

مجلس الإدارة

الدورة 344، جنيف، آذار/ مارس 2022

PFA

قسم البرنامج والميزانية والإدارة

جزء البرنامج والميزانية والإدارة

التاريخ: ٤ آذار/ مارس ٢٠٢٢

الأصل: إنكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١

غرض الوثيقة

هذه الوثيقة مقدمة للنقاش والاسترشاد (انظر مشروع القرار في الفقرة ٢٣٠).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية: جميع النتائج.

الانعكاسات السياسية: انظر أدناه "إجراء المتابعة المطلوب".

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: سوف يقدم مجلس الإدارة الإرشاد إلى المكتب بشأن تقديم التقارير في المستقبل وبشأن تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ وبشأن إعداد مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

الوحدة مصدر الوثيقة: تنسيق وإعداد إدارة البرمجة الاستراتيجية والإدارة.

الوثائق ذات الصلة: البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١ والخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.

التمهيد

يتناول تقرير التنفيذ هذا للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ برنامج منظمة العمل الدولية الأول لفترة السنتين المصمم من أجل تفعيل أهداف إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (٢٠١٩). وأثناء فترة السنتين، هيمنت آثار جائحة كوفيد-١٩ على عالم العمل، حيث كان الناس يكافحون من أجل محاربة الفيروس وإنقاذ الأرواح والتوفيق بين تحقيق الأهداف الصحية والاقتصادية والاجتماعية.

ويلخص التقرير عمل منظمة العمل الدولية وأدائها على مدى عامين، مسلطاً الضوء على استجابات المنظمة في إطار التصدي إلى أزمة عالم العمل غير المسبوقة التي سببها كوفيد-١٩ والتحديات التي واجهت الحكومات وأصحاب العمل والعمال. وكان النداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان، الذي اعتمده أول مؤتمر عمل دولي افتراضي في حزيران/يونيه ٢٠٢١ قد أعاد التأكيد على دور منظمة العمل الدولية الريادي في رسم معالم استراتيجيات الانتعاش الشاملة والمستدامة والقادرة على الصمود. ويمثل النداء العالمي التزاماً سياسياً وخارطة طريق تسترشد بهما الجهود العالمية الداعمة لانتعاش واسع النطاق وغني بالوظائف. كما أنّ مبادرة الأمين العام الرامية إلى إطلاق العامل المسرّع العالمي من أجل الوظائف والحماية الاجتماعية في أيلول/سبتمبر ٢٠٢١ أسندت إلى منظمة العمل الدولية دوراً ريادياً في الجهود المشتركة المبذولة من أجل دعم البلدان في بناء نظم الحماية الاجتماعية الشاملة ووضع العالم على مسار تحقيق الهدفين ١ و٨ من أهداف التنمية المستدامة لبرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠.

وواصلت منظمة العمل الدولية العمل بجد أثناء فترة السنتين من أجل تقديم عروض خدمة ابتكارية وتكييف سبل تنفيذها مع الاحتياجات الملحة والمتغيرة للهيئات المكونة، ومن أجل تمكين استمرارية سير عمل منظمة العمل الدولية، بما في ذلك تشغيل هيئاتها الإدارية والإشرافية، إلى جانب ضمان سلامة ورفاه موظفي منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة. ويجدر تسليط الضوء على أنّ جميع عمليات التكيف التي تمت أثناء فترة السنتين أجريت ضمن إطار الأولويات السياسية التي حددها مجلس الإدارة والمؤتمر قبل اندلاع الأزمة. وتُظهر الخبرة الاستثنائية المكتسبة أثناء فترة السنتين كيف تكيفت المنظمة بشكل ملفت للنظر مع الظروف التي فرضها كوفيد-١٩، ويشهد ذلك على قدرة منظمة العمل الدولية وعزمها وقدرتها على الصمود في مواجهة تلك الظروف.

وهذا هو مضمون تقرير تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ ورسالته الرئيسية: لقد أفضت الأزمة إلى إكساب إعلان المئوية أهمية أكبر من أي وقت مضى، وجعلت تنفيذه أكثر إلحاحاً. وكان برنامج منظمة العمل الدولية، بنتائجه السياسية الثماني ونتائجه التمكينية الثلاث، الوسيلة المناسبة من أجل تنفيذ الإعلان في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ وسيستمر بكونه كذلك في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

ويُظهر هذا التقرير والمعلومات التكميلية الواردة في لوحة متابعة نتائج العمل اللائق المرفقة به التقدم المحرز في ١٥١ دولة عضواً وإقليمين تحققت فيها ٨٩٦ نتيجة ضمن النتائج السياسية الثماني، مما أسهم في حالات عدة في الاستجابة الفورية إلى الجائحة. كما تظهر النتائج الاهتمام الخاص الذي توليه منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة إلى الفئات الأكثر تضرراً من الأزمة وهي: أصحاب العمل والعمال في المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر وفي الاقتصاد غير المنظم والشباب والنساء والعمال المهاجرون واللاجئون والأشخاص المعوقون وغيرهم ممن يعاني من التمييز في عالم العمل.

وتنتهي منظمة العمل الدولية فترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١ بالتزام وقدرة معززين من أجل الإسهام إسهاماً يعتد به في بناء مستقبل عمل أفضل. وستواصل الآثار المستمرة للجائحة وضع عالم العمل في مواجهة انعدام يقين كبير وتحديات مستمرة أمام العمل اللائق في فترة السنتين ٢٠٢٢-٢٠٢٣ وما بعدها. وتتحوّل أولويات الهيئات المكونة من الاستجابة الفورية إلى الحلول طويلة الأجل للأزمة. وهذا ما يدعو إلى مواصلة إحراز التقدم في تحقيق قيمة ما تعرضه منظمة العمل الدولية من أجل انتعاش متمحور حول الإنسان عن طريق العمل اللائق، على النحو الذي أكد عليه النداء العالمي.

ولابد لمنظمة العمل الدولية أن تنشئ شراكات واسعة النطاق ومتنوعة وتعززها من أجل تحويل الطموح المعنوي والسياسي المتمثل بعدم تخلف أحد عن الركب إلى عمل ملموس. ويقرّ التقييم الذي أجرته شبكة تقييم أداء المنظمات متعددة الأطراف لمنظمة العمل الدولية بأنّ المنظمة تتمتع بمكانة مرموقة بتبقيها شريكاً موثقاً. وكلّي ثقة بأنه، بالعمل بدأ بيد مع المجتمع العالمي وشركائنا، ستواصل منظمة العمل الدولية الارتقاء إلى مستوى التحديات الماثلة أمامها من أجل تعزيز انتعاش متمحور حول الإنسان من الجائحة ورسم معالم مستقبل عمل أفضل بالترافق مع العدالة الاجتماعية وتحقيق العمل اللائق للجميع.

غاي رايدر
المدير العام

المحتويات

الصفحة

٣	 التمهيد
٧	 المختصرات
٩	 المقدمة
١٠	 الجزء الأول - الاستجابة إلى الأزمة وبناء المستقبل بشكل أفضل
١٠	 عالم عمل مضطرب
١٣	 نشاط منظمة العمل الدولية: على رأس الاستجابة والانتعاش المتمحور حول الإنسان
١٣	 إطار سياسي متين من أجل التصدي لأثار جائحة كوفيد-١٩
١٤	 النداء العالمي: بوصلة الانتعاش المتمحور حول الإنسان
١٤	 البحث الابتكاري وإدارة المعارف ورقمنتها على نحو فعال من أجل تحسين القدرة المؤسسية للهيئات المكونة
١٦	 المعالم المحققة في عملية التصديق: الأولى في التاريخ والتقدم مستمر
١٦	 منظمة عمل دولية قوية في صميم الاستجابة الدولية من أجل مواجهة الأزمة
١٨	 استمرارية سير العمل من أجل خدمة الهيئات المكونة وحماية الموظفين
١٩	 النقاط البارزة في الميزانية والإنفاق
٢٠	 ما هو مصدر موارد منظمة العمل الدولية؟
٢٢	 أين تُنفق موارد منظمة العمل الدولية وعلى ماذا؟
٢٤	 الجزء الثاني - الأداء التنظيمي في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١
٢٤	 لمحة عامة عن النتائج في البلدان
٢٦	 الإسهامات المقدمة في إطار المساواة بين الجنسين وعدم التمييز
٢٧	 الإسهام في برنامج عام ٢٠٣٠
٢٨	 التقدم المحرز في الأقاليم
٣٢	 النتائج حسب النتيجة السياسية
٣٢	 النتيجة ١: هيئات مكونة ثلاثية قوية وحوار اجتماعي مؤثر وشامل
٣٧	 النتيجة ٢: معايير عمل دولية وإشراف فعال وذو حجية
٤٢	 النتيجة ٣: التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من أجل تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وتوفير العمل اللائق للجميع
٤٦	 النتيجة ٤: المنشآت المستدامة بوصفها مولدة للعمالة وحافزة للابتكار والعمل اللائق
٤٩	 النتيجة ٥: المهارات والتعلم المتواصل من أجل تسهيل النفاذ إلى سوق العمل والتنقل فيه
٥٣	 النتيجة ٦: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع في عالم العمل
٥٧	 النتيجة ٧: حماية مناسبة وفعالة للجميع في العمل
٦٣	 النتيجة ٨: حماية اجتماعية شاملة ومستدامة للجميع
٦٦	 النتائج التمكينية
٦٦	 النتيجة ألف: معارف موثوقة وشراكات بالغة التأثير من أجل النهوض بالعمل اللائق
٦٩	 النتيجة باء: الإدارة الفعالة والناجعة للمنظمة

٧١	 النتيجة جيم: خدمات الدعم الناجعة والاستخدام الفعال لموارد منظمة العمل الدولية
٧٥	 الجزء الثالث - الدروس المستخلصة والآفاق المستقبلية
٧٥	 بناء انتعاش متمحور حول الإنسان يترافق مع العمل اللائق
٧٦	 توسيع إطار منظمة العمل الدولية ونطاق أثرها عن طريق تنمية المعارف ذات الحجية والتوعية
٧٧	 ترسيخ مشاركة منظمة العمل الدولية مع النظام متعدد الأطراف
٧٩	 تحقيق أقصى استفادة من طرق العمل الجديدة التي استحدثتها جائحة كوفيد-١٩
٨٠	 زيادة استدامة القيمة مقابل المال لتدخلات منظمة العمل الدولية
٨٢	 مشروع القرار

الملاحق

٨٣	 الملحق الأول - بيانات مالية مفصلة
٨٨	 الملحق الثاني - النتائج السياسية والحصائل والمؤشرات: الأهداف والنتائج المحققة
٩٧	 الملحق الثالث - النتائج السياسية والحصائل والمؤشرات: الغايات والنتائج المحققة

المختصرات ◀

مصرف التنمية الآسيوي	ADB
رابطة أمم جنوب شرق آسيا	ASEAN
مفوضية الاتحاد الأفريقي	AUC
البرازيل وروسيا والهند والصين وجنوب أفريقيا (مجموعة البريكس)	BRICS
مرض فيروس كورونا (كوفيد-19)	COVID-19
البرنامج القطري للعمل اللائق	DWCP
منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال	EBMO
اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية ومنطقة البحر الكاريبي	ECLAC
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ	ESCAP
اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا (الإسكوا)	ESCWA
الاتحاد الأوروبي	EU
منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة (الفاو)	FAO
مصرف التنمية للبلدان الأمريكية	IADB
الهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية (إيغاد)	IGAD
المنظمة الدولية لأصحاب العمل	IOE
الاتحاد الدولي للاتصالات	ITU
الاتحاد الدولي لنقابات العمال	ITUC
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	OECD
الأمم المتحدة	UN
مؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية (الأونكتاد)	UNCTAD
منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو)	UNESCO
منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)	UNICEF
برنامج الأمم المتحدة الإنمائي	UNDP
مكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع	UNOPS
لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية	WESO
منظمة الصحة العالمية	WHO

المقدمة

١. التقرير عن تنفيذ البرنامج هو أداة المساءلة الرئيسية لمنظمة العمل الدولية إزاء مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي والهيئات المكونة وشركاء التنمية. ويصف التقرير أداء المنظمة مقابل الالتزامات التي تم التعهد بها في البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١ ويعرض الإنجازات التي تحققت من خلال الموارد المعهود بها إلى منظمة العمل الدولية ويسلط الضوء على المجالات التي تستلزم المزيد من التحسين.
٢. وهذا هو أول تقرير أداء لمنظمة العمل الدولية عن برنامج عمل فترة سنتين يركز على إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل. ومع ذلك، فقد تم تنفيذ مثل هذا البرنامج في سياق يتميز بالمكافحة العالمية للآثار الصحية والاجتماعية والاقتصادية لجائحة كوفيد-١٩. لذلك، يحل هذا الإصدار كيف تكيفت منظمة العمل الدولية مع التحديات غير المسبوقة التي يواجهها عالم العمل، بهدف توفير استجابة فورية للاحتياجات المتغيرة لأصحاب العمل والعمال والحكومات، مع الدعوة إلى انتعاش محوره الإنسان للمضي قدماً في مستقبل أفضل للعمل.
٣. وترد هيكلياً التقرير على النحو التالي:
 - يصف الجزء الأول اتجاهات العمل اللائق خلال فترة السنتين والمعالم الرئيسية للنشاط العالمي لمنظمة العمل الدولية فيما يتعلق بالسياسات والتوجيه المعياري وإدارة المعارف والشراكات متعددة الأطراف والتأثير وتكيف نماذج الأعمال والخدمات التشغيلية. ويعرض هذا الجزء أيضاً النقاط البارزة في الميزانية والنفقات في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.
 - يركز الجزء الثاني على الأداء التنظيمي خلال فترة السنتين ويعرض النتائج المحققة وإنجاز منظمة العمل الدولية للميزانية المخصصة للسياسات والنتائج التمكينية للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.
 - يعرض الجزء الثالث الدروس المستفادة من تنفيذ البرنامج ومن عمليات التقييم. وكانت هذه العوامل مفيدة في صياغة البرنامج للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ وستساعد في توجيه تنفيذه.
٤. وتقرير منظمة العمل الدولية عن تنفيذ البرنامج هو ثمرة عمل تعاوني يشمل جميع إدارات منظمة العمل الدولية في المقر والمكاتب الميدانية. وكمية المعلومات التي تم جمعها ضخمة بحيث لا يمكن تلخيصها في وثيقة واحدة. وبالتالي، فإن هذا التقرير لا يشكل سوى أحد عناصر الجهود الواسعة المبذولة في مجال المساءلة والتواصل، التي تشمل سرداً رقمياً تفاعلياً (InfoStories) ونسخة محدثة من لوحة متابعة نتائج العمل اللائق في منظمة العمل الدولية. وتوفر هذه المنصات معلومات مفصلة حسب النتيجة والإقليم والبلد، إلى جانب مجموعة من مقاطع الفيديو والأخبار والشهادات التي تبين أثر عمل منظمة العمل الدولية في حياة الناس وفي تحقيق ولاية منظمة العمل الدولية في مجال العدالة الاجتماعية في فترة السنتين المضطربة للغاية.

◀ الجزء الأول - الاستجابة إلى الأزمة وبناء المستقبل بشكل أفضل

٥. بعد مرور ثلاثة أشهر على بداية فترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١، أغرق كوفيد-١٩ العالم في واحدة من أخطر الأزمات الاقتصادية والاجتماعية في التاريخ الحديث، مما تسبب في معاناة إنسانية جسيمة وكشف عن حالات ضعف حاد يعاني منه ملايين العمال والمنشآت. وباتخاذ إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل كخارطة طريق، تمكنت منظمة العمل الدولية من الاستجابة بفعالية إلى احتياجات الهيئات المكونة الملحة ودعم جهودها الرامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان عن طريق العمل اللائق. وأفضى ذلك إلى تحقيق تقدم في ١٥١ دولة عضواً وإقليمين تحققت فيها ٨٩٦ نتيجة ضمن النتائج السياسية الثماني للبرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١.
٦. ويلخص هذا القسم من التقرير الإنجازات الرئيسية التي حققتها منظمة العمل الدولية في فترة السنتين. ويتضمن معلومات عن الآثار الرئيسية التي خلفتها الأزمة على عالم العمل، ويوضح كيف قامت منظمة العمل الدولية بتكييف تنفيذ برنامج عملها من أجل معالجة الاحتياجات الملحة للهيئات المكونة في مواجهة الجائحة ويعرض الميزانية والإنفاق في فترة السنتين.

عالم عمل مضطرب

٧. تؤكد **آفاق الاقتصاد العالمي** لصندوق النقد الدولي في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢١ على أن جائحة كوفيد-١٩ خلفت في عام ٢٠٢٠ انكماشاً اقتصادياً شديداً في الناتج المحلي الإجمالي العالمي بنسبة (-٣,١ في المائة). كما فاقت الجائحة انعدام الأمن الاقتصادي والسمة غير المنظمة وأوجه انعدام المساواة الموجودة أصلاً في عالم العمل. وقد فاق الأثر المدمر على الاقتصادات والمجتمعات أثر الأزمة المالية لعام ٢٠٠٩ بأشواط. وللمرة الأولى منذ ٣٠ عاماً، ازدادت معدلات الفقر.
٨. وواجهت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال تحديات عديدة، بما في ذلك خفض عضويتها وتدفقات دخلها، مما أثر في العديد من الحالات على قدرتها على توفير الخدمات والمشاركة في الحوار الاجتماعي. كما تأثرت إدارات العمل أيضاً بصورة سلبية. ومن الناحية الإيجابية، كان من شأن الحوار الاجتماعي الذي قام بين الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على مستويات مختلفة، في الأشهر الاثني عشر الأولى من الأزمة، أن أفضى إلى اعتماد اتفاقات وبيانات مشتركة في ١٠٢ دولة عضواً وإقليمياً، مما مهد الطريق أمام تصميم وتنفيذ استراتيجيات انتعاش مستدامة.
٩. وتظهر التقديرات النموذجية لمنظمة العمل الدولية تدهوراً عاماً في ظروف العمالة والعمل اللائق في عام ٢٠٢٠، إلى جانب انتعاش عالمي طفيف في عام ٢٠٢١ لا يكفي لإعادة العالم إلى مساره من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة لبرنامج عام ٢٠٣٠ (الجدول ١)، لا سيما في النقاط التالية:

- **أفضت الأزمة إلى خسارة غير مألوفة في الوظائف حول العالم** حيث زادت معدلات البطالة من ٥,٤ في المائة عام ٢٠١٩ إلى ٦,٦ في المائة عام ٢٠٢٠، مما دفع بما يقارب ٣٥ مليون شخص في **هوة البطالة**. ويظهر الانخفاض في نسبة العمالة إلى السكان أن ١٠٠ مليون شخص آخرين خرجوا من سوق العمل، إذ توقفوا عن العمل والبحث عن وظائف. وفي حين أن العمالة العالمية انتعشت بعض الشيء في عام ٢٠٢١، إلا أن نقص الوظائف الذي سببته الأزمة والمتعلق باتجاهات سبقت الأزمة كان مقدراً بعدد ٧٥ مليون وظيفة عام ٢٠٢١ و٢٣ مليون وظيفة عام ٢٠٢٢^١.
- عانى العديد ممن ظلوا في عملهم من تراجع دخلهم. و**زاد فقر العاملين** من ٦,٧ في المائة عام ٢٠١٩ إلى ٧,٢ في المائة عام ٢٠٢٠ و٦,٩ في المائة عام ٢٠٢١.
- على الصعيد العالمي وفي جميع الأقاليم، كانت النساء أكثر تضرراً من الرجال. وفي حين تثبت الأرقام بشكل لا يقبل الشك أن خسائر العمالة كانت أكبر في صفوف الرجال من النساء - مما يدل على الفجوة قديمة العهد بين الجنسين في معدلات المشاركة في القوة العاملة - إلا أن عدد النساء العاملات في العالم انخفض بنسبة ٣,٦ في المائة عام ٢٠٢٠، مقارنة بانخفاض بنسبة ٢,٩ في المائة في صفوف الرجال. علاوة على ذلك، كان الانتعاش في عام ٢٠٢١

^١ انظر: International Labour Organization (ILO), *World Employment and Social Outlook — Trends 2021*, May 2021.

أبطأ وتيرة بالنسبة إلى النساء مقارنة بالرجال. وبالمثل، كانت خسائر العمالة أكبر بكثير في صفوف العمال الشباب (٧,٩ في المائة عام ٢٠٢٠) مقارنة بالعمال البالغين (٢,٥ في المائة عام ٢٠٢٠).

• منذ عام ٢٠٢٠، لم تستفد سوى نسبة ٤٦,٩ في المائة من السكان استفادة فعالة من إعانة واحدة على الأقل للحماية الاجتماعية، مما يترك حوالي ٤,١ مليار شخص غير مستفيدين منها استفادة كاملة. وقد دفعت الجائحة البلدان إلى اتخاذ استجابات سياسية لم يسبق لها مثيل من أجل حماية الصحة والوظائف والمدخيل، التي كانت عواقب الأزمة أسوأ بكثير لولاها. وفي المقابل، كشف ذلك عن الحاجة الملحة إلى مواظبة وتكثيف الجهود من أجل بناء نظم حماية اجتماعية عالمية وشاملة وكافية ومستدامة، بغية سد الفجوات القائمة وتعزيز قدرة المجتمعات والاقتصادات على الصمود.

• تباطأ التقدم المحرز في القضاء على عمل الأطفال. وفي حين أن نسبة الأطفال العاملين بقيت ثابتة، إلا أن ١٦٠ مليون طفل حول العالم كانوا لا يزالون واقعين في شرك عمل الأطفال في عام ٢٠٢٠ - وهي زيادة تبلغ ٨,٤ مليون طفل منذ عام ٢٠١٦. وفي غياب تدابير التخفيف، قد تدفع الزيادة في معدلات الفقر الناجمة عن أزمة كوفيد-١٩ تسعة ملايين طفل آخرين في هوة عمل الأطفال، إلا أن هذا العدد مرجح للارتفاع على نحو كبير - حوالي ٤٦ مليون طفل - في حال انحسرت تغطية الحماية الاجتماعية.^٢

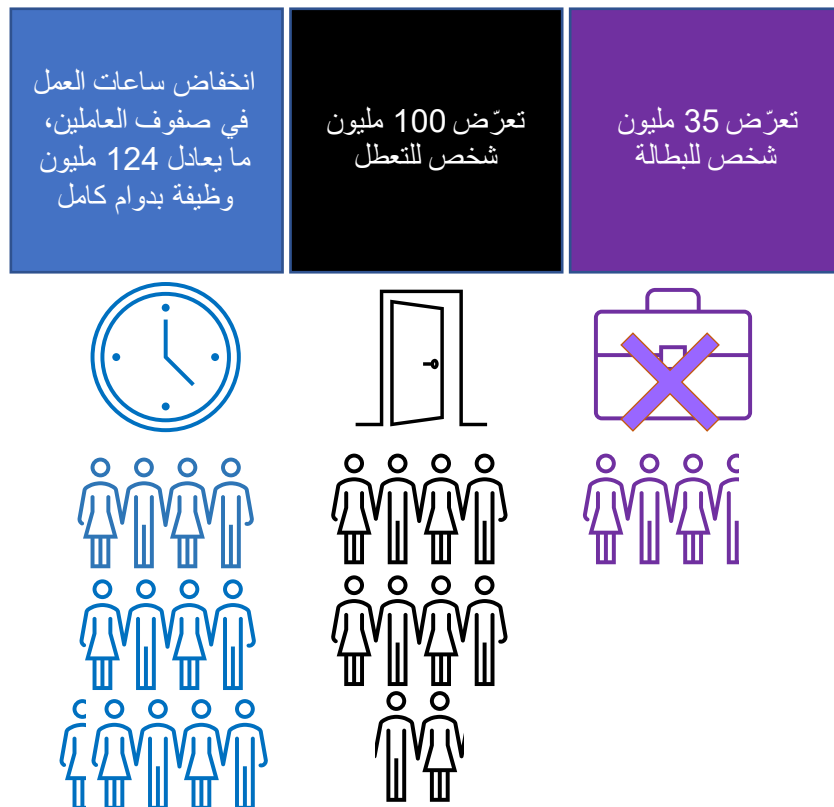
◀ الجدول ١: الاتجاهات الرئيسية في مؤشرات العمل اللائق للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١

المؤشرات	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
معدل البطالة				
(المؤشر ٨-٥-٢ لأهداف التنمية المستدامة)	5.4	5.4	6.6	6.2
الإناث	5.5	5.5	6.4	6.3
الذكور	5.3	5.3	6.6	6.1
الشباب (تتراوح أعمارهم بين ١٥-٢٤ عاماً)	13.5	13.5	15.2	لا يوجد
نسبة العمالة إلى السكان				
(البالغون ١٥ سنة وما فوق)، حسب الجنس	57.3	57.3	54.8	55.4
الإناث	45.0	45.2	43.0	43.4
الذكور	69.6	69.4	66.6	67.3
معدل فقر العاملين				
نسبة السكان العاملين دون خط الفقر الدولي (المؤشر ١-١-١ لأهداف التنمية المستدامة)	6.8	6.7	7.2	6.9
الإناث	7.2	7.1		
الذكور	6.6	6.5		
نسبة الشباب (تتراوح أعمارهم بين ١٥ و ٢٤ سنة) غير الملتحقين بالتعليم أو العمالة أو التدريب				
(المؤشر ٨-٦-١ لأهداف التنمية المستدامة)	22.0	21.8	23.3	
الإناث	31.0	30.6	31.5	
الذكور	13.7	13.5	15.7	
نسبة النساء في مناصب إدارية				
(المؤشر ٥-٥-٢ لأهداف التنمية المستدامة)	27.9	28.2	28.3	لا يوجد
نسبة السكان الذين تشملهم أراضي/ نظم الحماية الاجتماعية (المؤشر ١-٣-١ لأهداف التنمية المستدامة)				
	46.9			

المؤشرات	2018 (%)	2019 (%)	2020 (%)	2021 (%)
نسبة الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين ٥ و ١٧ سنة المنخرطين في عمل الأطفال (المؤشر ٨-١٠ لأهداف التنمية المستدامة)			9.6	
الإناث		7.8		
الذكور		11.2		
المصدر: التقديرات النموذجية لمنظمة العمل الدولية، تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١.				

١٠. **ويعد انخفاض عدد ساعات العمل حول العالم مؤشراً واضحاً آخر على جسامه الأزمة.** وفي عام ٢٠٢٠، قُدّرت منظمة العمل الدولية انخفاضاً بنسبة ٨,٩ في المائة في عدد ساعات العمل مقارنة بالربع الأخير من عام ٢٠١٩، ما يعادل ٢٥٩ مليون وظيفة بدوام كامل، ويقابله خسارة بلغت ٣,٧ تريليون دولار أمريكي في دخل العمل. وتعد الزيادة في التعتّل والبطالة مسؤولة عن حوالي ٥٢ في المائة من هذا الرقم (على افتراض وجود تكافؤ بدوام كامل) وتعزى النسبة المتبقية البالغة ٤٨ في المائة إلى خفض عدد ساعات العمل في صفوف العمال الذين ظلوا في عملهم (الشكل ١). وعلى الرغم من الانتعاش الذي طرأ مؤخراً على العمالة في البلدان ذات الدخل المرتفع والمتوسط الأعلى، من المقدر أن نسبة ساعات العمل العالمية المسجلة بحلول نهاية عام ٢٠٢١ ستبقى بنسبة ٤,٣ في المائة دون مستوى عام ٢٠١٩.

◀ الشكل ١: الخسارة في أوقات العمل والعمالة في عام ٢٠٢٠



١١. وفي مطلع عام ٢٠٢١، مكّن الوصول إلى اللقاحات وحزم التحفيز المالي القوية نسبياً من تحقيق انتعاش في العمالة في البلدان ذات الدخل المرتفع والمتوسط المرتفع. وفي المقابل، كان الانتعاش في بلدان العالم النامي، لا سيما في البلدان ذات الدخل المنخفض، أبطأ وتيرة واستند بصورة رئيسية إلى توسع الاقتصاد غير المنظم واتساع "فجوة الإنتاجية" مع الاقتصادات المتقدمة. وفي النصف الثاني من عام ٢٠٢١، كان من شأن الموجات الجديدة من الجائحة وظهور أشكال متحورة جديدة من الفيروس وإطلاق حملات اللقاح على نحو غير متكافئ في البلدان النامية أن زادت الوعي العالمي بأن الانتعاش من الأزمة سيحتاج إلى عدد أكبر من السنوات وسيطلب اتخاذ إجراءات عالمية منسقة.

نشاط منظمة العمل الدولية: على رأس الاستجابة والانتعاش المتمحور حول الإنسان

١٢. في أعقاب تفشي جائحة كوفيد-١٩ في آذار/ مارس ٢٠٢٠، سارع المكتب بتكليف خطط عمله التشغيلية استجابة إلى الاحتياجات المتغيرة للهيئات المكونة، وأجرى تقييمات مستفيضة لأثر الأزمة على الوظائف وسير الأعمال وسبل المعيشة ووفر منصات من أجل تقاسم المعارف والأدوات والإرشاد بغية دعم الاستجابة الفورية على المستوى القطري. وترأست منظمة العمل الدولية الجهود العالمية الرامية إلى معالجة آثار كوفيد على سوق العمل كما كوّنت وسائل عملها من أجل ضمان تفاعل واتصال مستمرين مع الهيئات المكونة واستمرارية سير عملياتها في جميع أنحاء العالم والتشغيل السلس لعمليات الإدارة السديدة لديها.

إطار سياسي متين من أجل التصدي لآثار جائحة كوفيد-١٩

١٣. تمحور الإطار السياسي لمنظمة العمل الدولية من أجل معالجة الأثر الاقتصادي والاجتماعي لأزمة كوفيد-١٩ حول أربع دعائم، استناداً إلى معايير العمل الدولية وبتناسق مع البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١، وبذلك فهو يتسق مع مبادئ إعلان المئوية من أجل مستقبل العمل (الشكل ٢). وقد أرشد هذا الإطار تكيف الاستراتيجيات القطرية وتصميم المبادرات العالمية لتنمية المعارف والقدرات وتخصيص الموارد من أجل تعزيز قدرات الهيئات المكونة الثلاثية وقدرتها على الصمود وحماية الوظائف والعمال والمنشآت. وقد رُفعت تقارير إلى مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٠ عن التقدم المحرز بشأن استجابة منظمة العمل الدولية إلى جائحة كوفيد-١٩.

◀ الشكل ٢: إطار منظمة العمل الدولية القائم على أربع دعائم من أجل التصدي للآثار الاجتماعية والاقتصادية لأزمة كوفيد-١٩



١٤. أظهر مؤتمر القمة العالمي لمنظمة العمل الدولية بشأن كوفيد-١٩ الذي نُظّم في تموز/ يولييه ٢٠٢٠، وهو أكبر تجمع من نوعه على الإنترنت للعمال وأصحاب العمل والحكومات، المستوى العالي للغاية المشتركة والعزيمة من أجل التصدي لحالات الاستضعاف التي أبرزها تفشي الجائحة وبناء المستقبل بشكل أفضل في مرحلة الانتعاش ما بعد الجائحة، باتخاذ إعلان مئويّة منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل وبرنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ كخارطة طريق. وأثناء مؤتمر القمة، تحدث ٥١ رئيس دولة وحكومة وحضره العديد من الممثلين رفيعي المستوى عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال من ٩٨ بلداً. كما توجه إلى المؤتمر الأمين العام للأمم المتحدة ومديرو العديد من المنظمات الدولية،

ووجد المؤتمر أصحاب المصلحة الرئيسيين من أجل اتخاذ إجراءات متضافرة، مما زاد التأكيد على أهمية الإطار السياسي لمنظمة العمل الدولية في رسم معالم الاستجابة إلى الجائحة.

١٥. وبالنظر إلى التركيز الذي وضعته البلدان على القطاعات وعلى سلاسل التوريد والإمداد التي سواء كانت الأشد تضرراً من الجائحة أم أصبحت أساسية في سياق الأزمة، فقد زادت منظمة العمل الدولية إرشادها وتعاونها من أجل استخدام أدوات المنظمة وإرشادها وقوائمها المرجعية في القطاعات الرئيسية مثل الضيافة والسياحة والنقل والصحة والتعليم والرعاية. وتضمن نشاط منظمة العمل الدولية تركيزاً خاصاً على القطاعات التي تضم عمالاً مستضعفين بصورة خاصة أمام أثر كوفيد-١٩، بما في ذلك القطاع العام، مما سلط الضوء على ضرورة تحسين ظروف العمل وزيادة الاستثمارات في الاستعداد لآزمات مستقبلية في هذه القطاعات.

النداء العالمي: بوصلة الانتعاش المتمحور حول الإنسان

١٦. في مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٢١، اعتمد مندوبون عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال من ١٨١ دولة عضواً بالإجماع نداءً عالمياً من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان. والتزمت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بالسعي نحو تحقيق انتعاش غني بالوظائف يعزز العمال والحماية الاجتماعية ويدعم المنشآت المستدامة بصورة جوهرية. والمؤسسات متعددة الأطراف مدعوة إلى زيادة اتساق ودعم استراتيجيات الانتعاش المتمحور حول الإنسان، والتشديد على ضرورة اضطلاع منظمة العمل الدولية بدور الريادة.

◀ الإطار ١: السمات الرئيسية للنداء العالمي

إن النداء العالمي:

- متأصل في إعلان ميثية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل ويعزز اعتباره أولوية عليا للسياسة الوطنية وإجراءات المنشآت والتعاون الدولي من أجل تمكين تحقيق انتعاش واسع النطاق وشامل تماماً.
- يدعو البلدان إلى وضع العمالة الكاملة والعمل اللائق واحتياجات الفئات الأكثر استضعافاً والتي تضررت أشد الضرر من الجائحة ودعم المنشآت المستدامة والوظائف والمداخل في صميم استراتيجيات الانتعاش المراعي لقضايا الجنسين تمشياً مع الأولويات الوطنية.
- يحدد التدابير الرامية إلى تعزيز النمو الشامل والغني بالوظائف وحماية جميع العمال في العمل وتوفير الحماية الاجتماعية الشاملة والحوار الاجتماعي.
- يلزم منظمة العمل الدولية بتأدية دور الريادة وتعزيز التعاون ضمن النظام متعدد الأطراف واستخدام جميع وسائل عملها لدعم تصميم وتنفيذ استراتيجيات انتعاش لا تترك أحداً خلف الركب.
- يطلب من منظمة العمل الدولية أن تنظم منتدى سياسياً عالمياً كبيراً في عام ٢٠٢٢، بالعمل مع مؤسسات أخرى متعددة الأطراف من أجل حشد استجابة قوية ومتسقة دعماً لاستراتيجيات الدول الأعضاء بشأن الانتعاش المتمحور حول الإنسان.

١٧. وسيؤدي النداء العالمي دور البوصلة من أجل تسريع تطبيق إعلان ميثية منظمة العمل الدولية عن طريق تنفيذ البرنامج والميزانية. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١، قدم مجلس الإدارة الإرشاد من أجل إنفاذ النداء العالمي عن طريق انتهاز الفرص المتاحة أمام رسم السياسات في مجالات ذات صلة وتتبع التقدم المحرز في تحقيق الانتعاش بواسطة مرصد منظمة العمل الدولية وتعزيز الحوار الثلاثي من أجل وضع استراتيجيات وطنية للانتعاش المتمحور حول الإنسان والتوعية بضمان التمويل على نطاق كافٍ يجعل هذا الهدف حقيقة ملموسة ويعزز الإجراءات متعددة الأطراف.

البحث الابتكاري وإدارة المعارف ورقمنتها على نحو فعال من أجل تحسين القدرة المؤسسية للهيئات المكونة

١٨. طورت منظمة العمل الدولية أثناء فترة السنتين برنامجاً للإحصاءات والبحوث وإدارة المعارف بهدف تحقيق الغاية الشاملة المتمثلة في إنتاج ونشر البيانات والتحليلات الجيدة وفي الوقت المناسب وذات الصلة فيما يتعلق بآثار كوفيد-١٩ على أسواق العمل، بصفتها أساساً للمشورة والدعم السياسيين المقدمين للهيئات المكونة.

١٩. وفي نيسان/أبريل ٢٠٢٠، أنشأت منظمة العمل الدولية منصة من أجل تقاسم المعارف بشأن كوفيد-١٩ وعالم العمل. وبحلول نهاية عام ٢٠٢١، كانت هذه المنصة تضم مئات الموجزات السياسية والقطاعية والخطط التوجيهية والأدوات، ومستودعاً للاستجابات السياسية يضم معلومات عن التدابير التي اتخذها ١٨٨ بلداً وإقليماً. ويجري تحديث هذه المنصة على نحو منتظم، مما يسهل التحليل وتبادل الخبرات. وقد نجحت منظمة العمل الدولية في نشر خمسة تقارير رائدة

عالمية أثناء فترة السنتين بشأن العمالة والحماية الاجتماعية والأجور، شملت معلومات هامة عن أثر الجائحة. كما وفرت منظمة العمل الدولية، بالاشتراك مع منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف)، [التقديرات العالمية لعام ٢٠٢٠ بشأن عمل الأطفال](#)، التي أظهرت استمرار وجود هذه المشكلة في جميع أنحاء العالم وركود عملية القضاء عليها.

٢٠. وكانت الجهود الرسمية المبذولة من أجل جمع البيانات على المستوى الوطني قد تعثرت بشدة بسبب عمليات الإغلاق، لا سيما في البلدان التي كانت فيها السبل البديلة لإجراء المقابلات وجهاً لوجه محدودة أو معدومة. ودعمت منظمة العمل الدولية الوكالات الإحصائية الوطنية في الانتقال إلى إجراء الدراسات الاستقصائية عن طريق الانترنت أو الهاتف، ونفذت تقنيات نمذجة ابتكارية من أجل تسهيل توفير البيانات والتحليلات ذات الصلة بصنع السياسات ووضعت قنوات اتصال ونشر جديدة، مثل مرصد منظمة العمل الدولية بشأن كوفيد-١٩ وعالم العمل.

◀ الإطار ٢: مرصد منظمة العمل الدولية: أداة ابتكارية من أجل نشر المعلومات الرئيسية عن سوق العمل في استراتيجيات الاستجابة والانتعاش

في ١٨ آذار/ مارس ٢٠٢٠، أعدت منظمة العمل الدولية مذكرة إعلامية بعنوان "[مرصد منظمة العمل الدولية](#)" تضم تقييماً أولياً للآثار المحتملة لكوفيد-١٩ على عالم العمل.

وبعد ثلاثة أسابيع، في ٧ نيسان/ أبريل ٢٠٢٠، عندما ألحقت تدابير الإغلاق الضرر بما يزيد عن ٨٠ في المائة من القوة العاملة العالمية، وفر [الإصدار الثاني من مرصد منظمة العمل الدولية](#) معلومات عن أثر الأزمة على خفض ساعات العمل، جرى احتسابها بواسطة نموذج "تنبؤ" ابتكاري استخدم بيانات توفرت تقريباً في الوقت الحقيقي. وفي غياب الموارد التقليدية لبيانات سوق العمل، أثبت النموذج أنه مؤشر عظيم الفائدة على أثر كوفيد-١٩ في عالم العمل.

ووفرت الإصدارات الستة اللاحقة لمرصد منظمة العمل الدولية معلومات وتحليلات محدثة بشأن قضايا مثل آثار كوفيد-١٩ على الاقتصاد غير المنظم ومنافع إجراء الفحوصات والتتبع بالنسبة إلى سوق العمل والصدمات المتعددة التي تعرض لها الشباب والأثر غير المتكافئ للأزمة على العملات وفعالية الحوافز المالية في التخفيف من اضطرابات سوق العمل وأهمية اللقاح والحوافز من أجل انتعاش الوظائف.

وبصورة عامة، أثنت الهيئات المكونة والمجتمع الدولي على سلسلة إصدارات مرصد منظمة العمل الدولية لتوفيرها تقديرات في الوقت المناسب وتحليلات عالية النوعية في إطار الاستجابة إلى الجائحة. ووفرت مقترحات هامة من أجل رسم سياسات وتدابير الانتعاش على كافة المستويات وأظهرت ريادة منظمة العمل الدولية في معالجة قضايا عالم العمل.

٢١. وقد أثرت الجائحة على أولويات منظمة العمل الدولية ونهجها فيما يتعلق بتطوير القدرات المؤسسية للحكومات ولمنظمات الشركاء الاجتماعيين. وتمثلت الأولوية الرئيسية أثناء فترة السنتين في تعزيز قدرة الهيئات المكونة كي تستجيب بفعالية إلى أثر الجائحة، إلى جانب توفير الدعم للشركاء الاجتماعيين بالتركيز على ضمان استمرارية منظماتهم ومواصلة توفير الخدمات لأعضائها. وكان النهج الرئيسي الذي اعتمد من أجل هذه الغاية هو الرقمنة، مسترشداً [باستراتيجية تنمية القدرات المؤسسية المطبقة على نطاق منظمة العمل الدولية](#) والتي وافق عليها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي عام ٢٠١٩ في ضوء الظروف الصعبة التي فرضتها الأزمة.

٢٢. وأدى مركز التدريب الدولي لمنظمة العمل الدولية في تورينو (مركز تورينو) دوراً أساسياً في تنمية القدرات أثناء فترة السنتين وكان مثلاً على التحول في تنفيذ الطرائق والدمج بين الدورات التدريبية المنفذة وجهاً لوجه وعلى شبكة الانترنت والجمع بين التدريب الفردي والمؤسسي وتوفير الخدمات الاستشارية. وقد عزز مركز تورينو، بالاستفادة من التكنولوجيات الرقمية الهادفة إلى توسيع نطاق الوصول وخفض التكاليف، مكانته بصفته مركزاً للامتياز فيما يتعلق بالتدريب من أجل العمل اللائق ورائداً في ابتكارات التعلم وشريكاً موثقاً في توفير الحلول التعاونية، لا سيما مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى. وكان ذلك ممكناً بفضل الاستثمارات التي نفذت قبل الجائحة في التعلم عن بعد؛ الخدمات الاستشارية المكملة للتدريب؛ منتجات التدريب الجديدة بشأن التوقعات المستقبلية والبيانات الكلية والذكاء الاصطناعي؛ الابتكارات مثل استخدام تطبيقات الواقع المعزز والافتراضي في التدريب.

٢٣. وقد تسارعت خطى التحول في مركز تورينو في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. وزاد عدد المشاركين في أنشطة المركز إلى أكثر من الضعف بفضل فورة في التدريب على شبكة الانترنت كما زاد برنامج أنشطة العمال وأصحاب العمل نطاق وصول التعلم عن بعد إلى ثلاثة أضعاف، مما عوض الإيقاف المؤقت لأنشطة التدريب وجهاً لوجه. وسهلت فعالية التعلم عن بعد من حيث التكلفة تحقيق زيادة كبيرة في الأنشطة المقدمة بالشراكة مع مؤسسات التدريب المحلية. ولم يؤثر هذا التحول على نوعية التدريب. وكشف [التقييم الخارجي لأثر أنشطة التعلم عن بعد في مركز تورينو](#) الذي أجري عام ٢٠٢١، والذي شمل ما يزيد عن ٩٠٠٠ مشارك، عن معدلات لاكتساب المعارف وتقديم الطلبات مماثلة أو أعلى من المعدلات التي أظهرتها تقييماً سابقة.

المعالم المحققة في عملية التصديق: الأولى في التاريخ والتقدم مستمر

٢٤. في حزيران/يونيه ٢٠٢٠، كانت اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢) أول اتفاقية لمنظمة العمل الدولية تصادق عليها جميع الدول الأعضاء في المنظمة في تاريخها. وبعد هذا الإنجاز التاريخي شاهداً على قوة التزام جميع الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية وعزمها على ضمان أن يتحرر كل طفل، أينما كان، من عمل الأطفال وأسوأ أشكاله. وسيسرّع التصديق العالمي بشكل كبير الجهود المبذولة من أجل تحقيق الهدف الطموح المتمثل في القضاء على عمل الأطفال بحلول عام ٢٠٢٥ بجميع أشكاله. ويتسم هذا الأمر بأهمية خاصة في الوقت الذي تهدد فيه جائحة كوفيد-١٩ بعكس مسار المكاسب المحققة سابقاً، مع انتشار واسع لفقدان الوظائف وتدهور ظروف العمل وانخفاض مداخيل الأسر المعيشية والإغلاق المؤقت للمدارس.

◀ الإطار ٣: التصديق العالمي على الاتفاقية رقم ١٨٢

"وهو يعكس التزاماً عالمياً بأن أسوأ أشكال عمل الأطفال، مثل العبودية والاستغلال الجنسي واستخدام الأطفال في النزاعات المسلحة أو غيرها من الأعمال غير المشروعة أو الخطرة التي تهدد صحة الأطفال أو أخلاقهم أو رفاههم النفسي لا مكان لها في مجتمعنا" - غاي رايدر، المدير العام لمنظمة العمل الدولية.

"ويعد التصديق العالمي على الاتفاقية رقم ١٨٢ تذكيراً فعالاً وفي وقته بأهمية معايير منظمة العمل الدولية والحاجة إلى إيجاد حلول متعددة الأطراف للمشاكل العالمية." شارون بورو، الأمانة العامة للاتحاد الدولي لنقابات العمال.

"إن التصديق العالمي على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٨٢ بشأن أسوأ أشكال عمل الأطفال هي لحظة تاريخية ... وهي تعد أكثر إلحاحاً في زمن جائحة كوفيد-١٩ ... ويمكننا سوياً أن نعمل نحو إنهاء عمل الأطفال بكافة أشكاله." - روبيرتو سواريز سانتوس، الأمين العام للمنظمة الدولية لأصحاب العمل.

٢٥. في حين أدت أزمة كوفيد-١٩ في عام ٢٠٢٠ إلى تأخير التقدم في التصديق على معايير العمل الدولية، أفضى العدد الكبير من التصديقات على الاتفاقيات والبروتوكولات في عام ٢٠٢١ (٦٩ اتفاقية وبروتوكولاً) إلى ما مجموعه ٩٥ تصديقاً في ٥١ دولة عضواً خلال فترة السنتين، كانت ٢٠ منها اتفاقيات أساسية.

٢٦. بالإضافة إلى ذلك، تحقق في فترة السنتين اثنان من المعالم الجديرة بالذكر في النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية، هما:

- دخول اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠) لمنظمة العمل الدولية حيز التنفيذ في ٢٥ حزيران/يونيه ٢٠٢١. وقد صدّقت على الاتفاقية عشر دول أعضاء من أربعة أقاليم. وبحلول عام ٢٠٢١، كانت الاتفاقية قد دخلت حيز التنفيذ بالفعل في ثلاثة من تلك البلدان.

- أدت التصديقات الثلاثة عشر الجديدة لبروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ إلى جعل إجمالي عدد التصديقات على هذا الصك يصل إلى ٥٦ تصديقاً، فتجاوز بذلك المعلم الذي حدده "حملة ٥٠ من أجل الحرية" وأظهرت الإصرار العالمي على إنهاء العمل الجبري بكافة أشكاله.

٢٧. وفي تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١، قرر مجلس إدارة مكتب العمل الدولي أن يدرج في جدول أعمال الدورة ١١٠ (٢٠٢٢) مؤتمر العمل الدولي إدماج ظروف العمل الآمنة والصحية في إطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ومن شأن ذلك أن يعيد التأكيد على الدور الأساسي الذي اضطلعت به معايير السلامة والصحة المهنية أثناء الجائحة في تحسين قدرة أماكن العمل والمنشآت والعمال على الصمود.

منظمة عمل دولية قوية في صميم الاستجابة الدولية من أجل مواجهة الأزمة

٢٨. أثناء فترة السنتين، وعلى الرغم من الظروف الطارئة وانعدام اليقين بسبب الجائحة، تمكنت منظمة العمل الدولية من تحسين إطلالتها على المستوى العالمي وزيادة تأثيرها في الميدان متعدد الأطراف.

٢٩. وتطلبت الطبيعة العالمية لأزمة كوفيد-١٩ وجسامتها وضع استجابة شاملة ومتعددة الأطراف على نطاق واسع. وأدت الأمم المتحدة دوراً ريادياً في حشد التضامن عن طريق خطة استجابة إنسانية عالمية وإطار من أجل الاستجابة الاجتماعية والاقتصادية الفورية لكوفيد-١٩. وشاركت منظمة العمل الدولية بشكل رئيسي في وضع هذا الإطار وفي تنفيذ برامج الاستجابة الاجتماعية والاقتصادية الوطنية في جميع الأقاليم في مجالات مثل الحماية الاجتماعية والسلامة والصحة المهنية وريادة الأعمال والمساواة بين الجنسين وعمالة الشباب وإضفاء السمة المنظمة وهجرة اليد العاملة والانتعاش الأخضر.

٣٠. ويظهر تقرير الأمين العام للأمم المتحدة الذي يحمل عنوان **خطتنا المشتركة** الصادر عام ٢٠٢١ الالتزام متعدد الأطراف ويدعو إلى تجديد العقد الاجتماعي بين الحكومات وشعوبها بغية تسريع التقدم نحو تحقيق الأهداف والغايات العالمية، بما في ذلك أهداف التنمية المستدامة. وتهدف الخطة إلى معالجة الآثار طويلة الأجل لكوفيد-١٩ وعواقبها الوخيمة على الناس والكوكب من حيث تغير المناخ وتدهور البيئة. وتعد منظمة العمل الدولية طرفاً فاعلاً رئيسياً في تنفيذ مختلف جوانب هذه الخطة، لا سيما فيما يتعلق بالحماية الاجتماعية الشاملة وتعزيز التعلم المتواصل والعمل اللائق. كما تؤدي منظمة العمل الدولية دوراً رئيسياً في ضمان الانتقال الأخضر والعادل؛ في تعزيز السلام والقدرة على الصمود عن طريق العمل اللائق والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي وحقوق الإنسان ومعايير العمل؛ تنفيذ استراتيجية المساواة بين الجنسين التحويلية في عالم العمل. وفي هذا السياق، تترأس منظمة العمل الدولية **العامل المسرع العالمي من أجل الوظائف والحماية الاجتماعية**.

◀ الإطار ٤: العامل المسرع العالمي من أجل الوظائف والحماية الاجتماعية

العامل المسرع هو مبادرة ترمي إلى تحسين التعاون متعدد الأطراف، تجمع مختلف أصحاب المصلحة من أجل إطلاق حقبة جديدة من الحماية الاجتماعية الشاملة والنمو الأخضر والغني بالوظائف وإعادة العالم إلى مسار تحقيق الهدفين ١ و ٨ من أهداف التنمية المستدامة. ويهدف العامل المسرع، مستنداً إلى مبادرات قائمة، إلى خلق ما لا يقل عن ٤٠٠ مليون وظيفة، بصورة رئيسية في الاقتصادات الخضراء واقتصاد الرعاية، وتوسيع أراضيات الحماية الاجتماعية كي تشمل ٤ مليارات شخص غير مستفيدين منها حالياً، بالتركيز على البلدان ذات الدخل المنخفض والمتوسط والدول الجزرية الصغيرة النامية والأمم التي تعاني من ظروف هشة.

وتحقيقاً لهذا الغرض، ينبغي حشد الموارد المالية من أجل تدابير الحوافز المالية وأرضيات الحماية الاجتماعية وإنشاء مرفق من أجل الدعم التقني، يجمع خبرة منظومة الأمم المتحدة وإرساء تحالف واسع النطاق بين البلدان من أجل تعزيز خلق الوظائف في الاقتصاد الرقمي ودعم الانتقال إلى الاقتصاد المنظم وزيادة عمالة النساء.

٣١. وقد عززت منظمة العمل الدولية أثناء فترة السنتين الشراكات العالمية والإقليمية مع كيانات الأمم المتحدة مثل منظمة الأمم المتحدة للطفولة (اليونيسف) وهيئة الأمم المتحدة للمرأة وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة الصحة العالمية ومنظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (اليونسكو) والاتحاد الدولي للاتصالات، بشأن قضايا مثل الصحة والسلامة في العمل وتنمية المهارات وروح المبادرة لدى النساء. ويهدف **إطار العمل المشترك بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة العمل الدولية** (الذي أطلق في أيلول/سبتمبر ٢٠٢٠) إلى تحقيق تآزر وتفعيل الابتكار بغية تحقيق أثر أكبر في الاستجابة إلى كوفيد-١٩، بما في ذلك فيما يتعلق بإضفاء السمة المنظمة والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي وعمالة الشباب والمساواة بين الجنسين في العمل والرابط بين السلام والتنمية والشؤون الإنسانية.

٣٢. وكانت منظمة العمل الدولية مساهماً نشطاً في الاجتماعات رفيعة المستوى لمجموعة السبعة ومجموعة العشرين وبلدان مجموعة بريكس (البرازيل وروسيا والهند والصين وجنوب أفريقيا)، التي ركزت على مواضيع مثل أثر أزمة كوفيد-١٩ على أسواق العمل وإعادة البناء على نحو أفضل وتمويل الحماية الاجتماعية والعمل عن بعد والأثر على النساء وعلى عمال المنصات في اقتصاد الأعمال الصغيرة. وترأست المنظمة تنفيذ **مبادرة العمل المناخي من أجل الوظائف** التي أعلن عنها الأمين العام للأمم المتحدة. وأدت دوراً نشطاً للغاية في مؤتمر الأمم المتحدة بشأن تغير المناخ (COP26)، مما شجع اعتماد ما يزيد عن ٣٠ بلداً **لإعلان الانتقال العادل** الذي يلزم الحكومات بأن تضمن دعم العمال وقطاعات الأعمال والمجتمعات في انتقالها نحو الاقتصادات الخضراء.

٣٣. وقد زاد أيضاً تقاسم المعارف والتعاون مع المنظمات الدولية الأخرى، لا سيما البنك الدولي (بشأن جمع البيانات والمهارات ومنصات العمل الرقمية) وصندوق النقد الدولي (بشأن الحماية الاجتماعية والإنفاق الاجتماعي) ومع المصارف الإقليمية (بشأن مواضيع من بينها هجرة اليد العاملة وعمالة الشباب وتنمية المهارات والحماية الاجتماعية).

٣٤. وعلى المستوى الإقليمي، شاركت منظمة العمل الدولية في رئاسة العديد من الائتلافات بشأن النمو المنصف في أمريكا اللاتينية مع اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية والكاريبي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي بشأن تسخير العائدات الديمغرافية ونوع الجنس والشباب من أجل التنمية في أفريقيا مع اليونسكو وصندوق الأمم المتحدة للسكان ومنظمة الصحة العالمية وبشأن الإدماج والتمكين في آسيا والمحيط الهادئ مع اليونسف.

٣٥. وعلى المستوى الوطني، شاركت منظمة العمل الدولية في صياغة أكثر من ٣٠ تحليلاً من التحليلات القطرية المشتركة للأمم المتحدة وأطر الأمم المتحدة للتعاون الإنمائي المستدام ووضعت برامج تدريب من أجل تسهيل مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في هذه العمليات. وتركز جميع أطر التعاون على المكونات الرئيسية لبرنامج العمل اللائق. وكانت البرامج القطرية للعمل اللائق العشرة التي وُضعت أثناء فترة السنتين قد استرشدت بأطر التعاون كما أنها تسهم في تنفيذها. وأدت منظمة العمل الدولية أيضاً دوراً نشطاً أكثر فأكثر في ائتلافات الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات والقائمة على القضايا المطروحة في العديد من البلدان، لا سيما بشأن الحماية الاجتماعية، وشاركت في تنفيذ البرامج المشتركة الهادفة إلى دعم الجهود الوطنية المبذولة في هذا المجال.

استمرارية سير العمل من أجل خدمة الهيئات المكونة وحماية الموظفين

٣٦. سببت الجائحة تغييرات جذرية في طريقة عمل منظمة العمل الدولية وفي العديد من سياساتها وممارساتها ونظمها. وسرعان ما انتقل مقر منظمة العمل الدولية إلى العمل الرقمي عقب الإغلاق، وكان ذلك أيضاً حال معظم مكاتبها الميدانية. ومنذ البداية، سعت إدارة منظمة العمل الدولية إلى مواجهة الأزمة بتحقيق هدفين متلازمين هما: ضمان سلامة وصحة جميع الموظفين والوفاء بالتزامها باستمرار العمل بفعالية وتوفير الخدمات والدعم للهيئات المكونة، لا سيما فيما يتعلق بمكافحة الجائحة. وعقد فريق إدارة الأزمة الذي ترأسه المدير العام اجتماعات دورية على شبكة الانترنت من أجل رصد تطور الوضع ومناقشة التدابير الواجب اتخاذها وتقييم فعالية الاستجابة.

٣٧. وضمنت منظمة العمل الدولية استمرارية هيئات إدارتها والهيئات الإشرافية وتشغيلها الفعال عن طريق القدرة على التكيف والابتكار على نحو سريع وعملي. وكان طرح ترتيبات الإجراءات الاستثنائية واستخدام التكنولوجيا الرقمية وتحسين الاستشارات الرقمية قد مكن منظمة العمل الدولية من عقد مؤتمر افتراضي ناجح عام ٢٠٢١ ودورات مجلس الإدارة الافتراضية والمختلطة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠ و٢٠٢١، على التوالي. وتمكنت هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية من عقد الاجتماعات والعمل على نحو افتراضي من أجل تأدية مهامها وتحليل القضايا القائمة وتقديم التوصيات.

٣٨. ولم يَدخر المكتب جهداً من أجل ضمان فعالية الأنشطة في إطار العمل عن بعد في المقر وفي المكاتب الميدانية، عن طريق توفير معدات تكنولوجيا المعلومات اللازمة للموظفين وتعزيز البنية التحتية التكنولوجية وتعزيز قدرات الموظفين بغية توسيع نطاق الاجتماعات الافتراضية وتوفير الخدمات للهيئات المكونة على شبكة الانترنت. وكان تعزيز التواصل بين الموظفين وواجب رعايتهم من الأولويات المؤسسية. وجرى تكييف القواعد والإجراءات والخدمات المطبقة على الموظفين من أجل أن يبقوا على اتصال بشكل جيد وأن يجدوا توازناً بين مسؤوليات العمل والمسؤوليات الأسرية في إطار العمل عن بعد، بما في ذلك عن طريق توفير الخدمات الطبية والصحة النفسية. واتخذت تدابير السلامة الصحية وجرى توفير الإرشاد من أجل تخفيف المخاطر وضمان عودة الموظفين بشكل آمن إلى المكتب.

الشكل ٣: كوفيد-١٩: بعض القواعد والإرشادات والخدمات المقدمة إلى الموظفين

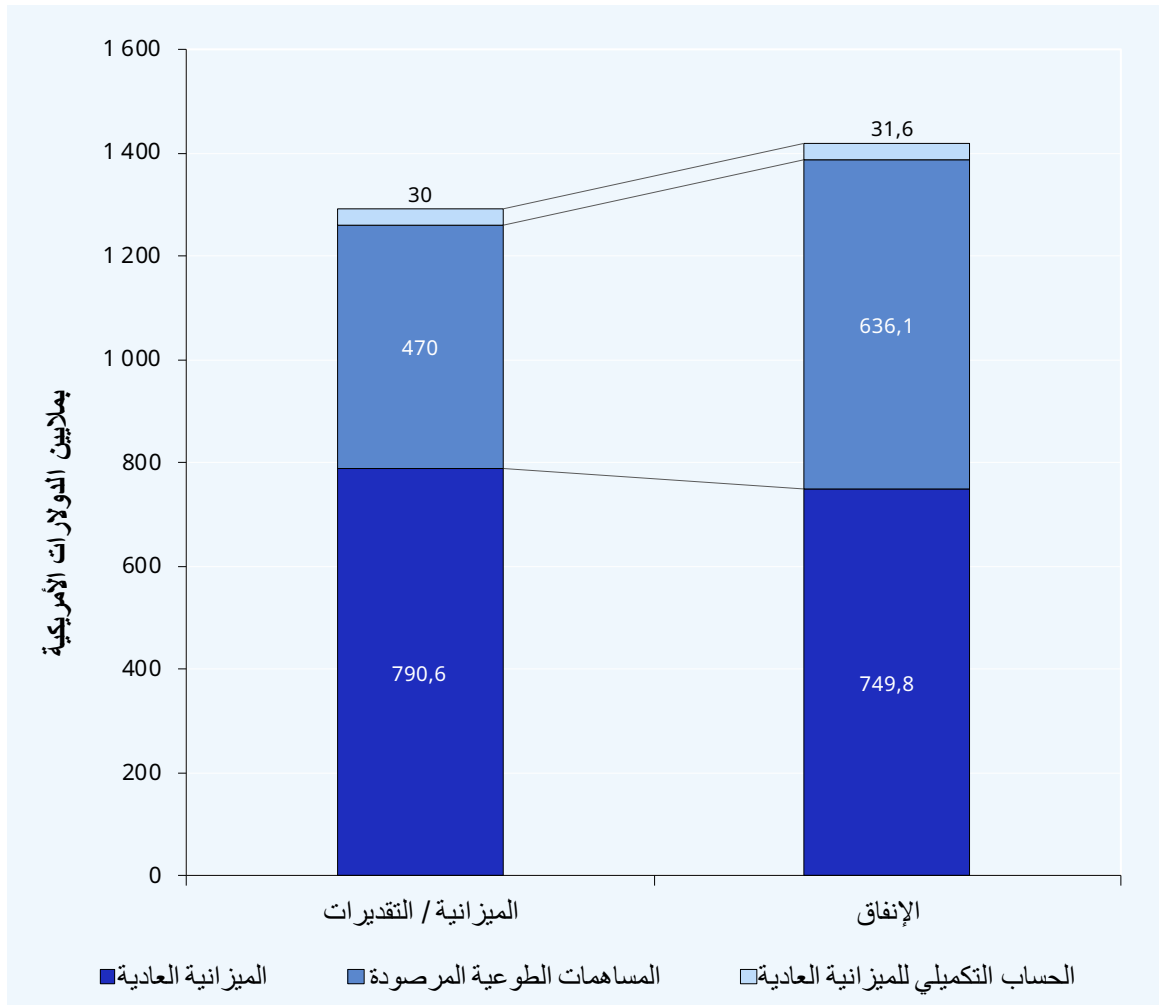


٣٩. وأظهرت منظمة العمل الدولية المرونة والالتزام وسعة الحيلة في تغيير ممارسات العمل والسياسات المصاحبة لها بغية الاستمرار في تنفيذ برنامج عمل منظمة العمل الدولية وتواصلها مع الهيئات المكونة، مع المحافظة في الوقت نفسه على صحة وسلامة الموظفين. وأظهرت دراسة استقصائية أجرتها شركة مكنزي عام ٢٠٢١ في صفوف موظفي منظمة العمل الدولية من أجل قياس الصحة التنظيمية، أن ٨١ في المائة من موظفي منظمة العمل الدولية شعروا بأنهم كانوا مطلعين ومدعومين وجرى التشاور معهم بغية الحد من العواقب السلبية لجائحة كوفيد-١٩ على روتين عملهم ورفاههم. بالإضافة إلى ذلك، أظهر ٨٨ في المائة من الموظفين أيضاً تقديرهم لدعم المكتب للعمل عن بعد، بما في ذلك، عن طريق توفير المعدات وفرص التدريب، وكذلك الارتقاء بالوسائل التكنولوجية.

النقاط البارزة في الميزانية والإنفاق

٤٠. بلغت الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ مبلغ ٧٩٠,٦ مليون دولار أمريكي، رُصد منها مبلغ ٤٩٦,٦ مليون دولار أمريكي من أجل تنفيذ النتائج السياسية. بالإضافة إلى ذلك، قُدرت منظمة العمل الدولية أن الإنفاق من خارج الميزانية في فترة السنتين قد يصل إلى ٥٠٠ مليون دولار أمريكي، منها مبلغ ٣٠ مليون دولار أمريكي من الحساب التكميلي للميزانية العادية. وبلغ إجمالي إنفاق الميزانية العادية الفعلي أثناء فترة السنتين ما قدره ٧٤٩,٨ مليون دولار أمريكي، أي ٩٥ في المائة من الميزانية، وبلغ الإنفاق من خارج الميزانية ٦٦٧,٧ مليون دولار أمريكي (منها ٣١,٦ مليون دولار أمريكي من الحساب التكميلي للميزانية العادية)، أي تجاوز التقديرات بنسبة ٣٣ في المائة.

الشكل ٤: الميزانية والإنفاق لمنظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١



ما هو مصدر موارد منظمة العمل الدولية؟

٤.١. يُمول تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية من الاشتراكات المقدرة للدول الأعضاء في ميزانيتها العادية ومن المساهمات الطوعية المقدمة من الجهات المانحة. ويحدد مؤتمر العمل الدولي مستوى الاشتراكات المقدرة عند اعتماد ميزانية فترة السنتين. وقد درجت الممارسة المرعية على تنسيق معدلات تقدير اشتراكات الدول الأعضاء مع المعدلات المستخدمة في الأمم المتحدة.

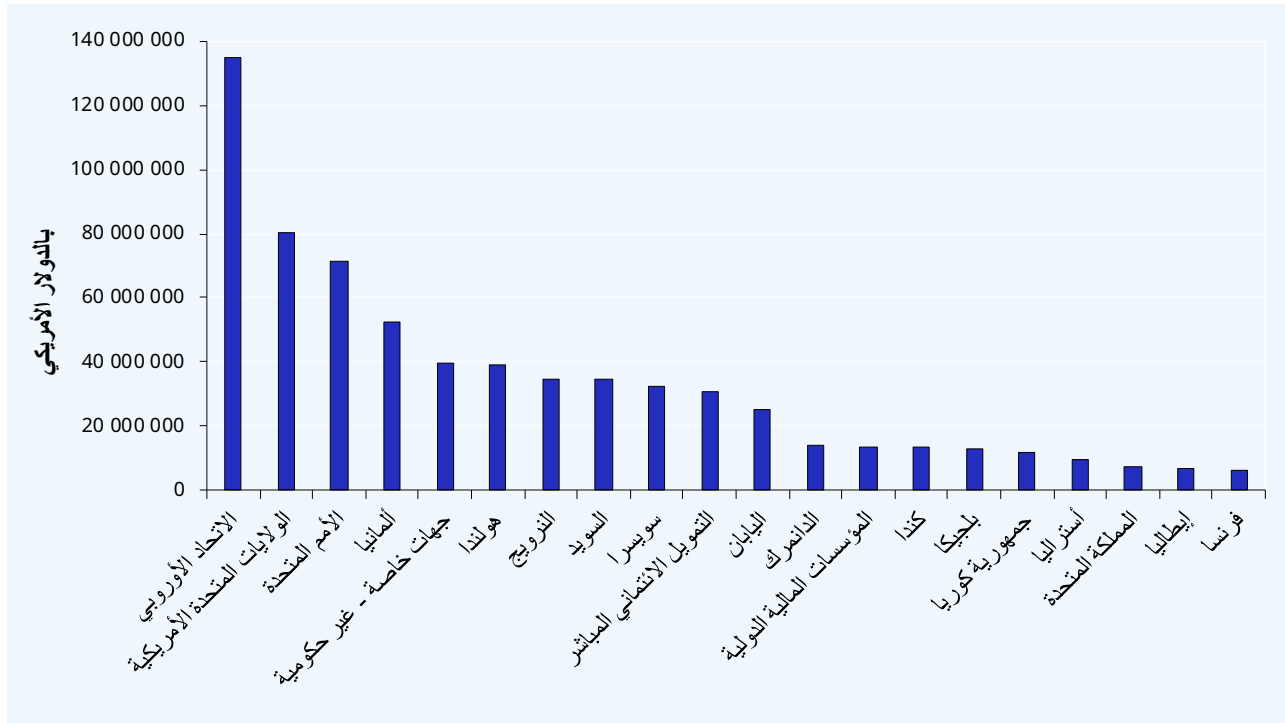
٤.٢. وتقدم المساهمات الطوعية لمشاريع التعاون الإنمائي أو على شكل أموال غير مرصودة من خلال الحساب التكميلي للميزانية العادية. وتتأتى هذه المساهمات من الشركاء الإنمائيين، بما في ذلك حكومات البلدان المانحة والمنظمات متعددة الأطراف والهيئات الخاصة. كما يتأتى جزء من المساهمات الطوعية لمنظمة العمل الدولية من الموارد المحلية للدول الأعضاء التي تلتزم مساعدة المنظمة، من خلال صناديق الائتمان المباشرة، أو كجزء من اتفاقات التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاث.

٤.٣. وكان عدد اتفاقات التمويل الطوعي غير الأساسي الجديدة في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ قد بلغ ٦٧٢,٥ مليون دولار أمريكي، وهو انخفاض بنسبة ١٥ في المائة عن المستوى المسجل في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، إلا أنه يبقى مبلغاً كبيراً بالنظر إلى القيود المالية التي سببتها جائحة كوفيد-١٩ في جميع أنحاء العالم. ويظهر ذلك التأثر العالمي المستمر للجهات المانحة لمنظمة العمل الدولية وتقديرهم لدور العمل اللائق في الاستجابة إلى الجائحة وجهود الانتعاش.

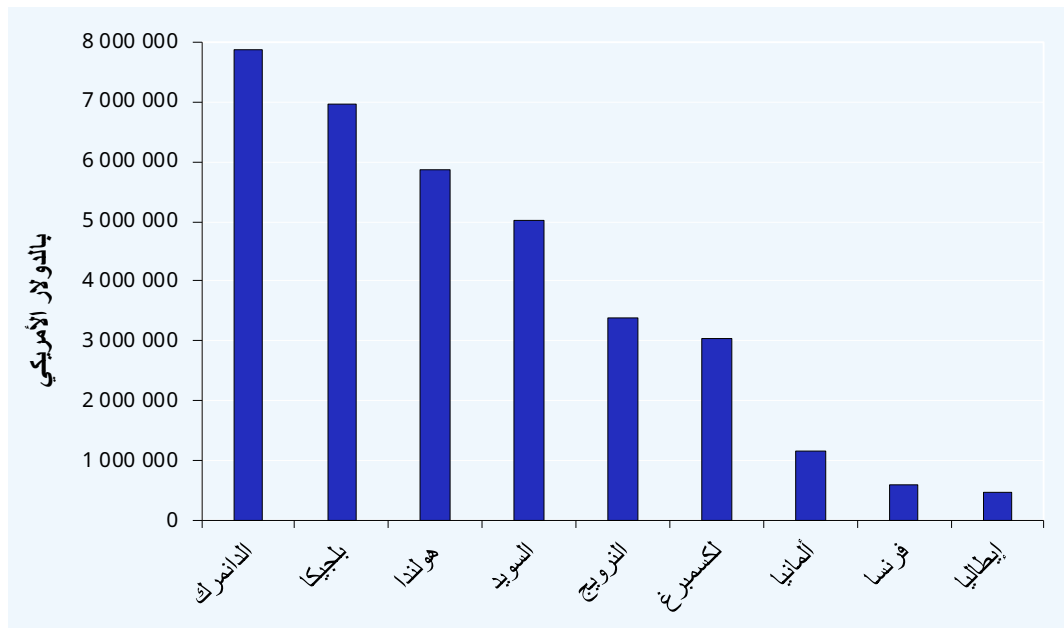
٤.٤. وقد استأثرت أكبر ٢٠ جهة مانحة لمنظمة العمل الدولية بنسبة ٩٥ في المائة من مجموع المساهمات الطوعية. وكان التمويل الطوعي غير المرصود الذي قدمه تسعة مساهمين في الحساب التكميلي للميزانية العادية في الفترة

٢٠٢٠-٢٠٢١ قد بلغ ٣٤,٤ مليون دولار أمريكي، وهو زيادة بما يربو عن ٦,٥ مليون دولار أمريكي مقارنة بالفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

الشكل ٥: أكبر ٢٠ جهة مساهمة في التمويل من خارج الميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١



الشكل ٦: الجهات المانحة في الحساب التكميلي للميزانية العادية في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١



^٣ يمكن الاطلاع على معلومات إضافية عن استراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية ومواردها في القسم المتعلق بالنتيجة التمكينية جيم.

أين تُنفق موارد منظمة العمل الدولية وعلى ماذا؟

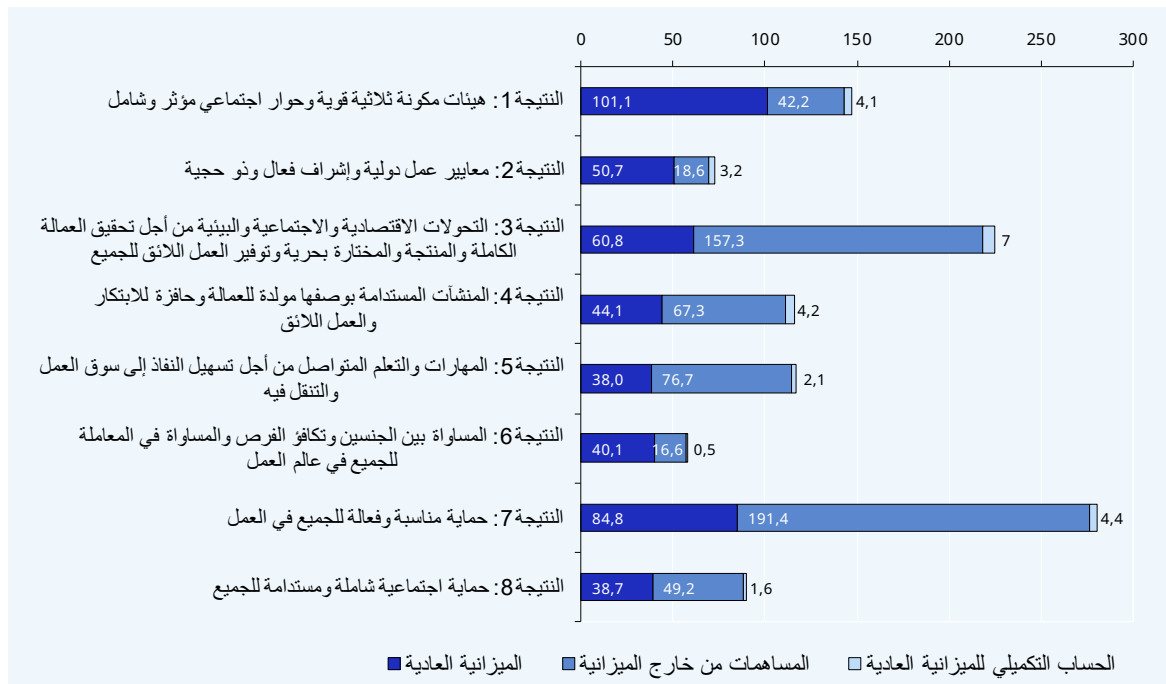
٤٥. في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، أنفقت منظمة العمل الدولية ١ ١٠٤,٦ مليون دولار أمريكي على تنفيذ النتائج السياسية الثماني الواردة في برنامجها وميزانيتها لفترة السنتين. ومن هذا المبلغ، تأتي ٤٥٨,٣ مليون دولار أمريكي من الميزانية العادية و٦١٩,٢ مليون دولار أمريكي من التمويل الطوعي المرصود و٢٧,١ مليون دولار أمريكي من الحساب التكميلي للميزانية العادية. وشكل الإنفاق من التمويل الطوعي ما نسبته ٥٩ في المائة من إجمالي الإنفاق على النتائج السياسية. ويظهر ذلك الأهمية الاستثنائية لشركاء التنمية في منظمة العمل الدولية في تحقيق نتائج العمل اللائق في البلدان وعلى المستويين الإقليمي والعالمي. كما أنفقت منظمة العمل الدولية ١٣٩,٢ مليون دولار أمريكي من ميزانيتها العادية على خدمات الدعم من أجل تحقيق النتائج السياسية و٢١,٤ مليون دولار أمريكي من الصناديق الطوعية، بما في ذلك ٤,٥ مليون دولار أمريكي من الحساب التكميلي للميزانية العادية من أجل تحقيق النتائج التمكينية.

٤٦. بالإضافة إلى ذلك، أنفقت منظمة العمل الدولية ١٥٢,٢ مليون دولار أمريكي في تشغيل أجهزة رسم السياسات مثل اجتماعات مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية؛ خدمات الإدارة؛ الاستثمارات المؤسسية وبنود أخرى غير مرصودة أو استثنائية.

٤٧. وأدت أزمة كوفيد-١٩ إلى تباطؤ في مستوى الإنفاق، لا سيما فيما يتعلق بنفقات السفر تلتها الاجتماعات والندوات وورش العمل وتطوير الموظفين. وفي الوقت نفسه، بقيت التكاليف المرتبطة برواتب الموظفين والمكاتب والمرافق والأمن وصيانة المباني ثابتة على الرغم من اللجوء إلى ترتيبات العمل عن بُعد في مختلف أنحاء العالم.

٤٨. ومن ناحية أخرى، كان الإنفاق على برامج التعاون الإنمائي الممولة من المساهمات من خارج الميزانية قد تجاوز التقديرات التي وضعت في بداية فترة السنتين بنسبة ٣٣ في المائة. وكان الإنفاق أكبر من التقديرات ضمن جميع النتائج السياسية، باستثناء النتيجة ٦ بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز. وحُصصت معظم الموارد من خارج الميزانية إلى النتيجة ٧ بشأن توفير الحماية في العمل للجميع والنتيجة ٣ بشأن الانتقال إلى العمالة والعمل اللائق.٤ وكان أكبر إنفاق من الحساب التكميلي للميزانية العادية يتعلق بالنتيجة ٣ (٢٦ في المائة من المجموع) تليها النتيجة ٧ (١٦ في المائة) والنتيجة ٤ (١٥ في المائة) والنتيجة ١ (١٥ في المائة). وتم تسجيل أقل إنفاق بالنسبة إلى النتيجة ٦ (٢ في المائة).

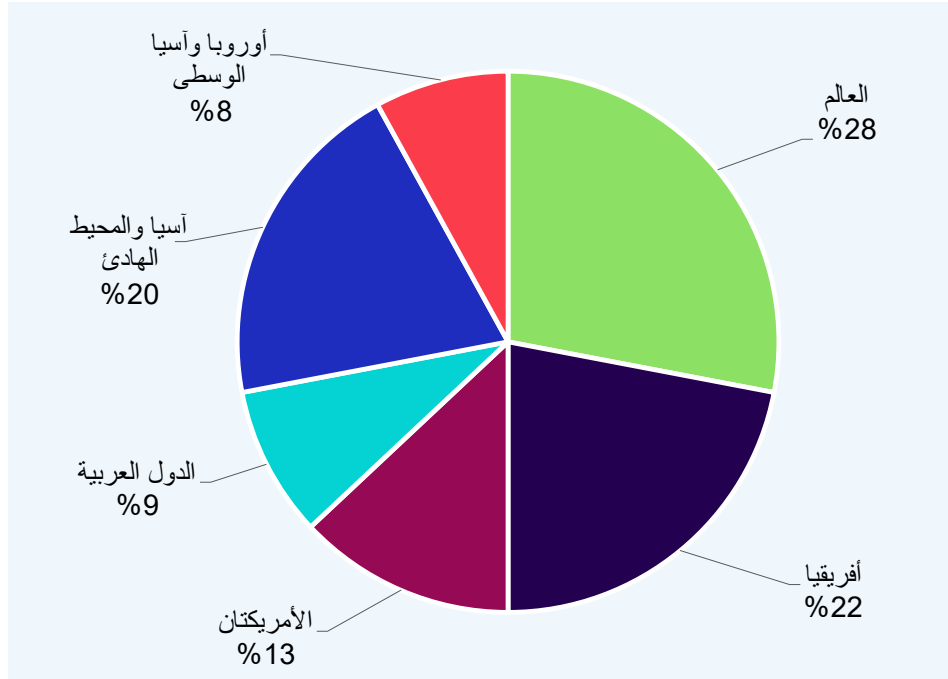
الشكل ٧: إجمالي الإنفاق حسب النتيجة السياسية (بملايين الدولارات الأمريكية)



٤. يقدم الملحق الأول معلومات إضافية عن إنفاق منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ حسب النتيجة السياسية.

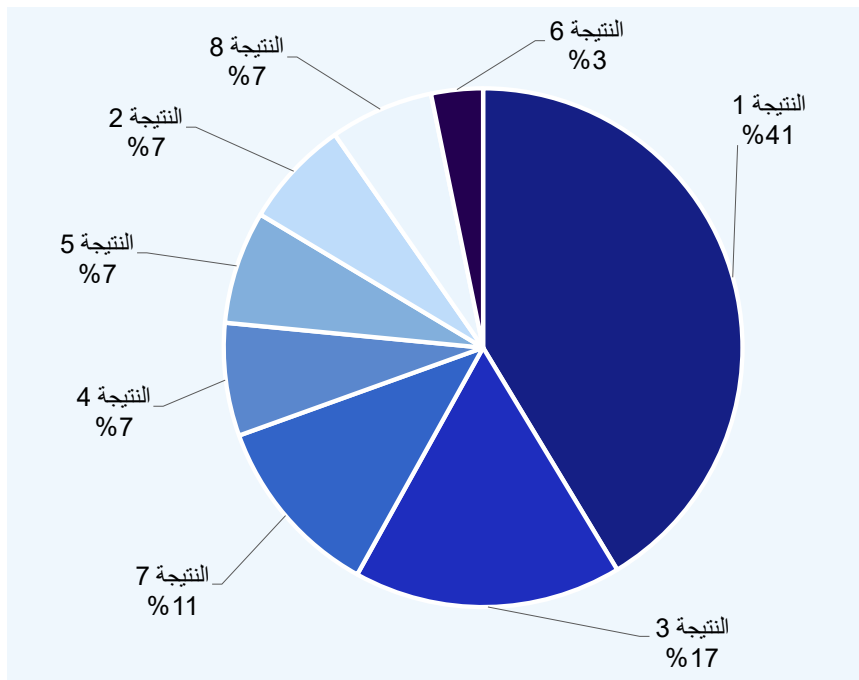
٤٩. رُصدت نسبة ٧٢ في المائة من الإنفاق على تنفيذ النتائج السياسية في الأقاليم، حيث حُصصت نسبة ٢٨ في المائة للأنشطة الجارية على مستوى العالم بشأن تنمية المعارف والقدرات وتوفير المشورة السياسية والمعارف.

الشكل ٨: إجمالي الإنفاق حسب الإقليم (نسبة مئوية)



٥٠. أنفق إجمالي مبلغ ٣٨,٢ مليون دولار أمريكي من الميزانية العادية على التعاون التقني لدعم النتائج السياسية وأنشطة التوعية بشأن العمل اللائق وأنشطة بناء القدرات المؤسسية المنفذة من خلال مركز تورينو وفي إطار التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث. واستحوذت النتيجة ١ بشأن الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي على أكبر حصة من نفقات التعاون التقني في الميزانية العادية. على الرغم من أن كوفيد-١٩ أثر على إنفاق موارد التعاون التقني في الميزانية العادية، بقي مستوى تقديم الخدمات على ما كان عليه في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩.

الشكل ٩: توزيع إنفاق التعاون التقني في الميزانية العادية حسب النتيجة السياسية



◀ الجزء الثاني - الأداء التنظيمي في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١

٥١. يُحلل هذا الجزء من التقرير أداء منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، مع الأخذ في الاعتبار الالتزامات والأهداف المحددة في البرنامج والميزانية وعمليات التكيف التي تتطلبها أزمة كوفيد-١٩. وبعد وصف عام للنتائج المحققة على المستوى القطري، يتناول التقرير التقدم المحرز والتحديات المطروحة فيما يتعلق بالنتائج السياسية الثماني والنتائج التمكينية الثلاث التي تشكل إطار برنامج العمل لفترة السنتين.

٥٢. وتتضمن لوحة منظمة العمل الدولية لمتابعة نتائج العمل اللائق معلومات مفصلة بشأن كل نتيجة من النتائج المحققة وإسهام منظمة العمل الدولية وغير ذلك من التفاصيل ذات الصلة بشأن التقدم المحرز في المجالات السياسية وفي البلدان.

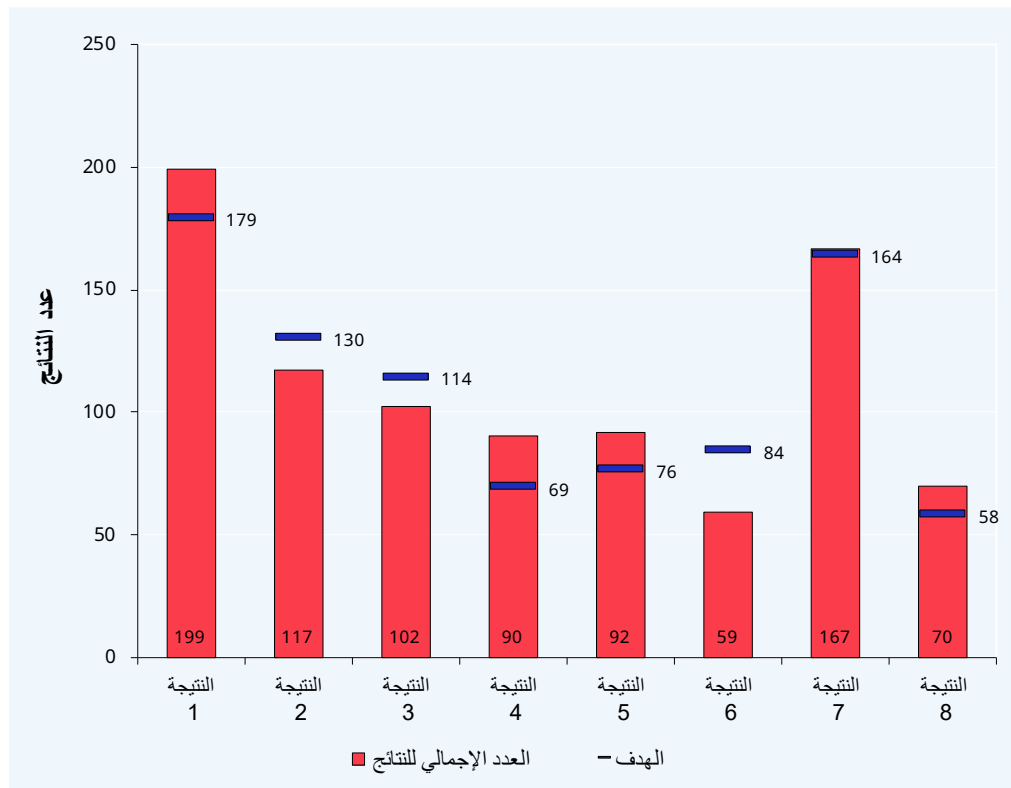
لمحة عامة عن النتائج في البلدان

٥٣. أسهمت منظمة العمل الدولية في تحقيق ٨٩٦ نتيجة^٥ في ١٥١ دولة عضواً وإقليمين عبر جميع النتائج السياسية الثماني (الشكل ١٠)، متجاوزة الهدف المحدد لفترة السنتين بنسبة ٣ في المائة:

- تتعلق ١١٥ نتيجة في إطار النتيجة ١ (الحصيلتان ١-١ و ٢-١) - أي بزيادة قدرها ٤ في المائة بالمقارنة مع الهدف المتوخى - بزيادة القوة المؤسسية والقدرة على الصمود وتوفير الخدمات وقدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال على الاضطلاع بأنشطة التوعية؛
- تُعادل ١١٧ نتائج في إطار النتيجة ٢ - أي بانخفاض قدره ١٠ في المائة بالمقارنة مع الهدف المتوخى - ما مجموعه ٩٥ تصديقا على معايير العمل الدولية في ٥١ دولة عضواً وإحراز تقدم في إنشاء آليات ثلاثية تسمح للهيئات المكونة بالمشاركة بفعالية في تنفيذ معايير العمل الدولية في ٢٢ دولة عضواً؛
- تتعلق ٦٦٤ نتيجة في إطار النتيجة ١ (الحصيلتان ٣-١ و ٤-١)، و ٣ إلى ٨ - أي بزيادة قدرها ٥ في المائة بالمقارنة مع الهدف المتوخى - بزيادة قدرة الدول الأعضاء على مواجهة تحديات مستقبل العمل التي تفاقمت بفعل الجائحة في مختلف المجالات السياسية.

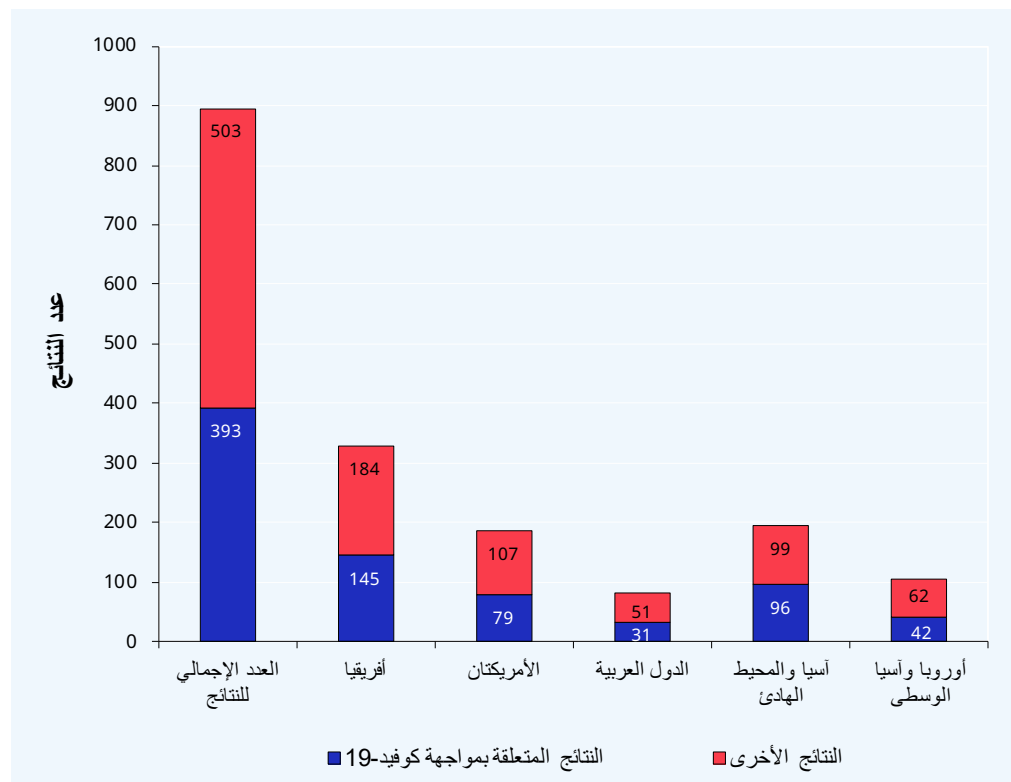
^٥ تمثل النتيجة التحسن المحقق في مجال القدرات أو السياسات أو التشريعات الخاصة بالعمل اللائق - بما في ذلك التصديقات على معايير منظمة العمل الدولية - خلال فترة السنتين في دولة عضو بدعم من منظمة العمل الدولية، والذي يمكن قياسه من خلال مؤشرات النواتج المحددة في البرنامج والميزانية.

الشكل ١٠ : العدد الإجمالي للنتائج المحققة والأهداف حسب النتيجة السياسية



٥٤. وقد أسهم قرابة ٤٥ في المائة من النتائج المحققة على الصعيد العالمي وفي كل إقليم على نحو مباشر في مواجهة أزمة كوفيد-١٩ (الشكل ١١).

الشكل ١١ : إسهام النتائج المحققة في مواجهة كوفيد-١٩، المجموع وحسب الإقليم



٥٥. بالإضافة إلى النتائج الواردة في إطار النتائج السياسية، دعمت منظمة العمل الدولية إدخال تحسينات على نُظم إحصاءات ومعلومات سوق العمل في ٢٨ دولة عضواً، مما أدى إلى تحقيق قرابة ضعف الهدف المحدد لفترة السنتين (انظر المعلومات المحددة في القسم المتعلق بالنتيجة التمكينية ألف).

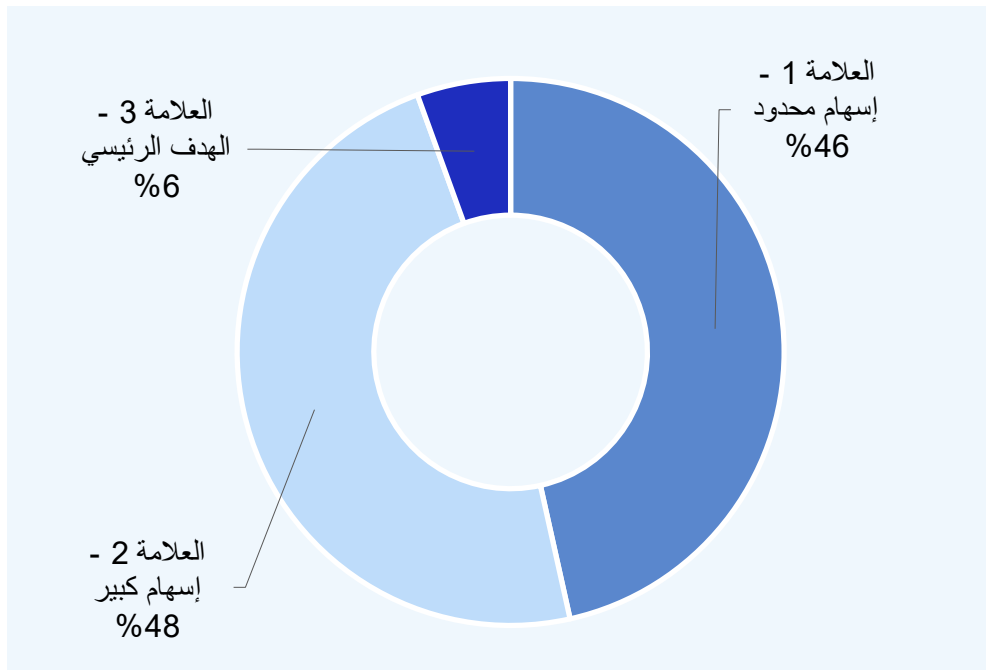
الإسهامات المقدمة في إطار المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

٥٦. في حين أن الهدف المحدد فيما يتعلق بالنتيجة ٦ بشأن المساواة بين الجنسين وتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في عالم العمل لم يتحقق لعدد من الأسباب،^٦ فقد أحرزت منظمة العمل الدولية تقدماً كبيراً في هذا المجال خلال فترة السنتين، حيث أرسى الأساس من أجل إحراز تقدم مستدام وتحولي أثناء تنفيذ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣. ويشمل ذلك، على سبيل المثال، توليد ونشر المعارف بشأن التأثير المتفاوت لكوفيد-١٩ في النساء والرجال والمعوقين وتطوير بناء القدرات وتنظيم مبادرات إرشادية بشأن المساواة بين الجنسين والتنوع وتعزيز الشراكات، لا سيما مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة وفي سياق الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور.

٥٧. ويمثل تحقيق المساواة بين الجنسين وعدم التمييز في عالم العمل هدفاً شاملاً لجميع برامج منظمة العمل الدولية وتدخلاتها. لذلك، فإن الإجراءات محددة الأهداف في إطار النتيجة ٦ مصحوبة بجهود التعميم في إطار جميع النتائج الأخرى. ولتسهيل الرصد والإبلاغ، كما هو شائع بين كيانات الأمم المتحدة، ينطوي نظام منظمة العمل الدولية للإدارة القائمة على النتائج على نظام يصنف نتائج البرامج القطرية في جميع المجالات السياسية وفقاً للإسهام المقدم من أجل تحقيق هذا الهدف من خلال تطبيق علامة ثلاثية المقاييس.^٧

٥٨. وعموماً، شكّل النهوض بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز الهدف الرئيسي في ستة في المائة من النتائج المحققة خلال فترة السنتين، بينما أسهمت نسبة ٤٨ في المائة أخرى من هذه النتائج إسهاماً كبيراً في تحقيق هذا الهدف (الشكل ١٢). وهذان الرقمان مماثلان للرقمين المبلغ عنهما في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، بنسبة ٥ في المائة و٤٨ في المائة على التوالي.

الشكل ١٢: توزيع النتائج المحققة حسب الإسهام المقدم في إطار المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

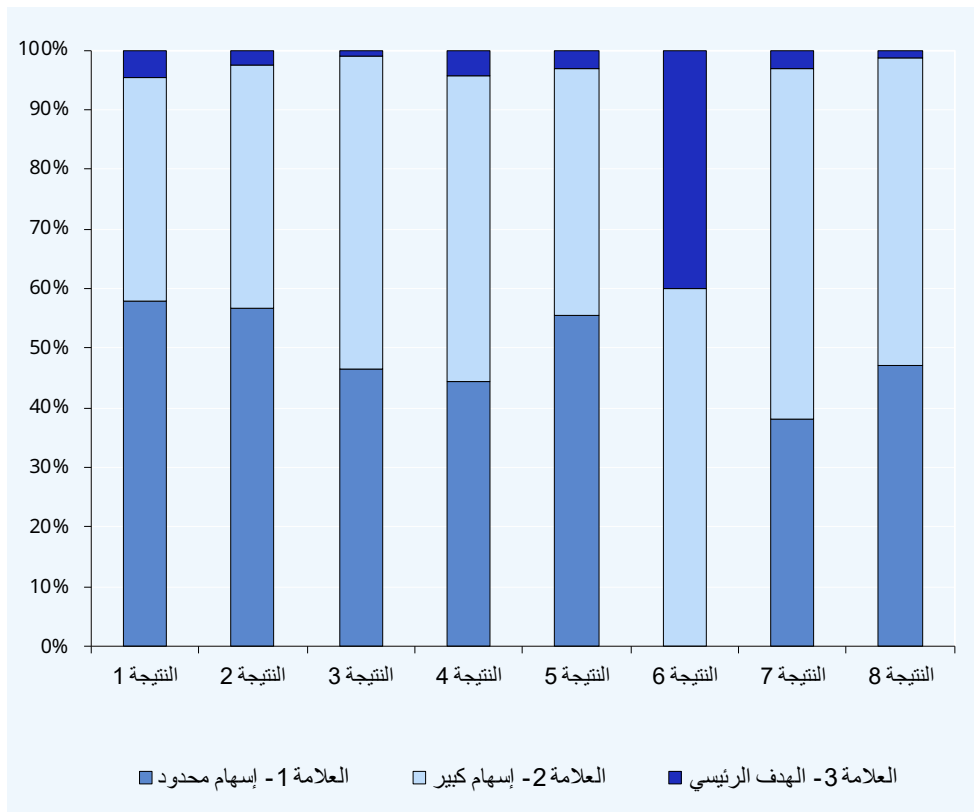


^٦ انظر المعلومات بشأن أداء منظمة العمل الدولية في هذا المجال في القسم المتعلق بالنتيجة السياسية ٦.

^٧ تُطبق العلامة ٣ عندما يكون تعزيز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز هو الهدف الرئيسي لأنشطة منظمة العمل الدولية ونتائجها. وتُطبق العلامة ٢ عندما تُسهم أنشطة منظمة العمل الدولية ونتائجها المحققة في المجالات السياسية الأخرى إسهاماً كبيراً في النهوض بهذا الهدف من خلال معالجة الأسباب الجذرية لانعدام المساواة والتمييز. وتُطبق العلامة ١ عندما يكون لأنشطة منظمة العمل الدولية ونتائجها في المجالات السياسية الأخرى بعض التركيز على النهوض بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز، ولكنها تُسهم إسهاماً محدوداً لتحقيق التقدم في هذا المجال. ويشمل ذلك، على سبيل المثال، التدابير المتخذة لضمان مشاركة المرأة في مبادرات تنمية القدرات أو توليد المعلومات والمعارف بشأن انعدام المساواة في سوق العمل.

٥٩. وتحققت معظم النتائج التي تنهض على وجه التحديد بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في إطار النتيجة ٦. وعلى الرغم من أن التقدم المحرز في هذه النتيجة كان أبطأ مما كان مخططاً له، فقد أسهم إدراجها في إطار نتائج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ في تعزيز برنامج منظمة العمل الدولية للمساواة بين الجنسين وعدم التمييز والتصدي للعنف والتحرش في العمل. بالإضافة إلى ذلك، كان هناك أيضاً عدد كبير من النتائج التي تركز على هذا الهدف في إطار النتيجة ٧ بشأن توفير الحماية للجميع في العمل والنتيجة ٤ بشأن المنشآت المستدامة والنتيجة ٣ بشأن العمالة والنتيجة ٨ بشأن الحماية الاجتماعية (الشكل ١٣).

◀ الشكل ١٣: توزيع النتائج المحققة وفقاً للإسهام المقدم في إطار المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، حسب النتيجة السياسية والعلامة



٦٠. وركز عدد من النتائج المحققة في فترة السنتين على تعزيز المساواة للفئات التي تعاني من التمييز في سوق العمل على أساس الإعاقة أو الوضع من حيث الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية أو الهوية الأصلية، أو على أساس هذه العوامل الثلاثة مجتمعة. وعززت نسبة ٢٠ في المائة تقريباً من النتائج تكافؤ الفرص والمساواة في معاملة الأشخاص المعوقين وركزت نسبة ١٢ في المائة على الأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية واستهدفت نسبة ٩ في المائة الشعوب الأصلية. ويجري التبليغ عن معظم التقدم المحرز في هذا المجال في إطار النتيجة ٦، على الرغم من وجود أمثلة وممارسات جيدة أيضاً في إطار النتيجة ١ بشأن الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي والنتيجة ٧ بشأن توفير الحماية في العمل والنتيجة ٨ بشأن الحماية الاجتماعية.

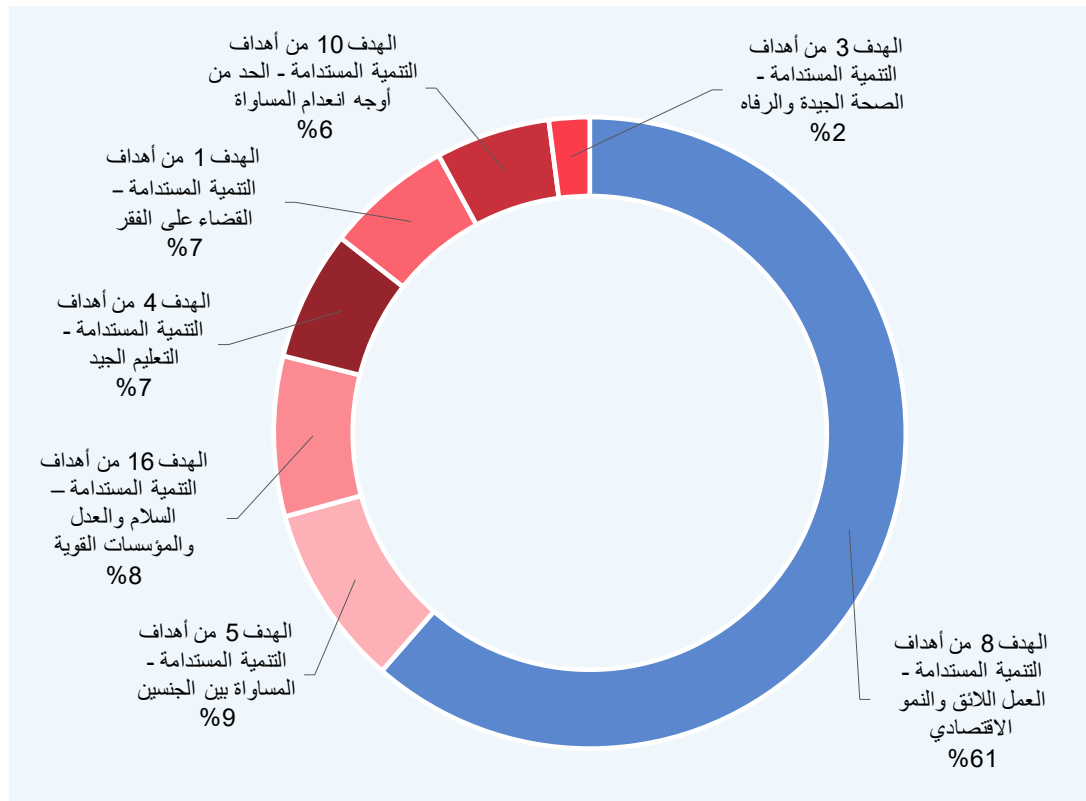
الإسهام في برنامج عام ٢٠٣٠

٦١. يربط البرنامج والميزانية لفترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١ على نحو صريح كل نتيجة سياسية بعدد محدود من غايات أهداف التنمية المستدامة المرتبطة ارتباطاً وثيقاً بمجالات الميزة النسبية لمنظمة العمل الدولية. وبالتالي، فإن النتائج المبلغ عنها في فترة السنتين بدعم من منظمة العمل الدولية، تعكس إسهام المنظمة في برنامج عام ٢٠٣٠.

٦٢. وبشكل عام، أسهم أكثر من ٦٠ في المائة من النتائج في الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة: تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل للجميع والمستدام، والعمالة الكاملة والمنتجة، وتوفير العمل اللائق للجميع (الشكل ١٤). وجرى التركيز على ثلاث غايات من غايات الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة، هي:

- الغاية ٨-٣ من أهداف التنمية المستدامة: 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 ٨-٥ من أهداف التنمية المستدامة: تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة وتوفير العمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص ذوو الإعاقة، والمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية؛
- الغاية ٨-٨ من أهداف التنمية المستدامة: حماية حقوق العمال وتشجيع بيئات عمل سليمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف غير المستقرة.

الشكل ١٤: إسهام نتائج منظمة العمل الدولية في أهداف مختارة في مجال التنمية المستدامة

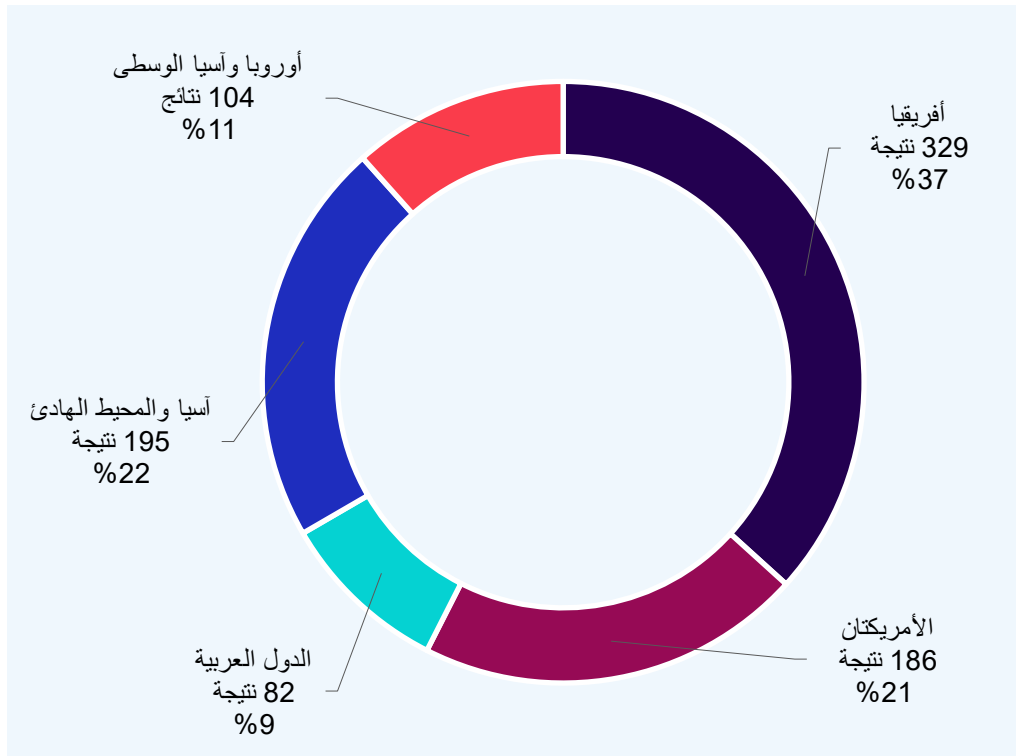


٦٣. ويظهر تحليل إسهامات منظمة العمل الدولية في تحقيق أهداف التنمية المستدامة الأخرى عدداً كبيراً من النتائج التي تُسهم في تحقيق الغاية ٥-٢ من أهداف التنمية المستدامة بشأن القضاء على جميع أشكال العنف ضد النساء والفتيات، والناجمة إلى حد كبير عن التقدم المحرز في البلدان فيما يتعلق باتفاقيات العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠). وقد أسهمت النتائج المتعلقة بالحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي إسهاماً مهماً في تحقيق الغاية ١٦-٧ من أهداف التنمية المستدامة بشأن اتخاذ القرارات على نحو مستجيب للاحتياجات وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي. وقد ساهم التقدم المحرز في مجال المهارات والتعلم المتواصل في الغاية ٤-٤ من أهداف التنمية المستدامة بشأن المهارات التقنية والمهنية من أجل العمالة والوظائف اللائقة وروح تنظيم المشاريع. وأسهمت الإنجازات المحققة في تصميم وتنفيذ نظم الحماية الاجتماعية في تحقيق الغاية ١-٣ من أهداف التنمية المستدامة، في حين تركز إسهام منظمة العمل الدولية في الحد من أوجه انعدام المساواة في الغالب في مجالات هجرة اليد العاملة (الغاية ١٠-٧ من أهداف التنمية المستدامة بشأن الهجرة وتنقل الأشخاص على نحو منظم وآمن ومنظم ومتسم بالمسؤولية) وسياسات الأجور والحماية الاجتماعية (الغاية ١٠-٤ من أهداف التنمية المستدامة).

التقدم المحرز في الأقاليم

٦٤. يبين الشكل ١٥ التوزيع الإقليمي للنتائج. وقد سجلت أفريقيا أكبر عدد من النتائج، تليها آسيا والمحيط الهادئ والأمريكتان. ويعكس ذلك إلى حد كبير توزيع نتائج البرامج القطرية والتوزيع الجغرافي للموارد، المرتبط بالميزات الإقليمية.

◀ الشكل ١٥: توزيع النتائج حسب الإقليم



٦٥. وقد تجلت الآثار العالمية للجائحة بطرق مختلفة في كل إقليم وكل بلد. واستلزم ذلك وضع عمليات تقييم سريعة وتحليلات محددة وتوليد منتجات معرفية خاصة بكل إقليم وبكل بلد.

◀ الإطار ٥: منتجات معرفية إقليمية مختارة بشأن كوفيد-١٩ وعالم العمل

- دعم منظمة العمل الدولية للدول الأعضاء الأفريقية ومفوضية الاتحاد الأفريقي للتصدي على نحو فعال لآثار جائحة كوفيد-١٩ في الاقتصاد غير المنظم؛
- لمحة عامة عن العمل في زمن كوفيد-١٩: الآثار المترتبة على سوق العمل والدخل في أمريكا اللاتينية والكاريبي؛
- نحو مسار منتج وشامل: استحداث فرص العمل في المنطقة العربية؛
- نظرة عامة على العمالة والشؤون الاجتماعية في آسيا والمحيط الهادئ لعام ٢٠٢٠: اجتياز الأزمة نحو مستقبل عمل متمحور حول الإنسان؛
- عمليات تقييم وتحليل سريعة لآثار كوفيد-١٩ في أسواق العمل في ١١ بلداً، منشورة على الموقع الإلكتروني لمنظمة العمل الدولية الخاص بأوروبا وآسيا الوسطى.

٦٦. وفي أفريقيا، يُعزى العدد الكبير من النتائج المحققة إلى الزيادة الهائلة في طلب المساعدة من منظمة العمل الدولية بشأن أولويات إعلان أبيدجان الذي اعتمده الاجتماع الإقليمي الأفريقي الرابع عشر في كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩ وخطة تنفيذه، والذي ثبتت أهميته خلال الأزمة وباعتباره محركاً للانتعاش.

- أحرز تقدم في مجال استراتيجيات العمالة في الإقليم، بما في ذلك التركيز على الشباب والنساء واللاجئين والنازحين داخلياً. ومع ذلك، فإن ثمة حاجة إلى المضي في تطوير وتمويل هذه المجالات لمعالجة المستوى المرتفع من البطالة والسمة غير المنظمة وفق العاملين في الإقليم.
- أحرز تقدم أيضاً في مجال الحماية الاجتماعية، وهي أولوية رئيسية بالنسبة إلى الإقليم، لا سيما نُظم التحويلات النقدية والتدابير الرامية إلى توسيع نطاق التأمين الصحي ليشمل الفئات غير المحمية. وأطلقت منظمة العمل الدولية استراتيجية إقليمية لدعم الهيئات المكونة في جهودها الرامية إلى توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية، بهدف التوصل إلى تغطية سكان القارة بنسبة ٤٠ في المائة بحلول عام ٢٠٢٥ مع ما لا يقل عن إعانة واحدة للحماية

الاجتماعية. وسيستفيد تنفيذ الاستراتيجية من الشراكات القائمة مع منظمات مختلفة منها مفوضية الاتحاد الأفريقي والبنك الدولي والبرنامج الإنمائي للأمم المتحدة واليونسف والاتحاد الأوروبي.

- أقامت منظمة العمل الدولية أيضاً شراكة مع مفوضية الاتحاد الأفريقي لوضع خطة العمل من أجل القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري والاتجار بالبشر والرق المعاصر في أفريقيا (٢٠٢٠-٢٠٣٠). ودعت المنظمتان معاً بشدة إلى تحويل الالتزامات إلى أفعال، إذ يزيد عدد الأطفال الضالعين في عمل الأطفال في أفريقيا جنوب الصحراء عنه في بقية بلدان العالم مجتمعة.

- ازدادت إطلالة منظمة العمل الدولية وريادتها فيما يتعلق بمسائل هجرة اليد العاملة زيادة كبيرة خلال فترة السنتين، لا سيما فيما يتعلق بإعلان جيبوتي بشأن العمل والعمالة وهجرة اليد العاملة الصادر عن الهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية وتنفيذ الاتفاق العالمي من أجل الهجرة الآمنة والمنظمة والمنظمة في الإقليم. وأنشأت منظمة العمل الدولية منبراً إقليمياً بين أفريقيا والدول العربية لمعالجة مسائل هجرة اليد العاملة وأسهمت في اعتماد خطة عمل الجماعة الإنمائية للجنوب الأفريقي بشأن هجرة اليد العاملة.

- أدت الأنشطة المعيارية لمنظمة العمل الدولية إلى تسجيل ٣٦ تصديقاً في ١٤ دولة عضواً. وهي نتيجة للمساعدة محددة الأهداف التي تقدمها منظمة العمل الدولية لتسريع وتيرة التصديق مع التركيز على الصكوك ذات الصلة بالأولويات الإنمائية الإقليمية، بما في ذلك النهوض بمنطقة التجارة الحرة في القارة الأفريقية أو تعزيز سيادة القانون بعد فترات القلاقل المدنية أو تعزيز حماية العمال المحرومين (لا سيما العمال المهاجرون والعمال المنزليون وضحايا العنف القائم على نوع الجنس).

٦٧. وفي الأمريكتين، اتخذت العديد من الحكومات إجراءات حاسمة لمراجعة قوانين العمل وسنّها ولتنفيذ سياسات تحمي الوظائف استجابة للأزمة الصحية والاقتصادية. في حين أن العديد من هذه المبادرات لم تكن نتيجة الحوار الاجتماعي، فقد جرت مناقشات ثلاثية في العديد من البلدان، مما أدى إلى اتخاذ تدابير تناولت عواقب الجائحة. وفي هذا السياق، أسهمت منظمة العمل الدولية، في النتائج القطرية والإنجازات الإقليمية في جميع المجالات السياسية.

- فيما يتعلق بإضفاء السمة المنظمة، التي تشكل إحدى أولويات الإقليم، حددت منظمة العمل الدولية ٦٠ حلاً ابتكارياً يستند إلى استخدام التكنولوجيات للحد من العمل في الاقتصاد غير المنظم والتي من شأنها أن تُسهل تنفيذ مشروعين في هذا المجال. ولأقوى الحوار الاجتماعي من أجل إضفاء السمة المنظمة الدعم في قطاعات من قبيل السياحة وتجارة التجزئة (الأسواق) وصيد الأسماك، وفي الاقتصاد الريفي.

- عممت منظمة العمل الدولية الممارسات الجيدة لدعم المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر ووضعت مبادرات افتراضية لبناء القدرات في مجال العمل عن بُعد وخطط استمرارية سير الأعمال وتحسين الإنتاجية، فضلاً عن شبكة معنية بصاحبيات المشاريع، إلى جانب هيئة الأمم المتحدة للمرأة.

- بُغية ضمان العودة الآمنة إلى العمل واستمرارية سير الأعمال، وضعت منظمة العمل الدولية أدوات وحملات إقليمية، بما في ذلك مبادئ توجيهية وبروتوكولات للسلامة الإحيائية تركز على قطاعات من قبيل الزراعة والصناعة والخدمات والعمل المنزلي.

- وضعت منظمة العمل الدولية، بالاشتراك مع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، استراتيجية إقليمية للتكامل الاجتماعي والاقتصادي للمهاجرين الفنزويليين في المجتمعات المضيفة.

- بلغ عدد التصديقات ٢١ تصديقاً في ١١ دولة عضواً من الإقليم خلال فترة السنتين، لا سيما بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ واتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠).

٦٨. وفي الدول العربية، عالجت منظمة العمل الدولية التحديات التي يطرحها العمل اللائق وسط النزاعات والتحديات الاقتصادية وأوجه انعدام المساواة الاجتماعية وازدياد عدد اللاجئين والمهاجرين، وجميعها مشاكل مطولة تفاقت بفعل الجائحة. ويستند العديد من النتائج القطرية المحققة إلى المشاريع والشراكات في البلدان التي تتمتع بحافطة ضخمة للتعاون الإنمائي.

- قدمت منظمة العمل الدولية الدعم لوضع سياسات عمالة وطنية شاملة، تشمل إصلاحات الاقتصاد الكلي والإصلاحات القطاعية والهيكلية، فضلاً عن مؤسسات سوق عمل أقوى، بالاستناد إلى تحليل أثر كوفيد-١٩ في أسواق العمل.

- ظل وضع العمال المهاجرين واللاجئين المعرضين أكثر من غيرهم لخطر المعاناة من تبعات الأزمة، يشكل أحد مجالات التركيز المهمة. وعلى الرغم من الإخفاقات الأولية في الأيام الأولى للجائحة، وضع العديد من البلدان التي

تستضيف العمال المهاجرين واللاجئين، بدعم من منظمة العمل الدولية، تدابير لتحسين ظروف العمل وضمان عودة أمنة وطوعية للمهاجرين، بمن فيهم العمال المنزليون.

- على غرار ذلك، أدى الطلب الكبير على الدعم لتعزيز نُظم الحماية الاجتماعية في الإقليم إلى زيادة العمل في هذا المجال في إطار ائتلاف إقليمي قائم على القضايا المطروحة يشمل منظمة العمل الدولية واليونسيف ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا.
- كثفت منظمة العمل الدولية نشاطها بالشراكة مع وكالات أخرى في سياق أطر الأمم المتحدة من أجل استجابة اجتماعية واقتصادية لمواجهة الأزمة وبدأت في تنفيذ العديد من البرامج المشتركة، بما في ذلك بالشراكة، ولأول مرة، مع برنامج موئل الأمم المتحدة ومكتب الأمم المتحدة لخدمات المشاريع.
- كانت هناك خمسة تصديقات جديدة على اتفاقيات منظمة العمل الدولية من دولتين عضوين في فترة السنتين مقارنة بتصديقين فقط في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩، بما في ذلك تصديق واحد على بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري.

٦٩. وعلى الرغم من فترات الانقطاع المتعلقة بكوفيد-١٩، استجابت منظمة العمل الدولية بفعالية وكفاءة لتوفير الخدمات ذات الصلة للهيئات المكونة في آسيا والمحيط الهادئ. وقد أدى ذلك إلى تحقيق نتائج في جميع المجالات السياسية في الإقليم، حيث عالجت بعض خصائص أسواق العمل التي جعلت هذه الأسواق عرضة لآثار الأزمة بوجه خاص، مثل الاقتصاد غير المنظم واسع النطاق والعدد الكبير من العمال المهاجرين في وضع هش وتدني مستوى مشاركة الإناث في القوى العاملة (لا سيما في جنوب آسيا) وانخفاض التغطية بالحماية الاجتماعية وضعف مؤسسات سوق العمل.

- كان هناك إقرار واسع النطاق بفهم منظمة العمل الدولية لعالم العمل - الذي يسلط الضوء على الأثر المتباين للأزمة حسب نوع الجنس والعمر وقطاعات العمل والمهنة - وقد ساعد على التأثير في سياسات الانتعاش واستراتيجيات الدعم الخاصة بالأمم المتحدة على المستويين الإقليمي والقطري.
- ساهمت منظمة العمل الدولية في الإطار التوجيهي لسياسات الحماية الاجتماعية في بلدان حوض نهر الميكونغ ووفرت الدعم لإعداد نُظم التأمين ضد البطالة وعززت إجراءات إضفاء السمة المنظمة من خلال استخدام الأدوات الرقمية للتسجيل (إضفاء السمة المنظمة الإلكترونية) وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية والاعتراف بالمهارات ودعم المنشآت الصغيرة وبالغلة الصغر.
- أولي اهتمام خاص لظروف عمل العاملين الصحيين ومقدمي الرعاية، بما في ذلك العنف والتحرش. وازدادت الجهود المبذولة لضمان ظروف عمل آمنة وصحية في جميع أنحاء الإقليم، حيث أدرج العديد من البلدان الدروس المستفادة من كوفيد-١٩ بشأن المبادئ التوجيهية لمعالجة "المخاطر الناشئة" في سياساتها وبرامجها المعنية بالسلامة والصحة المهنية.

- عززت منظمة العمل الدولية الشراكات الإقليمية للنهوض ببرامج العمل اللائق باعتباره عنصراً محورياً لاستراتيجيات الانتعاش وأصدرت منتجات معرفية مشتركة مع مصرف التنمية الآسيوي ولجنة الأمم المتحدة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ.

- سجلت ست دول أعضاء تسعة تصديقات على صكوك منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين، ستة منها تتعلق بالاتفاقيات الأساسية. ويتطلب مجال العمل هذا اهتماماً ودعماً مستمرين من جانب منظمة العمل الدولية والمنظمات متعددة الأطراف الأخرى.

٧٠. وفي أوروبا وآسيا الوسطى، عقب ظهور الجائحة، فعّلت المنشآت والحكومات، وذلك في الغالب من خلال الحوار الاجتماعي، تدابير للحفاظ على الوظائف، وفيما بعد لضمان العودة الآمنة إلى العمل. وازداد الطلب على خبرات منظمة العمل الدولية، بما في ذلك ما يتعلق بالسلامة في مكان العمل والعمل عن بُعد وإضفاء السمة المنظمة، مما أدى إلى تحقيق نتائج محددة على المستوى القطري ومنتجات إقليمية.

- بغية إحراز تقدم في مجال الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي وعمليات الانتقال في سوق العمل، قدمت منظمة العمل الدولية الدعم للهيئات المكونة التي تركز على ما يلي: (أ) تشخيص طبيعة الأزمة وحجمها؛ (ب) دعم تصميم تدابير الاستجابة السريعة؛ (ج) الإسهام في الجهود المبذولة في عملية الانتقال إلى انتعاش قوي وعادل ومنصف.
- أجرت منظمة العمل الدولية، بالشراكة مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى، تحليلات للأثار المترتبة على سوق العمل، والتي أدت إلى تقديم توصيات سياسية ومبادرات لتبادل المعارف بين الهيئات المكونة وتنفيذ تدخلات التعاون الإنمائي

للتصدي لآثار الأزمة والنظر إلى مسائل العمل اللانق باعتبارها عناصر حاسمة في خطط الانتعاش الاجتماعي والاقتصادي.

- ركزت مبادرات تنمية القدرات الوطنية ودون الإقليمية عبر الإنترنت، والتي غالباً ما تستهدف منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل على وجه التحديد، على التخفيف من حدة الأزمات واستراتيجيات العمالة والتصدي لانعدام المساواة بين الجنسين في عالم العمل ودور إدارات الاستخدام العامة والسلامة والصحة المهنيين وتوسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية.
- واصلت بلدان الإقليم التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية بوتيرة جيدة (٢٤ تصديقاً في ١٨ دولة عضواً). وكثفت منظمة العمل الدولية المساعدة المقدمة إلى الهيئات المكونة في تطوير الهيكل الثلاثي وآليات الحوار الاجتماعي وتطبيق معايير العمل الدولية، إذ تشكل ثقافة الحوار الاجتماعي والتعاون في مكان العمل أمراً لا غنى عنه لرسم معالم الانتعاش ومنع تدهور العمالة وظروف الاستخدام أثناء الأزمة وبعدها.

النتائج حسب النتيجة السياسية

٧١. يعرض هذا القسم النتائج الرئيسية المحققة في إطار كل نتيجة من النتائج السياسية الواردة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. وهو يتضمن النقاط البارزة للنتائج القطرية وأمثلة عليها وبعض المنتجات العالمية الرئيسية التي قدمتها منظمة العمل الدولية.^٨

النتيجة ١: هيئات مكونة ثلاثية قوية وحوار اجتماعي مؤثر وشامل

◀ النقاط البارزة

- أعادت ٢٨ دولة عضواً تنشيط آليات الحوار الاجتماعي، لا سيما استجابة للأزمة.
- في ٢٧ دولة عضواً، أرتقت منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال بخدمات التدريب الافتراضي لصالح الأعضاء الحاليين وعُيّن أعضاء جدد، بالاستناد إلى القدرات المعززة المكتسبة من خلال مبادرات تدريبية مختلفة منها ١٦ نظاماً لإدارة التعلم في الجامعة الإلكترونية أعدتها منظمة العمل الدولية.
- وسّعت منظمات العمال في ٢٨ دولة عضواً نطاق التوعية لصالح العمال غير المنظمين سابقاً أو أنشأت منظمات جديدة أو طورت خدمات جديدة لدعم العمال في مواجهة التحديات المرتبطة بكوفيد-١٩، بما في ذلك من خلال اعتماد أدوات رقمية جديدة وزيادة حضور وسائط الإعلام الإلكترونية.
- صادقت نسبة ٨٣ في المائة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية حتى الآن على اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)، بعد تسجيل ستة تصديقات جديدة في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ (أنغولا وكابو فيردي وكرواتيا ولكسمبرغ والصومال والسودان).

٧٢. وبالنظر إلى الضرورة الملحة للاستجابة للتحديات متعددة الأوجه التي تطرحها جائحة كوفيد-١٩، تعيّن على العديد من الحكومات اعتماد قرارات سياسية صعبة أثرت في كثير من الأحيان في الحوار الاجتماعي وفعالية الخدمات العامة واستقلالية منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وتمثلت استجابة منظمة العمل الدولية، المستندة إلى ولايتها المعيارية وهيكلها الثلاثي، في زيادة الدعم إلى الهيئات المكونة وتنشيط آليات ومؤسسات الحوار الاجتماعي على جميع المستويات أثناء الأزمة وبعدها.

٧٣. وفي بادئ الأمر، وفرت منظمة العمل الدولية الدعم للشركاء الاجتماعيين للتصدي للآثار الصحية المباشرة للجائحة في أماكن العمل، الأمر الذي مكّنهم من مواصلة أداء عملهم وتطوير الخدمات والأدوات والموارد لصالح الأعضاء المنتمين إليهم ومجتمعات أصحاب العمل ومجتمعات العمال الأوسع نطاقاً. وبعد ذلك، وفرت منظمة العمل الدولية الدعم لتوليد المعارف لفهم احتياجات الشركاء الاجتماعيين والاضطلاع بالبحوث السياسية والتوعية، مع إيلاء اهتمام خاص لاستراتيجيات استمرارية سير الأعمال والاحتياجات من المهارات والحماية الاجتماعية وتدابير العمالة اللازمة لتحقيق الانتعاش الاقتصادي والحفاظ على الوظائف والدخل. وانصب التركيز بوجه خاص على المنشآت الصغيرة والمتوسطة والعاملين والمُشغّلين في الاقتصاد غير المنظم وغيرهم من الفئات المستضعفة من العمال، الذين تضرروا بشكل غير

^٨ يتضمن الملحق الثاني جدولاً يبين الهدف المحدد والنتائج المحققة بالنسبة إلى جميع مؤشرات الحصائل في إطار النتائج الثماني.

متناسب بسبب الافتقار إلى الحماية واستبعادهم من تدابير الدعم. وفي سياق أثر بشدة في عمل مفتشيات العمل، ساعدت منظمة العمل الدولية إدارات العمل على إدماج المسائل المرتبطة بالعمل في السياسات العامة الرامية إلى التصدي للأزمة، أي فيما يتعلق بخيارات العودة إلى العمل وتجنب العدوى في مكان العمل وحماية العمال الأكثر استضعافاً وإشراك الشركاء الاجتماعيين.

٧٤. وبدعم من منظمة العمل الدولية، تمكنت منظمات الشركاء الاجتماعيين من إجراء تقييم سريع لآثار كوفيد-١٩ في عالم العمل، مما زاد من قدرتها على إعداد تغييرات سياسية والدعوة إلى تحقيقها. ومن خلال ٤٢٠ دراسة استقصائية، استحدثت منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في ٥٠ دولة عضواً تقريباً بيانات عن آثار الأزمة في المنشآت وقدمت مقترحات من أجل القيام بإصلاحات إلى الحكومات. وقدمت منظمات العمال في ٢٦ دولة عضواً مقترحات لتحسين حماية العمال نوقشت في المنتدى الوطنية ومؤسسات الحوار الاجتماعي.

◀ الإطار ٦: فهم احتياجات وأدوار الشركاء الاجتماعيين خلال أزمة كوفيد-١٩

أظهر تقرير مشترك صادر عن منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية لأصحاب العمل في حزيران/يونيه ٢٠٢٠ كيف أن منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال التي شملتها الدراسة الاستقصائية، والبالغ عددها ١٢٧ منظمة، تضررت بشدة من الجائحة ولكنها مع ذلك عززت دورها كجهات مؤيدة لانتعاش يقوده القطاع الخاص. وفي كانون الثاني/يناير ٢٠٢١، نشرت منظمة العمل الدولية تقريراً لتقييم الكيفية التي أدارت بها منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال قطاعات الأعمال في زمن كوفيد-١٩ واستعراض دور هذه المنظمات في توجيه انتعاش الاقتصاد وسوق العمل.

وأظهر تحليل للاتجاهات العالمية نُشر في كانون الثاني/يناير ٢٠٢١ أن منظمات العمال في ١٣٣ بلداً بذلت نشاطاً كبيراً لحماية ظروف العمل أثناء الأزمة من خلال توفير الخدمات والحوار الاجتماعي. وشمل ذلك إنشاء صناديق الطوارئ وتنظيم حملات وبرامج لاستثارة الوعي وتقديم المشورة القانونية وتوزيع معدات الوقاية الشخصية، وفي بعض الحالات الاعتراف بكوفيد-١٩ كإصابة عمل. وفي حزيران/يونيه ٢٠٢١، نشرت منظمة العمل الدولية أيضاً عدداً خاصاً من المجلة الدولية لبحوث العمل بشأن كوفيد-١٩ والانتعاش: دور نقابات العمال في المضي قدماً بشكل أفضل.

٧٥. وشكلت الاستجابات السياسية والتدابير المتخذة للتصدي لآثار الجائحة من خلال تعزيز الحوار الاجتماعي، قوة موحدة للهيئات المكونة الثلاثية في العديد من الدول الأعضاء. وأدى إدراج الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي كمؤشرين على التماسك الاجتماعي وقدرة المجتمعات على الصمود في إطار عمل الأمم المتحدة من أجل الاستجابة الاجتماعية والاقتصادية الفورية لمواجهة كوفيد-١٩، إلى تسهيل جهود وأنشطة التوعية التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية في هذا المجال.^٩ وطورت منظمة العمل الدولية معارف بشأن دور الحوار الاجتماعي خلال جائحة كوفيد-١٩ كوسيلة للتوفيق بين المصالح المتضاربة وإيجاد الالتزام وزيادة امتلاك زمام الأمور في عمليات صنع السياسات في سياق الأزمات. وفي عام ٢٠٢١، انتهت منظمة العمل الدولية من إعداد تقرير رائد عن الهدف الاستراتيجي للحوار الاجتماعي من المقرر نشره وإطلاقه في عام ٢٠٢٢.

◀ الإطار ٧: الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي للتصدي لكوفيد-١٩ في فيجي

بدعم من منظمة العمل الدولية وإسهام من الحساب التكميلي للميزانية العادية، قاد اتحاد التجارة وأصحاب العمل في فيجي ومؤتمر نقابات العمال في فيجي ووزارة العمالة والإنتاجية والعلاقات الصناعية عملية إجراء تقييم سريع بشأن آثار كوفيد-١٩ في العمالة وقطاع الأعمال. وأعقب ذلك نشر تقارير تضم نتائج وتوصيات من أجل التصدي لكوفيد-١٩ وخطط الانتعاش، وهو ما أسهم في تقييم الأمم المتحدة للآثار الاجتماعية والاقتصادية لجائحة كوفيد-١٩ في فيجي. واعتمدت الحكومة العديد من هذه التوصيات وأدرجت في الميزانية الوطنية، بما في ذلك برنامج ضمانات ائتمان مصرف تنمية فيجي للانتعاش من كوفيد-١٩.

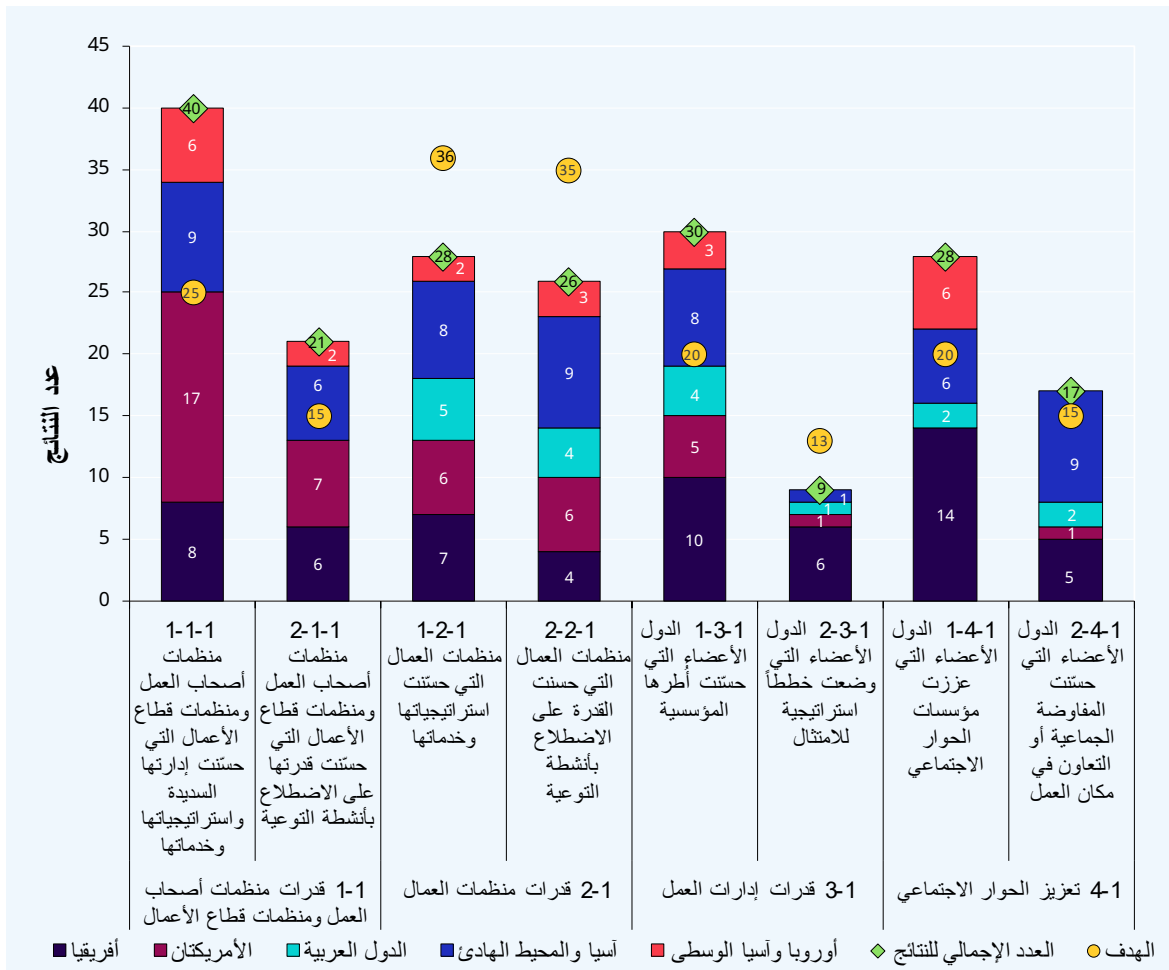
الآداء فيما يتعلق بالأهداف والالتزامات المحددة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١

٧٦. خلال فترة السنتين، ركزت منظمة العمل الدولية دعمها على تنفيذ أربعة نواتج، ثلاثة منها تتعلق بالقدرة المؤسسية للهيئات المكونة الثلاثية والرابع يتعلق بالحوار الاجتماعي وبقوانين وعمليات ومؤسسات علاقات العمل. وعموماً،

^٩ وفقاً لبوابة بيانات UNINFO بشأن كوفيد-١٩، تواصلت الفرق القطرية للأمم المتحدة مع أكثر من ٣ ٠٠٠ منظمة من منظمات الشركاء الاجتماعيين وسهلت أكثر من ١ ٠٠٠ حيز للحوار الاجتماعي دون الوطني والوطني في أكثر من ١٠٠ بلد.

تجاوزت النتائج المحققة، البالغ عددها ١٩٩ نتيجة، الهدف المحدد (١٧٩) بنسبة ١١ في المائة. وتتجاوز النتائج المحققة الهدف المحدد في خمسة من أصل ثمانية من مؤشرات النواتج. وتحقق قرابة ستين في المائة من النتائج في أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ، وأبلغ عن تحقيق معظم النتائج المتعلقة بمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في الأمريكتين (الشكل ١٦).

◀ الشكل ١٦: النتائج المحققة في إطار النتيجة ١ حسب مؤشر الحصيلة والإقليم



٧٧. أدى انعدام اليقين وانعدام الاستقرار الناجمان عن كوفيد-١٩ إلى طلب غير مسبوق من أجل توسيع نطاق الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية وتعميقه لتعزيز القدرة المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال، حتى تتمكن هذه المنظمات من الحفاظ على مؤسساتها وإبلاغ الحكومات على نحو فعال عن احتياجات القطاع الخاص والمشاركة في الحوار الاجتماعي، مع تسريع وتيرة تقديم الخدمات إلى أعضائها. ويُعزى العدد الكبير من النتائج المحققة في هذا المجال إلى تكييف نموذج تدخل منظمة العمل الدولية لضمان استخدام أكثر كثافة للموارد المتاحة، لا سيما من خلال الأدوات والإرشادات العالمية الموجهة إلى أصحاب العمل والتي يمكن تكييفها مع السياق الوطني.

٧٨. وقد أصدرت منظمة العمل الدولية ١٢ منتجاً معرفياً بشأن كوفيد-١٩ مكّنت منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال من الاضطلاع بدور ريادي فيما يلي: (أ) تنسيق الآراء داخل قطاع الأعمال من خلال تحسين جمع البيانات وتحليلها وتبليغها؛ (ب) إيجاد تفاعل أقوى مع أعضائها من خلال تقديم إرشادات مستمرة بشأن إدارة كوفيد-١٩ في مكان العمل والعمل من المنزل والعودة الآمنة إلى العمل والتخطيط لاستمرارية سير الأعمال والانتعاش القائم على الإنتاجية؛ (ج) رقمنة تقديم خدماتها إلى الأعضاء.

◀ الإطار ٨: آثار أنشطة التوعية التي تضطلع بها منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في السياسات العامة للانتعاش من كوفيد-١٩ في كولومبيا وسيشل وصربيا

أسهمت منظمة العمل الدولية في تعزيز قدرة منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في مجال التوعية والتواصل والتحليل والحوار، وفي زيادة تأثيرها في عمليات صنع السياسات أثناء الجائحة. وقدمت الرابطة الوطنية لأصحاب العمل في كولومبيا طلباً محدداً من أجل تمديد نطاق برنامج دعم العمالة المنظمة، استفادت منه أكثر من ١٤٠٠٠٠ منشأة و٣,٩ مليون عامل، ووافق عليه المؤتمر الوطني في نهاية عام ٢٠٢٠. وفي تموز/ يوليه ٢٠٢٠، أصدرت غرفة التجارة والصناعة في سيشل وثيقة بعنوان **سبل تحقيق الانتعاش والازدهار**، تستند إلى بيانات فريدة مستمدة من خمس دراسات استقصائية بشأن قطاع الأعمال ومقابلات مع أصحاب المصلحة. ودعا رئيس البلد إلى تنفيذ هذه الوثيقة بالتعاون مع الوزارات، وأقامت الغرفة شراكة مع المصرف المركزي لسيشل لتقديم الإرشاد بشأن إعادة فتح الاقتصاد. وأجرت الرابطة الصربية لأصحاب العمل جولتين من **الدراسات الاستقصائية للمنشآت** لجمع الأدلة بشأن آثار جائحة كوفيد-١٩ في قطاع الأعمال ودعت إلى اتخاذ تدابير خاصة بكل قطاع، اعتمدتها الحكومة. وشملت هذه التدابير تمديد نطاق إعانات الأجور ليشمل قطاع الضيافة وتقديم مساعدة مباشرة للمنشآت في قطاع النقل.

٧٩. وعلى غرار ذلك، وعلى الرغم من تحديات جائحة كوفيد-١٩ وبسببها، واصلت منظمة العمل الدولية تعزيز القدرة المؤسسية لمنظمات العمال على تنظيم مجموعات جديدة من العمال من خلال نهج ابتكارية وأدوات رقمية. وتمكنت نقابات العمال، في العديد من البلدان، من التواصل مع العمال في القطاعات الجديدة والاقتصاد غير المنظم وفي المنصات الرقمية. كما أنشئت نقابات جديدة في باراغواي ومملكة تونغا.

◀ الإطار ٩: ابتكارات منظمات العمال تستقطب أعضاء جددًا خلال الجائحة في كولومبيا وماليزيا

نظراً للتحديات المتعلقة بجائحة كوفيد-١٩، شرع العديد من منظمات العمال في جميع أنحاء العالم، بدعم من منظمة العمل الدولية، في حملات ترويجية وأنشأت خطوط معلومات ومراكز خدمات قانونية لصالح مجموعات محددة، لا سيما من خلال الوسائل الرقمية. ونفذت عدة منظمات نقابية في قطاع الزراعة التجارية في كولومبيا، على سبيل المثال، استراتيجية لجذب العمال الريفيين ودعمهم، مع التركيز على النساء، حيث شملت **حملة تواصل** باستخدام محطات الراديو والتلفزيون المجتمعية. وأقام مؤتمر نقابات العمال في ماليزيا مراكز لجوء المهاجرين للمساعدة على تسجيل المهاجرين الذين لا يحملون مستندات رسمية وتقديم المشورة القانونية لأولئك الذين تعرضوا للفصل التعسفي، بما في ذلك رقمياً. كما أنشأ مؤتمر نقابات العمال في ماليزيا فريق عمل مع المنظمة الوطنية للماليزيين المتحديين لزيادة حماية العمال في المنصات.

٨٠. وفي بعض البلدان، أدت الجائحة إلى طرح تحديات أمام الحوار الاجتماعي وفرض قيود على حقوق العمال، وبالتالي منع نقابات العمال من العمل بفعالية، وزيادة عدد الشكاوى المقدمة إلى هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية. وعززت منظمة العمل الدولية الدعم المقدم إلى نقابات العمال لتمكينها من التأثير في السياسات العامة وتنشيط الحوار الاجتماعي. وشمل ذلك، على سبيل المثال، تعزيز تحالفات نقابية داخل كل بلد وتدعيم الحوار الثنائي مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال وزيادة قدرة منظمات العمال على المشاركة في عمليات التخطيط على المستوى الوطني وعلى مستوى الأمم المتحدة لتنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠. وتحقيقاً لهذا الغرض، وضعت منظمة العمل الدولية رزمة تدريبية بشأن دور نقابات العمال في نظام تعدد الأطراف و**دليلاً مرجعياً نقابياً بشأن التعاون الإنمائي المستدام للأمم المتحدة وبرنامج العمل اللائق**.

٨١. وأدى الطلب المتزايد على خدمات منظمة العمل الدولية لتعزيز قدرة إدارات العمل الوطنية على المشاركة بفعالية في التصدي لجائحة كوفيد-١٩، إلى وضع أطر مؤسسية لمواجهة التحديات الجديدة في عالم العمل في عدد أكبر من الدول الأعضاء مما كان مقرراً. غير أنّ عمليات الإغلاق وتباطؤ النشاط الاقتصادي أضرت بعمل مفتشيات العمل، وبالتالي بعدد النتائج المحققة في هذا المجال. ومع ذلك، وفرت منظمة العمل الدولية مواد ومنصات داعمة إلكترونية وعلى شبكة الإنترنت، بما في ذلك مبادئ توجيهية ومجموعة أدوات وخلاصة وافية للممارسات الجيدة، ركز بعضها بوجه خاص على **التصدي لكوفيد-١٩**. ومن خلال بوابة خطة الامتثال الاستراتيجية التي أطلقتها منظمة العمل الدولية في آب/ أغسطس ٢٠٢٠، تمكنت مفتشيات العمل في تسعة بلدان وأقاليم من وضع خططها الخاصة ورصد حالة ونتائج حملات التفتيش على شبكة الإنترنت.

٨٢. وتجاوز عدد النتائج المحققة فيما يتعلق بتعزيز الحوار الاجتماعي وقوانين وعمليات ومؤسسات علاقات العمل، الهدف المحدد. ويشير عدد كبير من النتائج إلى استخدام الحوار الاجتماعي الثلاثي لوضع استجابات قطرية فعالة للتصدي لكوفيد-١٩، لا سيما في أفريقيا والدول العربية وأوروبا وآسيا الوسطى. كما أسهمت منظمة العمل الدولية في تعزيز نظم تسوية نزاعات العمل كآلية لمواجهة تداعيات الجائحة، لا سيما في آسيا والمحيط الهادئ وأوروبا وآسيا الوسطى.^{١٠} ووسع نطاق قاعدة البيانات القانونية المقارنة بشأن العلاقات الصناعية (IRLex) وقاعدة البيانات بشأن العلاقات الصناعية (IRData) والأداة التدريبية بشأن العلاقات الصناعية على شبكة الإنترنت (IRToolKit). وتحسنت المفاوضة الجماعية في تسع دول أعضاء، في حين تعززت الآليات التعاون في مكان العمل ومعالجة الشكاوى في ثماني دول أعضاء، مما أسهم في تحسين ظروف العمل وزيادة قدرة أماكن العمل على الصمود. ودعم برنامج العمل الأفضل المصانع والعاملين في قطاع الألبسة في ١٢ بلداً لتحسين التعاون والحوار فيما يتعلق بأمور منها الصحة والسلامة والامتثال لمعايير العمل الدولية والوقاية من كوفيد-١٩ والتلقيح ضده.

٨٣. وبوجه عام، أظهرت الخبرة المكتسبة خلال فترة السنتين والبحوث المحددة التي أجرتها منظمة العمل الدولية أن الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية الأكثر تأثيراً أديا إلى تحسين حماية العمال وزيادة قدرة المنشآت على الصمود خلال الجائحة (كما في قطاع الصحة والقطاع البحري وقطاع النقل)، فضلاً عن تحقيق انتعاش سريع.

◀ الإطار ١٠: تنشيط تفتيش العمل والحوار الاجتماعي في جورجيا

اعتمد البرلمان في جورجيا رزمة إصلاح لقانون العمل في ٢٩ أيلول/سبتمبر ٢٠٢٠، وُضعت بدعم من منظمة العمل الدولية، وهي تتمشى مع التوجيهات الصادرة عن الاتحاد الأوروبي ومع الالتزامات الدولية للبلد بموجب اتفاقيات منظمة العمل الدولية المصدق عليها. وتشمل الرزمة إدخال تعديلات على قانون العمل وسن قانون جديد بشأن إدارات تفتيش العمل، يُوسع ولاية المفتشية ويستلزم إنشاء مجلس استشاري ثلاثي معني باستراتيجية وأنشطة تفتيش العمل.

٨٤. وتوصلت الهيئات المكونة الثلاثية إلى توافق في الآراء واعتمدت استنتاجات وتوصيات وأدوات في تسعة اجتماعات قطاعية وافق عليها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي، لا سيما بشأن تربية المائيات وصناعة السيارات والتعليم والنقل الحضري والرياضة والنسيج والألبسة وصناعة الجلود والأحذية. واستعرضت لجان وضع المعايير تنفيذ المعايير القطاعية في القطاع البحري والتعليم.^{١١} وعولجت المسائل الناشئة الرئيسية في قطاعات الصرف الصحي والنسيج والسياحة خلال الاجتماعات دون الإقليمية في الأمريكتين وآسيا والمحيط الهادئ، في حين نُوقشت نتائج البحوث في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وفي قطاع التعدين في حلقتين دراسيتين أقاليميتين. وأعد اجتماع للخبراء مدونة ممارسات بشأن السلامة والصحة في قطاع النسيج والألبسة وصناعة الجلود والأحذية في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢١.

الميزانية والإنفاق

٨٥. بلغ مجموع الإنفاق في النتيجة ١ خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ ما يعادل ١٤٧,٤ مليون دولار أمريكي، أي ٦٨ في المائة من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية و٢٩ في المائة من مساهمات التعاون الإنمائي من خارج الميزانية و٣ في المائة من الحساب التكميلي للميزانية العادية (الجدول ٢). وقد تجاوز هذا المبلغ الميزانية الاستراتيجية لفترة السنتين بنسبة ٣١ في المائة، لا سيما بسبب حشد الإسهامات الطوعية الرامية إلى تعزيز إدارات العمل وتفتيش العمل.

^{١٠} انظر:

The ILO Report on the Rapid Assessment Survey: The Response of Labour Dispute Resolution Mechanisms to the COVID-19 Pandemic.

^{١١} اللجنة الثلاثية الخاصة المعنية باتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦؛ اللجنة الفرعية المعنية بأجور البحارة التابعة للجنة البحرية المشتركة؛ لجنة الخبراء المشتركة بين منظمة العمل الدولية واليونسكو بشأن تطبيق التوصيات المتعلقة بالعاملين في التدريب.

◀ الجدول ٢: الميزانية الاستراتيجية والإنفاق المتعلقان بالنتيجة ١

المصدر	الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية)	الإنفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية)
الميزانية العادية	101.8	101.1
التعاون الإنمائي من خارج الميزانية	11.0	42.2
الحساب التكميلي للميزانية العادية	غير محدد	4.1
المجموع	112.8	147.4

٨٦. ومن مجموع الإنفاق في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، تتعلق نسبة ٥١ في المائة بتعزيز القدرة المؤسسية لمنظمات الشركاء الاجتماعيين (الحصيلة ١-١ والحصيلة ٢-١). وقد تأثرت هذه الموارد بشكل أساسي من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية (٩١ في المائة). وكانت هناك أيضاً مخصصات كبيرة للغاية من الحساب التكميلي للميزانية العادية نحو هاتين الحصيلتين، وفاق الإنفاق من هذا المصدر في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ المبلغ المنفق في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ لتعزيز منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وتمثيلية، مما أسهم في تحقيق ٢٣ نتيجة في ٢١ دولة عضواً.

النتيجة ٢: معايير عمل دولية وإشراف فعال وذو حجية

◀ النقاط البارزة

- أصبحت اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢) أول معيار دولي مصدق عليه عالمياً في تاريخ منظمة العمل الدولية.
- سُجل ما يعادل ٩٥ تصديقاً على الاتفاقيات والبروتوكولات في فترة السنتين، تحقق منها ٦٩ تصديقاً في عام ٢٠٢١، مما يبرز الأهمية التي توليها الدول الأعضاء لمعايير العمل الدولية من أجل الانتعاش من الأزمة والانتقال إلى مستقبل أفضل للعمل. وصدقت أنتيغوا وبربودا على سبع اتفاقيات وبروتوكولين، بينما صدقت سيراليون على سبع اتفاقيات وبروتوكول واحد والصومال على سبع اتفاقيات خلال فترة السنتين.
- عالج تحالف متعدد أصحاب المصلحة بقيادة منظمة العمل الدولية والأمانة العامة للأمم المتحدة والمنظمة البحرية الدولية آثار القيود التي تفرضها جائحة كوفيد-١٩ على تغيرات طاقم البحارة، وقدم حلولاً لمئات الآلاف من العمال البحريين الذين تقطعت بهم السبل في البحر خلال أزمة كوفيد-١٩.
- بناءً على طلب حكومتي المكسيك والولايات المتحدة، نفذت منظمة العمل الدولية مهمة رصد لعملية إضفاء السمة الشرعية على اتفاق مفاوضة جماعية في مصنع جنرال موتورز في سيلابو في المكسيك، فيما يتعلق بالامتثال للالتزامات بموجب إطار اتفاق التجارة الحرة المبرم بين المكسيك والولايات المتحدة وكندا.

٨٧. وعلى الرغم من الصعوبات التي أوجدتها الجائحة، واصلت منظمة العمل الدولية تطوير سياسة استشرافية بشأن وضع معايير العمل الدولية وترويجها والتصديق عليها والإشراف عليها، على النحو الذي دعا إليه إعلان المؤمية. وواصلت آلية استعراض المعايير العمل على الحفاظ على مجموعة واضحة ومتينة ومحدثة من المعايير، وواصلت المنظمة اتباع برنامج بشأن سياسة المعايير، يوازن بين إلغاء الصكوك البالية أو سحبها ووضع معايير جديدة لسد الثغرات التنظيمية. وفي عام ٢٠٢١، قرر مؤتمر العمل الدولي إلغاء ثماني اتفاقيات وسحب عشر اتفاقيات و ١١ توصية. بالإضافة إلى ذلك، اقترحت اللجنة الثلاثية الخاصة المعنية باتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، بصيغتها المعدلة، إلغاء أو سحب ٣٦ صكاً بحرياً بين عامي ٢٠٢٣ و ٢٠٣٠. وبموازاة ذلك، قرر مجلس الإدارة أن يدرج في جدول أعمال مؤتمر العمل الدولي بنداً يتعلق بالتلمذة الصناعية الجيدة في عامي ٢٠٢٢ و ٢٠٢٣ وآخر يتعلق بالحماية من المخاطر البيولوجية في عامي ٢٠٢٤ و ٢٠٢٥.

٨٨. إن التحسينات التكنولوجية، من قبيل النسخ الرقمية للأدلة والمستودعات وتدفقات العمل الرقمية من أجل إعداد التقارير، سمحت لهيئات الإشراف بمواصلة أنشطتها بوتيرة جيدة ومكنت الهيئات المكونة من الوصول إلى آليات الإشراف على نحو أكثر فعالية، مما زاد من الشفافية. وفي الوقت نفسه، استحدثت منظمة العمل الدولية منتجات محددة لتطوير المعارف بشأن دور معايير العمل الدولية فيما يتعلق بتفشي جائحة كوفيد-١٩ وعمل هيئات الإشراف.

◀ الإطار ١١: آليات الإشراف في منظمة العمل الدولية خلال جائحة كوفيد-١٩

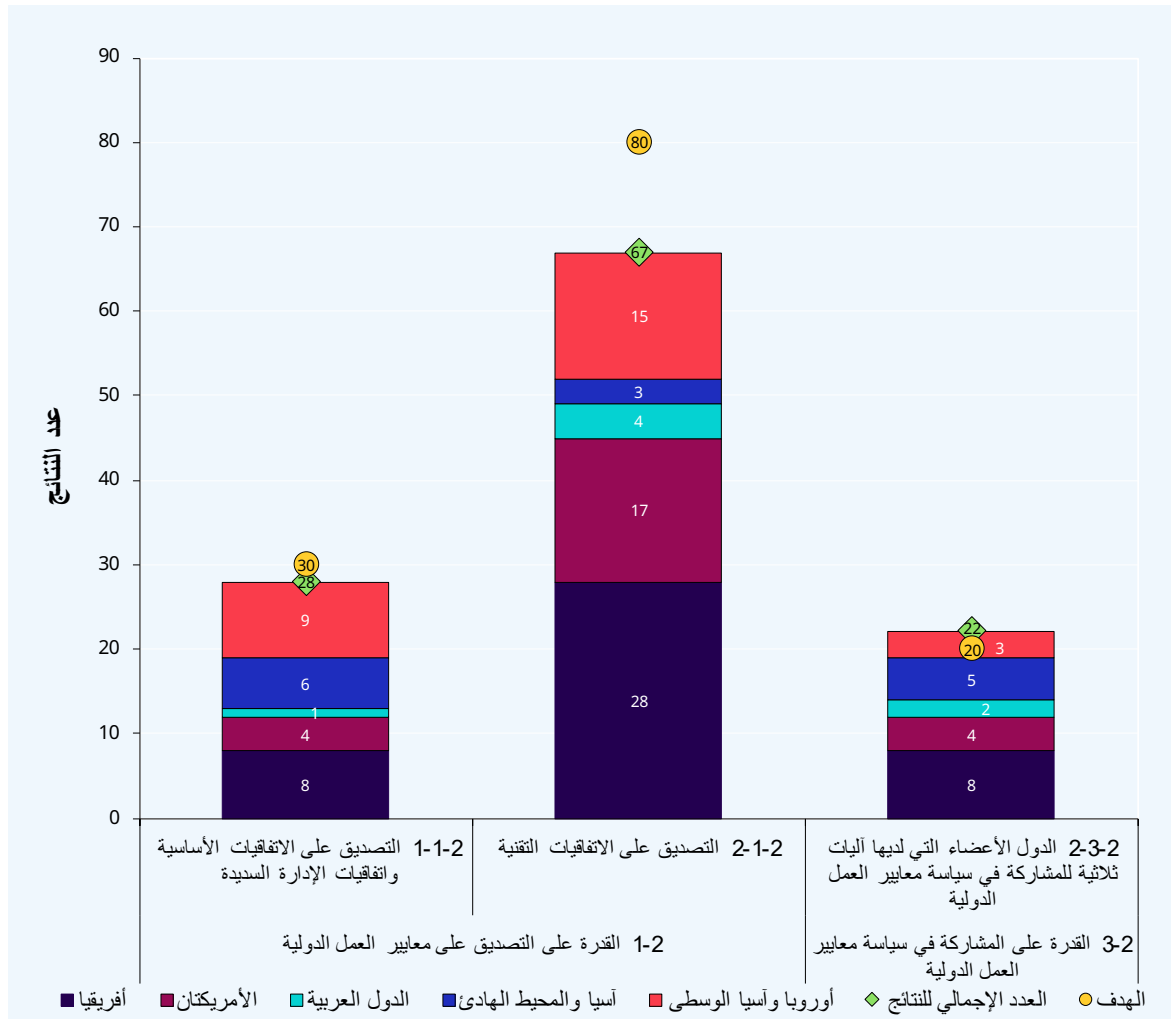
أجرت لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات بنجاح أول دورة افتراضية كاملة لها على الإطلاق في تشرين الثاني/ نوفمبر - كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠. وأصدرت اللجنة خلال فترة السنتين ٢٠٢٣ تعليقاً ودراسة استقصائية عامة واحدة بشأن *تعزيز العمالة والعمل اللائق في مشهد متغير*. وكرست لجنة الخبراء قسمًا من *تقريرها العام لعام ٢٠٢١* والعديد من الملاحظات العامة لمسألة تطبيق معايير العمل الدولية في سياق أزمة كوفيد-١٩. واستأنفت لجنة تطبيق المعايير، التي أُجلت في عام ٢٠٢٠ بسبب إرجاء مؤتمر العمل الدولي، عملياتها في عام ٢٠٢١ في شكل إلكتروني. وفحصت اللجنة ١٩ حالة فردية واعتمدت استنتاجات بشأن إجراءات المتابعة الهادفة التي يضطلع بها المكتب. واستأنفت لجنة الحرية النقابية عملها افتراضياً، بعد إرجائها في دورتي مجلس الإدارة في آذار/ مارس وحزيران/ يونيو ٢٠٢٠، في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٠، حيث تحررت من الأعباء المتراكمة من خلال فحص ١٣٩ حالة. ونظر مجلس الإدارة في الشكاوى بموجب المادة ٢٦ من دستور منظمة العمل الدولية والاحتجاجات المقدمة بموجب المادة ٢٤ خلال اجتماعات افتراضية عُقدت في عامي ٢٠٢٠ و ٢٠٢١، واتخذ عدة قرارات فيما يتعلق بمتابعة التوصيات من قبل لجنتي تحقيق وحالات أخرى. وقدم المكتب المساعدة من أجل تحقيق التوفيق الاختياري بين الأطراف في ست حالات، وسُحبت حالتان منها.

الأداء فيما يتعلق بالأهداف والالتزامات المحددة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١

٨٩. خلال فترة السنتين، قدمت منظمة العمل الدولية الدعم إلى الدول الأعضاء للتصديق على معايير العمل الدولية (الحصيلة ١-٢). وقد كانت النتائج المحققة في هذا المجال دون مستوى الهدف المحدد لفترة السنتين (الشكل ١٧)، ويرجع ذلك بالأساس إلى تباطؤ عمليات التصديق في عام ٢٠٢٠ من جراء آثار الجائحة. كما دعمت منظمة العمل الدولية هيئاتها المكونة في تطبيق المعايير (الحصيلة ٢-٢)، من أجل تحقيق الهدف المحدد في مؤشري الحصائل على السواء. وعُززت قدرة الدول الأعضاء على المشاركة في الدورة المعيارية (الحصيلة ٢-٣) من خلال تقديم التقارير في الوقت المناسب وتعزيز المشاركة الثلاثية في ٢٢ دولة عضواً.^{١٢}

^{١٢} ترد معلومات محددة في الملحق الثاني.

الشكل ١٧: النتائج المحققة في إطار النتيجة ٢، حسب الإقليم

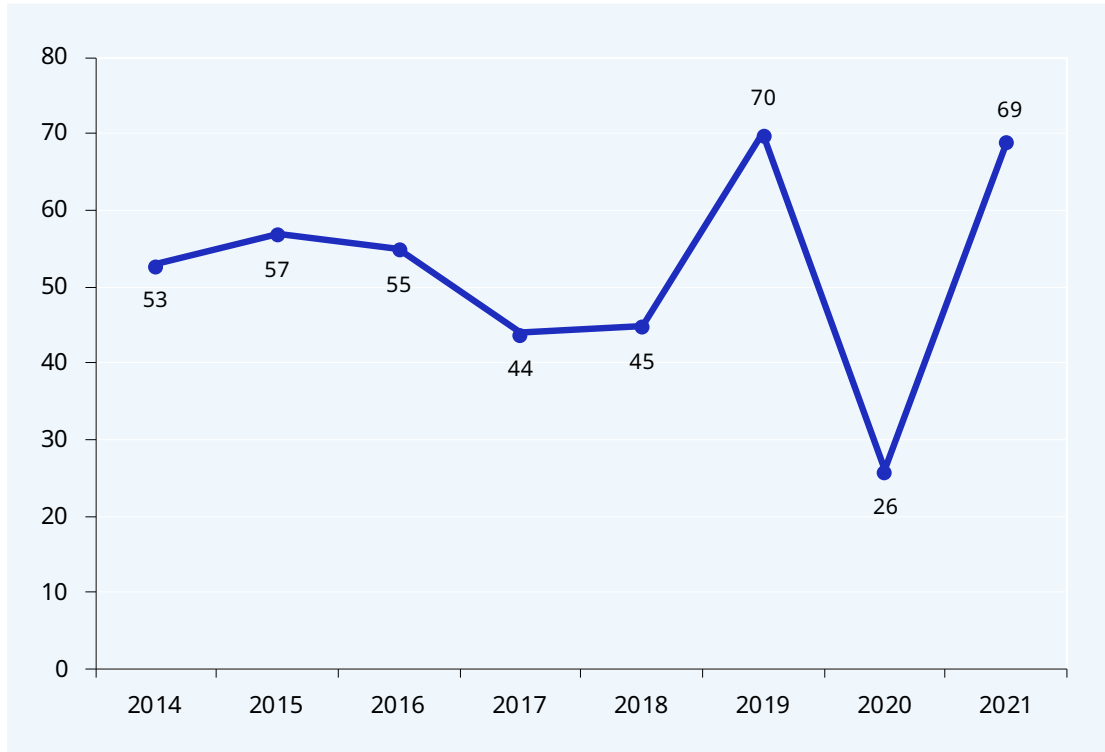


ملاحظات:

- لمؤشري الحصيلة ٢-٢ وأحد مؤشري الحصيلة ٣-٢ وحدات قياس مختلفة، وبالتالي لم تُدرج في الشكل.
- كان الهدف المحدد في وثيقة البرنامج والميزانية للمؤشر ٢-١-٢ (٢٠) يقابل مجموعة محدودة من الصكوك التي استعرضتها آلية استعراض المعايير بشأن السلامة والصحة المهنية والحماية الاجتماعية وسياسة العمالة والعمل البحري. وقد تم تجاوز هذا الرقم خلال فترة السنتين. والهدف البالغ ٨٠ يتمشى مع متوسط عدد التصديقات على الاتفاقيات التقنية المحدثة في فترات السنتين الثلاث الأخيرة.

٩٠. وفي حين أثرت أزمة كوفيد-١٩ في التقدم المحرز في التصديق على معايير العمل الدولية في عام ٢٠٢٠، فقد زاد تسجيل التصديقات زيادة كبيرة في عام ٢٠٢١، حيث وصل إلى عدد مماثل للعدد المسجل في عام ٢٠١٩، أي سنة مئوية منظمة العمل الدولية (الشكل ١٨).

الشكل ١٨ : عدد التصديقات المسجلة (٢٠٢١-٢٠١٤)



٩١. وفيما يتعلق بالاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة، أحرزت منظمة العمل الدولية نجاحاً بارزاً، إذ حققت هدف التصديق العالمي على اتفاقية أسوأ أشكال عمل الأطفال، ١٩٩٩ (رقم ١٨٢). ومن الصكوك الأكثر تصديقاً في هذه الفئة بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ واتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤).

٩٢. وفيما يتعلق بالاتفاقيات التقنية، أدت زيادة أهمية السلامة والصحة المهنية في مواجهة كوفيد-١٩ إلى ارتفاع عدد التصديقات على اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧). ومن الاتفاقيات الأخرى التي حظيت بعدد كبير من التصديقات اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)، التي اعتُمدت مؤخراً ودخلت حيز النفاذ في عام ٢٠٢٠، واتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩).

الإطار ١٢ : تصديق جمهورية كوريا على الاتفاقيات الأساسية

في ٢٠ نيسان/أبريل ٢٠٢١، صدقت جمهورية كوريا على ثلاث اتفاقيات أساسية: اتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ (رقم ٢٩)؛ اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧)؛ اتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨). وجاءت هذه التصديقات تتويجاً لمسيرة طويلة من الالتزام من جانب الهيئات المكونة في البلد والتي بدأت في عام ١٩٩٦، شملت البعثات الثلاثية رفيعة المستوى والدعم التقني لمنظمة العمل الدولية والحوار مع هيئات الإشراف والمضي قدماً في وضع اللوائح، وقد مهدت جميع هذه الخطوات الطريق أمام عملية التصديق.

٩٣. وقدمت منظمة العمل الدولية دعماً مستمراً للهيئات المكونة من أجل تطبيق معايير العمل الدولية. وبلغ عدد حالات التقدم المحرز في البلدان التي تشير إليها برضا هيئات الإشراف ٤٤ حالة، حيث تساوت مع الهدف المحدد المتمثل في ٤٥ حالة. ويعكس ذلك الانتشار المعزز للمساعدة التقنية التي تقدمها منظمة العمل الدولية وزيادة الوعي بالحاجة إلى تعزيز الحماية في العمل لإيجاد عالم عمل أفضل بعد الجائحة.

٩٤. ومن العناصر المركزية في استراتيجية منظمة العمل الدولية في هذا المجال توسيع نطاق الجهود المبذولة وتعزيزها لتعميم تطبيق معايير العمل الدولية من خلال الشراكات، لا سيما داخل منظومة الأمم المتحدة. وقد أدى ذلك إلى إدراج صريح للمسائل المعيارية التي أشارت إليها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية في أطر الأمم المتحدة للتعاون من

أجل التنمية المستدامة في بيرو وتركمانستان وأوكرانيا وأوزبكستان، أي بنسبة ١٠ في المائة من ٤٠ إطاراً جرى تحليلها، وهو ما يصل بالتالي إلى الهدف المحدد. واستندت الاستراتيجية في خمسة أطر تعاون أخرى - بنغلاديش وكوت ديفوار وإسواتيني وجنوب أفريقيا وتركيا - إلى التعليقات الواردة من هيئات الإشراف، دون الإشارة إليها صراحة، بشأن مسائل من قبيل الحرية النقابية والمساواة بين الجنسين وعمل الأطفال وتعزيز العمالة. ويشمل **إطار الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة في بنغلاديش للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٦**، على سبيل المثال، إشارات إلى معايير العمل الدولية وإصلاح العمل والنهوض بإدارة سوق العمل وتعزيز الحوار الاجتماعي.

◀ الإطار ١٣: إدماج معايير العمل الدولية في عمل الأمم المتحدة

شاركت منظمة العمل الدولية على نحو نشط للغاية في العديد من الفرق المشتركة بين الوكالات، بما في ذلك: (أ) فريق عمل بشأن عدم ترك أحد متخلفاً عن الركب والحقوق الإنسانية والبرنامج المعياري؛ (ب) شبكة الأمم المتحدة المعنية بالتمييز العنصري وحماية الأقليات؛ (ج) الفريق العامل المعني بدعوة الأمين العام للأمم المتحدة للعمل من أجل حقوق الإنسان. وقد أسهمت منظمة العمل الدولية في استحداث منتجات معرفية ذات صلة وفي تقديم التدريب لأعضاء الفرق القطرية للأمم المتحدة. وفي حين أن الجهود المبذولة في هذا المجال تكللت عموماً بالنجاح، فقد أظهرت التجربة ضرورة مواصلة تحديد وتطوير الروابط الاستراتيجية بين تعليقات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية وآليات الأمم المتحدة لحقوق الإنسان.

٩٥. وتحققت نتائج إيجابية مهمة أيضاً فيما يتعلق **بقدرة الهيئات المكونة على المشاركة في جميع مراحل الدورة المعيارية**، على الصعيدين العالمي والقطري. وشملت جهود منظمة العمل الدولية في هذا المجال استعراض الصكوك القانونية في ٢٠ دولة عضواً وإعادة تصميم مبادرات التدريب، لا سيما تلك التي تُنفذ مع مركز تورينو مثل أكاديمية معايير العمل الدولية، مما أدى إلى زيادة عمليات التنفيذ والتواصل الافتراضية في أقاليم محددة. وفي حين أن معدل إعداد التقارير في وقتها عن تطبيق المعايير المصدق عليها في عام ٢٠٢٠ كان منخفضاً (٢٥ في المائة)، فقد زاد الأداء زيادة كبيرة في عام ٢٠٢١ (٤٠ في المائة، محققاً بذلك الهدف المحدد). وقد سمح ذلك لهيئات الإشراف بأداء دورها الإشرافي على النحو المناسب.

٩٦. ودعمت منظمة العمل الدولية إنشاء آليات ثلاثية في ٢٢ دولة عضواً، لا سيما في أفريقيا وآسيا والمحيط الهادئ والأمريكتين، لتمكين الهيئات المكونة من المشاركة بفعالية في تنفيذ معايير العمل الدولية على الصعيد الوطني، بما في ذلك رفع التقارير إلى هيئات الإشراف. وفي بعض البلدان، أتاحت الاستجابة للآلية فرصة لتعزيز المشاركة الثلاثية بشأن الأولويات المعيارية، بينما أدت في بلدان أخرى إلى تدهور ظروف الحوار الاجتماعي. لذلك، من الضروري مواصلة الجهود لتمكين الهيئات المكونة الثلاثية من مناقشة الخطط الوطنية والموافقة عليها للتصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها، بما في ذلك متابعة لقرارات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير.

الميزانية والإنفاق

٩٧. بلغ مجموع الإنفاق بشأن النتيجة ٢ خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ مبلغ ٧٢,٥ مليون دولار أمريكي (الجدول ٣). وكان الإنفاق من الميزانية العادية أقل مما كان مقرراً بسبب إلغاء العديد من الاجتماعات المباشرة خلال فترة السنتين والقيود المفروضة على السفر. ومن ناحية أخرى، فاق الإنفاق من خارج الميزانية ما كان متوقعاً بسبب زيادة الاهتمام بتعزيز المعايير في إطار الاتفاقات العالمية في مجالي التجارة والاستثمار وسياسات الضمانات الاجتماعية للمؤسسات المالية الدولية. وفي العديد من الحالات، حدث تقدم في تطبيق المعايير نتيجة للتدخلات الفعالة للتعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية، كما يتضح ذلك من مشروع التجارة من أجل العمل اللائق وبرنامج التعاون التقني المشترك بين منظمة العمل الدولية وقطر. وأسهم الحساب التكميلي للميزانية العادية في تحقيق نتائج محددة في هذا المجال في دولتين عضوين.

◀ الجدول ٣: الميزانية الاستراتيجية والإنفاق المتعلقان بالنتيجة ٢

المصدر	الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية)	الإنفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية)
الميزانية العادية	56.7	50.7
التعاون الإنمائي من خارج الميزانية	11.0	18.6
الحساب التكميلي للميزانية العادية	غير محدد	3.2
المجموع	67.7	72.5

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

◀ النقاط البارزة

- وضع ٦٧ بلداً سياسات وبرامج وخطط عمل لحماية العمالة وتعزيزها وإنعاشها، لا سيما لمواجهة أزمة كوفيد-١٩.
- أجرى ٢٠ بلداً تقييمات سريعة لآثار كوفيد-١٩ في سوق العمل باستخدام منهجية ابتكارية لمنظمة العمل الدولية.
- أدرجت ٧ دول أعضاء اعتبارات بشأن الانتقال العادل في إسهاماتها المحددة على المستوى الوطني لمواجهة أزمة تغير المناخ.
- اضطلعت منظمة العمل الدولية بدور مركزي في مؤتمر قمة النظم الغذائية الذي انعقد في أيلول/سبتمبر ٢٠٢١ واستفادت من الشراكات لتعزيز الوظائف اللائقة بالنسبة إلى الأشخاص الذين يعانون من انعدام الأمن الغذائي في العالم، البالغ عددهم ٧٦٨ مليون شخص، والكثيرون منهم هم من العمال الزراعيين.

٩٨. وساهمت أعمال منظمة العمل الدولية بشأن التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية إسهاماً فعالاً في دعم جهود الهيئات المكونة للتصدي للنتائج المباشرة للأزمة على القطاعات والمنشآت والعمال الأكثر تضرراً، فضلاً عن وضع سياسات وبرامج طويلة الأمد من أجل انتعاش غني بالوظائف وشامل وأخضر. واستحدثت منظمة العمل الدولية أدوات جديدة - من قبيل **التشخيص السريع لتقييم أثر كوفيد-١٩ على المستوى القطري**. وجرى تكييف نهج الإرشاد وتقديم الخدمات لتحسين تعزيز تنسيق سياسات العمالة والحماية الاجتماعية بغرض تحقيق أوجه التآزر وتعزيز الأثر.

◀ الإطار ١٤: تنسيق تنفيذ الحماية الاجتماعية وسياسات سوق العمل النشطة في أوزبكستان

التمست وزارة العمالة وعلاقات العمل في أوزبكستان المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية لتعزيز التنسيق بين سياسات العمالة والحماية الاجتماعية من أجل تحسين تغطية النساء والشباب، فضلاً عن تحديد المهارات والنظم والإجراءات من أجل التصدي بفعالية أكثر للآزمات. وأجرت منظمة العمل الدولية تقييمين مؤسسيين، أحدهما لصالح إدارات الاستخدام العامة والآخر لصالح برنامج الأشغال العامة، وأسدت المشورة بشأن سبل تعزيز تقديم الخدمات للفئات المستضعفة والشباب. وبفضل هذه التدابير، تمكن البلد، بحلول تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢٠، من توفير العمل المؤقت لنحو ٥٠٠٠٠٠ شخص، من بينهم ٢٧٠٠٠٠ امرأة، مما ضاعف قدرته على توفير الوظائف العامة بالمقارنة مع شهر كانون الثاني/يناير ٢٠٢٠.

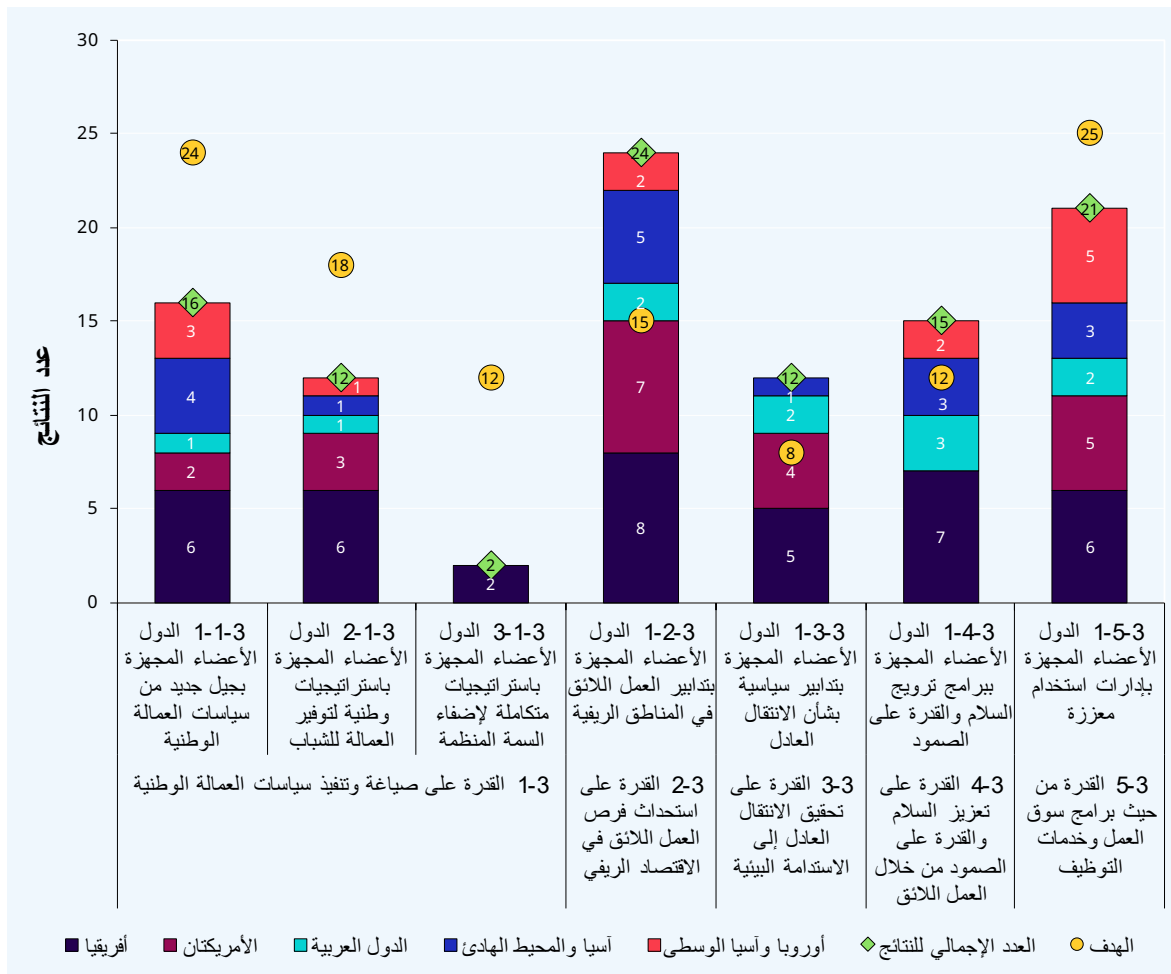
مقالة ذات صلة: كيف يمكن لمنظمة العمل الدولية أن تدعم برامج التوظيف العامة الحيوية خلال أزمة كوفيد-١٩.

٩٩. وفي الكثير من أقل البلدان نمواً، قدمت منظمة العمل الدولية الدعم للاستجابات الفورية للحفاظ على العمالة أو توفيرها من خلال البرنامج الرائد بشأن الوظائف من أجل السلام والقدرة على الصمود، مع تركيز قوي على برامج الأشغال العامة المكيفة مع الظروف الصحية الجديدة. وتطلبت الأهمية الاستراتيجية لنظم الأغذية الزراعية في الانتعاش، التي انكشف ضعفها خلال الجائحة، اهتماماً خاصاً ودفعت الهيئات المكونة في العديد من البلدان إلى تنفيذ تدابير العمل اللائق في المناطق الريفية، مع تركيز قوي على الاستدامة البيئية.

الأداء فيما يتعلق بالأهداف والالتزامات للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١

١٠٠. خلال فترة السنتين، ركزت منظمة العمل الدولية دعمها على إنجاز خمسة نواتج لتعزيز قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ استجابات سياسية تكون لها آثار في كمية ونوعية العمالة، بما في ذلك في الاقتصاد الريفي والاقتصاد الأخضر. وبشكل عام، أسهمت منظمة العمل الدولية في تحقيق ١٠٢ نتيجة في إطار هذه الحصيلة، أي بما يقل بقليل عن الهدف المحدد لفترة السنتين (١١٤). وقد تجاوز الهدف المحدد ثلاثة مؤشرات من أصل مؤشرات الحصائل السبعة، ولم ينخفض عدد النتائج انخفاضاً ملحوظاً فيما يتعلق باعتماد الاستراتيجيات المتكاملة لإضفاء السمة المنظمة، إذ دفعت أزمة كوفيد-١٩ العديد من البلدان إلى إعطاء الأولوية لدعم الاستجابات الفورية أكثر من التدابير طويلة الأمد (الشكل ١٩).

الشكل ١٩: النتائج المحققة في إطار النتيجة ٣، حسب مؤشر الحصيلة والإقليم



١٠١. وتحقق قرابة أربعين في المائة من النتائج في أفريقيا، لا سيما فيما يتعلق باعتماد سياسات العمالة الوطنية وتدابير العمل اللائق في الاقتصاد الريفي وبرامج الاستثمار كثيفة العمالة. كما أسهمت منظمة العمل الدولية في تحقيق عدد كبير من النتائج في الأمريكتين، لا سيما فيما يتعلق بالاقتصاد الريفي، وفي آسيا والمحيط الهادئ. وتتوزع النتائج في الدول العربية على نحو متساوٍ عبر مجالات النتائج، بينما تتطابق معظم النتائج في أوروبا وآسيا الوسطى مع سياسات العمالة الوطنية وتعزيز إدارات الاستخدام.

١٠٢. واستجابة لمطالب الهيئات المكونة، تحول تركيز مساعدة منظمة العمل الدولية من أجل صياغة وتنفيذ جبل جديد من سياسات العمالة الوطنية المراعية لقضايا الجنسين إلى آثار أزمة كوفيد-١٩ في الوظائف، لا سيما بالنسبة إلى النساء والشباب والعمال غير المنظمين، فضلاً عن وضع استراتيجيات من أجل تحقيق انتعاش غني بالوظائف. وكان من شأن المعارف الخاصة بكل بلد المولدة من خلال التقييمات السريعة، والمضافة إلى دراسة استقصائية عالمية عن آثار الأزمة في الشباب والبحوث المتعلقة بآثارها في العمالة المختلفة باختلاف الجنس، أن مهدت الطريق أمام وضع استراتيجيات قائمة على البيانات بشأن العمالة لمواجهة الأزمة، مع تحقيق نتائج في ١٦ دولة عضواً. ولاقت الأعمال المكرسة لسياسات الاقتصاد الكلي والسياسات القطاعية المراعية لقضايا الجنسين، دعماً من برنامج مشترك بين هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة العمل الدولية في خمسة بلدان. وأضحت العمالة واستحداث الوظائف عنصرين محوريين للعديد من خطط الأمم المتحدة للاستجابة الاجتماعية والاقتصادية لكوفيد-١٩.

◀ الإطار ١٥ : تقييم أثر كوفيد-١٩ في الاقتصاد وسوق العمل

أدى تفشي كوفيد-١٩ إلى تدهور اقتصادي ناجم عن انخفاض الطلب العالمي واختلال سلاسل الإمداد والتوريد العالمية وتدفقات رأس المال وبعض الأنشطة القطاعية. وفي أعقاب الأزمة، قدمت منظمة العمل الدولية الإرشاد والدعم في وقته لتقييم آثار الأزمة ووضع تدابير مناسبة للانتعاش منها. وجرى إعداد مبادئ توجيهية تقنية جديدة بشأن التشخيص السريع ونشرها لإجراء التقييمات القطرية. وشكلت هذه التقييمات، التي استُكملت بمجموعة من الموجزات السياسية التي تناولت الاستجابات للأزمة، أداة مفيدة لدعم المناقشات السياسية ورسم معالم سياسات تعزيز العمالة في جميع الأقاليم. وركز تقييم للأثر متعدد الأبعاد لكوفيد-١٩ في العمالة وسوق العمل في الفلبين على ما يلي: (أ) الفئات المستضعفة؛ (ب) إنشاء قسم خاص بالشباب لإرشاد الاستراتيجية الوطنية لإنعاش العمالة؛ (ج) التقييم القطري المشترك للأمم المتحدة؛ (د) الإطار الاجتماعي والاقتصادي وإطار بناء السلام؛ (هـ) مجموعة من السياسات والتدابير الأخرى المتعلقة بعمالة الشباب في البلد.

١٠٣. وقد أدى التركيز على التصدي العاجل لكوفيد-١٩ في بعض البلدان، إلى حدوث تأخيرات في اعتماد سياسات عمالة الشباب والاستراتيجيات المتكاملة لإضفاء السمة المنظمة. ويظل العمل في هذه المجالات أولوية من أولويات الهيئات المكونة الثلاثية في جميع الأقاليم وسيطلب مزيداً من الاستثمارات في السنوات القادمة، استناداً إلى فرق عمل الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات والبرامج المشتركة بشأن الشباب - التي تقود منظمة العمل الدولية العديد منها - وإلى التطورات العالمية والإقليمية المهمة من قبيل المبادرة العالمية بشأن الوظائف اللائقة لصالح الشباب أو استراتيجية عمالة الشباب المشتركة بين منظمة العمل الدولية والاتحاد الأفريقي أو التحالف مع المفوضية الأوروبية بشأن تطبيق ضمانات الشباب في منطقة غرب البلقان.

١٠٤. ودعمت منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة لصياغة وتنفيذ تدابير للمضي قدماً بالعمل اللائق في الاقتصاد الريفي، مع تحقيق نتائج في ٢٤ دولة عضواً. وركزت أنشطة منظمة العمل الدولية على تطوير استجابات لكوفيد-١٩ إلى جانب وضع تدابير للنهوض بحقوق العمل وتعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة وتحسين الإنتاجية وظروف العمل في القطاعات الريفية والاستفادة إلى أقصى حد من إمكانات نُظم الأغذية الزراعية في توفير الوظائف اللائقة، لا سيما بالنسبة إلى الشباب. واعتمد اجتماع ثلاثي بشأن تربية المائيات استنتاجات وتوصيات سياسية من أجل اتخاذ الإجراءات اللازمة. وفي العديد من البلدان، نُفذت نُهج كثيفة العمالة من أجل استحداث وظائف لائقة في المناطق الريفية من خلال الاستثمارات في البنية التحتية والاستثمارات البيئية. وعُززت أنشطة التوعية العالمية بشأن العمالة والعمل اللائق في قطاع الأغذية الزراعية في إطار مجموعة العشرين والمنندى العالمي للمانحين من أجل التنمية الريفية والمنندى العالمي للموز وقمة الأمم المتحدة بشأن النظم الغذائية، حيث ضافرت منظمة العمل الدولية جهودها مع الصندوق الدولي للتنمية الزراعية فيما يتعلق بتحالف العمل بشأن العمل اللائق والمداخل المعيشية والأجور لجميع العاملين في مجال النظم الغذائية.

١٠٥. وازدادت طلبات الحصول على مساعدة منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بتعزيز عمليات الانتعاش الخضراء والغنية بالوظائف، مما أدى إلى تحقيق نتائج في ١٢ دولة عضواً، حيث زاد عدد الدول الأعضاء المستفيدة بواقع ٤ دول أعضاء. وقدمت التقييمات العالمية والخاصة بكل إقليم رؤى جديدة بشأن العمالة والآثار الاجتماعية والاقتصادية لتغير المناخ في قطاعات من قبيل النقل والطاقة والزراعة وإنتاج الأغذية النباتية والحراجة والبناء والتصنيع. ومكنت الأدوات والأساليب والنهج الجديدة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية من تحليل الآثار الاجتماعية والاقتصادية لتغير المناخ والتدهور البيئي والقدرة على الصمود على الصعيدين الوطني وشبه الوطني.

١٠٦. ومن خلال التزام منظمة العمل الدولية، برزت أهداف العمل اللائق والانتقال العادل في العديد من العمليات السياسية الدولية الرئيسية المرتبطة بالمناخ، بما في ذلك مؤتمر الأمم المتحدة بشأن تغير المناخ (COP-26) ولجنة خبراء كاتوفيتسه المعنية بتأثيرات تنفيذ تدابير الاستجابة. كما مكّنت منظمة العمل الدولية، بالتنسيق مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى، الدول الأعضاء من تحديث إسهاماتها المحددة على المستوى الوطني بشأن تغير المناخ بإدماج أهداف العمل اللائق والانتقال العادل، بما يتمشى مع المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع.

◀ الإطار ١٦: وضع واعتماد الاستراتيجية الوطنية للوظائف الخضراء في كوت ديفوار

في الفترة من كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٩ إلى حزيران/ يونيو ٢٠٢١، عملت منظمة العمل الدولية مع الهيئات المكونة في كوت ديفوار تحت القيادة المشتركة لوزارة العمالة والحماية الاجتماعية ووزارة البيئة والتنمية المستدامة في صياغة استراتيجية لتعزيز الوظائف الخضراء. وأنشئ فريق عمل استشاري ثلاثي معني بالوظائف الخضراء، وأجري استعراض شامل للسياسات العامة وتحليل قطاعي وحُدِدت الأولويات الوطنية لتعزيز الوظائف الخضراء. ومن خلال هذا النهج، وضعت كوت ديفوار استراتيجية وطنية للوظائف الخضراء واعتمدتها بميزانية تنفيذ قدرها ٥ ملايين دولار أمريكي.

١٠٧. ودعمت منظمة العمل الدولية البرامج الرامية إلى تعزيز المجتمعات المسالمة والمستقرة والقادرة على الصمود من خلال العمل اللائق في ١٥ دولة عضواً عن طريق المشورة السياسية والاستراتيجية والمنتجات المعرفية والشراقات. وأسهمت هذه البرامج إسهاماً كبيراً في استحداث الوظائف اللائقة لصالح الفئات في أوضاع هشة، بمن في ذلك النساء والرجال الفقراء والشباب واللاجئون والنازحون داخل بلدانهم. ونُفذت برامج استثمار كثيفة العمالة في ثمانية بلدان في أنحاء أفريقيا والدول العربية وآسيا والمحيط الهادئ، وذلك في معظم الأحيان باستخدام نهج منظمة العمل الدولية القائم على اليد العاملة لتطوير البنية التحتية. ومن خلال هذا النهج، استُحدث ١,٢ مليون يوم عمل في الأردن ولبنان، حيث استفاد منها ٢١ ٥٠٠ رجل وامرأة، بمن فيهم اللاجئون السوريون. ونُفذت برامج تنمية المنشآت والتعاونيات في سبعة بلدان، بينما أُنمِ الدعم إلى برامج تنمية المهارات وخدمات العمالة في خمسة بلدان في أنحاء أقاليم مختلفة. وقد عززت معايير العمل الدولية، لا سيما توصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥)، جميع هذه المبادرات.

١٠٨. وفيما يتعلق ببرامج سوق العمل وإدارات الاستخدام، تحققت نتائج في ٢١ دولة عضواً، لكنها كانت دون مستوى الهدف المحدد لفترة السنتين. وانصب تركيز عمل منظمة العمل الدولية على استراتيجيات العودة إلى العمل، مع توسيع نطاق الوصول إلى الدعم في مساعي الحصول على عمل وتعزيز القابلية للاستخدام، بما في ذلك بالنسبة إلى الشباب. وقُدِّم الدعم لإدارات الاستخدام العامة الوطنية لتحسين الخدمات المقدمة، بما في ذلك من خلال نُظم ملائمة الوظائف على شبكة الإنترنت وآليات التنفيذ ومنصات المعلومات والإدارة. وعززت الإصلاحات السياسية والتنظيمية سياسات وبرامج سوق العمل النشطة. وقدمت البحوث بشأن عمليات الانتقال في مختلف مراحل الحياة والعمل الطوعي والشباب وتقديم خدمات العمالة، إرشادات للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية لتحديث نُظمها. ووُضعت أدوات ومبادئ توجيهية لبناء القدرات على المستويين العالمي والإقليمي، بما في ذلك بالتعاون مع برنامج Youmatch التابع للوكالة الألمانية للتعاون الدولي والرابطة العالمية لإدارات الاستخدام العامة واتحاد العمالة العالمي والشبكة الأوروبية لإدارات الاستخدام العامة.

الميزانية والإنفاق

١٠٩. خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، بلغ مجموع الإنفاق في النتيجة ٣ ما يعادل ٢٢٥,١ مليون دولار أمريكي، أي نسبة ٢٧ في المائة من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية ونسبة ٧٠ في المائة من مساهمات التعاون الإنمائي من خارج الميزانية و ٣ في المائة من الحساب التكميلي للميزانية العادية (الجدول ٤). وتتجاوز هذه المبالغ الميزانية الاستراتيجية لفترة السنتين بنسبة ١٥ في المائة، لا سيما بسبب حشد الإسهامات الطوعية والحساب التكميلي للميزانية العادية لدعم صياغة وتنفيذ سياسات العمالة الوطنية ووضع برامج الاستثمار كثيف العمالة في البلدان التي تواجه حالات الهشاشة. وقد أسهم الحساب التكميلي للميزانية العادية على وجه الخصوص في تحقيق ١٠ نتائج في ٩ دول أعضاء.

◀ الجدول ٤: الميزانية الاستراتيجية والإنفاق المتعلقان بالنتيجة ٣

المصدر	الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية)	الإنفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية)
الميزانية العادية	69.5	60.8
التعاون الإنمائي من خارج الميزانية	127.0	157.3
الحساب التكميلي للميزانية العادية	غير محدد	7.0
المجموع	196.5	225.1

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

◀ النقاط البارزة

- أجرى ٣٠ بلداً تحليلات لنظام السوق كأساس لاعتماد عمليات للتنمية الاستراتيجية من شأنها أن تضمن استدامة الأعمال والعمالة في القطاعات الاقتصادية الرئيسية.
- وسع نطاق "الشراكة من أجل العمل تحقيقاً لاقتصاد أخضر"، وهي مبادرة مشتركة بين الوكالات لدعم عمليات الانتقال والانتعاش الخضراء الشاملة، ليشمل حالياً ٢٠ بلداً.
- حقق مكتب المساعدة في منظمة العمل الدولية قطاع الأعمال بشأن معايير العمل الدولية، الذي أنشأ قسماً خاصاً عن كوفيد-١٩، زيادة بنسبة ٧٠ في المائة من زوار الموقع الإلكتروني بأكثر من ٣٦ ٠٠٠ زيارة شهرياً.
- ساعد برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس ٣٥٠ شركة في إندونيسيا على معالجة انعدام المساواة بين الجنسين في مكان العمل.

١١٠. وخلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، تطورت استراتيجية منظمة العمل الدولية لتعزيز المنشآت المستدامة وروح تنظيم المشاريع لتواجه التحديات الناجمة عن الجائحة وتقدم إجابات شمولية من خلال نهج متكامل يراعي نوع الجنس ويركز على القدرة على الصمود والإنتاجية. وانصب تركيز قوي على الاستدامة البيئية، بما في ذلك من خلال **مبادرة العمل المناخي من أجل الوظائف والشراكة من أجل العمل تحقيقاً لاقتصاد أخضر**. ووضعت نهج منظمة العمل الدولية في إطار نموذج نظام إيكولوجي لتحقيق تحسينات في **العمل اللائق والإنتاجية**، وهو ينطبق أيضاً على الاقتصاد غير المنظم ويستند إلى تحليلات نظام السوق لتحديد القيود النظامية الأساسية التي تعيق نمو المنشآت وتعزيز العمل اللائق. كما تلقت منظمة العمل الدولية طلبات متزايدة للحصول على الدعم فيما يتعلق بتطوير الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، مما أدى إلى وضع استراتيجيات محددة في بلدان من قبيل جنوب أفريقيا وتونس وتركيا. وسيقدم مؤتمر العمل الدولي في دورته لعام ٢٠٢٢ المزيد من الإرشادات لاتخاذ الإجراءات اللازمة في هذا المجال.

◀ الإطار ١٧: الابتكار وتنمية المنشآت الصغيرة والمتوسطة في زمبابوي

اتبعت منظمة العمل الدولية نهجاً متكاملًا للإسهام في نمو المنشآت الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الأخضر في زمبابوي. وأدى التعاون مع السلطات الوطنية إلى اعتماد الاستدامة البيئية والوظائف الخضراء في مناهج التعليم التقني والمهني. وترافق ذلك مع تحدٍ أمام الابتكار على مستوى المنشأة ("The Green EnterPRIZE") لدعم أصحاب المشاريع الشباب في الانتقال إلى منتجات وخدمات أكثر مؤاتة للبيئة وطرائق عمل أكثر استدامة. ونفذت منظمة العمل الدولية أيضاً برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس في البلد لدعم نمو المنشآت والإنتاجية، مع التركيز على السلامة والصحة المهنية وكوفيد-١٩.

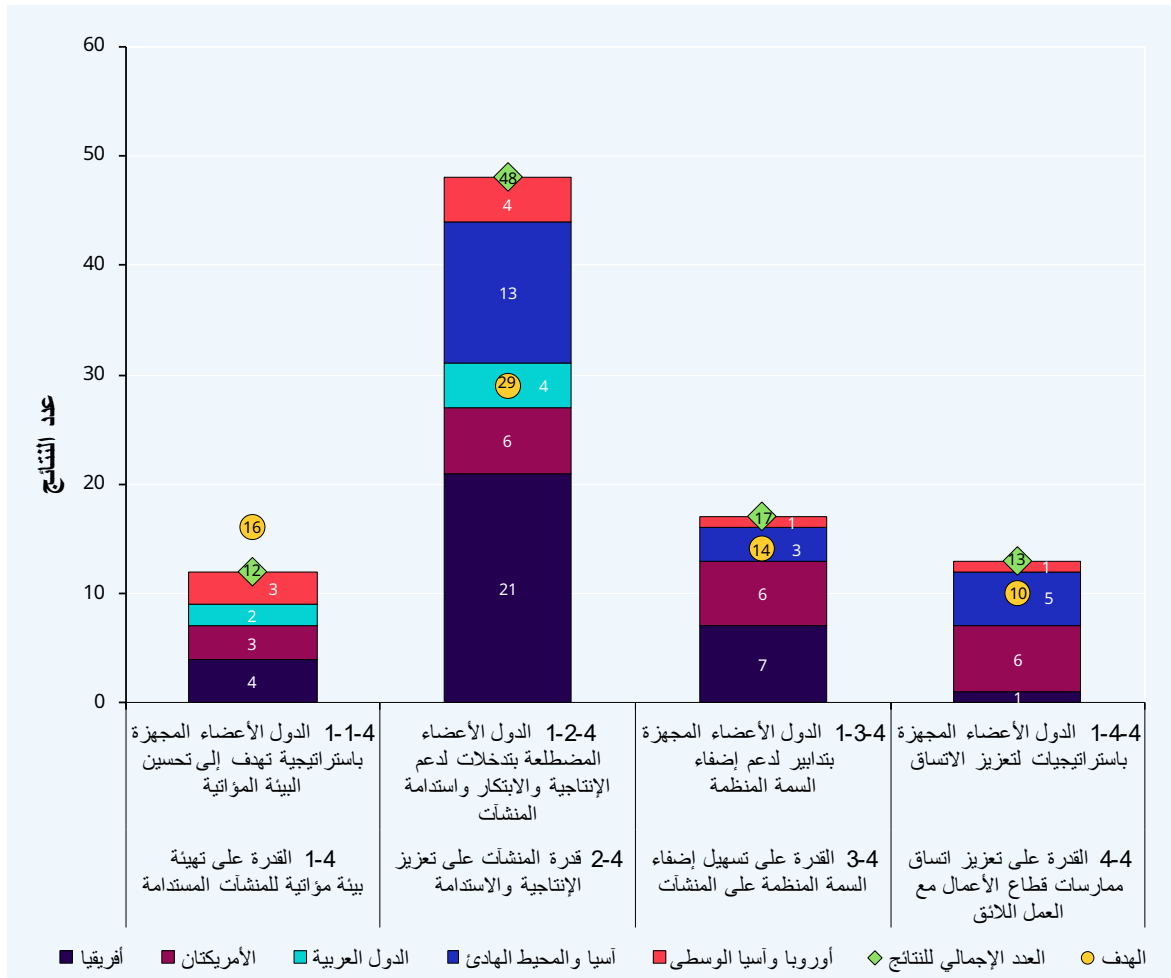
١١١. وعززت منظمة العمل الدولية أنشطتها الرامية إلى ترويج الرقمنة كوسيلة لتعزيز استدامة المنشآت. وشكل تقرير عام ٢٠٢١ المعنون "**المشاريع الصغيرة تتحول إلى الرقمنة: كيف يمكن للرقمنة أن تحقق نمو الإنتاج للمنشآت الصغيرة وبالغة الصغر**"، مبادرة مشتركة بين منظمة العمل الدولية والمنظمة الدولية لأصحاب العمل ومؤسسة كونراد أديناور. وهو عبارة عن استعراض شامل للأدلة بشأن حالة رقمنة المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر في جميع أنحاء العالم ويهدف إلى أن يكون بمثابة أساس لوضع السياسات العامة. والقصد من إنشاء **مركز عالمي بشأن الأجور الرقمية من أجل العمل اللائق** هو تسريع وتيرة رقمنة عملية دفع الأجور. كما قامت منظمة العمل الدولية برقمنة أدواتها ومنتجاتها، مما سمح لها بتحقيق تواصل أكبر وأعمق بكثير مع الهيئات المكونة على الرغم من القيود المفروضة على الاجتماعات والسفر. وشمل ذلك، على سبيل المثال، البرنامج التدريبي الخاص بالمنشآت المستدامة والقادرة على الصمود، الذي استُهل في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢١.

الأداء فيما يتعلق بالأهداف والالتزامات المحددة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١

١١٢. خلال فترة السنتين، ركزت منظمة العمل الدولية دعمها إلى الدول الأعضاء، على إنجاز أربع حصائل. وعموماً، تجاوزت النتائج المحققة، البالغ عددها ٩٠ نتيجة، الهدف المحدد في البرنامج والميزانية بنسبة ٣٠ في المائة. وفاقَت النتائج الهدف المحدد في ثلاثة من أصل أربعة مؤشرات من مؤشرات الحصائل (الشكل ٢٠). وتحقق قرابة ٣٧ في المائة من النتائج في أفريقيا، لا سيما فيما يتعلق بإنتاجية المنشآت وانتقال الوحدات الاقتصادية إلى الاقتصاد المنظم. كما تحقق عدد كبير من النتائج في آسيا والمحيط الهادئ والأمريكتين، لا سيما فيما يتعلق بالإنتاجية واتساق ممارسات قطاع

الأعمال مع نهج متمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل. وتحققت معظم النتائج في الدول العربية وأوروبا وآسيا الوسطى في مجال الإنتاجية.

الشكل ٢٠: النتائج المحققة في إطار النتيجة ٤، حسب مؤشر الحصيلة والإقليم



١١٣. وفي حين ظل عدد النتائج المحققة فيما يتعلق بتهيئة بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة وروح تنظيم المشاريع دون الهدف المحدد بسبب التأخير في تنفيذ الإصلاحات المخطط لها في بعض البلدان بسبب كوفيد-١٩، نفذت منظمة العمل الدولية مجموعة واسعة من التدخلات التي أسهمت في إحداث تغييرات مهمة في مختلف المجالات، بما في ذلك الاقتصاد الاجتماعي والتضامني وتعزيز روح تنظيم المشاريع لدى النساء. ودعمت منظمة العمل الدولية عمليات الحوار الاجتماعي الثلاثي من أجل وضع خرائط طريق شاملة لتحسين البيئة المؤاتية التي أدت إلى التعهد بالتزامات في مجال وضع السياسات واتخاذ إجراءات بشأن ذلك في بلدان من قبيل جمهورية مقدونية الشمالية وسورينام.

الإطار ١٨: تهيئة بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة في سورينام

أجرت منظمة العمل الدولية دراسة استقصائية نموذجية استُخدمت لإعداد تقييم للبيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة في سورينام، مع التركيز على محركات الإنتاجية. وتحققت لجنة الرصد الثلاثية المعنية بالبرنامج القطري للعمل اللائق في سورينام من صحة نتائج هذا التقييم الذي نُشر في عام ٢٠٢٠، ووافقت على الأولويات التي يتعين تحقيقها لإرشاد عملية وضع خطط العمل الوطنية للتمكين من تنمية المنشآت وتحسين الإنتاجية. وأفضت المناقشة إلى وضع ثلاث خطط عمل، اعتمدها ممثلون عن وزارة العمل وفرص الاستخدام وشؤون الشباب والرابطة التجارية والصناعية في سورينام ومجلس نقابات العمال في سورينام في ١٥ حزيران/يونيه ٢٠٢١. وتقترح هذه الخطط إدخال إصلاحات لتحرير طاقات تنظيم المشاريع ودعم تحسين الإنتاجية وتعزيز الاستثمارات التي يمكن أن تولد النمو الاقتصادي وتستحدث وظائف أفضل وتحد من الفقر.

١١٤. والعدد المرتفع للغاية من النتائج المحققة فيما يتعلق بالقدرات على تعزيز إنتاجية المنشآت واستدامتها ليس إلا نتيجة التحسن المشهود في صياغة ورقمنة برامج منظمة العمل الدولية طويلة العهد، من قبيل برامج "استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس" (SCORE) و"كيف تبدأ مشروعك وتحسنه" (SIYB)، التي شملت قرابة ٢٤ مليون مستفيد، وبرنامج التمويل الاجتماعي، مع تركيز أقوى على الوظائف الخضراء وعدم ترك أي شخص يتخلف عن الركب. وقد شدد برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس بوجه الخصوص على تمكين المرأة والمساواة بين الجنسين، مع تحقيق نتائج مهمة في بلدان مثل كولومبيا وإندونيسيا وتركيا وفيتنام. واستحدث برنامج التمويل الاجتماعي نموذج تدخّل لتعزيز الإدماج المالي للاجئين وأفراد المجتمعات المضيفة في سنة بلدان. وفي بيرو، تلقت ١٠ ٠٠٠ منشأة صغيرة وبالغة الصغر الدعم في مجال التسويق الرقمي والتمويل والسلامة والصحة المهنيين من خلال شبكة Emprende Andino المدعومة من منظمة العمل الدولية. وبالاستناد إلى الطلب القوي على تطوير سلسلة القيم ونظم السوق، سهّل الإطار المفاهيمي للنظم الإيكولوجية للإنتاجية المدمجة في عام ٢٠٢٠ صياغة برنامج محدد في هذا المجال بتمويل من حكومتى سويسرا والنرويج، ليبدأ تنفيذه في جنوب أفريقيا وغانا وفيتنام بدءاً من عام ٢٠٢٢.

١١٥. وأسهمت منظمة العمل الدولية في إحداث تغييرات كبيرة في إضفاء السمة المنظمة على الوحدات الاقتصادية غير المنظمة في ١٧ دولة عضواً، متجاوزة بذلك الهدف المحدد لفترة السنتين. وأدى أثر أزمة كوفيد-١٩ في قطاعات الأعمال إلى زيادة الطلب على مساعدة منظمة العمل الدولية في هذا المجال، مما أفضى إلى إعداد عدد من الدراسات التقييمية والتشخيصية السريعة، تبعتها برامج مختلطة وافتراضية في مجال تنمية القدرات استهدفت فرادى أصحاب المشاريع وقطاعات الأعمال التي تضم مستخدمين. كما نفذت منظمة العمل الدولية مشاريع تعاون، بما في ذلك تجريب التدخلات المحلية التي تركز على إضفاء السمة المنظمة على المشاريع غير المنظمة التي تديرها النساء في الأسواق، من خلال استراتيجية متعددة الجوانب تشمل استثارة الوعي وبناء القدرات وتحسين سبل الوصول إلى خدمات تنمية قطاعات الأعمال والانتماء.

١١٦. وواصلت منظمة العمل الدولية جهودها لتعزيز قدرة الدول الأعضاء والمنشآت على تعزيز اتساق ممارسات قطاع الأعمال مع العمل اللائق، بما في ذلك من خلال تنظيم دورات دراسية إلكترونية مفتوحة واسعة النطاق. وتحققت نتائج خصوصاً في آسيا والمحيط الهادئ والأمريكتين، حيث اعتمدت أربعة بلدان خطط عمل وطنية بشأن قطاعات الأعمال وحقوق الإنسان. وبعد إجراء مشاورات ثلاثية، عيّنت ست دول أعضاء نقاط اتصال وطنية للترويج لإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية). وفي إطار جهد مشترك بين منظمة العمل الدولية وهيئة الأمم المتحدة للمرأة والاتحاد الأوروبي، جرى إعداد موارد معرفية بشأن كوفيد-١٩ كجزء من تعزيزها للتمكين الاقتصادي للمرأة في العمل من خلال السلوك التجاري المسؤول في بلدان مجموعة السبعة.

◀ الإطار ١٩: دور المنشآت في تحقيق الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة

نظمت منظمة العمل الدولية أول دورة دراسية إلكترونية مفتوحة واسعة النطاق بعنوان "قطاع الأعمال والعمل اللائق: كيفية إسهام المنشآت في تحقيق العمل اللائق للجميع" (الهدف ٨ من أهداف التنمية المستدامة)، في أيلول/سبتمبر وتشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢١ بالتعاون مع مركز تورينو. وشملت هذه الدورة الدراسية ١٢٧٤ مشاركاً من ١١٤ بلداً ونظمت بالشراكة مع منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية ومنظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة والاتفاق العالمي ومكتب المفوضية السامية للأمم المتحدة من أجل حقوق الإنسان والمنظمة الدولية لأصحاب العمل والاتحاد الدولي لنقابات العمال. وزادت هذه الدورة الدراسية من فهم كيفية إسهام المنشآت في مكونات العمل اللائق لبرنامج عام ٢٠٣٠ وأوضحت دور إعلان المنشآت متعددة الجنسية كإطار للحوار والعمل.

الميزانية والإنفاق

١١٧. خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، بلغ مجموع الإنفاق في النتيجة ٤ ما يعادل ١١٥,٦ مليون دولار أمريكي، أي نسبة ٣٨ في المائة من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية ونسبة ٥٨ في المائة من مساهمات التعاون الإنمائي من خارج الميزانية و ٤ في المائة من الحساب التكميلي للميزانية العادية (الجدول ٥). وحُصصت معظم المساهمات من خارج الميزانية (٨٥ في المائة) للنهوض بقدرة المنشآت على تعزيز الإنتاجية والاستدامة، لا سيما من خلال برنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس. وحُصصت موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية بشكل خاص لتعزيز بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة وإضفاء السمة المنظمة على الوحدات الاقتصادية، مما أسهم في تحقيق ١٨ نتيجة في ١٦ دولة عضواً.

◀ الجدول ٥: الميزانية الاستراتيجية والإنفاق المتعلقان بالنتيجة ٤

المصدر	الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية)	الإنفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية)
الميزانية العادية	48.8	44.1
التعاون الإنمائي من خارج الميزانية	56.0	67.3
الحساب التكميلي للميزانية العادية	غير محدد	4.2
المجموع	104.8	115.6

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

◀ النقاط البارزة

- شارك ٤١ ٩٥١ شخص، من بينهم ١٧ ٠٥٠ امرأة، في أنشطة منظمة العمل الدولية لتعزيز تنمية المهارات، بينما استفاد ما يقدر بنحو ٧٠٠ ٠٠٠ شخص على نحو غير مباشر من عمل منظمة العمل الدولية لتحسين برامج المهارات والقابلية للاستخدام في أكثر من ٥٠ دولة عضواً.
- حسن أكثر من ٤٠٠ معلم ومدرّب من أفريقيا والأمريكتين وآسيا والمحيط الهادئ قدراتهم بشأن الانتقال الرقمي لبرامج التدريب من خلال مختبر للتعليم الإلكتروني بشأن التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين الرقميين المنفذ بالشراكة مع مركز تورينو.
- اعتمدت ونفذت ٩ دول أعضاء أطر سياسية تستجيب لقضايا الجنسين للاعتراف بالتعلم السابق وتلبية احتياجات الفئات في أوضاع هشة، من قبيل المهاجرين العائدين والملاجئين والعمال المنزليين والشباب والعاملين في الاقتصاد غير المنظم.
- أجرت ١٤ دولة عضواً تقييماً سريعاً لاحتياجات إعادة اكتساب المهارات والارتقاء بها بسبب كوفيد-١٩.
- قدم مؤتمر العمل الدولي في دورته لعام ٢٠٢١ إرشادات لمنظمة العمل الدولية من أجل تعزيز نهجها الاستراتيجي إزاء المهارات والتعلم المتواصل في عالم عمل متغير ومتأثر بالجائحة.

١١٨. وزادت الطلبات على خدمات منظمة العمل الدولية بشأن المهارات والتعلم المتواصل من ٢٨ بلداً في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ إلى ٥٤ بلداً في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. ودعمت منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في استجاباتها لمواجهة الأثر الفوري لأزمة كوفيد-١٩ في نظم المهارات، وكذلك في ما تبذله من جهود لتكون جاهزة للمستقبل وقادرة على الصمود على المدى الطويل. وانصب التركيز على ما يلي: تجديد مهارات العاملين في القطاعات المتضررة بشدة والارتقاء بها على نحو عاجل؛ تصميم وتنفيذ البرامج عن بُعد وعلى شبكة الإنترنت بسبب إغلاق المدارس ومؤسسات التدريب وأماكن العمل؛ وضع نظم للاعتراف بالمهارات، لا سيما بالنسبة إلى المهاجرين العائدين.

١١٩. وبغية تلبية هذا الطلب المتزايد، حشدت منظمة العمل الدولية الموارد وتعاونت مع منظمات متعددة الأطراف لوضع وتنفيذ أدوات وبرامج جديدة تستهدف على وجه التحديد أثر كوفيد-١٩. كما أجرت المنظمة ثلاث دراسات استقصائية عالمية، مباشرة بعد تفشي جائحة كوفيد-١٩، لتقييم أثرها في المهارات ونظم التعلم المتواصل واستحدثت منتجات معرفية ونفذت برامج لبناء قدرات المعلمين والمدرّبين بالشراكة مع مركز تورينو. وعززت هذه البرامج الجهود الوطنية لاعتماد التعلم عن بُعد وعبر الإنترنت وتوسيع نطاقه، بما في ذلك في برامج التلمذة الصناعية والتعلم في مكان العمل، بهدف ضمان الوصول الشامل للجميع إلى تنمية المهارات.

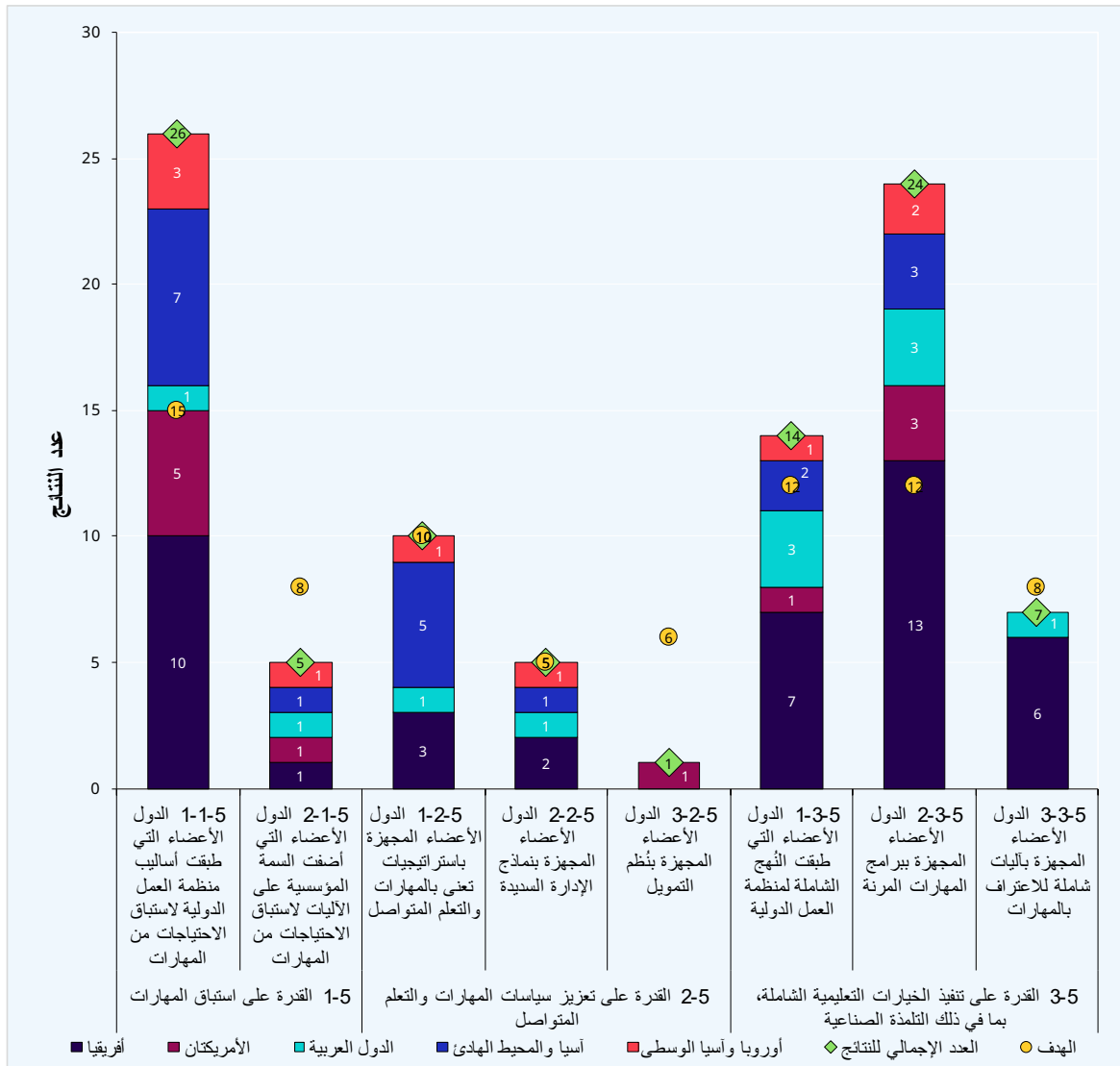
◀ الإطار ٢٠ : المهارات الرقمية ورقمنة نُظم المهارات في كمبوديا وإندونيسيا والفلبين وأوكرانيا

أدت الجائحة إلى تسريع وتيرة الانتقال الرقمي والربط بين الناس بطرق لم نشهدها من قبل. وفي كمبوديا، دعمت منظمة العمل الدولية برنامجاً لبناء القدرات لمساعدة الهيئات المكونة ومؤسسات التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين على تصميم وتنفيذ ورصد التحول الرقمي. وفي إندونيسيا، تعاونت منظمة العمل الدولية مع القطاع الخاص لتحديث التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين بغرض تلبية متطلبات الصناعة من خلال تعزيز المهارات الرقمية والتعلم الإلكتروني. وفي الفلبين، قامت منظمة العمل الدولية وهيئة التعليم التقني وتنمية المهارات بوضع منهج دراسي بشأن مهارات العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات، فضلاً عن المهارات الأساسية، ووفرتا منحاً دراسية للنساء، شملت أكثر من ٦٠٠ ١ متدربة. وساعد مشروع منظمة العمل الدولية، التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين الإلكترونيين في أوكرانيا: استمرارية التدريب وتحديثه خلال فترة كوفيد-١٩ وما بعدها، على إيجاد حلول فيما يتعلق بنوعية التعليم الإلكتروني بالنسبة إلى معاهد التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين في قطاعات الضيافة والميكانيكا والكهرباء وصناعة الألبسة. وأنشئت منصة وطنية للتعليم الإلكتروني من أجل التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين، استفاد منها ٧٠٨ مدرسين و ٣٥ ٠٠٠ معلم ومدرّب و ١٣٩ ٨٠٠ طالب في مجال التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين.

الأداء فيما يتعلق بالأهداف والالتزامات للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١

١٢٠. خلال فترة السنتين، انصب تركيز منظمة العمل الدولية على تعزيز قدرات الدول الأعضاء على استباق المهارات ووضع سياسات المهارات والتعلم المتواصل وتطوير خيار التعلم الشامل. وبشكل عام، أسهمت منظمة العمل الدولية في تحقيق ٩٢ نتيجة في هذه المجالات، أي بزيادة قدرها ٢١ في المائة عن الهدف المحدد. وتحقق الهدف أو تجاوز التوقعات في خمسة من أصل ثمانية مؤشرات من مؤشرات الحصائل (الشكل ٢١). وكانت النتائج فيما يتعلق بتمويل نُظم المهارات وإضفاء السمة المؤسسية على برامج استباق المهارات أدنى بكثير من مستوى الهدف المحدد، مما يدل على أنّ عمليات صنع السياسات العامة في هذه المجالات تتطلب وقتاً وجهداً ومساعدة مستمرة من منظمة العمل الدولية أكثر مما كان متوقعاً.

الشكل ٢١: النتائج المحققة في إطار النتيجة ٥، حسب مؤشر الحصيلة والإقليم



١٢١. وتحققت معظم النتائج في أفريقيا، متبوعة بآسيا والمحيط الهادئ، وتركزت النتائج في الأمريكتين وأوروبا وآسيا الوسطى على تطبيق نهج منظمة العمل الدولية لقياس الاحتياجات من المهارات ووضع برامج المهارات الشاملة. وشكلت هذه البرامج أحد مجالات التركيز في الدول العربية، إلى جانب التعلم أثناء العمل.

١٢٢. وقُدم الدعم لتطبيق نهج منظمة العمل الدولية لقياس حالات عدم تطابق المهارات واستباق الاحتياجات المستقبلية من المهارات في عدد أكبر من البلدان مما كان مقرراً. وأدى ذلك إلى تحديد احتياجات تجديد المهارات والارتقاء بها في القطاعات الاقتصادية المهمة استراتيجياً، باستخدام أدوات منظمة العمل الدولية من قبيل المهارات من أجل التنويع التجاري والاقتصادي والتقييمات السريعة واستشراف المهارات التكنولوجية وتحليلات البيانات الضخمة. وعززت منظمة العمل الدولية ومركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في مجال التدريب المهني، التابع لمنظمة العمل الدولية، التعلم من الأقران على الصعيدين العالمي والإقليمي وتقاسم المعارف ودخلاً في شراكة مع LinkedIn بشأن استخدام البيانات المستمدة من منصتهما لتحديد اتجاهات المهارات في مختلف المهن وفئات الوظائف، مع التركيز على الوظائف الخضراء. وأدت شراكة بين منظمة العمل الدولية ومركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في مجال التدريب المهني، التابع لمنظمة العمل الدولية والإدارة الوطنية للتدريب الصناعي في البرازيل، إلى تعزيز قدرات الهيئات المكونة على تطبيق أفضل الممارسات والبيانات الضخمة لاستباق المهارات في ١٢ بلداً من بلدان الأمريكتين. وجرى اختبار أداة جديدة بشأن تخضير التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين وتنمية المهارات في ستة بلدان وسيتم توسيع نطاقها في عام ٢٠٢٢.

◀ الإطار ٢١: التقييم السريع لاحتياجات تجديد المهارات والارتقاء بها ضمن الاستجابة إلى أزمة كوفيد-١٩

خلال عامي ٢٠٢٠ و ٢٠٢١، دعمت منظمة العمل الدولية فرق العمل الوطنية لتنفيذ المبادئ التوجيهية بشأن التقييمات السريعة لاحتياجات تجديد المهارات والارتقاء بها ضمن الاستجابة إلى أزمة كوفيد-١٩ في ١٤ بلداً. وأُرشد تطبيق هذه الأداة برامج سوق العمل النشطة واستراتيجيات التعلم المتواصل في القطاعات ذات الإمكانات الوظيفية القوية، وساعد وزارات العمل وإدارات الاستخدام العامة والشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة الآخرين على تنوير قراراتهم بشأن المجالات التي تتطلب إعادة التدريب. وارتبط التقييم في تسعة بلدان أفريقية بمبادرة المهارات من أجل أفريقيا (SIFA)، ويتعلق الأمر بتدخل أوسع نطاقاً لمفوضية الاتحاد الأفريقي بدعم من حكومة ألمانيا.

١٢٣. وأسهمت منظمة العمل الدولية في وضع سياسات واستراتيجيات المهارات الوطنية والتعلم المتواصل في عشر دول أعضاء، ودعمت إنشاء وتشغيل هيئات المهارات الثلاثية في خمسة بلدان، مما عزز مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وأتاح إنشاء إطار المؤهلات الوطني في بنغلاديش تنفيذ برامج التعلم القائم على الكفاءة والتي استفاد منها ٢٢٤٩ شاباً، مما أدى إلى إصدار شهادات لصالح ١٤٤ ٢ عاملاً في القطاع الصناعي. وبغية التصدي لأزمة كوفيد-١٩، دعمت أنشطة منظمة العمل الدولية بشأن رقمنة التعليم والتدريب، بالشراكة مع مركز تورينو، الارتقاء بمهارات المدربين من أفريقيا والأمريكتين وآسيا. ووسّع مركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في مجال التدريب المهني، التابع لمنظمة العمل الدولية، نطاق خدماته الرقمية وساعد مؤسسات التعليم والتدريب التقنيين والمهنيين على الانتقال إلى العالم الرقمي. وقدمت منظمة العمل الدولية موجزات سياسية وأدلة مرجعية وتقارير بحثية شملت الإدارة السديدة والتنسيق؛ أنشأت هيئات المهارات الثلاثية؛ عززت دور منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في نظم تنمية المهارات؛ وسّعت نطاق الخيارات في مجالي التمويل والحوافز.

◀ الإطار ٢٢: إرساء شراكة بين منظمة العمل الدولية واليونسكو دعماً لنظام قادر على الصمود في مجال تنمية المهارات في جمهورية الكونغو الديمقراطية

عندما عطلّت جائحة كوفيد-١٩ نظم التعليم والتدريب في جميع أنحاء العالم جزئياً أو كلياً، برزت حاجة ملحة إلى وضع نظم وطنية أكثر قدرة على الصمود في مجال تنمية المهارات. وفي جمهورية الكونغو الديمقراطية، ونتيجة للجهود التي بذلتها منظمة العمل الدولية واليونسكو، أنشأت الحكومة بموجب مرسوم مجلساً وطنياً ثلاثياً للإشراف على صياغة استراتيجية وخطة عمل جديدتين. ووافق البرلمان الوطني على تشكيل لجنة جديدة لتكون بمثابة هيئة رصد وتضمن تخصيص الميزانية المناسبة للإجراءات المتعلقة بالعمالة وتنمية المهارات. وبالنظر إلى القيود التي فرضتها جائحة كوفيد-١٩، استحدثت بوابة إلكترونية وأدوات رقمية للتقييم بالشراكة مع مركز تورينو. ونتيجة لذلك، تمكنت مجموعة أوسع من الهيئات المكونة من تقديم مدخلات من أجل وضع السياسة وخطة العمل الجديدتين. وحظيت هذه العملية بدعم شركاء إثنين رئيسيين آخرين في البلد، تعهدوا الآن بتقديم الأموال اللازمة لدعم تنفيذها.

١٢٤. ووسّع نطاق مرفق الابتكار في مجال المهارات خلال فترة السنتين. وفي أعقاب التنفيذ الناجح لأول دعوة لمنظمة العمل الدولية إلى الابتكار في تحدي المهارات، نظمت المنظمة مبادرات مماثلة على المستويين الوطني والإقليمي.^{١٣} واستضافت منظمة العمل الدولية مختبرات الابتكار لإيجاد حلول تجريبية لتحديات المهارات. وأدى ذلك إلى إنشاء شبكة نشطة للغاية للابتكار في مجال المهارات.

١٢٥. وقدمت منظمة العمل الدولية الدعم التقني لإنشاء وتعزيز خيارات تعلم ابتكارية ومرنة وشاملة، تشمل التعلم أثناء العمل والتلمذة الصناعية الجيدة. واعتمدت كمبوديا سياسة وطنية بشأن التلمذة الصناعية الجيدة، وفي الصين، نُفذ نموذج وأدوات التلمذة الصناعية الجيدة لمنظمة العمل الدولية في ٧٦ منشأة، لصالح مقدمي التدريب والسلطات المحلية. وفي تنزانيا، سمحت سياسة التلمذة الصناعية الشاملة والإطار الوطني لتقييم النوعية اللذان يشملان أيضاً الاقتصاد غير المنظم بإصدار شهادات لصالح ١٠ ١٤٨ رجلاً وامرأة في عام ٢٠٢٠، بينما تلقى ١٤ ٤٤٠ آخرين تدريباً في عام ٢٠٢١. وعلى المستوى العالمي، أصدرت منظمة العمل الدولية دليلاً للأخصائيين بشأن التلمذة الصناعية الجيدة وأداة لتقييم سياسات التلمذة الصناعية وإطاراً عالمياً بشأن المهارات الأساسية للحياة والعمل في القرن الحادي والعشرين. وفي إطار التحضير لمناقشة وضع المعايير بشأن التلمذة الصناعية في مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٢٢، نشرت منظمة العمل الدولية مجموعة من وثائق المناقشة المفاهيمية التي تتضمن ردوداً من الهيئات المكونة واستنتاجات مقترحة.

^{١٣} يُمكن الاطلاع على المزيد من المعلومات بشأن تحدي الابتكار في مجال المهارات في القسم المتعلق بالنتيجة التمكينية جيم.

١٢٦. وأدى عمل منظمة العمل الدولية بشأن **المهارات من أجل الإدماج الاجتماعي** إلى إدماج فئات محرومة في أسواق العمل كأهداف محددة لاستراتيجيات وبرامج المهارات. واعتمدت وكالات التدريب المهني في أمريكا الوسطى خطة عمل لإدماج المساواة بين الجنسين في التدريب المهني. ويركز أحد مكونات استراتيجية تنمية المهارات في فيتنام على الفئات المحرومة، وقد أصدرت منظمة العمل الدولية عدة وثائق إرشادية عالمية بشأن الإدماج الاجتماعي والمساواة بين الجنسين في نظم المهارات والتعلم المتواصل. وواصلت منظمة العمل الدولية، بالتعاون مع المنظمة الدولية للهجرة واليونسكو والاتحاد الدولي لنقابات العمال والمنظمة الدولية لأصحاب العمل، العمل على التنفيذ التجريبي للاعتراف المتبادل بالمهارات مع بلدان رابطة دول جنوب شرق آسيا وفي العديد من البلدان الأفريقية في إطار **الشراكة العالمية للمهارات بشأن الهجرة**. وأدرج المهاجرون واللاجئون في اعتراف كينيا بسياسة التعلم السابق، وأدى النظام الأول للاعتراف بالتعلم السابق المنفذ في الأردن إلى إصدار شهادات لفائدة أكثر من ١٠ ٠٠٠ أردني ولاجئ سوري.

الميزانية والإنفاق

١٢٧. خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، بلغ مجموع الإنفاق في النتيجة ٥ ما يعادل ١١٦,٨ مليون دولار أمريكي، أي نسبة ٣٣ في المائة من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية و ٦٦ في المائة من مساهمات التعاون الإنمائي من خارج الميزانية و ١ في المائة من الحساب التكميلي للميزانية العادية (الجدول ٦). ويتجاوز هذا المبلغ ميزانية فترة السنتين بنسبة ٣٥ في المائة، لا سيما بسبب حشد الإسهامات الطوعية لتحديد واستباق الاحتياجات من المهارات وتطوير خيارات التعلم الشاملة التي تعزز الرقمنة والتقدم التكنولوجي. وأسهم الحساب التكميلي للميزانية العادية المكرس لهذه النتيجة في تحقيق ٥ نتائج في ٥ دول أعضاء.

الجدول ٦: الميزانية الاستراتيجية والإنفاق المتعلقان بالنتيجة ٥

المصدر	الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية)	الإنفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية)
الميزانية العادية	41.7	38.0
التعاون الإنمائي من خارج الميزانية	45.0	76.7
الحساب التكميلي للميزانية العادية	غير محدد	2.1
المجموع	86.7	116.8

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

النقاط البارزة

- قيم ١٦ بلداً في جميع الأقاليم القوانين والسياسات الوطنية إزاء المعايير المنصوص عليها في الاتفاقية رقم ١٩٠ والتوصية رقم ٢٠٦، وشرع ٢٢ بلداً في اتخاذ تدابير للتنفيذ أو استكمالها.
- انضم ١٤ بلداً جديداً إلى الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور، ليصل بذلك العدد الإجمالي للأعضاء إلى ٥٩.
- نفذت الهيئات المكونة في ٢٤ بلداً استراتيجيات وبرامج بشأن الوقاية من فيروس نقص المناعة البشرية بدعم من منظمة العمل الدولية، حيث دمج ١٤ منها الاستجابات لمواجهة كوفيد-١٩.

١٢٨. وعلى الرغم من القيود المرتبطة بالجائحة والتحديات المتعلقة بترتيب الأولويات، ازداد الزخم على الصعيدين العالمي والقطري وتنمى التوافق الثلاثي في الآراء بشأن الحاجة الفورية إلى إنهاء العنف والتحرش وسد الفجوات في الأجور بين الجنسين ومعالجة أعمال الرعاية من منظور جنساني وبطريقة شمولية والمضي قدماً بالتنوع والإدماج في عالم العمل.

١٢٩. وبدعم من منظمة العمل الدولية، وبالاستناد إلى معايير العمل الدولية ذات الصلة والحوار الاجتماعي، حققت الهيئات المكونة نتائج مهمة في النهوض بالمساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة في عالم العمل، وإن لم يتحقق ذلك سوى في عدد أقل من البلدان بالمقارنة مع ما كان متوقعاً. وتولت منظمة العمل الدولية دور القيادة في المنتدى العالمية أو الشراكات أو الشبكات أو الائتلافات القائمة على القضايا بشأن المساواة في الأجور والرعاية

والعنف والتحرش والمعتوقين والشعوب الأصلية. وشكلت المشاركة النشطة لمنظمة العمل الدولية مع منظومة الأمم المتحدة عاملاً حاسماً بالنسبة إلى مجلس الرؤساء التنفيذيين للأمم المتحدة المعني بالتنسيق لاعتماد أول نداء على الإطلاق من أجل اتخاذ الإجراءات لبناء مستقبل شامل ومستدام وقادر على الصمود مع الشعوب الأصلية، مع التشديد على اتفاقية الشعوب الأصلية والقبلية، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩) وبما يتمشى معها.

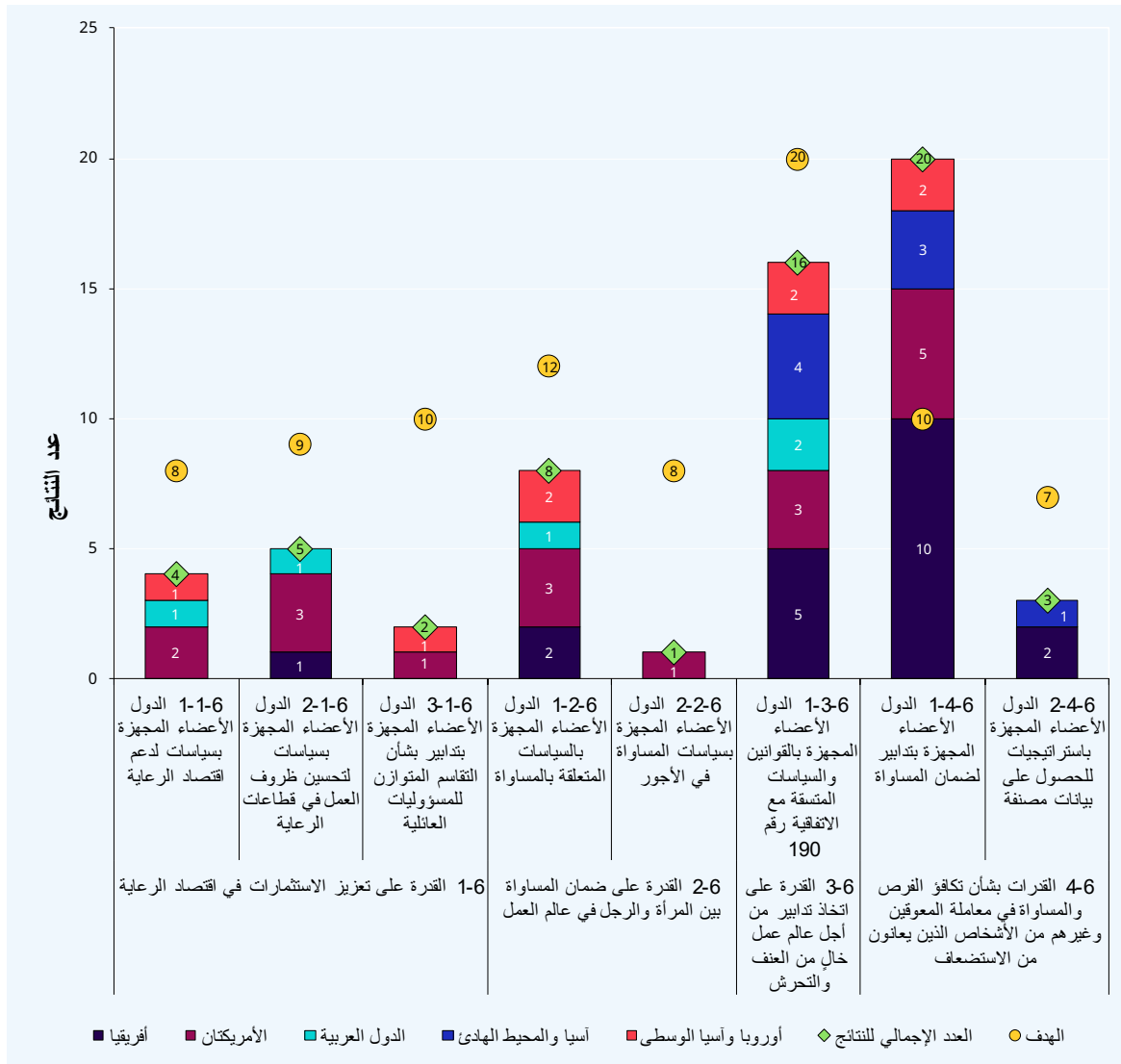
◀ الإطار ٢٣: التقدم المحرز في تحقيق المساواة بين الجنسين في بوليفيا ومصر وإندونيسيا وأوكرانيا وزمبابوي

أصدرت بوليفيا مرسوماً جديداً بشأن المساواة في الأجور بين النساء والرجال عن العمل ذي القيمة المتساوية. وفي مصر، رُفعت القيود على عمل المرأة في مهن وقطاعات معينة وفي العمل الليلي. وفي إندونيسيا، أبرم اتحاد نقابي في قطاع زيت النخيل اتفاق مفاوضة جماعية شمل بنوداً بشأن منع العنف والتحرش ضد النساء في العمل. واعتمدت أوكرانيا، العضو الجديد في الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور، استراتيجية وطنية لتقليص فجوة الأجور بين الجنسين، بما في ذلك إدخال تحسينات على الإطار التشريعي الوطني واعتماد تقييم وظيفي غير منحاز إلى جنس من الجنسين وتحسين جمع البيانات الإحصائية ومعالجتها. ومن خلال المبادرة البارزة للاتحاد الأوروبي وبالتشاور مع منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، أصدرت اللجنة المعنية بقضايا الجنسين في زمبابوي في نيسان/ أبريل ٢٠٢١ استراتيجية وطنية من أجل القضاء على التحرش الجنسي والعنف القائم على نوع الجنس في مكان العمل في زمبابوي ووضعت لجنة الخدمة العامة سياسة عامة بشأن التحرش الجنسي.

الأداء فيما يتعلق بالأهداف والالتزامات للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١

١٣٠. خلال فترة السنتين، ركزت منظمة العمل الدولية دعمها على أربع حصائل تتعلق بقدرة الدول الأعضاء على تعزيز الاستثمارات في اقتصاد الرعاية والمساواة بين المرأة والرجل في عالم العمل واتخاذ التدابير اللازمة للتصدي للعنف والتحرش وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع. وبشكل عام، أسهمت منظمة العمل الدولية في تحقيق ٥٩ نتيجة، حيث ظلت ٢٥ نتيجة دون الهدف العام المحدد. ويتركز ثلثا النتائج المحققة في حصيلتين: العنف والتحرش في العمل والمساواة لفائدة الفئات التي تواجه التمييز في سوق العمل (الشكل ٢٢). ويعكس العدد المحدود من البلدان التي أحرزت تقدماً في اقتصاد الرعاية والمساواة بين الجنسين التحدي المتمثل في النهوض بالمسائل السياسية المعقدة التي تؤثر في الميزانيات العامة في أوقات الأزمات. بالإضافة إلى ذلك، فهو يؤكد أهمية الاستثمار المستمر في بناء المعارف والوعي والقدرات ومواصلة حشد الموارد تحقيقاً لهذه الأهداف، بما في ذلك من شركاء التمويل. وتحققت معظم النتائج في أفريقيا، متبوعة بالأمريكتين. وكانت النتائج المحققة في آسيا والمحيط الهادئ وأوروبا وآسيا الوسطى بالدرجة الأولى بشأن العنف والتحرش.

الشكل ٢٢: النتائج المحققة في إطار النتيجة ٦، حسب مؤشر الحصيلة والإقليم



١٣١. وكان من شأن جائحة كوفيد-١٩ وانعكاساتها على أسواق العمل أن شددت بشكل كبير على أهمية تعزيز الاستثمارات في اقتصاد الرعاية، إلا أن أربع دول أعضاء فقط حققت نتائج خلال فترة السنتين بدعم من منظمة العمل الدولية. وفي الأرجنتين، على سبيل المثال، أنشأت الحكومة فريق عمل مشتركاً بين الوزارات نفذ ١٠٠ تدبير للاعتراف بالرعاية غير مدفوعة الأجر وتحسين ظروف عمل العاملين في مجال الرعاية. وتبرز الحاجة إلى اضطلاع منظمة العمل الدولية بجهود حديثة في هذا المجال لتمكين المنظمة من أن تحتل مكانة تجعل منها شريكاً موثقاً بالنسبة إلى الحكومات والشركاء الاجتماعيين والمنظمات الدولية والشركاء المانحين. ويتطلب هذا الأمر بذل المزيد من الجهود لتطوير المعارف والأدوات والمنهجيات استناداً إلى الحصائل العالمية المحققة في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، والتي تشمل تقريراً عن العمال ذوي المسؤوليات العائلية ومنهجية لقياس العمل غير مدفوع الأجر ومجموعة من المنتجات المطورة بالشراكة مع هيئة الأمم المتحدة للمرأة ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومنظمة الصحة العالمية. وثُفدت الأكاديمية المعنية بقضايا الجنسين لعام ٢٠٢١ بنجاح على شبكة الإنترنت بالشراكة مع مركز تورينو، حيث ضمت نموذجاً مخصصاً بشأن اقتصاد الرعاية.

١٣٢. وفيما يتعلق بقدرة الدول الأعضاء على ضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المشاركة والمعاملة بين النساء والرجال، بما في ذلك المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية، أحرز تقدم مهم نحو زيادة توافر البيانات لقياس أوجه انعدام المساواة بين الجنسين والتصدي لها على نحو فعال في سوق العمل. وتتضمن قاعدة بيانات إحصاءات منظمة العمل الدولية (ILOSTAT) الآن ما يقرب من ٨٠ مؤشراً من مؤشرات سوق العمل التي تسمح برصد الفوارق القائمة على نوع الجنس في العمل اللائق. وأتيح تقييم سريع لآثار كوفيد-١٩ في الفجوات الجنسانية في بلدان مختارة، فضلاً

عن دليل بشأن قياس فوارق الأجور بين الجنسين. وزاد الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور وتيرة أحداث تقاسم المعارف وأطلق أدوات جديدة، بما في ذلك **قاعدة بيانات عالمية للتشريعات بشأن المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية**. وبدعم من منظمة العمل الدولية، عززت منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في العديد من البلدان قدرتها على تعزيز المساواة بين الجنسين داخل مؤسساتها وتقديم المعلومات والأدوات والتدريب لأعضائها والمشاركة في المناقشات السياسية الوطنية والحوار الاجتماعي بشأن المساواة بين الجنسين. وفي حين وافق عدد قليل من البلدان على وضع قوانين وسياسات جديدة بشأن المساواة بين الجنسين، فإنه لا يزال هناك الكثير مما يتعين القيام به، لا سيما من أجل الأعمال الفعال للحق في المساواة في الأجور.

١٣٣. ولعب الدعم المقدم إلى الهيئات المكونة دوراً أساسياً من أجل الاستفادة من الزخم والاهتمام بالاتفاقية رقم ١٩٠ والتوصية رقم ٢٠٦ بشأن **العنف والتحرش** وإحراز تقدم نحو تحقيق التصديق والتتبع، بما في ذلك من خلال السياسات الوطنية أو سياسات مكان العمل أو الأحكام الواردة في الاتفاقات الجماعية. وأتيحت أدوات منظمة العمل الدولية وإرشاداتها - بما في ذلك **دليل لمنظمة العمل الدولية بشأن هذه الصكوك** - إلى جانب برامج التدريب المخصصة بالتعاون مع مركز تورينو. وتم بنجاح إطلاق حملة اتصالات مصممة خصيصاً للجماهير على المستوى العالمي والإقليمي والقطري. وفي حين تأخر إحراز تقدم في بعض البلدان بسبب القيود المرتبطة بكوفيد-١٩ أو انعدام الاستقرار السياسي، لعب الحوار الاجتماعي والتعاون الثلاثي دوراً رئيسياً في تحقيق الهدف المحدد لفترة السنتين.

◀ الإطار ٢٤: تحرير العالم من العنف والتحرش

أطلقت الحملة العالمية لمنظمة العمل الدولية المعنونة "تحرير عالم العمل من العنف والتحرش" بمناسبة دخول الاتفاقية رقم ١٩٠ حيز النفاذ في ٢٥ حزيران/يونيه ٢٠٢١. وتهدف الحملة، المصممة بإسهامات من الهيئات المكونة، إلى استئثار الوعي بالحاجة الملحة إلى التصدي للعنف والتحرش في عالم العمل وتدعو إلى التصديق على الاتفاقية وتنفيذها على نحو فعال.

١٣٤. وتأثر العدد الكبير من النتائج فيما يتعلق بالتدابير الرامية إلى ضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة لصالح الأشخاص المعوقين وغيرهم من الأشخاص في أوضاع هشّة، بالتقدم المحرز فيما يخص إطار برنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والتمويل من البرنامج. واستفيد من تجربة منظمة العمل الدولية في معالجة القضايا وضروب الوصم المرتبطة بفيروس نقص المناعة البشرية في مكان العمل لدعم الهيئات المكونة فيما يتعلق بكوفيد-١٩. وشكل **تقرير بشأن تعزيز إدماج الأشخاص المعوقين في الاقتصاد الرقمي** إسهاماً ابتكارياً وحسن التوقيت أثناء الجائحة. ودعمت **الشبكة العالمية المتعلقة بالأعمال والإعاقة** إنشاء الفروع القطرية وتعزيزها، وهو ما مكّن منظمات أصحاب العمل من توسيع نطاق الدعم والخدمات المقدمة لأعضائها بشأن إدماج الإعاقة. وقد أسهم نشر **تقرير رئيسي بشأن الاتفاقية رقم ١٦٩** بتقديرات عالمية جديدة في بناء القدرات وجهود التوعية، غير أن المؤسسات والآليات الوطنية لتنفيذ الاتفاقية تبقى في كثير من الأحيان منعدمة أو واهنة.

١٣٥. وتُطبق مجموعة من تدخلات منظمة العمل الدولية ومنتجاتها نُهجاً متكاملة ومشاركة بين القطاعات إزاء المساواة والتنوع والإدماج. ويشمل ذلك **دراسة استقصائية عالمية بشأن الوصم والتمييز المتعلقين بفيروس نقص المناعة البشرية**، أجريت بالتعاون مع مؤسسة Gallup؛ **دراسة بشأن الحواجز التي تحول دون مشاركة النساء من الشعوب الأصلية**، والمعدة بالتعاون مع الوكالة السويدية للتعاون الإنمائي؛ دراسة استقصائية عالمية للشركات بشأن التنوع والإدماج.

◀ الإطار ٢٥: التقدم المحرز في تحقيق تكافؤ الفرص في الصين وغواتيمالا ونيجيريا

في الصين، ونتيجة للجهود المشتركة التي تبذلها الشبكة الصينية للأعمال والإعاقة والاتحاد الصيني للمعوقين، تتوخى الخطة الوطنية الخمسية الرابعة عشرة للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٥ وخطة العمل الوطنية لحقوق الإنسان للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٥ إنشاء وتعزيز نظام وطني للتدريب على الوظائف لفائدة الأشخاص المعوقين.

وفي غواتيمالا، اعتمدت الحكومة سياسة وطنية بشأن الشعوب الأصلية، تنص على إنشاء نيابة لوزارة شؤون التعددية الثقافية. وطورت شبكة أصحاب المشاريع من السكان الأصليين برنامجاً لدعم إضفاء السمة المنظمة ومتجراً على شبكة الإنترنت، مما سمح بمواصلة تحقيق مبيعات خلال أزمة كوفيد-١٩. ودعمت منظمة العمل الدولية هذه الجهود من خلال الحساب التكميلي للميزانية العادية.

وفي نيجيريا، أفاد برنامج للفحص الطوعي للتحقق من الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية في العمل ٦ ٦٨٠ امرأة و٧٦٠ رجلاً، بمن فيهم الأشخاص المعوقون والأشخاص العاملون في القطاع غير المنظم. وجرى وضع ونشر أداة اتصال لتغيير السلوك من أجل الوقاية من كوفيد-١٩ والحد من انتشاره في مكان العمل.

الميزانية والإنفاق

١٣٦. خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، بلغ مجموع الإنفاق في النتيجة ٦ ما يعادل ٥٧,٢ مليون دولار أمريكي، أي ٧٠ في المائة من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية و ٢٩ في المائة من مساهمات التعاون الإنمائي من خارج الميزانية و ١ في المائة من الحساب التكميلي للميزانية العادية (الجدول ٧). ومحدودية الحشد والإنفاق فيما يتعلق بالإسهامات الطوعية من أجل تحقيق هذه النتيجة خلال فترة السنتين تفسر جزئياً عدد النتائج المحققة، وتدعو إلى تعزيز التحالفات مع الشركاء الإنمائيين. وفي حين كانت الموارد من الحساب التكميلي للميزانية العادية محدودة أيضاً، فقد أسهمت هذه الأموال في تحقيق ٦ نتائج في ٤ دول أعضاء.

◀ الجدول ٧: الميزانية الاستراتيجية والإنفاق المتعلقان بالنتيجة ٦

المصدر	الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية)	الإنفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية)
الميزانية العادية	40.7	40.1
التعاون الإنمائي من خارج الميزانية	35.0	16.6
الحساب التكميلي للميزانية العادية	غير محدد	0.5
المجموع	75.7	57.2

النتيجة ٧: حماية مناسبة وفعالة للجميع في العمل

◀ النقاط البارزة

- يوفر التصديق العالمي على الاتفاقية رقم ١٨٢ إطاراً قانونياً للحماية لفائدة ٧٩ مليون طفل في عمل الأطفال الذي ينطوي على مخاطر.
- جرى اعتماد أو تفعيل سياسات وبرامج السلامة والصحة المهنية التي تعالج مخاطر مهنية محددة في ٣٢ دولة عضواً، بما في ذلك في البلدان الخمسة عشر المشمولة بالبرنامج الرائد للسلامة + الصحة للجميع، الذي يستفيد منه ما يقرب من ١٣٨ مليون عامل.
- اتخذت ست عشرة دولة عضواً تدابير لتحديد أو تحسين الحد الأدنى للأجور. واعتمدت ثلاث دول أعضاء منها - مصر وجمهورية ملديف وقطر - نظم الحد الأدنى للأجور لأول مرة.
- قدمت منظمة العمل الدولية الدعم لتلبية الاحتياجات الملحة للعمال في القطاع غير المنظم وإيجاد حلول طويلة الأجل في ٢٥ دولة عضواً، حيث استفاد من ذلك ٧,١ مليون شخص في كوت ديفوار و ٦,٧ مليون شخص في بوركينافاسو و ٣,٦ مليون شخص في السنغال.
- استفاد أكثر من ٤٠٠ ٠٠٠ عامل مهاجر تضرروا من كوفيد-١٩ في مختلف بلدان رابطة أمم جنوب شرق آسيا من خدمات الطوارئ، بما في ذلك الأغذية ومعدات الوقاية الشخصية والمساعدة القانونية.

١٣٧. وبغية ضمان الحماية الكافية والفعالة للجميع في العمل، أعادت منظمة العمل الدولية ترتيب أولويات الأنشطة والموارد المخطط لها لتلبية طلبات الهيئات المكونة الأكثر إلحاحاً. واستهدفت منظمة العمل الدولية الاستجابات لمواجهة كوفيد-١٩ في القطاعات عالية المخاطر والعمال الأكثر استضعافاً، مع إدارة الفرص والمخاطر المتعلقة بترتيبات العمل الجديدة وسريعة النمو.

١٣٨. وتصدرت المسائل المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية جدول أعمال العديد من البلدان التي التمتت الإرشادات بشأن كيفية تيسير العودة الآمنة إلى العمل، لا سيما في القطاعات عالية المخاطر من قبيل التصنيع والبناء والزراعة. كما أصبحت حماية دخل العمال خلال الجائحة والسعي إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان تكتسي أهمية قصوى، مما أدى إلى زيادة طلبات المساعدة بشأن تحديد الحد الأدنى للأجور. وكان من شأن عمليات الإغلاق التي فرضتها الحكومات أن سارعت الخطى نحو استخدام ترتيبات العمل عن بُعد وأفضت إلى موجة من الإصلاحات القانونية والسياسية. واتخذ

العديد من البلدان تدابير إغاثة لصالح العمال في أوضاع هشة، بمن فيهم العاملون في الاقتصاد غير المنظم والعمال المنزليون والعمال المهاجرون والعمال المهاجرون العائدون.

١٣٩. ولم تضع إلا ثلاث دول أعضاء نهجاً متكاملة تشمل الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وجدد العديد منها التزاماتها بمكافحة عمل الأطفال من خلال التشريعات والسياسات وخطط العمل في سياق تزايد أعداد الأطفال في العمل، لا سيما في الزراعة وفي أفريقيا جنوب الصحراء، وحالة الركود في أقاليم أخرى. وفي المقابل، شهد التقدم المحرز فيما يتعلق بمبادئ الحرية النقابية والإقرار الفعلي بحق المفاوضة الجماعية وعدم التمييز تباطؤاً.

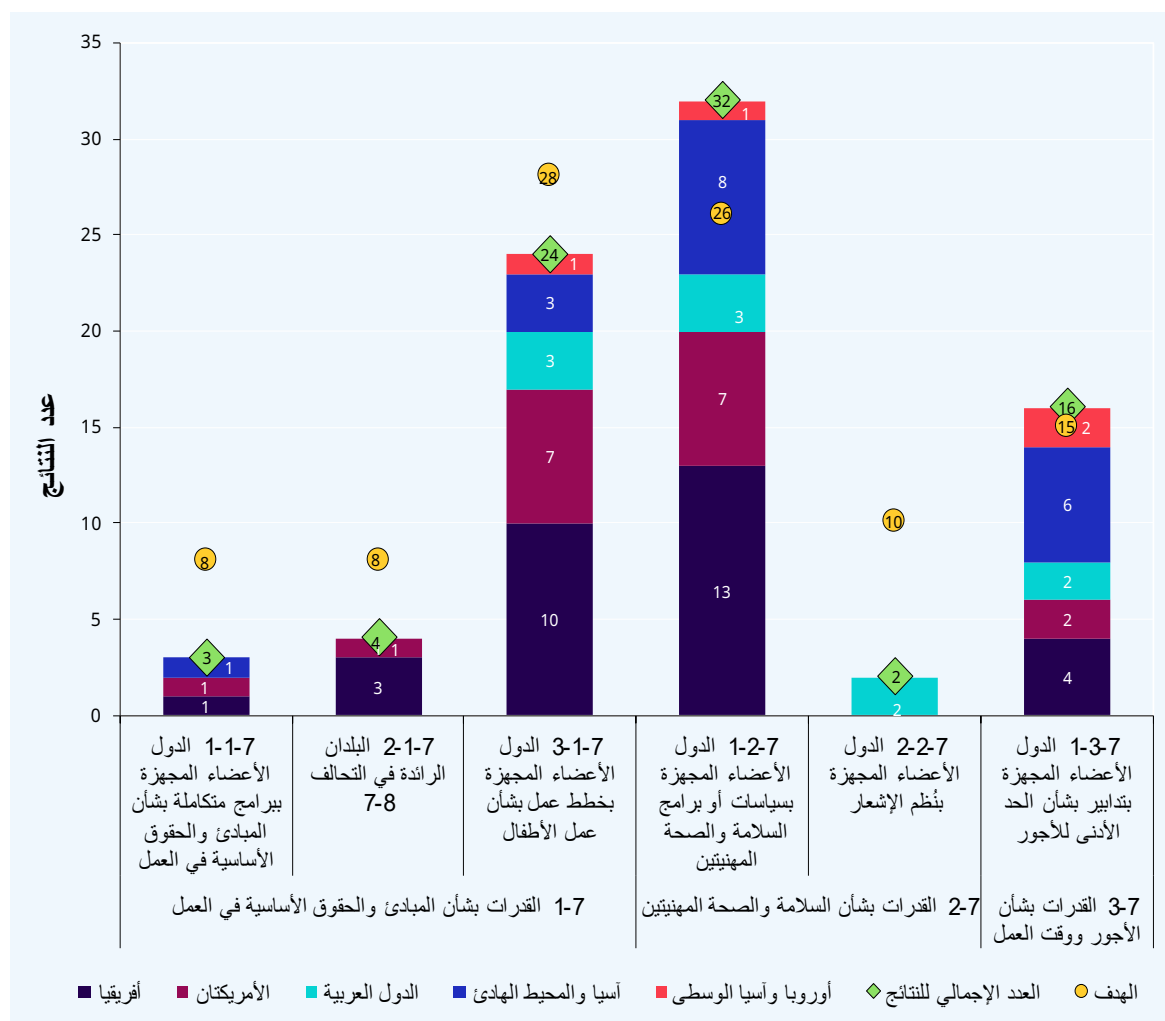
◀ الإطار ٢٦: تقدم متعدد الأبعاد لضمان الحماية في العمل للجميع في نيبال

كان لتنفيذ البرنامج القطري للعمل اللائق من أجل نيبال (٢٠١٨-٢٠٢٢) دورٌ فعال في تمهيد الطريق نحو تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وظروف العمل اللائق للجميع في البلد. وتشمل الإنجازات المهمة المحققة إعلان ٦٠ بلدية خالية من عمل الأطفال وتنفيذ برنامج إعادة العمال المهاجرين الذين تقطعت بهم السبل بسبب كوفيد-١٩ إلى الوطن، مما سهل عودة وإعادة دمج أكثر من ١٠٠ ٠٠٠ امرأة ورجل. بالإضافة إلى ذلك، ومن خلال عملية تشاورية شملت منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، وافقت الحكومة على وضع سياسة وطنية للسلامة والصحة المهنية وحسنت رصد مكان العمل في المزارع. وأجرى فريق عمل ثلاثي بقيادة وزارة العمالة والاستخدام والضمان الاجتماعي تقييماً للاقتصاد غير المنظم. وتضمنت نتائجه توصيات سياسية لدعم الانتقال إلى السمة المنظمة من خلال العمل المنسق للحكومة والشركاء الاجتماعيين ومنظمات عمال الاقتصاد غير المنظم، ومن خلال تنفيذ قانون العمل.

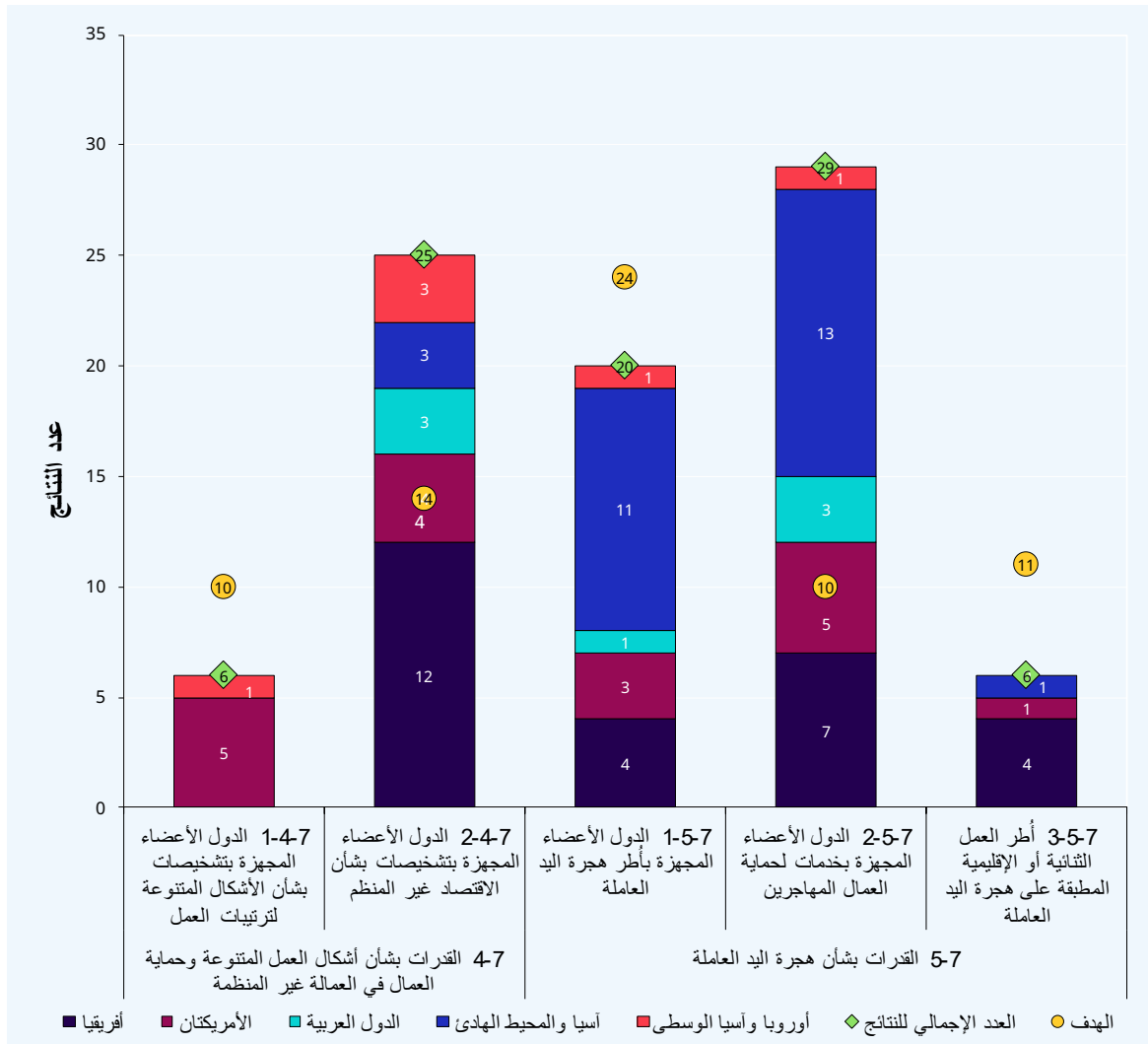
الأداء فيما يتعلق بالأهداف والالتزامات المحددة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١

١٤٠. خلال فترة السنتين، قدمت منظمة العمل الدولية دعماً بشأن خمس حصائل تركز على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والسلامة والصحة المهنية والأجور ووقت العمل وحماية العمال في مختلف أشكال العمل وفي الاقتصاد غير المنظم وهجرة اليد العاملة. وعموماً، أسهمت منظمة العمل الدولية في تحقيق ١٦٧ نتيجة، بزيادة قدرها ٢ في المائة بالمقارنة مع الهدف المحدد. وتحقق الهدف أو تجاوز التوقعات في أربع حصائل من الحصائل الخمس وفي أربعة مؤشرات من أصل ١١ مؤشراً من مؤشرات الحصائل في إطار هذه النتيجة (الشكلان ٢٣ و ٢٤). وظلت النتائج أقل بكثير من مستوى الهدف المحدد في وضع البرامج المتكاملة التي تشمل الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وفي تعزيز نُظم الإشعار المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية للأسباب الموضحة في الفقرات التالية.

الشكل ٢٣: النتائج المحققة في إطار النتيجة ٧ (الحصائل ١-٧ و ٢-٧ و ٣-٧)، حسب مؤشر الحصيلة والإقليم



الشكل ٢٤: النتائج المحققة في إطار النتيجة ٧ (الحصيلتان ٤-٧ و ٥-٧)، حسب مؤشر الحصيلة والإقليم



١٤١. وتحقق أكثر من ثلث النتائج في أفريقيا، لا سيما فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنية وعمل الأطفال وعمليات تقييم العمالة غير المنظمة. وتحققت معظم النتائج المتعلقة بهجرة اليد العاملة في آسيا والمحيط الهادئ. وبرزت أيضاً النتائج المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية في الدول العربية، حيث شكلت المنطقة الوحيدة التي حققت نتائج فيما يتعلق بالنظم الوطنية للتسجيل والإشعار للسلامة والصحة المهنية. وأجريت جميع عمليات تقييم العاملين في الأشكال المتنوعة لترتيبات العمل، لا سيما المنصات الرقمية، في الأمريكتين.

١٤٢. وفيما يتعلق بالقدرة المتزايدة على تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، تركزت النتائج على الاستراتيجيات وخطط العمل المتعلقة بعمل الأطفال في أعقاب الزخم الذي أوجدته السنة الدولية للقضاء على عمل الأطفال لعام ٢٠٢١ والتحديات العالمية الصادرة على نحو مشترك مع اليونسيف. وقدمت منظمة العمل الدولية الدعم لهيئاتها المكونة في هذا المجال، لا سيما من خلال البرنامج الدولي الرائد للقضاء على عمل الأطفال وأكثر. وأسهمت منظمة العمل الدولية، بصفتها أمانة التحالف ٧-٨، في زيادة عدد البلدان الرائدة من ١٩ إلى ٢٥ بلداً خلال فترة السنتين. ووضع قرابة نصفها، بمساعدة منظمة العمل الدولية، خارطة طريق للعمل وأنشأت آليات تنسيق متعددة أصحاب المصلحة لتحقيق الغاية ٧-٨ من أهداف التنمية المستدامة (القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري والرق المعاصر والاتجار بالبشر). واتخذ عدد من البلدان تدابير سياسية محددة فيما يتعلق بالعمل الجبري. وكانت النتائج فيما يتعلق بالنهج المتكاملة إزاء الفئات الأربع للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل دون مستوى الهدف المحدد، لثلاثة أسباب رئيسية، هي: (أ) عادة ما تتعامل الهيئات المكونة الوطنية ووزارات العمل على وجه الخصوص، مع الفئات الأربع للمبادئ الأساسية على نحو منفصل؛ (ب) تميز أولويات الجهات المانحة عمل الأطفال والعمل الجبري على المبادئ والحقوق الأخرى؛ (ج) تحتاج منظمة العمل الدولية إلى تكثيف جهودها لتصميم تدخلات خاصة بكل بلد توضح المبادئ ذات الصلة بالهيئات المكونة.

◀ الإطار ٢٧: التقديرات العالمية لعام ٢٠٢٠ بشأن عمل الأطفال

تُظهر التقديرات العالمية بشأن عمل الأطفال، التي نُشرت لأول مرة بالاشتراك بين منظمة العمل الدولية واليونسف في عام ٢٠٢١، اتجاهًا نزولياً في عمل الأطفال من حيث النسبة المئوية والقيم المطلقة على مدى السنوات الأربع الماضية في آسيا والمحيط الهادئ وأمريكا اللاتينية والكاريبي، بينما شهدت أفريقيا زيادة مستمرة منذ عام ٢٠١٢. وبشكل عام، تبقى النسبة المئوية للأطفال الضالعين في عمل الأطفال على حالها منذ عام ٢٠١٦، في حين زاد العدد المطلق بمقدار ٨ ملايين في بداية عام ٢٠٢٠، مما أدى إلى ضلوع ٦٣ مليون فتاة و٩٧ مليون فتى في عمل الأطفال على مستوى العالم. وتوفر هذه النتائج مبرراً قوياً ووجيهاً لتسليط الضوء على الحاجة إلى مواجهة هذا الاتجاه المتردي باستمرار، لا سيما بالنظر إلى الآثار السلبية المحتملة لجائحة كوفيد-١٩ في عام ٢٠٢١. وقد استُخدمت التقديرات العالمية لإصدار بيانات إقليمية وتوصيات سياسية هادفة استعداداً للمؤتمر العالمي الخامس للقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري على نحو مستدام، المزمع عقده في عام ٢٠٢٢ في جنوب أفريقيا.

١٤٣. وأدى تزايد الطلبات من الدول الأعضاء للحصول على المساعدة التقنية من منظمة العمل الدولية للتصدي للأثر المباشر لكوفيد-١٩ في **الصحة والسلامة** إلى تحقيق نتائج قطرية تجاوزت الهدف المحدد في هذا المجال. وأعطيت الأولوية لبرامج السلامة والصحة المهنية التي تستهدف قطاعات محددة بدلاً من نظم الإشعار المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية، حتى لو كانت المعلومات الموثوقة والمحدثة ضرورية لرصد الاتجاهات والآثار السياسية وتقديم التقارير قياساً إلى المؤشر ٨-٨-١ من أهداف التنمية المستدامة. وشرعت منظمة العمل الدولية في إعداد أدوات إرشادية لمساعدة الهيئات المكونة في تحسين نظمها الوطنية بشأن جمع بيانات السلامة والصحة المهنية في إطار الانتعاش من الجائحة. وأصدرت منظمة العمل الدولية ومنظمة الصحة العالمية، لأول مرة، **تقديرات عالمية مشتركة بشأن عبء الأمراض والإصابات المتصلة بالعمل** باستخدام منهجية واحدة موحدة.

١٤٤. وأسهمت منظمة العمل الدولية، من خلال الحوار الاجتماعي والتعاون على المستويين الوطني والقطاعي وعلى مستوى المنشآت، في وضع بروتوكولات ومبادئ توجيهية بشأن السلامة والصحة المهنية مصممة لمنع أو معالجة الأخطار المهنية، بما في ذلك الأخطار الأرغونومية والنفسية الاجتماعية، لفائدة الأشخاص الذين يعملون عن بُعد أو يعملون في منازل أصحاب عملهم (العمال المنزليون). واكتست الحملة السنوية لليوم العالمي للسلامة والصحة المهنية (٢٠٢٠)، وتنظيم **المؤتمر العالمي الثاني والعشرين للسلامة والصحة المهنية**، بالتعاون مع الجمعية الدولية للضمان الاجتماعي وحكومة كندا (أيلول/سبتمبر ٢٠٢١)، أهمية بالغة في جهود التوعية التي تبذلها منظمة العمل الدولية في هذا المجال. واستمر تقديم الإسهامات التقنية للمناقشة الجارية بشأن إمكانية إدراج ظروف العمل الآمنة والصحية في إطار منظمة العمل الدولية للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل، فضلاً عن تطبيق آلية استعراض المعايير بشأن المخاطر البيولوجية والأرغونومية.

١٤٥. وكان من شأن النتائج المتعلقة بزيادة قدرة الدول الأعضاء على **تحديد أجور مناسبة وتعزيز وقت العمل اللائق** أن بلغت الهدف المحدد، مما يؤكد الأهمية التي توليها الهيئات المكونة للحد الأدنى للأجور في حماية مداخل العمال خلال الجائحة وفي مرحلة الانتعاش. واعتمد عدد من البلدان نظاماً للأجور الدنيا، بينما عززت بلدان أخرى الإجراءات القانونية أو وضعت قاعدة أدلة أقوى لتحديد المستويات الدنيا للأجور، مما عاد بالفائدة على ملايين العمال من ذوي الأجور المتدنية، وكثير منهم من النساء. علاوة على ذلك، اعتمد العديد من البلدان نظاماً مؤقتاً لدعم الأجور للتخفيف من خسائر دخل العمل بسبب الجائحة. يُضاف إلى ذلك أنّ منظمة العمل الدولية قدمت الدعم فيما يتعلق بالمفاوضة الجماعية بشأن الأجور ومن أجل اتخاذ تدابير محددة لمواجهة الآثار السلبية لكوفيد-١٩ في سوق العمل. وتضمن **تقرير الأجور في العالم ٢٠٢٠-٢٠٢١** والدليل العملي بشأن العمل عن بُعد أثناء جائحة كوفيد-١٩ وما بعدها استشرافات وإرشادات قيّمة في هذا الصدد.

◀ الإطار ٢٨: إرساء حد أدنى للأجور في قطر

في آب/أغسطس ٢٠٢٠، أدت المساعدة التقنية التي قدمتها منظمة العمل الدولية إلى وزارة التنمية الإدارية والعمل والشؤون الاجتماعية إلى اعتماد القانون رقم ١٧ الذي يرسى حداً أدنى للأجور قدره ١٠٠٠ ريال قطري وينطبق على جميع العمال من جميع الجنسيات وفي جميع القطاعات، بمن فيهم العمال المنزليون. ودخل القانون حيز النفاذ في آذار/مارس ٢٠٢١، وهو أول قانون ينص على حد أدنى للأجور يتسم بهذه التغطية الواسعة في منطقة الخليج. وبالإضافة إلى الحد الأدنى الأساسي للأجور، يجب أن يتأكد أصحاب العمل من حصول العمال على السكن والغذاء اللائقين، أو أن يدفعوا، بدلاً من ذلك، علاوات بقيمة ٨٠٠ ريال قطري لتغطية هذه الاحتياجات. ومن شأن هذا القانون الجديد أن يسهم في زيادة الأجور وتحسين حياة قرابة ٤٠٠ ٠٠٠ عامل، يمثلون خمس السكان المستخدمين في البلد.

١٤٦. وألحقت جائحة كوفيد-١٩ ضرراً غير متناسب بفئات معينة من العمال وكشفت عن حالة الاستضعاف الشديدة التي يعانون منها. وأدى ذلك إلى تلقي طلبات مهمة للحصول على المساعدة فيما يتعلق بالقدرة على توفير الحماية الكافية للعمال في الأشكال المتنوعة لترتيبات العمل وفي الاقتصاد غير المنظم. ودعمت منظمة العمل الدولية عدداً كبيراً من التقييمات السريعة بشأن أثر الجائحة في الاقتصاد غير المنظم والعمل المنزلي، التي استُخدمت لوضع تدابير سياسية في العديد من البلدان. ويسرت المساعدة المقدمة إلى منظمات العمال المنزليين توفير الخدمات في الوقت المناسب لأولئك الذين فقدوا وظائفهم، ومعظمهم من النساء في الاقتصاد غير المنظم. وقدم منشوران رئيسيان، *العمل من المنزل: من الانحجاب إلى العمل اللائق وجعل العمل اللائق حقيقة واقعة للعمال المنزليين*، استشرافات وإرشادات. ولم يبلغ عدد النتائج فيما يتعلق بوضع العمال في الأشكال المتنوعة لترتيبات العمل، لا سيما المنصات الرقمية، الهدف المحدد بسبب الحادثة النسبية للموضوع، إلى جانب الخبرة التي ما زالت محدودة في منظمة العمل الدولية، لا سيما في الأقاليم، واستحالة إيفاد بعثات مساعدة تقنية إلى البلدان. ومع ذلك، سلط تقرير بعنوان *لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية، ٢٠٢١: دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل*، الضوء على هذه المسألة غير المستكشفة نسبياً، وسُتُرشد متابعة اجتماع الخبراء الثلاثي المعني بهذا الموضوع والمزمع عقده في عام ٢٠٢٢ العمل المستقبلي لمنظمة العمل الدولية.

١٤٧. كما ولدت الجائحة المزيد من الطلب على مساعدة منظمة العمل الدولية لفائدة العمال المهاجرين، مما أدى إلى تحقيق عدد أكبر بكثير من النتائج بالمقارنة مع الهدف المحدد. وأتاحت إعادة تخصيص التمويل على نحو سريع، بفضل مرونة الجهات المانحة، فرصة الاستجابة بسرعة للزيادة المفاجئة في طلبات الدعم. وساعدت التقييمات السريعة لأثر كوفيد-١٩ في هجرة اليد العاملة على الحصول على فهم أفضل للقيود المحددة التي يواجهها المهاجرون الذين تقطعت بهم السبل أو العائدون إلى بلدانهم الأصلية. وأرشدت التقييمات العمل الوطني وفقاً لذلك، واقتربت أدوات وإرشادات وضعتها منظمة العمل الدولية بشأن مجموعة واسعة من المواضيع ذات الصلة، بما في ذلك تعزيز العمل اللائق للاجئين ضمن أطر الهجرة العادلة. غير أن القيود المفروضة على الهجرة أثناء الجائحة أدت إلى تلقي عدد أقل من طلبات المساعدة بشأن الأطر الثنائية أو الإقليمية وحملات التوظيف العادل واللوائح ومدونات السلوك. ومع ذلك، أصدرت منظمة العمل الدولية، بالاشتراك مع شبكة الأمم المتحدة للهجرة، أول إرشادات عالمية للاتفاقات الثنائية بشأن هجرة اليد العاملة، إذ استرشد بها فعلاً الاتحاد الأفريقي والهيئة الحكومية الدولية المعنية بالتنمية فيما يتعلق باتخاذ ما يلزم من إجراءات.

الميزانية والإنفاق

١٤٨. خلال الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، بلغ مجموع الإنفاق في النتيجة ٧ ما يعادل ٢٨٠,٦ مليون دولار أمريكي، أي نسبة ٣٠ في المائة من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية و٦٨ في المائة من مساهمات التعاون الإنمائي من خارج الميزانية و٢ في المائة من الحساب التكميلي للميزانية العادية (الجدول ٨). وكان ثمة حشد مهم للإسهامات الطوعية، لا سيما من أجل التدخلات المتعلقة بهجرة اليد العاملة والقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري، فضلاً عن زيادة في الموارد من خارج الميزانية من أجل تحقيق مشاريع السلامة والصحة المهنية. واكتسب البرنامج الرائدان المعنونان القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري وأكثر والسلامة والصحة للجميع أهمية بالغة في هذا الصدد. واستثمرت موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية بشكل خاص في هجرة اليد العاملة والسلامة والصحة المهنية، مما أسهم في تحقيق ١٩ نتيجة في ١٦ دولة عضواً.

الجدول ٨: الميزانية الاستراتيجية والإنفاق المتعلقان بالنتيجة ٧

المصدر	الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية)	الإنفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية)
الميزانية العادية	94.7	84.8
التعاون الإنمائي من خارج الميزانية	147.0	191.4
الحساب التكميلي للميزانية العادية	غير محدد	4.4
المجموع	241.7	280.6

النتيجة ٨: حماية اجتماعية شاملة ومستدامة للجميع

◀ النقاط البارزة

- قدمت منظمة العمل الدولية الدعم إلى ٣٨ بلداً لتوسيع نطاق آليات الحماية الاجتماعية في ضوء الآثار الاجتماعية والاقتصادية لجائحة كوفيد-١٩.
- اضطلعت منظمة العمل الدولية بدور مركزي في رسم معالم استجابات الأمم المتحدة المشتركة لمواجهة كوفيد-١٩ التي أدت إلى توفير تحويلات نقدية وإعانات مؤقتة للأجور في ٢٠ دولة عضواً، استفاد منها أكثر من ٣٠٠ ٠٠٠ أسرة معيشية في تيمور - ليشتي وقرابة ٦٨٠ ٠٠٠ أسرة معيشية في كمبوديا، التي استفاد فيها أيضاً ٣٥٠ ٠٠٠ عامل من نظام للإعانات المؤقتة للأجور.
- صدقت ٦٠ دولة عضواً الآن على اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)، نتيجة لتصديقين جديدين مسجلين خلال فترة السنتين (كابو فيردي وباراغواي)، وبذلك يتحقق الهدف الذي حدده مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في عام ٢٠١٢.

١٤٩. وكانت الحماية الاجتماعية في صميم الاستجابات السياسية للتعامل مع الآثار الاجتماعية والاقتصادية الفورية لأزمة كوفيد-١٩. وتُبرز عدم استفادة ٤ مليارات شخص في العالم من أي حماية اجتماعية الحاجة إلى إحراز تقدم حاسم نحو التغطية الشاملة من خلال توفير إعانات قائمة على الحقوق وشاملة وكافية، فضلاً عن الحاجة الملحة إلى تعزيز نُظم الحماية الاجتماعية لضمان استدامتها وقدرتها على الصمود واستجابتها للصدمات.

١٥٠. وفي حين أنّ الأزمة اقتضت من منظمة العمل الدولية إعادة توجيه الموارد إلى الحصائل المرتبطة بكوفيد-١٩، فقد تواصل استرشاد الدعم المقدم إلى الدول الأعضاء بالحوار الثلاثي والإطار المعياري لمنظمة العمل الدولية، لا سيما الاتفاقية رقم ١٠٢ وتوصية أرويات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢)، وتوجيهه من خلال البرنامج الرائد بشأن بناء أرويات الحماية الاجتماعية للجميع. وشجعت مساعدة منظمة العمل الدولية على وضع نُظم الحماية الاجتماعية الراسخة في الأطر القانونية السليمة والمدعومة بالتمويل المستدام. وركز العمل في فترة السنتين على تعزيز التكامل والاتساق بين النُظم الاكتتابية وغير الاكتتابية وزيادة التنسيق مع السياسات الاجتماعية والاقتصادية والمالية ودعم توسيع نطاق التغطية ليشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم. ويسرّت منظمة العمل الدولية أيضاً الحوارات الوطنية والتكاليف القائمة على الأدلة وتحليلات الحيز المالي والآثار من أجل تقييم وتصميم التأمين ضد البطالة وأوجه الحماية الصحية الشاملة، التي كانت في صميم التصدي لكوفيد-١٩ في العديد من البلدان.

١٥١. وعززت منظمة العمل الدولية شراكاتها في هذا المجال، لا سيما مع صندوق النقد الدولي والفرق القطرية للأمم المتحدة. ويشكل التعاون بشأن توسيع نطاق الحماية الاجتماعية والتمويل والإدارة السديدة مجالاً من مجالات التركيز في الاتفاق العالمي المبرم بين منظمة العمل الدولية وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي في تموز/ يوليو ٢٠٢٠. كما عززت منظمة العمل الدولية شراكاتها مع ١٢ وكالة أخرى من وكالات الأمم المتحدة في إطار خطة العمل العالمية بشأن تمتع الجميع بأنماط عيش صحية وبالرفاه.

◀ الإطار ٢٩: عمل الأمم المتحدة المشترك لتعزيز الحماية الاجتماعية في موزامبيق

في عام ٢٠٢٠، وضعت موزامبيق برنامجها للدعم الاجتماعي المباشر، ما بعد الطوارئ "PASD-PE COVID-19"، بدعم من برنامج الأمم المتحدة المشترك بشأن الحماية الاجتماعية، الممول من السويد والمملكة المتحدة لبريطانيا العظمى وأيرلندا الشمالية وهولندا. ويسرّت مساعدة منظمة العمل الدولية السابقة للاستراتيجية الوطنية للضمان الاجتماعي الأساسي للبلد للفترة ٢٠١٦-٢٠٢٤ التحديد السريع للأسر المعيشية التي تضررت بشدة من جراء الأزمة وكانت مؤهلة لتلقي الدعم. وقد أمكن إدراج العاملين في الاقتصاد غير المنظم في الخطة بسبب تحسين التنسيق المشترك بين المؤسسات بين المعهد الوطني للعمل الاجتماعي والمعهد الوطني للضمان الاجتماعي. وأدى توسيع النظام الأساسي غير الاكتتابي إلى تمكين البرنامج من تغطية ١,٧ مليون أسرة معيشية، ٦٨ في المائة منها تترأسها نساء.

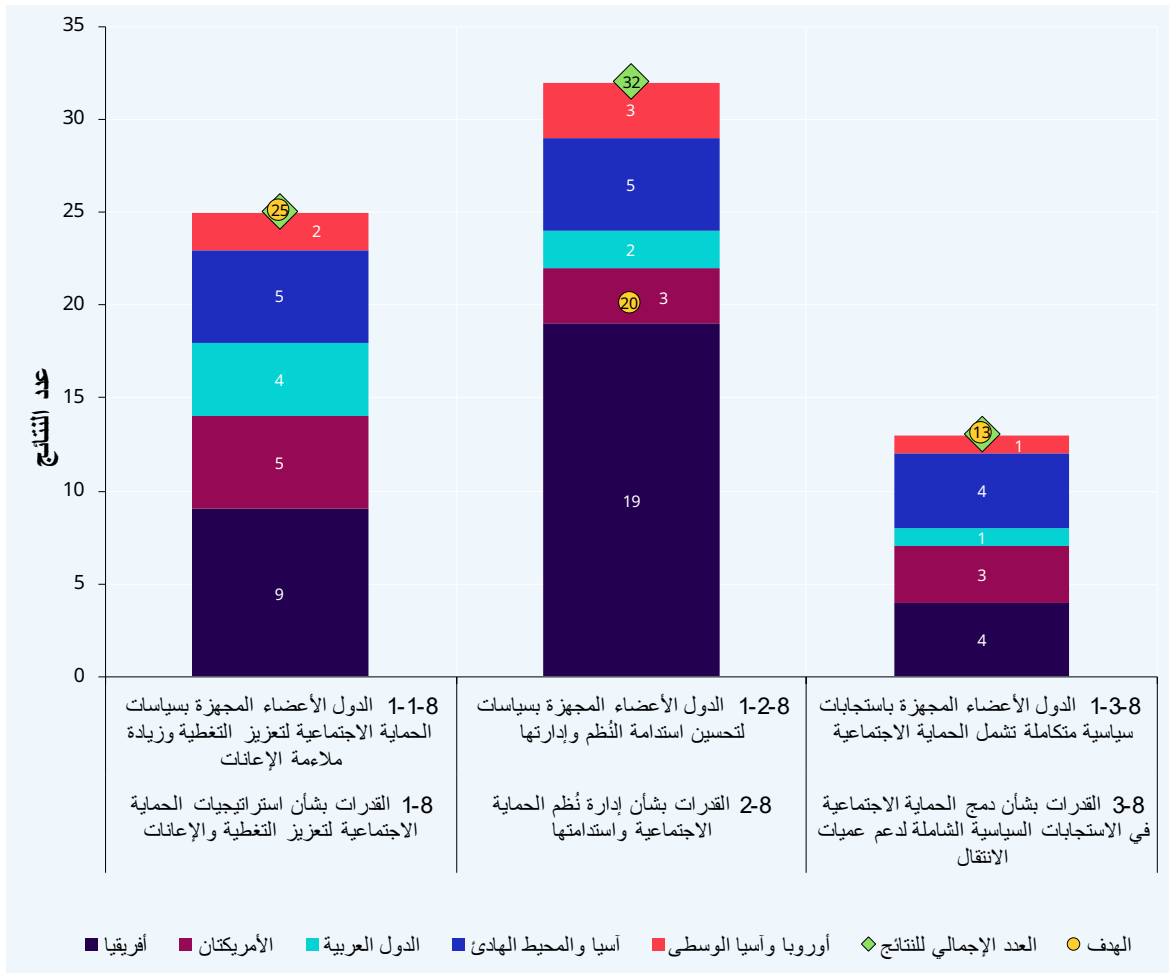
١٥٢. واغتناماً لفرصة الزخم المكتسب، تبلورت أنشطة منظمة العمل الدولية من أجل تعزيز الحماية الاجتماعية الشاملة في القرار والاستنتاجات المتعلقة بالمناقشة المتكررة عن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) والنداء العالمي من أجل اتخاذ الإجراءات الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠٢١. ومبادرة الأمين العام للأمم المتحدة بشأن العامل المسرع العالمي للوظائف والحماية الاجتماعية وضعت أيضاً منظمة العمل الدولية في موقع يؤهلها للاضطلاع بدور

طلّاعي في الجهود المشتركة لدعم البلدان في إرساء نُظم الحماية الاجتماعية الشاملة، بالاستناد إلى تمويل إضافي محلي ودولي.

الأداء فيما يتعلق بالأهداف والالتزامات المحددة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١

١٥٣. خلال فترة السنتين، ركزت منظمة العمل الدولية اهتمامها على تعزيز قدرة الدول الأعضاء على توسيع نطاق التغطية وتعزيز الإعانات وتحسين إدارة نُظم الحماية الاجتماعية واستدامتها ودمج الحماية الاجتماعية مع السياسات الأخرى. وبشكل عام، أسهمت منظمة العمل الدولية في تحقيق ٧٠ نتيجة في هذا المجال، بزيادة قدرها ٢١ في المائة مقارنة بالهدف المحدد. وتساوت النتائج مع الهدف المحدد فيما يتعلق باستراتيجيات تعزيز التغطية والإعانات والاستجابات السياسية المتكاملة استناداً إلى الحماية الاجتماعية، وتجاوزت الهدف المحدد فيما يتعلق بتحسين إدارة نُظم الحماية الاجتماعية واستدامتها (الشكل ٢٥).

الشكل ٢٥: النتائج المحققة في إطار النتيجة ٨، حسب مؤشر الحصيلة والإقليم



١٥٤. وتحققت معظم النتائج في أفريقيا، متبوعة بآسيا والمحيط الهادئ والأمريكتين. وتركزت النتائج في الدول العربية على توسيع نطاق تغطية الحماية الاجتماعية وتحسين الإعانات، بينما انصب التركيز في أوروبا وآسيا والوسطى على إدارة النُظم واستدامتها.

١٥٥. وخلال فترة السنتين، دعمت منظمة العمل الدولية ٢٥ بلداً لتصميم ووضع استراتيجيات أو تشريعات وطنية للحماية الاجتماعية، مما عزز تكامل التدابير الاكتتابية والممولة من الضرائب، الأمر الذي أفضى إلى توسيع نطاق تغطية الحماية وشموليتها وملاءمتها فيما يتعلق بالصحة والبطالة. وقدمت منظمة العمل الدولية المساعدة لسن تشريعات تشمل العديد من فروع الحماية الاجتماعية أو توفير إطار جامع للقطاع، ولكن أيضاً في تصميم وتنفيذ الإعانات والنُظم الجديدة - وتوسيع نطاق الإعانات والنُظم القائمة - لمواجهة أزمة كوفيد-١٩.

١٥٦. ومن الأمور الأساسية لتحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة تعزيز الإدارة السديدة للنُظم واستدامتها المالية. وقد تحققت النتائج في ٣٢ بلداً، أي بزيادة قدرها ١٢ بلداً بالمقارنة مع الهدف المحدد لفترة السنتين. وشمل الدعم المقدم فحوص الاستدامة المالية ونُظم الضمان الاجتماعي وتقديم المشورة بشأن إدارة الاستثمار، فضلاً عن دراسات الجدوى بشأن توسيع نطاق التغطية من خلال عمليات التقييم الاكتوارية. كما أسهمت منظمة العمل الدولية في تحسين نُظم إدارة المعلومات والبنية التحتية التكنولوجية، لا سيما من خلال منصة كمية جديدة على شبكة الإنترنت بشأن الضمان الاجتماعي. واضطلع خمسة عشر بلداً بتحسين توافر ونوعية بيانات الحماية الاجتماعية لديها، بما في ذلك رصد المؤشر ١-٣-١ من أهداف التنمية المستدامة. وعُززت قاعدة البيانات العالمية للحماية الاجتماعية بنموذج محدد للبيانات المتعلقة بوصول العمال المهاجرين إلى الحماية الاجتماعية (بالتعاون مع جهات منها، رابطة الضمان الاجتماعي لشرق ووسط أفريقيا) وجمع البيانات بشأن التغطية القانونية لإعانات الرعاية الصحية وإعانات المرض. وتم بناء قدرات الهيئات المكونة على نحو افتراضي، بما في ذلك من خلال أكاديمية مركز تورينو للضمان الاجتماعي. واستُهل مكون الحماية الاجتماعية للدورة الدراسية بعنوان "العمل والاستخدام من أجل مستقبل مستدام" في محاولة لتوسيع نطاق التوعية.

◀ الإطار ٣٠: تقرير منظمة العمل الدولية بشأن الحماية الاجتماعية في العالم للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٢

صدر تقرير منظمة العمل الدولية المعنون *تقرير الحماية الاجتماعية في العالم للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٢* في أيلول/سبتمبر ٢٠٢١. وقد نادى بزيادة الاستثمارات في نُظم الحماية الاجتماعية الشاملة، بما في ذلك الأرضيات، حيث دعا البلدان إلى سلك الطريق السريع نحو تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان. ويُبرز التقرير، من خلال تحليل حالة الحماية الاجتماعية في جميع أنحاء العالم استناداً إلى قاعدة البيانات العالمية للحماية الاجتماعية، أنه في عام ٢٠٢٠ لم يتعد عدد سكان العالم المشمولين فعلياً بإعانة واحدة على الأقل من إعانات الحماية الاجتماعية نسبة ٤٦,٩ في المائة. وجرى إعداد التقرير بمساهمة من الرصد التفاعلي عبر الإنترنت لمنظمة العمل الدولية بشأن استجابات الحماية الاجتماعية لمواجهة أزمة كوفيد-١٩ في جميع أنحاء العالم وبفضل مجموعة من الموجزات السياسية لتقاسم المعارف بشأن التجارب القطرية والخيارات السياسية من أجل وضع استجابة سياسية لكوفيد-١٩ وتحقيق الانتعاش. ودعمت استنتاجات التقرير، إلى جانب تقديرات منظمة العمل الدولية بشأن فجوة التمويل من أجل إرساء أرضية للحماية الاجتماعية، جدوى الحماية الاجتماعية في مبادرة الأمين العام للأمم المتحدة بشأن العامل المسرع العالمي للوظائف والحماية الاجتماعية.

١٥٧. وأسهمت منظمة العمل الدولية أيضاً في تحقيق نتائج فيما يتعلق باعتماد استجابات متكاملة وشاملة للتصدي لجائحة كوفيد-١٩، شملت الحماية الاجتماعية في ١٣ بلداً. وقدمت منظمة العمل الدولية الخبرة التقنية بشأن دمج سياسات الحماية الاجتماعية، التي يسعى العديد منها إلى توسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل العاملين في الاقتصاد غير المنظم. وعلى سبيل المثال، أطلقت باكستان برنامج "Mazdoor Ka EHSAS" الذي يوسع نطاق الحماية الاجتماعية لتعزيز إضفاء السمة المنظمة، مع إمكانية تغطية أكثر من ٥١ مليون عامل. وأدرجت في بوابة كوفيد-١٩ على منصة الحماية الاجتماعية منتجات معرفية لتقاسم التجارب القطرية وتدابير الاستجابة وتنوير الخيارات السياسية العليا لفائدة الهيئات المكونة والشركاء. بالإضافة إلى ذلك، أعدت منظمة العمل الدولية خلاصة وافية بشأن الابتكارات لتوسيع نطاق الحماية الصحية في آسيا، فضلاً عن كتيب بشأن الحماية الصحية الاجتماعية لللاجئين. ودعم تقرير بحثي بشأن دور التأمين الاجتماعي الدعوة إلى إدراج الحماية الاجتماعية في سياسات الاقتصاد الأخضر.

◀ الإطار ٣١: الحماية الاجتماعية بالنسبة إلى العاملين في مجال صناعة الملابس

قامت منظمة العمل الدولية، في البلدان المصنعة للملبوسات والأكثر تضرراً من جائحة كوفيد-١٩، والتي لديها حيز مالي محدود، بحشد الموارد من الشركاء الإنمائيين دعماً للاحتياجات الفورية للعمال المتضررين. وتلقت الحكومات في الوقت نفسه المساعدة على وضع نُظم الحماية الاجتماعية القائمة على الحقوق، مسترشدة بمعايير العمل الدولية. وضمنت مشاركة منظمة العمل الدولية إشراك الشركاء الاجتماعيين في عملية تصميم وتنفيذ برامج الاحتفاظ بالوظائف في بنغلاديش وإثيوبيا، فضلاً عن تدابير دعم الدخل، في بلدان من قبيل إندونيسيا وجمهورية لاو الديمقراطية الشعبية، حيث شملت أكثر من ٤٥ ٠٠٠ مستفيد.

الميزانية والإنفاق

١٥٨. خلال فترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١، بلغ مجموع الإنفاق في النتيجة ٨ ما يقارب ٨٩,٥ مليون دولار أمريكي، أي ٤٣ في المائة من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية و ٥٥ في المائة من مساهمات التعاون الإنمائي من خارج الميزانية و ٢ في المائة من الحساب التكميلي للميزانية العادية (الجدول ٩). وأدت الإسهامات الطوعية على نحو خاص إلى وضع

سياسات وتشريعات للحماية الاجتماعية بهدف توسيع نطاق تغطية الإعانات وتحسين ملاءمتها. وأسهم الحساب التكميلي للميزانية العادية المكرس لهذه النتيجة في تحقيق ١١ نتيجة في ٦ دول أعضاء.

◀ الجدول ٩: الميزانية الاستراتيجية والإنفاق المتعلقان بالنتيجة ٨

المصدر	الميزانية الاستراتيجية (بملايين الدولارات الأمريكية)	الإنفاق الفعلي (بملايين الدولارات الأمريكية)
الميزانية العادية	42.7	38.7
التعاون الإنمائي من خارج الميزانية	38.0	49.2
الحساب التكميلي للميزانية العادية	غير محدد	1.6
المجموع	80.7	89.5

النتائج التمكينية

١٥٩. تضمن البرنامج والميزانية لمنظمة العمل الدولية ثلاث نتائج تمكينية محددة تتعلق بالتشغيل الأمثل للمنظمة وتدعم تنفيذ النتائج السياسية.

- النتيجة ألف تتعلق بدور منظمة العمل الدولية بصفتها عنصراً يقوم باستحداث الإحصاءات والبحوث والمعارف بشأن العمل اللائق وتجميعها وإدارتها ونشرها، وبصفتها شريكاً مؤثراً ضمن النظام متعدد الأطراف.
- النتيجة باء تتعلق بالتشغيل الأمثل لنظم الإدارة السديدة والإشراف وإدارة المخاطر في منظمة العمل الدولية.
- النتيجة جيم تتعلق بتشغيل خدمات الدعم في منظمة العمل الدولية واستخدام الموارد التي عُهد بها إلى المنظمة.

١٦٠. وأثناء فترة السنتين، كان على منظمة العمل الدولية التكيف مع الظروف التي فرضتها حالة الطوارئ العالمية في المجالات الثلاثة. وكما ذكر في القسم ١ من هذا التقرير، تطور تركيز الإحصاءات والبحوث وجمع البيانات والاتصالات تطوراً كبيراً. وأرست العديد من الشراكات - لا سيما ضمن منظومة الأمم المتحدة - أو تكيفت من أجل توفير استجابة متعددة الأبعاد إلى الأزمة على المستوى القطري. وباتت اجتماعات أجهزة الإدارة السديدة في منظمة العمل الدولية اجتماعات افتراضية، وجرت رقمنة العديد من خدمات منظمة العمل الدولية وعمليات سير الأعمال لديها. وبالتالي، يصف هذا القسم التقدم المحرز في النتائج التمكينية مع مراعاة الحصائل ومؤشرات الحصائل التي وضعها البرنامج والميزانية،^{١٤} كما أنه يعرض التحولات التنظيمية التي وقعت أثناء فترة السنتين.

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

١٦١. في ضوء عواقب الجائحة، كان على منظمة العمل الدولية أن تلجأ إلى الابتكار من أجل الاستجابة إلى احتياجات المعارف الأخذة في التطور وأن تضمن توفير المعلومات في الوقت المناسب ونشرها على نحو فعال. وتطلب ذلك تنسيقاً على مستوى المكتب وإرساء شراكات خارجية أقوى. وعلى الرغم من ذلك، جرى الوفاء بالتزامات البرنامج والميزانية وتجاوز الأهداف المحددة لفترة السنتين في جميع مؤشرات الحصائل المتعلقة بهذه النتيجة.

إحصاءات دقيقة ومستدامة بشأن العمل اللائق

١٦٢. تلقت منظمة العمل الدولية طلبات متزايدة من أجل تعديل الدراسات الاستقصائية الرامية إلى تحديد أثر كوفيد-١٩ على أسواق العمل، مما أدى إلى تحسينات في ٢٨ دولة عضواً، نصفها تقريباً في أفريقيا. وقد وُضع العديد من المنتجات الإحصائية من أجل دعم استمرار الدول الأعضاء في إنتاج البيانات أثناء الجائحة، بما في ذلك بشأن الطريقة التي يمكن بها قياس العمل عن بعد والاحتفاظ بالدراسات الاستقصائية المتعلقة بالقوة العاملة وإجراء دراسات استقصائية سريعة. وقد نشرت مدونات إحصائية عديدة على الموقع الإلكتروني ILOSTAT.

^{١٤} يعرض الملحق الثالث جدول معلومات موجزة يضم الغايات والنتائج المحققة في إطار كل مؤشر من مؤشرات الحصائل المتعلقة بالنتائج التمكينية.

١٦٣. وأرسيت شراكات معززة مع منظمات دولية أخرى (ضمن منظومة الأمم المتحدة وخارجها). وشاركت منظمة العمل الدولية في تقرير الأمم المتحدة المعنون **كيف تغير جائحة كوفيد-١٩ العالم: منظور إحصائي**. وفي آذار/مارس ٢٠٢١، أطلقت منظمة العمل الدولية **دراسة استقصائية عالمية** أجرتها مكاتب الإحصاء الوطنية من أجل فهم إلى أي مدى أثرت الأزمة على جمع الإحصاءات الرسمية لسوق العمل. وستسهم المعلومات المتلقاة من ١١٠ بلداً في تحسين مساعدة منظمة العمل الدولية في هذا المجال.

◀ الإطار ٣٢: تعاون منظمة العمل الدولية من أجل تحسين الدراسات الاستقصائية بشأن القوة العاملة في منطقة شرق الكاريبي وتنزانيا وفيتنام

قدمت منظمة العمل الدولية الدعم إلى أمانة منظمة دول شرق الكاريبي ومكتب الإحصاءات الوطني في تنزانيا والمكتب العام للإحصاءات في فيتنام بهدف تحسين استبيانات الدراسات الاستقصائية بشأن القوة العاملة بتطبيق أحدث المعايير الإحصائية الدولية واستناداً إلى أفضل الممارسات الدولية. وستسهل الدراسات الاستقصائية الجديدة تحسين فهم آثار كوفيد-١٩ على العمالة ونقص الاستفادة من العمل والعمل غير مدفوع الأجر، مما يتيح الرصد المعمق لتطور سوق العمل أثناء الجائحة ومرحلة الانتعاش.

١٦٤. وواصلت منظمة العمل الدولية دعم البلدان في توليد البيانات بشأن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالعمل اللائق، بوجود ٢٢ دولة عضواً إضافية تصدر تقارير عما لا يقل عن نصف مؤشرات أهداف التنمية المستدامة التي تقع تحت مسؤولية منظمة العمل الدولية في عام ٢٠٢١. وكانت هذه البيانات، التي كانت مُدخلاً بالنسبة إلى تقارير الأمين العام بشأن أهداف التنمية المستدامة في عامي ٢٠٢٠ و٢٠٢١، قد نتجت بصورة رئيسية عن طريق **مستودع البيانات** الواسع والمتنامي الذي تديره منظمة العمل الدولية والذي يتضمن ما يزيد عن ١١ ٧٠٠ مجموعة بيانات من الدراسات الاستقصائية من ١٦٢ بلداً. وقد أرسلت استبيانات إلى مكاتب الإحصاء الوطنية ووزارات العمل في ١٩٦ بلداً من أجل تسجيل البيانات الإدارية، حيث جرى استلام ومعالجة ٢٦١ ملفاً من ٩٧ بلداً في عام ٢٠٢٠ و ٢٤١ ملفاً من ٨٩ بلداً في عام ٢٠٢١.

١٦٥. وقد أحرز تقدم أيضاً في إطار وضع معايير إحصائية جديدة بشأن قياس السمة غير المنظمة وتصنيف المهن وستعرض في الذكرى المئوية للمؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل في عام ٢٠٢٣. وجرى تسجيل ما يزيد عن ١٠٠٠ مشارك في مختلف دورات منظمة العمل الدولية التدريبية بشأن إحصاءات العمل التي نُفذت على شبكة الإنترنت بالتعاون مع مركز تورينو.

بحوث موثوقة وابتكارية

١٦٦. نشرت منظمة العمل الدولية أثناء فترة السنتين تقارير بحثية عالمية رفيعة المستوى،^{١٥} وعلى وجه الخصوص، خمسة تقارير رائدة هي:

- **اللمحة العامة العالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية - الاتجاهات ٢٠٢٠**
- **اللمحة العامة العالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية - الاتجاهات ٢٠٢١**
- **اللمحة العامة العالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية ٢٠٢١: دور منصات العمل الرقمية في تحويل عالم العمل**
- **التقرير العالمي حول الأجور ٢٠٢٠-٢٠٢١**
- **التقرير العالمي عن الحماية الاجتماعية ٢٠٢٠-٢٠٢٢**

١٦٧. وقد زادت الاستفادة من بحوث منظمة العمل الدولية أثناء فترة السنتين، وبشهادة على ذلك ازدياد اقتباس المنظمات متعددة الأطراف منها بنسبة ٢٩ في المائة.

١٦٨. وتعاونت منظمة العمل الدولية أيضاً في وضع تقنيات نمذجة ابتكارية من أجل توفير تحليل في وقته بشأن أثر كوفيد-١٩ على عالم العمل، عن طريق الإصدارات الثمانية من مرصد منظمة العمل الدولية التي نُشرت بين آذار/مارس

^{١٥} تضم بعض المنشورات الرئيسية في فترة السنتين ما يلي: استعراض سياسة العمالة العالمية ٢٠٢٠: سياسات من أجل التحول الهيكلي الشامل؛ العمل من المنزل: من الخفاء إلى العمل اللائق؛ عمل الأطفال: تقديرات عالمية ٢٠٢٠، الاتجاهات والطريق قداماً؛ جعل العمل اللائق حقيقة واقعة بالنسبة إلى العمال المنزليين: التقدم المحرز والآفاق بعد عشر سنوات من اعتماد اتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩)؛ مستقبل التنوع.

٢٠٢٠ وتشيرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢١. وقد أجريت بحوث بشأن آثار كوفيد-١٩ على التجارة وسلاسل التوريد والإمداد العالمية والاضطرابات على المدى القريب وما كانت انعكاساتها على العمالة وظروف العمل، لا سيما بالنسبة إلى العمال المستضعفين والمنشآت الصغيرة والمتوسطة. وقد احتفلت *مجلة العمل الدولية* بذكرى مؤيبتها في عام ٢٠٢١ بنشر مجموعة من الإصدارات بشأن مواضيع متكررة لا تزال تتسم بالأهمية، على غرار أمور من بينها السمة غير المنظمة والتكنولوجيا والعمالة والمساواة بين الجنسين.

◀ الإطار ٣٣: الابتكار في جمع البيانات والبحوث والاتصالات

أظهرت جائحة كوفيد-١٩ كيف يمكن لأزمة بعينها أن تحفز الابتكار. وباستخدام تقنيات نماذج "التنبؤ الآني" التي وضعتها منظمة العمل الدولية، يمكن تحديد اتجاهات سوق العمل العالمية وإنتاج تقديرات البيانات عن طريق جمع البيانات التقليدية من الدراسات الاستقصائية للقوة العاملة مع بيانات مستقاة من مصادر أخرى، مثل: تقارير التنقل من غوغل؛ بيانات الاتجاهات من غوغل؛ الدراسات الاستقصائية لقطاع الأعمال والعملاء؛ قواعد البيانات العالمية بشأن عمليات الإغلاق؛ البيانات والاستجابات الحكومية بشأن كوفيد-١٩؛ وغيرها من استطلاعات الرأي التي ينفذها مزودون متعددون في جميع أنحاء العالم. وجرى توسيع نطاق التواصل من خلال التكيف بشكل فعال مع الأساليب عبر الإنترنت، بما في ذلك على سبيل المثال، مقاطع الفيديو التوضيحية القصيرة المصممة لوسائل التواصل الاجتماعي.

١٦٩. وانخرطت منظمة العمل الدولية، من أجل تحسين اقتباس بحوثها والتأثير في التوصيات السياسية، في علاقات بحثية مع وكالات أخرى متعددة الأطراف، على المستوى العالمي وفي الأقاليم. وفيما يلي بعض الأمثلة على المنشورات الناجمة عن هذا البحث المشترك:

- **وضع العمالة في أمريكا اللاتينية والكاريبي** (منظمة العمل الدولية - اللجنة الاقتصادية لأمريكا اللاتينية والكاريبي)؛
- **الوظائف في مستقبل خالٍ من الانبعاثات في أمريكا اللاتينية والكاريبي** (منظمة العمل الدولية - مصرف التنمية للبلدان الأمريكية)؛
- **الحماية التي نريدها: لمحة عامة اجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ** (منظمة العمل الدولية - اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لآسيا والمحيط الهادئ)؛
- **معالجة أزمة عمالة الشباب الناجمة عن كوفيد-١٩ في آسيا والمحيط الهادئ** (منظمة العمل الدولية - مصرف التنمية الآسيوي).

١٧٠. وأنشأت منظمة العمل الدولية، بدعم من المفوضية الأوروبية وشركاء آخرين، برنامج بحوث منظمة العمل الدولية بشأن **دمج التجارة والعمل اللائق** بغية تطوير بحوث وأدوات جديدة في هذا المجال. وتعاونت منظمة العمل الدولية مع صندوق النقد الدولي بشأن إصدار بحث مشترك بعنوان **الشمولية في سوق العمل** وأسهمت في نشر نتائج بحث قائم على البيانات عن طريق تقاسم رعاية المؤتمر العالمي للرابطة الدولية لعلاقات الاستخدام والعمل لعام ٢٠٢١ وعن طريق تنظيم المؤتمر السابع المنظم للعمل اللائق في تموز/ يولييه ٢٠٢١.

اتصالات بشأن عالم العمل تتسم بالكفاءة والفعالية والابتكار

١٧١. تطلب الاهتمام العالمي المفاجئ بأثر كوفيد-١٩ على عالم العمل أن تسرع منظمة العمل الدولية جهودها من أجل إنتاج المحتوى وتحسين الفعالية في إدارة قنوات اتصالاتها. وتضاعفت أعداد الجماهير في معظم المنصات الرقمية التابعة لمنظمة العمل الدولية، لا سيما غرفة أخبار منظمة العمل الدولية ومنصات جديدة على شبكة الإنترنت على غرار **أصوات منظمة العمل الدولية** وأحدثت منظمة العمل الدولية وتويتر ولينكد إن. وزادت متابعات إنستغرام بما يقارب ثلاثة أضعاف في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١. وتوسعت التغطية الإعلامية توسعاً كبيراً.

١٧٢. وأنشأت منظمة العمل الدولية **مركزاً إلكترونيًا** من أجل التركيز على أثر كوفيد-١٩ واستجابة منظمة العمل الدولية له، بهدف إصدار منتجات معرفية محددة ومحتوى للاتصالات. وأطلقت قنوات اتصالات محسنة وأدوات متعددة اللغات، بما في ذلك، منصة على شبكة الويب لاستضافة القمة العالمية لعام ٢٠٢٠ بشأن كوفيد-١٩ وعالم العمل. وتقدم **سلسلة المدونات الصوتية بعنوان مستقبل العمل** معلومات من قلب الحدث بشأن القضايا الرئيسية في عالم العمل. واستخدمت الصفحات والمنتجات المخصصة على شبكة الإنترنت من أجل مؤتمر العمل الدولي الافتراضي الأول في عام ٢٠٢١ طرقة جديدة تهدف إلى لفت الانتباه إلى المؤتمر والقضايا قيد المناقشة، بما في ذلك **مشغل فيديو مباشر** يتضمن أيضاً مقاطع محفوظة ومصنفة.

شراكات معززة ضمن النظام متعدد الأطراف من أجل استجابة متمحورة حول الإنسان إلى أزمة كوفيد-١٩

١٧٣. تُرجمت الحاجة إلى تكوين استجابة عالمية إلى كوفيد-١٩ وضمان توفير دعم منسق على المستوى القطري، لا سيما ضمن منظومة الأمم المتحدة، إلى شراكات خارجية فاق عددها التوقعات، على المستويات العالمية والإقليمية والوطنية. ويركز إطار العمل بين برنامج الأمم المتحدة الإنمائي ومنظمة العمل الدولية – الذي أسفر عن مقترحات عمل عالمية وإقليمية وخاصة بكل بلد – على تعزيز التعاون من أجل استجابة فورية إلى أزمة كوفيد-١٩ والرابط بين السلام والتنمية والشؤون الإنسانية والانتعاش المستدام والشامل. وجرى توقيع شراكة جديدة بين منظمة العمل الدولية واليونسف من أجل تحسين برنامج "جيل طليق" بهدف تحسين قابلية الشباب على الاستخدام وتعزيز انتقال أكثر سلاسة من المدرسة إلى العمل.

١٧٤. ويجمع برنامج الآفاق، الذي تموله حكومة هولندا، منظمة العمل الدولية ومكتب المفوضية السامية للأمم المتحدة لشؤون اللاجئين واليونسف ومؤسسة التمويل الدولية والبنك الدولي في عمل مشترك من أجل تحسين معيشة الأشخاص النازحين قسراً ومجتمعاتهم المضيفة في مصر وإثيوبيا والعراق والأردن وكينيا ولبنان والسودان وأوغندا. ومن بين الأمثلة الأخرى على الشراكات الوطنية بشأن مواضيع محددة، التحالف مع اليونسف في الأراضي الفلسطينية المحتلة بشأن الحماية الاجتماعية وبرنامج مشترك مع المنظمة الدولية للهجرة في العراق بشأن خدمات تطوير الأعمال التي تستهدف العمال المهاجرين.

١٧٥. وشجعت أزمة كوفيد-١٩ على إرساء تعاون أوثق ضمن منظومة الأمم المتحدة في المجالات الإنسانية والاجتماعية والاقتصادية على السواء. وكانت منظمة العمل الدولية جهة فاعلة هامة في وضع إطار الأمم المتحدة للاستجابة الاجتماعية والاقتصادية إلى كوفيد-١٩ وساهمت بنشاط في عمليات التقييم وخطط الاستجابة التي نفذتها الأمم المتحدة على المستوى القطري. وأثناء فترة السنتين، نفذت منظمة العمل الدولية تسع مجموعات تدريبية بالتعاون مع مركز تورينو، استفاد منها ما يربو على ٥٠٠ مشارك، وتتناول العمل اللائق من أجل التنمية المستدامة ودور الشركاء الاجتماعيين في إصلاح الأمم المتحدة والتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي وتمويل العمل اللائق.

النتيجة باء: الإدارة الفعالة والناجعة للمنظمة

١٧٦. عندما أدت القيود على السفر والاجتماعات حضورياً إلى إلغاء دورة مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠٢٠ ومؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٢٠، حرصت منظمة العمل الدولية على استمرارية فعالية ونجاعة الإدارة السديدة للمنظمة والإشراف عليها وتقييمها عن طريق الانتقال إلى طرق عمل مكيفة وافتراسية إلى حد كبير.

تحسين طرائق عمل أجهزة الإدارة السديدة والاجتماعات الرسمية

١٧٧. في ظل الظروف الاستثنائية للجائحة، حرصت منظمة العمل الدولية على استمرارية وفعالية الدعم المقدم إلى تشغيل أجهزة الإدارة السديدة لديها عن طريق التكيف السريع والابتكارات، التي سهّلها نهج الهيئات المكونة العملي والمرن.

١٧٨. وأحرزت منظمة العمل الدولية تقدماً في إضفاء السمة الديمقراطية على سير أعمال مجلس الإدارة وتشكيله عن طريق فريق عمل ثلاثي محدد أنشئ من أجل هذا الغرض ونظم أول اجتماع افتراضي له في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠. واقترح فريق العمل قراراً من أجل تأكيد الصفة البالغة لقس من صك عام ١٩٨٦ بشأن تعديل دستور منظمة العمل الدولية، بهدف إزالة بعض العقبات أمام التصديق عليه. وقد اعتمد مؤتمر العمل الدولي في دورته ١٠٩ في حزيران/يونيه ٢٠٢١. وبناء على طلب فريق العمل، اقترح المكتب تدابير قد تكون ضرورية من أجل تنفيذ تعديل عام ١٩٨٦ عند دخوله حيز النفاذ.

١٧٩. وكفلت مبادرات المؤوية بشأن الإدارة السديدة إضفاء التحسينات الإضافية المخطط لها على دعم المكتب المقدم إلى أجهزة الإدارة السديدة. وقد مكن استعراض عمليات سير الأعمال عام ٢٠١٩، وإلى جانبه طرائق العمل الجديدة التي وضعت في بداية عام ٢٠٢٠، استمرارية سير عمل أجهزة الإدارة السديدة في منظمة العمل الدولية عن طريق عقد الاجتماعات الافتراضية. وطرح مجلس الإدارة ممارسة صنع القرارات عن طريق المراسلة بشأن المسائل العاجلة أو غير المثيرة للجدل أو الروتينية. وكان ذلك مدعوماً بمشاورات يومية وما قبل الجلسات بهدف ضمان الشفافية وتسهيل بناء توافق الآراء، بغية ضمان أن تحاكي طرق صنع القرار الاستثنائية العملية التقليدية بأقرب صورة ممكنة.

◀ الإطار ٣٤: مؤتمر العمل الدولي يصبح افتراضياً

أمكن عقد الدورة الافتراضية الأولى للمؤتمر عام ٢٠٢١ بفضل تنفيذ مجموعة شاملة من التدابير التي تشتمل على ترتيبات إجرائية خاصة واستخدام التكنولوجيا الرقمية بصورة محسنة وطرق عمل معززة. وكان السبب الرئيسي في نجاح سير أعمال المؤتمر بهذه الصيغة هو التجهيز المطور والارتقاء بنسق الاجتماع الافتراضي الذي يتيح المشاركة عن بعد وتوفير الوثائق في الوقت المناسب والالتزام الدقيق بالحدود الزمنية للتدخلات ودعم مكثف من تكنولوجيا المعلومات. وقد أسهمت التحسينات المتعلقة بمنح أوراق الاعتماد وتقديم التعديلات على شبكة الانترنت والتصويت الإلكتروني واستخدام البيانات المسجلة مسبقاً في الجلسات العامة، في نجاح أعمال المؤتمر.

تحسين نظم الإشراف وإدارة المخاطر

١٨٠. أثناء فترة السنتين، نفذ مراجع الحسابات الخارجي عمله عن بعد وأصدر آراء التدقيق غير المتحفظة بشأن القوائم المالية الموحدة للسنتين الماليتين ٢٠١٩ و ٢٠٢٠. وقدمت تقارير مراجع الحسابات الخارجي المرفوعة إلى مجلس الإدارة توصيات بشأن إدارة الموارد البشرية وبشأن تنفيذ المشاريع في خضم الجائحة، وقد أتت في الوقت المناسب من أجل تنفيذ البرنامج والميزانية.

١٨١. وأعد مكتب التدقيق الداخلي والإشراف استراتيجية جديدة للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٦ من أجل توفير خدمات مناسبة وعالية الجودة مع ظهور مخاطر جديدة وتغير الظروف على مر الوقت. ونظراً إلى أثر الجائحة، أدت الأولوية المسندة إلى ضمان استمرارية سير الأعمال وترتيبات العمل عن بعد إلى زيادة الزمن الوسطي المطلوب من أجل معالجة توصيات المراجعة الداخلية للحسابات. وسيعمل المكتب على تحسين جهوده المبذولة من أجل رصد إجراءات المتابعة والإشراف عليها.

١٨٢. وقد راجعت منظمة العمل الدولية إطار إدارة المخاطر لديها من أجل زيادة تعميم العمليات وتعزيز إشراف الإدارة العليا. وأنشئت أداة جديدة بهدف لفت انتباه الإدارة العليا بسرعة إلى حالات التعرض للمخاطر الهامة الناشئة. وواصل المدير العام إصدار بيان للمراقبة الداخلية صاحب القوائم المالية للسنتين ٢٠١٩ و ٢٠٢٠، وحدد المسائل الهامة في المراقبة الداخلية وأصدر تقارير بشأن التدابير التي اتخذتها منظمة العمل الدولية من أجل معالجتها.

زيادة استخدام التقييمات من أجل المساءلة والتعليم التنظيمي

١٨٣. واصلت منظمة العمل الدولية زيادة استخدامها لنتائج التقييمات والتوصيات بغية تنوير الإرشاد الاستراتيجي والتقارير الاستراتيجية، محققة معظم معالم استراتيجية التقييم القائمة على النتائج لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١. وأثناء فترة السنتين، أرشدت نتائج معظم التقييمات رفيعة المستوى إعداد البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ والخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥.

١٨٤. وأصدر مكتب التقييم في منظمة العمل الدولية في آذار/ مارس ٢٠٢٠ مذكرة إرشادية منهجية تشرح طريقة إجراء التقييمات أثناء الجائحة. وتبع تلك المذكرة بروتوكول صدر في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠٢٠ يضمن أن جميع التقييمات رفيعة المستوى واللامركزية قد جمعت بيانات بشأن الطريقة التي استجابت بها المنظمة إلى تحديات جائحة كوفيد-١٩ وفعالية إجراءاتها. وقد وفرت تلك التقييمات والاستعراضات التوليفية المركزة دروساً قيمة عن التغيرات في احتياجات الهيئات المكونة وأولوياتها، وعن المسائل الناشئة التي تتطلب اهتماماً عاجلاً وما إذا كانت منظمة العمل الدولية في وضع جيد يمكنها من الاستجابة إليها.

١٨٥. وقد أجري عدد متزايد من التقييمات المجمعة أثناء فترة السنتين، مما أدى إلى تحسين الكفاءة من حيث التكلفة والوقت وخفض جهد التقييمات وتحسين فهم الهيئات المكونة الثلاثية لإيجابيات النظر إلى النتائج المجمعة على المستويين القطري والمواضيعي. وبنحو وسطي، يحل تقييم مجمع واحد محل أربعة مشاريع تقييمات مستقلة.

١٨٦. وقد قامت منظمة العمل الدولية أيضاً بتكييف وتوثيق طرق تقييمها كي تضطلع بنحو أفضل بولايتها المعيارية والثلاثية وتسهم في أهداف التنمية المستدامة. وفي عام ٢٠٢٠، أفضى ٩٥ في المائة من تقييمات المشاريع إلى توفير أدلة على العمل المعياري وتعزيز المعايير، في حين أسفر ١٠٠ في المائة منها إلى أدلة فيما يتعلق بالهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي وأهداف التنمية المستدامة.

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

١٨٧. واصلت منظمة العمل الدولية بذل جهودها من أجل استخدام الموارد المعهود بها إلى المنظمة على نحو أكثر كفاءة وفعالية. وقد أدت الحاجة إلى الاستجابة إلى التحديات الجديدة والتغيرات في بيئة العمل الناجمة عن كوفيد-١٩ إلى فورة في الابتكار وإلى تحسينات كبيرة على طرق العمل ونظم البرمجة القائمة على النتائج والشفافية والتعاون الإنمائي وإدارة الموارد البشرية والأداء البيئي للمكتب.

الابتكار وتحسين عمليات قطاع الأعمال

١٨٨. أبرزت الجائحة ضرورة تسريع وتيرة التغيير في طرائق عمل منظمة العمل الدولية في عدد من الأبعاد. وتضمنت، على سبيل المثال لا الحصر، الإدارة السديدة للمنظمة وسبل توفير خدمات منظمة العمل الدولية إلى الهيئات المكونة واستمرارية سير الأعمال والتعاون الافتراضي الفعال وإدارة فرق منظمة العمل الدولية عن بعد. وبصورة عامة، تجاوزت منظمة العمل الدولية العدد المنشود من مبادرات الابتكار المخطط لها لفترة السنتين بنسبة ٥٥ في المائة، بمشاركة ما يقارب ربع عدد موظفيها. وقد تناولت تلك المبادرات مجالات مثل رقمنة المعلومات الواردة من المهام والاجتماعات؛ سبل تفاعلية وتشاركية من أجل عقد الاجتماعات مع الشركاء والجمهور العالمي؛ تحسين استجابة الخدمات الإدارية في العمليات الميدانية؛ بناء الكفاءات عن طريق تحسين التعاون وتبسيط العمليات.

١٨٩. وقد أدت الاضطرابات التي سببها كوفيد-١٩ إلى الاستثمار السريع في الموارد من أجل النهوض بتكنولوجيا المعلومات بغية تسهيل طرق عمل جديدة ومواصلة توفير الخدمات إلى الهيئات المكونة. وجرى تسريع وتيرة عدد من مبادرات تكنولوجيا المعلومات وتطبيق أدوات جديدة من أجل إرساء مكان عمل رقمي آمن وفعال. وقد تجاوزت منظمة العمل الدولية مع الطلب المتزايد على خدمات وحلول تكنولوجيا المعلومات عن طريق إعادة توجيه الموارد الحالية والاستثمار الاستثنائي الموافق عليه في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.

١٩٠. وجرى تعزيز القدرة على اقتراح حوار افتراضي مع الموظفين بشأن مواضيع معينة أو على المشاركة مع الجمهور بهدف البحث عن حلول بصيغة "دعوات إلى المشاركة في تحديات". وتستخدم منظمة العمل الدولية هذه الأداة التشاركية بهدف تمكين الموظفين من الإسهام في وضع الأولويات وإجراءات متابعة الدراسة الاستقصائية في صفوف موظفي منظمة العمل الدولية لعام ٢٠٢١. وبالنسبة إلى الدعوة إلى المشاركة في تحديات، نُشرت مسالة على منصة التعاون الجديدة لمنظمة العمل الدولية حيث يمكن للمبتكرين المهتمين في المجال العام تقديم أفكارهم بشأن الحلول الممكنة. وقد نُشرت منظمة العمل الدولية أول دعوة إلى المشاركة في تحديات في بداية عام ٢٠٢٠، تحت عنوان [دعوة إلى الابتكار](#) في تحدي المهارات: [العثور على حلول لمسألة عدم مطابقة المهارات](#). وتستخدم فرق تقنية متعددة هذه الطريقة اليوم في السياقات العالمية والإقليمية على حد سواء.

الإطار ٣٥: طريقة جديدة من أجل تحديد الابتكارات السياسية

أطلق مرفق ابتكار المهارات التابع لمنظمة العمل الدولية أول دعوة إلى الابتكار في تحدي المهارات إلى الأفراد الخارجيين والمنظمات كي يقدموا أفكارهم الابتكارية التي تعالج أي شكل أو بُعد لمسألة عدم مطابقة المهارات. وقد حصل الفائز على جائزة نقدية قيمتها ٥٠٠٠ دولار أمريكي وجرى التعريف به ضمن شبكة منظمة العمل الدولية وقُدِّم له الدعم التقني من أجل تحويل المفهوم إلى نموذج عملي جاهز للتطبيق. واستجاب للتحدي ٤٧٣ اقتراحاً من ٩٦ بلداً من الأقاليم الخمسة. وفي جملة المتقدمين كان هناك مؤسسات للتعليم والتدريب التقنيين والمهنيين ومنظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال ومنشآت مبتدئة ومنظمات غير حكومية ومؤسسات للبحوث وشباب. وكان المقترح الفائز مقدماً من رابطة العمال المنزليين في زمبابوي ويقضي بتوفير تدريب على المهارات المنزلية الحديثة بغية تحسين قابلية العمال على الاستخدام، عن طريق دورات تدريبية وجهاً لوجه وعلى شبكة الانترنت. وبفضل جائزة التحدي والدعم التقني الذي قدمته منظمة العمل الدولية، وضعت هذه الرابطة منهاجاً من أجل العمال المنزليين وافتتحت مركز تدريب كي يستضيف دوراتها التدريبية ووضعت نظاماً من أجل إجراء دورات تدريبية أسبوعية على تطبيق واتس أب.

١٩١. وأجرت منظمة العمل الدولية تحسينات في مجال التعاون الافتراضي والاتصالات وتقديم الخدمات. وكان لتحسين قدرات تكنولوجيا المعلومات أثر إيجابي على التعاون الداخلي والخارجي، بما في ذلك ضمن الفرق العاملة المشتركة بين وكالات الأمم المتحدة ومنصات التعلم. وقد أدى تكييف العمل عن بعد إلى الحث على الابتكار في عمليات كانت تعتمد في السابق على التواصل وجهاً لوجه، مثل الموافقات بالتوقيع الكتابي. وأدى تبسيط العمليات والرقمنة إلى تحقيق استجابة أسرع من حيث الوقت والفعالية.

تحسين نظم البرمجة والإدارة القائمة على النتائج

١٩٢. بغية تحسين التخطيط والرصد وإصدار التقارير بشأن النتائج، وضعت منظمة العمل الدولية مذكرات تقنية ومنهجية بشأن مؤشرات النواتج الواردة في برنامج العمل. وفي الوقت نفسه، أطلق المكتب لوحة معلومات متاحة لجميع موظفي منظمة العمل الدولية من أجل تسهيل عملية تخطيط العمل القائم على النتائج. وتجمع هذه اللوحة المعلومات من مصادر مختلفة بهدف عرض نظرة متكاملة عن المعلومات البرمجية والمالية مصنفة حسب نتائج البرنامج والميزانية وحصائله ومؤشراته، وحسب الإقليم أو البلد.

١٩٣. وأصبحت منظمة العمل الدولية عضواً بعضوية كاملة في المبادرة الدولية للشفافية في المعونة في كانون الثاني/يناير ٢٠٢١، مبدية التزامها بالشفافية في إطار تخصيص الموارد واستخدامها وعرض النتائج المحققة. وأثناء فترة السنتين، عملت منظمة العمل الدولية على مواصلة وتحسين إصدار التقارير بشأن بياناتها في إطار المبادرة الدولية للشفافية في المعونة والمنصات الأخرى مثل لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومبادرة مكعب البيانات التابعة للأمم المتحدة.

١٩٤. ومن أجل دعم البرمجة القائمة على النتائج على المستوى القطري، أعدت منظمة العمل الدولية إرشاداً مخصصاً من أجل تنمية البرامج القطرية للعمل اللائق، يأخذ في الاعتبار انعكاسات إصلاح الأمم المتحدة والطريق نحو إجراءات أكثر تكاملاً للأمم المتحدة في دعم برنامج عام ٢٠٣٠. وترجم ذلك إلى تنمية عشرة برامج قطرية جديدة للعمل اللائق تتسم باقتنار أكبر واتساق أفضل مع إطار الأمم المتحدة للتعاون. وبالإضافة إلى ذلك، أصدرت منظمة العمل الدولية تقارير عن أنشطتها وعن التقدم الذي أحرزته في عدد متزايد من البلدان - وبوتيرة أعلى - عن طريق منصة الأمم المتحدة للرصد والتقارير التي تحمل اسم UN-INFO. وسيطلب هذا الاتجاه تحديث نظم برمجة منظمة العمل الدولية ومنصات إدارة الموارد لديها بغية ضمان التشغيل المتبادل، وبالتالي ضمان الاتساق وتسهيل مهمة إصدار التقارير على المستوى القطري.

التعاون الإنمائي الفعال

١٩٥. ظل التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية وسيلة عمل أساسية من أجل تنفيذ برنامج العمل، لا سيما على الصعيد القطري. ونفذت منظمة العمل الدولية مشاريع تعاون إنمائي في ٩٥ بلداً في جميع الأقاليم بدعم من ٨٠ شريك تمويل من القطاعين العام والخاص. وارتبطت هذه المشاريع ارتباطاً متسقاً بالبرامج القطرية للعمل اللائق ونواتج البرنامج والميزانية.^{١٧}

١٩٦. واستدعت الجائحة إجراء إعادة توجيه سريعة لبرامج ومشاريع التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية نحو الاحتياجات الناشئة والمتنوعة للهيئات المكونة. وقد كان ذلك ممكناً بفضل فهم ومرونة شركاء التمويل، وتضمن تغييرات في محتوى معونة منظمة العمل الدولية وتعديلات على آليات التنفيذ.

١٩٧. وفي عام ٢٠٢٠، وافق مجلس الإدارة على استراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥.^{١٨} وخطة تنفيذها.^{١٩} وتهدف الاستراتيجية إلى إدماج التعاون الإنمائي على نحو أكثر فعالية في عمليات البرنامج والميزانية بغية زيادة اتساق إجراءات منظمة العمل الدولية المتخذة من أجل تقديم الخدمات إلى الهيئات المكونة وضمان الاستخدام الأمثل لموارد منظمة العمل الدولية بهدف تحقيق نتائج وأثار مستدامة. وتركز الاستراتيجية على الشراكات من أجل اتساق السياسات والتمويل، وكذلك على الكفاءة ونتائج العمل اللائق والشفافية. وفي هذا الإطار، أطلقت منظمة العمل الدولية حوارات تمويل منهجية كطريقة جديدة من أجل تأمين تمويل كافٍ وقابل للتنبؤ لأولويات منظمة العمل الدولية.

١٩٨. وسجلت منظمة العمل الدولية مبلغ ٦٦٦,٤ مليون دولار أمريكي من إجمالي الموافقات التمويلية في فترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، وهو انخفاض بنسبة ١٦ في المائة عن المستوى العالي للغاية من الموافقات التمويلية في فترة ٢٠١٨-٢٠١٩. بالإضافة إلى ذلك، استلمت منظمة العمل الدولية مبلغ ٣٤,٤ مليون دولار أمريكي من التمويل الأساسي الطوعي من

^{١٧} انظر:

ILO, *Decent work results and effectiveness of ILO operations: Ex-post meta-analysis of development cooperation evaluations, 2020 and 2021 (partial)* (Geneva, September 2021).

^{١٨} الوثيقة GB.340/POL/6.

^{١٩} الوثيقة GB.341/POL/4.

^{٢٠} الموافقات التمويلية هي المبالغ التي وقعت منظمة العمل الدولية وشركاؤها في التمويل اتفاقاً بشأنها في عامي ٢٠٢٠-٢٠٢١.

أجل الحساب التكميلي للميزانية العادية. وفي حين أن الأهداف التي وضعت لفترة السنتين لم تتحقق، إلا أن المساهمات في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ كانت كبيرة على الرغم من أن العديد من شركاء الموارد الرئيسيين يواجهون صعوبات مالية وميزانية تتعلق بالاستجابة إلى كوفيد-١٩ وتكاليف الانتعاش.

١٩٩. وكان التزام شركاء التمويل حاسماً بالنسبة إلى استجابات منظمة العمل الدولية إلى الانتعاش المتمحور حول الإنسان من جائحة كوفيد-١٩ في العديد من الدول الأعضاء فيها. وأتى ذلك على شكل مساهمات جديدة لا سيما من ألمانيا والنرويج والاتحاد الأوروبي، بالإضافة إلى التمويل متعدد الشركاء من "صندوق الأمم المتحدة لمواجهة جائحة كوفيد-١٩ والتعافي من آثارها". وقد دعمت هذه الموافقات التمويلية المشاريع المتعلقة بصورة مباشرة بالاستجابة في مجالات مثل الحماية الاجتماعية والسلامة والصحة المهنية والتحويلات النقدية. كما أظهر شركاء التمويل مرونة كبيرة في إعادة توجيه مساهماتهم من السنوات السابقة من أجل دعم الاستجابات الوطنية إلى كوفيد-١٩.

تنمية الموارد البشرية بصورة أكثر فعالية وكفاءة

٢٠٠. تحقق بعض الغايات الرئيسية لاستراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن الموارد البشرية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، في حين لا يزال هناك مجال للتحسين في غايات أخرى. وانسجمت القوة العاملة لمنظمة العمل الدولية على نحو كبير من أجل تنفيذ الأولويات التنظيمية. وعُزز تخطيط القوة العاملة، مع مراعاة تنفيذ سن التقاعد القانونية الجديدة. وطُور المكتب سلسلة تنظيمية كبيرة، لا سيما في سياق التغييرات الناجمة عن الجائحة، واستغلت التحسينات في تكنولوجيا المعلومات من أجل خفض الوقت الذي تستلزمه والعمليات وتكلفتها.

◀ الإطار ٣٦: تنفيذ استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن الموارد البشرية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١: المجالات التي أحرز فيها تقدم والمجالات التي تحتاج إلى تحسين

المجالات التي أحرز فيها تقدم

تعيين موظفي التعاون الإنمائي: تحسن متوسط مدة التعيين من ٢٠٠ يوم في فترة ٢٠١٦-٢٠١٧ إلى ١٤٨ يوماً في فترة السنتين (وهو تحسن كبير لكنه على الرغم من ذلك لم يحقق الهدف المتمثل في ١٢٠ يوماً).
التنوع الجغرافي: جرى توظيف عشرة موظفين من جنسيات ممثلة تمثيلاً ناقصاً في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ مقارنة بتوظيف موظفين اثنين فقط عام ٢٠١٧ (تحقق الهدف).

ملاءمة التدريب مع احتياجات القوة العاملة: في عام ٢٠٢١، أشار ٤٦ في المائة من الموظفين إلى تلقيهم التدريب اللازم لهم كي يكونوا فعالين في وظائفهم، مقارنة بنسبة ٣٣ في المائة في عام ٢٠١٥ و ٣٨ في المائة في عام ٢٠١٩ (تحقق الهدف).
إدراك الموظفين لدور المديرين بصفتهم عناصر محرّكة للتغيير: في عام ٢٠٢٠، كانت نسبة ٨١ في المائة من الموظفين مدركة لهذا الدور مقارنة بنسبة ٧٧ في المائة في عام ٢٠١٩ (تحقق الهدف).

ثقافة الاحترام والإدماج: في عام ٢٠٢١، رأت نسبة ٦٤ في المائة من الموظفين أن ثقافة المكتب أثرت بشكل إيجابي على السلوك في العمل، مقارنة بنسبة ٤٥ في المائة في عام ٢٠١٧ (تحقق الهدف).

رقمنة خدمات الموارد البشرية: زاد استخدام أدوات الموارد البشرية على شبكة الانترنت بنسبة ٣٨ في المائة في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، مقارنة بالفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (تحقق الهدف).

استخدام مقاييس الموارد البشرية والأدوات التحليلية: استخدم ٦٥٠ موظفاً هذه الأدوات في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، مقارنة باستخدام ١٠٠ موظف لها في عام ٢٠١٧ (تحقق الهدف).

المجالات التي تحتاج إلى تحسين

الحراك الوظيفي والجغرافي: غير ٢٤٨ موظفاً ضمن الميزانية العادية مراكزهم أو مكان عملهم في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، مقارنة بعدد ٣٢٧ موظفاً في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ وبعدد ٣٢٥ في الفترة ٢٠١٨-٢٠١٩ (لم يتحقق الهدف).

الامتثال لإطار إدارة الأداء: في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١، ظلت نسبة تقارير نهاية الدورة التي استكملت ضمن شهر واحد من التاريخ المحدد تتراوح بين ٨٣ و ٨٥ في المائة، وهي مستويات مماثلة لمستويات الفترة السابقة (لم يتحقق الهدف المتمثل في نسبة ٩٠ في المائة).

المساواة بين الجنسين في المناصب العليا: بلغت حصة النساء في مناصب P5 وما فوق في عام ٢٠٢١ نسبة ٣٧,١ في المائة، ولا تزال بعيدة عن الهدف المتمثل بنسبة ٤٥ في المائة على الأقل.

٢٠١. أعيد توجيه خدمات الموارد البشرية بصورة متزايدة من خدمات قائمة على العملية إلى خدمات قائمة على تنفيذ البرنامج. وجرى رصد المساءلة عن النتائج على المستوى الفردي عن طريق إطار إدارة الأداء. وعُززت مشاركة القوة العاملة من خلال قدر أكبر من الفعالية في القيادة وإدارة المواهب وتوفير بيئة عمل مؤاتية. وتُفذت مبادرات محددة من مبادرات واجب الرعاية ورفاه الموظفين والاتصالات وجرى تعزيزها في سياق كوفيد-١٩، لا سيما بالنسبة إلى عمليات العودة إلى المكتب في المقرات الرئيسية والمواقع الميدانية. وجرى التشاور بشأن التدابير بصورة منتظمة مع نقابة الموظفين ولجنة السلامة والصحة المهنتين في منظمة العمل الدولية.

٢٠٢. وظل المكتب صاحب عمل جذاب، كما يتبين من طلبات العمل المتلقاة منذ تطبيق نظام إدارة المواهب الجديد، البالغ عددها ٢٢٠ ٠٠٠ طلب. ومع ذلك، لا يزال هناك مجال لإدخال تحسينات فيما يتعلق بالتنوع في صفوف موظفي منظمة العمل الدولية، وفيما يتعلق بضمان التكافؤ بين الجنسين. وسيتواصل بذل الجهود تمثيلاً مع خطة العمل الاستراتيجية إلى تحسين التنوع في صفوف موظفي منظمة العمل الدولية ومع الإرشادات الإضافية المقدمة من مجلس الإدارة من أجل تنفيذ استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن الموارد البشرية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥.

تحسين الممارسات بغية ضمان الاستدامة البيئية للمكتب

٢٠٣. واصلت منظمة العمل الدولية تنفيذ مبادرات من أجل تحسين أدائها البيئي أثناء فترة السنتين، بالتركيز على خفض انبعاثات غاز الدفيئة، وكان ذلك جزءاً من استراتيجية برنامج الأمم المتحدة للبيئة، التي تحمل اسم **خضرة الأمم المتحدة الزرقاء**. وفي عام ٢٠٢٠، حققت منظمة العمل الدولية حيادية الكربون للمرة الأولى. وانخفضت بصمة كربون منظمة العمل الدولية الناجمة عن السفر جواً بنسبة ٨٣ في المائة، ويعزى ذلك بصورة عامة إلى القيود المتعلقة بكوفيد-١٩، وبالتالي لا يمكن استخدام نتائج فترة السنتين الاستثنائية هذه في مقارنات مستقبلية. ولكن، كان هناك زيادة في بصمة الكربون الناجمة عن مباني المقرات الرئيسية لمنظمة العمل الدولية بنسبة ٢٨ في المائة بسبب بروتوكول التهوية الجديد المتعلق بتدابير السلامة الخاصة بكوفيد-١٩، التي تشترط أن تعمل تُظم التدفئة والتبريد دون توقف كي تضمن توفير هواء نقي للمتواجدين في المبنى على الدوام. كما زادت معدلات التدوير أثناء فترة السنتين، على الرغم من قلة النفقات الناتجة أثناء عام ٢٠٢٠.

◀ الجزء الثالث - الدروس المستخلصة والآفاق المستقبلية

٢٠٤. طوال فترة السنتين ٢٠٢٠-٢٠٢١، أفضت جائحة كوفيد-١٩ إلى فرض تحديات لم يسبق لها مثيل أمام المنظمة وهيئاتها المكونة وإتاحة فرص من أجل التغيير. وفي حين أنه لم يمكن بعد تحديد كامل نطاق أثر الجائحة على عالم العمل وعلى منظمة العمل الدولية، إلا أن خبرة المكتب، تصاحبها المعلومات المستقاة من الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية ونتائج التقييمات المستقلة والتقييمات الخارجية، جمعت استشرافات قيّمة بالنسبة إلى المنظمة بشأن الأمور التي ثبتت نجاعتها وتلك التي ثبت فشلها في تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية. والمكتب ملتزم بالاستفادة من تلك الدروس الملموسة من أجل تعزيز أدائه في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

بناء انتعاش متمحور حول الإنسان يترافق مع العمل اللائق

٢٠٥. أبرزت جائحة كوفيد-١٩ مواطن عجز العمل اللائق التي كانت موجودة أساساً قبل عام ٢٠٢٠ وكشفت عدم كفاية جهوزية العالم من أجل التأقلم مع أزمة عالمية لم يسبق لجسامتها مثيل. واستجابت الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بسرعة في مواجهة هذه الجائحة من خلال بذل جهود جريئة واستثنائية ترمي إلى مكافحة تفشي المرض وضمان سلامة العمال واستدامة قطاعات الأعمال والوظائف وإنعاش الاقتصاد في أعقاب حالة الطوارئ الصحية المباشرة. ونفذت معظم البلدان تدخلات مخصصة وقصيرة الأجل، ويشهد على ذلك ما يقارب ١٧٠٠ تدبير من تدابير الحماية الاجتماعية الجديدة التي وثقتها منظمة العمل الدولية. وما إن استُهلكت فترة السنتين حتى بات من الواضح أنه يجب جعل القدرة المنهجية على الصمود والحلول طويلة الأجل جزءاً من بناء المستقبل على نحو أفضل. وتبلور الالتزام المتزايد حول الحاجة الملحة إلى مواجهة الأبعاد العالمية للأزمة من خلال تعزيز التعاون الدولي والإقليمي والتضامن العالمي واتساق السياسات في المجالات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والإنسانية والصحية.

٢٠٦. وأثبت إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل أنه وسيلة هامة، توفر إطاراً شاملاً ساعد المنظمة على وضع رؤية استراتيجية واضحة وهامة لسبل بناء انتعاش متمحور حول الإنسان يتحقق فيه العمل اللائق للجميع.

يوفر الإطار الاستراتيجي المتين لمنظمة العمل الدولية، مسترشداً بالإعلان، خارطة طريق واضحة للمنظمة. وقد كونت منظمة العمل الدولية مناخاً مؤاتياً من أجل التغيير والابتكار في السنوات الأخيرة، عن طريق ولايتها المعززة ورؤيتها طويلة الأجل واستمداد القوة من الإصلاحات الداخلية التي أطلقت عام ٢٠١٢. وحين اندلعت أزمة كوفيد-١٩، كانت منظمة العمل الدولية في مركز جيد يخولها التكيف والاستجابة بمرونة.

المصدر:

MOPAN Assessment Brief of the International Labour Organization, Multilateral Organisation Performance Assessment Network, 2021, p 1.

٢٠٧. ومع تحول أولويات الهيئات المكونة من الاستجابة الفورية إلى الحلول طويلة الأجل للأزمة، فإن **النداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩**، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، الذي رسم معالمه إعلان المئوية واعتمده ١٨١ بلداً في مؤتمر العمل الدولي في حزيران/يونيه ٢٠٢١، يوفر خارطة طريق متفق عليها وعالية القيمة من أجل إرشاد الجهود العالمية التي تدعم الانتعاش واسع النطاق والشامل اجتماعياً. وسيزيد من تركيز عمل منظمة العمل الدولية وتوحيده ومن تأثير ريادة المنظمة في رسم معالم استراتيجيات للانتعاش تكون شاملة ومستدامة وقادرة على الصمود، بما في ذلك عن طريق تعزيز التعاون مع المؤسسات الأخرى في النظام متعدد الأطراف.

لا بد لمنظمة العمل الدولية، في إطار ولايتها المتعلقة بتحقيق العدالة الاجتماعية والعمل اللائق، من أن تضطلع بدور ريادي مع هيئاتها المكونة في النظام الدولي من حيث دفع عجلة انتعاش من أزمة كوفيد-١٩ متمحور حول الإنسان، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود. وبفضل تنفيذ مركز ومعدل لإعلان مئوية منظمة العمل الدولية، ستعزز المنظمة دعمها لجهود الانتعاش التي تبذلها الدول الأعضاء وتحشد دعم المنظمات متعددة الأطراف والمؤسسات الدولية الأخرى وتساهم في الوقت نفسه مساهمة نشطة في جهود منظومة الأمم المتحدة لتسريع تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠.

المصدر: النداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود، مؤتمر العمل الدولي، ٢٠٢١، الصفحة ٧.

٢٠٨. ولم تكثف الجائحة بكشف أوجه انعدام المساواة وتعميقها ضمن المجتمعات وفيما بينها فحسب، بل إنها استدعت أيضاً اتخاذ إجراء عاجل ومنسق من أجل معالجتها. وتتسم البلدان التي يسهل فيها الحصول على اللقاح ولديها حيز مالي كافٍ من أجل تحفيز اقتصاداتها ومستوى عالٍ من الاتصال الرقمي بأنها تتمتع بفرص أفضل للعودة سريعاً إلى مستويات الازدهار والعمالة قبل الجائحة. لكن ذلك لا ينطبق على معظم العالم النامي، حيث قد لا تتحقق الظروف المؤاتية من أجل الانتعاش السريع، على الأقل ليس في المستقبل القريب. وفي حين تواصل البلدان منخفضة الدخل والفئات مثل الشباب والنساء وعمال الاقتصاد غير المنظم التأثير بصورة غير متكافئة بعواقب الأزمة، يبرز خطر حقيقي بازدياد انعدام المساواة والإنصاف في عالم العمل وأن يصبح أقل قدرة على الصمود وأقل استدامة في نهاية المطاف. وفي المضي قدماً، لا بد لمنظمة العمل الدولية أن تزيد عملها من أجل الوصول إلى الفئات الأكثر استضعافاً وأن تضاعف جهودها في البلدان النامية من أجل دعم تصميم وتنفيذ استراتيجيات الانتعاش التي لا تترك أحداً متخلفاً عن الركب. كما أنه سيكون من الضروري تحسين الجهود الرامية إلى تخضير الانتعاش وضمان الاهتمام المتجدد والمركز بالمساواة بين الجنسين.

ولتحقيق الرخاء للجميع ينبغي توفير فرص العمل اللائق لجميع الفئات. وفي ظل التحول السريع الذي يخضع له العمل من حيث طبيعته وأنواعه، يتطلب ذلك المبتغى إقرار حد أدنى من الحقوق والحماية لجميع العاملين، بغض النظر عن ترتيبات عملهم، على النحو المنصوص عليه في إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل. وينبغي ألا يتحمل العاملون جميع المخاطر عندما يتعلق الأمر بدخلهم وساعات عملهم وكيفية تأقلمهم في حال مرضهم أو عطلتهم.

المصدر: خطتنا المشتركة، تقرير الأمين العام للأمم المتحدة، ٢٠٢١، الصفحة ٢٩.

٢٠٩. وقد أظهرت التجارب أيضاً أثناء فترة السنتين الأهمية البالغة التي اتسم بها البرنامج والميزانية في سياق الجائحة، مع السماح بالوقت نفسه بالمرونة والسرعة والقدرة على التكيف اللازمة من أجل دعم استجابة الهيئات المكونة إلى الأزمة. وعلى الرغم من الظروف الصعبة للغاية، سرعان ما عمل المكتب على تعديل وتكييف خطط العمل والنتائج والاستراتيجيات استجابة للاحتياجات المتغيرة للهيئات المكونة الثلاثية، بما في ذلك عن طريق تقييم أثر الجائحة على الوظائف وقطاعات الأعمال وسبل العيش ووضع الأدوات والتوجيهات وتصميم استراتيجيات الاستجابة ودعمها، مع مراعاة مختلف الاحتياجات في بلدان مختلفة. وساعد إطار السياسة رابعة الداعم لمنظمة العمل الدولية، القائم على معايير العمل الدولية، على تنشيط وتعزيز الرسائل السياسية الرئيسية للمنظمة من أجل الاستجابة إلى الأزمة.

٢١٠. وقد يتسم السياق الذي ستعمل فيه منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ بتقلبات استثنائية وبانعدام اليقين. وستكون القدرة على التكيف والمرونة والابتكار أموراً حاسمة من أجل التصدي للتحديات التي تواجه المنظمة. وسيواصل المكتب، على نحو نشط، ترسيخ عمله المتعلق بالوفاء بالالتزامات الواردة في البرنامج والميزانية لفترة السنتين، مع الحفاظ في الوقت نفسه على المرونة المطلوبة من أجل مواجهة الظروف والاحتياجات الجديدة، عن طريق دعم القدرة على إسناد الأولوية والتكيف والابتكار.

توسيع إطار منظمة العمل الدولية ونطاق أثرها عن طريق تنمية المعارف ذات الحجية والتوعية

٢١١. أظهرت التجربة في فترة السنتين أن مساهمات منظمة العمل الدولية في جهود إدارة البحوث والمعارف كانت فعالة على نحو استثنائي. ومنذ اندلاع أزمة كوفيد-١٩، دفعت الحاجة الملحة إلى إنتاج المحتوى المحدد الضروري للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بالمكتب إلى التركيز على جهود توليد المعارف وإلى الابتكار والاستناد إلى الخبرات المناسبة. وبدا ذلك واضحاً في العديد من المنشورات والأدلة السياسية، لا سيما عن طريق سلسلة منشورات مرصد منظمة العمل الدولية التي وفرت تغطية مستمرة لمنظمة العمل الدولية في وسائط إعلام دولية بارزة وعزز مكانة منظمة العمل الدولية كمظلة رائدة في قضايا سوق العمل ضمن النظام متعدد الأطراف. وكانت منشورات منظمة العمل الدولية الرائدة، مثل

التقرير العالمي حول الأجور وتقرير الحماية الاجتماعية العالمية، قد وفرت مدخلات قيمة في تأطير المناقشة في الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ٢٠٢١. وفي المضي قدماً، يتعين على منظمة العمل الدولية أن تزيد من تحسين قدرتها على توليد المعارف عالية القيمة والقائمة على البيانات ونشرها بغية تعزيز مكانتها بصفتها مركزاً عالمياً للتميز يتسم بالأهمية والقدرة على رعاية الانتعاش المتمحور حول الإنسان والمقترن بالعمل اللائق.

تضمن بيانات منظمة العمل الدولية الفريدة ملاءمة منتجات معارف منظمة العمل الدولية لاحتياجات عالم العمل على المستويين الإقليمي والقطري، ويدعمها إطار نتائج المنظمة واستراتيجياتها الرامية إلى تحديد الاحتياجات العالمية والإقليمية والقطرية. [...] وتسهم [إدارة بحوث ومعارف] منظمة العمل الدولية في تنوير البرامج والتوصيات السياسية الدولية والوطنية والتأثير فيها. غير أن المعلومات محدودة بشأن فائدة البحوث والنواتج المعرفية واستخدامها، وكذلك المساءلة محدودة، الأمر الذي يمكن أن يقلل الفرص أمام تحديد الممارسات الجيدة التي من شأنها زيادة احتمالية التأثير والارتقاء بها.

المصدر:

ILO: *High-level independent evaluation of ILO's research and knowledge management strategies and approaches 2010-2019*, 2020, p.5.

٢١٢. وقد أبرزت التجربة أيضاً أثناء جائحة كوفيد-١٩ الدور الحاسم الذي تؤديه منظمة العمل الدولية بصفتها وسيطاً للمعارف بشأن قضايا عالم العمل. كما أن مركز المعلومات الذي أنشأه المكتب من أجل تلخيص الاستجابات السياسية القطرية من جانب الحكومات والشركاء الاجتماعيين في كل دولة من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية البالغ عددها ١٨٧ دولة عضواً، قد وفر للمرة الأولى منصة لا تقدر بثمن للهيئات المكونة من أجل تقاسم المعارف. وبالتوازي، وفي سياق الحاجة المفاجئة إلى التحول إلى العالم الافتراضي، بُذل جهد خاص للإسراع في استحداث منصات جديدة وتكييف الاتصالات، مما ساعد أيضاً على ضمان وصول الجماهير الخارجية والداخلية إلى المعلومات والمعارف التي يحتاجون إليها.

٢١٣. وعلى الرغم من إحراز تقدم كبير في فترة السنتين، لا يزال المجال مفتوحاً أمام نشاط منظمة العمل الدولية المعرفي كي يحقق أثراً أكبر وأمام منظمة العمل الدولية كي تؤدي دوراً أكثر مركزية فيما يتعلق بريادة الأفكار في الأوساط العامة. ويتعين على منظمة العمل الدولية مواصلة تقصي سبل توسيع نطاقها العالمي، لا سيما مع الشباب، وسينصب في هذا الصدد مزيداً من التركيز في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ على بحوث الجمهور ونهج السوق المستندة إلى البيانات. وفي حين أن المعايير والطرق الإحصائية الحالية التي تعززها منظمة العمل الدولية تستمر بإثبات فائدتها لدى الدول الأعضاء، فقد أظهرت التجربة في فترة السنتين أن الابتكارات المنهجية، بما في ذلك، استخدام البيانات الضخمة وتطوير نماذج التنبؤ، تسهل توفير تقديرات بشأن تطور أسواق العمل في "الوقت الحقيقي" - وهي ابتكارات أثبتت فائدتها في إطار التطور السريع للاستجابات السياسية إلى الأزمات المفاجئة. وتبرز الحاجة إلى بذل المزيد من الجهود من أجل توسيع نطاق البحوث كي تصل المناطق الحدودية وإدماج معارف الهيئات المكونة في منتجات منظمة العمل الدولية وخدماتها. ووفقاً لذلك، سيكون من الضروري أن تكثف المنظمة الدعم المقدم إلى الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بشأن إنتاج البيانات واستخدامها في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

ترسيخ مشاركة منظمة العمل الدولية مع النظام متعدد الأطراف

٢١٤. أبرزت جائحة كوفيد-١٩ أهمية التضامن العالمي والتعاون الدولي في التصدي للتحديات الجماعية التي تواجهها الإنسانية. وتتطلب الثقة بالنظام متعدد الأطراف والاستثمار فيه وجود منظومة أمم متحدة تتسم بفعالية وكفاءة وتماسك أكثر من أي وقت مضى، وتعمل بتناغم من أجل معالجة المسائل عن طريق عمل جماعي على المستويين العالمي والقطري. ويدعو ذلك جميع كيانات الأمم المتحدة، بما في ذلك منظمة العمل الدولية، إلى السعي نحو تحقيق مستوى أداء جديد بغية الوفاء الكامل بالالتزامات.

ستعمل عائلة الأمم المتحدة - وشبكتنا العالمية المكونة من المكاتب الإقليمية والإقليمية الفرعية والقطرية العاملة من أجل إحلال السلام وحقوق الإنسان والتنمية المستدامة والعمل الإنساني، على دعم جميع الحكومات، بالعمل مع شركائنا، بغية أن تضمن في المقام الأول إنقاذ الأرواح وإحياء سبل العيش وأن يخرج الاقتصاد العالمي والناس الذين نخدمهم من الأزمة أقوى من قبل. وهذا هو المنطق الذي يستند إليه عقد العمل لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. ونحن بحاجة إلى التضامن والأمل والإرادة السياسية والتعاون أكثر من أي وقت مضى كي نخرج من هذه الأزمة سوياً.

المصدر: المسؤولية المشتركة والتضامن العالمي: الاستجابة للأثار الاجتماعية والاقتصادية لكوفيد-19، تقرير الأمين العام للأمم المتحدة، ٢٠٢٠، الصفحة ٢.

٢١٥. وأثناء فترة السنتين، قدمت منظمة العمل الدولية مساهمات كبيرة في الاستجابة المشتركة للأمم المتحدة إلى الجائحة، بالتعاون على نحو وثيق مع كيانات الأمم المتحدة في ظل إطار الأمم المتحدة الاجتماعي والاقتصادي للاستجابة إلى كوفيد-١٩ وعن طريق وضع خطط الأمم المتحدة للاستجابة الاجتماعية والاقتصادية على المستوى القطري. وعلى المستوى العالمي، أبدت منظمة العمل الدولية ريادتها في الحوار بشأن انتعاش أسواق العمل من جائحة كوفيد-١٩. وتمثل قضايا العمل اللائق في منظمة العمل الدولية عناصر رئيسية في البرنامج المشترك وأوجه التعاون الهامة مثل قمة روما لمجموعة العشرين التي عقدت في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠٢١ ومؤتمر تغير المناخ الذي عقد في غلاسكو في تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢١. وبالنظر إلى المستقبل، ستواصل منظمة العمل الدولية جهودها لتعزيز العلاقات المؤسسية في النظام متعدد الأطراف، بهدف تعزيز اتساق السياسات دعماً للانتعاش المتمحور حول الإنسان. وسيكون المنتدى العالمي من أجل انتعاش متمحور حول الإنسان، الذي ستتضيفه منظمة العمل الدولية في شباط/فبراير ٢٠٢٢، علامة فارقة على هذا المسار.

لا بد من أن يتبع دعوة الأمين العام إلى عقد اجتماعي متجدد عمل مبني على الثقة والإدماج والحماية والمشاركة. ومن الضروري أن نقيس ونقيم ما هو هام بالنسبة إلى الناس والكوكب، ونقدم في نفس الوقت قدرة العالم على الصمود أمام الصدمات المستقبلية. [...] ويتطلب الانتعاش المتمحور حول الإنسان من الأزمة أن تعمل سياسات الاستخدام والحماية الاجتماعية جنباً إلى جنب، ليس فقط من أجل تحسين معايير معيشة الناس والحد من أوجه انعدام المساواة، بل أيضاً من أجل تأهيل الناس على مواجهة التحديات التي يفرضها عالم العمل سريع التغير والانتقال الأخضر والعادل المطلوب من أجل تحقيق الهدف المتمثل بوقف الانبعاثات بالكامل بحلول عام ٢٠٥٠.

المصدر: الاستثمار في الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل القضاء على الفقر وتحقيق الانتعاش المستدام. الموجز السياسي للأمين العام للأمم المتحدة، أيلول/سبتمبر ٢٠٢١، الصفحتان ٧ و٩.

٢١٦. وأكدت الخبرة المكتسبة في فترة السنتين على أهمية إرساء شراكات مع وكالات الأمم المتحدة الأخرى من أجل تقديم المساعدة في تصميم وتنفيذ برامج الاستجابة الوطنية لمواجهة كوفيد-١٩. وعلى المستوى القطري، أتاحت الشراكات الوثيقة مع المنسقين المقيمين ووكالات الأمم المتحدة فرصاً من أجل إبراز قضايا عالم العمل في برنامج الفريق القطري للأمم المتحدة، ومكنت منظمة العمل الدولية على إظهار ميزتها التنافسية في ريادة الانتعاش المتمحور حول الإنسان المقترن بالعمل اللائق. وفي المضي قدماً، ستساعد المشاركة الوثيقة مع عمليات الأمم المتحدة على ترجمتها إلى تماسك واتساق كبيرين على أرض الواقع. وعلى سبيل المثال، من المزمع أن يؤدي تنسيق حقوق الإنسان دوراً حاسماً في المشاركة مع نظام الأمم المتحدة الإنمائي ووضع البرامج على المستوى القطري، ويتمتع بإمكانية تعزيز معايير العمل الدولية كجزء من إطار حقوق الإنسان الواسع.

٢١٧. وفي بعض الحالات، واجهت منظمة العمل الدولية صعوبات في توفير الدعم المنسق والمناسب للعمل الميداني، بسبب الصعوبات أمام تأمين الخبرة التقنية اللازمة في الميدان، وفي الوقت المناسب. وعلاوة على ذلك، أظهرت الزيادة في طلبات المشاركة في اجتماعات التنسيق والأنشطة المشتركة، بالإضافة إلى الاشتراطات الجديدة من أجل إصدار التقارير المشتركة، أن سرعة الاستجابة إلى العمليات والأنشطة على نطاق منظومة الأمم المتحدة تتطلب التزامات كبيرة من حيث الوقت والموارد. وستزيد المنظمة في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ إسناد الأولوية إلى ترشيح التخطيط المشترك وأطر إصدار التقارير وآلياتها، التي ستتطلب بدورها استثمارات مرافقة لها في أتمتة عمليات إصدار التقارير وإرساء قابلية التشغيل البيئي بين النظم لدى مختلف كيانات الأمم المتحدة. كما ستعزز منظمة العمل الدولية آلياتها بهدف توفير الدعم التقني والمشورة السياسية السريعيين والملائمين، وإشراك متخصصين من الفرق التقنية للعمل اللائق في الأقاليم ومن الإدارات التقنية في المقر.

على الرغم من أن إطار الأمم المتحدة للتعاون الإنمائي قد يتيح فرصاً من أجل إدماج قضايا منظمة العمل الدولية المشتركة في عمل مختلف منظمات الأمم المتحدة، إلا أنه يطرح أيضاً تحديات كبيرة. وغالباً ما يفتقر منسقو الأمم المتحدة المقيمون إلى فهم الهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية وأهمية الحوار الاجتماعي.

المصدر: منظمة العمل الدولية، التقييم المستقل رفيع المستوى لبرنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية في البلدان الأندية الذي أجري في دولة بوليفيا المتعددة القوميات وكولومبيا وإكوادور وبيرو وجمهورية فنزويلا البوليفارية، ٢٠١٦-٢٠١٩، الصفحة ٢.

٢١٨. وسيجري أيضاً تسريع الجهود الرامية إلى استثارة الوعي في صفوف الفرق القطرية للأمم المتحدة والمنسقين المقيمين بشأن الهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية وأهمية الحوار الاجتماعي ودور منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل في إحراز التقدم نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة. ولا بد أن تكون منظمة العمل الدولية في موقع أقوى يمكنها من بناء قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية ودعمها في المشاركة في منصات الأمم المتحدة وآلياتها. وتحقيقاً لهذا الغرض، سيتجهز المكتب من أجل توفير مساعدة أكثر شمولية وتخصصاً في البلدان من أجل دعم مشاركة الهيئات المكونة في عمليات الأمم المتحدة مثل التحليل القطري المشترك وإطار الأمم المتحدة للتعاون الإنمائي.

تحقيق أقصى استفادة من طرق العمل الجديدة التي استحدثتها جائحة كوفيد-١٩

٢١٩. على الرغم من أن جائحة كوفيد-١٩ فرضت قيوداً لم يسبق لها مثيل على التحركات والتفاعلات، إلا أنها أيضاً أتاحت أمام منظمة العمل الدولية فرصة ابتكار طرق عمل جديدة. وقد اعتمد المكتب في جميع الأقاليم أساليب تنفيذ جديدة على نحو فعال وفي الوقت المناسب، مما مكن منظمة العمل الدولية من مواصلة تقديم الخدمات والدعم بشكل جيد إلى الهيئات المكونة، وكذلك استمرارية سير عمل أجهزة الإدارة السديدة.

٢٢٠. وقد سلطت بيئة العمل الافتراضية الضوء على طرق تمكن منظمة العمل الدولية من أن تكون أكثر فعالية وكفاءة. وكان من شأن التكيف مع أماكن العمل الرقمية أن ساعد على تعزيز العمل الجماعي على مستوى المكتب وحثاً على التعاون في النواحي التقنية والهيكلية الإدارية، مما أدى إلى زيادة أوجه الكفاءة وفورات الحجم وحسن كذلك الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية إلى المكاتب الميدانية. بالإضافة إلى ذلك، أتاح الانتقال إلى التنفيذ الافتراضي فرصة تكييف المنهجيات بغية تقديم خدمات أفضل وأكثر تخصصاً إلى الهيئات المكونة. وقد أدت رقمنة خدمات منظمة العمل الدولية إلى توسيع نطاق تلك الخدمات، مما أعطى المنظمة القدرة على توسيع نطاق عروضها لتصل إلى جمهور أكبر، بما في ذلك في البلدان التي لا تكون فيها منظمة العمل الدولية وكالة مقيمة. وقد أثبتت هذه النتائج الإيجابية أنه يمكن تقديم خدمات منظمة العمل الدولية على نحو مستمر، حتى في الظروف غير المتوقعة، عن طريق مزيج من التقنيات الافتراضية والتفاعل وجهاً لوجه.

الإطار ٣٧: تكييف خدمات منظمة العمل الدولية أثناء الجائحة: حالة برنامج العمل الأفضل

عندما بات من الجلي أن جائحة كوفيد-١٩ ستواصل عرقلة ممارسات العمل طوال فترة السنتين، طرح برنامج العمل الأفضل لمنظمة العمل الدولية عدداً من التدابير من أجل التكيف مع الظروف الجديدة.

التعديلات على منهجيات التدريب وخدمات المشورة، مع التحول إلى جلسات تدريب تتسم بوتيرة أكبر ومدة أقصر في مجموعات أصغر حجماً بهدف الحفاظ على الانتباه والمحافظة على التباعد الاجتماعي. واستُخدمت منصات وسائل التواصل الاجتماعي من أجل تقاسم المعلومات واستثارة وعي العمال بشأن اللوائح الجديدة وتجنب التعرض للعُدوى ونشرها.

نُفذت عمليات الرقابة الافتراضية في بنغلاديش وكمبوديا ونيكاراغوا حين لم يتمكن موظفو برنامج العمل الأفضل من التنقل إلى المصانع لفترات زمنية طويلة. وعلى الرغم من أنه كان من الصعب تقييم عمل الأطفال والعمل الجبري بواسطة تلك العمليات، إلا أنها أثبتت وجود مشاكل حساسة أخرى تتعلق بالتمييز والتحرش.

التنفيذ المشترك مع الهيئات المكونة، بما في ذلك عمليات التقييم الجارية في الأردن وهابتي عن طريق مفتشي العمل الذين استطاعوا زيارة المواقع، حتى عندما اقتضت مشاركة موظفي برنامج العمل الأفضل على التواصل عن بعد. وفي حين أن ذلك تطلب الاستثمار في تدريب الهيئات المكونة واتساق التطلعات، إلا أنه أتاح إمكانية توسيع الملكية وزيادة الاستدامة.

برنامج سفير المصنع في كمبوديا وفيتنام، برفقة ٢١٨ مديراً وممثلاً عن العمال من ١١٥ مصنعاً مدربين على منهجيات برنامج العمل الأفضل بهدف دعم التدريب وتقديم المشورة وإجراء عمليات الرقابة الافتراضية على الالتزام، عندما لم يتمكن مستشارو المصانع من التواجد في الموقع.

نُهج بديلة من أجل جمع البيانات من العمال والمديرين، بما في ذلك عن طريق إجراء الدراسات الاستقصائية عن طريق الهاتف؛ جمع البيانات بواسطة باحثين خارجيين؛ تطبيق نموذج خليط في إندونيسيا؛ إطلاق تطبيق رقمي في برنامج العمل الأفضل في فيتنام بهدف جمع البيانات من العمال والهيئات المكونة وتقاسمها.

٢٢١. وفي الوقت نفسه، أظهرت التجربة في الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ حدود الرقمنة والتنفيذ عن بعد. وسرعان ما بات من الواضح أن التفاعل الافتراضي هو الأنسب لبعض أنشطة منظمة العمل الدولية أكثر من غيرها. وعلى نقيص ذلك، اتضح أن بعض أعمال منظمة العمل الدولية لا تزال تنفذ بفعالية أكبر في الموقع بسبب التواصل البشري والثقة اللازمين من أجل معالجة المسائل الحساسة. كما بينت التجربة أن المشاركة الافتراضية مع الهيئات المكونة تكون أكثر فعالية حيثما يكون الأساس مبنياً أصلاً على الثقة والمشاركة المسبقة. وفي الوقت نفسه، سلب استخدام المتسارع للوسائل الرقمية الضوء على المخاطر المتزايدة من الهجمات السيبرانية والاضطرابات الناجمة عن التوصيلية غير المستقرة.

٢٢٢. وأثناء فترة السنتين، بات من الواضح أيضاً أن رقمنة خدمات منظمة العمل الدولية يمكن أن تسبب مشاكل من حيث الشمولية، حيث إن بعض المؤسسات والمجتمعات ليست مؤهلة جيداً للوصول إلى الوسائل الرقمية أو استخدامها. وأظهر افتقار البلدان النامية إلى البنية التحتية الرقمية أن التوصيلية مشكلة كبيرة بالنسبة إلى الهيئات المكونة، مما عرقل في أغلب الأحيان المشاركة مع الشركاء الاجتماعيين. والأشخاص المستضعفون، لا سيما في المناطق الريفية، مهددون باستبعادهم من سوق العمل بسبب افتقارهم إلى المهارات أو عدم قدرتهم على الوصول إلى المرافق الرقمية. وفي هذا الصدد، أبرزت القدرة المحدودة على استغلال الرقمنة في بعض البلدان أهمية طرح عروض الخدمات الرقمية في المكان المناسب. وبالتطلع إلى المستقبل، يتعين على منظمة العمل الدولية أن تكون حذرة كي لا توسع عن غير قصد الفجوة الرقمية التي لن ينجح منها سوى مفاقة أوجه انعدام المساواة.

٢٢٣. وعلى الرغم من ذلك، سيستمر التوجه نحو الرقمنة، ولا بد لمنظمة العمل الدولية أن تتبناها. وكان من شأن الوسائل الهجينة الجديدة التي تتبلور في عالم العمل أن مكنت منظمة العمل الدولية من أن تصبح أسرع استجابة وأكثر كفاءة وتعاوناً. ويتعين على المنظمة المحافظة على هذه التحسينات والاعتماد عليها، وعدم اللجوء إلى ممارساتها التي كانت سائدة قبل الجائحة - على سبيل المثال، فيما يتعلق بالتنقل. ومن باب أولى، وحيث أن الحضور الشخصي لم يعد عاملاً هاماً، ينبغي أن ينصب التركيز على طريقة توفير الخبرات بصرف النظر عن مكان تواجدها. وبغية مواصلة العمل بفعالية مع الهيئات المكونة الثلاثية، لا بد أن يحافظ المكتب على المرونة ويسعى إلى تحقيق التوازن الصحيح بين طرائق التنفيذ الافتراضية والحضورية. وسيطلب ذلك مزيداً من الاستثمارات من أجل وقاية نظم منظمة العمل الدولية وحمايتها من كل ما يهدد استمرارية سير الأعمال. وفي إطار الاعتماد التدريجي لمكان العمل الرقمي، ينبغي أيضاً على منظمة العمل الدولية أن تواصل استكشاف وتجربة طرائق ابتكارية من أجل العمل معاً. وعند القيام بذلك، ينبغي أن تكون المنظمة جاهزة لتحمل المخاطر، مثل تجربة أدوات جديدة مع علمها المسبق بأن بعضها سيثبت أنه مناسب لخدمات منظمة العمل الدولية أكثر من غيرها.

زاد استخدام طرائق التنفيذ الافتراضية/ عن بعد الفعالة من حيث التكلفة في تدخلات منظمة العمل الدولية زيادة كبيرة أثناء الجائحة، بعد أن كان التردد في استخدام هذه الطرائق سائداً في الماضي. ومن المرجح استمرار استخدامها في مرحلة الانتعاش ما بعد الجائحة وقد تترك آثاراً دائمة وإيجابية على كفاءة منظمة العمل الدولية.

المصدر: منظمة العمل الدولية، استجابة منظمة العمل الدولية لأثر كوفيد-١٩ على عالم العمل: دروس تقييمية بشأن كيفية بناء مستقبل عمل أفضل في أعقاب الجائحة، منظمة العمل الدولية، ٢٠٢١، الصفحة ٣.

زيادة استدامة القيمة مقابل المال لتدخلات منظمة العمل الدولية

٢٢٤. في بيئة تمويل يشوبها انعدام اليقين وتراقفها توقعات كبيرة بتوفير الدعم من النظام متعدد الأطراف بغية الانتعاش من الأزمة، تواجه منظمة العمل الدولية ضغطاً متزايداً كي تظهر القيمة مقابل المال لهيئاتها المكونة وشركائها. ويدعو ذلك إلى تحديد الأولويات بصورة حازمة وزيادة الأثر والكفاءة والشفافية والمساءلة المؤسسية.

٢٢٥. وأظهر أداء منظمة العمل الدولية الإجمالي في فترة السنتين أن المكتب استطاع تلبية الطلب المتزايد على خدماته والتصدي في نفس الوقت للاضطرابات والتحديات التي فرضتها الجائحة. ونجحت منظمة العمل الدولية في تحقيق معظم نتائجها المنشودة، على الرغم من بعض حالات التأخير في تنفيذ المشاريع، ويمكن أن يُعزى ذلك بنسبة كبيرة إلى قدرة المكتب على الاستجابة بسرعة إلى التغير في أولويات الهيئات المكونة، بما في ذلك عن طريق استخدام كافة الموارد المعهود بها إلى المنظمة استخداماً استراتيجياً. وفي هذا الصدد، اتخذ المكتب تدابير مناسبة بهدف تمكين المديرين في منظمة العمل الدولية من استخدام الموارد المتاحة وإعادة تخصيصها نحو استجابة المكتب إلى كوفيد-١٩.

٢٢٦. وقد أدت مشاريع التعاون الإنمائي دوراً رئيسياً في تمكين استمرارية وتكثيف أنشطة منظمة العمل الدولية في الميدان وفي تحضير منتجات عالمية تتعلق بكوفيد-١٩. وفي بداية الجائحة، استعرض المكتب خطط العمل المتفق عليها سابقاً بشأن العديد من المشاريع والبرامج للوقوف على أية تعديلات وإضافات لازمة في ضوء الظروف غير المتوقعة، وعزز

المشاركة مع شركاء التنمية. وعن طريق الحوار البناء والمشاورات، حظي المكتب بدعم العديد من المانحين وتمكن من إعادة توجيه العديد من أهداف المشاريع ومواردها نحو الاستجابة إلى الاحتياجات الناشئة للهيئات المكونة، ومن حشد اشتراكات طوعية محددة من أجل التغلب على التحديات الجديدة.

٢٢٧. وفي الوقت الذي تواصل فيه منظمة العمل الدولية تنقيح وتبسيط عملياتها في البرمجة وتخصيص الموارد، سيكون هدف المكتب الحرص على تخطيط جميع الأنشطة ووضع ميزانيات لها على نحو متكامل، وبصرف النظر عن مصدر التمويل، والتكيف مع الاحتياجات المتغيرة للهيئات المكونة.

استجابت منظمة العمل الدولية لنداء إعلان المؤمية الداعي إلى التحرك على وجه السرعة وانتهاز الفرص ومواجهة التحديات من أجل رسم معالم مستقبل عمل عادل وشامل وأمن تترافق معه العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وفرص العمل اللائق للجميع. وبالمثل، أدى عدد من المبادئ التوجيهية التي أصدرتها الأقسام الإدارية في منظمة العمل الدولية أغراضاً تشغيلية في ضمان استمرارية سير الأعمال، وفي تنفيذ الخدمات وتوفيرها في سياق بيئة العمل المثيرة للتحديات.

المصدر: منظمة العمل الدولية، التقرير المالي والبيانات المالية الموحدة المراجعة للسنة المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠٢٠ وتقرير مراجع الحسابات الخارجي، الصفحة ١١٠.

٢٢٨. ومن الدروس المتكررة المستخلصة من الفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١ أنه ينبغي على منظمة العمل الدولية إيلاء مزيد من الاهتمام لضمان استدامة النتائج، بدلاً من تقييد نفسها بتحقيق أهداف المشاريع المحددة زمنياً. وسلطت التقييمات الضوء على أنّ قدرة الشركاء المحدودة على أرض الواقع يمكن أن تحول في بعض الأحيان دون الارتقاء بالبرامج بعد انتهاء المشاريع. وفي بعض البلدان، يمكن حتى أن ينعكس مسار التقدم المحرز على الرغم من الجهود الناجحة التي سبق أن بذلتها منظمة العمل الدولية والهيئات المكونة. وأكدت الخبرة المستخلصة من فترة السنتين أنه من الأرجح أن تستمر تدخلات منظمة العمل الدولية التي حققت أهدافها ونتائجها وأن تُستدام ما حققته من إنجازات حين يعززها الحوار الاجتماعي المجدي. كما أنها أظهرت أنّ التدخلات الأقل طموحاً والأكثر تركيزاً يمكن أن تفضي في بعض الأحيان إلى المزيد من النتائج الملموسة والمستدامة. بالإضافة إلى ذلك، أثبتت القدرة على تنبؤ التمويل أنها أساسية من أجل نجاح تدخلات منظمة العمل الدولية. وفي المضي قدماً، سيتعين على منظمة العمل الدولية أن تفكر أكثر في طريقة تحويل الاستجابات التي أثمرت في البداية إلى أثر طويل الأجل، وفي طريقة التحضر بشكل أفضل للتكيف مع التحولات غير المتوقعة في الظروف بغية الحفاظ على النتائج وضمان الآثار المستدامة لعملها على مستوى القاعدة.

لا تولي منظمة العمل الدولية اهتماماً كافياً بقياس الأثر طويل الأجل لعملها في تعزيز المنشآت المستدامة واستدامته. وتبذل منظمة العمل الدولية جهوداً كبيرة من أجل رصد النتائج، لكن فقط أثناء فترة المشروع، وبالتالي لا تستقي عادة النتائج والآثار اللاحقة للمشروع. [...] وقد يؤدي الدعم طويل الأجل إلى تحسين النتائج والأثر.

المصدر: التقييم رفيع المستوى لاستراتيجية ونشاط منظمة العمل الدولية بشأن تعزيز المنشآت المستدامة للفترة ٢٠١٩-٢٠٢٠، منظمة العمل الدولية، ٢٠٢٠، الصفحتان ٧٧ و٨٢.

٢٢٩. وينطوي تحسين استدامة النتائج أيضاً على زيادة قدرة منظمة العمل الدولية على تحسين الشفافية بشأن بيانات الأداء وتسريع جهود التواصل فيما يتعلق بالنتائج الملموسة التي تحققها. وتحقيقاً لهذا الغرض، لا بد أن تتعقب المنظمة بصورة دقيقة العمل الذي تؤديه ولا بد أن تحسّن عملية التقاط صدى أثره، بما في ذلك فيما يتعلق بالمستفيدين المستهدفين، إلى جانب الإقرار بأنّ النتائج على المستوى الوطني لا يمكن أن تُعزى بصفة منفردة إلى مساهمة منظمة العمل الدولية. كما أنّ ذلك يدعو إلى رصد أقوى على نطاق زمني أطول، ليس فقط فيما يتعلق بآثار التدخلات المحددة لمنظمة العمل الدولية، بل أيضاً فيما يتعلق بعملها في سياقات محددة على فترات زمنية أطول. وفي المقابل، قد ينطوي ذلك على اعتبار بعض أنشطة منظمة العمل الدولية الرئيسية، مثل بناء القدرات، مساعي طويلة الأجل. كما يمكن أن تنطوي على إعادة التفكير بالنطاق الزمني الذي يمكن فيه لمنظمة العمل الدولية أن تنتشر بفعالية أكبر أدوات الرصد والتقييم المتوفرة لديها. وفي نهاية المطاف، لا بد من اعتراف الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بأنّ عمل المنظمة، في بعض السياقات، يفضي إلى تحقيق نتائج مثمرة على مدى سنوات وسنوات.

مع خبرة منظمة العمل الدولية وسجل مسارها في توفير منصة للشركاء الثلاثين من أجل إسماع صوتهم والسعي نحو التوافق والتزامها بالإدارة القائمة على النتائج وتقييماتها عالية النوعية وشفافيتها وسجل مراجعة الحسابات المتين، فإن مكانتها تخولها لأن تبقى شريكاً يمكن الوثوق به.

المصدر: موجز تقييم صادر عن شبكة تقييم أداء المنظمات متعددة الأطراف. الأداء في لمحة: منظمة العمل الدولية، شبكة تقييم أداء المنظمات متعددة الأطراف، ٢٠٢١، الصفحة ٣.

◀ مشروع القرار

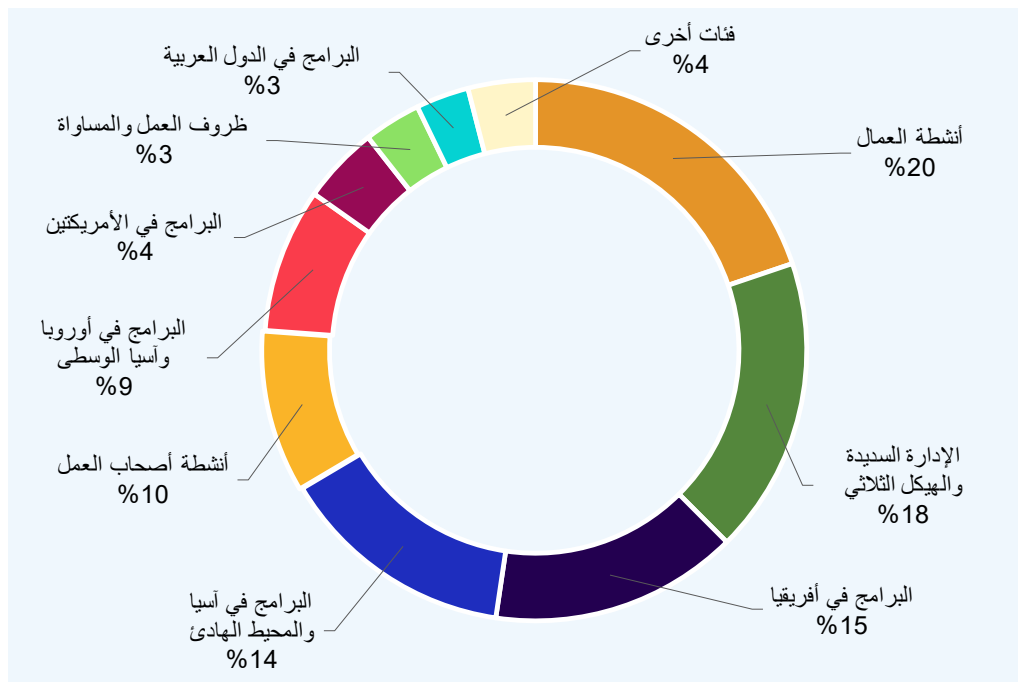
٢٣٠. أحاط مجلس الإدارة علماً بالتقرير وطلب من المكتب أن يأخذ في الاعتبار الملاحظات التي أبدت أثناء المناقشة.

◀ الملحق الأول

بيانات مالية مفصلة

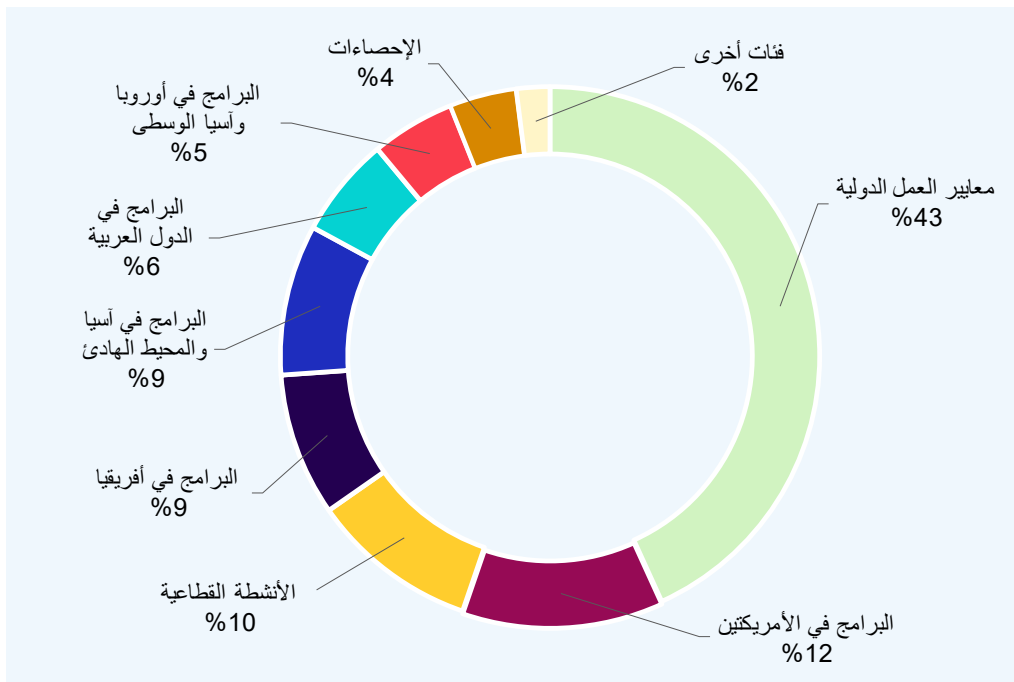
تبين الأشكال التالية، بحسب النتيجة السياسية، نسبة المساهمة في مجموع إنفاق إدارات منظمة العمل الدولية في المقر والبرامج في الأقاليم الخمسة لمنظمة العمل الدولية، مقيسة بالوقت الذي أنفقه كل موظف في الميزانية العادية في الفئة المهنية الدولية على العمل التقني والتحليلي والخدمات المتصلة بكل نتيجة من النتائج السياسية الثماني^١. وهذا قياس مهم للمساهمة في الإنفاق نظراً إلى أن تكاليف الموظفين تمثل ٧٠ في المائة من مجموع موارد الميزانية العادية.

◀ الشكل أولاً-١: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ١

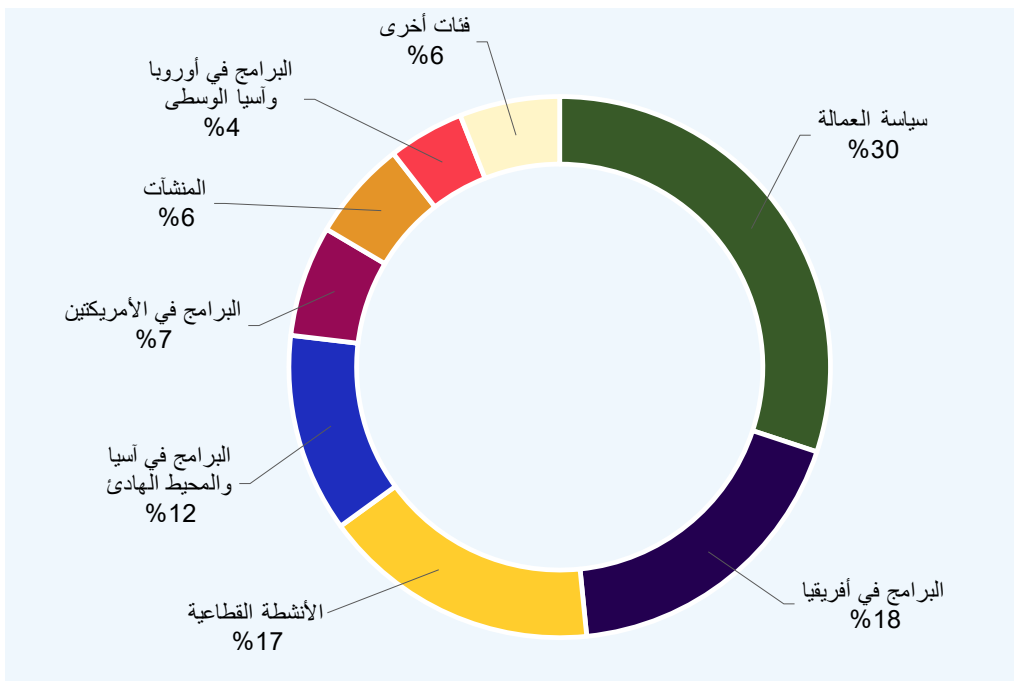


^١ تضم فئة "أخرى" الإدارات والبرامج الإقليمية التي تساهم بأقل من ٢ في المائة من إجمالي الإنفاق حسب النتيجة.

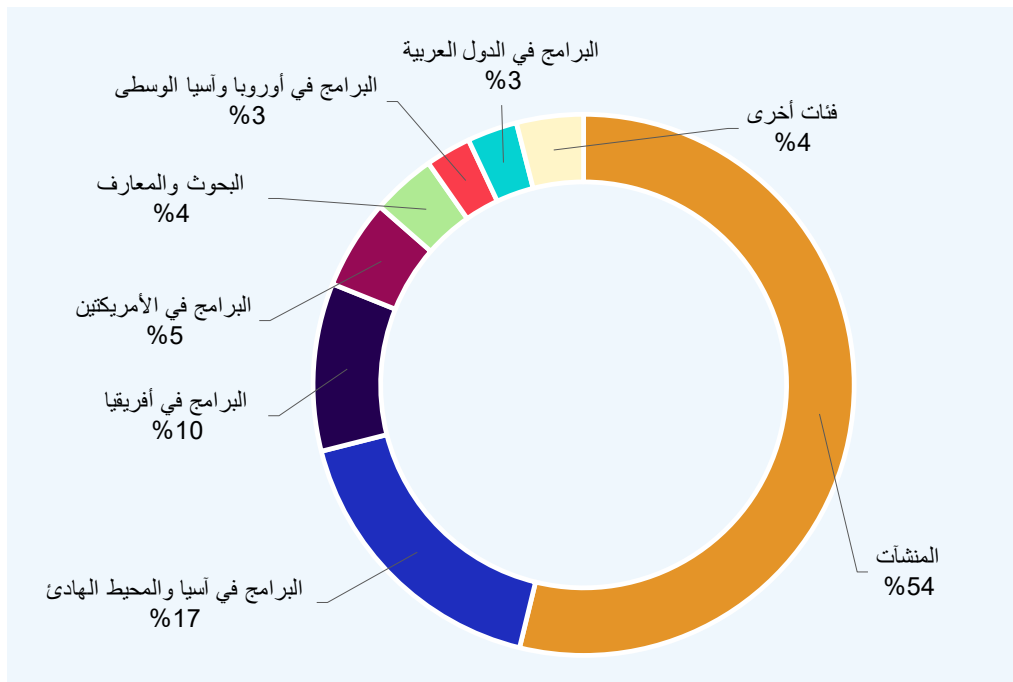
الشكل أولاً-٢: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٢



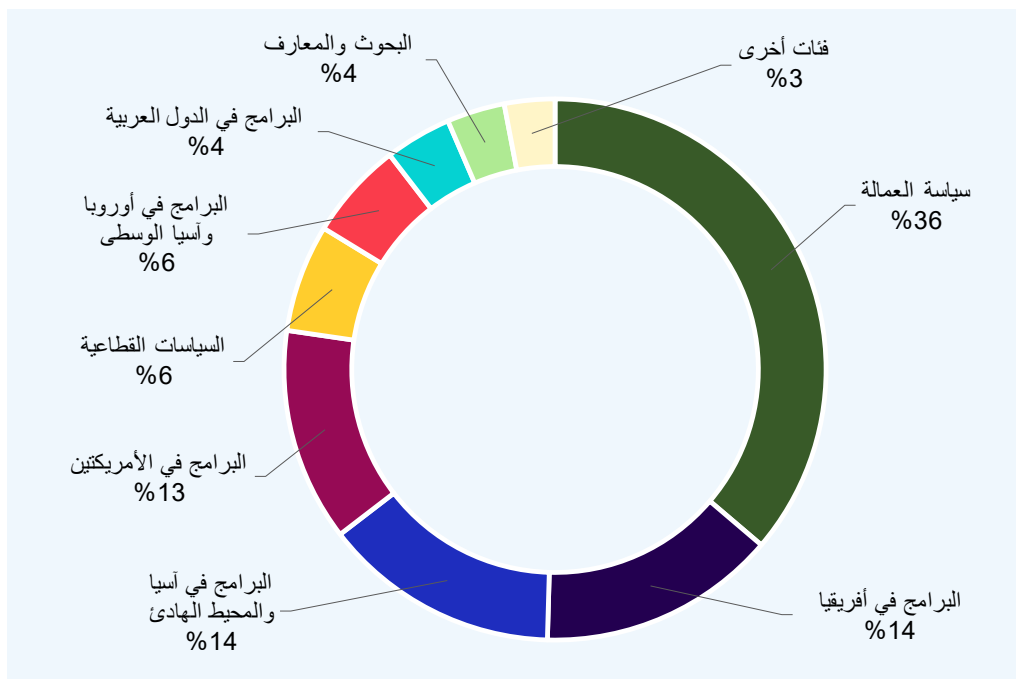
الشكل أولاً-٣: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٣



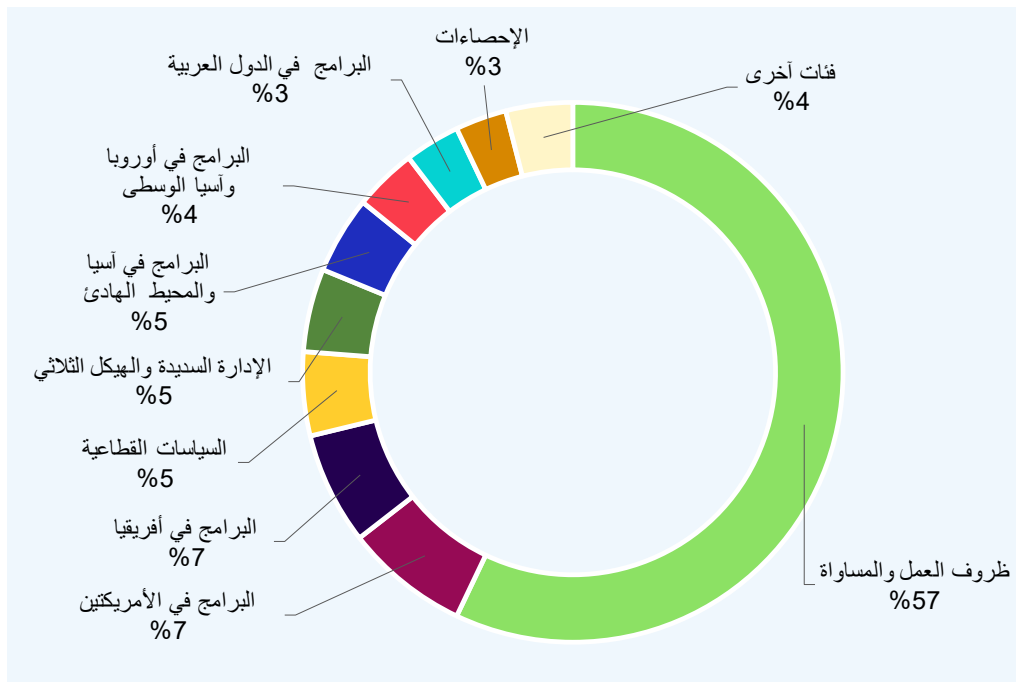
الشكل أولاً-٤ : مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٤



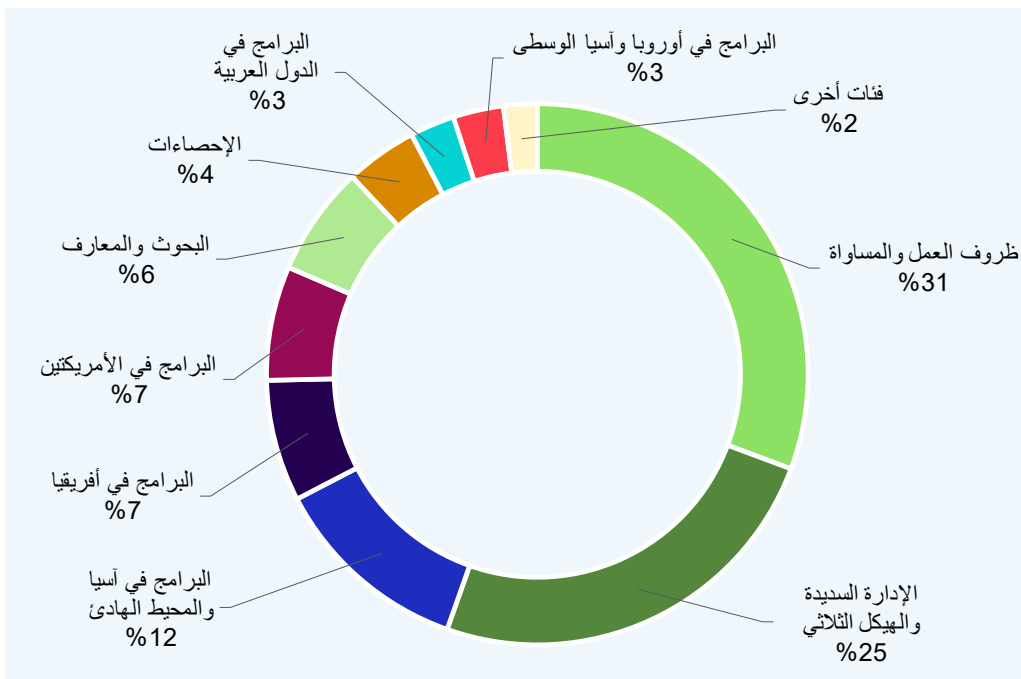
الشكل أولاً-٥ : مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٥



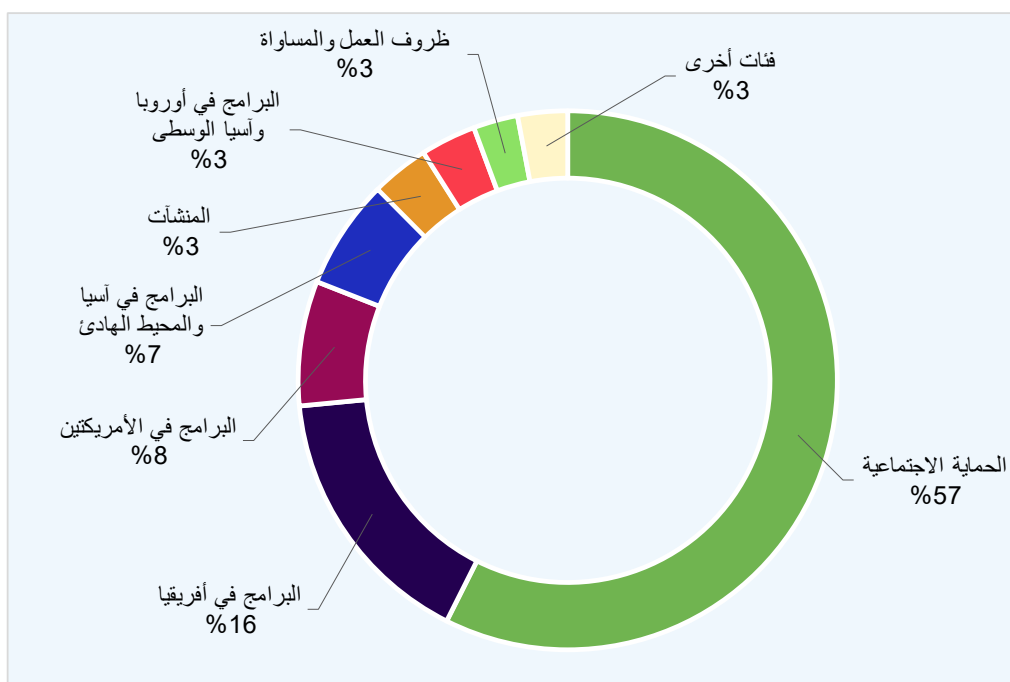
الشكل أولاً-٦: مساهمة إدارات منظمة العمل الدولية والبرامج الإقليمية في النتيجة السياسية ٦



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



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



◀ الملحق الثاني

النتائج السياسية والحاصلات والمؤشرات: الأهداف والنتائج المحققة

النتائج السياسية	الحاصلات	مؤشرات الحاصلات	الأهداف	المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
١- هيئات مكونة ثلاثية قوية وحوار اجتماعي مؤثر وشامل.	١-١: زيادة القدرة المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال.	١-١: عدد منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال المجهزة بنظم إدارة سديدة مطورة واستراتيجيات لتوسيع نطاق التمثيل و/أو تحسين تقديم الخدمات.	25	40	8	17	0	9	6
		٢-١: عدد منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال التي تجري تحليلات بخصوص التغير في بيئة العمل وتضطلع بأنشطة توعية للتأثير في عملية وضع السياسات.	15	21	6	7	0	6	2
	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.	36	28	7	6	5	8	2
		٢-٢-١: عدد منظمات العمال العاملة على وضع مقترحات ليتم النظر فيها خلال آليات الحوار الاجتماعي من أجل عملية وضع السياسات.	35	26	4	6	4	9	3
	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.	20	30	10	5	4	8	3
		٢-٣-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بخطط امتثال استراتيجية وهاذفة، وضعتها بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين.	13	9	6	1	1	1	0

النتائج السياسية	الحاصلات	مؤشرات الحاصلات	الأهداف	النتائج المحققة					أوروبا وآسيا الوسطى	آسيا والمحيط الهادئ
المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	20	28	14	0	2	6	6
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.	١٥	١٧ *	5	1	2	9	0	6	6
٢-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على التصديق على معايير العمل الدولية.	١-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على التصديق على معايير العمل الدولية.	30	28	8	4	1	6	9	6	9
٢-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تطبيق معايير العمل الدولية.	١-٢: عدد التصديقات على اتفاقيات تقنية محدثة، بما فيها الاتفاقيات التي أوصى بها مجلس الإدارة في سياق آلية استعراض المعايير.	80**	67	28	17	4	3	15	15	3
٣-٢: زيادة قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على المشاركة في سياسة استشرافية لمعايير العمل الدولية.	١-٢: عدد حالات التقدم المحرز في تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها والتي أشارت إليها هيئات الإشراف برضا.	45	44	7	9	5	10	13	13	10
	٢-٢: نسبة أطر عمل التعاون الجديدة في الأمم المتحدة بما فيها التدابير المتخذة لمعالجة القضايا التي تثيرها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية.	10%	10%	-	-	-	-	-	-	-
	١-٣: نسبة التقارير بشأن تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها والمطلوبة بحلول الأول من أيلول/سبتمبر والمستلمة في الوقت المناسب، بما فيها الردود على تعليقات هيئات الإشراف.	40%	40%	40%	34%	33%	34%	47%	47%	34%

النتائج السياسية	الحاصل	مؤشرات الحاصل	الأهداف	النتائج المحققة					
				المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
		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.	20	22	8	4	2	5	3
٣- التحولات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية من أجل تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية.	١-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة وتنفيذ جبل 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.	24	16	6	2	1	4	3
		٢-١-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستراتيجية وطنية لتوفير العمالة للشباب، سواء كانت استراتيجية مستقلة أو جزءاً من استراتيجية وطنية للعمالة (استناداً إلى المؤشر ٨-ب-١ من أهداف التنمية المستدامة).	18	12	6	3	1	1	1
		٣-١-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستراتيجية متكاملة نحو إضفاء السمة المنظمة تمثيلاً مع التوصية رقم ٢٠٤.	12	2	2	0	0	0	0
	٢-٣: 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.	15	24	8	7	2	5	2
	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.	8	12	5	4	2	1	0
	٤-٣: زيادة قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على تعزيز مجتمعات آمنة ومستقرة وقادرة	١-٤-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة ببرامج لترويج مجتمعات آمنة ومستقرة وقادرة على الصمود من خلال العمل اللائق.	12	15	7	0	3	3	2

النتائج السياسية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة					أوروبا وآسيا الوسطى	آسيا والمحيط الهادئ
		على الصمود من خلال العمل اللائق.								
	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.	٣-٥-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بإدارات استخدام معززة من أجل دعم الانتقال إلى العمل اللائق.	25	21	6	5	2	3	5	
٤- المنشآت المستدامة بوصفها مولدة للعمال وحافزة للابتكار والعمل اللائق.	٤-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تهيئة بيئة مؤاتية لروح تنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة.	٤-١-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستراتيجية و/أو خطة عمل تهدف إلى تحسين البيئة المؤاتية من أجل خلق ونمو المنشآت المستدامة.	16	12	4	3	2	0	3	
	٤-٢: تعزيز قدرة المنشآت على اعتماد نماذج أعمال وتكنولوجيا وتقنيات جديدة لتعزيز الإنتاجية والاستدامة.	٤-٢-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بخطة تدخل فعالة من أجل دعم الإنتاجية وتنظيم المشاريع والابتكار واستدامة المنشآت.	29	48	21	6	4	13	4	
	٤-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع السياسات والتشريعات وتدابير أخرى تهدف بالتحديد إلى تيسير انتقال المنشآت إلى السمة المنظمة.	٤-٣-١: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت تدابير تهدف إلى تسهيل انتقال المنشآت والعمال المستخدمين فيها إلى السمة المنظمة.	14	17	7	6	0	3	1	
	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.	٤-٤-١: 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.	10	13	1	6	0	5	1	

النتائج السياسية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
٥- المهارات والتعلم المتواصل من أجل تسهيل النفاذ إلى سوق العمل والتنقل فيه.	١-٥: زيادة قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على تحديد حالات عدم تطابق المهارات الحالية واستباق الاحتياجات المستقبلية من المهارات.	١-٥: عدد الدول الأعضاء التي طبقت نهج منظمة العمل الدولية من أجل قياس حالات عدم تطابق المهارات و/أو استباق الاحتياجات المستقبلية من المهارات على المستوى الوطني و/أو القطاعي.	15	26	10	5	1	7	3
		٢-١-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة بآليات مؤسسية على المستوى الوطني أو القطاعي من أجل قياس حالات عدم تطابق المهارات واستباق الاحتياجات المستقبلية من المهارات.	8	5	1	1	1	1	1
	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.	10	10	3	0	1	5	1
		٢-٢-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة بنماذج إدارة سديدة شاملة بشأن المهارات والتعلم المتواصل.	5	5	2	0	1	1	1
		٣-٢-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة بنظم تمويل تمكن تنفيذ سياسات شاملة بشأن المهارات والتعلم المتواصل.	6	1	0	1	0	0	0
	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 نهج منظمة العمل الدولية على التعلم أثناء العمل والتلمذة الصناعية الجيدة.	12	14	7	1	3	2	1
		٢-٣-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة ببرامج مهارات ابتكارية ومرنة وشاملة وخدمات موجهة نحو النساء أو الشباب أو الأشخاص في أوضاع استضعاف.	12	24	13	3	3	3	2
		٣-٣-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة بآليات شاملة للاعتراف بالمهارات.	8	7	6	0	1	0	0

النتائج السياسية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	النتائج المحققة					أوروبا وآسيا الوسطى	آسيا والمحيط الهادئ
المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	المجموع	أفريقيا	الأمريكتان
٦- المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع في عالم العمل.	١-٦: زيادة قدرة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على تعزيز الاستثمارات في اقتصاد الرعاية وتقاسم المسؤوليات العائلية تقاسماً أكثر توازناً.	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.	٨	٤	٠	٢	١	٠	١	٠
		٢-١-٦: عدد البلدان المجهزة بسياسات لتحسين حقوق العمال وظروف العمل في قطاع رعاية أو أكثر.	٩	٥	١	٣	١	٠	٠	٠
		٣-١-٦: عدد البلدان المجهزة بتدابير تهدف إلى تحقيق تقاسم أكثر توازناً للمسؤوليات العائلية بين النساء والرجال.	١٠	٢	٠	١	٠	١	٠	١
	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.	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.	١٢	٨	٢	٣	١	٠	٢	٠
		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.	٨	١	٠	١	٠	٠	٠	٠
	٣-٦: 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 القوانين والسياسات ذات الصلة في ضوء التصديق على الاتفاقية رقم ١٩٠ والتوصية رقم ٢٠٦ وحددت الثغرات واتخذت التدابير للتصدي لها.	٢٠	١٦	٥	٣	٢	٤	٢	٢

النتائج السياسية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الأهداف	المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
٧- حماية مناسبة وفعالة للجميع في العمل.	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 استضعاف.	٦-٤-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدابير لضمان تكافؤ الفرص والمساواة في معاملة الأشخاص ذوي الإعاقة أو مجموعة 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.	10	20	10	5	0	3	2
	٦-٤-٢: 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.		7	3	2	0	0	1	0
	٧-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على ضمان احترام وتعزيز وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.	٧-١-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة ببرامج متكاملة بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.	8	3	1	1	0	1	0
	٧-١-٢: عدد الدول الأعضاء التي اكتسبت صفة بلد رائد، التحالف ٧-٨.		8	4	3	1	0	0	0
	٧-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على ضمان ظروف عمل آمنة وصحية.	٧-٢-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستراتيجيات وخطط عمل معتمدة حديثاً أو محدثة للتصدي لعمل الأطفال بكافة أشكاله.	28	24	10	7	3	3	1
	٧-٢-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على ضمان ظروف عمل آمنة وصحية.	٧-٢-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات أو برامج وطنية للسلامة والصحة المهنتين، تصاحبها أطر عمل مؤسسية، لمواجهة مخاطر محددة.	26	32	13	7	3	8	1

النتائج السياسية	الحاصلات	مؤشرات الحاصلات	الأهداف	النتائج المحققة					المجموع
				أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى	
٢-٧: عدد الدول الأعضاء المجهزة بنظم تسجيل وإشعار وطنية تسمح بإصدار تقارير منتظمة وفقاً للمؤشر ١-٨-٨ من أهداف التنمية المستدامة.			10	0	0	2	0	0	2
٣-٧: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحديد أجور ملائمة وتعزيز وقت العمل اللائق.			15	4	2	2	6	2	16
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.			10	0	5	0	0	1	6
٥-٧: زيادة قدرة الهيئات المكونة على وضع أطر منصفة وفعالة لهجرة اليد العاملة ومؤسسات وخدمات لحماية العمال المهاجرين.			14	12	4	3	3	3	25
٥-٧: زيادة قدرة الهيئات المكونة على وضع أطر منصفة وفعالة لهجرة اليد العاملة ومؤسسات وخدمات لحماية العمال المهاجرين.			24	4	3	1	11	1	20
٢-٥-٧: عدد البلدان المجهزة بخدمات جديدة أو محسنة لحماية حقوق العمال المهاجرين.			10	7	5	3	13	1	29
٣-٥-٧: عدد أطر العمل الثنائية أو الإقليمية المطبقة على هجرة اليد العاملة			11	4	1	0	1	0	6

النتائج السياسية	الحاصل	مؤشرات الحاصل	الأهداف	النتائج المحققة					
				المجموع	أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
والمزودة بآليات مراقبة واستعراض بغية حماية حقوق العمال المهاجرين.									
٨- حماية اجتماعية شاملة ومستدامة للجميع.	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.	٨-١-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات وطنية جديدة أو منقحة للحماية الاجتماعية بهدف زيادة وتعزيز الشمولية و/أو زيادة ملائمة الإعانات.	25	25	9	5	4	5	2
	٨-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحسين إدارة نظم الحماية الاجتماعية واستدامتها.	٨-٢-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدابير سياسية جديدة أو منقحة بغية تمكين استدامة نظم الحماية الاجتماعية وتقديم إعانات ملائمة.	20	32	19	3	2	5	3
	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.	٨-٣-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستجابات سياسية جديدة أو منقحة بما فيها الحماية الاجتماعية، بغية دعم وحماية العمال وأصحاب العمل خلال الفترات الانتقالية في حياتهم وعملهم.	13	13	4	3	1	4	1

المصدر: لوحة نتائج العمل اللائق وقاعدة بيانات NORMLEX.

* من أصل ١٧ نتيجة محققة، تتوافق ٩ نتائج مع المفاوضة الجماعية (٤ في أفريقيا و٢ في الدول العربية و٣ في آسيا والمحيط الهادئ)، بينما تتوافق ٨ نتائج مع التعاون في مكان العمل (١ في إفريقيا و١ في الأمريكتين و٦ في آسيا والمحيط الهادئ).

** الهدف المحدد في البرنامج والميزانية للمؤشر ٢-١-٢ (٢٠) يتوافق مع مجموعة محدودة من الصكوك التي استعرضتها آلية استعراض المعايير بشأن السلامة والصحة المهنيين والحماية الاجتماعية وسياسة العمالة والعمل البحري. وقد تم تجاوز هذا الرقم خلال فترة السنتين. والهدف المتمثل في رقم ٨٠ يتسق مع متوسط عدد التصديقات على الاتفاقيات التقنية المحدثة في فترات السنتين الثلاث الأخيرة.

الملاحق الثالث

النتائج السياسية والحاصلات والمؤشرات: الغايات والنتائج المحققة

النتائج السياسية	الحاصلات	مؤشرات الحاصلات	الغاية	النتائج المحققة
ألف: معارف موثوقة وشراكات بالغة التأثير من أجل النهوض بالعمل اللائق.	ألف-١: إحصاءات أكثر دقة واستدامة بشأن العمل اللائق باستخدام أحدث المعايير الإحصائية.	ألف-١-١: عدد الدول الأعضاء التي تعزز إحصاءات سوق العمل لديها ونظم المعايير والمعلومات من خلال المسوح الإحصائية المحسنة واستخدام المصادر الإحصائية الأخرى.	١٥	٢٨
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".	ألف-٢-١: 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.	١٥	٢٢
ألف-٣: تواصل كافٍ وفعال ومبتكر لضمان أن يكون للمعارف والنتائج الصادرة عن منظمة العمل الدولية أثر مجدي في عالم العمل.	ألف-٣-١: زيادة بالنسبة المئوية لعدد مستخدمي المنصات الإلكترونية الرئيسية لمنظمة العمل الدولية.	ألف-٣-١: زيادة بالنسبة المئوية لعدد مستخدمي المنصات الإلكترونية الرئيسية لمنظمة العمل الدولية.	زيادة بنسبة ١٠٪ في: زيارات الموقع: ILO Newsroom.	٤,٨ مليون زيارة لغرفة أخبار منظمة العمل الدولية؛ زيادة بنسبة ٨٧٪ عن خط الأساس ٢٠١٨-٢٠١٩ (٢,٦ مليون). - زيادة بنسبة ١٥٪ في الاشتراكات في مجلة ILO Newsletter باللغة الإنكليزية؛ ١٣٪ باللغة الفرنسية؛ ٥٦٪ باللغة الإسبانية. - زيادة المتابعين على Twitter باللغة الإنكليزية بنسبة ٣٢٪؛ ٣٪ انخفاض في Facebook؛ (لا خسائر من حيث الأرقام الفعلية إذ أن متابعي الصفحة على المستوى العالمي انتقلوا إلى الصفحات القطرية)؛ ١٤٠٪ زيادة في متابعي LinkedIn.

النتائج السياسية	الحاصلات	مؤشرات الحاصلات	الغاية	النتائج المحققة
	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.	٥ شراكات.	١٣ شراكة.
	ألف-٤-٢: عدد حزم التدريب الجديدة الموجهة إلى الهيئات المكونة والمقدمة على المستوى العالمي والإقليمي والوطني.	ألف-٤-٢: عدد حزم التدريب الجديدة الموجهة إلى الهيئات المكونة والمقدمة على المستوى العالمي والإقليمي والوطني.	٥ حزم تدريب.	٩ حزم تدريب.
باء: الإدارة الفعالة والناجعة للمنظمة.	باء-١: تحسين أجهزة الإدارة السديدة والاجتماعات الرسمية.	باء-١-١: عناصر الإدارة السديدة في إعلان مؤوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل وقراره منفذان بالكامل خلال فترة السنتين.	تقدم كبير أنجز في إضفاء السمة الديمقراطية على سير أعمال مجلس الإدارة وتشكيله.	عُقدت أربعة اجتماعات لفريق العمل الثلاثي بشأن التحول الديمقراطي بين كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠ وأيلول/سبتمبر ٢٠٢١. وفي حزيران/يونيه ٢٠٢١، اعتمد مؤتمر العمل الدولي قراراً بشأن مبدأ المساواة بين الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية والتمثيل العادل لجميع الأقاليم في الإدارة السديدة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية.
	باء-١-٢: توفير وثائق رسمية موجزة في شكل الكتروني في الوقت المناسب لجميع الاجتماعات الرسمية واستمرار تطبيق نهج تخفيض استهلاك الورق (الطباعة حسب الطلب فقط لتلبية الحد الأدنى من الاحتياجات المحددة والمبررة).	باء-١-٢: توفير وثائق رسمية موجزة في شكل الكتروني في الوقت المناسب لجميع الاجتماعات الرسمية واستمرار تطبيق نهج تخفيض استهلاك الورق (الطباعة حسب الطلب فقط لتلبية الحد الأدنى من الاحتياجات المحددة والمبررة).	نشر ١٠٠٪ من الوثائق الرسمية في صيغة إلكترونية في الوقت المناسب.	١٠٠٪
	باء-١-٣: الإدارة الفعالة والناجعة للوقت في دورات مجلس الإدارة.	باء-١-٣: الإدارة الفعالة والناجعة للوقت في دورات مجلس الإدارة.	نسبة الوثائق الرسمية ما قبل الدورة المطبوعة لا تتجاوز ١٥٪.	لم تُطبع وثائق ما قبل الدورة.
	باء-٢: تعزيز نُظم الإشراف وإدارة المخاطر.	باء-٢-١: مستوى رضا مراجع الحسابات الخارجي عن البيانات المالية الموحدة.	يُرسل ٨٥٪ من الرسائل الرسمية حصراً إلكترونياً.	١٠٠٪
	باء-٢-٢: الوقت المطلوب من أجل التنفيذ الفعال للتوصيات المتعلقة بمراجعة الحسابات.	باء-٢-٢: مستوى رضا مراجع الحسابات الخارجي عن البيانات المالية الموحدة.	فارق (+/-) ١٠٪ كحد أقصى مع خطة العمل الأولية المتفق عليها للاجتماعات.	لم يتم رصد هذا المؤشر المحدد للجلسات الحضورية، أثناء الجلسات عن بُعد التي أجريت في فترة السنتين. وتم إدخال إجراءات خاصة لتوفير الوقت ليتمكن مجلس الإدارة من إنجاز أعماله في الساعات الثلاث المتاحة لكل جلسة. وقد أثبتت هذه التدابير فعاليتها.
		باء-٢-٢: مستوى رضا مراجع الحسابات الخارجي عن البيانات المالية الموحدة.	رأي غير متحفظ لمراجع الحسابات الخارجي والامتثال الكامل للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام.	هدف محقق للسنتين المنتهيتين في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠١٩ و ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٠.
		باء-٢-٢: الوقت المطلوب من أجل التنفيذ الفعال للتوصيات المتعلقة بمراجعة الحسابات.	تقدم الوحدات المسؤولة عن تنفيذ التوصيات المتعلقة بالإشراف، خطط عملها في غضون ثلاثة	بلغ متوسط الإطار الزمني ١١,٤ أشهر.

النتائج السياسية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الغاية	النتائج المحققة
			أشهر من تاريخ صدور تقرير مراجع الحسابات.	طُبقت بنجاح ٩٨,٥٪ من التوصيات التي قبلتها الإدارة ونسبة ١,٥٪ المتبقية جرى تأجيلها لأسباب تخطيطية. وتم تجاوز فترة الستة أشهر المحددة لتطبيقها.
		باء-٢-٣: النسبة المئوية من التوصيات المتعلقة للمراجعة الداخلية للحسابات المحددة في المراجعة الإضافية للحسابات.	١٠٪	لم تُجر أي مراجعة إضافية للحسابات خلال فترة السنتين.
		باء-٢-٤: النسبة المئوية من الوحدات والوظائف المفوضة التي حدثت سجلات المخاطر وفقاً للمتطلبات المؤسسية.	١٠٠٪	١٠٠٪
	باء-٣: زيادة إجراء التقييمات بشأن المساءلة والتعلم التنظيمي.	باء-٣-١: تنفيذ فعال لاستراتيجية التقييم القائمة على النتائج لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.	تحقيق أو تجاوز المعالم المبينة في الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢١.	من بين المعالم والأهداف التسعة عشر لفترة السنتين، تم تحقيق ١٣ إنجازاً "بالكامل" و٥ إنجازات "جزئياً" وسجل إنجاز واحد تقدماً متواضعاً، وبالتالي اعتُبر "غير محقق".
جيم: خدمات الدعم الناجمة والاستخدام الفعال لموارد منظمة العمل الدولية.	جيم ١-١: 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.	زيادة بنسبة ١٠٪	- التنسيق والرقابة: زيادة بنسبة ٣٤٪ (١٣ نقطة مئوية). - العملية والقدرات: زيادة بنسبة ١٧٪ (٩ نقاط مئوية).
		جيم ١-٢: عدد طرق العمل الجديدة والمحسنة بفضل الابتكار ضمن الأبعاد التالية: النوعية والتركيز على المستخدم والشفافية والكفاءة ودينامية الفريق.	- النوعية: ٥٠ مبادرة - التركيز على المستخدم: ٥٠ مبادرة - الشفافية: ٣٥ مبادرة - الكفاءة: ٣٥ مبادرة - دينامية الفريق: ٣٥ مبادرة	- النوعية: ٧٣ مبادرة - التركيز على المستخدم: ٧٠ مبادرة - الشفافية: ٦١ مبادرة - الكفاءة: ٨١ مبادرة - دينامية الفريق: ٥٣ مبادرة
		جيم ٣-١: عدد الموظفين المشاركين في مبادرات الابتكار خلال فترة السنتين (ثقافة الابتكار).	٦٠٠ مشارك على مستوى المكتب.	٧١٠ مشاركين.
	جيم ٢-٢: تحسين نُظم البرمجة والإدارة القائمة على النتائج.	جيم ١-٢: النسبة المئوية من البرامج القطرية للعمل اللائق الموضوعة خلال فترة السنتين والمتسقة مع إطار عمل الأمم المتحدة للتعاون في مجال التنمية المستدامة.	١٠٠٪	١٠٠٪

النتائج السياسية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الغاية	النتائج المحققة
		جيم-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.	٢٥٪	٦٩٪ في ٢٠٢٠ ٨١٪ في ٢٠٢١
جيم ٣: التعاون الإنمائي الفعال.		جيم-٣: الحصة في المساهمات الطوعية (موارد التعاون الإنمائي من خارج الميزانية، الحساب التكميلي للميزانية العادية) كنسبة مئوية من مجموع الموارد المتاحة للمكتب.	٤٨٪	٤٦٪
		جيم ٣-٢: الحصة في موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية غير المرصودة والمرصودة على نحو طفيف كنسبة مئوية من مجموع المساهمات الطوعية.	١٥٪	١٣٪
جيم ٤-: تنمية الموارد البشرية بصورة أكثر مرونة ونجاعة.		جيم-٤: تنفيذ فعال لاستراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٨: المرونة والمشاركة والكفاءة.	تحقيق أو تجاوز المعالم المبينة في الاستراتيجية للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٨.	بالنظر إلى المؤشرات العشرة لاستراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١، قامت منظمة العمل الدولية بما يلي:
				• حققت أو تجاوزت معلماً بارزاً في ٦ من المؤشرات العشرة للاستراتيجية (تعيين موظفين من أقل من الجنسيات الممثلة تمثيلاً مناسباً؛ أهمية تدريب الموظفين؛ تصور المديرين على أنهم محرّكات للتغيير؛ ثقافة السلوك المحترم والشامل؛ اللجوء إلى الخدمات الرقمية واستخدام مقاييس الموارد البشرية وتحليلات القوى العاملة)؛ • أحرزت تقدماً فيما يتعلق بخط الأساس ولكنها لم تحقق الهدف الرئيسي في مؤشرين (الوقت لتعيين موظفين مهنيين في مشاريع التعاون الإنمائي، والمساواة بين الجنسين في المناصب العليا P5 وما فوق). • لم يحرز تقدماً إزاء المعلم الرئيسي في مؤشرين (الحراك والامتثال العام لإطار إدارة الأداء).
جيم ٥-: تحسين الممارسات لضمان الاستدامة البيئية في المكتب.		جيم-٥: بصمة الكربون الناتج عن السفر جواً على مستوى منظمة العمل الدولية.	انخفاض بنسبة ٥٪.	انخفاض بنسبة ٨٣٪.
		جيم-٥: بصمة الكربون الناتج عن مقر منظمة العمل الدولية.	انخفاض بنسبة ٥٪.	انخفاض بنسبة ٤٨٪.

النتائج السياسية	الحصائل	مؤشرات الحصائل	الغاية	النتائج المحققة
مصادر النتيجة ألف: لوحة نتائج العمل اللائق، قاعدة البيانات ILOSTAT، صفحات الويب لمنظمة العمل الدولية، التقارير الرائدة الصادرة عن منظمات متعددة الأطراف، لوحة معلومات اتصالات منظمة العمل الدولية، مذكرات التفاهم مع الشركاء الخارجيين والتقارير من مبادرات التدريب.	جيم-٥-٣: نظام فعال لإدارة النفایات في مقر منظمة العمل الدولية.	زيادة بنسبة ٥٪ في معدل إعادة التدوير.	زيادة بنسبة ٧٪.	
مصادر النتيجة باء: قرارات مجلس الإدارة؛ نظام إدارة الاجتماعات الرسمية؛ التقارير المالية والبيانات المالية الموحدة المدققة؛ تقرير رئيس مراجعي الحسابات الداخليين؛ إطار إدارة مخاطر المنشآت؛ تقرير بشأن التقييم السنوي لمنظمة العمل الدولية.	مصادر النتيجة جيم: دراسة استقصائية لموظفي منظمة العمل الدولية بشأن الصحة التنظيمية؛ نظام تتبع وحدة ابتكار الأعمال؛ مخزون المعلومات بشأن البرامج القطرية للعمل اللائق؛ تقارير المكاتب القطرية لمنظمة العمل الدولية؛ تقارير مالية؛ مقاييس وتحليلات الموارد البشرية لمنظمة العمل الدولية؛ جرد غازات الدفيئة لمنظمة العمل الدولية؛ تقرير عن مشروع تجديد المبنى.			