم أكثر جاذبية ويسهل الوصول إليه ويُقدم بطريقة فعالة وناجعة من حيث التكلفة. ويمكن أن يؤدي التوجيه والإرشاد المهنيان والوظيفيان الهادفان والمناسبان والذان يسهل الوصول إليهما ومطابقة الوظائف وخدمات الدعم ما بعد التدريب، إلى تسهيل الانتقال الناجح من المدرسة إلى العمل وبين الوظائف.

١٥١. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- تشجيع استخدام التكنولوجيات الرقمية الجديدة والناشئة لتعزيز تقديم وتقييم واعتماد التعلم، مع التشديد على المساواة بين الجنسين والإدماج الاجتماعي؛
- تنويع خيارات التعلم للنساء من خلال التعلم المتواصل في المهن غير التقليدية وتشجيع الشابات على العمل في المهن في مجالات العلم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات والبقاء فيها؛
- تطوير وتعزيز وتنفيذ التلمذة الصناعية الجديدة وغيرها من أشكال التعلم أثناء العمل لضمان أن تُدمج التلمذة الصناعية في استراتيجيات المنشآت لتنمية الموارد البشرية وتستجيب لاحتياجات النساء والرجال وتتيح للعمال والمنشآت إمكانية الاستفادة من التعلم التجريبي واكتساب المهارات الملائمة؛
- وضع وتنفيذ سياسات ونُظم شاملة للاعتراف بالتعلم السابق والاعتراف بالمهارات والارتقاء بالتلمذة الصناعية غير المنظمة، فضلاً عن برامج لتعزيز مهارات العمل الأساسية والجوهرية، بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) وبرنامج الجيل غير المحدود، وهو شراكة تقودها منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)؛
- تصميم وتنفيذ مبادرات هادفة لتحسين الوصول إلى التعلم، لا سيما بالنسبة إلى الشباب والأشخاص في الأوضاع الهشة، من خلال التوعية وتقديم تدريب يراعي احتياجات فئات محددة والمشورة والتوجيه الوظيفي والمهني والبحث عن العمل وتدابير الدعم اللاحق للتدريب.

١٥٢. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- وضع إطار منقح بشأن مهارات العمل الأساسية، بما في ذلك المهارات الرقمية ومهارات الأساس من أجل القابلية للاستخدام، بالتعاون مع اليونسكو واليونسف والاتحاد الدولي للاتصالات والشركاء الآخرين؛
- إعداد تقارير تحليلية بشأن التلمذة الصناعية كمدخلات إلى مناقشات وضع معيار بشأن هذا البند في مؤتمر العمل الدولي في عامي ٢٠٢١ و٢٠٢٢؛
- توليد المعارف وإعداد أدوات عالمية بشأن: "١" التعلم أثناء العمل والتلمذة الصناعية وإدماج التوجيه المهني والتعليم المهني في مناهج التعليم والتدريب واستخدام الأدوات الرقمية الابتكارية؛ "٢" التنفيذ الفعال لنُظم ومبادرات تطوير المهارات والاعتراف بها، بما في ذلك تنفيذ المشروع الاختباري للاعتراف المتبادل بمهارات العمال المهاجرين في رابطة أمم جنوب شرق آسيا؛ "٣" الإدماج الاجتماعي والمساواة بين الجنسين في المهارات ونُظم التعلم المتواصل؛
- وضع برامج تنمية القدرات على الصعيدين العالمي والإقليمي مع التركيز على إدارة المؤسسات المحلية للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، بالتعاون مع مركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في مجال

التدريب المهني ومركز تورينو، مع التركيز بوجه خاص على أفريقيا وأمريكا اللاتينية والكاريبي، وكذلك على التلمذة الصناعية الجيدة والاعتراف بالتعلم السابق؛

■ تنفيذ برامج تعزز الشراكات بشأن المهارات والهجرة، على المستوى الإقليمي وفي ممرات الهجرة المختارة، بالتعاون مع المنظمة الدولية للهجرة واليونسكو.

النتيجة ٦: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع في عالم العمل

١٥٣. لطالما كانت الطريق المؤدية إلى تحقيق المساواة الفعلية في عالم العمل محفوفة بالمشقة. وقد أبرم العديد من الالتزامات الدولية ووُضعت القوانين والسياسات الهادفة في جميع أنحاء العالم لتذليل العقبات، مما أدى إلى إحداث تغيير ملموس في حياة الكثيرين. والضرورة الاجتماعية والاقتصادية لوجود عالم عمل شامل، باتت موثقة الآن بوضوح وتحظى باعتراف واسع النطاق، إلا أن ثمة حاجة إلى برنامج تحويلي وإجراءات مَعجلة لجعل المساواة في عالم العمل حقيقة واقعة بالنسبة إلى الجميع.

التحديات المعاصرة التي يتعين التصدي لها

١٥٤. على الرغم من التقدم المحرز في بعض المجالات، بما في ذلك تضيق الثغرات القائمة في التحصيل العلمي، فإنه لا مجال للشعور بالرضا لأن التقدم نحو تحقيق المساواة في عالم العمل يبدو متوقفاً، بل إن مساره يأخذ اتجاهاً معاكساً في بعض الحالات. وقد بات الأشخاص الذين يواجهون أشكال التمييز المتعددة والمتداخلة، أشد تخلفاً عن الركب. ولم تحقق النُهج الوطنية لتعزيز المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص على نطاق أوسع، حيثما تكون مجزأة وغير منسقة، سوى تأثير محدود.

١٥٥. وقد أعدت منظمة العمل الدولية مجموعة مهمة من البحوث والبيانات الجديدة، بما في ذلك في سياق مبادرة المرأة في العمل، التي ساعدت على المضي قدماً نحو وضع برنامج تحويلي وقابل للقياس لتحقيق المساواة. ويوجد قدر أكبر من المعلومات اليوم عن أسباب الثغرات القائمة في المساواة بين الجنسين في عالم العمل وما يلزمها من استجابات. ولأول مرة أفضى التعريف الجديد للمفهوم الإحصائي بشأن "العمل"، الوارد في القرار التاريخي الذي اعتمدته المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل (٢٠١٣)، إلى إبراز ما كان مستتراً في السابق، ألا وهو: العمل غير مدفوع الأجر. ويجري إدماج هذه المعايير الإحصائية الجديدة في الدراسات الاستقصائية للعديد من الدول الأعضاء، مما يتيح للإنتاج الخاص والسلع والخدمات واقتصاد الرعاية والعمل الطوعي أن تؤثر في صنع السياسات.

١٥٦. وتُظهر بحوث أجرتها منظمة العمل الدولية أن معظم النساء يرغبن في الحصول على وظائف مدفوعة الأجر، ولكنها تبين أيضاً أن هناك ثغرات ثابتة بين الجنسين لا تزال قائمة في العمالة وتنظيم المشاريع والأجور والقيادة، مع تسجيل تراجع إضافي في إعانات الأمومة مقابل تقديم علاوة للآباء. وتبلغ نسبة الرجال المستخدمين أكثر من ٧٠ في المائة مقارنة بنسبة ٤٥ في المائة من النساء، ولا تزال النساء يتقاضين أجوراً أقل من الرجال ذوي التحصيل العلمي المماثل بنسبة ٢٠ في المائة في المتوسط. وتشغل النساء أيضاً ٢٧ في المائة فقط من المناصب الإدارية والقيادية، وهو رقم لم يكد يتغير في السنوات الثلاثين الماضية. وتعاني القطاعات والمهن التي تهيمن عليها الإناث من مواطن العجز في العمل اللائق، ولا يزال الفصل المهني قائماً لا يتزحزح، ولا يوجد سوى ٨ في المائة من النساء العاملات في البلدان ذات الدخل المنخفض في العمالة المنظمة. وتؤدي المرأة أكثر من ثلاثة أرباع أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر وتمثل النسبة ذاتها تقريباً في قطاعات الرعاية مدفوعة الأجر. وما برحت الأعراف الاجتماعية تعزز دور النساء كمقدمات للرعاية والرجال كمُعيلين للأسرة. ومن الأرجح أن تكون النساء اللاتي يقدمن الرعاية خارج نطاق القوى العاملة، وعند استخدامهن تودين ساعات أقل وغالباً ما تعملن لحسابهن الخاص أو في وظائف غير منظمة، وتكون حظوظهن في التمتع بتغطية الحماية الاجتماعية ضئيلة. ويؤدي بخس قيمة أعمال الرعاية إلى حصول العمال في قطاعات اقتصاد الرعاية على متوسط أجور أدنى، ومن الأرجح أن يتعرض هؤلاء العمال للعنف والتحرش.

١٥٧. إن التقدم المحرز نحو تحقيق المساواة بالنسبة إلى فئات معينة - بما في ذلك المعوقون والشعوب الأصلية والقبليّة والأقليات الإثنية والأشخاص المصابون بفيروس نقص المناعة البشرية والمثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايري الجنس وحاملو سمات الجنسين والمهاجرون وغيرهم من الأشخاص المعرضين بشكل خاص

للتمييز - لم يكن تقدماً كافياً. وعادة ما تعاني هذه الفئات من معدلات أدنى من الاستخدام وتمثيل مفرط في الاقتصاد غير المنظم ومحدودية الفرص المتاحة للتدريب والترقي الوظيفي. ومن الأرجح أن يكون هؤلاء الأشخاص عرضة للعنف والتحرش وظروف العمل السيئة، وكثيراً ما يفتقرون إلى القدرة على إسماع صوتهم في عمليات صنع القرار. وتعاني الشعوب الأصلية والقبلية والنساء في الاقتصاد الريفي من عدم تكافؤ الفرص في الوصول إلى الموارد الإنتاجية والتحكم بها، بما في ذلك الأراضي، وقلة سبل الوصول إلى التمويل والتكنولوجيا والأسواق. وتزيد هذه التحديات تفاقمًا بفعل أثر تغير المناخ والتدهور البيئي.

ما الذي يتعين تغييره

١٥٨. لضمان زيادة المنافع الاجتماعية والاقتصادية للإدماج ("عائد التنوع") زيادة قصوى، من الضروري اتباع نهج متمحور حول الإنسان. ولا بد من تأمين بيئة مؤاتية مدعومة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ولكي يكون هذا النهج فعالاً، فإنه ينبغي ألا يضمن منع التمييز بأشكاله العديدة فحسب، بل ينبغي أيضاً أن يُسلم بأهمية المساواة والإدماج ويدعمهما على نحو استباقي. وينبغي أن يكون تسخير التكنولوجيا وفرص العمالة الجديدة لتعزيز المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص على نطاق واسع للجميع هدفاً سياسياً واضحاً، بما في ذلك عن طريق إشراك الناس ودعمهم من خلال تحولات العمل وكفالة إمكانيات النفاذ وتعزيز التعلم المتواصل. كما تحتاج النساء والرجال إلى ممارسة مزيد من التأثير والاختيار فيما يتعلق بترتيبات وقت العمل لتحقيق توازن أفضل بين العمل مدفوع الأجر والحياة الشخصية، وهو أمرٌ من شأنه أن يحسن أداء الأفراد والمنشآت.

١٥٩. ولتعزيز برنامج تحويلي من أجل المساواة بين الجنسين، يتعين التسليم بالعلاقة بين أعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والعمل مدفوع الأجر ومعالجتها، من خلال الاعتراف بأعمال الرعاية غير مدفوعة الأجر والحد منها وإعادة توزيعها ومكافأة عمال الرعاية وتمثيلهم. ويشمل ذلك الاستثمار بطريقة شمولية في اقتصاد الرعاية، وهو يضم كل أشكال أعمال الرعاية ويشمل عمال الرعاية بأجر وبلا أجر على السواء. ويتطلب وضع برنامج تحويلي أيضاً تحديد قيمة العمل ومكافأته على نحو أكثر إنصافاً، كما هو وارد في اتفاقية منظمة العمل الدولية بشأن المساواة في الأجور، ١٥١ (رقم ١٠٠).

١٦٠. والقضاء على العنف والتحرش في عالم العمل أمرٌ ضروريٌ أيضاً لتحقيق تكافؤ الفرص واحترام كرامة الناس وتعزيز العلاقات المنسجمة والمنتجة في العمل والنهوض بالمنشآت المستدامة. ويجب على جميع الجهات الفاعلة في عالم العمل أن تمتنع عن اللجوء إلى ظاهرة العنف والتحرش وأن تمنعها وتتصدى لها. وتوفر اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) والتوصية المصاحبة لها (رقم ٢٠٦)، إرشاداً دولياً فريداً بشأن كيفية تحقيق هذا الهدف، وقد ولدت زخماً سياسياً بالنسبة إلى الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية لتضطلع بدور ريادي في هذا المجال.

١٦١. وثمة حاجة إلى اتخاذ تدابير متكاملة ومحددة الأهداف من أجل فئات معينة، بما في ذلك الفئات التي تعرضت للتمييز على مر التاريخ على أساس الإعاقة والهوية الأصلية أو القبلية والانتماء الإثني والوضع المرتبط بفيروس نقص المناعة البشرية والتوجه الجنسي والهوية الجنسية والوضع من حيث الهجرة، مع التركيز على النساء داخل هذه الفئات، لأنهن في أغلب الأحيان الأشد تخلفاً عن الركب. ويتعين على عالم عمل شامل ومستدام بيئياً أن يمنح الإمكانيات للشعوب الأصلية والقبلية التي يمكن لمعارفها التقليدية أن تلعب دوراً حاسماً في بناء اقتصادات منخفضة الكربون.

١٦٢. ومن شأن الحوار مع الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والشراكات مع المؤسسات والجهات الفاعلة الرئيسية، بما في ذلك داخل منظومة الأمم المتحدة، أن يدعم المعارف والموارد لتعزيز الأنشطة وحفز التأثير السياسي. وستواصل منظمة العمل الدولية العمل بالشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة وغيرها من وكالات الأمم المتحدة وصناديقها وبرامجها، وكذلك مع شركاء آخرين، بما في ذلك من خلال الائتلاف الدولي للمساواة في الأجر والمجموعة الرئيسية للشعوب الأصلية من أجل التنمية المستدامة وشراكة الأمم المتحدة من أجل الشعوب الأصلية ولجنة الأمم المتحدة المعنية بالموارد المائية وشراكة الأمم المتحدة لتعزيز حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة والشبكة العالمية لمنظمة العمل الدولية المتعلقة بالأعمال والإعاقة، وكجهة من الجهات الراعية لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

المخاطر وتدابير التخفيف

١٦٣. إن عدم كفاية الالتزام السياسي والقيادة على المستوى الوطني والمسؤوليات الموزعة فيما بين الوزارات والافتقار إلى تكامل استراتيجيات المساواة بين الجنسين وعدم التمييز وغياب استراتيجيات محددة الأهداف، يؤثر في التقدم نحو تحقيق المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع في عالم العمل. وستستخدم منظمة العمل الدولية أنشطة التوعية والبحوث القائمة على البيانات والمساعدة لتعزيز الالتزام والنقاشات المستتيرة. كما ستعزز قدرة المكتب على التنفيذ باستخدام الأساليب التعاونية وضمان الاستخدام الاستراتيجي للموارد ومواصلة تتبع التقدم المحرز من خلال خطة العمل بشأن المساواة بين الجنسين وغيرها من خطط العمل بشأن الإدماج.

مجال تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١

الحصيلة ٦-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على تعزيز الاستثمارات في اقتصاد الرعاية وتقاسم المسؤوليات العائلية تقاسماً أكثر توازناً

١٦٤. تؤدي التغييرات الديمغرافية إلى زيادة الطلب على وظائف الرعاية وسياسات الرعاية، بما في ذلك تلبية احتياجات رعاية الأطفال والرعاية طويلة الأجل. ويتعين أن يصبح الاستثمار في اقتصاد الرعاية هدفاً واضحاً من أهداف سياسات العمالة والاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية والداخلية والسياسات الدولية المتعلقة بهجرة اليد العاملة وسياسات الحماية الاجتماعية. ويمكن للدول الأعضاء، بدعم من منظمة العمل الدولية، أن تركز تقدماً في هذا المجال من خلال: (١) تنفيذ سياسات تحويلية في مجال الرعاية، بما في ذلك توفير خدمات الرعاية العامة الجيدة التي تعزز تقاسم المسؤوليات العائلية تقاسماً أكثر توازناً؛ (٢) تشجيع الاستثمارات في سياسات الرعاية وإظهار جدواها وفوائدها؛ (٣) تعزيز حماية العمال وظروف العمل اللائق، بما في ذلك الانتقال إلى السمة المنظمة والحق في التنظيم والمفاوضة الجماعية للعاملين في اقتصاد الرعاية.

١٦٥. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- تحديد الاحتياجات من حيث الرعاية لفئات السكان المستهدفين؛ تقييم الاستثمارات وتشجيعها في اقتصاد الرعاية، بما في ذلك في البنية التحتية ذات الصلة بالرعاية ومن خلال استحداث فرص العمالة اللائقة بشكل مباشر في قطاعات اقتصاد الرعاية، وبشكل غير مباشر في القطاعات الأخرى؛
- بناء القدرات المالية والتنظيمية والتقنية لتصميم وتمويل وتنفيذ سياسات شمولية في مجال الرعاية، بما في ذلك إجازة الأمومة وإجازة الأبوة والإجازة الوالدية وأوجه الحماية وخدمات الرعاية وإعانات الحماية الاجتماعية المتعلقة بالرعاية؛
- تعزيز القدرة الإحصائية لقياس عبء العمل الإجمالي، سواء كان عملاً بأجر أو دون أجر، بما في ذلك من خلال إضافة وحدات زمنية قصيرة إلى الدراسات الاستقصائية الحالية للقوى العاملة؛
- تصميم البرامج، من خلال الحوار الاجتماعي، للتصدي لمواطن عجز العمل اللائق في اقتصاد الرعاية، ولا سيما في صفوف العاملين في مجال الصحة والمعلمين والعمال المنزليين، بما في ذلك العاملون في مجال رعاية المهاجرين؛
- تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين على المساهمة في وضع السياسات وتنفيذها من أجل تقاسم المسؤوليات العائلية تقاسماً أكثر توازناً.

١٦٦. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- وضع قاعدة معارف لتوثيق القوانين والسياسات والممارسات المتعلقة بالرعاية، دعماً لتوازن أفضل بين العمل والمسؤوليات العائلية، ووضع دليل لمنظمات العمال بشأن السياسات التحويلية في مجال الرعاية؛
- إعداد أدوات ومواد لدعم حملة عالمية لتشجيع تصديق وتنفيذ معايير العمل الدولية الرئيسية بشأن المساواة بين الجنسين، ولا سيما اتفاقية المساواة في الأجور، ١٩٥١ (رقم ١٠٠) واتفاقية التمييز (في الاستخدام

والمهنة)، ١٩٥٨ (رقم ١١١) واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) واتفاقية حماية الأمومة، ٢٠٠٠ (رقم ١٨٣)؛

- إيجاد حزمة من الحلول الابتكارية والأدوات التقنية لدعم الهيئات المكونة في تطوير خطط الاستثمار في اقتصاد الرعاية ودعم القوى العاملة فيه، وفي تصميم وتمويل سياسات شاملة في مجال الرعاية، بما في ذلك الإجازة الأسرية وخدمات الرعاية والروابط مع نظم الحماية الاجتماعية الوطنية، إلى جانب دليل للشركاء الاجتماعيين؛
- توفير الإرشادات والأدوات والتدريبات المعززة، لدعم قياس العمل مدفوع الأجر والعمل غير مدفوع الأجر تمثيلاً مع أحدث المعايير الإحصائية، بهدف تقييم الوضع في توفير أعمال الرعاية وتقييم أثر السياسات؛
- تنفيذ برامج تدريبية للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، بالتعاون مع مركز تورينو، لتعزيز السياسات التحولية في مجال الرعاية، بما في ذلك استراتيجيات الاستثمار في اقتصاد الرعاية واتباع نهج يحقق تقاسماً أكثر توازناً للمسؤوليات العائلية.

الحصيلة ٢-٦: زيادة قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على تعزيز السياسات والاستراتيجيات الرامية إلى تشجيع وضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المشاركة والمعاملة بين النساء والرجال، بما في ذلك المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية

١٦٧. تتجمع النساء في العادة في مجموعة من المهن والقطاعات التي تكون ذات نطاق أضيق من نطاق المهن والقطاعات التي يعمل فيها الرجال، وغالباً ما تتسم بتدني الأجور وضعف المركز والتعرض للعنف والتحرش. وينذر هذا النوع من الفصل بزيادة استفحال الوضع في ضوء أوجه انعدام المساواة في الوصول إلى القطاعات الاستراتيجية والناشئة، بما في ذلك في الاقتصاد الأخضر والاقتصاد الرقمي. ويتعين ألا يقتصر برنامج عمل تحولي للمساواة بين الجنسين، على إلغاء القوانين والسياسات والممارسات التمييزية فحسب، بل يجب أن يشمل كذلك وضع وتعزيز القوانين والسياسات والممارسات التي تشجع بفعالية المساواة الفعلية في عالم العالم وتمكين المرأة، بما في ذلك ضمان المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية والانتقال إلى السمة المنظمة والوصول إلى القطاعات غير التقليدية والقطاعات الناشئة، وقيام عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش.

١٦٨. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- تعزيز قدرتها على استخدام البيانات والمنهجيات الملائمة لتحديد وقياس أوجه انعدام المساواة بين الجنسين في سوق العمل والتصدي لها بفعالية، بما في ذلك الثغرات في العمالة والأجور والقيادة والحماية الاجتماعية؛
- وضع وتعزيز قوانين وسياسات وعمليات للحد بفعالية من الثغرات بين الجنسين، ومساعدة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على المشاركة في هذه العمليات؛
- وضع ودعم خطط عمل لتحقيق توازن أفضل بين حصة النساء وحصة الرجال من الوظائف في القطاعات والمهن التي يهيمن عليها الذكور وتلك التي يهيمن عليها الإناث، وتعزيز المساواة في الحصول على الوظائف في القطاعات الناشئة والمناصب القيادية؛
- إعداد خرائط طريق إقليمية واتخاذ إجراءات محددة الأهداف لتعزيز التمكين الاجتماعي والاقتصادي للمرأة، مع التركيز على الاقتصاد الريفي.

١٦٩. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- وضع إرشادات وأدوات لدعم توفير البيانات، تمثيلاً مع المعايير الإحصائية الدولية المعتمدة مؤخراً، لإتاحة رصد الثغرات بين الجنسين في فرص العمل اللائق؛

- تعزيز قاعدة المعارف بشأن المساواة في الأجور، بما في ذلك وضع إطار مشترك وعملية لقياس ثغرة الأجور بين الجنسين؛
- الاستمرار في توسيع نطاق العضوية والمبادلات السياسية بين النظراء وتقاسم المعارف من خلال الإنتلاف الدولي للمساواة في الأجور، بمشاركة منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وهيئة الأمم المتحدة للمرأة؛
- إنشاء منصة معارف وتدريب على شبكة الإنترنت، بالتعاون مع مركز تورينو، لزيادة قدرة الهيئات المكونة على التصدي للتمييز وتعزيز تمكين المرأة في عالم العمل؛
- استحداث منتجات معرفية بشأن الممارسات الجيدة لتعزيز تكافؤ الفرص بين النساء والرجال لدخول القطاعات الاستراتيجية والناشئة، وتحقيق توازن أفضل بين حصص النساء وحصص الرجال في القطاعات والمهن التي يهيمن عليها الذكور وتلك التي تهيمن عليها الإناث، بما في ذلك التصدي للعنف والتحرش على أساس نوع الجنس.

الحصيلة ٣-٦: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع تشريعات وسياسات وتدابير تراعي قضايا الجنسين من أجل عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش

١٧٠. إن ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل، تجرد العمال وغيرهم من الأشخاص من كرامتهم، بما يشمل الأشخاص الذين يمارسون سلطة أو مهام أو مسؤوليات صاحب العمل. وتتنافى هذه الظاهرة مع العمل اللائق، كما أنها تمثل تهديداً لتكافؤ الفرص ولبيئات العمل الآمنة والصحية والمنتجة. وتتفاقم الظاهرة بسبب الابتكارات التكنولوجية الحالية والتحول الديمغرافية والتغيرات في تنظيم العمل واستمرار أوجه انعدام المساواة.

١٧١. وتوفر اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)، والتوصية المصاحبة لها، إطاراً واضحاً للعمل. ومن المهم تمهيد الطريق أمام التصديق السريع والتنفيذ الفعال للحفاظ على الاهتمام والزم الذي أدى إلى اعتمادها. وبهدف دعم الدول الأعضاء للتصديق على الاتفاقية، تبرز الحاجة إلى: التركيز على زيادة قاعدة المعارف بشأن طبيعة وتأثير مختلف أبعاد ومظاهر العنف والتحرش؛ استعراض الأطر والممارسات التنظيمية الملزمة وتحديد الممارسات الجيدة؛ دعم تنمية قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية.

١٧٢. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- التصديق على الاتفاقية رقم ١٩٠ وتنفيذها إلى جانب التوصية المصاحبة لها رقم ٢٠٦؛
- استعراض السياسات والتشريعات والاستراتيجيات والتدخلات الوطنية التي تعالج العنف والتحرش في عالم العمل بهدف تحديد الثغرات وفرص التحسين بما يتماشى مع الاتفاقية رقم ١٩٠؛
- وضع وتنفيذ خطط شاملة ومتكاملة ومراعية لقضايا الجنسين، من خلال الحوار الاجتماعي، للتصدي للعنف والتحرش في عالم العمل؛
- زيادة قدرة الهيئات المكونة وقدرة الجهات الفاعلة الأخرى المعنية، على منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والتصدي لها، بما في ذلك في الاقتصاد غير المنظم، مع التركيز على القطاعات والمهن وترتيبات العمل، حيث يكون التعرض للعنف والتحرش بدرجة أعلى، وعلى المجموعات التي تتأثر بالعنف والتحرش بشكل غير متناسب.

١٧٣. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- وضع أدوات ومواد لدعم استثارة الوعي وإطلاق حملة عالمية لتشجيع التصديق على الاتفاقية رقم ١٩٠ وتنفيذها، إلى جانب تنفيذ التوصية رقم ٢٠٦؛
- تقييم البيانات المتاحة حالياً بشأن العنف والتحرش في عالم العمل بهدف وضع منهجية جديدة ومتسقة لقياس العنف والتحرش في عالم العمل؛

■ تعزيز قاعدة المعارف المتعلقة بالتشريعات والإنفاذ وسبل الانتصاف، وبالممارسات الجيدة في مكان العمل بشأن منع ظاهرة العنف والتحرش والقضاء عليها، بما في ذلك تلك التي تستهدف مجموعات معرضة بشكل خاص للعنف والتحرش؛

■ تنفيذ استراتيجية للتدريب والتواصل بالتعاون مع مركز تورينو، تشمل منصة رقمية للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وأصحاب المصلحة الآخرين لتيسير سبل الوصول إلى التعلم والمنتجات البحثية والإعلامية، وتشمل "منتدى عالمياً للتعلم" بشأن منع ظاهرة العنف والتحرش في عالم العمل والتصدي لها.

الحصيلة ٤-٦: زيادة قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على تعزيز التشريعات والسياسات والتدابير الرامية إلى ضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في عالم العمل لصالح الأشخاص المعوقين وغيرهم من الأشخاص في أوضاع الاستضعاف

١٧٤. يساهم التمييز والوصم والعوائق ذات الصلة بهما في إضعاف نتائج سوق العمل المتعلقة بالأشخاص المعوقين والشعوب الأصلية والقبلية والأقليات الإثنية والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والعمال من المثليات والمثليين ومزدوجي الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملي سمات الجنسين وغيرهم من الأشخاص في أوضاع الاستضعاف. وتعاني هذه المجموعات من ارتفاع معدلات انعدام النشاط الاقتصادي والبطالة الجزئية والبطالة والسمة غير المنظمة، فضلاً عن الأجور المتدنية والوظائف سيئة النوعية وقلة الحماية الاجتماعية. ولمعالجة هذه القضايا بفعالية، هناك حاجة إلى تعزيز قاعدة المعارف بشأن مختلف أبعاد التمييز، بما في ذلك العنف والتحرش، ضد الأشخاص في أوضاع الاستضعاف، وبشأن الفوائد المستمدة من التنوع والإدماج؛ تعزيز الأطر التنظيمية السليمة التي تجمع بين النهج التقليدية والابتكارية؛ استكشاف التأثيرات والفرص التي يمكن أن تتاح للأشخاص في أوضاع الاستضعاف، بفعل التغيرات الحالية في عالم العمل، بما يشمل التأثيرات والفرص الناشئة عن التغير البيئي والمناخي والتكنولوجي.

١٧٥. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

■ تعزيز وتنفيذ التشريعات والسياسات والمؤسسات والتدابير الرامية إلى ضمان عدم التمييز وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة لصالح الأشخاص في أوضاع الاستضعاف، وتشجيع الإدماج، بما في ذلك منع ظاهرة العنف والتحرش والتصدي لها تمثيلاً مع الاتفاقية رقم ١٩٠؛

■ تصميم وتنفيذ السياسات والاستراتيجيات الخاصة بالمعوقين وتلك التي تهدف إلى تعميم مراعاة حقوق المعوقين في عالم العمل، بالتعاون مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال؛

■ تعزيز جمع البيانات وتحليلها، بما في ذلك من خلال تصنيف إحصاءات سوق العمل حسب الحالة من حيث الإعاقة؛

■ تصميم وتنفيذ سياسات وبرامج عالم عمل قائمة على الحقوق بشأن فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز مع التركيز على الوقاية وعدم التمييز والتشخيص المبكر من خلال الاستشارة والكشف الطوعيين بسرية، وتعزيز الوصول إلى الحماية الاجتماعية القائمة على أساس الوعي بفيروس نقص المناعة البشرية؛

■ وضع أو تعزيز الآليات والمؤسسات والأطر التشريعية للتشاور ومشاركة الشعوب الأصلية والقبلية وتمكينها الاقتصادي، من خلال التنفيذ الفعال لاتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، (رقم ١٦٩).

١٧٦. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

■ توفير الأدوات والإرشادات المتاحة القائمة على الإنترنت لتعزيز التصديق على الاتفاقية رقم ١٦٩ وتنفيذها؛

- تطوير المعارف والشبكات والشراكات، بما في ذلك من خلال دعم ومواصلة تعزيز الشبكة العالمية المتعلقة بالأعمال والإعاقة، بما في ذلك فيما يتعلق بحقوق المعوقين في الاقتصاد الأخضر والاقتصاد الرقمي؛
- تعزيز المعارف والبيانات والأدوات تمثيلاً مع توصية فيروس نقص المناعة البشرية والإيدز، ٢٠١٠ (رقم ٢٠٠)، بشأن التمييز على أساس الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية والحماية الاجتماعية والتدابير الوقائية، بما في ذلك الاستشارة والكشف الطوعيين بسرية؛
- إعداد منتجات معارف بشأن الممارسات الجيدة لتعزيز التنوع والإدماج كأولوية استراتيجية في مجال الأعمال، وتعزيز ثقافة مكان العمل وسبل الحصول على فرص متساوية؛
- تنفيذ برنامج للتعليم وإدارة التغييرات المتعلقة بنوع الجنس والمساواة والتنوع والإدماج، بالتعاون مع مركز تورينو، لدعم قدرة الهيئات المكونة على التصدي لهذه المسائل بأسلوب متكامل.

النتيجة ٧: حماية مناسبة وفعالة للجميع في العمل

١٧٧. طرأت تحسينات كبيرة على ظروف العمل والحياة العملية لملايين من الناس في كافة أنحاء العالم. وكان من شأن الاعتراف بحقوق العمال واحترامها، ولا سيما الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضات الجماعية، أن منح صوتاً للعمال فيما يتعلق بعملهم. وانخفض معدل انتشار عمل الأطفال انخفاضاً كبيراً وتراجعت ساعات العمل السنوية وارتفع متوسط الأجور، وازدادت أعداد النساء في العمالة بأجر. وسمح التقدم في التكنولوجيا للكثيرين بالعمل في أي وقت وفي أي مكان، بالإضافة إلى السماح للعمال ذوي المسؤوليات العائلية والأشخاص المعوقين بكسب دخل.

التحديات المعاصرة التي يتعين التصدي لها

١٧٨. على الرغم من تحقيق تقدم كبير، فإن التحولات الهيكلية الجارية في عالم العمل تولد تحديات جديدة تتأتى على خلفية التحديات القائمة، مما يمثل تحدياً لتحقيق العدالة الاجتماعية.

١٧٩. وبالنسبة إلى الكثيرين، تظل الحرية النقابية والحق في المفاوضات الجماعية الفعالة وعدم التمييز والمساواة، حقيقة بعيدة المنال. ولا يزال حوالي ١٥٢ مليون صبي وفتاة واقعين في شرك عمل الأطفال و٢٥ مليون شخص في العمل الجبري. وفي كل عام، يموت ٢,٧٨ مليون عامل بسبب الإصابات المهنية والأمراض المرتبطة بالعمل، ويعاني ٣٧٤ مليون عامل من الإصابات المهنية غير المميتة، كما أن المخاطر النفسية والاجتماعية أخذت في الارتفاع. وينتشر العنف والتحرش المرتبطان بالعمل، وتتأثر النساء والفتيات من هذه الظاهرة بشكل غير متناسب. ولا تزال الأجور المنخفضة وساعات العمل الطويلة، الواقع الذي يعيشه ملايين العمال الذين يكافحون من أجل سد احتياجاتهم.

١٨٠. وكان من شأن تغير نماذج الإنتاج والأعمال وظهور عدد كبير من ترتيبات العمل والتحول الرقمي، أن استحدثت فرصاً جديدة وأضاف تحديات جديدة، بما في ذلك فيما يتعلق بحماية الخصوصية والبيانات الشخصية. ويعاني بعض العمال، خاصة العمال المهاجرين والعاملين في الاقتصاد غير المنظم، من هذه المشاكل معاناة أكثر حدة.

ما الذي يتعين تغييره

١٨١. لمجابهة هذه التحديات بفعالية، ينبغي احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على نحو شامل بوصفها أساساً للعمل اللائق والنمو الشامل. ومن خلال تحقيق فرص متكافئة فيما بين البلدان والمنشآت، تساهم هذه المبادئ والحقوق في المنافسة الشريفة والمنشآت المستدامة. ولجعل هذه المبادئ والحقوق حقيقة واقعة للجميع، لا بد من تسريع وتيرة الحد من عمل الأطفال والعمل الجبري، بما في ذلك من خلال اتباع استراتيجية متكاملة للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، كما دعا إليه مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٦ (٢٠١٧). ويلزم اتخاذ إجراءات أكثر صرامة لضمان أن يترسخ مبدأ وحق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في القوانين

والممارسات الوطنية في جميع أنحاء العالم، ومنح الصوت والتمثيل في الوقت نفسه لمن هم في أمس الحاجة إليهما.

١٨٢. ورغم أنه لا غنى عن تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، فإن ذلك غير كافٍ لإحداث تحسينات في الحياة العملية للجميع والحفاظ على استدامتها وضمان حصة منصفة من ثمار التقدم للجميع. ويحتاج الناس إلى مكافآت مجزية على جهودهم في العمل وإلى وقت كافٍ يقضونه مع أسرهم ومجتمعاتهم والعمل في بيئة صحية وأمنة. ويستلزم ذلك تعزيز مؤسسات العمل، بما في ذلك من خلال حد أدنى مناسب للأجور (سواء كان قانونياً أو متفاوضاً بشأنه) ووضع حدود قصوى لوقت العمل وتوفير السلامة والصحة في العمل. وتوفير ظروف عمل آمنة وصحية أمر أساسي لتحقيق العمل اللائق وقيام المنشآت المستدامة. وتوفير ظروف العمل اللائق كذلك حصناً ضد عمل الأطفال والعمل الجبري.

١٨٣. ولكي تكون حماية العمال فعالة، لا بد من أن تكون حماية شاملة تغطي جميع من يعملون. وهناك مليارات عامل في الاقتصاد غير المنظم، من بينهم ٦٧١ مليون مستخدم. وبالنظر إلى أعدادهم الهائلة، فإن تسهيل انتقالهم إلى الاقتصاد المنظم بالتوافق مع تحسين سبل العيش القائمة خلال هذه المرحلة الانتقالية، أمر حاسم لتحقيق العمل اللائق للجميع. كما ينبغي ضمان العمل اللائق للعمال الذين تكون حمايتهم في ترتيبات العمل المتنوعة، غير متكافئة وغالباً ما تكون غير كافية. ولتقويم هذا الوضع، لا بد من أن تكون الحماية من التمييز والحصول على الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، فعالة في القانون والممارسة وعلى سبيل المثال، لا بد من معالجة سوء تصنيف الوظائف من خلال الامتثال الفعال للقانون، مما يؤكد من جديد استمرار جدوى علاقة الاستخدام وتحديد الأجور وظروف العمل الأخرى من خلال الاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضة الجماعية ومراعاة الاحتياجات المشروعة للعمال ولأصحاب العمل على حد سواء.

١٨٤. ويواجه العمال المهاجرون عوائق إضافية ومميزة أمام التمتع بحماية العمل، التي تتطلب استجابات محددة. ويقدر عددهم بنحو ١٦٤ مليون عامل مهاجر، نصفهم من النساء، ومن المرجح أن يزداد عددهم بالنظر إلى التحولات الديمغرافية الجارية ونتيجة لتغير المناخ. وهناك حاجة إلى وجود مؤسسات عمل أكثر شمولاً لتوفير المساواة في المعاملة للعمال المهاجرين وضمان الحماية الفعالة لحقوقهم وظروف عملهم. وينبغي أن تكون سياسات سوق العمل والهجرة أكثر وضوحاً لضمان سد النقص في اليد العاملة، وفي الوقت نفسه توفير ظروف عمل لائقة للمواطنين والمهاجرين على السواء. ويتعين وضع أطر عادلة وفعالة لهجرة اليد العاملة، من خلال الحوار الاجتماعي والتعاون بين الحكومات داخل الحدود وعبرها، لتعزيز المساواة في معاملة العمال المهاجرين ومنع انتهاكات حقوق الإنسان والإغراق الاجتماعي وتعزيز الامتثال لمعايير العمل الدولية.

المخاطر وتدابير التخفيف

١٨٥. في حين أن هناك اعترافاً عاماً بضخامة التحديات فيما يتعلق بالحماية في العمل للجميع وأهمية معالجة أسبابها الجذرية، هناك أيضاً حالات من عدم اتساق السياسات وعدم كفاية الالتزام السياسي للاتفاق على تدابير وحلول فعالة وناجعة. وتزيد العوامل الاقتصادية والديمغرافية والبيئية الخارجية من الضغط على أسواق العمل، فتؤثر بشكل غير متناسب على من يكونون في أكثر الأوضاع استضعافاً. وستستخدم منظمة العمل الدولية التوعية والبحوث القائمة على البيانات وستعزز قدرتها على التنفيذ من خلال الاعتماد على أساليب العمل التعاوني، بما في ذلك من خلال توفير منصة للحوار الاجتماعي. وستهدف البرامج والمساعدة التقنية التي توفرها منظمة العمل الدولية إلى ضمان حماية فعالة لجميع العمال وستشمل تدابير محددة لتلبية احتياجات الفئات الأكثر استضعافاً.

مجال تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١

الحصيلة ٧-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على ضمان احترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

١٨٦. يعيش ملايين العمال وأصحاب العمل في بلدان لم تصدق بعد على اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨). ولا يزال العديد منهم يواجهون تمييزاً مستمراً، ولقد تباطأ التقدم المحرز في القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري في السنوات الأخيرة. وسيعزز تنفيذ استراتيجية متكاملة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل على المستويين القطري والقطاعي، بحيث يبين طابعها المتعاقد والمتكافئ، على النحو المنصوص عليه في إعلان منظمة العمل الدولية

لعام ١٩٩٨ بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ومتابعته. وفي الوقت نفسه، سُنَّعز الجهود الرامية إلى التصديق على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ وتنفيذهما. ومن أجل تسريع وتيرة القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري، سيجري تعزيز زيادة الاستجابات الفعالة واختبار حلول جديدة واستعراض الأدوات القائمة وتكييفها، في سياق تنسيق أنشطة منظمة العمل الدولية ضمن منظومة الأمم المتحدة، في ضوء القرار الذي اعتمدته الجمعية العامة للأمم المتحدة والذي أعلن عام ٢٠٢١ بوصفه العام الدولي للقضاء على عمل الأطفال.

١٨٧. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- وضع سياسات وخطط عمل وأطر قانونية أقوى لتعزيز الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية والقضاء على التمييز في العمل وعلى عمل الأطفال والعمل الجبري، من خلال نهج متكاملة لتحقيق هذه المبادئ والحقوق الأساسية إلى جانب التعاون الفعال بين الشركاء الاجتماعيين واتخاذ فئة واحدة أو أكثر من الفئات الأربع كنقاط دخول للإجراءات الوطنية، وفي الوقت نفسه تعزيز أوجه التآزر مع الآخرين؛
- التصديق على الاتفاقيات الأساسية، مع التركيز بشكل خاص على الاتفاقيتين رقم ٨٧ ورقم ٩٨ وبروتوكول عام ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)؛ تحديد ثغرات محددة في القانون والممارسة وابتكار الحلول لسدها، استناداً إلى العمل الإحصائي الجديد المتعلق بالمؤشر ٨-٢ لأهداف التنمية المستدامة بشأن حقوق العمل وكجزء من استراتيجية على مستوى المكتب لتحقيق التصديق العالمي؛
- تطوير بيانات ومعارف أفضل بشأن انتشار انتهاكات المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والاستجابات الفعالة، بما في ذلك البيانات المصنفة حسب الجنس عن طريق تنفيذ أحدث القرارات الإحصائية والمبادئ التوجيهية المتعلقة بعمل الأطفال والعمل الجبري ومؤشرات أهداف التنمية المستدامة المعنية؛
- تعزيز المؤسسات والشراكات لحماية المبادئ والحقوق الأساسية للعمال في سلاسل التوريد والإمداد الرئيسية، مع التركيز بشكل خاص على سلاسل التوريد والإمداد العالمية للألبسة والقطن والتعدين والزراعة بما يشمل التحاليل الجنسانية والسياسات والبرامج التي تستجيب لقضايا الجنسين؛
- القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري في البلدان الرائدة من خلال شراكات وطنية أقوى في إطار التحالف ٧-٨ ومن خلال البرنامج الدولي الرائد للقضاء على عمل الأطفال لمنظمة العمل الدولية، وتحقيق الامتثال للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل في صناعة الملابس على المستوى العالمي من خلال توسيع نطاق البرنامج الرائد المعنون العمل الأفضل؛
- حماية العمال من انتهاكات مبادئهم وحقوقهم الأساسية في العمل في البلدان المتضررة من النزاعات والكوارث الطبيعية وغيرها من الحالات الإنسانية الطارئة، من خلال تدخلات محددة الأهداف ومراعية لقضايا الجنسين.

١٨٨. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تحديث الإرشادات والأدوات السياسية المكيّفة مع البيئة المتغيرة، بغية مساعدة الهيئات المكونة على التصديق على الاتفاقيات الأساسية وتنفيذها، بالاستناد إلى الممارسات الجيدة؛
- إعداد تقارير وتقديرات عالمية جديدة بشأن عمل الأطفال استناداً إلى التقارير السنوية عن المؤشر ٧-٨ لأهداف التنمية المستدامة، المدرجة في قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن إحصاءات العمل (ILOSTAT)، وبشأن العمل الجبري استناداً إلى أحدث القرارات والمبادئ التوجيهية الصادرة عن المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل؛ تطوير واختبار منهجيات لجمع البيانات بشأن عدم التمييز في الاستخدام والمهنة؛
- الاستمرار في تعزيز الالتزام الدولي بالعمل وتقييم التقدم المحرز في سياق المؤتمر العالمي الخامس للقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري على نحو مستدام (٢٠٢١) والعام الدولي للقضاء على عمل الأطفال (٢٠٢١)، بمشاركة شركاء التحالف ٧-٨؛

■ إجراء بحوث بشأن مساهمة أحكام العمل الواردة في الاتفاقات التجارية في تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، كما دعا إلى ذلك القرار الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٧، مع إيلاء اعتبار خاص للصناعات كثيفة اليد العاملة وسلاسل التوريد والإمداد وقضايا الجنسين والعمال الذين قد يكونون في أوضاع استضعاف مثل العمال المهاجرين؛

■ تعزيز التبادل فيما يتعلق بالاتجاهات والتجارب والتوصيات السياسية بشأن مستقبل العمل في الصناعات كثيفة اليد العاملة وسلاسل توريد وإمداد الملابس والقطن والتعدين والزراعة على المستوى العالمي، مع التركيز على اتساق السياسات.

الحصيلة ٧-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على ضمان ظروف عمل آمنة وصحية

١٨٩. إن المخاطر المهنية والمخاطر النفسية والاجتماعية المستمرة التي يطول أمدها، بما في ذلك المخاطر الناجمة عن العنف والتحرش وعوامل الخطر الجديدة، بما في ذلك تلك المتعلقة بتغير المناخ والتكنولوجيا والتغير الديمغرافي وتنظيم العمل، هي عوامل تؤدي إلى عدد كبير من الوفيات المهنية والإصابات والأمراض المرتبطة بالعمل وما يرافقها من آثار بشرية واقتصادية واجتماعية شديدة. ويتطلب إحراز التقدم في سبيل بناء ثقافة وقائية تراعي قضايا الجنسين لصالح منشآت أفضل صحة وأكبر إنتاجية وفي سبيل تخفيف الضغط على تكاليف تعويض العمال، اتباع نهج شمولي تشاركي يركز على الإنسان على المستوى العالمي والوطني وعلى مستوى أماكن العمل. وينبغي أن يشمل مثل هذا النهج: (أ) تغطية جميع البنى التحتية للنظم الوطنية للسلامة والصحة والمهنيين؛ (ب) دمج السلامة والصحة المهنيين في الأطر الإنمائية الوطنية؛ (ج) تعزيز أوجه التأثير مع نظم الصحة العامة، بما في ذلك الوقاية من الأمراض غير المعدية؛ (د) توسيع نطاق تغطية السلامة والصحة المهنيين لتشمل الجميع؛ (هـ) تعزيز النظم السليمة لإدارة السلامة والصحة المهنيين في مكان العمل، بما في ذلك ما يتعلق بالمخاطر النفسية والاجتماعية، بما يشمل المخاطر الناجمة عن العنف والتحرش؛ (و) تعزيز حق التنظيم والمفاوضة الجماعية. وسيكون البرنامج الرائد للسلامة + الصحة للجميع، وصندوق الرؤية صفر الخاص به، أداة أساسية سيتم من خلالها تنفيذ الإجراءات على المستوى القطري والعالمي. وفي سياق متابعة القرار بشأن إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، سيضع المكتب أيضاً مقترحات لينظر فيها مجلس الإدارة بهدف إدراج ظروف العمل الآمنة والصحية في إطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

١٩٠. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هياكلها المكونة من أجل:

■ التصديق على معايير العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنيين، ولا سيما اتفاقية السلامة والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) واتفاقية خدمات الصحة المهنية، ١٩٨٥ (رقم ١٦١) واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)، واعتماد تشريعات فعالة بشأن السلامة والصحة المهنيين بما يتماشى مع المعايير المصدق عليها كأساس لتشجيع ثقافة وقائية للسلامة والصحة؛

■ وضع سياسات وبرامج وطنية لتعزيز النظم الوطنية للسلامة والصحة المهنيين والبنية التحتية للتخفيف من المخاطر المستمرة والناشئة المرتبطة بالسلامة والصحة المهنيين، بما في ذلك المخاطر الناجمة عن العنف والتحرش؛ ويشمل ذلك: تعزيز البحوث بشأن المخاطر الناشئة؛ تحسين نظم الإبلاغ والإخطار وبيانات السلامة والصحة المهنيين؛ صقل مهارات المهنيين في مجال السلامة والصحة المهنيين ودمجها في التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين؛ تقاسم الممارسات الجيدة بشأن التشريعات الابتكارية في مجال السلامة والصحة المهنيين؛ تعزيز تحسين الصحة في عالم العمل؛ وضع برامج امتثال استراتيجية محددة الأهداف وتعزيز قدرات هيئات تفتيش العمل؛

■ إرساء تعاون مشترك بين الوزارات لتشجيع السياسات والبرامج الوطنية المتسقة لمعالجة السلامة والصحة في العمل، خاصة بين وزارات العمل والصحة والبيئة لإدارة مسائل مثل الأمراض المرتبطة بالعمل والسلامة الكيميائية والبيئة وتغير المناخ؛

■ تشجيع اعتماد نظم شاملة لإدارة السلامة والصحة المهنيين في مكان العمل، تدمج تقييم عوامل المخاطر النفسية والاجتماعية، بما في ذلك المخاطر الناجمة عن العنف والتحرش وترتيبات العمل الجديدة؛

■ تطوير قدراتها المؤسسية وقدرات معاهد السلامة والصحة المهنيين وخدمات الصحة المهنية، والتعاون مع المعاهد الأكاديمية لإدارة المخاطر الناشئة والمستمرة في السلامة والصحة والرفاه في العمل، إدارة أكثر فعالية.

١٩١. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

■ تعزيز الشبكات والشراكات العالمية والإقليمية لتوعية أوسع نطاقاً ووقاية أكثر فعالية، بما في ذلك من خلال تنظيم المؤتمر العالمي بشأن السلامة والصحة في العمل (تورونتو، تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠) والحملة العالمية من أجل اليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل والنشاط المشترك مع منظمة الصحة العالمية والجمعية الدولية للضمان الاجتماعي؛

■ إجراء البحوث وإعداد الموجزات والتقارير الموجهة نحو السياسات بشأن المخاطر الجديدة، بما في ذلك المخاطر الناجمة عن تأثير التكنولوجيا وأشكال العمل الجديدة والمخاطر النفسية والاجتماعية فضلاً عن المخاطر في الاقتصاد غير المنظم؛

■ إعداد أعمال تحضيرية سعياً نحو احتمال إدراج ظروف العمل الآمنة والصحية في إطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛

■ تطوير منهجيات جديدة لجمع بيانات السلامة والصحة المهنيين، تؤدي إلى إرساء أساليب إحصائية متفق عليها دولياً لاعتمادها في المستقبل، والاستمرار في الوقت ذاته في جمع ونشر البيانات بشأن الإصابات المهنية استناداً إلى المؤشر ٨-٨-١ لأهداف التنمية المستدامة؛

■ إعداد خطة عمل جديدة بشأن المواد الكيميائية في عالم العمل ومبادئ توجيهية بشأن إدارة المخاطر الكيميائية والبيولوجية والإرغونومية لإرشاد الاستعراض الجاري للمعايير المرتبطة بالسلامة والصحة المهنيين في آلية استعراض المعايير؛ إعداد مدونات ممارسات من خلال اجتماعات للخبراء بشأن السلامة والصحة في البناء والنسيج والألبسة والجلد والأحذية على التوالي، وإعداد مبادئ توجيهية مشتركة بين منظمة العمل الدولية والمنظمة البحرية الدولية من أجل الفحص الطبي لصيادي الأسماك؛

■ تعزيز قاعدة المعارف بشأن تشريعات السلامة والصحة المهنيين ونظم إدارتهما، بحيث تتصدى للعنف والتحرش وتسهل تبادل المعلومات بشأن المبادرات الوطنية والقطاعية ومبادرات مكان العمل؛

■ إعداد مواد بناء القدرات والممارسات الجيدة التي يزمع نشرها من خلال المؤتمرات وورش العمل ومجتمعات الممارسات فيما بين البلدان ومن خلال التكنولوجيات الجديدة، بما في ذلك المنصات على شبكة الإنترنت والواقع الافتراضي والمعزز وتقنيات التدريب التشاركية، بالتعاون مع مركز تورينو.

الحصيلة ٧-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحديد

أجور ملائمة وتعزيز وقت العمل اللائق

١٩٢. يواصل ملايين العمال في جميع أنحاء العالم، بما في ذلك في سلاسل التوريد والإمداد المحلية أو العالمية، العمل بأجور منخفضة للغاية لا تكفي لسد احتياجاتهم الأساسية، أو يضطرون إلى الإفراط في ساعات العمل الإضافية لتلبية احتياجاتهم. وعلى نحو ما دعا إليه إعلان المؤمية من الضروري تضافر الجهود الرامية إلى استحداث أو تعزيز نظم الحد الأدنى للأجور واستعراض مستوياتها وتحسين ربطها بالمفاوضة الجماعية وضمان توفير الحماية الملائمة لجميع العمال بأجر بغض النظر عن ترتيبات تعاقدهم. وهناك حاجة كذلك إلى تدابير أقوى لتنفيذ سياسات عامة للأجور تضمن حصة منصف من فوائد التقدم للجميع. ومن الضروري بنفس الدرجة، اتخاذ تدابير لضمان التنظيم الفعال لوقت العمل من أجل منع الإفراط في ساعات العمل الطويلة وتعزيز ترتيبات لوقت العمل تتيح للنساء والرجال تحقيق توازن أفضل بين العمل والحياة، وفي الوقت نفسه تمكين العمال وأصحاب العمل من الاتفاق على حلول تراعي احتياجات ومنافع الجميع.

١٩٣. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- تصميم وتشغيل نظم ملائمة للحد الأدنى للأجور، تكون قانونية أو متفاوضاً بشأنها، متشياً مع المبادئ الرئيسية لاتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١) وحصيلة عام ٢٠١٤ لمناقشة لجنة تطبيق المعايير بشأن الدراسة الاستقصائية العامة المتعلقة بنظم الحد الأدنى للأجور؛
- استعراض وتكييف مستويات الحد الأدنى للأجور لضمان الحماية المناسبة من الأجور المتدنية دون مبرر مع مراعاة احتياجات العمال وأسراً فضلاً عن العوامل الاقتصادية، إلى جانب البراهين التجريبية المعنية أو ذات الصلة؛
- تعزيز الصلة بين الحد الأدنى للأجور، القانوني أو المتفاوض بشأنه، والأجور المتفق عليها جماعياً فوق الأرضية المحددة، بهدف التوصل تدريجياً إلى تحقيق تقدم أكبر في المساواة في الأجور بما يتماشى مع المقصد ١٠-٤ من أهداف التنمية المستدامة؛
- تعزيز وتنفيذ القوانين والسياسات والتدابير المتعلقة بحدود وقت العمل، مع إيلاء الانتباه إلى مجموعات العمال والقطاعات وأنواع المنشآت المعرضة لاحتلال الإفراط في ساعات العمل الطويلة؛
- وضع وتنفيذ قوانين وسياسات وطنية تعزز الأشكال المرنة لترتيبات وقت العمل، من خلال الحوار الاجتماعي، (على سبيل المثال، أسابيع العمل المرنة والمضغوطة، وما إلى ذلك) فضلاً عن ترتيبات العمل الأخرى (مثل العمل عن بعد) التي تدعم توازناً أفضل بين العمل والحياة مع مراعاة احتياجات المنشآت والمنظمات وتوفير العمل اللائق.

١٩٤. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إعداد طبعة جديدة من تقرير *الأجور في العالم*، تقدم براهين جديدة بشأن مدى ملائمة الحدود الدنيا للأجور في كافة أنحاء العالم وآثارها على الحد من أوجه انعدام المساواة في النصف الأدنى من توزيع الأجور؛
- عقد اجتماع للجنة الفرعية المعنية بأجور البحارة والتابعة للجنة البحرية المشتركة، في النصف الأول من عام ٢٠٢١ بغرض تحديث مبلغ الحد الأدنى الشهري الأساسي للأجور ليصبح نافذاً اعتباراً من ١ كانون الثاني/يناير ٢٠٢٢؛
- إعداد تقرير عالمي عن وقت العمل في كافة أنحاء العالم، يقدم تحليلاً إحصائياً شاملاً لساعات العمل الطويلة والساعات القصيرة والساعات القصيرة جداً والقضايا ذات الصلة، يستكملة تحليل لساعات العمل الفعلية مقارنة بساعات العمل المفضلة وآثار مطابقة ساعات العمل أو عدم مطابقتها مع التوازن بين العمل والحياة.

الحصيلة ٧-٤: زيادة قدرة الهيئات المكونة على توفير حماية عمل مناسبة للعمال في ترتيبات العمل المتنوعة، بما في ذلك على منصات العمل الرقمية وفي العمالة غير المنظمة

١٩٥. يمكن أن تؤدي التحولات في عالم العمل إلى حالات من سوء التصنيف في الاستخدام تفضي إلى تآكل علاقة الاستخدام وإلى أشكال جديدة من العمل لا تخضع دائماً لحماية مناسبة للعمال. وتشمل هذه التحولات العمال في أشكال متنوعة من ترتيبات العمل، مثل العمل المؤقت أو العمل التبعي للحساب الخاص أو أشكال جديدة من العمل مترافقة مع التحول الرقمي. وسيجري تطوير نهج مصممة خصيصاً لتمكين هؤلاء العمال من التمتع بالحماية المناسبة متشياً مع برنامج العمل اللائق. وسينصب التركيز على تفادي إساءة استخدام ترتيبات العمل وتعزيز المفاوضة الجماعية وتكييف نظم الحماية الاجتماعية. وسيجري تعميق المعارف بشأن طريقة حصول العمال على عمل لائق في عمل المنصات، كما سيجري استكشاف تدابير سياسية لضمان تعزيز الخصوصية وحماية البيانات لجميع العمال. ويواجه العمال في العمالة غير المنظمة بعضاً من أخطر مواطن العجز وأكثرها استعصاءً فيما يتعلق بحماية العمال. وبذلك، سيتم توسيع نطاق الأنشطة المتعلقة بإضفاء السمة المنظمة على العمل في الأسر المعيشية، ولا سيما العمل المنزلي والوظائف غير المنظمة في المنشآت المنظمة.

١٩٦. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- إجراء تشخيصات تراعي قضايا الجنسين لتقييم الثغرات التنظيمية وثغرات الامتثال في مجال حماية العمل بالنسبة إلى العمال في ترتيبات العمل المتنوعة، بما يشمل الترتيبات المترافقة مع التحول الرقمي؛
- اعتماد إصلاحات سياسية وتشريعية وتدابير أخرى لضمان حماية مناسبة وفعالة للعمال في ترتيبات العمل المتنوعة؛
- إجراء تشخيصات تراعي قضايا الجنسين للعاملين في العمالة غير المنظمة في منشآت منظمة أو في الأسر المعيشية وتقييم انتشار السمة غير المنظمة وأشكالها ومحركاتها؛
- وضع أو مراجعة سياسات أو تشريعات أو آليات امتثال متكاملة لتسهيل انتقال العمال في العمالة غير المنظمة، الذين يعملون في منشآت منظمة أو في الأسر المعيشية، إلى السمة المنظمة؛
- تصديق وتنفيذ اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) وتنفيذ توصية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ٢٠١) وتوصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤)؛
- بناء قدرات العمال على تقديم الخدمات إلى العمال المنزليين والمجموعات الأخرى التي يكون المنزل مكان العمل بالنسبة إليها.

١٩٧. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إجراء بحوث بشأن أساليب تعزيز حماية العمل بالنسبة إلى العمال في ترتيبات العمل المتنوعة، لا سيما في عمل المنصات؛
- تحديث بحوث منظمة العمل الدولية بشأن حماية خصوصية العمال وبياناتهم الشخصية من أجل دعم وضع توصيات سياسية؛
- المضي قدماً في إصدار المعلومات الإحصائية عن المرأة والرجل في الاقتصاد غير المنظم فيما يتعلق بالمؤشر ٨-٣-١ لأهداف التنمية المستدامة، بما يساهم في مراجعة المنهجية الإحصائية الرامية إلى الإلمام بالطبيعة المتغيرة للعمل غير المنظم، التي يزعم المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل تأييدها في عام ٢٠٢٣؛
- تحديث الأسلوب التشاركي لتفتيش العمل في الاقتصاد غير المنظم ووضع نموذج لاستراتيجيات متكاملة للامتثال لمعالجة العمالة بأجر في الاقتصاد غير المنظم وسوء التصنيف في الاستخدام؛
- إعداد تقارير عن انتشار العمل في المنزل كمكان عمل وانعكاساته، وعن التقدم المحرز في تحسين ظروف عمل العمال المنزليين خلال العقد الماضي.

الحصيلة ٧-٥: زيادة قدرة الهيئات المكونة على وضع أطر منصفة وفعالة لهجرة اليد العاملة ومؤسسات وخدمات لحماية العمال المهاجرين

١٩٨. يساهم العمال المهاجرون في التنمية الاقتصادية والاجتماعية. غير أنهم يواجهون انعدام تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة والافتقار إلى ما يكفي من حماية العمل والحماية الاجتماعية، والتمييز والعنف والتحرش، بما في ذلك خلال عملية التوظيف وعلى طول سلاسل التوريد والإمداد العالمية والمحلية. ويرجح أن يُستخدم العمال المهاجرون في أشكال متنوعة من ترتيبات العمل والاقتصاد غير المنظم. وتدفع التغيرات الديمغرافية والمناخية والتكنولوجية والنزاعات إلى هجرة العمال ونزوحهم بطرق تطرح تحديات جديدة أمام حقوقهم المتصلة بالعمل وظروف عملهم.

١٩٩. وستتّكّب منظمة العمل الدولية على ترسيخ نشاطها والارتقاء به في مجال هجرة اليد العاملة الدولية وتوسيع نطاق دورها القيادي لضمان اعتماد الأطر المؤسسية والسياسية على نطاق أوسع وتحسين تقديم خدمات تستند إلى البراهين المتينة واحتياجات سوق العمل والحوار الاجتماعي ومعايير العمل. وستعزّز التغييرات النظامية

لضمان تمتع العمال المهاجرين واللاجئين في جميع مستويات المهارات، بالمساواة في المعاملة وبسبل الحصول على العمل اللائق طوال فترات حياتهم.

٢٠٠. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- صياغة وتعزيز أطر وطنية وثنائية وإقليمية ومتعددة الأطراف لهجرة اليد العاملة، تستند إلى الحقوق وتراعي قضايا الجنسين، من خلال الحوار الاجتماعي لضمان الحماية الفعالة لحقوق العمل بالنسبة إلى جميع العمال المهاجرين، سواء كانوا في أوضاع نظامية أو غير نظامية أو في ترتيبات عمل مؤقتة أو كانوا لاجئين ونازحين في بلدان أخرى غير بلدانهم؛ وسيشمل ذلك أيضاً تشجيع التصديق على معايير العمل الدولية المعنية وتنفيذها؛
- تعزيز قدرتها، بالشراكة مع أصحاب المصلحة الآخرين، على النهوض الفعّال بسياسات وخدمات غير تمييزية لهجرة اليد العاملة، بما في ذلك من خلال الحوار الإقليمي (الفرعي والأقليمي)؛
- إلغاء رسوم التوظيف التي يدفعها العمال وما يتصل بذلك من تكاليف ومنع الاتجار والعمل الجبري، وإحراز تقدم نحو ممارسات توظيف أكثر مسؤولية وشفافية، بما في ذلك عبر سلاسل التوريد والإمداد العالمية والمحلية، من خلال أطر التوظيف العادل على مستويات مختلفة؛
- دعم تنفيذ ونشر المبادئ التوجيهية للمؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل فيما يتعلق بالإحصاءات بشأن الهجرة الدولية لليد العاملة ومنهجية قياس المؤشر ١٠-٧-١ لأهداف التنمية المستدامة بشأن تكاليف التوظيف؛
- تطبيق نماذج تدخل منظمة العمل الدولية وممارستها العملية بشأن إدماج وإعادة إدماج العمال المهاجرين في سوق العمل، بمن فيهم اللاجئين أو النازحون والأشخاص المتأثرون بتغير المناخ الذين يعملون أو يستخدمون في بلدان أخرى غير بلدانهم، والتعاون في الوقت ذاته مع المجتمعات المضيفة.

٢٠١. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تقديم إرشادات بشأن وضع وتنفيذ اتفاقات العمل الثنائية القائمة على الحقوق، بما في ذلك تشجيع التوظيف العادل؛
- توليد ونشر المعارف، بما يشمل تحليل الفوارق في الأجور حسب نوع الجنس ووضع المهاجرين وتأثيرات هجرة اليد العاملة المؤقتة والممارسات الجيدة بشأن التدابير الرامية إلى معالجة الهجرة غير النظامية وسبل تعزيز الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية للعمال المهاجرين فضلاً عن دليل عالمي بشأن صياغة سياسات هجرة اليد العاملة؛
- وضع ونشر إرشادات لصنّاع السياسات والأخصائيين والقطاع الخاص بشأن نطاق معايير العمل الدولية المتعلقة بالعمال المهاجرين وغرضها وانعكاساتها لتبديد التصورات الخاطئة وتعزيز التنفيذ الفعال لهذه المعايير تمثيلاً مع القرار بشأن الإدارة العادلة والفعالة لهجرة اليد العاملة، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٦ (٢٠١٧)؛
- تحديث التقديرات العالمية والإقليمية بشأن العمال المهاجرين وقاعدة البيانات الدولية لإحصاءات هجرة اليد العاملة؛
- اتخاذ إجراءات مشتركة مع الوكالات والجهات الفاعلة الأخرى على المستويين العالمي والإقليمي، بما في ذلك مع شبكة الأمم المتحدة للهجرة وصندوق الأمم المتحدة للاستثمار المتعدد الشركاء المعني بالهجرة، لتوسيع وتعزيز نطاق تنفيذ نهج منظمة العمل الدولية وأدواتها وإرشاداتها بشأن هجرة اليد العاملة، واستحداث تدخلات عالمية وقطرية من خلال الشراكة العالمية للمهارات من أجل الهجرة.

النتيجة ٨: حماية اجتماعية شاملة ومستدامة للجميع

٢٠٢. إن الضمان الاجتماعي حق من حقوق الإنسان وسبيل للدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية وتشجيع النمو الشامل وتحقيق أهداف التنمية المستدامة. وينتشر الضمان الاجتماعي الناس من براثن الفقر ويحد من أوجه الاستضعاف وانعدام المساواة. كما يدعم عمليات انتقال العمال والمنشآت إلى الاقتصاد المنظم، وهو بدوره ما يعزز الاستدامة المالية والاقتصادية لنظم الحماية الاجتماعية. ومن خلال تعزيز أمن الدخل والحصول الفعال على الخدمات الصحية وغيرها من الخدمات الاجتماعية، تعزز الحماية الاجتماعية ارتفاع إنتاجية العمل وتمكّن الناس من الاستفادة من الفرص الاقتصادية والانخراط في عمل لائق ومنتج، بما يشمل الشبخوخة النشطة. وفي أوقات الأزمات، تكون الحماية الاجتماعية سبباً لتثبيت الطلب الإجمالي وإتاحة التحويلات الهيكلية للاقتصادات الوطنية وأسواق العمل. كذلك، تعزز الحماية الاجتماعية التماسك الاجتماعي والسلام الدائم وتؤدي إلى تنمية المنشآت المستدامة.

التحديات المعاصرة التي يتعين التصدي لها

٢٠٣. على الرغم من التقدم الكبير الذي أحرز في العقود الماضية، لم تبلغ نسبة سكان العالم الذين يتمتعون بحماية اجتماعية شاملة سوى ٢٩ في المائة، في حين أن ٥٥ في المائة من سكان العالم لا يتمتعون بأي وسيلة للحصول على الحماية الاجتماعية. ويعمل معظم المستبعدين في الاقتصاد غير المنظم، كما أن كثيرين منهم عالقون في شرك حلقة مفرغة من الاستضعاف والفقر والاستبعاد الاجتماعي. ويضر هذا الوضع بالتنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلدان. وتطرح الشبخوخة والعولمة وهجرة اليد العاملة والرقمنة وتغير المناخ تحديات جديدة فيما يتعلق بمدى ملائمة النظم القائمة واستدامتها المالية والاقتصادية، وفي الوقت نفسه تستحدث فرصاً لمستقبل تطور حماية اجتماعية يتعين أن تستجيب لحياة العمال وأصحاب العمل ولتحويلات العمل الأكثر تواتراً.

ما الذي يتعين تغييره

٢٠٤. لكي يتسنى جعل الحق في الضمان الاجتماعي حقيقة واقعة للجميع وتوفير سبل استفادة الجميع من حماية اجتماعية شاملة وملائمة ومستدامة، من الضروري القيام بما يلي: (أ) زيادة تطوير الاستراتيجيات الوطنية للحماية الاجتماعية المدعومة بالالتزامات السياسية والتزامات الميزانية لضمان نظم حماية اجتماعية قوية، بما في ذلك أراضيات الحماية الاجتماعية؛ (ب) تنفيذ نظم ائتابية وغير ائتابية تحمي الناس من مخاطر دورة الحياة - أي الرعاية الصحية وإعانات الأطفال والأسر وحماية الأمومة والتأمين ضد البطالة والتأمين ضد إصابات العمل والمرض والمعاشات التقاعدية للمسنين والمعوقين والورثة والاستفادة من الرعاية الصحية طويلة الأجل - وتمنع الوقوع في براثن الفقر والاستضعاف؛ (ج) بناء وتحسين الإدارة المالية والإدارية السديدة لنظم الحماية الاجتماعية الوطنية لضمان استدامتها الاقتصادية على المدى الطويل. ولتعزيز مستقبل عمل يركز على الإنسان، من الضروري أن تكيّف الدول الأعضاء نظمها للحماية الاجتماعية حتى تتمكن من الاستمرار في حماية العمال والمنشآت، وفي الوقت نفسه تمكينهم من اغتنام فرص جديدة. ويمكن تحقيق ذلك من خلال نهج متكاملة والتنسيق مع سياسات العمالة وغيرها.

٢٠٥. ولا يمكن تحقيق هذه التغييرات إلا من خلال نهج نظامي يتبعه البرنامج الرائد لمنظمة العمل الدولية بشأن إرساء أراضيات الحماية الاجتماعية للجميع، وبمساهمة نشطة من أصحاب المصلحة على الصعيدين الوطني والدولي. وستواصل منظمة العمل الدولية تعزيز الشراكات متعددة أصحاب المصلحة لحشد الموارد وتحسين اتساق السياسات وزيادة أثرها، بما في ذلك نظم الحماية الاجتماعية والشراكة المتعلقة بالأراضيات من أجل الهدف ١-٣ من أهداف التنمية المستدامة ومبادرة الأمم المتحدة لأرضية الحماية الاجتماعية التي يتشارك في قيادتها منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية ومجلس التعاون المشترك بين الوكالات بشأن الحماية الاجتماعية. وستكون الشراكات مع المؤسسات المالية الدولية، مثل الشراكة العالمية من أجل حماية اجتماعية شاملة، التي يتشارك في قيادتها منظمة العمل الدولية والبنك الدولي، شراكات أساسية لبناء نظم حماية اجتماعية مستدامة اقتصادياً ومالياً.

المخاطر وتدبير التخفيف

٢٠٦. في العديد من الدول الأعضاء، لا يزال الحيز المالي لضمان استدامة نظم الحماية الاجتماعية غير كافٍ. وفي دول أعضاء أخرى، قد لا يكون لدى الحكومات رؤية طويلة الأجل ونهج متنسق للحماية الاجتماعية أو قد يكون هناك فهم محدود لأهمية معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي بما يتجاوز الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية، التي لا تُستشار بدورها في كثير من الأحيان على نحو كافٍ عند تصميم نظم الحماية الاجتماعية أو إصلاحها. وستخفف منظمة العمل الدولية من هذه المخاطر عن طريق زيادة دعمها للحكومات بشأن الإدارة المالية العامة السليمة وبناء العوامل الاقتصادية المؤيدة للحماية الاجتماعية. كما أنها ستزيد من التعاون مع الحكومات ومنظومة الأمم المتحدة للترويج لنهج نظامي ومتسق للحماية الاجتماعية، وتواصل في الوقت نفسه بذل الجهود الترويجية سعياً إلى التصديق على معايير الضمان الاجتماعي المحدثة وتطبيقها.

مجال تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١

الحصيلة ٨-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على استحداث أو إصلاح الاستراتيجيات أو السياسات أو الأطر القانونية الوطنية المستدامة للحماية الاجتماعية لتوسيع نطاق تغطية الإعانات وتحسين ملاءمتها

٢٠٧. يتطلب إعمال الحق في الضمان الاجتماعي للجميع أن تُترجم رؤية أي بلد من أجل تطوير الحماية الاجتماعية إلى أطر وطنية استراتيجية أو سياسية أو قانونية تُستحدث من خلال حوار اجتماعي ثلاثي وتتجلى فيها استراتيجية التوسيع ذات البعدين لمنظمة العمل الدولية، ألا وهي: مد نطاق الحماية الاجتماعية من خلال أرضية الحماية الاجتماعية محددة على المستوى الوطني، تضمن على الأقل توفير مستوى أساسي من الضمان الاجتماعي للجميع (بُعد أفقي)، وضمان مستويات عليا من الحماية تدريجياً توفر مستويات أعلى من الحماية لأكبر عدد ممكن من الناس (بُعد عمودي). واستناداً إلى هذه الاستراتيجيات وإلى الالتزامات الملموسة بزيادة الحيز المالي، ينبغي للبلدان بدعم من منظمة العمل الدولية ووكالات الأمم المتحدة الأخرى والمؤسسات المالية الدولية، أن تُصمم برامج مستدامة للتأمين الاجتماعي والمساعدة الاجتماعية وأن تعتمد أطراً قانونية لتغطية جميع المجموعات السكانية على نحو تدريجي، بمن فيهم العاملون في الاقتصاد الريفي والعمال في أشكال متنوعة من ترتيبات العمل والعمال في المنشآت الصغيرة والمتوسطة والعاملون لحسابهم الخاص والعمال المهاجرون والفئات الأخرى التي تعاني من أوضاع الاستضعاف.

٢٠٨. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- صياغة واعتماد سياسات واستراتيجيات وطنية للحماية الاجتماعية، بما في ذلك ضمان تمويل الحماية الاجتماعية تمويلاً ملائماً ومستداماً؛
- تصميم أو إصلاح الإطار القانوني لنظم الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي بهدف توسيع نطاق التغطية وضمان المساواة في المعاملة وتعزيز الشمولية والاستدامة وزيادة ملاءمة الإعانات؛
- تصميم أو إصلاح الإطار القانوني ليشمل الحق في إعانات إصابات العمل والابتعاد عن نظم مسؤولية أصحاب العمل والاتجاه نحو التأمين ضد إصابات العمل، من خلال برنامج منظمة العمل الدولية للتأمين ضد إصابات العمل وحماية العمالة؛
- تصديق وتطبيق اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) وغيرها من معايير الضمان الاجتماعي المحدثة؛
- تعزيز قدرتها على المشاركة في النقاشات السياسية الوطنية بشأن الحماية الاجتماعية، لتصميم نظم الحماية الاجتماعية وبرامجها المكرسة في القانون وتنفيذها ورصدها، وفي ضمان استدامتها الضريبية والمالية والاقتصادية، بالتعاون مع مركز تورينو؛
- تعزيز الشراكات الرئيسية لتصميم الاستراتيجيات والسياسات والبرامج ولضمان التمويل الملائم والمستدام على المستوى الوطني، بما في ذلك بالشراكة مع الوزارات المباشرة والمؤسسات المالية الدولية.

٢٠٩. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تنظيم اجتماع ثلاثي بشأن اتجاهات وإصلاحات المعاشات التقاعدية، مع التركيز على استدامة برامج الضمان الاجتماعي وإعداد تقرير المناقشة المتكررة بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) للمناقشة في مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٢٠؛
- تعزيز وتطبيق أدلة الممارسات الحسنة الجديدة لمنظمة العمل الدولية وإصدار مجموعة من النماذج الكمية الجديدة على شبكة الإنترنت لوضع سياسات الحماية الاجتماعية المستدامة من أجل توسيع نطاق التغطية وتعزيز ملائمة الإعانات؛
- وضع استراتيجية للتعاون مع المؤسسات المالية الدولية من أجل تعزيز نهج منظمة العمل الدولية القائم على الحقوق في مقارنة الحماية الاجتماعية تمثيلاً مع معايير العمل الدولية ومواصلة تطوير الشبكات والمبادرات الإقليمية والعالمية، بما في ذلك مجلس التعاون المشترك بين الوكالات بشأن الحماية الاجتماعية وشبكة الأعمال العالمية من أجل أراضيات الحماية الاجتماعية وشبكة الحماية الاجتماعية والحرية والعدالة من أجل العمال؛
- إجراء بحوث لتقييم ما إذا كانت الاستثمارات في نظم الحماية الاجتماعية تساهم في استقرار الاقتصاد الكلي وتحسين تدابير النمو الاقتصادي والإدماج الاجتماعي والمساواة والرفاه، وتقييم الطريقة التي تساهم بها الاستثمارات في هذه النظم.

الحصيلة ٨-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحسين إدارة نظم الحماية الاجتماعية واستدامتها

٢١٠. رغم أن العديد من البلدان تتمتع نسبياً بمستويات عالية من التغطية القانونية، لا تزال التغطية الفعلية دون المستوى. ولا يحصل غالبية العمال الذين يزيد عددهم على مليوني عامل والذين يموتون سنوياً بسبب الحوادث أو الأمراض المرتبطة بالعمل، على أي تأمين ضد إصابات العمل. ويتطلب ضمان تغطية الأشخاص بحماية اجتماعية فعالة ولا تتخلى عن أحد، وضع وتحسين نظم إدارية للتسجيل والتحقق من الأهلية وتحصيل الاشتراكات وإدارة الحالات وتوزيع الإعانات وآليات تقديم الشكاوى والاستئناف واستثارة الوعي بالحماية الاجتماعية تمثيلاً مع مبادئ منظمة العمل الدولية ومعاييرها واستناداً إلى الحوار الاجتماعي. ويتطلب ضمان الحماية الفعالة أيضاً عمليات استعراض اكتوارية دورية لتحديد التدابير اللازمة لضمان استدامة النظم وفي الوقت ذاته الحفاظ على ملائمة الإعانات وقابلية التنبؤ بها. ومن الضروري رصد وتقييم مدى التقدم المحرز نحو تحقيق تغطية عالمية وتحقيق مقاصد أهداف التنمية المستدامة المعنية، لتحسين تصميم السياسات ومعالجة مسائل التنفيذ. ومن الضروري استكشاف إمكانات التكنولوجيا الرقمية وتسخيرها لزيادة كفاءة وفعالية نظم الحماية الاجتماعية.

٢١١. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- تحسين الإدارة والتنسيق المؤسسي (على سبيل المثال، مع وزارات المالية والسلطات الضريبية وهيئات تفتيش العمل) وتحسين القدرات الإدارية لنظم الحماية الاجتماعية، بما في ذلك من خلال استخدام التكنولوجيات الرقمية؛
- تحسين الإدارة المالية والاستدامة المالية والضريبية والاقتصادية لنظم الضمان الاجتماعي، ولا سيما على سبيل المثال لا الحصر إصلاحات المعاشات التقاعدية، بحيث تكون ملائمة ومكيفة مع التطورات في عالم العمل؛
- بناء القدرات الإحصائية الوطنية لوضع وتقديم تقرير عن المؤشر ١-٣-١ لأهداف التنمية المستدامة بشأن تغطية الحماية الاجتماعية إلى جانب مؤشرات أخرى معنية لأهداف التنمية المستدامة، استناداً إلى تعاريف ومفاهيم ومصادر منسقة، وتمثيلاً مع معايير الضمان الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية؛
- تعزيز قدراتها في مجال التنسيق المؤسسي للحماية الاجتماعية/الضمان الاجتماعي وتسيير الشؤون الإدارية والمالية واستثارة الوعي والتعليم، بالتعاون مع مركز تورينو.

٢١٢. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إجراء تحديثات سنوية لقاعدة البيانات العالمية للحماية الاجتماعية، بما في ذلك استحداث وحدة نموذجية جديدة بشأن حماية الصحة الاجتماعية، وتقديم تقرير سنوي عن المؤشر ١-٣-١ لأهداف التنمية المستدامة إلى شعبة الإحصاءات في الأمم المتحدة باتباع المنهجية المتفق عليها؛
- إعداد طبعة الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٢ من تقرير الحماية الاجتماعية في العالم؛
- إجراء بحوث بشأن دور الحوار الاجتماعي في تصميم نظم حماية اجتماعية محسنة ومستدامة وفي تمويلها وتنفيذها، وبشأن أداء نظم المعاشات التقاعدية الوطنية واستدامتها؛
- وضع أدلة جديدة بشأن ثقافة الحماية الاجتماعية وخدمات النافذة الواحدة واستخدام استقصاء الضمان الاجتماعي، فضلاً عن أدوات تقييم الحماية الاجتماعية المشتركة بين الوكالات بشأن نظم المعلومات الإدارية والتحويلات النقدية وبشأن ملازمة الإعانات؛
- تنفيذ برامج تنمية القدرات لقادة وأخصائيي الحماية الاجتماعية ووضع رزم موارد محددة للعمال وأصحاب العمل بما في ذلك بشأن تحسين الامتثال وإعداد موجزات قطرية وسياسية جديدة، ومواصلة تطبيق أداة منظمة العمل الدولية لقياس النتائج والأثر على المشاريع القطرية؛
- إطلاق برنامج تدريب شامل بشأن التأمين ضد إصابات العمل وحماية العمالة، بالشراكة مع مركز تورينو.

الحصيلة ٨-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على إدماج الحماية الاجتماعية في استجابات سياسية شاملة لدعم وحماية العمال وأصحاب العمل خلال الفترات الانتقالية في حياتهم وعملهم

٢١٣. تولّد التحولات في عالم العمل واستمرار السمة غير المنظمة والأشكال الجديدة للاستخدام، فترات انتقالية أكثر تواتراً في الحياة والعمل، بما في ذلك من المدرسة إلى العمل وحراك اليد العاملة والشيخوخة النشطة وهجرة اليد العاملة والوالدية وإعادة التأهيل من إصابات العمل وعودة ضحايا حوادث العمل إلى العمل، ومن الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. ويتطلب ذلك أن تكون تكييفات نظم الحماية الاجتماعية جزءاً من الاستجابات السياسية المتكاملة، فضلاً عن تعزيز التعاون الثنائي ومتعدد الأطراف لتوفير الحماية اللازمة للعمال وأصحاب العمل وفي الوقت ذاته تسهيل التحولات الهيكلية وضمان استدامة نظم الحماية الاجتماعية. ويشمل ذلك على سبيل المثال، التأمين ضد البطالة المتصل بالتوظيف والتدريب على المهارات؛ إصلاح نظم المعاشات التقاعدية والتدابير الرامية إلى تسهيل الشيخوخة النشطة؛ نظم رعاية الأطفال والرعاية طويلة الأجل لتعزيز مشاركة المرأة وتعزيز المساواة بين الجنسين؛ التأمين ضد إصابات العمل المتصل بإعادة التأهيل وإعادة التدريب.

٢١٤. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة من أجل:

- صياغة واعتماد سياسات تراعي قضايا الجنسين وتشمل مسائل الإعاقة، تدمج الحماية الاجتماعية والضمان الاجتماعي مع المهارات وتدابير العمالة وتنفيذها من خلال آليات تنفيذ منسقة لدعم العمال وأصحاب العمل خلال الفترات الانتقالية في الحياة والعمل؛
- صياغة واعتماد تدابير تدمج الحماية الاجتماعية مع سياسات العمالة أو الأجور أو السياسات المالية لدعم الانتقال إلى الاقتصاد المنظم دعماً فعالاً وتوسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية للعمال في أشكال متنوعة من ترتيبات العمل، بما في ذلك عمال المنصات؛
- صياغة واعتماد سياسات وتدابير الحماية الاجتماعية لحماية العمال وأسرهم المتأثرين بالصدمات الاقتصادية والطبيعية وغيرها، بما في ذلك تغير المناخ وتدهور البيئة، وبالتالي تسهيل الانتقال العادل إلى اقتصادات أكثر مؤانسة للبيئة؛
- وضع وتنفيذ اتفاقات الضمان الاجتماعي الثنائية ومتعددة الأطراف والتدابير أحادية الجانب بما في ذلك أرضيات الحماية الاجتماعية، وإدراج أحكام الحماية الاجتماعية في اتفاقات العمل الثنائية لحماية العمال المهاجرين الحاليين والعائدين وعائلاتهم وطالبي اللجوء واللاجئين؛

■ وضع وتنفيذ استراتيجيات لضمان التمويل الملائم والمستدام لهذه التدابير على أساس مبادئ التضامن وتجميع المخاطر على نطاق واسع بما يراعي التحولات في عالم العمل.

٢١٥. وعلى المستوى العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

■ تصميم مبادئ توجيهية بشأن طريقة ضمان امتثال المنصات الرقمية لتشريعات الضمان الاجتماعي في بلدان إقامة العمال أو عملهم؛

■ وضع نماذج كمية لتقييم امتثال نظم الضمان الاجتماعي وسيناريوهات الإصلاحات، لا سيما بشأن المعاشات التقاعدية، لمبادئ منظمة العمل الدولية والمعايير الدنيا باستخدام البيانات المتاحة؛

■ إجراء بحوث بشأن الطريقة التي يمكن للحكومات من خلالها تكييف وتعزيز نظم الحماية الاجتماعية، ولا سيما التأمين ضد البطالة، في سياق انتقال عادل إلى الاستدامة البيئية، وبشأن تدابير التأمين ضد إصابات العمل للعمال المتضررين؛

■ تقييم التجارب القطرية ووضع إرشادات يمكن أن تدعم البلدان في تكييف نظم الحماية الاجتماعية لديها مع تغير عالم العمل، وحماية هذه النظم من المخاطر الجديدة واستكشاف سبل جديدة لتطويرها.

لمحة عامة عن السياقات الإقليمية

٢١٦. سيُحدد عمل منظمة العمل الدولية في كل إقليم ضمن سياق إعلان المؤمية وبرنامج عام ٢٠٣٠. وستراعي استجابة منظمة العمل الدولية السياقات الخاصة بكل بلد وتحديات العمل اللائق فيما يتصل بالنتائج السياسية الثماني وستتجلى فيها طلبات الهيئات المكونة كما أعربت عنها أساساً في البرامج القطرية للعمل اللائق والاجتماعات الإقليمية. وسيكون تعزيز قدرة الهيئات المكونة الثلاثية والتصديق على معايير العمل الدولية وتنفيذها، أهدافاً مشتركة في جميع الأقاليم. وسيكون هناك تركيز شديد على تقديم الدعم للهيئات المكونة للمشاركة في أطر الأمم المتحدة للتعاون على المستوى القطري، وفي آليات مجموعة الأمم المتحدة الإنمائية على المستوى الإقليمي وتقديم التقارير بشأن الإطار العالمي لرصد مؤشرات أهداف التنمية المستدامة. كما ستعطي الأولوية لتكثيف مشاركة منظمة العمل الدولية ضمن النظام متعدد الأطراف بهدف تعزيز اتساق السياسات، لا سيما بالتعاون مع الهيئات والمؤسسات والشبكات الاقتصادية الإقليمية المعنية في كل إقليم. وتقدم الفقرات التالية معالم بارزة أساسية للسياق في كل إقليم.

أفريقيا

٢١٧. على الرغم من أنه يتوقع أن تنمو اقتصادات الإقليم في فترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١، فإن الآثار المجتمعة لنمو السكان وتسارع وتيرة التوسع الحضري وتغير المناخ والهجرة وزيادة متوسط العمر، قد تسفر عن انخفاض في معدل العمالة الريفية وعن زيادة في المستوى شديد الارتفاع أصلاً للعمالة غير المنظمة، وهي المصدر الرئيسي للوظائف في القارة. وفي حين ازدادت تغطية الحماية الاجتماعية ازدياداً كبيراً خلال العقود الماضية، وساهمت بالتالي في الحد من مستويات الفقر المدقع في أفريقيا جنوب الصحراء، فإن ٨٢ في المائة من النساء والرجال في الإقليم ما زالوا محرومين من سبل الحصول على إعانات الحماية الاجتماعية، خاصة في المناطق الريفية. وعلى الرغم من التقدم الاقتصادي والاجتماعي في العديد من البلدان، فإن الفقر وانعدام المساواة والسمة غير المنظمة والبطالة الجزئية والبطالة، لا تزال منتشرة انتشاراً كبيراً. علاوة على ذلك، يعاني العديد من الاقتصادات الأفريقية من انخفاض الإنتاجية والاعتماد المفرط على الصناعات الاستخراجية وتصدير المنتجات الزراعية غير المجهزة.

٢١٨. وفي انتظار استنتاجات الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر في كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩ واستناداً إلى المشاورات المكثفة مع ممثلي الهيئات المكونة الثلاثية في أفريقيا، ستولي أعمال منظمة العمل الدولية الانتباه في فترة السنتين إلى ما يلي:

- خلق عمالة منتجة ولائقة للشابات والشبان من خلال تعزيز بيئة مؤاتية لتنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة، ولإسما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، وفي الوقت ذاته تسخير أقصى إمكانات التقدم التكنولوجي ونمو الإنتاجية في سياق التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية؛
- تعزيز المهارات والكفاءات والمؤهلات لجميع العمال طوال حياتهم العملية، بما في ذلك معالجة الثغرات القائمة والمتوقعة في المهارات، مع إيلاء اهتمام خاص لضمان استجابة نُظم التعليم والتدريب لاحتياجات سوق العمل، ودعم الجهود الرامية إلى تعزيز الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، مع إيلاء الاهتمام الواجب للمناطق الريفية؛
- تطوير وتعزيز نُظم حماية اجتماعية تكون ملائمة ومستدامة ومتكيفة مع التطورات في عالم العمل، فضلاً عن تعزيز مؤسسات سوق العمل، خاصة إدارة العمل وتفتيش العمل؛
- تعميق الأنشطة والارتقاء بها للقضاء على العمل الجبري وعمل الأطفال والأنشطة بشأن هجرة اليد العاملة، من أجل تحسين حياة العمال المهاجرين من الإناث والذكور، وأسره الذين يبلغ عددهم ١٥,٩ مليون عامل ويعيشون في أفريقيا.

الدول العربية

٢١٩. لا يزال استمرار انعدام اليقين الجيوسياسي، والنزاعات المسلحة في بعض الحالات، يكبح التنمية الاجتماعية والاقتصادية في المنطقة. ومن المتوقع أن يتباطأ النمو الاقتصادي في أعقاب الانتعاش القائم على نشاط أقوى في القطاعات غير النفطية في بلدان مجلس التعاون الخليجي واستمرار الاستثمارات العامة. وتستأثر المنطقة بنسبة كبيرة من العمال المهاجرين، في حين أن الهجرة القسرية والتشريد الداخلي ما فتئا يمثلان قضية مركزية في البلدان التي تشهد نزاعات. ولا تزال المرأة تواجه ظروفاً أقل مؤاتاة في سوق العمل مقارنة بالرجل ولا يزال تضيق التباينات بين الجنسين يمثل تحدياً. ويتأثر الشباب بشكل غير متناسب بالبطالة، إلى جانب ثغرات كبيرة بين الجنسين. وعلى الرغم من توسيع برامج الضمان الاجتماعي، لا يزال نطاقها وتغطيتها غير كافيين، خاصة في صفوف النساء. وغالباً ما تؤدي أزمة اللاجئين وانعدام الاستقرار السياسي في المنطقة، إلى جانب جهود التثبيت المالي، إلى تفاقم أوجه العجز الهيكلي في سوق العمل وزيادة تعرض العمال للاستضعاف.

٢٢٠. وسيستمر نشاط منظمة العمل الدولية في دعم تنفيذ استنتاجات الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ (٢٠١٦)، وسيولي الانتباه إلى ما يلي:

- خلق بيئة مؤاتية لتحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة، بما في ذلك توفير فرص عمل شاملة وتنمية القطاع الخاص، مع التركيز بشكل خاص على النساء والشباب، فضلاً عن التدخلات الرامية إلى تعزيز التحولات الهيكلية من أجل توسيع وتنويع القطاع الخاص غير النفطي في بلدان مجلس التعاون الخليجي؛
- إنشاء أرضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها من خلال ضمان تغطيتها واستدامتها المالية، واتخاذ تدابير لضمان تمتع العمال المهاجرين واللاجئين بالمساواة في المعاملة وسبل الحصول على العمل اللائق؛
- تعزيز مؤسسات سوق العمل والحوار الاجتماعي وتعزيز منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال المستقلة والتمثيلية؛
- تعزيز الامتثال لمعايير العمل الدولية، مع التركيز بشكل خاص على تشجيع التصديق على الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة والامتثال لها، وتعزيز التدخلات الرامية إلى دعم مكافحة عمل الأطفال في البلدان المتأثرة بالأزمات.

آسيا والمحيط الهادئ

٢٢١. مكن عقدان من النمو الاقتصادي القوي مقترناً بأعلى نسب العمالة في العالم وأدنى نسب البطالة، معظم بلدان آسيا والمحيط الهادئ من بلوغ وضع البلدان ذات الدخل المتوسط. وعلى الرغم من التقدم الملحوظ الذي أحرزته هذه البلدان في النمو الموجه نحو الصادرات، فإنها تواصل تسجيل معدلات عالية من العمالة غير المنظمة. وعلى غرار ذلك، فإن نصف مجموع العمال في البلدان ذات أدنى دخل متوسط لا يزالون في أشكال عمل معرضة لأوجه العجز في العمل اللائق، كما أن أكثر من ثلثهم يعيشون في فقر مدقع أو متوسط. وأصبح انعدام المساواة في الدخل أكثر بروزاً في العديد من البلدان، بغض النظر عن مرحلة تنميتها. ودون الاستعانة بسياسات قوية تعزز النمو المستدام الذي يركز على الإنسان، سيظل ملايين العمال في الإقليم في وضع هش فوق عتبة الفقر. علاوة على ذلك، تمثل التغيرات الديمغرافية والتكنولوجية والمناخية، فضلاً عن التدفقات الكبيرة لهجرة اليد العاملة واستمرار انعدام المساواة بين الجنسين، تحديات كبيرة أمام الإدارة السديدة لسوق العمل.

٢٢٢. وتمشياً مع استنتاجات الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ، ستولي أعمال منظمة العمل الدولية الانتباه إلى:

- ضمان الحماية الملائمة والفعالة في العمل وتطوير نظم حماية اجتماعية مستدامة وشاملة؛
- تشجيع التدابير الرامية إلى دعم تنمية المهارات ونظم التعلم المتواصل التي تستجيب لاحتياجات سوق العمل المتغيرة وتسمح للأفراد بالاستفادة من الفرص المتاحة في عالم عمل متغير؛
- تعزيز التدابير الرامية إلى تحقيق المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص لجميع العمال، بما في ذلك من خلال الاستثمار في اقتصاد الرعاية وتطوير أماكن عمل آمنة وصحية خالية من العنف؛

- تعزيز القدرة المؤسسية للهيئات المكونة الثلاثية ودعم الحوار الاجتماعي المؤثر والشامل وعلاقات العمل السليمة، وتشجيع التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها.

أوروبا وآسيا الوسطى

٢٢٣. لا يزال الإقليم يواجه تحديات اجتماعية واقتصادية شتى، كما يتسم بمجتمعات متشيخّة. وما فتئ الإقليم يشهد نزاعات وركود اقتصادي، مما أسهم في تدفقات الهجرة وزيادة أوجه انعدام المساواة وانعدام الاستقرار. ومنذ عهد أقرب، شهد الإقليم معدلات نمو مستقرة. واستفادت أسواق العمل من هذا التطور، مما ساعد كذلك على تعزيز التقارب الاقتصادي والاجتماعي في الإقليم. ومنذ عهد أقرب، شهد الإقليم معدلات نمو مستقرة - وإن كانت بوتيرة أقل مما كان متوقعاً لا سيما في أوروبا الغربية - عادت بالنفع على أسواق العمل كما ساعدت على حفز التقارب الاقتصادي والاجتماعي في الإقليم. وفي حين أن احتياجات ٥١ بلداً في الإقليم تختلف اختلافاً كبيراً حسب مستوى ووتيرة التنمية الاجتماعية والاقتصادية والأولويات الوطنية، فإن الفرص والتحديات المستقبلية في عالم العمل متشابهة. وهي تشمل: استحداث العمالة، مع التركيز على الشباب؛ التصدي للعمالة غير المنظمة؛ التحديات والفرص التي توفرها أشكال جديدة من ترتيبات العمل والانتقال العادل إلى الاقتصادات الخضراء؛ تعزيز بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة وتنمية المهارات؛ التصدي لنقص العمال؛ تعزيز مؤسسات العمل، بما في ذلك من خلال توفير حد أدنى مناسب للأجور وظروف عمل آمنة وصحية؛ المساواة بين الجنسين؛ اتخاذ تدابير لتعزيز المساواة في المعاملة للعمال المهاجرين؛ استحداث حماية اجتماعية شاملة وملائمة ومستدامة، وإصلاحها وتوسيع نطاقها.

٢٢٤. وبغية تعزيز السياسات القائمة على البيانات بشأن المسائل المثارة أعلاه، لا بد من تحسين عملية تجميع البيانات المحدثة والقابلة للمقارنة.

٢٢٥. وستولي أنشطة منظمة العمل الدولية في فترة السنتين الانتباه إلى هذه الأولويات التي تترد على المستويين العالمي والإقليمي في إعلان المئوية وفي استنتاجات الاجتماع الإقليمي الأوروبي العاشر (٢٠١٧). وستواصل بذل الجهود لتعزيز القدرة المؤسسية لمنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل والحوار الاجتماعي الذي يواجه الضغوط في الإقليم. ومن شأن النشاط المتعلق بمعايير العمل الدولية وآلية الإشراف في منظمة العمل الدولية أن يشكل قوة دافعة لتنفيذ هذه الأولويات. وبالنظر إلى أن جميع بلدان الإقليم صدّقت على الاتفاقيات الأساسية الثماني، سينصبّ تركيز نشاط منظمة العمل الدولية على تنفيذ هذه الاتفاقيات، مع التشديد بشكل خاص على التصديق على بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠، واتفاقيات الإدارة السديدة الأربع واتفاقية العنف والتحرش، التي اعتُمدت مؤخراً، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) وتنفيذها.

أمريكا اللاتينية والكاريبي

٢٢٦. أحرز العديد من البلدان في أمريكا اللاتينية والكاريبي تقدماً في تحقيق الأهداف الاجتماعية والاقتصادية وأهداف العمالة. بيد أن أوجه العجز في العمل اللائق وانخفاض الإنتاجية وانعدام المساواة، لا زالت قائمة. ويؤثر المستوى العالي للسمة غير المنظمة في الإقليم على ١٤٠ مليون عامل. ويرتبط ذلك بعدم تناسب المهارات والكفاءات والمؤهلات، فضلاً عن التنفيذ غير الفعال لمعايير العمل الدولية وتشريعات العمل. وقد حالت هذه العوامل دون تحقيق معدلات أعلى في نمو الإنتاجية وزيادة الأجور وتحسين ظروف العمل وتنمية الأعمال على نحو ملائم. وتتطلب ضرورة عدم التخلي عن أحد بذل جهود متجددة، خاصة في الوقت الراهن في سياق احتمال تقهقر التحسينات في تغطية الحماية الاجتماعية بسبب تباطؤ النمو وتشيوخ السكان وتزايد الاحتياجات لنظم الرعاية. وبمثل ظهور أشكال جديدة من العمالة فرصة وتحدياً في الوقت ذاته. وتظهر في صفوف النساء والسكان الأصليين والعمال الريفيين والشباب أوسع الثغرات في المؤشرات الاجتماعية ومؤشرات العمل.

٢٢٧. وتمشياً مع استنتاجات الاجتماع الإقليمي الأمريكي التاسع عشر (٢٠١٨)، سيولي نشاط منظمة العمل الدولية الانتباه إلى ما يلي:

- تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع، بما في ذلك من خلال التركيز بقدر أكبر على سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات التجارية والصناعية والقطاعية المتسقة وسياسات سوق العمل والسياسات المتكاملة لإضفاء السمة المنظمة ونظم التدريب التي تستجيب بشكل أفضل للتحويلات في سوق العمل؛
- خلق بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة ولاتخاذ إجراءات مستدامة وهادفة لتحسين إنتاجية المنشآت الصغيرة والمتوسطة وتعزيز تنظيم المشاريع، لا سيما في المناطق الحضرية، وفي المناطق الريفية كذلك بهدف حفز التنمية المحلية؛
- تعزيز مؤسسات سوق العمل وضمان الامتثال لمعايير العمل الدولية والامتثال لها، مع إيلاء اهتمام خاص للحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية والقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري؛
- الحد من أوجه الاستضعاف وانعدام المساواة من خلال توسيع نطاق تغطية نظم الحماية الاجتماعية المستدامة؛ تعزيز السياسات الرامية إلى انتقال عادل إلى الاستدامة البيئية، مع التشديد على الدول الجزرية الصغيرة النامية؛ تكثيف الجهود المبذولة لإرساء برنامج تحويلي بشأن المساواة بين الجنسين؛ زيادة الاهتمام بالسكان الأصليين؛ اتخاذ تدابير لضمان الحماية الفعالة للعمال المهاجرين.

البحوث والإحصاءات وتنمية القدرات

البحوث والإحصاءات

وضع استراتيجيات جامعة

٢٢٨. تهدف وظائف البحوث والإحصاءات في منظمة العمل الدولية إلى توليد المعارف ونشرها، بما في ذلك الأدلة والبيانات التجريبية لمعالجة التغيرات التحويلية الجارية في عالم العمل، بهدف دعم توصيات منظمة العمل الدولية لتشمل جميع أصحاب المصلحة على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية ولتعزيز دور المنظمة ضمن النظام متعدد الأطراف، في سياق دعوة إعلان المئوية إلى الحفاظ على "أعلى مستوى من القدرات في إدارة الإحصاءات والبحوث والمعارف من أجل زيادة تعزيز جودة مشورتها السياسية القائمة على البيانات".

٢٢٩. ويمثل تطوير قاعدة معارف وطيدة من أجل مشورة سياسية ومعارف فعّالة، استراتيجية أساسية لبرنامج العمل للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، كما أنه يتسق اتساقاً تاماً مع الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ واستراتيجية معارف منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.

٢٣٠. وستتبع استراتيجية بحث جديدة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٣^٧ مجموعة من المبادئ الواضحة التي تصف غرض بحوث منظمة العمل الدولية ونهجها وقيمتها ومشاركتها. واسترشاداً باحتياجات الهيئات المكونة، ستمثل أهدافها الرئيسية في تطوير قاعدة الأدلة للنتائج السياسية الثماني والبحث في أهم "القضايا الرائدة" الواردة في إعلان المئوية والتي يدعمها برنامج العمل اللائق. وسوف تمكّن هذه الاستراتيجية منظمة العمل الدولية من أن تصبح مركزاً أقوى للمعارف الموجهة نحو السياسات بشأن عالم العمل. وسوف يتطلب الأمر تعزيز التعاون بين الإدارات التقنية في المقر والمكاتب الميدانية لمنظمة العمل الدولية والفرق متعددة التخصصات والتعلم المتبادل مع الخبراء الإقليميين، بما في ذلك من خلال الفرق التقنية العالمية، وإعادة رسم معالم إدارة البحوث كمركز يستحدث أوجه التآزر حول المشاريع وورش العمل والمنشورات التي تعزز بحوث أثر السياسات العامة على مستوى عالمي.

٢٣١. وستسترشد الأهداف الاستراتيجية الرئيسية في العمل الإحصائي بالولايات الممنوحة من أحدث المؤتمرات الدولية لخبراء إحصاءات العمل، والحاجة إلى توفير الدعم التقني للهيئات المكونة لسد الثغرات الموجودة في البيانات على المستويات الوطنية مع التركيز بشكل خاص على مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المتصلة بالعمل اللائق وتعزيز قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن إحصاءات العمل (ILOSTAT) بصفتها المستودع الرئيسي للإحصاءات العالمية بشأن العمل اللائق.

٢٣٢. وستستمر إدارة البحوث في الاستفادة من فريق استعراض البحوث المؤلف من فقهاء أكاديميين وممثلين مرموقين دولياً من جميع الإدارات السياسية والأقاليم. وستوفر من منظوراتها متعددة التخصصات استشرافات لا تتمن بشأن نطاق البحوث واتساعها وجودتها.

المجالات ذات الأولوية

٢٣٣. ستنظم أعمال بحثية وإحصائية على السواء لتلبية الطلب على قاعدة أدلة موثوقة لكل نتيجة سياسية وللتحقيق في المجالات الرئيسية ذات الأولوية التي تربط هذه النتائج وتجاوزها، فضلاً عن الوفاء بالولاية الواردة تفصيلاً في إعلان المئوية.

^٧ الوثيقة GB.337/INS/7.

البحوث الرائدة

٢٣٤. ستعالج البحوث الرائدة لمنظمة العمل الدولية التحديات المستقبلية المثيرة للاضطراب والقضايا الموروثة في أربعة مجالات هي: (أ) نظم تكوين مهارات دينامية من أجل عمليات الانتقال وأمن الدخل والإنتاجية والتنوع؛ (ب) مؤسسات فعالة للحد من أوجه انعدام المساواة والثغرات في الحماية والفقير؛ (ج) حوافز الأعمال والحوافز الاقتصادية الجديدة لتعزيز التنمية المستدامة والشاملة؛ (د) نهج تحكم الإنسان في التقدم التكنولوجي المترافق مع العمل اللائق. ويمكن للتطورات في عالم العمل خلال فترة السنتين، فضلاً عن استعراضات البحوث الجارية، أن توفر فرصاً لإعادة تركيز مجالات البحث المذكورة.

أهداف التنمية المستدامة

٢٣٥. نظراً للدور الهام الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية بصفتها الوكالة المستأمنة على ١٣ مؤشراً من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة على المستوى العالمي والأهمية المتزايدة للمؤشرات الأخرى لدعم إعداد التقارير الوطنية بشأن أهداف التنمية المستدامة، ستزيد منظمة العمل الدولية من مساعدتها للدول الأعضاء لتعزيز القدرات الوطنية على توفير البيانات المصنفة حسب المتغيرات الرئيسية باستخدام مصادر تتبّع المبادئ الأساسية للإحصاءات الرسمية، التي وافقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة.

دعم المعارف وآليات نشرها

٢٣٦. ستوفر منظمة العمل الدولية دعماً تفاعلياً لهيئاتها المكونة وستتعاون مع العالم الخارجي من خلال مجموعة من النتائج والأنشطة والآليات المصممة لتحسين استخدام بحوث وإحصاءات منظمة العمل الدولية وتعزيز موثوقيتها وأثرها.

٢٣٧. ومن الحيوي التواصل ودعم استخدام الهيئات المكونة لإحصاءات منظمة العمل الدولية. وستدعم المنظمة الهيئات المكونة في تنفيذ القرار المعتمد حديثاً بشأن الإحصاءات المتعلقة بعلاقات العمل. وستحدد آليات تجميع البيانات المتعلقة بالمؤشرات الجديدة للحفاظ على سهولة وصول الهيئات المكونة إلى المعلومات والأنشطة البحثية في الوقت المناسب وبوتيرة سريعة. وسيتم توفير آليات أفضل لنشر المعلومات من أجل الإبلاغ عن اتجاهات البيانات. وسوف يتعزز تحسين قاعدة بيانات إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT) بتكثيف نسقها مع إطار المؤشرات العالمي لأهداف التنمية المستدامة، كما سيزداد تسليط الضوء عليها في شبكات التواصل الاجتماعي لاستخدامها كأداة تواصل فعالة. وسيكون الدعم الإحصائي لنظم معلومات سوق العمل عاملاً أساسياً في ربط إصدار البيانات بالتحليل على المستويين الوطني والعالمي على السواء، وذلك بدعم كامل لمفاهيم إحصائية منقحة ومنسقة لتعزيز إمكانية المقارنة على المستويين الزمني والجغرافي على حد سواء.

٢٣٨. وستستمر التقارير الرائدة لمنظمة العمل الدولية في معالجة المسائل الطليعية في عالم العمل بفضل أساس من الأدلة والبحوث التجريبية المتينة التي تخدم احتياجات الهيئات المكونة. وفي الوقت الراهن، تنشر منظمة العمل الدولية أربعة تقارير رائدة، هي: التقرير الموضوعي المعنون *العمالة في العالم ولمحة عامة اجتماعية*؛ تقرير *الاتجاهات المعنون العمالة في العالم ولمحة عامة اجتماعية*؛ تقرير *الأجور في العالم*؛ تقرير *الحماية الاجتماعية في العالم*. ودعا مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٧ (٢٠١٨) إلى تقديم تقرير رائد إضافي عن الهدف الاستراتيجي للحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، وافق عليه مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١٩. ومن أجل تحقيق تأثير أكبر في صفوف الهيئات المكونة والجهات صاحبة المصلحة الرئيسية الأخرى، ستتبع منظمة العمل الدولية نهجاً على مستوى المكتب في مقاربة المواضيع الرائدة وإدراج منظور سياسي أوسع نطاقاً يتمشى مع استراتيجية البحث والمزيد من الموارد لكل تقرير. وعلى سبيل المثال، سيعزز تقرير الاتجاهات المعنون *العمالة في العالم ولمحة عامة اجتماعية*، المنظور الإقليمي وسيشمل فصلاً عن المسائل السياسية. وسيجري استكشاف تقديم تقارير رائدة مشتركة مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى في إطار نهج توحيد الأداء في الأمم المتحدة.

٢٣٩. وتوفر مجلة *العمل الدولية* الصادرة عن منظمة العمل الدولية، كمجلة أكاديمية لاستعراض الأقران، صلة وصل مهمة مع الأوساط الأكاديمية وستواصل تحفيز الأفكار الجديدة والحلول السياسية الابتكارية وفي الوقت نفسه ستنتشط وظيفتها متعددة التخصصات. وخلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، ستركز على أكثر المواضيع البحثية أهمية واستشراقاً، بما في ذلك عن طريق تشجيع المساهمات في مجالات البحوث الرائدة لمنظمة العمل الدولية ونشر مسائل مواضيعية محددة. وستعزز المجلة ارتباطها بالمؤتمرات البحثية الرئيسية. وسيكون الاحتفال بالذكرى المئوية للمجلة في عام ٢٠٢١ من أبرز الأحداث في هذا الباب.

٢٤٠. ويوفر مؤتمر تنظيم العمل اللائق الذي يُنظم كل سنتين تحت قيادة منظمة العمل الدولية، آلية في الوقت المناسب لتعزيز الشبكات الأكاديمية لمنظمة العمل الدولية. ويجمع هذا المؤتمر مئات الباحثين من مختلف التخصصات للمشاركة في الحوار بشأن أهم المسائل في عالم العمل.

تنمية القدرات بالشراكة مع مركز تورينو

٢٤١. خلال فترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١، سيواصل مركز تورينو توسيع نطاق التواصل على المستوى العالمي لخدمات المركز في تنمية القدرات في صفوف الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والشركاء الوطنيين والدوليين، من خلال مزيج من التدريب المباشر وأنشطة التعلم عن بعد. وسينصب التركيز المواضيعي لهذا التواصل الموسع على عمليات التدخل لتنمية القدرات دعماً للتحويلات المرتبطة بمستقبل العمل. كما سينصب اهتمام خاص على إقامة شراكات مع مؤسسات التدريب المحلية والإقليمية ذات الصلة بالهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية.

٢٤٢. وتمشياً مع استراتيجية تنمية القدرات على مستوى منظمة العمل الدولية، سيعزز مركز تورينو قدرات العمل اللائق من خلال الابتكارات التالية.

٢٤٣. أولاً، لتعزيز قدرة الأفراد (الذين يساهمون بدورهم في تحسين أداء منظماتهم)، سينظم مركز تورينو دورات مفتوحة وأنشطة مصممة خصيصاً في مجال المهارات الوظيفية والتقنية على السواء لتعزيز العمل اللائق.

٢٤٤. ثانياً، لتعزيز قدرة المؤسسات، سيوسع مركز تورينو نطاق مجموعته من الخدمات الاستشارية الإدارية التي تستهدف وزارات العمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، كما تستهدف مؤسسات التدريب الوطنية والإقليمية ذات الصلة بالهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك مراكز التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين. وبحسب الاقتضاء، يمكن للدعم الذي يقدمه مركز تورينو في بناء القدرات المؤسسية أن يشمل التصميم والتنفيذ على نحو مشترك لأنشطة التدريب في هذا المجال، وبالتالي مزج الخبرة العالمية للمركز مع المعارف المحلية.

٢٤٥. ثالثاً، للمساهمة في تهيئة بيئة سياسية أكثر مؤاتة، سيسهل مركز تورينو عقد المؤتمرات والمنتديات السياسية والحوارات وأحداث الحوار. أما الأنشطة الرامية إلى تعزيز قدرة النظام البيئي، فسوف تهدف إلى تعزيز الشبكات ونقل المعارف والتعاون بين الأقران.

٢٤٦. واستناداً إلى إعلان المئوية، سيقدم مركز تورينو خدمات التدريب والمشورة لتعزيز قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية والشركاء الآخرين من أجل إدارة الانتقال نحو مستقبل العمل إدارة ناجحة، مع التركيز على النتائج السياسية المحددة في برنامج العمل المذكور. علاوة على ذلك، سيدرب مركز تورينو الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على طريقة الترويج لإدراج العمل اللائق في أطر الأمم المتحدة للتعاون فضلاً عن التعاون مع الفرق القطرية للأمم المتحدة. وسيقوم المركز بإعداد دورة تدريبية للموظفين بشأن النهج المشترك لتنمية القدرات في منظومة الأمم المتحدة وتطبيقه على أنشطة منظمة العمل الدولية في تنمية القدرات. وسيواصل مركز تورينو تدريب موظفي منظمة العمل الدولية على الإدارة القائمة على النتائج، بما في ذلك ما يرتبط بالبرامج القطرية للعمل اللائق وعلى تعبئة الموارد تعبئة فعالة من أجل التعاون الإنمائي.

٢٤٧. وسوف يعمق مركز تورينو شراكاته القائمة مع المنظمات الأخرى لتوفير خدمات دعم بناء القدرات. وفي سياق النقاش بشأن مستقبل التعلم والتعليم، الذي تقوده اللجنة الرفيعة المستوى المعنية بالبرامج والتابعة لمجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، سينشئ المركز في حرم مركز تورينو مختبراً تعليمياً للابتكار في أساليب التعلم على نطاق المنظومة. ومن خلال هذا المرفق، سيشرف مركز تورينو على استخدام أشكال تعلم جديدة قائمة على مجموعات كبيرة مثل التفكير التصميمي وملفات تطوير البرامج الحاسوبية، وعلى اختبار تطبيقات الواقع المعزز والواقع الافتراضي لأغراض التعلم. وسيقوم المركز أيضاً بتصميم نموذج تدريبي للمنسقين المقيمين التابعين للأمم المتحدة بشأن الصلة بين التنمية المستدامة والعمل اللائق.

النتائج التمكينية

٢٤٨. يعرض هذا القسم النتائج التمكينية الثلاث بالتفصيل وما يصاحبها من حصائل، استكمالاً للمعلومات التي بحثها مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٩^٨ وتم تحديثها في ضوء إعلان المؤوية والقرار المصاحب له. وترد مؤشرات الحصائل في إطار النتائج الوارد في الملحق الأول.

النتيجة ألف: معارف موثوقة وشراكات بالغة التأثير من أجل النهوض بالعمل اللائق

٢٤٩. يدعو إعلان المؤوية منظمة العمل الدولية إلى "الحفاظ على أعلى مستوى تملكه من القدرات والخبرات في إدارة الإحصاءات والبحوث والمعارف من أجل زيادة تعزيز جودة مشورتها السياسية القائمة على البيانات". ولن يسهل السعي إلى تحقيق هذا الهدف عمل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية فحسب، بل سيستجيب أيضاً لدعوة الإعلان منظمة العمل الدولية إلى "الاضطلاع بدور مهم في النظام متعدد الأطراف" و"تعزيز اتساق السياسات سعياً إلى تحقيق نهجها الذي يركز على الإنسان من أجل مستقبل العمل".

٢٥٠. واسترشاداً باستراتيجية المعارف للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ واستراتيجية البحوث للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٣، سيتيح العمل في إطار هذه النتيجة لمنظمة العمل الدولية تعزيز مكانتها بوصفها مركزاً عالمياً متميزاً في المعارف بشأن عالم العمل وشريكاً أساسياً في المشورة السياسية المتكاملة. وفي السنوات الأخيرة، كان من شأن تحسين نطاق ونوعية منتجات المعارف في منظمة العمل الدولية، بما في ذلك البيانات والمشورة السياسية القائمة على البيانات على السواء، أن دعم الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، دعماً نشطاً، كما أثر في عمليات الأمم المتحدة الرئيسية وغيرها من عمليات الحوار العالمية والإقليمية. وعمقت منظمة العمل الدولية تعاونها مع مجموعة العشرين ومجموعة السبع والبرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا (بلدان مجموعة BRICS) من خلال توفير مدخلات تقنية عالية الجودة، كما تعاونت مع البنك الدولي ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وصندوق النقد الدولي وغيرها من المنظمات الدولية في نقاشات الاقتصاد الكلي والنقاشات السياسية.

٢٥١. وتتطلب الوتيرة السريعة للتغير في عالم العمل مزيداً من الاستثمار والتركيز على شذ وتعزيز دور منظمة العمل الدولية كمنظمة رائدة في المعارف القائمة على البيانات. وتحتاج الهيئات المكونة إلى بحوث وإحصاءات أكثر موثوقية وملاءمة وفي الوقت المناسب لدعمها في آليات الحوار الاجتماعي والنقاشات السياسية وتصميم السياسات وتنفيذها. أضف إلى أن البحوث الابتكارية ضرورية لتحليل الآثار المعقدة التي تخلفها الآثار التحويلية على عالم العمل، كما ورد تفصيله في إعلان المؤوية.

٢٥٢. وفي السنوات الأخيرة، واصل المكتب تدعيم مكانته بوصفه الوكالة الرائدة في العالم في مجال إحصاءات العمل. وكان من شأن قيادة منظمة العمل الدولية في وضع القرار الابتكاري بشأن إحصاءات العمل الذي وافقت عليه الهيئات المكونة في المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل في عام ٢٠١٣ والقرار بشأن علاقات العمل الذي اعتمدته المؤتمر الدولي العشرون لخبراء إحصاءات العمل في عام ٢٠١٨، إلى جانب الإدماج الناجح للعمل اللائق ضمن إطار المؤشرات العالمي لأهداف التنمية المستدامة لرصد برنامج عام ٢٠٣٠، أن مكنت مزيداً من الدول الأعضاء من إصدار إحصاءات عمل متسقة وفي الوقت المناسب. ورغم ذلك، فإن دعم منظمة العمل الدولية مطلوب أكثر من أي وقت مضى لسد الثغرات في البيانات في أجزاء كثيرة من العالم. ولا تزال تُنظم معلومات سوق العمل النادرة وغير المكتملة موجودة، خاصة في البلدان الأقل نمواً.

٢٥٣. وسوف تساهم الإدارة الاستراتيجية للمعارف في الدور القيادي لمنظمة العمل الدولية. وسيستلزم ذلك تعاوناً أكثر هيكلية وانتظاماً على مستوى المكتب، كما سيستلزم بذل المزيد من الجهود لتحقيق استيعاب أكبر لمنتجات المنظمة المعرفية، وذلك باستخدام أدوات جديدة وأدوات قائمة للوصول إلى الجماهير الرئيسية بسرعة وفعالية

^٨ الوثيقة GB.335/PFA/1، الفقرات ٣٦-٦١.

أكبر. وتعتبر الاتصالات وظيفية مشتركة أساسية تمكّن منظمة العمل الدولية من تقاسم البحوث والمشورة السياسية والإحصاءات مع الجماهير الداخلية والخارجية. فهي الوسيلة التي يمكن بها لجماهير منظمة العمل الدولية تلقي هذه المعارف واستخدامها وترجمتها إلى إجراءات تقود إلى حياة أفضل للعاملين من النساء والرجال. وخلال سنة الاحتفال بال مئوية، حققت منظمة العمل الدولية درجة عالية من الإطلالة على المستويات العالمية والإقليمية والمحلية باستخدام الأدوات والممارسات الابتكارية. وأدى التنسيق والتعاون القويان بين مختلف الوحدات وبين المقر والأقاليم إلى اتباع نهج متناسق ومؤثر في الاتصالات. بيد أنه يتعين الحفاظ على الزخم وإدماجه في الأنشطة الحالية والمستقبلية لمنظمة العمل الدولية.

٢٥٤. وفي الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، سيقوم المكتب بما يلي:

- دعم المزيد من البلدان لإصدار الإحصاءات المناسبة وإبلاغها واستعمالها، لا سيما بشأن مواضيع مثل علاقات العمل الجديدة ومؤشرات أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بالعمل اللائق، باتباع أحدث المعايير الإحصائية التي اعتمدها المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل والمساهمة في تحقيق مقصدين من مقاصد أهداف التنمية المستدامة، هما: المقصد ١٧-١٨ بشأن البيانات المتاحة والمقصد ١٧-١٩ بشأن قياس التقدم المحرز في التنمية المستدامة، من خلال تعزيز نظم معلومات سوق العمل وزيادة التنسيق الداخلي بين الإدارات والهياكل الإقليمية من خلال الفريق العالمي لخبراء إحصاءات العمل التابع لمنظمة العمل الدولية؛
- إجراء بحوث تستجيب لاحتياجات الهيئات المكونة لتمكينها من وضع السياسات والريادة في المسائل "المستحدثة"، من قبيل التحولات وانعدام المساواة والحوافز للتنمية المستدامة والتقدم التكنولوجي الذي يركز على الإنسان، وذلك باستخدام أحدث التقنيات وتطبيق منظور متعدد التخصصات والمشاركة الفعالة في شبكات الخبراء الداخلية والخارجية وإصدار نتائجها في الوقت المناسب؛
- الترويج الفعال لمشورتها السياسية وبحوثها وإحصاءاتها بحيث يمكن للهيئات المكونة وغيرها من الجماهير الرئيسية أن تحوّل تلك المعارف إلى سياسات وإجراءات من خلال بناء أوجه التآزر مع أصحاب المصلحة داخلياً وخارجياً. وستستند استراتيجية الاتصالات الجديدة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ إلى الممارسات الحالية والدروس المستخلصة خلال سنة الاحتفال بال مئوية لمواصلة تحسين اتصالات منظمة العمل الدولية؛
- القيام بدور نشط في تعزيز اتساق السياسات من أجل العمل اللائق، بما في ذلك مع الحكومات الوطنية والشركاء الاجتماعيين وشركاء التنمية، فضلاً عن النظام متعدد الأطراف على النحو الذي دعا إليه إعلان المؤمية، استناداً إلى البحوث والإحصاءات المتينة، من خلال المشاركة المكثفة في الشبكات المشتركة بين الوكالات التي تعمل على إعداد البحوث مثل شبكة الأمم المتحدة لخبراء الاقتصاد (برئاسة إدارة الأمم المتحدة للشؤون الاقتصادية والاجتماعية) وفي الإحصاءات مثل لجنة تنسيق الأنشطة الإحصائية ولجنة كبار الإحصائيين في منظومة الأمم المتحدة ولجنة الإحصاءات والسياسة الإحصائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والمؤتمرات الإقليمية لخبراء الإحصاءات في اللجان الاقتصادية الإقليمية التابعة للأمم المتحدة والهيئات متعددة الأطراف الأخرى.

النتيجة ألف-١: إحصاءات أكثر دقة واستدامة عن العمل اللائق باستخدام أحدث المعايير الإحصائية

٢٥٥. بعد النجاح الذي تحقّق في تعميم العمل اللائق في مختلف أجزاء برنامج عام ٢٠٣٠ في العديد من غايات أهداف التنمية المستدامة، أصبح من المهم رصد التقدم المحرز على المستويين القطري والعالمي. وسيتواصل توحيد وإمكانية إضافة مؤشرات أخرى ذات صلة بعالم العمل في هذا الإطار. وتحقيقاً لهذا الغرض، يلزم توفير بيانات على المستوى القطري ومنهجيات وبنى تحتية متفق عليها دولياً لجمع البيانات المصنفة بشكل مناسب. وسيعزز المكتب قدرة هيئاته المكونة على إصدار هذه البيانات وجمعها وفهمها ونشرها.

٢٥٦. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- التجميع السنوي لمؤشرات أهداف التنمية المستدامة وإعداد التقارير بشأنها تحت رعاية منظمة العمل الدولية وتجميع مؤشرات العمل اللائق الأخرى باستخدام أحدث المعايير الإحصائية؛

- مزيد من التحسينات في قاعدة بيانات إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT)، بوصفها بوابة لإحصاءات المنظمة، لنشر البيانات المصنفة حسب المتغيرات المعنية، بما في ذلك نوع الجنس؛
- الدعم التقني وبناء قدرات الدول الأعضاء توجهاً لتنفيذ نُظم معلومات سليمة لسوق العمل، وذلك باستخدام مجموعة واسعة من المصادر الإحصائية، بما في ذلك المصادر غير التقليدية؛
- معايير ومنهجيات إحصائية جديدة لاستعراض الانتباه إلى الطبيعة المتغيرة لعالم العمل، خاصة تلك المنبثقة عن تكليف صادر عن المؤتمر الدولي لعام ٢٠١٨ لخبراء إحصاءات العمل.

النتيجة ألف-٢: البحوث الابتكارية ذات الموثوقية للتمكين من وضع السياسات والاضطلاع بدور القيادة في المسائل المستحدثة في عالم العمل

٢٥٧. يتطلب الوفاء بالالتزامات المرتبطة بإعلان المؤبة إجراء بحوث ابتكارية وذات موثوقية موجهة نحو السياسات وتستجيب لاحتياجات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. وستوفر بحوث المنظمة قاعدة البيانات للنتائج السياسية الثماني جميعها، وستركز على "البحوث الرائدة" متعددة الأبعاد وستضع منظمة العمل الدولية في مركز الصدارة في مجال البحوث الدولية في عالم العمل. وسوف تستفيد استراتيجية البحوث لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٣ من المنظورات متعددة التخصصات على مستوى المكتب وستعزز الروابط بين المقر والمكاتب الميدانية كما ستعيد رسم معالم وظيفة إدارة البحوث وتستند إلى مجموعات بيانات كمية ونوعية متينة. أما المعارف المؤدة فسوف تستهدف جمهور منظمة العمل الدولية المتنوع (هيئاتها المكونة والمنظمات الدولية والأوساط الأكاديمية، والجمهور الأعم) وتتكيف معه. وستتعاون منظمة العمل الدولية مع هذا الجمهور على أساس أكثر انتظاماً لتقييم احتياجات الهيئات المكونة وستتجهز فرصاً جديدة لتعزيز التعاون مع الشركاء الخارجيين الرئيسيين ووكالات الأمم المتحدة.

٢٥٨. وستشمل الحصائل البحثية المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- مشاريع تعاونية جديدة فيما بين الإدارات التقنية في المقر والمكاتب الميدانية، تركز على "البحوث الرائدة"، المصممة لتعزيز المعارف والخبرات على جميع مستويات منظمة العمل الدولية وتحقيق زيادة في القيمة المضافة للأنشطة البحثية؛
- تقارير رائدة ذات أثر كبير ومساهمات أكاديمية خاضعة لاستعراض الأقران؛
- علاقات بحثية موسّعة مع سائر الوكالات متعددة الأطراف بهدف تحسين استخدام البحوث والتأثير في التوصيات السياسية؛
- قاعدة بيانات جديدة من الشراكات البحثية النشطة مع المؤسسات الأكاديمية والبحثية، ترمي إلى مد نطاق استخدام روابط الخبراء القائمة في جميع أقسام منظمة العمل الدولية؛
- استخدام بحوث وأدوات منظمة العمل الدولية لتدريب موظفي المنظمة وهيئاتها المكونة على تصميم وتنفيذ سياسات فعالة قائمة على البيانات.

النتيجة ألف-٣: التواصل الابتكاري الفعال والناجع من أجل ضمان توليد منظمة العمل الدولية للمعارف والنتائج التي تؤثر في عالم العمل تأثيراً مفيداً

٢٥٩. من شأن الاستخدام الفعال لأدوات التواصل وقنواته وممارسته على المستوى العالمي والإقليمي والمحلي، أن يعزز النهج الذي يركز على الإنسان من أجل مستقبل العمل في صفوف الجماهير الرئيسية ويحسن تأثير بحوث منظمة العمل الدولية وإحصاءاتها والمشورة السياسية التي تقدمها، وذلك باستخدام الأدوات والمنصات التي يصل إليها جمهورها، مع مراعاة خصائص الجغرافيا واللغة والتنمية. ويتطلب ذلك ابتكاراً مستمراً في الطريقة التي تتواصل بها منظمة العمل الدولية من خلال تميز علامتها بطريقة متسقة وموحدة بما يسمح باكتساب اعتراف أفضل وتحقيق تأثير أكبر.

٢٦٠. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- مضمون محدد الأهداف يدعو إلى اتباع النهج الذي يركز على الإنسان من أجل مستقبل العمل، وإتاحة هذا المضمون للجماهير الرئيسية بلغات متعددة؛
- أدوات وقنوات تواصل جديدة ومحسنة، مع التركيز بشكل خاص على المنتجات الرقمية التفاعلية؛
- إرشادات بشأن استخدام علامة منظمة العمل الدولية بطريقة موحدة ومتسقة لتحسين الاعتراف بالعلامة المميزة والارتقاء بتأثيرها.

النتيجة ألف-٤: تعزيز شراكات منظمة العمل الدولية ضمن النظام متعدد الأطراف لزيادة تكامل النهج الذي يركز على الإنسان من أجل مستقبل العمل في النقاشات والسياسات العالمية تحقيقاً لأهداف التنمية المستدامة

٢٦١. يدعو إعلان المئوية منظمة العمل الدولية إلى تعميق تعاونها مع النظام متعدد الأطراف. ومن خلال المزيد من البحوث والمنتجات المعرفية محددة الأهداف، ستكون منظمة العمل الدولية مجهزة تجهيزاً أفضل للمشاركة في النقاشات العالمية بشأن السياسة الاقتصادية والاجتماعية ولإدماج العمل اللائق وبرنامج العمل الذي يركز على الإنسان ضمن المشورة السياسية. ومن شأن ذلك أن يدعم بدوره جهود توعية وبناء قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بهدف التأثير في النقاشات السياسية، سواء في الميادين العالمية أو الإقليمية متعددة أصحاب المصلحة أو في عمليات تخطيط التنمية الوطنية، بما في ذلك العمليات المتصلة بأطر الأمم المتحدة للتعاون. وتحقيقاً لهذه الغاية، سيوسع المكتب نطاق التدريب التقني محدد الأهداف ليشمل الهيئات المكونة لتحقيق استفادة قصوى من هذه العمليات.

٢٦٢. وسيسعى المكتب أيضاً إلى توفير مجال أوسع للشراكات السياسية والبرنامجية المتضافرة وواسعة النطاق مع الكيانات الرئيسية متعددة الأطراف التي تتكامل ولاياتها مع ولاية المنظمة. واستناداً إلى العديد من الأمثلة والدروس الإيجابية المستخلصة من السنوات الأخيرة، سيسعى المكتب إلى تنشيط هذا التعاون وتوسيع نطاقه من خلال مناقشات منظمة وموجهة نحو النتائج مع المنظمات متعددة الأطراف بشأن مجالات ذات تأثير محتمل كبير. وفي سياق إصلاح الأمم المتحدة، سوف يواصل المكتب تعميق تعاونه داخل منظومة الأمم المتحدة الإنمائية على جميع المستويات لمساعدة الدول الأعضاء والهيئات المكونة على تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

٢٦٣. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:

- التدريب التقني محدد الأهداف ودعم المكتب لممثلي الهيئات المكونة من أجل تحسين قدراتهم على المساهمة في أفاق وأولويات العمل اللائق في أطر الأمم المتحدة للتعاون والاستعراضات الوطنية الطوعية وغيرها من العمليات الاستراتيجية للتنمية الوطنية؛
- تعزيز التعاون المنظم مع الدول الأعضاء في الأمم المتحدة وكيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والمؤسسات الدولية الأخرى من خلال الأدوات الملائمة، بما في ذلك الحصائل المتوخاة المشتركة المتفق عليها والشراكات متعددة أصحاب المصلحة.

النتيجة باء: إدارة المنظمة إدارة فعالة وناجعة

٢٦٤. سيهدف العمل خلال فترة السنتين إلى ضمان التشغيل الأمثل لأجهزة إدارة منظمة العمل الدولية وعمليات إدارتها السديدة، بالاستناد إلى مبادرة الإدارة السديدة ومتابعة القرار الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٥ (٢٠١٦) بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق. وأسفرت هذه العمليات عن فوائد مهمة، بما في ذلك تعزيز وتدعيم التزام وقدرة الهيئات المكونة الثلاثية في عملية اتخاذ القرارات وتحديد أولويات المنظمة وتحسين الدعم الذي يقدمه المكتب إلى الهيئات المكونة ونشر وثائق موجزة وعالية الجودة في وقتها وإعداد وتسهيل الاجتماعات على نحو فعال. وستظل الثقة فيما بين الهيئات المكونة وبين الهيئات المكونة والمكتب من خلال المشاورات الواسعة والمكثفة، أساسية لنجاح الإصلاح الإداري.

٢٦٥. وسيسعى المكتب في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ إلى تحقيق ما يلي:

- مواصلة تحسين سير أعمال أجهزة الإدارة السديدة الرئيسية من خلال دعم عملية الإصلاح ومتابعة إعلان المؤمية وقراره وتعزيز فعالية وظائف الدعم في المكتب من أجل تنظيم الاجتماعات وتقديم خدمات قانونية عالية الجودة وفي وقتها؛
- مواصلة تحسين الإشراف بغية مساعدة كبار المديرين على تحديد المجالات التي تحتاج إلى التحسين وتحديد الأولويات في تخصيص الموارد؛
- تنقيح نهج التقييم والنوعية من أجل تحسين استخدام نتائج التقييم لتتوير عملية صنع القرارات في أجهزة الإدارة السديدة لمنظمة العمل الدولية وتنفيذ البرامج القطرية للعمل اللائق، فضلاً عن إسهام منظمة العمل الدولية في أهداف التنمية المستدامة.

٢٦٦. وبغية تحقيق نتائج ملموسة وضمان ممارسات جيدة من حيث الإدارة السديدة والإشراف والتقييم، سيواصل المكتب الحفاظ على علاقات العمل مع الهيئات المؤسسية للأمم المتحدة وغيرها من الكيانات المعنية، بما في ذلك المنتدى السياسي رفيع المستوى للأمم المتحدة بشأن التنمية المستدامة ومجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق ووحدة التفتيش المشتركة ولجنة الخدمة المدنية الدولية وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم وممثلو دوائر المراجعة الداخلية للحسابات في الأمم المتحدة والفريق الانتقالي لشؤون إصلاح الأمم المتحدة. وسوف تتطلب قيود الميزانية أن يحدد المكتب الأولويات لمستوى مشاركته في العدد المتزايد بسرعة من المنتديات التنسيقية والاستشارية.

النتيجة باء-١: تحسين الإجراءات من أجل أجهزة الإدارة السديدة والاجتماعات الرسمية

٢٦٧. سيواصل المكتب دعم تنفيذ نتائج مبادرة الإدارة السديدة والتحسينات التي حددها استعراض سير الأعمال، مع التركيز على إرساء نسق الأسبوعين لدورات مؤتمر العمل الدولي ومواصلة تحسين كفاءة العمليات، بالاستناد إلى تبسيط القواعد والإجراءات لتنظيم أعمال أجهزة الإدارة السديدة والاجتماعات الرسمية، وتحديثها وتوحيدها. وفي هذا السياق، سيعزز المكتب كذلك قدرات الموظفين والمندوبين بشأن إجراءات المؤتمر وممارساته. ومن شأن ذلك أن يعزز دعم المشاركة الثلاثية في وضع جداول الأعمال ويقدم خدمات جيدة لتدعيم عمليات التشاور بشأن بنود التخطيط ووضع المعايير قبل انعقاد المؤتمر. وسوف يعد المكتب أيضاً مقترحات لينظر فيها مجلس الإدارة من أجل مواصلة استكمال إسباغ الديمقراطية على سير عمل وتشكيل هيئات إدارة منظمة العمل الدولية كما يدعو إلى ذلك القرار المصاحب لإعلان المؤمية.

٢٦٨. وسيسعى المكتب إلى ضمان أن تسهم هيكليات الإدارة السديدة لمنظمة العمل الدولية في الإصلاح الجاري للأمم المتحدة وأن تستفيد المنظمة استفادة كاملة من الفرص التي يتيحها هذا الإصلاح، مع الاعتراف في الوقت ذاته بالولاية الدستورية لمنظمة العمل الدولية ووظيفتها المعيارية وهيكل إدارتها الثلاثي وهويتها الفريدة بصفقتها الوكالة الرائدة في منظومة الأمم المتحدة، في مجال عالم العمل.

النتيجة باء-٢: تعزيز الإشراف ونظم إدارة المخاطر

٢٦٩. صُمم نظام الإشراف في المكتب حول مبادئ راسخة، وهو يعكس مفهوم "خطوط الدفاع الثلاثة" الذي أقرته لجنة الأمم المتحدة رفيعة المستوى المعنية بالإدارة. ويضطلع مجلس الإدارة والمدير العام وفريق كبار المديرين بدور إشرافي شامل، ويتمتعون بأفضل موقع يؤهلهم لأداء دور ريادي فيما يتعلق بضمان ترسيخ المساءلة في جميع جوانب عمليات إدارة المخاطر والمراقبة الداخلية في المكتب. ويؤدي مكتب المراجعة الداخلية للحسابات والإشراف وظيفة إشرافية مستقلة أنشئت بموجب المادة ٣٠(د) من اللائحة المالية لمنظمة العمل الدولية. وترد ولاية هذا المكتب ونطاق أنشطته في الفصل الرابع عشر من القواعد المالية لمنظمة العمل الدولية والمواثيق المتعلقة بمراجعة الحسابات وإجراء التحقيقات، كما وافق عليها مجلس الإدارة. بالإضافة إلى ذلك، توفر خطوط الدفاع الخارجية مثل المراجعة الخارجية للحسابات واللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف ووحدة التفتيش المشتركة، المزيد من الضمانات. وتركز وظائف الإشراف على ضمان الامتثال للشرط التنظيمية وأفضل الممارسات فيما يتعلق بالمسائل التوجيهية والإدارية والمالية.

النتيجة باء-٣: زيادة استيعاب التقييم من أجل المساءلة والتعلم التنظيمي

٢٧٠. خلال فترة السنتين الماضية، أُجريت تغييرات تنظيمية لضمان الاستقلالية الهيكلية لمكتب التقييم وتوحيد إجراءات التقييم وتطوير قدرات التقييم الداخلية وتحسين الامتثال وتحديث العمليات من خلال إرشادات وأدوات متاحة على شبكة الإنترنت. وتوفر سياسة التقييم لعام ٢٠١٧ والاستراتيجية المقابلة لها للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ ولاية للبناء على هذا التقدم المحرز واعتماد نهج يكفل مزيداً من التحول، وذلك بإجراء عمليات تقييم استراتيجية ومُجمّعة تعمل على تحقيق الحد الأمثل من المساءلة والاستخدام والتعلم التنظيمي. وتُفحّث نهج التقييم لجعلها أكثر تكيفاً مع ولاية منظمة العمل الدولية المعيارية فضلاً عن ولايتها في الحوار الاجتماعي ولتحقيق فهم أفضل لمساهمة برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية في أهداف التنمية المستدامة في سياق إصلاح الأمم المتحدة.

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

٢٧١. ما فتئ طلب الهيئات المكونة على الخدمات الجيدة يتزايد على نحو مطرد مع تزايد تعقيد تحديات عالم العمل. ويؤدي اشتداد المنافسة في مجال التنمية الدولية إلى توليد ضغوط من أجل إظهار القيمة المضافة لمنظمة العمل الدولية على نحو أفضل، كما يؤدي إلى إنشاء حوافز إضافية لتحسين الأداء التنظيمي. ولا بد للشفافية والمساءلة بشأن النتائج والقيمة مقابل المال، من أن تستمر في دعم عمل منظمة العمل الدولية. وتتطلب معالجة هذه المسائل على نحو فعال وناجع ومتجاوب، حلولاً ابتكارية ونماذج شديدة الكفاءة لتقديم الخدمات وتحسيناً مستمراً في عمليات سير الأعمال الأساسية في المقر والأقاليم.

٢٧٢. وستبذل جهود المكتب في هذا المجال في ضوء التقدم المحرز في إصلاح الأمم المتحدة. وعلى المستوى القطري، يمكن أن يشمل ذلك المرافق والخدمات الأمنية المشتركة والمشتريات المشتركة والخدمات الإدارية المشتركة الأخرى. وعلى مستوى المقر، من شأن المبادرات أن تشمل خدمات الصحة والمؤتمرات المشتركة والمشتريات المشتركة بالاستفادة من الاستثمارات في نظم تكنولوجيا المعلومات وتقاسم الخبرات. وكلما ازدادت الأمور وضوحاً بشأن هذه المبادرات، سينفذ المكتب تدابير ترمي إلى تحسين تقديم الخدمات إلى الهيئات المكونة.

٢٧٣. وستستند الأنشطة المضطلع بها في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ إلى الدروس المستخلصة أثناء تنفيذ إصلاح منظمة العمل الدولية. وتبين التجربة أن العمل على جعل عمليات سير الأعمال أكثر نجاعة وفعالية، لا سيما من خلال استعراض عملية سير الأعمال، يؤثر أعظم تأثير عندما تُبذل جهود موازية لتحسين السلامة التنظيمية وتعزيز الممارسات الإدارية على مستوى تقديم الخدمات. وقد طُبِّقَت المنهجية في جميع أقسام حافظة الإدارة والإصلاح وفي مجالات محددة من حافظة السياسات العامة. ولا يقتصر اتباع نهج تشاركي قائم على مستوى مرتفع من المشاركة مع الموظفين الذين يقدمون الخدمات ويستفيدون منها، على تحسين نوعية الحلول فحسب بل يؤدي أيضاً إلى زيادة التأييد والاستدامة، بالإضافة إلى بناء الأساس لنظام من التحسين المستمر. وكان للدعم والمشاركة البارزين من كبار المديرين أهمية حاسمة، ويجب أن يتواصل ذلك. ويمثل الاستثمار الاستراتيجي في الحلول القائمة على تكنولوجيا المعلومات، عنصراً أساسياً في تحقيق الادخارات ومن شأنه أن يؤدي إلى المزيد من مكاسب الكفاءة. وتقضي هذه العناصر مجموعةً إلى تحديد الطاقات الكفيلة ببلورة حلول تتخطى أبعاد الفعالية لتسهم في استنهاض أفكار جديدة وتفكير استراتيجي لدعم استحداث حلول واستراتيجيات ابتكارية تتيح تنفيذ إعلان المؤمية.

٢٧٤. وسيسعى المكتب في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ إلى تحقيق ما يلي:

- تقديم قيمة أفضل مقابل المال، من خلال تركيز على الابتكار في وضع الاستراتيجيات والحلول التقنية، ونماذج أكثر فعالية ونجاعة لتقديم الخدمات وإدخال تحسينات على استجابة وجودة خدمات الدعم في جميع أقسام المكتب؛
- تحسين الإدارة القائمة على النتائج بالاستناد إلى أطر البرمجة الاستراتيجية المعززة ونظم الرصد والتقييم وآليات تخصيص الموارد، متشياً مع برنامج عام ٢٠٣٠ على المستويين العالمي والوطني؛
- تعميق الشراكات وتنويعها وتوسيع نطاقها، بما في ذلك كجزء من إصلاح الأمم المتحدة، توجيهاً لإنفاذ الاستنتاجات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٧ (٢٠١٨) بشأن التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لأهداف التنمية المستدامة وتعزيز تعبئة الموارد؛

■ تحسين فعالية إدارة الموارد البشرية، مما يؤدي إلى: (أ) تحسين تنوع القوى العاملة بصورة كبيرة؛ (ب) تعزيز تخطيط القوى العاملة من خلال الاستفادة من منافع الحراك الوظيفي والجغرافي؛ (ج) تحسين المساءلة عن النتائج على المستوى الفردي من خلال إطار إدارة الأداء؛ (د) الارتقاء بقرارات الموظفين للاستجابة لاحتياجات المكتب الاستراتيجية الحالية والمستقبلية؛

■ تعزيز سلامة وأمن موظفي منظمة العمل الدولية وممتلكاتها والاستدامة البيئية من خلال تحسين إدارة مرافق المكتب.

٢٧٥. كذلك، سيكون من شأن تطبيق المكتب استراتيجية تكنولوجيا المعلومات للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، أن يعزز المكتب نطاق خدمات تكنولوجيا المعلومات وتوافرها لتتوفر عملية صنع القرار وزيادة حفظ المعارف المؤسسية وتحسين الفعالية التشغيلية والحفاظ في الوقت ذاته على الضوابط المالية الفعالة وتحقيق قدر أكبر من السلاسة في الاستجابة للطلب المتزايد الصادر عن الهيئات المكونة والجهات المانحة ومجتمع التنمية الدولي ككل، نتيجة عملية إصلاح الأمم المتحدة.

النتيجة جيم-١: الابتكار وتحسين عمليات سير الأعمال

٢٧٦. ستجري إعادة تموضع القدرة الداخلية المنبثقة عن استعراض عملية سير الأعمال، بهدف دعم الابتكارات في الحلول التقنية وتقديم الخدمات وفي الوقت ذاته مواصلة العمل على زيادة تحسين نجاعة وفعالية خدمات الدعم. ومن شأن هذا الفريق ذاتي التمويل أن يتيح ويدعم مبادرات التحسين وأن يحافظ في آن معاً على توازن مناسب بين الإدارة السديدة والإشراف وإدارة المخاطر.

٢٧٧. وسيشكل هذا الفريق وحدة ابتكارات ستكون مصدراً يستقي منه جميع الموظفين والمديرين في تنفيذ إعلان المثوية. وستكون جهود هذا الفريق موجهة نحو تحديد نهج جديدة وتقييمها ودعم تنفيذها. وستولى الأولوية لبلورة حلول شمولية تعزز الروابط بين جميع النتائج.

٢٧٨. ومن شأن الفريق كذلك أن يرشد الوحدات في إعادة تصميم أساليب العمل بحيث تستفيد من الممارسات الجيدة وتعزز الكفاءة. وسينصب التركيز على الاستفادة إلى أقصى حد من استخدام الموارد باعتماد نظم أفضل للتخطيط، كما سينصب على الرصد المستمر لنجاعة العمليات والنتائج. وستركز الوحدة على الأولويات التي يمكن توقع تحقيق أكبر الأثر فيها، على النحو الذي يحدده المدير العام أو النحو الذي يحدده المديرين والموظفون في حافظة السياسات العامة وحافظة العمليات الميدانية والشراقات. وعند الاقتضاء، سيعزز نظم تكنولوجيا المعلومات المناسبة من أجل دعم سبل العمل الجديدة والتعاون وتقديم التقارير والاضطلاع بمهمة اتخاذ القرارات بفعالية وفي الوقت المناسب.

٢٧٩. وحددت نتائج كل موجة من موجات استعراض عملية سير الأعمال حتى الآن فرصاً كبيرة لادخارات تحققت وسيواصل تحقيقها بمرور الوقت من خلال التناقص الطبيعي. ومن شأن هذه الجهود أن تمكن المكتب من زيادة نوعية وفعالية خدمات الدعم التي يقدمها ومواصلة إعادة توزيع الموارد من المهام الإدارية نحو الأنشطة السياسية والتقنية والتحليلية، بحيث تعود بالمنفعة المباشرة على الهيئات المكونة.

النتيجة جيم-٢: تحسين نظم البرمجة والإدارة القائمة على النتائج

٢٨٠. ستؤدي مراجعة إطار النتائج، بما في ذلك نظام القياس وتحسين الرصد واستخدام عمليات التقييم، إلى تحسين تخصيص الموارد والإبلاغ عن استخدام الموارد والنتائج. وفي هذا السياق، سوف تحسّن الأدوات والنظم على أمثل وجه لإرشاد المسؤولين والموظفين وتحسين تقديم الخدمات إلى الهيئات المكونة وإظهار أثر برامج منظمة العمل الدولية في حياة الناس. وسيفضي ذلك أيضاً إلى تحسين المساءلة عن استخدام الموارد، بما في ذلك نشر البيانات المالية والبيانات عن النتائج لمنظمة العمل الدولية وفقاً لمعايير البيانات المالية للأمم المتحدة ومعايير بيانات المبادرة الدولية لشفافية المعونة.

٢٨١. وعلى المستوى الوطني، سيقدم المكتب الإرشاد بشأن وضع برامج قطرية جديدة للعمل اللائق تتسق مع الاستراتيجيات الإنمائية الوطنية التي تضم برنامج عام ٢٠٣٠ ومع أطر الأمم المتحدة للتعاون، كمتابعة لقرار مؤتمر عام ٢٠١٦ بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق واستنتاجات مؤتمر عام ٢٠١٨ بشأن التعاون الإنمائي الفعال لمنظمة العمل الدولية دعماً لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

٢٨٢. وسيعمق المكتب التزامه بالاستدامة البيئية والاجتماعية في برمجة منظمة العمل الدولية والشراكات والأنشطة على المستوى القطري والمشاريع التي تمولها جهات مانحة من خلال وضع إطار جديد للاستدامة البيئية والاجتماعية. واستناداً إلى النهج النموذجي للمعايير البيئية والاجتماعية من أجل برمجة الأمم المتحدة، سيطبق المكتب في برامج ومشاريعه ضمانات في فحص المخاطر البيئية والاجتماعية وتقييمها وإدارتها، بما يضمن ألا تؤدي تدخلات منظمة العمل الدولية إلى أذى غير متعمد أو إلى عواقب سلبية غير مقصودة تعود بالضرر على الناس والبيئة.

النتيجة جيم-٣: التعاون الإنمائي الفعال

٢٨٣. سوف يسترشد العمل خلال فترة السنتين باستراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥، التي سيعتمدها مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠٢٠. وسوف تعالج هذه الوثيقة مسائل تشمل الشراكات وتعبئة الموارد، بالاقتران مع الأهداف وعمليات سير الأعمال المرتبطة بها.

٢٨٤. وسيتواصل التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية كوسيلة رئيسية لتقديم الخدمات إلى الهيئات المكونة وتنفيذ نتائج منظمة العمل الدولية. وفي سياق إعادة تنظيم منظومة الأمم المتحدة الإنمائية والأهمية المتزايدة لمبادرات الأمم المتحدة المشتركة والشراكات متعددة أصحاب المصلحة، ستوسع منظمة العمل الدولية نطاق تعاونها مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠، بما في ذلك من خلال أطر الأمم المتحدة للتعاون على المستوى القطري.

٢٨٥. ويتطلب برنامج تعاون انمائي فعال لمنظمة العمل الدولية تمويلاً طوعياً كبيراً ليكمل الاشتراكات المقدرة. وستظل المساعدة الإنمائية الرسمية أساسية، وسوف تُستخدم كذلك لتعبئة الأموال والموارد الأخرى، بما في ذلك من الشركاء الجدد والتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث والتمويل المحلي. وبالنظر إلى الاتفاقات التي أبرمت بين الجهات المانحة ووكالات الأمم المتحدة في اتفاق الأمم المتحدة للتمويل، فإن تجميع الأموال وتخفيض تخصيص الموارد المالية لأغراض معينة سيزداد أهمية كمحركات رئيسية لحشد موارد منظمة العمل الدولية. علاوة على ذلك، ستسعى منظمة العمل الدولية إلى تعميق وتوسيع نطاق شراكاتها مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى والمؤسسات المالية الدولية والقطاع الخاص لضمان التمويل الكافي للتعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية.

النتيجة جيم-٤: إدارة الموارد البشرية إدارة أكثر مرونة ونجاعة

٢٨٦. تمسحياً مع استراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، التي أقرها مجلس الإدارة في دورته ٣٣١ (تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٧)،^٩ سينفذ المكتب خطة عمل لضمان التنوع الجغرافي والتوازن بين الجنسين في صفوف موظفيه على نحو أفضل. ومن شأن نظام التعيين الإلكتروني الجديد أن يُمكن المكتب من تحسين استهداف المرشحين، بما في ذلك بصفة خاصة، من البلدان الممثلة تمثيلاً أقل مما يجب.

٢٨٧. وسيدعم المكتب القادة الحاليين والمستقبليين لإحداث تغييرات وتعزيز ثقافة تشمل الابتكار من خلال مواصلة تطوير إطاره الشامل لتنمية القدرات القيادية. ولتمكين جميع الموظفين من المساهمة بصورة فعالة في تنفيذ إعلان المؤمية، على المكتب أن يضمن وجود مجموعات المهارات المطلوبة. وعملاً بالأساليب المستخدمة في استعراض عملية سير الأعمال، سيتطلب ذلك تقييماً لقاعدة المهارات الحالية على أساس المهارات المطلوبة لتحقيق النجاح، كما سيرشد على نحو أفضل التعيين والاستثمار في جهود تنمية قدرات الموظفين حيثما لزم الأمر. بالإضافة إلى ذلك، سيجري اعتماد مبادرات لدعم التعلم المتواصل، بما في ذلك أنشطة تنمية القدرات المخصصة للمديرين بشأن تعزيز ثقافة التعلم، وأنشطة مخصصة لجميع الموظفين بشأن أفضل سبيل لتكثيف التعلم وتسريع وتيرته وفق مستوى الأفراد ومستوى الفرق. وسيواصل المكتب رعاية الثقافة التنظيمية والمتعلقة بالعمل، بحيث تكون شاملة وقائمة على الاحترام بهدف دعم استبقاء قوة عاملة عالية الكفاءة وعلى قدر كبير من الالتزام.

^٩ الوثيقة GB.331/PV، الفقرة ٨٨٦.

النتيجة جيم-٥: تحسين الممارسات من أجل تعزيز الاستدامة البيئية في المكتب

٢٨٨. في سياق عملية "تخضير" المكتب، ستواصل منظمة العمل الدولية قياس انبعاثات غازات الدفيئة وإنتاج النفايات واستهلاك الماء في جميع مستويات منظمة العمل الدولية، والإبلاغ عنها كأساس للحد من أثرها البيئي.

٢٨٩. وسينفذ المكتب تدابير إضافية لزيادة تحسين الاستدامة البيئية والحد من بصمة الكربون الناجمة عن أسفار وعمليات منظمة العمل الدولية، تمشياً مع التزامات الأمم المتحدة بشأن إدارة الاستدامة البيئية. ووفقاً لسياسة السفر في منظمة العمل الدولية، سوف يقوم المكتب بتطوير أدوات إدارية إضافية لرصد وتخفيض السفر جواً في جميع أقسام المكتب وبالتالي تخفيض انبعاث غازات الدفيئة المرتبطة بهذه الأسفار. وعلى مستوى المقر، سينقح المكتب عملية تشغيل المنشآت التقنية التي تم تجديدها لتعزيز الاستخدام الأمثل للطاقة والحد من انبعاثات غازات الدفيئة. وسيواصل تحسين عملياته لإدارة النفايات في مقر منظمة العمل الدولية وزيادة معدل النفايات المعاد تدويرها، وهي عملية بدأت بالتنفيذ التدريجي لنقاط تركز جمع النفايات في المبنى في عام ٢٠١٧.

مشروع قرار

٢٩٠. تمشياً مع القرار بشأن اعتماد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ وتوزيع ميزانية الإيرادات فيما بين الدول الأعضاء، الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٨ (٢٠١٩)، يعتمد مجلس الإدارة برنامج العمل وإطار النتائج الواردين في الوثيقة GB.337/PFA/1/1.

الملحق الأول - إطار النتائج للفترة ٢٠٢٠ - ٢٠٢١

٢٩١. يقدم هذا الملحق إطار نتائج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، الذي يتضمن الأثر المتوخى على المدى الطويل والنتائج السياسية الثماني والنتائج التمكينية الثلاث، إلى جانب النواتج المقابلة لها ومؤشرات الأداء عند المستويات الثلاثة:

- أربعة من مؤشرات الأداء من أجل تقصي التغيرات المجتمعية طويلة الأجل والمتعلقة ببرنامج العمل اللانق، وجميعها من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة؛
- ١٤ مؤشراً من مؤشرات النتائج لتقصي التغيرات في حياة الناس الناتجة عن تحسين السياسات والمؤسسات في النتائج السياسية الثماني، تضم تسعة منها مؤشرات أهداف التنمية المستدامة والمؤشرات الخمسة الأخرى من مؤشرات سوق العمل؛
- ٥٥ مؤشراً من مؤشرات النواتج من أجل قياس النتائج الفورية لجهود تنمية القدرات التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية فيما يخص السياسات والمؤسسات وظروف العمل اللانق بموجب النتائج السياسية الثماني، وواحد من هذه المؤشرات يستند إلى مؤشر أهداف التنمية المستدامة؛
- ٢٦ مؤشراً من مؤشرات النواتج لقياس التحسينات والتقدم المحرز فيما يتعلق بالمعارف والشرابات والإدارة السديدة وخدمات الدعم، بوصفها ظروفًا مؤاتية لعمل منظمة العمل الدولية.

٢٩٢. وتُعتبر منظمة العمل الدولية جهة مسؤولة أو مسؤولة مشاركة عن ١٤ مؤشراً لأهداف التنمية المستدامة، مدرجاً في إطار النتائج. وتشمل مؤشرات الأداء ومؤشرات النتائج جوانب مختلفة للأهداف الاستراتيجية الأربعة المترابطة والمتكاملة في برنامج العمل اللانق. بيد أن هناك نقصاً في مؤشرات الأثر ومؤشرات النتائج المعترف بها والقادرة على رصد كامل التغيرات المتوقعة فيما يتعلق بالحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي. وستواظب منظمة العمل الدولية العمل على وضع مؤشرات في هذا المجال، مستهدية بإرشادات مجلس الإدارة.

٢٩٣. ويحدد إطار النتائج وسائل التحقق من كل مؤشر من المؤشرات، والمعلومات الأساسية المقابلة لعام ٢٠١٩ أو آخر قياس متاح، إضافة إلى الأهداف المرجو تحقيقها لغاية نهاية عام ٢٠٢١ بخصوص مؤشرات النواتج ومن أجل إطار عمل أطول مدة بالنسبة إلى مؤشرات النتائج ومؤشرات الأثر، تمثيلاً مع أهداف برنامج عام ٢٠٣٠.

٢٩٤. وكان توافر المعلومات المعيار الرئيسي لإدراج المؤشرات في إطار النتائج. والبيانات التي جمعها المكتب حول المؤشرات متاحة في قاعدة بيانات [ILOSTAT database](#). والبيانات بشأن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة متاحة أيضاً في [Global SDG Indicators Database](#) قاعدة البيانات العالمية الخاصة بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة. ويمكن الحصول على المفاهيم والتعاريف والمعلومات المنهجية، بما فيها المعلومات حول إصدار المجاميع العالمية والإقليمية من مخزن البيانات الشرحية الخاص بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة [SDG Indicators Metadata Repository](#)، وفيما يخص المؤشرات الأخرى، يمكن الحصول على بياناتها من قسم ["Methods in labour statistics" section of ILOSTAT](#) المعنون "طرق إحصاءات العمل".

٢٩٥. وفي حين يعرض إطار النتائج ما تم جمعه من معلومات أساسية ومعلومات عن الأهداف، يتم إصدار التقارير بتصنيف البيانات حسب مقتضى الحال حسب الدخل والجنس والسن والعرق والانتماء الإثني والوضع من حيث الهجرة والإعاقة والموقع الجغرافي، أو أي خصائص أخرى، تمثيلاً مع المبادئ الأساسية للإحصاءات الرسمية للأمم المتحدة.

٢٩٦. ويسمح تحديد الخطوط الأساسية والأهداف بتحسين قياس التقدم التراكمي والإضافي في التغيرات الرئيسية الخاصة بالعمل اللانق والمتعلقة بعمل منظمة العمل الدولية. وتمثل الأهداف المرجو تحقيقها عند مستوى النواتج أعلى امتثال للمساءلة من قبل منظمة العمل الدولية، وبالتالي فإنها لا تأخذ في الاعتبار إلا التقدم المحرز من خلال عمل منظمة العمل الدولية الناجم عن الحوار الاجتماعي والقائم على معايير العمل الدولية، وتقضي هذه

الأهداف إلى المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، وعند مقتضى الحال تعزز الانتقال العادل إلى الاستدامة البيئية. وسيتم تحليل التقدم المحرز باتجاه تحقيق أهداف مؤشرات النواتج ومؤشرات الأثر لأغراض تعليمية بصورة أساسية، ومن أجل اتخاذ إجراءات تصحيحية، مع الأخذ في الاعتبار المدى الذي يحقق فيه عمل منظمة العمل الدولية التغيرات متوسطة وطويلة الأجل المرجوة والمتوقعة في حياة الناس وظروف العمل اللانق خلال فترة السنتين.

الجدول أولاً-١: الأثر طويل الأجل

العادلة الاجتماعية من خلال العمل اللانق: مستقبل عادل وشامل وآمن للعمل بتوفير عمالة كاملة ومنتجة ومختارة بحرية وعمل لانق للجميع			
مؤشرات الأثر	سبل التحقق	خط الأساس	الغاية
نسبة السكان العاملين دون خط الفقر الدولي حسب الجنس والسن والموقع الجغرافي (حضري/ ريفي) (معدل فقر العاملين، مكون فرعي لهدف التنمية المستدامة ١-١).	إحصاءات منظمة العمل الدولية	٨ في المائة (٢٠١٨)	القضاء على الفقر المدقع للناس أجمعين أينما كانوا (الغاية ١-١ من أهداف التنمية المستدامة).
النمو السنوي في معدل العائدات الشهرية الحقيقية للعاملين (مرتبط بهدف التنمية المستدامة ٨-٥-١).	إحصاءات منظمة العمل الدولية	١,٩ في المائة (٢٠١٧)	العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللانق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص المعوقون، والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية (الغاية ٨-٥ من أهداف التنمية المستدامة).
معدل البطالة حسب الجنس والسن والأشخاص المعوقين (هدف التنمية المستدامة ٨-٥-٢).	إحصاءات منظمة العمل الدولية	٥ في المائة (٢٠١٨)	
حصة العمل من الناتج المحلي الإجمالي (هدف التنمية المستدامة ١٠-٤-١).	إحصاءات منظمة العمل الدولية	٥١,٤ في المائة (٢٠١٧)	اعتماد السياسات، ولا سيما السياسات المالية وسياسات الأجور والحماية الاجتماعية، وتحقيق قدر أكبر من المساواة تدريجياً (الغاية ١٠-٤ من أهداف التنمية المستدامة).

الجدول أولاً-٢: النتائج السياسية

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	الغاية
١- هينات مكونة ثلاثية قوية وحوار اجتماعي مؤثر وشامل			
تحدد لاحقاً			
الحصيلة ١-١: زيادة القدرة المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال			
١-١-١: عدد منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال المجهزة بنظام إدارة سديدة مطور واستراتيجيات لتوسيع نطاق التمثيل و/أو تحسين تقديم الخدمات.	تقارير ومحاضر جلسات موثقة وسجلات الخدمات/ التدريب وأدلة إرشادية/ كتيبات وخطط/ استراتيجيات الأعمال الخاصة بمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال؛ اتفاقات الشراكة؛ التغطية الإعلامية؛ أو أية وثائق رسمية أخرى.	٢٠	٢٥
١-١-٢: عدد منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال التي أجرت تحليلات بخصوص التغير في بيئة العمل وتضطلع بأنشطة توعية للتأثير في عملية وضع السياسات.		١٦	١٥
الحصيلة ٢-١: زيادة القدرة المؤسسية لمنظمات العمال			
١-٢-١: عدد منظمات العمال الوطنية المجهزة باستراتيجيات مبتكرة لجذب مجموعات جديدة من العمال و/أو تحسين خدماتهم.	تقارير سنوية من منظمات العمال؛ اتفاقات المفاوضة الجماعية؛ تقارير ومنشورات رسمية؛ وسائل الإعلام؛ سياسات خاصة بالإعلام وسياسات وقوانين ولوائح وطنية وإقليمية ومتعددة الأطراف؛ اتفاقات تجارية؛ وتعليقات وتقارير من هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية.	٣٢	٣٦
٢-٢-١: عدد منظمات العمال العاملة على وضع مقترحات ليتم النظر فيها خلال آليات الحوار الاجتماعي من أجل عملية وضع السياسات.		٢٤	٣٥

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	الغاية
الحصيلة ٣-١: زيادة القدرة المؤسسية لإدارات العمل			
١-٣-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بأطر مؤسسية لإدارة العمل، تواجه التحديات الراهنة والمقبلة في عالم العمل.	وثائق وتقارير وطنية رسمية، بما فيها تلك الصادرة عن منظمات أصحاب العمل	٩	٢٠
٢-٣-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بخطط امتثال استراتيجية وهادفة، وضعتها بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين.	ومنظمات العمال وتقارير صادرة عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية.	١١	١٣
الحصيلة ٤-١: تعزيز قوانين وعمليات ومؤسسات الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل			
١-٤-١: عدد الدول الأعضاء التي قامت حديثاً بإنشاء أو تعزيز مؤسسات أو آليات أو أطر عمل تنظيمية خاصة بالحوار الاجتماعي أو علاقات العمل أو منع/تسوية النزاعات، تواجه التحديات الحالية والمقبلة في عالم العمل.	وثائق وتقارير وطنية رسمية، بما فيها تلك الصادرة عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وتقارير صادرة عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية.	١٢	٢٠
٢-٤-١: عدد الدول الأعضاء التي قامت بتحسين السياسات أو الممارسات لتشجيع المفاوضة الجماعية و/أو التعاون في مكان العمل.		٨	١٥
٢- معايير عمل دولية وإشراف فعال وذو حجية			
مستوى الامتثال الوطني لحقوق العمل (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية) استناداً إلى المصادر النصية لمنظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية حسب الجنس ووضع المهاجر (المؤشر ٨-٢-٨ من أهداف التنمية المستدامة).	إحصاءات منظمة العمل الدولية	من المخطط طرحها ونشرها بحلول نهاية عام ٢٠١٩.	حماية حقوق العمال وتشجيع بيئات عمل سليمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة (الغاية ٨-٨ من أهداف التنمية المستدامة).
الحصيلة ١-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على التصديق على معايير العمل الدولية			
١-١-٢: عدد التصديقات على الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة أو البروتوكولات.	وثائق وتقارير وطنية رسمية صادرة عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، مجمعة في قواعد البيانات المعيارية لمنظمة العمل الدولية.	١ ٨٨٨	٣٠
٢-١-٢: عدد التصديقات على اتفاقيات تقنية محدثة بما فيها الاتفاقيات الموصى بها من قبل مجلس الإدارة في سياق آلية استعراض المعايير.		٣٥٠	٢٠
الحصيلة ٢-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تطبيق معايير العمل الدولية			
١-٢-٢: عدد حالات التقدم المحرز في تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها والتي تشير إليها برضا هيئات الإشراف.	وثائق وتقارير وطنية رسمية صادرة عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، مجمعة في قواعد البيانات المعيارية لمنظمة العمل الدولية.	٤٥	٤٥
٢-٢-٢: نسبة أطر عمل التعاون الجديدة في الأمم المتحدة بما فيها التدابير المتخذة لمعالجة القضايا التي تثيرها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية.		غير مطبقة	١٠ في المائة
الحصيلة ٣-٢: زيادة قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على المشاركة في سياسة استشرافية لمعايير العمل الدولية			
١-٣-٢: نسبة التقارير عن تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها والمطلوبة بحلول الأول من أيلول/سبتمبر والمستلمة في الوقت المناسب، بما فيها الردود على تعليقات هيئات الإشراف.	وثائق وطنية رسمية وتقارير هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية مجمعة في قواعد البيانات المعيارية لمنظمة العمل الدولية.	٣٨ في المائة	٤٠ في المائة
٢-٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي لديها آليات ثلاثية تمكن الهيئات المكونة من البدء بتنفيذ معايير العمل الدولية على المستوى الوطني، بما فيها إصدار التقارير إلى هيئات الإشراف.		١٠	٢٠

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	الغاية
٣- التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من أجل تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتوفير العمل اللائق للجميع			
نسبة العمالة غير المنظمة في العمالة الزراعية، حسب الجنس (المؤشر ٨-٣-١ من أهداف التنمية المستدامة)*.	إحصاءات منظمة العمل الدولية	٥٠,٥ في المائة (٢٠١٦)	تعزيز سياسات موجهة نحو التنمية تدعم الأنشطة الإنتاجية وتستحدث فرص العمل اللائق وتنظيم المشاريع والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء السمة المنظمة على المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وعلى نموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية (الغاية ٨-٣ من أهداف التنمية المستدامة).
* من المتوقع أن ينقح المؤشر ٨-٣-١ من أهداف التنمية المستدامة ليعطي السمة غير المنظمة في القطاع الزراعي وغير الزراعي على حد سواء.			
نسبة العمالة إلى السكان (البالغين ١٥ سنة وما فوق).	إحصاءات منظمة العمل الدولية	٥٨,٤ في المائة (٢٠١٨)	زيادة مشاركة القوة العاملة وتضييق الفجوة في مشاركة القوة العاملة في كافة الأقاليم.

الخصيلة ٣-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ جيل جديد من سياسات العمالة الوطنية المراعية لقضايا الجنسين، بما في ذلك لصالح الشباب

١-٣-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بجبل جديد من سياسات العمالة الوطنية لمواجهة تحديات مستقبل العمل الخاصة بكل بلد.	٢٢	٢٤	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية
١-٣-٢: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستراتيجية وطنية لتوفير العمالة للشباب، سواء كانت استراتيجية مستقلة أو جزءاً من استراتيجية وطنية للعمالة (استناداً إلى المؤشر ٨-٣-١ من أهداف التنمية المستدامة).	١١	١٨	
١-٣-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستراتيجية متكاملة نحو إضفاء السمة المنظمة تمثيلاً مع التوصية رقم ٢٠٤.	١١	١٢	

الخصيلة ٣-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ السياسات والاستراتيجيات من أجل استحداث فرص العمل اللائق في الاقتصاد الريفي

١-٢-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدابير لتوفير العمل اللائق في المناطق الريفية.	١١	١٥	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.
--	----	----	--

الخصيلة ٣-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ السياسات من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً

١-٣-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدابير سياسية من أجل تسهيل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً من خلال العمل اللائق.	٣	٨	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.
---	---	---	--

الخصيلة ٣-٤: زيادة قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على تعزيز المجتمعات الآمنة والمستقرة والقادرة على الصمود من خلال العمل اللائق

١-٤-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة ببرامج لترويج مجتمعات مسالمة ومستقرة وقادرة على الصمود من خلال العمل اللائق.	٦	١٢	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.
---	---	----	--

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	الغاية
الحصيلة ٥-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ برامج سوق العمل وخدمات التوظيف من أجل الانتقال إلى العمل اللائق في مختلف مراحل الحياة، مع التركيز بشكل خاص على العمال من الشباب وكبار السن			
١-٥-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة بإدارات استخدام معززة من أجل دعم الانتقال نحو العمل اللائق.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	١٦	٢٥
٤- المنشآت المستدامة بوصفها مولدة للعمالة وحافزة للابتكار والعمل اللائق			
معدل النمو السنوي للناتج المحلي الإجمالي بالقيم الحقيقية للفرد الواحد العامل (المؤشر ٨-٢-١ من أهداف التنمية المستدامة).	إحصاءات منظمة العمل الدولية	٢,١ في المائة (٢٠١٨)	تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنويع والارتقاء بمستوى التكنولوجيا والابتكار، بما في ذلك من خلال التركيز على القطاعات المتسمة بالقيمة المضافة العالية والقطاعات كثيفة اليد العاملة (الغاية ٨-٢ من أهداف التنمية المستدامة).
الحصيلة ٤-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تهيئة بيئة مؤاتية لروح تنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة			
١-١-٤: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستراتيجية و/أو خطة عمل تهدف إلى تحسين البيئة المؤاتية من أجل خلق ونمو المنشآت المستدامة.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	١٢	١٦
الحصيلة ٤-٢: تعزيز قدرة المنشآت على اعتماد نماذج أعمال وتكنولوجيا وتقنيات جديدة لتعزيز الإنتاجية والاستدامة			
١-٢-٤: عدد الدول الأعضاء المجهزة بخطة تدخل فعالة من أجل دعم الإنتاجية وتنظيم المشاريع والابتكار واستدامة المنشآت.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	١١	٢٩
الحصيلة ٤-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع السياسات والتشريعات وتدابير أخرى تهدف بالتحديد إلى تيسير انتقال المنشآت إلى السمة المنظمة			
١-٣-٤: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت تدابير تهدف إلى تسهيل انتقال المنشآت والعمال المستخدمين فيها إلى السمة المنظمة.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٧	١٤
الحصيلة ٤-٤: زيادة قدرة الدول الأعضاء والمنشآت على وضع سياسات وتدابير تعزز اتساق ممارسات قطاع الأعمال مع العمل اللائق ونهج متمحور حول الإنسان إزاء مستقبل العمل			
١-٤-٤: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات أو تدابير ترمي إلى تعزيز اتساق ممارسات قطاع الأعمال مع أولويات العمل اللائق واتباع نهج متمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	١	١٠
٥- المهارات والتعلم المتواصل من أجل تسهيل النفاذ إلى سوق العمل والتنقل فيه			
نسبة الشباب (تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عاماً) خارج نطاق التعليم أو العمالة أو التدريب (المؤشر ٨-٦-١ من أهداف التنمية المستدامة).	إحصاءات منظمة العمل الدولية	٢١,٣ في المائة (٢٠١٨)	الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب (استناداً إلى الغاية ٨-٦ من أهداف التنمية المستدامة).

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	الغاية
الحصيلة ١-٥: زيادة قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على تحديد حالات عدم تطابق المهارات الحالية واستباق الاحتياجات المستقبلية من المهارات			
١-١-٥: عدد الدول الأعضاء التي طبقت مناهج منظمة العمل الدولية من أجل قياس حالات عدم التطابق في المهارات و/أو توقع الاحتياجات المستقبلية من المهارات على المستوى الوطني و/أو القطاعي.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٨	١٥
٢-١-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة بآليات مؤسسية على المستوى الوطني أو القطاعي من أجل قياس حالات عدم التطابق في المهارات وتوقع الاحتياجات المستقبلية من المهارات.		٣	٨
الحصيلة ٢-٥: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز سياسات المهارات والتعلم المتواصل ونماذج الإدارة السديدة ونظم التمويل			
١-٢-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستراتيجيات شاملة بشأن المهارات والتعلم المتواصل.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٤	١٠
٢-٢-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة بنماذج إدارة سديدة شاملة بشأن المهارات والتعلم المتواصل.		١	٥
٣-٢-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة بنظم تمويل تمكن تنفيذ سياسات شاملة بشأن المهارات والتعلم المتواصل.		٢	٦
الحصيلة ٣-٥: زيادة قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على تصميم وتقديم خيارات تعليمية ابتكارية ومرنة وشاملة، بما في ذلك التعلم أثناء العمل والتلمذة الصناعية الجيدة			
١-٣-٥: عدد الدول الأعضاء التي طبقت مناهج منظمة العمل الدولية على التعلم أثناء العمل والتلمذة الصناعية الجيدة.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٦	١٢
٢-٣-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة ببرامج مهارات ابتكارية ومرنة وشاملة وخدمات موجهة نحو النساء أو الشباب أو الأشخاص في أوضاع استضعاف.		٤	١٢
٣-٣-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة بآليات شاملة للاعتراف بالمهارات.		٤	٨
٦- المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع في عالم العمل			
نسبة العمالة إلى عدد السكان من حيث الجنس.	إحصاءات منظمة العمل الدولية	٧١,٤ في المائة من الرجال، ٤٥,٣ في المائة من النساء (٢٠١٨)	تحقيق المساواة بين الجنسين في الوصول إلى العمالة في كافة المناطق.
نسبة النساء في مناصب إدارية (المؤشر ٢-٥-٥ من أهداف التنمية المستدامة).	إحصاءات منظمة العمل الدولية	٢٧,٢ في المائة (٢٠١٨)	كفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرارات في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة (الغاية ٥-٥ من أهداف التنمية المستدامة).
حصة العمالة غير المنظمة بين النساء.	إحصاءات منظمة العمل الدولية	٤٦,٤ في المائة (٢٠١٦)	زيادة كبيرة في عدد النساء في العمالة المنظمة.

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	الغاية
الحصيلة ٦-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على تعزيز الاستثمارات في اقتصاد الرعاية وتقاسم المسؤوليات العائلية تقاسماً أكثر توازناً			
١-١-٦: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات أو استراتيجيات اقتصاد كلي تشمل الجنسين لتمويل التوسع في البنية التحتية الخاصة بالرعاية وخدمات الحماية الاجتماعية أو الرعاية العامة الداعمة لتوفير عمالة لائقة.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	صفر	٨
٢-١-٦: عدد البلدان المجهزة بسياسات لتحسين حقوق العمال وظروف العمل في قطاع رعاية أو أكثر.		صفر	٩
٣-١-٦: عدد البلدان المجهزة بتدابير تهدف إلى تحقيق تقاسم أكثر توازناً للمسؤوليات العائلية بين النساء والرجال.		١	١٠
الحصيلة ٦-٢: زيادة قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على تعزيز السياسات والاستراتيجيات الرامية إلى تشجيع وضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المشاركة والمعاملة بين النساء والرجال، بما في ذلك المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية			
١-٢-٦: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات لتعزيز تكافؤ جوهري للفرص والمساواة في المعاملة بين النساء والرجال في عالم العمل، واستراتيجيات لتنفيذ تلك السياسات.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٤	١٢
٢-٢-٦: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات لتعزيز تحقيق فعلي لحق المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية بين النساء والرجال، واستراتيجيات لتنفيذ تلك السياسات.		١١	٨
الحصيلة ٦-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع تشريعات وسياسات وتدابير تراعي قضايا الجنسين من أجل عالم عمل خالٍ من العنف والتحرش			
١-٣-٦: عدد الدول الأعضاء التي استعرضت قوانين وسياسات ذات صلة في ضوء الاتفاقية رقم ١٩٠ والتوصية رقم ٢٠٦، وحددت الثغرات واتخذت التدابير اللازمة لمعالجتها.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	صفر	٢٠
الحصيلة ٦-٤: زيادة قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على تعزيز التشريعات والسياسات والتدابير الرامية إلى ضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في عالم العمل لصالح الأشخاص المعوقين وغيرهم من الأشخاص في أوضاع الاستضعاف			
١-٤-٦: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدابير لضمان تكافؤ الفرص والمساواة في معاملة الأشخاص ذوي الإعاقة ومجموعة واحدة على الأقل من المجموعات التالية: الشعوب الأصلية أو القبلية؛ الأقليات الإثنية؛ الأشخاص المصابون بمرض نقص المناعة البشرية؛ المثليات والمثليون ومزدوجو الميل الجنسي ومغايري الهوية الجنسانية وحاملو سمات الجنسين.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	١٠	١٠
٢-٤-٦: عدد البلدان المجهزة باستراتيجيات لتعزيز جمع وتحليل بيانات سوق العمل المصنفة حسب فئة على الأقل من الفئات التالية: حالة الإعاقة؛ الوضع من حيث الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية؛ الإثنية؛ هوية الشعوب الأصلية أو القبلية.		١	٧

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	الغاية
٧- حماية مناسبة وفعالة للجميع في العمل			
نسبة وعدد الأطفال الذين يتراوح عمرهم بين ٥-١٧ عاماً، الضالعين في عمل الأطفال، حسب الجنس والسن (المؤشر ٧-٨ من أهداف التنمية المستدامة).	التقديرات العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن عمل الأطفال	٩,٦ في المائة (٢٠١٦)	اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على العمل الجبري وإنهاء الرق المعاصر والاتجار بالبشر وضمان حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها، بما في ذلك تعبتهم واستخدامهم كجنود أطفال، وبحلول عام ٢٠٢٥ إنهاء عمل الأطفال في كافة أشكاله. (الغاية ٨-٧ من أهداف التنمية المستدامة).
معدل العمل الجبري.	التقديرات العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن الرق المعاصر: العمل الجبري والزواج القسري	٣,٤ لكل ١٠٠٠ نسمة (٢٠١٦)	
تواتر معدلات التعرض لحوادث مهنية مميتة أو غير مميتة، حسب الجنس ووضع المهاجر (المؤشر ٨-٨-١ من أهداف التنمية المستدامة).	إحصاءات منظمة العمل الدولية	المعلومات متوفرة عن حوالي ٦٠ بلداً (بدءاً من ٢٠١٥).	حماية حقوق العمال وتشجيع بيئات عمل سليمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة (الغاية ٨-٨ من أهداف التنمية المستدامة).
حصة العمال الخاضعين لساعات عمل مفرطة.	إحصاءات منظمة العمل الدولية	المعلومات متوفرة عن حوالي ١١٨ بلداً (بدءاً من ٢٠١٥).	خفض حصة العمال الخاضعين لساعات عمل مفرطة.
تكاليف التوظيف الواقعة على عاتق المستخدم كنسبة من الدخل الشهري المكتسب في بلد المقصد (المؤشر ١٠-٧ من أهداف التنمية المستدامة).	لم تحدد بعد.	لم تحدد بعد.	تيسير الهجرة وحراك الأشخاص على نحو منظم وآمن ومنظم ومتسم بالمسؤولية، بما في ذلك من خلال تنفيذ سياسات الهجرة المخطط لها والتي تتسم بحسن الإدارة (الغاية ١٠-٧ من أهداف التنمية المستدامة).

الحصيلة ١-٧: زيادة قدرة الدول الأعضاء على ضمان احترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل

١-١-٧: عدد الدول الأعضاء المجهزة ببرامج متكاملة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.	٨	٨	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.
١-٧-٢: عدد الدول الأعضاء التي اكتسبت صفة بلد رائد، التحالف ٧-٨.	٨	١٠	
١-٧-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستراتيجيات وخطط عمل معتمدة حديثاً أو محدثة للتصدي لعمل الأطفال بكافة أشكاله.	٢٨	١٩	

الحصيلة ٢-٧: زيادة قدرة الدول الأعضاء على ضمان ظروف عمل آمنة وصحية

١-٢-٧: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات أو برامج وطنية للسلامة والصحة المهنية، تصاحبها أطر عمل مؤسسية، لمواجهة مخاطر محددة.	٢٦	٢٧	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.
٢-٢-٧: عدد الدول الأعضاء المجهزة بأنظمة تسجيل وإشعار وطنية تسمح بإصدار تقارير منتظمة وفقاً للمؤشر ٨-٨ من أهداف التنمية المستدامة.	١٠	٥	

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	الغاية
الحصيلة ٣-٧: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحديد أجور ملائمة وتعزيز وقت العمل اللائق			
١-٣-٧: عدد البلدان التي اعتمدت فيها الهيئات المكونة سياسات أو تدابير قائمة على بيانات من أجل وضع أو تحديث الحد الأدنى القانوني أو المتفاوض بشأنه للأجور.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	١٢	١٥
الحصيلة ٤-٧: زيادة قدرة الهيئات المكونة على توفير حماية عمل مناسبة للعمال في ترتيبات العمل المتنوعة، بما في ذلك منصات العمل الرقمية وفي العمالة غير المنظمة			
١-٤-٧: عدد البلدان التي ثبت لديها أشكال مختلفة من ترتيبات العمل، بما فيها المنصات الإلكترونية، والتي تحدد تدابير محتملة تضمن حماية فعالة للعمال المعنيين.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	صفر	١٠
٢-٤-٧: عدد البلدان التي ثبت فيها وجود الاقتصاد غير المنظم و/أو سياسات أو لوائح أو آليات امتثال بغية دعم انتقال العمال غير المنظمين إلى السمة المنظمة في المنشآت المنظمة أو في الأسر المعيشية.		٧	١٤
الحصيلة ٥-٧: زيادة قدرة الهيئات المكونة على وضع أطر منصفة وفعالة لهجرة اليد العاملة ومؤسسات وخدمات لحماية العمال المهاجرين			
١-٥-٧: عدد الدول الأعضاء المجهزة بأطر عمل أو آليات مؤسسية لهجرة اليد العاملة بغية حماية حقوق العمال المهاجرين وتعزيز الاتساق مع سياسات العمالة والمهارات والحماية الاجتماعية وغيرها من السياسات ذات الصلة.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٧	٢٤
٢-٥-٧: عدد البلدان المجهزة بخدمات جديدة أو محسنة لحماية حقوق العمال المهاجرين.		صفر	١٠
٣-٥-٧: عدد أطر العمل الثنائية أو الإقليمية المطبقة على هجرة اليد العاملة والمزودة بآليات مراقبة واستعراض بغية حماية حقوق العمال المهاجرين.		٣	١١
٨- حماية اجتماعية شاملة ومستدامة للجميع			
نسبة السكان الذين تشملهم أراضيات ونظم الحماية الاجتماعية بحسب الجنس مع تمييز الأطفال والعاطلين عن العمل والمسنين والمعوقين والحوامل والمولود الجدد وضحايا حوادث العمل والفقراء والمستضعفين (المؤشر ١-٣-١ من أهداف التنمية المستدامة).	تقرير الحماية الاجتماعية في العالم، الصادر عن مكتب العمل الدولي	٤٥,٢ في المائة (٢٠١٦)	تنفيذ نظم وتدابير حماية اجتماعية مناسبة للجميع على الصعيد الوطني، بما في ذلك أراضيات الحماية الاجتماعية، وتحقيق تغطية يعتد بها للفقراء والمستضعفين، بحلول عام ٢٠٣٠ (الغاية ٣-١ من أهداف التنمية المستدامة).
الحصيلة ١-٨: زيادة قدرة الدول الأعضاء على استحداث أو إصلاح الاستراتيجيات أو السياسات أو الأطر القانونية الوطنية المستدامة للحماية الاجتماعية لتوسيع نطاق تغطية الإعانات وتحسين ملاءمتها			
١-١-٨: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات جديدة أو منقحة للحماية الاجتماعية الوطنية بهدف زيادة وتعزيز الشمولية و/أو زيادة ملائمة الإعانات.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٢٠	٢٥
الحصيلة ٢-٨: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحسين إدارة نظم الحماية الاجتماعية واستدامتها			
١-٢-٨: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدابير سياسية جديدة أو منقحة بغية تمكين استدامة نظم الحماية الاجتماعية وتقديم إعانات ملائمة.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٩	٢٠

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	الغاية
الحصيلة ٣-٨: زيادة قدرة الدول الأعضاء على إدماج الحماية الاجتماعية في استجابات سياسية شاملة لدعم وحماية العمال وأصحاب العمل خلال الفترات الانتقالية في حياتهم وعملهم			
٣-٨: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستجابات سياسية جديدة أو منقحة بما فيها الحماية الاجتماعية، بغية دعم وحماية العمال وأصحاب العمل على مدى حياتهم وانتقالهم في العمل.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	٩	١٣

الجدول أولا - ٣: النتائج التمكينية

المؤشرات	وسائل التحقق	خط الأساس	الغاية
ألف - معارف موثوقة وشرارات بالغة التأثير من أجل النهوض بالعمل اللائق			
الحصيلة ألف - ١: إحصاءات أكثر دقة واستدامة بشأن العمل اللائق باستخدام أحدث المعايير الإحصائية			
ألف-١: عدد الدول الأعضاء التي تعزز إحصاءات سوق العمل لديها ونظم المعايير والمعلومات من خلال من خلال المسوح الإحصائية المحسنة واستخدام المصادر الإحصائية الأخرى.	إحصاءات منظمة العمل الدولية، استبيانات الدراسات الاستقصائية.	١٠٤ دولة عضواً غير قادرة على إصدار إحصاءات سوق العمل الأساسية (استناداً إلى بيانات الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ الخاصة بنقص استخدام بيانات العمل).	١٥ دولة عضواً إضافية.
ألف-٢: عدد الدول الأعضاء التي ستستلم الأمم المتحدة بيانات منها في سنة ٢٠٢١ بشأن ما لا يقل عن نصف مؤشرات أهداف التنمية المستدامة الواقعة تحت مسؤولية منظمة العمل الدولية.	إحصاءات منظمة العمل الدولية.	استلمت بيانات من ٨٧ دولة عضواً في سنة ٢٠١٩ (استناداً إلى بيانات الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧) بشأن ما لا يقل عن نصف مؤشرات أهداف التنمية المستدامة الواقعة تحت مسؤولية منظمة العمل الدولية.	١٥ دولة عضواً إضافية.
الحصيلة ألف-٢: بحوث موثوقة وابتكارية من أجل التمكن من وضع السياسات والاضطلاع بدور رائد في استكشاف إشكاليات جديدة في عالم العمل			
ألف-٢-١: عدد التقارير البحثية التعاونية والأحداث المرافقة لها بشأن مسائل "البحوث الاستكشافية".	نشر التقارير واستضافة الأحداث.	لا يطبق، لأن المؤشر يتعلق بمنهج تعاوني جديد من المقرر وضعه في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.	أربعة تقارير رئيسية وأحداث متعددة التخصصات مرافقة لها.
ألف-٢-٢: عدد الإشارات إلى بحوث منظمة العمل الدولية في تقارير رائدة نشرتها وكالات متعددة الأطراف.	عدد مرات الاقتباس في تقارير رائدة نشرتها وكالات متعددة الأطراف.	بيانات متاحة حتى آخر عام ٢٠١٩.	زيادة بقدر ٢٠ في المائة في الاقتباسات عن بحوث منظمة العمل الدولية في تقارير رائدة نشرتها وكالات متعددة الأطراف.
الحصيلة ألف-٣: تواصل كاف وفعال ومبتكر لضمان أن يكون للمعارف والنتائج الصادرة عن منظمة العمل الدولية أثر محو في عالم العمل			
ألف-٣-١: زيادة بالنسبة المئوية لعدد مستخدمي المنصات الإلكترونية الرئيسية لمنظمة العمل الدولية.	بيانات من لوحة قيادة التواصل في شهر كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩.	متوفرة في نهاية سنة ٢٠١٩.	زيادة بقدر ١٠ في المائة: ■ زيارات موقع www.ilo.org؛ ■ عدد مرات التسجيل في الرسائل الإخبارية الأسبوعية الصادرة عن منظمة العمل الدولية؛ ■ عدد المتابعين على تويتر وفيسبوك ولينكد إن.

المؤشرات	وسائل التحقق	خط الأساس	الغاية
الحصيلة ألف-٤: تقوية شراكات منظمة العمل الدولية ضمن النظام متعدد الأطراف من أجل دمج أكبر للنهج المتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل في نقاشات وسياسات عالمية بغية تحقيق أهداف التنمية المستدامة			
ألف-٤-١: عدد الشراكات القائمة مع كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والمؤسسات متعددة الأطراف أو الائتلافات الناشئة أو المتجددة.	مذكرات تفاهم أو خطابات نوايا أو خرائط طرق أو اتفاقات رسمية أخرى.	من المقرر تحديده في نهاية سنة ٢٠١٩.	٥ شراكات إضافية.
ألف-٤-٢: عدد برامج التدريب الجديدة الموجهة إلى الهيئات المكونة والمقدمة على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية.	عدد برامج التدريب المقدمة.	من المقرر تحديده في نهاية سنة ٢٠١٩.	٥ حزم تدريب إضافية.
باء - إدارة المنظمة إدارة فعالة وناجحة			
الحصيلة باء-١: تحسين أجهزة الإدارة السديدة والاجتماعات الرسمية			
باء-١-١: عناصر الإدارة السديدة في إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل وقراره منفذان بالكامل خلال فترة السنتين.	التقارير المقدمة إلى مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، قرارات مجلس الإدارة.	لا يطبق.	تقدم كبير أنجز في إضفاء السمة الديمقراطية على سير أعمال مجلس الإدارة وتشكيله.
باء-١-٢: توفير وثائق رسمية موجزة في شكل إلكتروني في الوقت المناسب لجميع الاجتماعات الرسمية واستمرار تطبيق نهج تخفيض استهلاك الورق (الطباعة حسب الطلب فقط لتلبية الحد الأدنى من الاحتياجات المحددة والمبررة).	نظام إدارة الاجتماعات الرسمية.	يُنشر ٨٥ في المائة من الوثائق الرسمية إلكترونياً وفي الوقت المحدد.	نشر ١٠٠ في المائة من الوثائق الرسمية في صيغة إلكترونية في الوقت المناسب.
		يُطبع ١٥ في المائة من الوثائق الرسمية ما قبل الدورة.	نسبة الوثائق الرسمية ما قبل الدورة المطبوعة لا تتجاوز ١٥ في المائة.
		يُرسل ٣٩,٤ في المائة من الرسائل الرسمية حصراً في صيغة إلكترونية (٢٠١٦-٢٠١٧).	٨٥ في المائة من المراسلات الرسمية مرسله حصراً في صيغة إلكترونية.
باء-١-٣: الإدارة الفعالة والناجحة للوقت في دورات مجلس الإدارة.	نظام إدارة الاجتماعات الرسمية.	الوقت الفعلي تجاوز الوقت المخطط له لدورات مجلس الإدارة بنسبة تقارب ١١,٥ في المائة (الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧).	(+/ -) فارق ١٠ في المائة كحد أقصى مع خطة العمل الأولية المتفق عليها للاجتماعات.
الحصيلة باء-٢: تعزيز نظم الإشراف وإدارة المخاطر			
باء-٢-١: مستوى رضا مراجع الحسابات الخارجي عن البيانات المالية المجمعة.	التقرير المالي والبيانات المالية المجمعة المدققة.	رأي مستوفى لمراجع الحسابات الخارجي والامتثال الكامل للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام (٢٠١٧).	رأي مستوفى لمراجع الحسابات الخارجي والامتثال الكامل للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام.
باء-٢-٢: الوقت المطلوب من أجل التنفيذ الفعال للتوصيات المتعلقة بمراجعة الحسابات.	تقرير كبير مراجعي الحسابات الداخلي.	متوسط الإطار الزمني لردود المكتب على تقارير المراجعة الداخلية للحسابات هو ٤,٣ أشهر (٢٠١٨).	تقدم الوحدات المسؤولة عن تنفيذ التوصيات المتعلقة بالإشراف خطط عملها في غضون ثلاثة أشهر من تاريخ صدور تقرير مراجع الحسابات.

المؤشرات	وسائل التحقق	خط الأساس	الغاية
		النسبة المئوية من توصيات المراجعة الداخلية للحسابات المنفذة بحلول الموعد المحدد من ستة أشهر هي ٧٦,٨ في المائة (٢٠١٨).	جميع توصيات مراجعة الحسابات المقبولة من الإدارة نفذت بصورة مرضية في غضون ستة أشهر من تاريخ التقرير.
باء-٢-٣: النسبة المئوية من التوصيات المعلقة للمراجعة الداخلية للحسابات، تحدد في متابعة مراجعة الحسابات.	تقرير كبير مراجعي الحسابات الداخلي.	١٥ في المائة (٢٠١٦-٢٠١٧)	١٠ في المائة
باء-٢-٤: النسبة المئوية من الوحدات والوظائف المفوضة التي حدثت سجلات المخاطر وفقا للمتطلبات المؤسسية.	إطار إدارة المخاطر المؤسسية.	١٠٠ في المائة (٢٠١٨)	١٠٠ في المائة
الحصيلة باء-٣: زيادة إجراء التقييمات بشأن المساواة والتعلم التنظيمي			
باء-٣-١: تنفيذ فعال لاستراتيجية التقييم القائمة على النتائج لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.	تقرير التقييم السنوي.	لا يطبق.	تحقيق أو تجاوز المعالم المبينة في الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.
جيم - خدمات الدعم الناجعة والاستخدام الفعال لموارد منظمة العمل الدولية			
الحصيلة جيم-١: الابتكار وتحسين عمليات قطاع الأعمال			
جيم-١-١: النسبة المئوية من المستخدمين الذين يفيدون عن تقييم إيجابي لفعالية خدمات الدعم التي توفرها منظمة العمل الدولية.	دراسة استقصائية في صفوف موظفي منظمة العمل الدولية حول الصحة المنظمة.	نتائج الدراسة الاستقصائية لسنة ٢٠١٨.	زيادة بنسبة ١٠ في المائة.
جيم-١-٢: عدد طرق العمل الجديدة والمحسنة بفضل الابتكار ضمن الأبعاد التالية: النوعية والتركيز على المستخدم والشفافية والكفاءة وديناميات الفريق.	نظام التقصي في وحدة ابتكار قطاع الأعمال.	لا يطبق.	- النوعية: ٥٠ مبادرة. - التركيز على المستخدم: ٥٠ مبادرة. - الشفافية: ٣٥ مبادرة. - الكفاءة: ٣٥ مبادرة. - ديناميات الفريق: ٣٥ مبادرة. لبعض المبادرات أثر إيجابي على أكثر من بعد.
جيم-١-٣: عدد الموظفين المشاركين في مبادرات الابتكار خلال فترة السنتين (ثقافة الابتكار).	نظام التقصي في وحدة ابتكار قطاع الأعمال.	لا يطبق.	٦٠٠ مشارك من كافة أقسام المكتب.
الحصيلة جيم-٢: تحسين نظم البرمجة والإدارة القائمة على النتائج			
جيم-٢-١: النسبة المئوية من البرامج القطرية للعمل اللائق الموضوعية خلال فترة السنتين والمتسقة مع إطار عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة.	تعقيبات المنسقين المقيمين للأمم المتحدة المقدمة إلى منظمة العمل الدولية بشأن مشروع البرامج القطرية للعمل اللائق.	لا يطبق.	١٠٠ في المائة
جيم-٢-٢: النسبة المئوية من المكاتب القطرية لمنظمة العمل الدولية التي تصدر تقارير عن مساهمة منظمة العمل الدولية في تحقيق النتائج في البلدان من خلال نظام UNINFO.	تقارير المكاتب القطرية لمنظمة العمل الدولية.	١٠ في المائة	٢٥ في المائة
الحصيلة جيم-٣: التعاون الإنمائي الفعال			
جيم-٣-١: الحصة في المساهمات الطوعية (موارد التعاون الإنمائي من خارج الميزانية، الحساب التكميلي للميزانية العادية) كنسبة من إجمالي الموارد المتاحة للمكتب.	تقرير مالي.	٤٥ في المائة (٢٠١٦-٢٠١٧)	٤٨ في المائة

المؤشرات	وسائل التحقق	خط الأساس	الغاية
جيم ٣-٢: الحصة في موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية غير المرصودة والمرصودة على نحو طفيف كنسبة مئوية من مجموع المساهمات الطوعية.	تقرير مالي.	١٠ في المائة (٢٠١٨ - حزيران/يونيه ٢٠١٩)	١٥ في المائة
الحصيلة جيم ٤-: تنمية الموارد البشرية بصورة أكثر مرونة ونجاعة			
جيم ٤-١: تنفيذ فعال لاستراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١: المرونة والمشاركة والكفاءة.	تقارير عن تطبيق استراتيجية الموارد البشرية.	لا يطبق.	تحقيق أو تجاوز المعالم المبينة في الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.
الحصيلة جيم ٥-: تحسين الممارسات لضمان الاستدامة البيئية في المكتب			
جيم ٥-١: بصمة الكربون الناتج عن السفر جواً على مستوى منظمة العمل الدولية.	مخزون غازات الدفيئة في منظمة العمل الدولية.	نتائج مخزون غازات الدفيئة في منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.	انخفاض بنسبة ٥ في المائة.
جيم ٥-٢: بصمة الكربون الناتج عن مقر منظمة العمل الدولية.		نتائج مخزون غازات الدفيئة في منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.	انخفاض بنسبة ٥ في المائة.
جيم ٥-٣: نظام فعال لإدارة النفايات في مقر منظمة العمل الدولية.	تقرير عن مشروع تجديد المبنى.	بلغ معدل إعادة التدوير ٧١ في المائة قبل تجديد المبنى (٢٠١٦).	زيادة بنسبة ٥ في المائة.

الملحق الثاني - ملخص العلاقات بين غايات أهداف التنمية المستدامة ونتائج برنامج العمل للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١

٢٩٧. إن برنامج العمل اللائق وبرنامج عام ٢٠٣٠ من أجل التنمية المستدامة مرتبطان ارتباطاً وثيقاً. والتقدم المحرز بشأن العمالة والحقوق في العمل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي هو أمر أساسي بالنسبة للتنمية المستدامة، ويمكن رؤية العناصر المتعلقة بالعمل اللائق في جميع أهداف التنمية المستدامة وفي معظم غاياتها.

٢٩٨. ويتضمن الجدول أدناه الغايات الرئيسية لأهداف التنمية المستدامة التي ستساهم فيها منظمة العمل الدولية بصورة مباشرة - من خلال نتائج منظمة العمل الدولية - في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. ويتضمن أيضاً مؤشرات أهداف التنمية المستدامة البالغة ١٤ مؤشراً المدرجة في إطار نتائج منظمة العمل الدولية (الملحق الأول)، إذ ستستخدم لتتبع التقدم المحرز في مكونات محددة تتعلق بالعمل اللائق خاصة بغايات أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة بنتائج منظمة العمل الدولية وأهدافها الاستراتيجية.

الجدول ثانياً - ١: الصلات بين إطار نتائج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ وأهداف التنمية المستدامة

هدف التنمية المستدامة	غايات أهداف التنمية المستدامة	مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المدرجة في إطار نتائج منظمة العمل الدولية	نتائج منظمة العمل الدولية
	١-١ القضاء على الفقر المدقع للناس أجمعين أينما كانوا بحلول عام ٢٠٣٠، وهو يُقاس حالياً بعدد الأشخاص الذين يعيشون بأقل من ١,٢٥ دولار في اليوم.	١-١-١ نسبة السكان دون خط الفقر الدولي حسب الجنس والسن والوضع في الاستخدام والموقع الجغرافي (حضري/ ريفي).	النتائج جميعها
	٣-١ استحداث نظم وتدابير للحماية الاجتماعية ملائمة للجميع على الصعيد الوطني ووضع حدود دنيا لها، وتحقيق تغطية صحية واسعة للفقر والمستضعفين بحلول عام ٢٠٣٠.	١-٣-١ نسبة السكان الذين تشملهم أراضيات/ نظم الحماية الاجتماعية بحسب الجنس مع تمييز الأطفال والعاطلين عن العمل والمسنين والمعوقين والحوامل والموليد الجدد وضحايا حوادث العمل والفقراء والمستضعفين.	النتيجة ٨
	٣-٨ تحقيق التغطية الصحية الشاملة، بما في ذلك الحماية من المخاطر المالية، وإمكانية الحصول على خدمات الرعاية الصحية الأساسية الجيدة وإمكانية حصول الجميع على الأدوية واللقاحات الأساسية المأمونة والجيدة والفعالة وميسورة التكلفة.		النتيجة ٨
	٣-٤ بحلول عام ٢٠٣٠، ضمان تكافؤ فرص جميع النساء والرجال في الحصول على التعليم التقني والمهني والتعليم العالي الجيد وميسور التكلفة، بما في ذلك التعليم الجامعي.		النتيجة ٥
	٤-٤ بحلول عام ٢٠٣٠، زيادة بنسبة كبيرة في عدد الشباب والكبار الذين تتوافر لديهم المهارات المناسبة، بما في ذلك المهارات التقنية والمهنية، للعمل وشغل وظائف لائقة ولمباشرة المشاريع.		النتيجة ٥
	٤-٥ بحلول عام ٢٠٣٠، القضاء على التفاوت بين الجنسين في التعليم وضمان تكافؤ فرص الوصول إلى جميع مستويات التعليم والتدريب المهني للفئات المستضعفة، بما في ذلك للأشخاص ذوي الإعاقة والشعوب الأصلية والأطفال الذين يعيشون في ظل أوضاع هشة.		النتيجة ٥ النتيجة ٦

هدف التنمية المستدامة	غايات أهداف التنمية المستدامة	مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المدرجة في إطار نتائج منظمة العمل الدولية	نتائج منظمة العمل الدولية
 0 المساواة بين الجنسين	٢-٥ القضاء على جميع أشكال العنف ضد جميع النساء والفتيات في المجالين العام والخاص، بما في ذلك الاتجار بالبشر والاستغلال الجنسي وغير ذلك من أنواع الاستغلال.		النتيجة ٦ النتيجة ٧
	٤-٥ الاعتراف بأعمال الرعاية والعمل المنزلي غير مدفوعة الأجر وتقديرها من خلال توفير الخدمات العامة والبنى التحتية ووضع سياسات الحماية الاجتماعية وتعزيز تقاسم المسؤولية داخل الأسرة المعيشية والعائلة، حسبما يكون ذلك مناسباً على الصعيد الوطني.		النتيجة ٦ النتيجة ٨
	٥-٥ كفالة مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة لها للقيادة على قدم المساواة مع الرجل على جميع مستويات صنع القرار في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة.	٢-٥-٥ نسبة النساء في المناصب الإدارية.	النتيجة ١ النتيجة ٦
 ٨ العمل اللائق ونمو الاقتصاد	٢-٨ تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنوع والارتقاء بمستوى التكنولوجيا والابتكار، بما في ذلك من خلال التركيز على القطاعات المتسمة بالقيمة المضافة العالية والقطاعات كثيفة اليد العاملة.	١-٢-٨ معدل النمو السنوي للنتائج المحلي الإجمالي بالقيم الحقيقية للفرد الواحد العامل.	النتيجة ٣ النتيجة ٤
	٣-٨ تعزيز السياسات الموجهة نحو التنمية والتي تدعم الأنشطة الإنتاجية وفرص العمل اللائق ومباشرة المشاريع والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء السمة المنظمة على المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالعلة الصغر ونموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية.	١-٣-٨ نسبة العمالة غير المنظمة في العمالة غير الزراعية، حسب الجنس.	النتيجة ٣ النتيجة ٤
	٤-٨ تحسين الكفاءة في استخدام الموارد العالمية في مجال الاستهلاك والإنتاج، تحسيناً تدريجياً حتى عام ٢٠٣٠، والسعي إلى فصل النمو الاقتصادي عن التدهور البيئي، وفقاً للإطار عشري السنوات للبرامج بشأن الاستهلاك والإنتاج المستدامين، مع اضطلاع البلدان متقدمة النمو بدور الريادة.		النتيجة ٣ النتيجة ٤
	٥-٨ تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص المعوقون، والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، بحلول عام ٢٠٣٠.	١-٥-٨ متوسط الدخل عن كل ساعة للنساء والرجال المستخدمين، حسب الوظيفة والسن والأشخاص ذوي الإعاقة. ٢-٥-٨ معدل البطالة، حسب الجنس والسن والأشخاص ذوي الإعاقة.	النتائج جميعها
	٦-٨ الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب بحلول عام ٢٠٢٠.	١-٦-٨ نسبة الشباب (تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ عاماً) غير الملتحقين بالتعليم أو العمالة أو التدريب.	النتيجة ٣ النتيجة ٥
	٧-٨ اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على العمل الجبري وإنهاء الرق المعاصر والاتجار بالبشر وضمان حظر واستئصال أسوأ أشكال عمل الأطفال، بما في ذلك تجنيدهم واستخدامهم كجنود، وإنهاء عمل الأطفال بجميع أشكاله بحلول عام ٢٠٢٥.	١-٧-٨ نسبة وعدد الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٥ و ١٧ عاماً، الضالعين في عمل الأطفال، حسب الجنس والسن.	النتيجة ٧
	٨-٨ حماية حقوق العمل وتشجيع بيئات عمل سليمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرين.	١-٨-٨ تواتر معدلات التعرض لحوادث مهنية مميتة أو غير مميتة، حسب الجنس ووضع المهاجرين.	النتيجة ١ النتيجة ٢ النتيجة ٧

هدف التنمية المستدامة	غايات أهداف التنمية المستدامة	مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المدرجة في إطار نتائج منظمة العمل الدولية	نتائج منظمة العمل الدولية
	المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.	٨-٢ مستوى الامتثال الوطني لحقوق العمل (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية) استناداً إلى المصادر النصية لمنظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية، حسب الجنس ووضع المهاجر.	
	٨-ب بحلول عام ٢٠٢٠، وضع وتفعيل استراتيجية عالمية لعمالة الشباب وتنفيذ الميثاق العالمي لتوفير فرص العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية.	٨-ب١ وجود استراتيجية وطنية متطورة وتشغيلها من أجل عمالة الشباب، كاستراتيجية مستقلة أو في إطار استراتيجية وطنية للعمالة.	النتيجة ٣
٩ الصناعة والبنكاز الأساسية	٩-٣ زيادة فرص حصول المنشآت الصناعية الصغيرة وسائر المنشآت، ولا سيما في البلدان النامية، على الخدمات المالية، بما في ذلك الائتمانات ميسورة التكلفة، وإدماجها في سلاسل القيم والأسواق.		النتيجة ٤
١٠ الحد من أوجه عدم المساواة	١٠-٢ بحلول عام ٢٠٣٠، منح الإمكانات وتعزيز الإدماج الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للجميع، بغض النظر عن السن أو الجنس أو الإعاقة أو الانتماء الإثني أو الأصل أو الدين أو الوضع الاقتصادي أو غير ذلك.		النتائج جميعها
	١٠-٤ اعتماد السياسات، ولا سيما السياسات المالية وسياسات الأجور والحماية الاجتماعية، وتحقيق قدر أكبر من المساواة تدريجياً.	١٠-٤-١ نسبة العمل من الناتج المحلي الإجمالي، التي تتضمن الأجور وتحويلات الحماية الاجتماعية.	النتائج جميعها
	١٠-٧ تبسيط الهجرة وتنقل الأشخاص على نحو منظم وآمن ومنظم ومتسم بالمسؤولية، بما في ذلك من خلال تنفيذ سياسات الهجرة المخطط لها والتي تتسم بحسن الإدارة.	١٠-٧-١ تكاليف التوظيف الواقعة على عاتق المستخدم كنسبة من الدخل السنوي المكتسب في بلد المقصد.	النتيجة ٧
١٦ السلام والعدل والمؤسسات القوية	١٦-٣ تعزيز سيادة القانون على الصعيدين الوطني والدولي وضمان تكافؤ فرص وصول الجميع إلى العدالة.		النتيجة ٢
	١٦-٦ إنشاء مؤسسات فعالة وشفافة وخاضعة للمساءلة على جميع المستويات.		النتائج جميعها
	١٦-٧ ضمان اتخاذ القرارات على نحو مستجيب للاحتياجات وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي على جميع المستويات.		النتيجة ١
IV عقد الشراكات لتحقيق الأهداف	١٧-١٤ تعزيز اتساق السياسات لأغراض التنمية المستدامة.		النتائج جميعها
	١٧-١٨ تعزيز تقديم الدعم لبناء قدرات البلدان النامية، بما في ذلك أقل البلدان نمواً والدول الجزرية الصغيرة النامية، لتحقيق زيادة كبيرة في توافر بيانات عالية الجودة ومناسبة التوقيت وموثوقة ومفصلة حسب الدخل والجنس والسن والانتماء العرقي والإثني والوضع من حيث الهجرة والإعاقة والموقع الجغرافي وغيرها من الخصائص ذات الصلة في السياقات الوطنية، بحلول عام ٢٠٢٠.		النتائج جميعها

ملاحق المعلومات

١ - الميزانية التشغيلية

٢٩٩. يقدم هذا الملحق معلومات إضافية عن الميزانية التشغيلية لمنظمة العمل الدولية، وهو مؤلف من الأجزاء الأربعة التالية: الجزء الأول "الميزانية العادية" بشأن الوظائف والموارد الأساسية لبرامج منظمة العمل الدولية وبشأن اعتمادات الميزانية الأخرى؛ الجزء الثاني "المصروفات الطارئة"؛ الجزء الثالث "صندوق رأس المال العامل"؛ الجزء الرابع "الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية". وهو يتم المعلومات المفصلة الواردة في الوثيقة GB.335/PFA/1 (الفقرات ٧٥-٩٩) إضافة إلى ملحي المعلومات ١ و ٢ والوثيقة GB.335/PFA/1/1 (الفقرة ٥) إلى جانب الملحقين الأول والثاني.

٣٠٠. وبعد اعتماد مؤتمر العمل الدولي لمستوى الميزانية في حزيران/يونيه ٢٠١٩، يأتي هذا الملحق ليفصل بشكل أكبر الميزانية التشغيلية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، فيما يتعلق بحافظة السياسات العامة وحافظة العمليات الميدانية والشرائط وأنشطة أصحاب العمل والعمال. وتعكس التخصيصات الميزانية الدلالية وتسخير الموارد استناداً إلى البنية الإدارية الحالية في المقر والأقاليم. وتقديم برنامج العمل المنقح الوارد في هذه الوثيقة قد يتطلب من المدير العام تعديل الهيكلية الحالية وتوزيع الموارد ذات الصلة، وهو ما سيتبلور خلال فترة السنتين مع الانتهاء من وضع خطط العمل.

الميزانية التشغيلية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ (بالسعر الثابت لدولار الولايات المتحدة ٢٠١٨-٢٠١٩)

مجموع الموارد	التكاليف غير المتعلقة بالموظفين	تكاليف الموظفين	فئة الخدمة العامة	الفئة المهنية	(شهر/ سنة عمل)
الجزء الأول					
أجهزة الإدارة السديدة					
25 276 839	4 173 459	21 103 380	8 / 35	10 / 29	مؤتمر العمل الدولي
18 688 061	3 018 817	15 669 244	1 / 41	3 / 33	مجلس الإدارة
3 055 937	693 227	2 362 710	4 / 4	5 / 5	الاجتماعات الإقليمية الرئيسية
3 714 812	145 913	3 568 899	11 / 1	4 / 13	مكتب المستشار القانوني
50 735 649	8 031 416	42 704 233	0 / 83	10 / 81	
السياسة العامة					
25 603 927	1 901 694	23 702 233	7 / 25	3 / 86	معايير العمل الدولية
21 704 940	2 661 314	19 043 626	0 / 21	3 / 66	سياسة العمالة
16 641 239	2 901 719	13 739 520	0 / 15	0 / 50	المنشآت
13 417 693	2 720 883	10 696 810	0 / 11	0 / 38	السياسات القطاعية
28 680 756	3 545 913	25 134 843	0 / 24	0 / 92	الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي
22 274 190	2 239 257	20 034 933	8 / 19	2 / 73	ظروف العمل والمساواة
11 099 868	311 868	10 788 000	0 / 7	0 / 44	الحماية الاجتماعية
20 033 375	1 510 266	18 523 109	0 / 19	0 / 70	البحوث والمعارف
13 760 313	1 067 048	12 693 265	0 / 16	0 / 46	الإحصاءات
582 305	582 305	0	0 / 0	0 / 0	احتياطي الاجتماعات التقنية
4 007 257	323 619	3 683 638	0 / 2	2 / 12	مكتب نائب المدير العام
6 495 846	6 495 846	0	0 / 0	0 / 0	التعاون التقني في الميزانية العادية
184 301 709	26 261 732	158 039 977	3 / 160	10 / 577	

مجموع الموارد	التكاليف غير المتعلقة بالموظفين	تكاليف الموظفين	فئة الخدمة العامة	الفئة المهنية	
(شهر / سنة عمل)					
العمليات الميدانية والشراكات					
7 707 781	1 641 189	6 066 592	0 / 8	0 / 20	التعاون متعدد الأطراف
5 319 540	308 680	5 010 860	10 / 5	5 / 17	الشراكات والدعم الميداني
77 738 414	27 438 187	50 300 227	0 / 254	7 / 232	البرامج في أفريقيا
63 837 955	19 246 266	44 591 689	6 / 149	8 / 186	البرامج في الأمريكتين
18 586 149	5 075 644	13 510 505	3 / 37	0 / 48	البرامج في الدول العربية
70 236 332	19 617 071	50 619 261	1 / 256	10 / 233	البرامج في آسيا والمحيط الهادئ
24 697 722	5 187 868	19 509 854	8 / 62	2 / 97	البرامج في أوروبا وآسيا الوسطى
8 343 454	8 343 454	0	0 / 0	0 / 0	المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو
1 785 841	1 785 841	0	0 / 0	0 / 0	التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المتثلث
2 494 362	158 642	2 335 720	5 / 3	4 / 6	مكتب نائب المدير العام
280 747 550	88 802 842	191 944 708	9 / 776	0 / 842	
منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال					
10 323 555	3 260 423	7 063 132	6 / 5	0 / 26	أنشطة أصحاب العمل
21 241 735	8 003 815	13 237 920	0 / 14	0 / 46	أنشطة العمال
31 565 290	11 264 238	20 301 052	6 / 19	0 / 72	
الإدارة والإصلاح					
خدمات الدعم					
46 107 802	23 561 955	22 545 847	6 / 103	0 / 38	الخدمات والشؤون الإدارية الداخلية
51 996 047	19 689 623	32 306 424	7 / 70	6 / 102	إدارة المعلومات والتكنولوجيا
17 542 614	1 240 735	16 301 879	1 / 31	11 / 22	الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية
12 930 634	1 650 022	11 280 612	0 / 14	0 / 41	الاتصالات والمعلومات العامة
2 882 255	128 725	2 753 530	0 / 3	5 / 10	المشتريات
131 459 352	46 271 060	85 188 292	2 / 222	10 / 214	
خدمات الإدارة					
24 032 043	4 697 295	19 334 748	8 / 52	11 / 48	تنمية الموارد البشرية
15 766 078	410 523	15 355 555	9 / 38	9 / 42	الإدارة المالية
4 480 801	126 141	4 354 660	0 / 4	2 / 15	البرمجة الاستراتيجية والإدارة
2 444 410	282 265	2 162 145	0 / 2	0 / 6	مكتب نائب المدير العام
46 723 332	5 516 224	41 207 108	5 / 97	10 / 112	
7 092 178	1 392 773	5 699 405	0 / 16	0 / 10	مكتب المدير العام
الإشراف والتقييم					
3 434 681	254 763	3 179 918	0 / 3	4 / 10	المراجعة الداخلية والإشراف
620 343	294 871	325 472	2 / 0	0 / 1	اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف
1 067 400	1 067 400	0	0 / 0	0 / 0	تكاليف المراجعة الخارجية للحسابات
301 503	141 743	159 760	3 / 0	6 / 0	الوظيفة المعنية بالأخلاقيات
3 030 666	760 755	2 269 911	0 / 2	0 / 8	التقييم
8 454 593	2 519 532	5 935 061	5 / 5	10 / 19	

الفئة المهنية	فئة الخدمة العامة	تكاليف الموظفين	التكاليف غير المتعلقة بالموظفين	مجموع الموارد	
(شهر/ سنة عمل)					
اعتمادات الميزانية الأخرى	0 / 9	10 / 9	3 839 254	41 318 458	45 157 712
تسوية تجدد الموظفين	0 / 0	0 / 0	-6 420 379	0	-6 420 379
مجموع الجزء الأول					779 816 986
الجزء الثاني: المصروفات الطارئة	0 / 0	0 / 0	0	875 000	875 000
الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل	0 / 0	0 / 0	0	0	0
الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية	0 / 0	0 / 0	0	15 713 000	15 713 000
المجموع (الأجزاء من الأول إلى الرابع)					796 404 986

مسائل أخرى

٣٠١. مجلس الإدارة على دراية بالقرار الذي اتخذته في دورته ٣٣٥ (آذار/ مارس ٢٠١٩) بشأن المستوى الموصى به للميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، والذي تضمن اشتراطاً يقضي بتمويل التكاليف المتزايدة لنظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة من الميزانية القائمة. وخلال المناقشة التي جرت آنذاك حول الميزانية، قدم المدير العام إشارات عامة حول كيفية توفير المبلغ المطلوب البالغ ٦,٤ مليون دولار أمريكي. وتم رصد الموارد في هذا الصدد كما هو موضح في الجدول أدناه، الذي يؤكد على عدم وجود أي أثر على مخصصات الأقاليم. وستجرى التعديلات المطلوبة على الميزانية التشغيلية بمجرد إصدار المخصصات للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.

مصادر الادخارات	بالدولار الأمريكي
إعادة هيكلة وإعادة توزيع الموارد من حافظة الإدارة والإصلاح	1 895 000
خفض الاعتمادات المخصصة لتنمية الموظفين	
(لم يعد مطلوباً أن تدعم الأموال نشر النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد وتدريب الموظفين عليه)	1 400 000
إزالة الموارد غير المخصصة التي استخدمت مسبقاً للاجتماعات التقنية	446 000
تخفيضات في تكاليف دعم السفر	368 000
تخفيضات في مخصصات التعاون التقني في الميزانية العادية ضمن حافظة السياسة العامة	263 000
إعادة هيكلة وتدرج المناصب ضمن حافظة السياسة العامة	198 000
المجموع	4 570 000

٣٠٢. ومنذ اعتماد مؤتمر العمل الدولي الميزانية في حزيران/ يونيو ٢٠١٩، أصدرت المحكمة الإدارية حكماً بخصوص مضاعف ما بعد التعديلات الخاص بالموظفين المهنيين العاملين في جنيف. وإحدى تبعات ذلك الحكم هي تكاليف إضافية متوقعة بقيمة ٨,٨ مليون دولار أمريكي للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، وهو مبلغ لم يتم تأمينه بعد. وسيبحث مجلس الإدارة هذه المسألة بإسهاب في الوثيقة GB.337/PFA/1/2.

٢ - موجز عن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية

٢٠٢٠-٢٠٢١ (بالسعر الثابت لدولار الولايات المتحدة ٢٠١٨-٢٠١٩)	
6 495 845	السياسة العامة
9 089 758	البرامج في أفريقيا
5 539 459	البرامج في الأمريكتين
2 513 680	البرامج في الدول العربية
6 545 175	البرامج في آسيا والمحيط الهادئ
1 658 200	البرامج في أوروبا وآسيا الوسطى
1 785 841	التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي
2 764 157	أنشطة أصحاب العمل
5 784 896	أنشطة العمال
42 177 011	المجموع