



مقترحات المدير العام

◀ البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

مجلس الإدارة

الدورة 347، جنيف، 23-13 آذار/ مارس 2023

PFA

قسم البرنامج والميزانية والإدارة

جزء البرنامج والميزانية والإدارة

التاريخ: ٣١ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٣
الأصل: إنكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

مقترحات المدير العام
البرنامج والميزانية
للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

تمهيد

بإحساس عميق بمسؤولياتي تجاه مجلس الإدارة، أقدم مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ للنظر فيها والموافقة عليها، وهي أول مقترحات للبرنامج والميزانية جرى إعدادها تحت إشرافي. وأعتقد أنّ هذه المقترحات تستجيب للنداءات المتكررة من الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية بضرورة أن تكون المنظمة أكثر فعالية وكفاءة وتأثيراً في سعيها لتحقيق هدفها التأسيسي المتمثل في تحقيق العدالة الاجتماعية كأساس لسلام شامل ودائم.

وانعكاسات جائحة كوفيد-١٩ والاضطرابات الجيوسياسية والتضخم المرتفع والكوارث الطبيعية الناتجة عن تغير المناخ ما فتئت تفاقم أوجه انعدام المساواة ومواطن العجز في العمل اللائق داخل البلدان وفيما بينها. وأوجه انعدام المساواة والفقر تزداد أكثر فأكثر. والفوارق بين الجنسين لا تزال قائمة. والمليارات من الناس حول العالم لا يزالون يواجهون تحديات ناجمة عن ارتفاع معدلات السمة غير المنظمة وتفاقم عمل الأطفال والعمل الجبري وعدم كفاية الحماية الاجتماعية وانتهاكات حقوق العمال.

وفي الوقت نفسه، تطف التعددية عند مفترق طرق. وفي حين تظهر فيه الأزمات كيف أنّ الاقتصادات والمجتمعات مترابطة على الصعيد العالمي ومدى أهمية العمل المتضافر على جميع المستويات، فإنّ العمل متعدد الأطراف مهدد بشكل متزايد بالتشرذم.

وتبرز تحديات وفرص هائلة أمام جميع أجزاء المجتمع وعالم العمل على وجه الخصوص. وأصبحت ولاية منظمة العمل الدولية أكثر أهمية اليوم من أي وقت مضى، وبالتالي تتحمل مسؤولية الاضطلاع بدور قيادي أقوى في الاستمرار في قيادة العمل لتحقيق العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق.

وفي هذا السياق الصعب، تهدف مقترحات البرنامج والميزانية التي أعدتها للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ إلى حشد كل ما أمكن من وسائل لتطوير حلول ملائمة تركز على الإنسان وتسمح للعمال والمنشآت التكيف مع المخاطر والفرص الماثلة أمام عالم العمل. فهي تجمع بين الاستمرارية في الالتزام بالأهداف العامة للمنظمة والتكيف والابتكار في أولويات عملنا وأساليبنا في العمل، بهدف تلبية الاحتياجات المتطورة للهيئات المكونة الثلاثية. وتتمحور مقترحاتي حول ثمان نتائج سياسية تسعى إلى تحديث النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية وتعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي واستحداث وظائف لائقة ومنشآت مستدامة وضمان المساواة وتوسيع نطاق الحماية للجميع، مع تحسين تماسك السياسات وزيادة الاستثمار لصالح العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، سواء في الدول الأعضاء أو على المستوى العالمي.

ويتمثل أحد العناصر الرئيسية للمقترحات المعروضة على مجلس الإدارة في إنشاء تحالف عالمي من أجل العدالة الاجتماعية بغية تعزيز التنمية القوية والمستدامة والشاملة القائمة على عالم أكثر تضامناً وسياسات أكثر اتساقاً وتضافر أكبر بين مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة. وهناك أربعة برامج عمل ذات أولوية مقترحة لتعزيز التنسيق على مستوى المكتب، وبالتالي تمهيد الطريق أمام الشراكات والتعاون لصالح التحالف.

كما تعكس العوامل التمكينية الثلاثة المنقحة والمدرجة في المقترحات التزام منظمة العمل الدولية بتعزيز مكانتها كمركز عالمي للتميز في مجال المعارف والابتكار والدعوة والتوعية بشأن جميع القضايا المتعلقة بعالم العمل. وهي مدعومة بالتركيز على التحسينات المستمرة في الإدارة السديدة للمنظمة وتنظيمها، بما يتناسب مع مستوى الأداء والمساءلة المطلوب منا من جانب الهيئات المكونة والجهات المساهمة. وتحقيقاً لهذه الغاية، تشمل مقترحاتي إعادة توزيع ما مجموعه ١٨,٤ مليون دولار أمريكي، وهو ما أصبح ممكناً بسبب الجهود المستمرة للسعي لتحقيق مكاسب في الكفاءة وإعادة تحديد سمات الوظائف الحالية. ويُقترح إعادة توزيع هذه الموارد لتعزيز قدرتنا على مستوى المكتب، بما في ذلك في الأقاليم، من خلال تخصيص الأموال لعقد اجتماعين للفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير وتخصيص الموارد المناسبة لبرامج العمل الأربعة المقترحة ذات الأولوية وبناء القدرات في مجال التدقيق الداخلي والإشراف.

وفي هذه الأوقات العصيبة، أدرك تمام الإدراك القيود المفروضة على المالية العامة في عدد كبير من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، والتي تعاني هي أيضاً من تداعيات الكثير من الأزمات. وتبلغ الميزانية العادية المقترحة لإنجاز البرنامج للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ ما قيمته ٦٠٠ ٦٥٧ ٨٥٤ دولار أمريكي بالقيمة الثابتة للدولار، وهو ما يمثل زيادة متواضعة قدرها ١,٩ مليون دولار أمريكي أو ٠,٢ في المائة بالقيمة الحقيقية مقارنة بميزانية الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣. بالإضافة إلى ذلك، هناك حاجة إلى زيادة اسمية قدرها ٣٩,٦ مليون دولار أمريكي للاحتفاظ بالمستوى الحقيقي لميزانية الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، مما يمثل زيادة في التكلفة بنسبة ٤,٦ في المائة على مدى فترة السنتين.

لقد بُذل كل جهد لتقديم مقترحات تستجيب للاحتياجات المتزايدة للهيئات المكونة، دون المساومة على توفير القيمة مقابل المال وخلق المزيد من الكفاءات في عمليات منظمة العمل الدولية. ومع أخذ ذلك في الاعتبار، فإنني أعتقد اعتقاداً راسخاً أنّ الميزانية المقترحة لها ما يبررها وتتماشى مع المطلوب، إذا أردنا أن نحافظ منظمة العمل الدولية على قدرتها على مواجهة التحديات الماثلة أمامها.

وكلي سرور بأن أقدم إلى مجلس الإدارة البرنامج والميزانية المقترحين للموافقة عليهما، على أن يعتمدهما مؤتمر العمل الدولي في دورته ١١١ (٢٠٢٣).

جبلبرت ف. هونغبو
المدير العام

٣١ كانون الثاني/ يناير ٢٠٢٣

المحتويات

الصفحة

٣	تمهيد
٧	أولاً- لمحة عامة تنفيذية
٧	برنامج عالمي للعدالة الاجتماعية
٨	تحديث النظام المعياري لمنظمة العمل الدولية وتعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي
٨	العمل اللائق من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية
٩	تحالف عالمي من أجل العدالة الاجتماعية وسياسات أكثر اتساقاً
٩	تنفيذ البرنامج استجابة للأولويات الإقليمية والوطنية
١٢	نهج معزز إزاء إدارة المعارف والابتكار وتنمية القدرات
١٢	تحسين التواصل والتعاون الإنمائي والإدارة السديدة والإشراف والتنظيم
١٣	تخصيص الموارد
١٩	ثانياً- النتائج السياسية
١٩	النتيجة ١: إجراءات معيارية مُحكمة ومحدثة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية
٢٣	النتيجة ٢: هيئات مكونة ثلاثية قوية وتمثيلية ومؤثرة وحوار اجتماعي فعال
٢٨	النتيجة ٣: عمالة كاملة ومنتجة من أجل انتقالات عادلة
٣٣	النتيجة ٤: منشآت مستدامة من أجل تحقيق النمو الشامل والعمل اللائق
٣٧	النتيجة ٥: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع
٣٩	النتيجة ٦: الحماية في العمل للجميع
٤٢	النتيجة ٧: الحماية الاجتماعية الشاملة
٤٥	النتيجة ٨: استجابات سياسية ومؤسسية متكاملة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق
٤٩	ثالثاً- العوامل التمكينية
٤٩	العامل التمكيني ألف: تحسين المعارف والابتكار والتعاون والتواصل من أجل النهوض بالعدالة الاجتماعية
٥٢	العامل التمكيني باء: تحسين الريادة والإدارة السديدة
٥٣	العامل التمكيني جيم: إدارة فعالة وناجعة وموجهة نحو النتائج وتتسم بالشفافية
٥٦	رابعاً- مشروع ميزانية المصروفات والإيرادات للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥
٥٧	مشروع القرار

الملاحق

٥٩	الملحق الأول - إطار النتائج للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥
٧٥	الملحق الثاني - ملخص العلاقات بين غايات أهداف التنمية المستدامة والنتائج السياسية
٧٨	الملحق الثالث - سجل المخاطر الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

ملاحق المعلومات

- ١- الميزانية التشغيلية..... ٨٣
- ٢- تفاصيل الزيادات في التكاليف..... ٩٠
- ٣- موجز عن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية..... ٩٧
- ٤- الميزانية العادية بالنسبة للنتائج السياسية حسب الحصيلة..... ٩٨

أولاً - لمحة عامة تنفيذية

١. تقدّم هذه الوثيقة مقترحات المدير العام بشأن البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. وفي سياق يتسم بتحويلات وتقلبات وأوجه انعدام يقين استثنائية، جرى إعداد هذه المقترحات من أجل النهوض بالعدالة الاجتماعية والعمل اللائق، بالاستناد إلى إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨ (إعلان العدالة الاجتماعية) وإعلان ميثاق منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل، ٢٠١٩ (إعلان المئوية) والنداء العالمي من أجل اتخاذ إجراءات رامية إلى تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان للخروج من أزمة كوفيد-١٩، يكون شاملاً ومستداماً وقادراً على الصمود (النداء العالمي). ويتمثل الهدف العام في دعم الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية في بلورة حلول ناجعة متمحورة حول الإنسان ومكيفة مع التحديات والفرص الماثلة أمام عالم العمل والناجمة عن الأزمات الراهنة والتقدم التكنولوجي وتغير المناخ والتحويلات الديمغرافية، بالتوازي مع إحراز التقدم في تنفيذ برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (برنامج عام ٢٠٣٠).
٢. وتسترشد مقترحات البرنامج والميزانية بالاستنتاجات والقرارات المعنية التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي وبقرارات مجلس الإدارة والخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ والدروس المستخلصة من الخبرات السابقة للمنظمة. كما تأخذ في الاعتبار إرشادات مجلس الإدارة بشأن الاستعراض التمهيدي خلال دورته ١٣٤٦، والمشاوَرات غير الرسمية التي تلتها مع مجموعات الهيئات المكونة الثلاث.
٣. وتُلخص هذه الملمحة العامة التنفيذية العناصر الرئيسية التي تميز البرنامج العالمي للعدالة الاجتماعية المقترح للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. وتتضمن معلومات محددة عن كيفية تنفيذ البرنامج في السياقات الإقليمية وعن النهج المعزز لإدارة المعارف والابتكار وتنمية القدرات المكرس في برنامج العمل، فضلاً عن المخصصات المالية المقترحة لمختلف مجالات العمل.

برنامج عالمي للعدالة الاجتماعية

٤. أدت الأزمات العالمية - بما فيها جائحة كوفيد-١٩ واشتداد التوترات الجيوسياسية والكوارث المناخية وارتفاع تكلفة المعيشة - إلى مفارقة الاختلالات ومواطن الاستضعاف وأوجه انعدام المساواة في عالم العمل، مما يهدد التقدم الاجتماعي والاقتصادي المحرز وبسبب عكس مساره في بعض المجالات. وفي العديد من البلدان، وجه هذا الوضع ضربة قاسية إلى الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتطبيق معايير العمل الدولية.
٥. والتطورات التكنولوجية المتسارعة وانتشار الرقمنة والطرائق الجديدة في تنظيم الإنتاج والعمل تطرح تحديات ومخاطر أمام حقوق العمال، بيد أنها تبشر أيضاً بفرص لنشوء تغيير تحويلي في عالم العمل. أما أسواق العمل وسياسات ومؤسسات الحماية الاجتماعية الراهنة، فهي غير كافية من أجل التصدي لهذه التحديات وانتهاز تلك الفرص.
٦. وكان تقرير الأمين العام للأمم المتحدة الذي يحمل عنوان "خطتنا المشتركة" قد وضع القيم الأساسية لمنظمة العمل الدولية في صميم تلك الخطة، مما يمثل فرصة عظيمة الشأن أمام المنظمة، لا سيما عن طريق المسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل. ويشكّل هذا المسرّع إحدى المبادرات التي يتعين على منظمة العمل الدولية الاستفادة منها بغية مواجهة المخاطر الناجمة عن تجزؤ الاستجابات متعددة الأطراف إزاء المشاكل الاجتماعية التي تعيق الجهود الرامية إلى تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق.
٧. وفي هذا السياق، ومواصلةً للجهود الجارية الرامية إلى تركيز عمل منظمة العمل الدولية على عدد محدد من النتائج السياسية الرئيسية (انظر الشكل ١ أدناه)، ترمي مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ إلى تحقيق ما يلي:

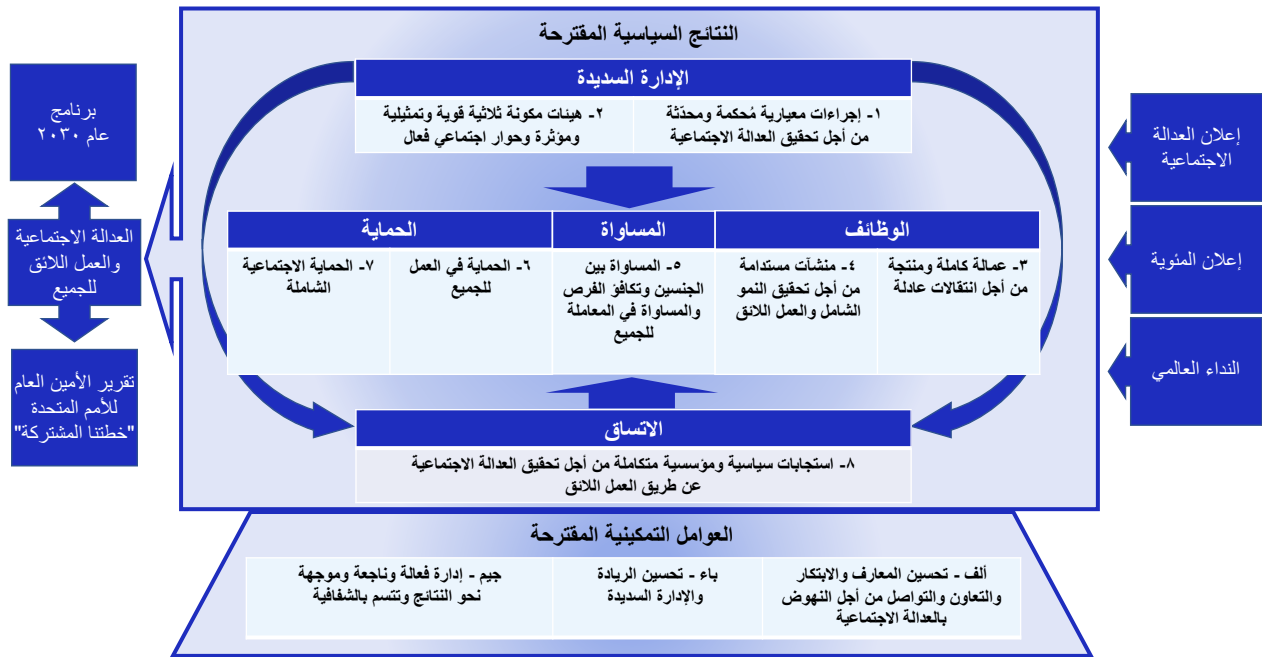
 - تحديث وتعزيز ونشر نموذج منظمة العمل الدولية بشأن جودة الإدارة السديدة في عالم العمل بالاستناد إلى معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي، باعتبار ذلك قيمة مميزة تضيفها المنظمة (النتيجتان ١ و ٢)؛
 - تقديم الدعم إلى الهيئات المكونة من أجل إعداد سياسات ومؤسسات العمل وتكييفها بغية تحقيق انتعاش متمحور حول الإنسان يولد وظائف لائقة ويكفل المساواة ويوسع نطاق الحماية ليشمل الجميع (النتائج ٣ و ٤ و ٥ و ٦ و ٧)؛
 - زيادة اتساق السياسات والاستثمارات من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والعمل اللائق على المستوى العالمي وضمن البلدان في إطار تحالف عالمي من أجل العدالة الاجتماعية وبرامج عمل ذات أولوية في مجالات رئيسية شاملة (النتيجة ٨).

٨. وجميع النتائج السياسية، بالتوازي مع حفاظها على استمرارية عمل منظمة العمل الدولية، تمت مراجعتها للاستجابة بصورة أفضل للاحتياجات الملحة والتحديات التي تواجه الهيئات المكونة في الدول الأعضاء. وتركز الحصائل المحددة على ما يلي: الاقتصاد الأخضر والاقتصاد الرقمي؛ السمة المنظمة؛ المساواة وعدم التمييز؛ سلاسل التوريد والإمداد؛ الاقتصاد الاجتماعي والتضامني؛ الاستجابة للأزمات؛ السلامة والصحة المهنية.

٩. وتهدف النتائج المقترحة إلى تحفيز الاستجابات السياسية التعاونية والمتكاملة ومتعددة التخصصات التي تستند إلى الخبرات المكتسبة في مجالات تقنية مختلفة من عمل منظمة العمل الدولية. وفي المقابل، يقتضي ذلك تقوية العمل الجماعي والتعاون على مستوى المكتب، بما في ذلك بإيلاء دور أكثر نشاطاً لمركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو).

١٠. ويعتمد تنفيذ البرنامج للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ على قدرة منظمة العمل الدولية على الحفاظ على مكانتها كمركز عالمي للامتياز فيما يتعلق بالمعارف المرتبطة بقضايا عالم العمل. كما يعتمد على قدرة المنظمة على تسخير السياسات والممارسات الابتكارية وتوسيع نطاق الشراكات والتعاون الإنمائي والاضطلاع بالريادة العالمية عن طريق هياكلها الإدارية وضمن إدارة فعالة وناجعة وموجهة نحو النتائج وتنسم بالشفافية. وقد جُمعت مجالات العمل تلك في ثلاثة عوامل تمكينية محددة.

الشكل ١: موجز عن العناصر المقترحة الواردة في مقترحات البرنامج للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥



تحديث النظام المعياري لمنظمة العمل الدولية وتعزيز الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي

١١. أدت مجموعة معايير العمل الدولية التي وضعتها المنظمة إلى رسم معالم قوانين العمل، ورسمت بالتالي معالم عالم العمل ككل. وبغية مواكبة التغيرات الناشئة في ترتيبات العمل ومكان العمل وأثر الرقمنة والأتمتة في سوق العمل وأثر تغير المناخ على الوظائف وسبل العيش، من جملة اتجاهات أخرى، تعزز النتيجة ١ تحديث النظام المعياري لمنظمة العمل الدولية. ويتجلى ذلك من خلال تقديم الدعم إلى هيئات الإشراف وآلية استعراض المعايير، بالإضافة إلى توفير المساعدة التقنية بغية متابعة جميع توصياتها وزيادة عدد التصديقات وتسهيل تسوية النزاعات وتعزيز إدماج المعايير، مع تسليط الضوء بشكل خاص على المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والصكوك القطاعية المرتبطة بالتجارة والاستثمار وخطط التنمية وأطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية المستدامة (أطر التعاون) والبرامج القطرية للعمل اللائق والنهوض بالعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد.

١٢. والنهج المعياري لمنظمة العمل الدولية إزاء عقد اجتماعي جديد يستلزم شركاء اجتماعيين أقوياء وإدارات عمل فعالة وحوار اجتماعي مؤثر، إلى جانب احترام الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحق المفاوضة الجماعية، باعتبارهما شرطين مسبقين أساسيين. وترمي النتيجة ٢ إلى وضع استراتيجية من أجل دعم الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، بصفتها جهات فاعلة رئيسية تقود التغيير الإيجابي في عالم العمل عن طريق تحسين قدراتها وقدرتها على الصمود من أجل توسيع نطاق عملياتها وتأثيرها في السياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وتشتمل هذه الاستراتيجية على برنامج مخصص يُعنى بتسخير كامل إمكانات الشركاء الاجتماعيين ويمكنهم من تأدية دور رئيسي في تحقيق التنمية المستدامة، تصاحبه تنمية القدرات المتعلقة بعمليات التخطيط في الأمم المتحدة والتعاون مع المنظمات متعددة الأطراف والمؤسسات المالية الدولية.

العمل اللائق من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية

١٣. بغية ضمان انتعاش متمحور حول الإنسان يسمح بمواجهة الأزمات العديدة التي تؤثر على عالم العمل، لا بد من تكييف برنامج العمل اللائق بحيث يلبي الاحتياجات المتغيرة للهيئات المكونة ويصل إلى من هم في أمس الحاجة إليه. وترمي الاستراتيجيات الهادفة إلى تحقيق

النتائج المعنية (٣ و ٤ و ٥ و ٦ و ٧) إلى التصدي للتحديات الراهنة التي تفرضها التحولات في عالم العمل، لا سيما توسيع نطاق الاقتصاد الرقمي والاقتصاد الأخضر. ومن جوانب التغيير الهامة دمج إجراءات إعداد أطر سياسة العمالة مع الإجراءات اللازمة لتعزيز مؤسسات العمل ونظم تنمية المهارات والتعلم المتواصل وبرنامج سوق العمل الأساسية من أجل توليد الوظائف اللائقة.

١٤. وضمن جميع تلك النتائج، يولى اهتمام معزز لاحتياجات وطموحات كل الفئات التي هي بأمن الحاجة إلى منظمة العمل الدولية وتلك التي تواجه أشد أوجه العجز في العمل اللائق والعدالة الاجتماعية. وتضم تلك الفئات النساء، وهن غالباً الأشد تضرراً أثناء الأزمات؛ العمال وصغار أصحاب المشاريع في الاقتصاد غير المنظم؛ العاملين لحسابهم الخاص؛ ضحايا العمل الجبري وعمل الأطفال؛ الشباب غير الملتحقين بالعمالة أو التعليم أو التدريب؛ العمال المهاجرين والعمال المنزليين؛ عمال المنصات؛ فئات أخرى معرضة بصورة كبيرة للتخلف عن الركب.

١٥. ولا يزال تحقيق المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع ركيزة من ركائز البرنامج ومكوناً أساسياً من استراتيجية منظمة العمل الدولية للتصدي لأوجه انعدام المساواة في عالم العمل. والتدابير المحددة الرامية إلى إعمال البرنامج التحويلي بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والإدماج، على النحو الذي دعا إليه إعلان المؤمية والنداء العالمي، مكرسة في النتيجة السياسية ٥ وقد جرى تعميمها أيضاً في نتائج وحاصلات أخرى للبرنامج.

تحالف عالمي من أجل العدالة الاجتماعية وسياسات أكثر اتساقاً

١٦. يتمثل أحد أهم ابتكارات البرنامج المقترح في إنشاء تحالف عالمي من أجل العدالة الاجتماعية بغية تحقيق تنمية راسخة ومستدامة وشاملة عن طريق تعزيز تضامن عالمي وسياسات أكثر اتساقاً وعمل منسق. وسيمثل التحالف الإطار الكفيل بأن يضم الهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية وكيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية والتجارية الدولية وشركاء التنمية ومنظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص والأوساط الأكاديمية، بغية ضمان إسناد الأولوية للعدالة الاجتماعية والعمل اللائق عند وضع السياسات الوطنية والدولية وفي أنشطة التعاون الإنمائي والاتفاقات المالية والتجارية والاستثمارية. كما سيسهم التحالف في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠ عن طريق توفير استجابة متسقة ومتعددة الأطراف للمشاكل الاجتماعية والاقتصادية في العالم.

١٧. وستستند الطرائق التشغيلية التي سيعتمدها التحالف إلى الهيكليات والشراكات والأنشطة القائمة في كل منظمة أو دولة عضو أو جهة فاعلة مشاركة، كما أنها ستعزز إطلاق برامج مشتركة جديدة من أجل تعزيز تحقيق النتائج على الأرض. والإرشادات التي سيقدمها مجلس الإدارة في دورته ٣٤٧ (آذار/مارس ٢٠٢٣)^٢ والمناقشة التي ستدور خلال الدورة ١١١ لمؤتمر العمل الدولي (جزيران/يونيه ٢٠٢٣) ستوجه جهود تفعيل التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. ومن شأن التحالف أن يعزز أثر برنامج منظمة العمل الدولية وأن يسهم في تحقيق نتائج محددة على المستوى القطري، بوضع الهدف المتمثل في النهوض بالعدالة الاجتماعية في صدارة المناقشات والخطوات متعددة الأطراف وبحشد الجهود والموارد تحقيقاً لهذا الهدف المشترك. كذلك، سيعزز توليد المعارف ونشرها بشأن العدالة الاجتماعية وسيفعّل التواصل واستثارة الوعي في هذا المجال وسيرتقي بالحوار والتعاون على المستوى القطري والإقليمي والعالمي.

١٨. وفي هذا الإطار، تتناول النتيجة ٨ تحديداً الحاجة إلى بذل جهود منسقة من أجل تعزيز اتساق السياسات بغية تحقيق العدالة الاجتماعية على المستوى العالمي والإقليمي والوطني وضمن نطاق منظمة العمل الدولية. وهناك أربعة مجالات ذات أولوية من المقترح أن يجري التنسيق بشأنها بصورة مكثفة على نطاق المكتب وأن تكون بمثابة منافذ تؤدي إلى الاستفادة من الشراكات والتعاون في سبيل دعم التحالف، وتلك المجالات هي: الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم؛ الانتقال العادل إلى اقتصادات ومجتمعات مستدامة ببنياً؛ العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد؛ العمل اللائق من أجل الاستجابة للآزمات. وتشمل هذه المجالات ذات الأولوية جميع مجالات عمل المنظمة الموضوعية. وسيتم وضع أربعة برامج عمل ذات أولوية لإعمالها.

١٩. وسيتولى فريق صغير تنسيق كل برنامج عمل ذي أولوية من أجل تعزيز التكامل بين الشُجج وطرائق العمل، حيث سيتم إشراك جميع الوحدات والموظفين المعنيين في المقر والميدان، بالإضافة إلى ضم مشاريع التعاون الإنمائي المعنية والعاملين فيها. ومن المقترح أن يتم تمويل الوظائف الأساسية في فرق التنسيق من موارد الميزانية العادية تكملها موارد من خارج الميزانية سيوفرها شركاء التنمية، ومنها الحساب التكميلي للميزانية العادية.

٢٠. وفي نهاية فترة السنتين، سيستعرض المكتب سير برامج العمل ذات الأولوية لتحديد ما إذا كان تنفيذها سيستمر في الفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٧ والطرائق المتبعة في ذلك.

تنفيذ البرنامج استجابة للأولويات الإقليمية والوطنية

٢١. سيسترشد عمل منظمة العمل الدولية في كل إقليم بالأهداف والأولويات التنظيمية التي حددتها المنظمة في برنامجها العالمي للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ وسيسهم في تحقيقها، مع مراعاة السياقات الخاصة بكل بلد واحتياجات الهيئات المكونة وتسخير التعاون وتبادل الخبرات بين الأقاليم. وفي إطار تنفيذ برنامج العمل، سيكون تعزيز قدرات الهيئات المكونة الثلاثية والتصديق على معايير العمل الدولية وتنفيذها، هدفاً مشتركاً في جميع الأقاليم. وسيبذل التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية بدور أساسي في تعزيز الشراكات مع المنظمات الحكومية الدولية الإقليمية والمجتمعات الاقتصادية الإقليمية ومصارف التنمية والمؤسسات المالية الإقليمية وكيانات الأمم المتحدة وشركاء التنمية والمؤسسات الخاصة والمنشآت وأصحاب المصلحة الآخرين. كما سيتم تعزيز الشراكات مع المؤسسات الأكاديمية الإقليمية والوطنية لضمان

^٢ الوثيقة GB.347/INS/4.

أن يسترشد عمل المنظمة وهيئاتها المكونة بالبحوث والبيانات عن تحديات عالم العمل والابتكارات السياسية. وستكثف الجهود لتعزيز مشاركة منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة في عمليات الأمم المتحدة على الصعيدين الإقليمي والقطري، مع الاستفادة من إمكانية وضع برامج مشتركة استجابةً للأولويات الرئيسية لكل إقليم، بما في ذلك على صعيد الرابط بين السلام والتنمية والعمل الإنساني.

٢٢. ففي أفريقيا، لا يزال النمو الاقتصادي البطيء والمحدود يفاقم التحديات الهيكلية وأوجه العجز في العمل اللائق، مع ما له من تأثير سلبي على استحداث الوظائف وحماية العمال. ولا تزال تغطية الحماية الاجتماعية محدودة جداً، مع بروز اختلافات داخل البلدان وفيما بينها وفيما بين المجموعات العمرية. وتؤثر تبعات الأزمات الجيوسياسية والعالمية الراهنة على الانتعاش، إذ تتسبب بزيادة معدلات البطالة والبطالة المقنعة والسمة غير المنظمة في جميع أنحاء القارة، لا سيما بالنسبة إلى النساء والعمال الشباب.

٢٣. وسيركز برنامج عمل منظمة العمل الدولية من أجل أفريقيا على ما يلي:

- توسيع نطاق الحماية الاجتماعية ليشمل ٤٠ في المائة من السكان بحلول عام ٢٠٢٥ وتعزيز حماية العمال والسلامة والصحة المهنية في مختلف أنحاء الإقليم، مع استهداف العاملين في الاقتصاد غير المنظم والعمال المهاجرين؛
- دعم السياسات والبرامج المتكاملة بغية تسهيل العمالة الكاملة والمنتجة، مع التركيز على النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة والعاملين في الاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي وتعزيز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز وتنمية المهارات والتعلم المتواصل وبرامج الاستثمار كثيفة اليد العاملة؛
- تهيئة بيئة مؤاتية لتنظيم المشاريع وللمنشآت المستدامة، مع التركيز على نمو الإنتاجية وإضفاء السمة المنظمة على المنشآت والانتقالات العادلة والتحول الرقمي وتنشيط مراكز الإنتاجية ودعم الاقتصاد الثقافي واقتصاد الرعاية والاقتصاد الأزرق والاقتصاد الأخضر والاقتصاد الاجتماعي والتضامني، بالإضافة إلى سلاسل التوريد والإمداد؛
- تنمية القدرات المؤسسية للهيئات المكونة الثلاثية ودعم الحوار الاجتماعي للنهوض بالعدالة الاجتماعية وتشجيع التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها ومكافحة العمل الجبري وعمل الأطفال.
- ٢٤. وفي الدول العربية،** أحرز تقدم غير متكافئ باتجاه تحقيق أهداف التنمية المستدامة وضمان مشاركة الناس في الحياة السياسية في مختلف أنحاء المنطقة. ففي حين وضعت البلدان ذات الدخل المرتفع خططاً إنمائية وطنية متطورة، تعاني بلدان أخرى ضعفاً هائلاً، إذ ترزح تحت وطأة الحروب وتغير المناخ والاضطرابات الاجتماعية وتعجز الحكومات عن توفير الخدمات الأساسية لشعبها وتتخبط أسواق العمل في أزمة حادة. لذلك، يتعثر الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي والتصديق على معايير العمل الدولية وتنفيذها الفعال.
- ٢٥. وسيركز عمل منظمة العمل الدولية في المنطقة على ما يلي:**

- بناء قدرة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال على توفير الخدمات ذات الصلة إلى أعضائها وتوطيد الحوار الاجتماعي الثلاثي والارتقاء بالحوار والتعاون الثنائي وإسماع صوت النساء والشباب والعمال المهاجرين والمجموعات المستضعفة الأخرى في سوق العمل؛
- دعم توليد فرص عمل لائق وتنمية مهارات العمال في الاقتصاد الرقمي والاقتصاد الأخضر، بما في ذلك من خلال تعزيز أطر سياسية متكاملة بشأن الانتقالات العادلة ونمو الإنتاجية وتطوير سلاسل التوريد والإمداد وسلوك الأعمال المسؤول وتهيئة بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة؛
- توسيع نطاق الضمان الاجتماعي ليشمل العمال في مختلف أشكال العمالة، استناداً إلى التمويل السليم والإدارة السديدة وتحسين التكامل بين النظم الاكتتابية وغير الاكتتابية لتحقيق التغطية الشاملة وقابلية تحويل الاستحقاقات بين النظم وإرساء التكامل بين الحماية الاجتماعية وتعزيز العمالة؛
- تعزيز معايير العمل الدولية، لا سيما الاتفاقيات الأساسية والبروتوكولات، مع التركيز على دور تفتيش العمل فيما يتعلق بتعزيز الامتثال للتشريعات الوطنية وبلورة أدوات واستراتيجيات جديدة في هذا المجال.
- ٢٦. وفي آسيا والمحيط الهادئ،** أثرت جائحة كوفيد-١٩ تأثيراً كبيراً في مسارات النمو الاقتصادي في العديد من البلدان. وما كان من توالي التحديات الاقتصادية والسياسية والبيئية المستجدة إلا أن فاقم أوجه العجز في العمل اللائق أكثر فأكثر - من قبيل العمالة غير المنظمة وفقر العاملين وعمل الأطفال وانعدام المساواة بين الجنسين. وتتبع أوجه ضعف العمال والمنشآت جزئياً في الإقليم من الفجوات في الحماية الاجتماعية وحماية العمالة وضعف مؤسسات سوق العمل وعدم كفاية الحوار الاجتماعي.
- ٢٧. وسيولي عمل منظمة العمل الدولية في آسيا والمحيط الهادئ اهتماماً خاصاً لما يلي:**

- إرساء الإطار المؤسسي الضروري لدعم الانتقال إلى الاقتصاد المنظم والعمل اللائق من خلال برنامج العمل الإقليمي لدعم مسارات الانتقال إلى السمة المنظمة، ومن خلال المسرع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل، مع التركيز على اقتصاد المنصات والزراعة وتجارة التجزئة والتصنيع والبناء؛
- تعزيز المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتشجيع الحوار الاجتماعي لتحسين ظروف العمل ومعالجة تخلف الإقليم عن ركب التصديق على الاتفاقيات الأساسية والبروتوكولات والتصدي للتحديات المستمرة في تطبيق المعايير الأساسية، مع التركيز على الحرية النقابية والسلامة والصحة المهنية وسلاسل التوريد والإمداد وإدارة العمل؛

- دعم الهيئات المكونة الثلاثية في تحديد الأولويات الوطنية والإقليمية والقطاعية وتنفيذها، بالاستناد مثلاً على البرامج القطرية للعمل اللائق وأطر الأمم المتحدة للتعاون من أجل التنمية وبرامج التعاون الإنمائي؛
- تعزيز تعددية الأطراف للنهوض بالعمل اللائق للجميع وترسيخ حافظة التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية في الإقليم، لا سيما فيما يتعلق بالانتقالات العادلة والعمل اللائق في النظم الغذائية وهجرة اليد العاملة وعماله الشباب وزيادة اتساق السياسات استناداً إلى معايير العمل الدولية والهيكل الثلاثي.
- ٢٨. وفي أوروبا وآسيا الوسطى، ما انفك الانتعاش غير المتكافئ من جائحة كوفيد-١٩ والنزاع الدائر في أوكرانيا وما تلاه من أزمة غذاء وطاقة وتضخم مستمر، يؤثر في الاقتصادات والمنشآت والعمال ويوسع أوجه انعدام المساواة داخل البلدان وفيما بينها. ويتمثل أحد التحديات السياسية الأكثر إلحاحاً التي تواجه الإقليم في الحفاظ على القدرة الشرائية لدخل العمل وعلى مستويات معيشة العمال وأسرهم، لا سيما أولئك الذين ينتمون إلى فئة النصف الأدنى من توزيع الدخل، وفي الوقت عينه تلبية احتياجات اللاجئين والمجتمعات المضيفة. كما يسبب انعدام الاستقرار السياسي في بعض بلدان أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى، بالإضافة إلى النزاعات على الأراضي، تغييرات في تدفقات الهجرة وانخفاض التحويلات المالية وتفاقم الشدائد الاقتصادية.
- ٢٩. وفي ظل هذا السياق الحافل بالتحديات، من شأن برنامج منظمة العمل الدولية في الإقليم أن يراعي الاحتياجات المختلفة للبلدان، مع التركيز على ما يلي:
- بلورة استجابات سياسية متسقة لتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية واستحداث فرص عمل لائق من خلال تهيئة بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة والتصدي لانعدام المساواة والسمة غير المنظمة والتمييز و بروز أشكال متنوعة من ترتيبات العمل، بالإضافة إلى النقص في اليد العاملة في القطاعات الاقتصادية الناشئة الرئيسية وتدني نسبة مشاركة النساء في أسواق العمل؛
- تعزيز تطبيق معايير العمل الدولية، لا سيما الاتفاقيات الأساسية والبروتوكولات (بما فيها تلك المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية) في إطار الاتفاقات التجارية والاستثمارية وفي سلاسل التوريد والإمداد، مع مراعاة الاتجاهات لنقل الإنتاج إلى بلدان تقع على أطراف الاتحاد الأوروبي؛
- تعزيز العمليات والآليات لتحقيق الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي الأثر المتوخى من خلال تقوية إدارات العمل ومنظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال؛
- المشاركة النشطة في عملية الانتعاش وإعادة الإعمار في أوكرانيا، بما في ذلك من خلال تعزيز وجود منظمة العمل الدولية في كييف والتصدي لتبعات النزاع على الدول الأخرى، مع التركيز على الفجوات في الحماية الاجتماعية والتمويل والمهارات والتعلم المتواصل وهجرة اليد العاملة والسلامة والصحة المهنية وتفتيش العمل والحوار الاجتماعي والانتقالات العادلة.
- ٣٠. وفي أمريكا اللاتينية والكاريبي، كان الانتعاش الاقتصادي وفي أسواق العمل في مرحلة ما بعد الجائحة متواضعاً ولم يكفٍ لكفالة ظروف عمل لائقة لمعظم السكان. وما فتئ التضخم المتزايد والضيق المالي العالمي يؤثران في الحيز المالي ويقلصان الفرص المتاحة أمام البلدان للاستثمار في عمليات الانتقال الرقمي والانتقال البيئي والاستفادة منها. والسمة غير المنظمة آخذة في الارتفاع بين مؤسسات الأعمال والعمال، في حين لا تزال الإنتاجية متدنية جداً. ويؤثر هذا العامل، إلى جانب عوامل أخرى، سلباً في ظروف العمل والأجور والحماية الاجتماعية وفي احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
- ٣١. وسيولي نشاط منظمة العمل الدولية في أمريكا اللاتينية والكاريبي اهتماماً خاصاً لما يلي:
- دعم أطر سياسية ومؤسسية شاملة لاستحداث وظائف منظمة ومنشآت مستدامة، مع التركيز القوي على الانتقالات العادلة والمساواة بين الجنسين والإدماج وروح تنظيم المشاريع وتنمية المهارات والتعلم المتواصل، لا سيما بالنسبة إلى الشباب؛
- تعزيز الحماية للجميع من خلال: تعميم الحماية الاجتماعية من خلال الجمع بين أوضاع الحماية الاجتماعية الوطنية وبرامج الضمان الاجتماعي الاكتتابية الأكثر قوة؛ تدابير تعزز أمن الدخل، مثل إعانات البطالة المرتبطة بإعادة التدريب والتعلم المتواصل؛ إدماج السلامة والصحة المهنية في أطر التنمية والبروتوكولات القطاعية؛ نظم الرعاية الوطنية؛ الإدماج الاجتماعي والاقتصادي للمهاجرين واللاجئين؛ الأطر المؤسسية التي تسمح للشعوب الأصلية بالمشاركة في تصميم السياسات؛
- تعزيز معايير العمل الدولية، لا سيما الاتفاقيات الأساسية والبروتوكولات، مع التركيز على السلامة والصحة المهنية والعمل الجبري وبشكل خاص الحرية النقابية والحق في المفاوضة الجماعية، ودعم المبادرة الإقليمية "جعل أمريكا اللاتينية والكاريبي منطقة خالية من عمل الأطفال"؛
- تحسين سياق الحوار الاجتماعي والقدرات المؤسسية للمنظمات التابعة للشركاء الاجتماعيين وإدارة العمل، مع التركيز على علاقات العمل وتسوية نزاعات العمل وإصلاح قوانين العمل من أجل التصدي بفعالية للعمل عن بُعد والاستعانة بمصادر خارجية والنهوض بالعمل اللائق في اقتصاد المنصات وتسهيل مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال في الأطر الوطنية لأهداف التنمية المستدامة وعمليات التخطيط في الأمم المتحدة.

نهج معزز إزاء إدارة المعارف والابتكار وتنمية القدرات

٣٢. يقوم النهج الاستراتيجي لمنظمة العمل الدولية الرامي إلى تحقيق العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق والمساهمة في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠ على توليد المعارف ونشرها وعلى القدرة على تحديد حلول ابتكارية واسعة النطاق للتصدي للتحديات المستجدة في عالم العمل، بالإضافة إلى الاستمرار في تنمية القدرات المؤسسية للهيئات المكونة الثلاثية، بما يكفل متانة واستدامة التقدم المحرز في مجال تحقيق العمل اللائق. وفي مجال العدالة الاجتماعية والعمل اللائق، إن المعارف والابتكارات هي ثمرة منظمة العمل الدولية، بما في ذلك هيئاتها المكونة الثلاثية، إلى جانب مصادر أخرى من خارج المنظمة. وسيرتكز عمل المنظمة في هذه المجالات على استراتيجية تنمية القدرات المؤسسية على مستوى منظمة العمل الدولية، التي اعتمدها مجلس الإدارة في عام ٢٠١٩^٣ وعلى الإرشادات التي سيقدمها مجلس الإدارة في دورته ٣٤٧ (آذار/ مارس ٢٠٢٣) فيما يتعلق باستراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن المعارف والابتكار.^٤

٣٣. وفي فترة السنتين، ستتمثل الأولوية الرئيسية في وضع قاعدة معارف قوية بشأن عالم العمل، بما في ذلك قاعدة إحصائية متينة وموسعة. وباعتماد منظمة العمل الدولية على الخبرة التي اكتسبتها مؤخراً وعلى التقييم رفيع المستوى لعام ٢٠٢٠ الذي طال وظائفها البحثية وفي مجال إدارة المعارف، فإنها ستعزز أيضاً الإطار المؤسسي وآليات الإدارة السديدة واستراتيجية التواصل والشبكات والشراكات والقدرات الداخلية اللازمة لأداء هذه الوظائف بفعالية، مما سيسلط المزيد من الضوء على قاعدة المعارف والابتكارات بشأن العدالة الاجتماعية والعمل اللائق ويزيد أثرها.

٣٤. والنشاط الذي تضطلع به المنظمة في مجال المعارف والابتكار يشمل هيكلها التنظيمي ككل. وإنتاج المعارف ونشرها يتأتيان من وظائف مختلفة، من قبيل البحوث والإحصاءات والتقييم، ومن فئات مختلفة من عمل المنظمة، من قبيل العمل المعياري ووضع السياسات والتعاون الإنمائي، في المقر وفي الميدان على السواء. ويتطلب هذا التعقيد نهجاً معززاً ومنهجياً. وفي هذا السياق، فإن تنفيذ استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن المعارف والابتكار كفيل بتعزيز وتنسيق عمل المنظمة الحالي والمستقبلي في هذه المجالات. ويمكن الاطلاع على المزيد من المعلومات بشأن المعارف والابتكار في العامل التمكيني ألف وفي الاستراتيجية الخاصة بالنتائج السياسية.

٣٥. وتفعيلاً لاستراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن المعارف والابتكار في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، سيقم المكتب بالمبادرات الحالية في هذا الشأن في المقر والأقاليم وفي مركز تورينو، على أن يتولى تكيفها مع أولويات فترة السنتين. وسيشمل ذلك الاستفادة قدر المستطاع من القدرات والمنتجات البحثية من خلال تبسيط السياسة الخاصة بالمنشورات لتحقيق الأثر المتوخى، وباتباع نهج مشترك إزاء التقارير الرائدة. وفي حدود الميزانية الحالية، سيعاد توزيع جزء من الموارد المخصصة لإدارة المعارف والابتكار تسهياً لتنفيذ الاستراتيجية.

٣٦. وفيما يتعلق بتنفيذ الاستراتيجية بشأن تنمية القدرات المؤسسية على مستوى منظمة العمل الدولية، ستؤخذ في الاعتبار نتائج التقييم المستقل رفيع المستوى لاستجابة منظمة العمل الدولية لجائحة كوفيد-١٩ في عام ٢٠٢٢، حيث أوصى بتكثيف طرائق تنمية القدرات لتلبية احتياجات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في عالم ما بعد الجائحة، بما يمكن هذه المنظمات من بلورة استجابات سياسية وتوفير خدمات ابتكارية لأعضائها. وفيما يتعلق بتنمية القدرات، شدد التقييم أيضاً على ضرورة النظر في رقمنة الخدمات والأدوات الأساسية وإيجاد توازن مناسب بين الأنشطة الجارية على الإنترنت والأنشطة المضطلع بها وجهاً لوجه.

٣٧. وستضع منظمة العمل الدولية برنامجاً مخصصاً لتنمية القدرات المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال بغية تسخير كامل إمكاناتها للمساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية والمستدامة، مع التركيز على تنمية قدراتها في مجال التوعية وإدارة المعارف والتمثيل (للمزيد من المعلومات، انظر النتيجة السياسية ٢). وسيهدف هذا البرنامج الذي سيديره مكتب الأنشطة الخاصة بالعمال ومكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل، إلى تعزيز الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية إلى منظمات الشركاء الاجتماعيين، بما في ذلك من خلال حشد الموارد الإضافية لهذا الغرض وتعزيز التحالفات مع شركاء التنمية. وستخصص الموارد من الحساب التكميلي للميزانية العادية لإطلاق هذا البرنامج.

٣٨. أما مركز تورينو، واستناداً إلى حافظته المعززة من خدمات تنمية القدرات وفي ضوء دوره كمركز للابتكار الرقمي، فإنه سيواصل تجربة وتنفيذ تطبيقات وأدوات تعلم وتعاون معززة رقمياً، بما في ذلك المنصات عبر شبكة الإنترنت. وسيسهّل أيضاً تصميم وتطوير منتجات جديدة بالتعاون مع إدارات منظمة العمل الدولية ومكاتبها الميدانية، ويقدم للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وموظفيها حيزاً آمناً من أجل الارتقاء بالابتكار ورفده بتكنولوجيات ونهج جديدة.

تحسين التواصل والتعاون الإنمائي والإدارة السديدة والإشراف والتنظيم

٣٩. ستواصل منظمة العمل الدولية مساهماتها المتمثلة في الاستمرار في إدخال تحسينات على أدائها التنظيمي من خلال زيادة فعالية ونجاعة عملياتها وممارساتها في مجال الإدارة السديدة والإشراف والتنظيم، بما في ذلك في مجالات التواصل والتعاون الإنمائي. وترد معلومات مفصلة عن المبادرات المحددة في هذه المجالات في العوامل التمكينية ألف وباء وجيم من البرنامج.

٤٠. فالعامل التمكيني ألف من البرنامج يركز على ضرورة تعزيز قدرات منظمة العمل الدولية في مجال المعارف والابتكار، كما يرد في القسم السابق وبما يتسق مع تعزيز التعاون الإنمائي والتواصل. وبالاستناد إلى استراتيجية التعاون الإنمائي للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥ وخطلتها التنفيذية، سيوطد المكتب تحالفاته مع شركاء التنمية وكيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والحكومات والمؤسسات الخاصة لتحقيق

^٣ الوثيقة GB.335/INS/9.

^٤ الوثيقة GB.347/PFA/4.

النتائج السياسية. كذلك، ستسلط المنظمة مزيداً من الضوء على عملها ونتائجها من خلال تعميم أنشطتها وبحوثها بفعالية وباستخدام أحدث التطورات والأدوات التكنولوجية.

٤١. وعلى نحو ما يرد في العامل التمكيني باء، سنبذل جهود خاصة لتعزيز ريادة المنظمة في المبادرات الدولية ومتعددة الأطراف للنهوض بالعدالة الاجتماعية، لا سيما من خلال التحالف العالمي. وسيواصل المكتب تسهيل مشاركة الدول الأعضاء في المنظمة في عملية صنع القرار ووضع الأولويات بفعالية من خلال مجلس إدارة مكتب العمل الدولي ومؤتمر العمل الدولي. وفي الوقت عينه، سيقدم دعماً مكثفاً لجمع ما يكفي من التصديقات على تعديل دستور منظمة العمل الدولية لعام ١٩٨٦ كي يدخل حيز النفاذ. وعلى المستوى القطري، سيتم التركيز على مشاركة منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة بفعالية في عمليات التخطيط في الأمم المتحدة وفي تنفيذ البرامج المشتركة، بما في ذلك في إطار البرامج القطرية للعمل اللائق وبرامج التعاون الإنمائي الأكثر تكاملاً ووقفاً واستجابة لاحتياجات الهيئات المكونة.

٤٢. وستواصل منظمة العمل الدولية وضع سياسات وإجراءات فعالة بشأن إدارة المخاطر والمراقبة الداخلية وستعزز قدراتها على الإشراف والوساطة. وفي الوقت عينه، ستكفل تنفيذ إطارها للاستدامة البيئية والاجتماعية في جميع مجالات عملها. واستناداً إلى استراتيجية التقييم المحدثة لمنظمة العمل الدولية، سيعزز المكتب استخدام البيانات عالية النوعية المستمدة من عمليات التقييم بغية تحسين أدائه المؤسسي وتطوير التعلم.

٤٣. وقد أضاءت أزمات عالمية متعددة، منها جائحة كوفيد-١٩ والنزاع الدائر في أوكرانيا وما صاحبه من أزمة غذاء وطاقات، على أهمية إدارة المخاطر وضمان استمرارية الأعمال. وفي سياق يتسم بمزيد من التقلب وانعدام اليقين، سنبذل البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ على نحو مرن وسريع. ويلخص الملحق الثالث المخاطر التي تواجهها المنظمة، إلى جانب التدابير المخططة للتخفيف من وقعها.

٤٤. وسيواصل المكتب أيضاً تطوير نظم وسياسات تضمن الاستخدام الأمثل للموارد التي عهد بها إليه استناداً إلى نهج الإدارة القائمة على النتائج وعلى نحو متكيف. وفي الوقت عينه، سيستفيد من الدروس المستخلصة ومن التقدم المحرز خلال جائحة كوفيد-١٩ وسيكفل المساهمة المالية والشفافية (العامل التمكيني جيم). وتحقيقاً لهذا الغرض، يجب تحسين البيئة الرقمية والبنية التحتية المادية لدعم العمليات وتحسين السياسات والعمليات المتعلقة بموظفي منظمة العمل الدولية ووضع سياسات وآليات أكثر قوة لضمان إدارة متكاملة للموارد المالية والبشرية، مع تركيز على تحقيق نتائج تهم الهيئات المكونة على جميع المستويات. وسيستند المكتب في هذه المجالات إلى استراتيجية تكنولوجيا المعلومات للفترة ٢٠٢٥-٢٠٢٢ واستراتيجية الموارد البشرية للفترة ٢٠٢٥-٢٠٢٢ واستراتيجية التعاون الإنمائي للفترة ٢٠٢٥-٢٠٢٠ وخططها التنفيذية.

٤٥. وبغية ضمان فعالية الإدارة القائمة على النتائج، تشمل مقترحات البرنامج والميزانية إطاراً كاملاً للنتائج يحدد سلسلة النتائج التي تعزز منظمة العمل الدولية الإسهام فيها من الحصائل إلى التأثير، مرفقة بمؤشرات الأداء الرئيسية المقابلة لقياس التقدم المحرز على كل مستوى (الملحق الأول). وستوضع مذكرات تقنية ومنهجية لكل مؤشر لدعم عملية الرصد والإبلاغ التي يجريها المكتب. وستحدد هذه المذكرات المعايير النوعية المستخدمة لتحديد النتائج المتوقعة تحقيقها على المستوى القطري لكل حصيلة من حصائل البرنامج والميزانية المقابلة للنتائج السياسية والعوامل التمكينية.

٤٦. ويتضمن إطار النتائج بيانات أولية بشأن غايات خط الأساس والغايات المتوقعة للمؤشرات (حسب كل إقليم متى أمكن) استناداً إلى المعلومات المتوافرة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢. وفي المجموع، يتوقع أن تسهم منظمة العمل الدولية في تحقيق ١٠٠٤ نتائج على المستوى القطري في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، كما يقيسها ٥٠ مؤشراً من مؤشرات الحصائل في جميع النتائج السياسية، بالإضافة إلى ١١٥ تصديقاً جديداً على الاتفاقيات والبروتوكولات. وستتم مراجعة هذه المعلومات وتحديثها حسب مقتضى الحال في نهاية عام ٢٠٢٣ لتشكل انعكاساً للتقدم المحرز في اتجاهات العمل اللائق والنتائج المحققة عند تنفيذ برنامج المنظمة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

تخصيص الموارد

٤٧. صُممت مقترحات الميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ لتحقيق أقصى حد من القيمة مقابل المال مع التسليم بالطلب المتزايد على خدمات المنظمة في ظل القيود المالية التي تواجهها الدول الأعضاء كجهات مساهمة ومانحة. وقد بذلت جميع الجهود الممكنة لاستيعاب النفقات ضمن حدود الميزانية العادية المعتمدة وإعادة توزيع الموارد نحو أهم أولويات البرنامج لفترة السنتين من خلال تحسين كفاءة وفعالية جميع العمليات في كافة أقسام المكتب.

الميزانية العادية

٤٨. تبلغ الميزانية العادية الاستراتيجية المقترحة للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ بالسعر الثابت للدولار الأمريكي، كما هو مبين في الجدول ١، ٦٠٠ ٦٥٧ ٨٥٤ دولار أمريكي، بزيادة متواضعة قدرها ١,٩ مليون دولار أمريكي أو ما نسبته ٠,٢ في المائة بالقيم الحقيقية، مقارنة بالميزانية المعتمدة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، بالسعر الثابت للدولار الأمريكي. ويتضمن ملحق المعلومات رقم ١ المزيد من التفاصيل بشأن الميزانية التشغيلية والموارد المخصصة لكل وحدة تنظيمية.

° تجدر الإشارة إلى أن الغاية الإجمالية المحددة لمؤشرات الحصائل للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ هي ٨٥٤ نتيجة قطرية يقيسها ٥٤ مؤشراً من مؤشرات الحصائل و ١٠٥ تصديقات جديدة.

الجدول ١: الميزانية الاستراتيجية حسب باب الاعتماد

الميزانية الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ (المعاد تقدير تكلفتها (بدولار الولايات المتحدة))	الميزانية الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ (بالسعر الثابت لدولار الولايات المتحدة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣)	الميزانية الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ (بدولار الولايات المتحدة) ^١
الجزء الأول - الميزانية العادية		
62 144 129	53 436 544	54 823 727
707 047 294	680 950 624	678 434 249
69 351 595	66 883 091	66 154 750
48 724 117	46 488 749	46 448 882
-7 173 880	-6 903 130	-6 903 130
880 093 255	840 855 878	838 958 478
الجزء الثاني - المصروفات الطارئة		
875 000	875 000	875 000
الجزء الثالث - صندوق رأس المال العامل		
880 968 255	841 730 878	839 833 478
الجزء الرابع - الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية		
13 291 577	12 926 722	12 926 722
894 259 832	854 657 600	852 760 200
١ لتسهيل المقارنة مع أرقام الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، جرى تنقيح ميزانية الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ بحيث يتجلى فيها تعديل التكاليف الموحدة المتميزة حسب الدرجات في المقر وفي المكاتب الميدانية بعد إعادة تقدير الميزانية المعاد تقدير تكلفتها بسعر صرف للميزانية قدره ٠,٩٠ فرنكاً سويسرياً مقابل كل دولار أمريكي.		
٢ تشمل مقترحات الميزانية الاستراتيجية لأجهزة رسم السياسات موارد من إدارة الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية وإدارة الخدمات الداخلية والتنظيم، تدعم مباشرة أنشطة الإدارة السديدة.		
٣ تشمل خدمات الإدارة ما يلي: مكتب المدير العام؛ الوظيفة المعنية بالأخلاقيات؛ التقييم؛ اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف؛ مكتب المراجعة الداخلية والإشراف؛ تكاليف المراجعة الخارجية للحسابات؛ الخدمات التنظيمية في مكتب المدير العام المساعد؛ الإدارة المالية؛ تنمية الموارد البشرية؛ البرمجة والإدارة الاستراتيجية.		

المكاسب من حيث الفعالية وإعادة توزيع الموارد المقترحة

٤٩. بغية إعداد الميزانية العادية، طُلب إلى الوحدات التنظيمية في المقر وفي الأقاليم أن تحدد المجالات المحتملة التي يمكن فيها تحقيق الوفورات وإعادة توزيع الموارد بما يتمشى مع الأولويات المحددة في برنامج العمل، على أن يتمثل الهدف العام في زيادة قدرة منظمة العمل الدولية، لا سيما في الميدان، على توفير المشورة التقنية والسياسية ذات الصلة للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية. واستناداً إلى هذا التمرين، حُدد مبلغ إجمالي قدره ١٨,٤ مليون دولار أمريكي، أي ما يعادل ٢,٢ في المائة من الميزانية العادية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، لإعادة توزيعه، نتيجة لما يلي:

- خفض تكاليف السفر والاجتماعات والمنتديات والعمليات العامة من خلال زيادة استخدام التكنولوجيا الرقمية؛
- إدخال تغييرات في تركيز البرامج من خلال تحديد البنود/المنتجات التي تضاعل الاهتمام بها وإعادة توجيه التركيز نحو أهم الأولويات؛
- استخدام الوظائف الشاغرة وحالات التقاعد المخطط لها حتى نهاية عام ٢٠٢٥ من أجل تعزيز الخدمات التحليلية والتقنية المقدمة إلى الهيئات المكونة؛
- استخدام أكثر فعالية ونجاعة للتكاليف غير المتعلقة بالموظفين من أجل تمويل المعاونين الخارجيين والخدمات التعاقدية؛
- إعادة تخصيص الموارد التي تمت الموافقة عليها في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ وتوزيعها على وحدة إدارة الابتكار والمعارف من أجل دعم الأولويات الرئيسية لفترة السنتين، بما في ذلك استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن المعارف والابتكار.

٥٠. لذلك، يُقترح إعادة توزيع هذا المبلغ وقدره ١٨,٤ مليون دولار أمريكي كما يلي:

- ٦,٤ ملايين دولار أمريكي لتعزيز قدرة منظمة العمل الدولية على توفير خدمات كفؤة وفعالة ومشورة سياسية إلى الهيئات المكونة في الأقاليم من خلال زيادة الخبرة التقنية في أفريقيا والأمريكتين وآسيا والمحيط الهادئ باستحداث وظائف من الفئة المهنية وإعادة توصيفها. وعقب المناقشات مع أعضاء مجلس الإدارة، سيتم تعزيز وجود منظمة العمل الدولية في أوكرانيا وفي جمهورية فنزويلا البوليفارية؛
 - ٣,٩ ملايين دولار أمريكي لتعزيز الخدمات التقنية التي تقدمها الإدارات السياسية في المقر، بما في ذلك تلك المعنية بالبحوث والإحصاءات والحماية الاجتماعية وتنفيذ المسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل وتحسين المنتجات والأدوات التقنية؛
 - ٥ ملايين دولار أمريكي لتجهيز برامج العمل الأربعة ذات الأولوية على نحو ملائم وتمويل إعادة تنظيم هيكلية المكتب لتعزيز قدرته على توفير خدمات جيدة إلى الهيئات المكونة الثلاثية؛
 - ١,٩ مليون دولار أمريكي لزيادة قدرة المكتب في مجالات الموارد البشرية والخدمات القانونية وإدارة المرافق من خلال إعادة توصيف الوظائف واستحداث وظائف جديدة من الفئة المهنية وتخصيص الموارد لتمويل تحسين العمليات؛
 - ١,٢ مليون دولار أمريكي لتعزيز الأمن المادي والأمن السيبراني.
٥١. وفي سياق الميزانية ذات النمو الحقيقي الصفري ومع إيلاء الأولوية إلى إعادة توزيع الوفورات ومكاسب الكفاءة لتلبية الاحتياجات في المجالات الرئيسية المشار إليها أعلاه، لم يكن من الممكن توفير ما يكفي من الاستثمار في البندين الضروريين لتحسين سير عمل المنظمة على نحو فعال وتوفير خدمات جيدة إلى الهيئات المكونة. لذلك، يُقترح زيادة الميزانية بقيمة ١,٩ مليون دولار أمريكي بغية:
- عقد اجتماعين للفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير من أجل التعجيل بالنظر في مجموعة المعايير ليستكمل عمله قبل عام ٢٠٢٨ (التكلفة المقدرة: ٠,٩٣ مليون دولار أمريكي)؛
 - تعزيز قدرة مكتب المراجعة الداخلية والإشراف من خلال استحداث وظيفة جديدة من الفئة المهنية وزيادة الموارد غير المتعلقة بالموظفين وتمويل وظيفة الوساطة بنسبة ١٠٠ في المائة (التكلفة المقدرة: ٠,٩٧ مليون دولار أمريكي).

الاستثمار المؤسسي

٥٢. وفقاً للاستراتيجية طويلة الأجل التي وافق عليها مجلس الإدارة في دورته ٣١٠ (آذار/ مارس ٢٠١١) بشأن تمويل إعادة التأثيث والتجديد المستقبلية الدورية لمباني منظمة العمل الدولية، جرى تخصيص اعتماد قدره حوالي ٨ ملايين دولار أمريكي لتمويل صندوق المبنى والمرافق الأساسية. ويمثل هذا الاعتماد ١ في المائة من قيمة تأمين مباني منظمة العمل الدولية. علاوة على ذلك، يُقترح تمويل المشاريع الحيوية التالية بكلفة إجمالية تصل إلى ٤,٩ ملايين دولار أمريكي، كما يلي:
- استبدال مبدلات الشبكة في المقر التي ستبلغ نهاية عمرها التشغيلي في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، لما لهذه البنية التحتية من دور حيوي في تهيئة بيئة عمل كفؤة ومستقرة وأمنة للمكتب؛
 - استبدال وحدة الإدارة الاستراتيجية للنظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في منظمة العمل الدولية، الذي جرى تطويره قبل ١٥ عاماً. فقد أصبحت هذه التكنولوجيا متقدمة بوتيرة متسارعة وبات من الصعوبة بمكان صيانتها وضمان تطابقها مع باقي نظام تخطيط موارد المنشآت في النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد؛
 - استكمال النظام المتكامل لإدارة مكان العمل الذي سيسمح، من خلال تجميع النظم القديمة المتعددة، بتوفير معلومات مفصلة وتسهيل إدارة الأصول التي تملكها منظمة العمل الدولية في مختلف أنحاء العالم وإتمام ترتيبات استئجار المقار؛
 - تركيب لافتات تحمل العلامة الجديدة للمنظمة في الجناح الأمني الجديد وفي الأماكن الخارجية والمواقف والطوابق السفلى؛
 - استبدال أجهزة الكشف عن الدخان في المبنى الرئيسي مشياً مع القانون السويسري.

الزيادات في التكاليف

٥٣. إلى جانب الزيادة المتواضعة في تمويل البرامج، كما يرد في الفقرة ٥١، تم تحديد مستوى الميزانية مع مراعاة أثر التضخم وتقلبات أسعار الصرف وعوامل أخرى للحفاظ على قدرة المنظمة على تنفيذ برنامج عملها. وتحققاً لهذا الغرض، جرى تحليل محدد لاتجاهات التكاليف في المكاتب الخارجية، إذ يتباين التضخم بشكل كبير بين الأقاليم والبلدان. وبالأستناد إلى هذا التحليل، من المطلوب زيادة اسمية قدرها ٣٩,٦ مليون دولار أمريكي للإبقاء على المستوى الحقيقي لميزانية الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، أي ما يمثل زيادة بنسبة ٤,٦ في المائة خلال فترة السنتين. ويتضمن هذا الرقم تكلفة غير متكررة قدرها ٧ ملايين دولار أمريكي لتمويل دورتي مؤتمر العمل الدولي لعامي ٢٠٢٤ و ٢٠٢٥ حيث أن قاعات الاجتماعات في قصر الأمم لن تكون متاحة بسبب أعمال التجديد الجارية. وبدون هذه التكلفة الإضافية للمؤتمر، ستبلغ الزيادة في التكلفة ٣,٨ في المائة. ويرد وصف عوامل التكلفة هذه بمزيد من التفصيل في ملحق المعلومات رقم ٢.

الميزنة المتكاملة للنتائج السياسية

٥٤. سيمول برنامج العمل للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ من المستوى المعتمد للميزانية العادية ومن التمويل الطوعي من شركاء التنمية. ويرد في الجدول ٢ عرض متكامل لمخصصات الميزانية العادية المقترحة والإنفاق المقدّر من خارج الميزانية، بما في ذلك من الحساب التكميلي للميزانية العادية لكل نتيجة من النتائج السياسية، مقارنة بالموارد المقدرة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ المعاد ربطها بإطار النتائج الجديد.

◀ الجدول ٢: الإطار الاستراتيجي، مجموع الموارد في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ والفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ (بملايين دولارات الولايات المتحدة)

النتيجة	الميزانية العادية المنقحة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ ^١	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣	الميزانية العادية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥
النتيجة ١: إجراءات معيارية مُحكمة ومحدّثة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية	97.0	119.2		98.1	127.1	1.5
النتيجة ٢: هياكل مكونة ثلاثية قوية وتمثيلية ومؤثرة وحوار اجتماعي فعال	109.8	20.8		111.2	27.0	2.0
النتيجة ٣: عمالة كاملة ومنتجة من أجل انتقالات عادلة	116.2	168.3		111.8	184.0	
النتيجة ٤: منشآت مستدامة من أجل تحقيق النمو الشامل والعمل اللائق	50.1	52.3		52.0	61.6	
النتيجة ٥: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع	43.9	30.0		44.9	35.9	0.5
النتيجة ٦: الحماية في العمل للجميع	61.3	60.5		62.4	84.9	0.9
النتيجة ٧: الحماية الاجتماعية الشاملة	46.0	52.0		47.6	62.5	0.4
النتيجة ٨: استجابات سياسية ومؤسسية متكاملة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق	11.5	16.9		13.9	17.0	4.0
لم تخصص بعد						25.7
المجموع الفرعي للنتائج السياسية	535.8	520.0	30.0	541.9	600.0	35.0
خدمات الدعم ^٢	142.6			139.1		
المجموع	678.4	520.0	30.0	681.0	600.0	35.0

^١ لتسهيل المقارنة مع أرقام الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، جرى ربط ميزانية الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ حسب النتيجة بإطار النتائج الجديد المقترح وتمت مراجعتها أيضاً بحيث يتجلى فيها تعديل التكاليف الموحدة المتميزة حسب الدرجات في المقر وفي المكاتب الميدانية بعد إعادة تقدير قيمة الميزانية المعاد تقدير تكلفتها بسعر صرف للميزانية قدره ٠,٩٠ فرنكاً سويسرياً مقابل كل دولار أمريكي.

^٢ تشمل مقترحات الميزانية الاستراتيجية لخدمات الدعم موارد تسهم في تحقيق النتائج السياسية من إدارة الخدمات الداخلية والإدارة وإدارة تنظيم المعلومات والتكنولوجيا وإدارة الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية وإدارة الاتصالات والمعلومات العامة ومكتب المشتريات. كذلك، تتضمن الأرقام للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ موارد من وحدة إدارة الابتكار والمعارف.

٥٥. وبشكل عام، يعكس الإطار الاستراتيجي تحركات أخرى للموارد من الوظائف الإدارية ووظائف الدعم إلى الخدمات التقنية المباشرة. ومقارنة بالفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، تظهر زيادة في مخصصات الميزانية العادية للنتائج السياسية الثماني بمبلغ قدره ٦,١ مليون دولار أمريكي، خُصص ٣,١ مليون دولار أمريكي منها إلى البرامج الإقليمية الخمسة، في حين يظهر انخفاض في مخصصات خدمات الإدارة والدعم بمبلغ قدره ٣,٥ ملايين دولار أمريكي. وتزيد مخصصات الميزانية العادية لجميع النتائج السياسية، باستثناء النتيجة ٣ (العمالة) التي تم تخفيض مخصصاتها المباشرة بمبلغ قدره ٤,٤ ملايين دولار أمريكي. ويعود هذا التغيير إلى إعادة توجيه الموارد نحو نتائج أخرى في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، لا سيما النتيجة ٤ (المنشآت المستدامة) والنتيجة ٨ (الاستجابات السياسية والمؤسسية المتكاملة).

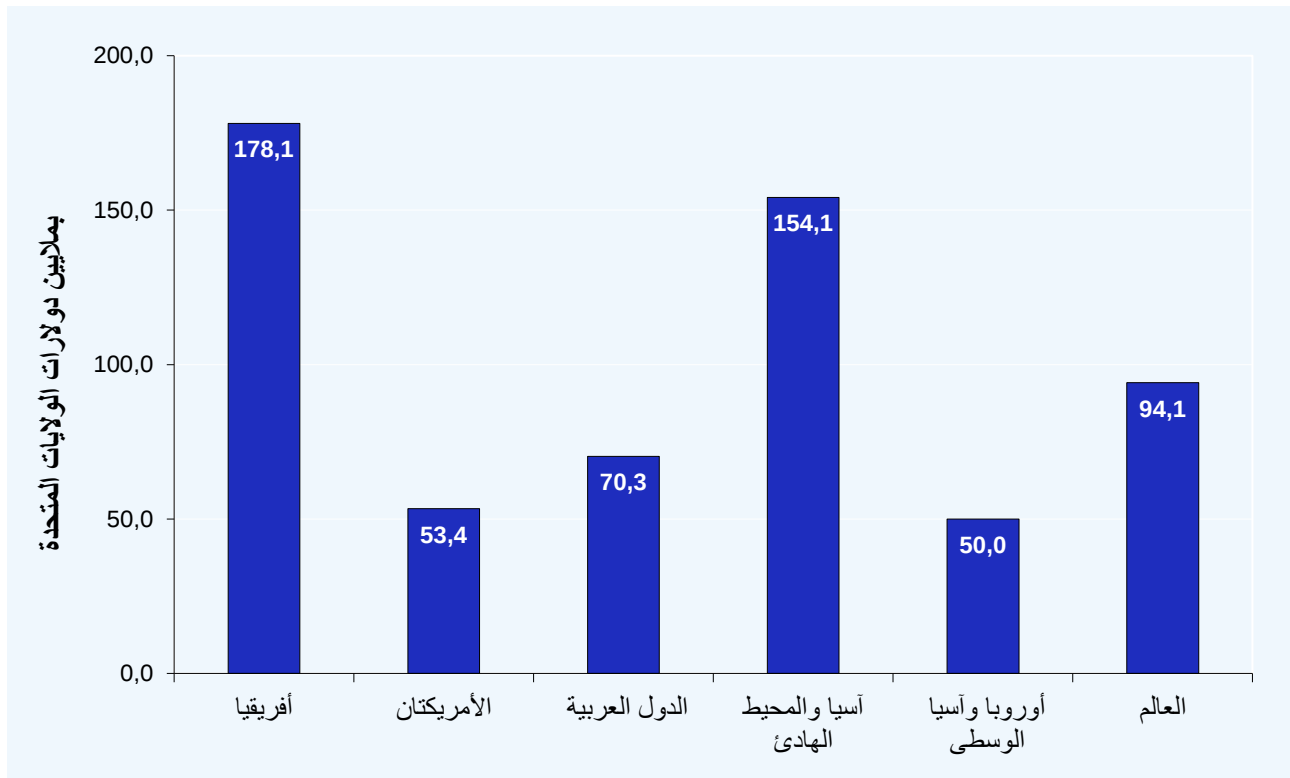
٥٦. وتعكس الموارد المخصصة من الميزانية العادية لكل نتيجة من النتائج السياسية الثماني المساهمات من جميع الإدارات والأقاليم وتعادل مجموع موارد الميزانية العامة المتوافرة في هذه الوحدات، بما في ذلك التعاون التقني في الميزانية العادية. وترد معلومات إضافية عن التوزيع المقترح لموارد التعاون التقني في الميزانية العادية للإدارات التقنية والأقاليم في ملحق المعلومات رقم ٣. وبالتالي، فإن الموارد المخصصة لنتيجة معينة، على النحو المبين في الميزانية الاستراتيجية، أعلى من الموارد المرصودة للوحدات التقنية الرائدة في الميزانية التشغيلية. وترد معلومات إضافية عن الموارد المخصصة من الميزانية العادية للحصائل المقابلة للنتائج السياسية في ملحق المعلومات رقم ٤.

الإنفاق المقرر من خارج الميزانية

٥٧. بشكل عام، تتوقع منظمة العمل الدولية إنفاق نحو ٦٠٠ مليون دولار أمريكي من الموارد من خارج الميزانية في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ تحقيقاً لجميع النتائج السياسية (باستثناء الحساب التكميلي للميزانية العادية)، وهو ما يمثل زيادة مقدرة بقيمة ٨٠ مليون دولار أمريكي مقارنة بفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣. وجرى احتساب هذا المبلغ مع الأخذ بعين الاعتبار العناصر التالية: الزيادة المتوقعة في المساهمات الطوعية (استناداً إلى المبالغ المتوقعة في السنوات الأخيرة) والمساهمات المؤكدة من شركاء التنمية للأنشطة المستقبلية والأرصدة المستبقة المتوقعة والتي ستظل متاحة في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. ويُتوقع حدوث زيادة في النفقات المقدرة من خارج الميزانية بالنسبة إلى جميع النتائج، على أن تسجل الزيادات الأعلى في النتيجة ٦ (الحماية في العمل)؛ النتيجة ٣ (العمالة)؛ النتيجة ٧ (الحماية الاجتماعية). ويعرض الشكل ٢ النفقات المقدرة من خارج الميزانية حسب الإقليم.

٥٨. وسيواصل المكتب تنويع شراكاته وتوسيعها لتأمين الموارد اللازمة لتنفيذ النتائج السياسية، بما في ذلك من خلال المساهمات المرصودة لبعض الأهداف المحددة والمساهمات غير المرصودة، ولتنفيذ برامج التعاون الإنمائي المتكاملة والواسعة بتمويل من شركاء متعددين. وستشكل برامج العمل ذات الأولوية، إلى جانب الميسر العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل، نقاط دخول لتسخير جهود النوعية وتحقيق التقارب بين السياسات والتمويل وتمويل المساعدة التقنية التي تقدمها منظمة العمل الدولية، بالإضافة إلى تعزيز التعاون متعدد الأطراف، وهي كلها عناصر أساسية لإنشاء التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية. وبالتالي، سيواصل المكتب تحديد الشراكات والتمويل وفقاً لنهج استشرافي، بما يتمشى مع استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن التعاون الإنمائي للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥.

الشكل ٢: الإنفاق المقرر من خارج الميزانية، حسب الإقليم، الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ (بملايين دولارات الولايات المتحدة)



الحساب التكميلي للميزانية العادية

٥٩. يعد الحساب التكميلي للميزانية العادية، باعتباره تمويلاً غير مرصود يقوم على المساهمات الطوعية، مصدر تمويل قيم جداً يساعد منظمة العمل الدولية على تحقيق النتائج في المجالات ذات الأولوية المحددة تبعاً لاحتياجات الهيئات المكونة. ولموارد هذا الحساب أثر محفز أيضاً من حيث استقطاب موارد إضافية من أجل تنفيذ الاستجابات المتكاملة لمساعدة البلدان على مواجهة التحديات المعقدة المرتبطة بتحقيق العمل اللائق.

٦٠. وسيستخدم الحساب التكميلي للميزانية العادية على نحو استراتيجي لتمويل الأولويات الواردة في البرنامج والميزانية. وبالإجمال، يُتوقع أن تزيد نفقات الحساب التكميلي للميزانية العادية في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ لتبلغ ٣٥ مليون دولار أمريكي، منها مبلغ بقيمة مليوني دولار أمريكي سيُخصص لإطلاق البرنامج بغية دعم تنمية القدرات المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال، فضلاً عن مبلغ قدره ٧,٣ ملايين دولار أمريكي لتمويل ١٥ وظيفة رئيسية من الفئة المهنية: ٧ منها في المقر لدعم برنامج العمل ذي الأولوية وتعزيز العمل التقني بشأن المساواة بين الجنسين والسلامة والصحة المهنيين والحماية الاجتماعية؛ و٨ وظائف أخرى في الميدان، بما فيها ٣ في إقليم الأمريكتين لدعم علاقات العمل وتسوية نزاعات العمل والحوار الاجتماعي. وستُخصص موارد إضافية، بما مجموعه ٢٥,٧ مليون دولار أمريكي، بطريقة مرنة وقائمة على الاحتياجات طوال فترة السنتين بهدف تحقيق النتائج المتوخاة في مجالات العمل ذات الأولوية على المستوى القطري، لا سيما فيما يتعلق بالمساواة بين الجنسين والإدماج والسمة المنظمة والانتقالات العادلة والعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد والعمل اللائق في أوضاع الأزمات.

ثانياً - النتائج السياسية

٦١. يعرض هذا القسم الاستراتيجية الرامية إلى تحقيق النتائج السياسية الثماني، بما في ذلك المخرجات التي سيتم تسليمها لهذا الغرض. ويرد في الملحق الأول إطار النتائج الكامل، بما في ذلك المؤشرات ووسائل التحقق والأهداف وخطوط الأساس. وترد في الملحق الثاني الروابط القائمة بين النتائج السياسية وأهداف التنمية المستدامة.

النتيجة ١: إجراءات معيارية مُحكمة ومحدثة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية

الاستراتيجية

٦٢. ما فتئت معايير العمل الدولية والدعم التقني المقدم من أجل تطبيقها والإشراف عليها تشكل الأدوات الرئيسية في منظمة العمل الدولية بهدف دعم حماية العمال وقدرة المنشآت المستدامة على الصمود وتحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل التي تحمي النهج المتمحور حول الإنسان الهادف إلى تحقيق عالم عمل تلبي فيه الحاجة إلى إجراءات حاسمة بغية تعزيز العدالة الاجتماعية ومعالجة أوجه انعدام المساواة. ولا بد من الاستمرار في تحديث النشاط المعياري لمنظمة العمل الدولية بغية الاستفادة بالكامل من إمكاناته بصفته خطة عمل من أجل تحقيق عقد اجتماعي متجدد. أولاً، من شأن تسريع الاستعراض الثلاثي لمعايير العمل الدولية المقترن بأنشطة وضع معايير هادفة إلى الاستجابة للاحتياجات الجديدة والمتطورة للوائح الدولية، أن يزود منظمة العمل الدولية بمجموعة معايير واضحة ومُحكمة ومحدثة. ثانياً، من شأن إدخال تحسينات متواصلة على طرق عمل نظام الإشراف وزيادة اليقين القانوني فيه أن يزيد سلطته ويخفف في الوقت ذاته من عبء تقديم التقارير وعبء عمل هيئات الإشراف. ثالثاً، سيهدف بناء القدرات والتعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية إلى دعم التنفيذ الوطني لمعايير العمل الدولية.

٦٣. وقد دعيت آلية استعراض المعايير إلى مضاعفة جهودها بغية ضمان استمرار ملاءمة مجموعة المعايير عن طريق تنفيذ جميع توصياتها. وستهدف عملية وضع المعايير إلى تضيق الفجوات التنظيمية المتطورة والجديدة الناجمة عن تغير أنماط عالم العمل. وسيجري تكثيف المساعدة المقدمة إلى الهيئات المكونة من أجل دعم جهودها الرامية إلى جعل التصديق على المعايير وتطبيقها يتماشيان مع احتياجات جميع العاملين إلى الحماية في الوقت الراهن، مع مراعاة احتياجات المنشآت المستدامة.

٦٤. ولا يزال نظام الإشراف ذو الحجية حجر الأساس للعمل المعياري الراسخ. وسيجري دعم هيئات الإشراف من أجل زيادة تحديثها وتحسين تقاسم الممارسات المتوافقة باستخدام تكنولوجيا المعلومات تمثيلاً مع خطة عمل عام ٢٠١٦ الرامية إلى تعزيز نظام الإشراف. وينبغي ضمان اليقين القانوني عند تفسير المعايير. وسيجري تحسين المساعدة المقدمة إلى الهيئات المكونة على المستوى الوطني كي تعتمد التوافق في تسوية النزاعات الناشئة عن تطبيق المعايير.

٦٥. وسيركز العمل المعياري، مدعوماً بالتعاون الإنمائي ومستنداً إلى الدروس المستخلصة من التقييمات، على العمال وأصحاب العمل والمشرعين والمهنيين القانونيين من أجل: تصميم قوانين العمل والضمان الاجتماعي وتعزيزها وإنفاذها؛ إجراء حوار اجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية القائمة على احترام الحرية النقابية؛ توطيد ثقافة وقائية بشأن السلامة والصحة. وسيُرسَم الدعم المعياري معالم العناية الواجبة التي تضطلع بها المنشآت المستدامة الساعية إلى تعزيز سلوك الأعمال المسؤول على الصعيد الاجتماعي وعلى صعيد الإدارة السديدة.

٦٦. وبغية ضمان اتساق العمل المعياري في النظام متعدد الأطراف، ستعكف منظمة العمل الدولية على توسيع نطاق الشراكات وتدعيمها: مع مبادرات حقوق الإنسان التابعة للأمم المتحدة (مثل نداء الأمين العام للأمم المتحدة للعمل من أجل حقوق الإنسان) والآليات (مثل هيئات الأمم المتحدة لرصد تطبيق المعاهدات عن طريق مفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان)؛ مع ائتلافات أهداف التنمية المستدامة، بما فيها التحالف ٧-٨ والائتلاف الدولي ٨-٥ للمساواة في الأجور؛ مع منظومة الأمم المتحدة الإنمائية فيما يتعلق بالبعد المعياري في تقرير "خطتنا المشتركة" عن طريق صندوق تعميم حقوق الإنسان التابع لمجموعة الأمم المتحدة الإنمائية، وغيرها من المبادرات؛ مع مصارف التنمية متعددة الأطراف بغية تعزيز سياساتها المتعلقة بالحماية الاجتماعية بالاستناد إلى معايير العمل الدولية.

٦٧. وسيتضمن عمل منظمة العمل الدولية في فترة السنتين أيضاً تقديم خدمات استشارية بشأن قوانين العمل والضمان الاجتماعي، مصممة بحيث توائم الطبيعة الخاصة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة، وتقاسم الخبرة المقارنة في النهج الابتكارية في التنظيم بهدف تحسين امتثال المنشآت الصغيرة والمتوسطة للوائح وتوفير حماية عمل مناسبة للنساء والشباب وغيرهم من العمال المحرومين المستخدمين بالدرجة الأولى في مشاريع الأعمال الصغيرة. وضمن الإطار الأوسع لمبادرات منظمة العمل الدولية الرامية إلى تعزيز اتساق السياسات، سيلي التعاون الإنمائي الطلب المتزايد من جانب الهيئات المكونة في القطاعين العام والخاص على تطبيق معايير العمل الدولية في مبادراتها البيئية والاجتماعية والمتعلقة بالإدارة السديدة. ومن شأن المساعدة المقدمة أن تركز على البلدان التي تسعى إلى إنفاذ أحكام العمل في تربيّات التجارة والاستثمار وإلى تعزيز الإدارة السديدة في سلاسل التوريد والإمداد.

محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

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

٦٨. تكتسي عمليات وضع معايير العمل الدولية والترويج لها والتصديق والإشراف عليها أهمية كبيرة بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية. وتهدف عملية التصديق إلى تعزيز الالتزامات وتدعيمها وإكسابها السمة الرسمية بغية ضمان تطبيق معايير العمل الدولية بفعالية في القانون والممارسة. وتتفرد الدول الأعضاء بوضع الاستراتيجية تبعاً لقرارها السيادي وجهودها الرامية إلى الدفع قدماً بعملية التصديق على المعايير وتطبيقها في وقت واحد، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين. واستناداً إلى الخبرة المكتسبة والدروس المستخلصة من حملات التصديق السابقة والجارية، سيكون العمل قائماً على تقديم الدعم إلى الهيئات المكونة وسينفذ بالشراكة مع أصحاب المصلحة العالميين والمحليين. وستدعم منظمة العمل الدولية جميع الدول الأعضاء في العمل الساعي إلى تصديق الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة وتنفيذها، بما في ذلك اتفاقية السلامة والصحة المهنية، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) والإطار الترويجي لاتفاقية السلامة والصحة المهنية، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧)، والنظر بصورة دورية وبالتشاور مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، في التصديق على المعايير التقنية المحدثة من أجل تغطية كل هدف من الأهداف الاستراتيجية في برنامج العمل اللائق تغطية متزايدة وتدرجية.

٦٩. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في النواحي التالية:

- تسريع متابعة توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير؛
 - إجراء تحليلات للفجوات واستعراضات ما قبل التصديق للقانون والممارسة على المستوى الوطني، بهدف دعم التنفيذ الفعال المبكر؛
 - الإعداد للتصديق والتطبيق الفعال، بما في ذلك عن طريق تقاسم خبرات التصديق والتطبيق مع الدول الأعضاء الأخرى وتقديم المشورة السابقة للتصديق بشأن مشاريع قوانين ولوائح العمل والضمان الاجتماعي؛
 - إجراء استعراضات شاملة لسجل التصديق بهدف ضمان أن الالتزامات المتخذة: تمثل تعهداً بتوفير الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية باعتبارهما حقوقاً تمكينية؛ تلبي توصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير؛ تغطي الأهداف الاستراتيجية الأربعة في برنامج العمل اللائق؛ تحمي العمال وتراعي احتياجات المنشآت المستدامة؛
 - تعزيز العمل اللائق والتنمية المستدامة عن طريق التصديق على معايير العمل الدولية ومن خلال الاستفادة الكاملة من ترتيبات التجارة والاستثمار التفضيلية.
٧٠. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- مواصلة تطوير مكتب المساعدة التابع لآلية استعراض المعايير القائمة (بما في ذلك مركز مخصص للأسئلة والأجوبة وموقع على شبكة الويب وندوات عبر الإنترنت) الذي أنشئ من أجل تسهيل مشاركة الهيئات المكونة مع الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير وتنفيذ توصياته على جميع المستويات، على النحو الذي وافق عليه مجلس الإدارة؛
- مواصلة تسهيل الحوار الثلاثي بشأن سياسة المعايير في المنظمة بغية اتخاذ قرار بشأن صكوك جديدة محتملة يمكن تكييفها بسهولة أكبر مع الأنماط المتغيرة في عالم العمل؛
- السعي نحو تعزيز التصديق على معايير العمل الدولية المتعلقة بالعمل اللائق وسلاسل التوريد والإمداد وتطبيقها بفعالية في القانون والممارسة على المستوى الوطني، مع إيلاء اهتمام خاص للمعايير التي تروج لجميع المبادئ والحقوق الأساسية الخمسة في العمل، واتفاقيات الإدارة السديدة؛
- توسيع مجالات استخدام تكنولوجيا المعلومات والتعلم عن بُعد لتلبية لاحتياجات الهيئات المكونة، مما يضمن الوصول إلى معلومات مفيدة ومبسطة وذات صلة بالتصديق والتطبيق الفعال؛
- تعزيز نهج مفصل وقائم على البيانات من أجل العمل المعياري، يكون أساسياً في تتبع التقدم المحرز بشأن أهداف التنمية المستدامة، عن طريق الترويج بكثافة للتصديق على اتفاقية إحصاءات العمل، ١٩٨٥ (رقم ١٦٠) وجمع البيانات بواسطة التحالف ٧-٨ وبموجب المؤشر ٨-٢ من أهداف التنمية المستدامة.

الحصيلة ٢-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة على تحفيز التطبيق الفعال لمعايير العمل الدولية

٧١. سيتواصل تحديث نظام الإشراف في منظمة العمل الدولية كي يضمن أن توضع الالتزامات المعيارية بالعدالة الاجتماعية والعمل اللائق موضع التنفيذ بفعالية وتحفز على إحراز تقدم قابل للقياس، بما في ذلك عن طريق نظام محدث ومنظم لتقديم التقارير وإسناد الأولوية لخدمات الاستشارة التقنية في منظمة العمل الدولية بالشراكة مع منظومة الأمم المتحدة الإنمائية، من أجل مساعدة الدول الأعضاء على تحديد الخيارات الناجعة الكفيلة بسد الفجوات المعيارية التي تحددها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية ومنع وقوع نزاعات عمل تتعلق بالمعايير.

٧٢. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في النواحي التالية:

- بحث ومعالجة التعليقات الصادرة عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية فيما يتعلق بتنفيذ معايير العمل الدولية، بما في ذلك في سياق أطر الأمم المتحدة للتعاون والبرامج القطرية للعمل اللائق واستراتيجيات التنمية؛

- استعراض مشاريع النصوص التنظيمية عند الطلب، لا سيما تشريعات العمل ولوائح العمل البحري وهجرة اليد العاملة الدولية واتفاقات الضمان الاجتماعي، استناداً إلى الخبرة المكتسبة في قوانين العمل والضمان الاجتماعي المقارنة ومعايير العمل الدولية وإرشادات الأمم المتحدة والصياغة المراعية لقضايا الجنسين؛
 - الوصول إلى معلومات بشأن استنتاجات نظام الإشراف في منظمة العمل الدولية والبيانات القطرية؛
 - رعاية ترتيبات التوفيق في حال النزاعات باعتبار ذلك جزءاً من تفعيل إجراء الاحتجاجات بموجب المادة ٢٤ من الدستور، تمثيلاً مع قرارات مجلس الإدارة، بالإضافة إلى توفير خدمات المشورة التقنية من أجل تعزيز الوقاية من النزاعات المرتبطة بالمعايير من خلال معالجة الأسباب الجذرية الكامنة وراءها؛
 - معالجة طلبات الدعم المتعلقة بتنفيذ أحكام العمل في اتفاقات التجارة والاستثمار.
٧٣. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:
- تسهيل عمل هيئات الإشراف وإسناد الأولوية لمتابعة توصياتها على المستوى القطري؛
 - تسهيل نقاشات هيئات الإشراف المتعلقة بطرق العمل، بهدف دعم إدخال تحسينات متواصلة عليها؛
 - تحديث طرائق تقديم التقارير المنتظمة على نحو تدريجي بغية تسهيل مشاركة الدول الأعضاء والتعلم بين الأقران عن طريق توليد معلومات متاحة للجمهور بشأن القوانين الوطنية واللوائح والسياسات المتوافقة؛
 - مواصلة إصدار التقارير السنوية عن المؤشر ٨-٨-٢ لأهداف التنمية المستدامة بشأن حقوق العمال باتباع المنهجية التي وافق عليها المؤتمر الدولي العشرون لخبراء إحصاءات العمل في عام ٢٠١٨ والتي أقرها مجلس الإدارة، وضمان تحسين فهم المنهجية المذكورة ودلالات مؤشر أهداف التنمية المستدامة ٨-٨-٢، في صفوف الهيئات المكونة وموظفي منظمة العمل الدولية على حد سواء؛
 - مواصلة تنمية قدرات الهيئات المكونة الثلاثية وأعضاء السلطة القضائية وسلطات تسوية نزاعات العمل والخبراء القانونيين بالتعاون مع مركز تورينو.

الحصيلة ٣-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة والشركاء وأصحاب المصلحة على المشاركة في العمل المعياري

٧٤. يشكّل بناء قدرة الهيئات المكونة الثلاثية على المشاركة على نحو كامل وفعال في جميع مراحل الدورة المعيارية، أمراً حاسماً من أجل ضمان تأثير المعايير في جميع الأوضاع وفيما يتعلق بجميع العمال الذين يحتاجون إلى الحماية. وبغية تعزيز اتساق السياسات في النظام متعدد الأطراف، يتعين على منظمة العمل الدولية أيضاً أن تبني قدرة الهيئات المكونة والشركاء وأصحاب المصلحة على امتلاك معايير العمل الدولية واستخدامها وتطبيقها عند صياغة استراتيجيات الانتعاش الوطنية وتطويرها وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، مع التركيز على التواصل وتقاسم المعارف واستثارة الوعي.
٧٥. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في النواحي التالية:
- إجراء مشاورات ثلاثية بشأن مقترحات التصديق والتطبيق وتنمية قدرة الشركاء الاجتماعيين على المشاركة بفعالية والتوصل إلى توافق لا سيما فيما يتعلق بتوصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير؛
 - المشاركة في عمليات وضع المعايير، بما في ذلك المعايير المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية؛
 - تسهيل المشاورات الثلاثية بشأن المسائل المتعلقة بالمعايير تمثيلاً مع اتفاقية المشاورات الثلاثية (معايير العمل الدولية)، ١٩٧٦ (رقم ١٤٤)؛
 - المشاركة مع نظام الإشراف بأسلوب فعال وفي الوقت المناسب، بما في ذلك عن طريق تقديم تقارير منتظمة من جانب الحكومات وتقديم الملاحظات من جانب الشركاء الاجتماعيين؛
 - تعزيز تعميم معايير العمل الدولية بصورة مستمرة في أطر الأمم المتحدة للتعاون والبرامج القطرية للعمل اللائق بالتعاون مع مركز تورينو، مع إيلاء اهتمام خاص للمساواة بين الجنسين وجميع الفئات الخمس للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل.
٧٦. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:
- تسريع الفحص الثلاثي الذي يجريه الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير على مجموعة المعايير الحالية، بما في ذلك عن طريق تطبيق خطة محتملة محددة زمنياً بغية استكمال الاستعراض قبل عام ٢٠٢٨؛
 - وضع خيارات من أجل مبادرات تكمل مجموعة معايير العمل الدولية كي تواكب عالم العمل المتغير والتحديات الماثلة أمام سلاسل التوريد والإمداد العابرة للحدود والفجوات في التنفيذ والظروف الوطنية، سواء عن طريق اتخاذ تدابير معيارية جديدة أو تنقيح التدابير الحالية، أم عن طريق وضع مبادئ توجيهية وأدوات إضافية؛
 - مواصلة تعزيز الشراكات والتحالفات مع منظومة الأمم المتحدة وشركاء التنمية (بما في ذلك التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي) والمؤسسات المالية الدولية بغية دعم الهيئات المكونة في جهودها المبذولة من أجل إنفاذ المعايير، بما في ذلك تعليقات هيئات الإشراف مع إيلاء اهتمام خاص لجميع الفئات الخمس للمبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛

- إحصاء المبادرات التنظيمية والتدابير المعيارية وتحليلها وتحليل أثرها المحتمل على العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، فضلاً عن تعليقات هيئات الإشراف في هذا الخصوص.

الخصيلة ٤-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة والشركاء وأصحاب المصلحة على احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيزها وتحقيقها

٧٧. كان من شأن إدراج مبدأ بيئة عمل آمنة وصحية كواحد من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل أن جدد الزخم من أجل تعزيز سياسات قائمة على الحقوق في مجال العمل والتجارة والاستثمار على المستويين الوطني والدولي وعلى طول سلاسل التوريد والإمداد. وسوف تنتهز منظمة العمل الدولية الفرصة التي أتاحها هذا الحدث من أجل تنشيط الترويج لإعلان منظمة العمل الدولية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (١٩٩٨)، بصيغته المعدلة عام ٢٠٢٢ (الإعلان الأساسي) واستعراضه السنوي وتنفيذه. وستقوم بتنفيذ استراتيجية متعددة الجوانب في كامل مراحل برنامج العمل، لا سيما بموجب النتائج ١ و ٢ و ٤ و ٥ و ٧، بغية دعم الهيئات المكونة الثلاثية في اتخاذ إجراء منسق يرمي إلى معالجة أوجه قصور المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بواسطة الجمع بين تنمية المعارف وبناء القدرات والتعاون الإنمائي والاستفادة من الابتكارات والشرائط والتوعية والتواصل وحشد الموارد، بما في ذلك عن طريق مبادرة "مختبر المسرع ٧-٨" وغيرها مثل مبادرة التوظيف العادل التابعة لمنظمة العمل الدولية.

٧٨. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في النواحي التالية، مع إيلاء اهتمام خاص للسكان المستضعفين في سلاسل التوريد والإمداد والاقتصادات غير المنظمة والريفية وفي حالات الأزمات:

- إطلاق حملة من أجل تحقيق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية باعتبارهما حجر الزاوية في إرساء عقد اجتماعي متجدد؛
- إطلاق مبادرات تهدف إلى احترام جميع المبادئ والحقوق الأساسية في العمل التي يعزز بعضها بعضاً وترسيخها وتحقيقها، مع إيلاء اهتمام خاص لبيئة عمل آمنة وصحية وعدم التمييز والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية؛
- تعزيز قدرات الهيئات المكونة والأطر القانونية والبيانات والمعارف، بما في ذلك عن طريق التعاون الدولي وتقسيم الخبرات، بغية دعم عملية وضع السياسات القائمة على البيانات من أجل معالجة الأسباب الجذرية الكامنة وراء عمل الأطفال والعمل الجبري، بهدف تسريع إحراز التقدم نحو تحقيق الغاية ٧-٨ من أهداف التنمية المستدامة، من خلال نداء ديريان من أجل اتخاذ الإجراءات للقضاء على عمل الأطفال والتحالف ٧-٨ والمبادرات الإقليمية والبرنامج الدولي للقضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري وأكثر وشبكات الأعمال (لا سيما منصات عمل الأطفال وشبكة الأعمال العالمية المعنية بالعمل الجبري، التابعة لمنظمة العمل الدولية).
- وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إطلاق حملات من أجل التصديق على جميع المعايير الأساسية، لا سيما اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم، ١٩٤٨ (رقم ٨٧) واتفاقية حق التنظيم والمفاوضة الجماعية، ١٩٤٩ (رقم ٩٨) والاتفاقيتان رقم ١٥٥ ورقم ١٨٧ وبروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ وإعداد خطة عمل ثلاثية بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل للفترة ٢٠٢٤-٢٠٣٠، استناداً إلى نتيجة المناقشة المتكررة في المؤتمر (٢٠٢٤)؛
- إثراء المعارف العالمية والمنتجات البحثية والإرشادات السياسية المحدثة بشأن التدخلات التي تعزز بعضها بعضاً وتتعلق بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل؛ وضع تقديرات عالمية جديدة بشأن عمل الأطفال للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٥ وأدوات من أجل تقييم أوجه القصور، بما في ذلك إيجاد بيئة عمل آمنة وصحية ومستودع مرجعي بشأن الغاية ٧-٨ من أهداف التنمية المستدامة، باعتبار ذلك متابعة لنداء ديريان من أجل اتخاذ الإجراءات للقضاء على عمل الأطفال؛
- تدعيم الشراكات واستحداث الابتكارات وبناء القدرات من خلال التحالف ٧-٨ والإئتلاف الدولي للمساواة في الأجور وأكاديمية المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والمبادرات الإقليمية وشبكات الأعمال؛
- تعزيز دعمها المقدم إلى الاستعراض السنوي لإعلان عام ١٩٩٨، بصيغته المعدلة وإسناد أولوية كبرى للمساعدة التقنية التي تطلبها الدول الأعضاء في تقاريرها السنوية.

الخصيلة ٥-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة والشركاء وأصحاب المصلحة على تطبيق معايير العمل الدولية القطاعية ومدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية والأدوات

٨٠. في حين أنّ التحديات والفرص الماثلة أمام تحقيق العمل اللائق تتفاوت بشدة باختلاف القطاعات، ستعكف منظمة العمل الدولية على مساعدة الهيئات المكونة في تحسين تطبيق معايير العمل الدولية القطاعية وقواعد الممارسات والمبادئ التوجيهية والأدوات، بغية تعزيز العمالة المنتجة والعمل اللائق وتحسين القدرة على الصمود في قطاعات اقتصادية محددة.

٨١. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في النواحي التالية:

- تحديد القطاعات المستهدفة حسب الوضع الاقتصادي والاجتماعي في كل بلد، على سبيل المثال القطاعات التي تضررت بسبب أزمات متنوعة والقطاعات التي تتمتع بإمكانات كبيرة في زيادة فرص تحقيق العمل اللائق؛

- صياغة تشريعات وسياسات وبرامج وطنية لتنفيذ معايير منظمة العمل الدولية وأدواتها الخاصة بكل قطاع، من قبيل مدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية التي وافق عليها مجلس الإدارة، بما في ذلك عن طريق مبادرات تنمية القدرات؛
- إدراج معايير وأدوات خاصة بكل قطاع في أطر السياسات الوطنية والخطط والاستراتيجيات القطاعية والصناعية، بما في ذلك أطر الأمم المتحدة للتعاون والبرامج القطرية للعمل اللائق وخطط العمل الرامية إلى الانتعاش من الأزمات.
- ٨٢. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:
 - إعداد مدونات ممارسات ومبادئ توجيهية قطاعية جديدة وأدوات أخرى وتسهيل اجتماعات الخبراء القطاعية والاجتماعات التقنية التي يوافق عليها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي ويضمن تنفيذ استنتاجاتها؛
 - تنفيذ برامج تنمية القدرات الخاصة بكل قطاع، بما في ذلك بالتعاون مع مركز تورينو؛
 - تعزيز التصديق على المعايير والأدوات الخاصة بكل قطاع وتطبيقها، بما في ذلك عن طريق إبرام شراكات مع كيانات الأمم المتحدة الأخرى والمنظمات متعددة الأطراف وآليات التنسيق؛
 - نشر المعارف بشأن الممارسات الجيدة والدروس المستخلصة فيما يتعلق بتطبيق معايير العمل الدولية وغيرها من الأدوات في قطاعات اقتصادية محددة من أجل الاستجابة للآزمات وتحقيق الانتعاش والقدرة على الصمود، مع إيلاء اهتمام خاص للمساواة بين الجنسين؛
 - دعم الأقاليم في تحليل التحديات والفرص في مختلف القطاعات الاقتصادية وتحديد القطاعات المستهدفة في الأقاليم والبلدان.

النتيجة ٢: هيئات مكونة ثلاثية قوية وتمثيلية ومؤثرة وحوار اجتماعي فعال

الاستراتيجية

- ٨٣. تتطلب الإدارة السديدة الفعالة لسوق العمل وجود منظمات أصحاب عمل ومنظمات قطاع أعمال ومنظمات عمال تنسم بأنها قوية ومستقلة وديمقراطية، كما تتطلب وجود نظم لإدارة العمل تكون فعالة ومسؤولة وشاملة، تستند إلى قوانين عمل مُحكمة وحوار اجتماعي سليم. ويتجاوز أثر هذه المؤسسات مكان العمل إذ إنها تسهم أيضاً في التقدم الاقتصادي والاجتماعي والبيئي الأوسع نطاقاً وتعزز قيام مجتمعات مسالمة وشاملة وقادرة على الصمود.
- ٨٤. وتظل منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال أساسية من أجل بناء مجتمعات ديمقراطية، لا سيما في البيئات الصعبة التي يكون فيها احترام الحقوق الأساسية في العمل موضع شك. وهي من العوامل المشجعة على اتخاذ إجراءات منسقة في منشآت القطاع الخاص وعلى تعزيز حقوق العمال وتؤدي دوراً رئيسياً في الحفاظ على عقد اجتماعي فعال يمكن المنشآت والحكومات والعمال والمجتمع من التعاون والازدهار سوياً.
- ٨٥. وتحفز مؤسسات إدارة العمل عمليات تشريعية تشاركية تلبي تطور الاحتياجات في عالم العمل وتضمن الامتثال. ويسهم الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي، بما في ذلك الاعتراف الفعلي بالحقوق في المفاوضة الجماعية، في التنمية المستدامة، وهما ركنان أساسيان من أركان المجتمعات والاقتصادات الحديثة والشاملة.
- ٨٦. وتشكل المؤسسات القوية والحوار الاجتماعي الفعال بالاقتران مع العمل المعياري، حجر الأساس والوسيلة الكفيلة بتحقيق ملكية الهيئات المكونة وتنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية واستدامته، ضمن جميع النتائج.
- ٨٧. وسيجري تعزيز القدرة المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، عن طريق دعم مقدم من برنامج مخصص، من أجل إعلاء قيمة أعضائها الحاليين والمحتملين والمساهمة في إدارة سديدة فعالة وشاملة للعمل ورسم معالم السياسات الاجتماعية والاقتصادية. وستقوم منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال بما يلي: دعم التغيير من خلال توفير الريادة الفكرية والرؤى والمعلومات لأعضائها؛ رسم معالم التغيير عن طريق المشاركة مع الحكومات والجهات الفاعلة غير الحكومية وغيرها من صنّاع القرار؛ قيادة التغيير من خلال ضمان أن تلبي الحلول السياسية احتياجات الأعضاء والمجتمع ككل.

◀ برنامج مخصص لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال

يهدف هذا البرنامج المخصص إلى تسخير كامل إمكانات منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال وتمكينها من توفير السياسات والبيئة المؤسسية اللازمة سعياً إلى تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية والمستدامة. وسيركز العمل على وجه الخصوص على ما يلي:

- تسهيل أنشطة منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال على مستويات مختلفة كي تشارك في إيجاد حلول وتدابير سياسية مشتركة، بما في ذلك استثارة الوعي والتوعية، تهدف إلى دفع التقدم نحو تحقيق برنامج عام ٢٠٣٠ وأهداف التنمية المستدامة؛
- تعزيز مساهمة القطاع الخاص في التنمية المستدامة عن طريق زيادة ريادة منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومشاركتها مع الجهات الفاعلة الوطنية والعالمية في مجالات العدالة الاجتماعية وتغير المناخ والتنوع والمساواة والإدماج وحالات الكوارث والاستراتيجيات البيئية والاجتماعية واستراتيجيات الإدارة السديدة؛
- توسيع قاعدة المعارف والموارد بغية معالجة السياسات والبيئات المؤسسية غير المؤاتية ودعم منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال بهدف تسخير قيمها المؤسسية باعتبارها عوامل مساهمة ومحركات رئيسية للتغيير الإيجابي في عالم العمل؛
- تحسين فعالية منظمات العمال وقوتها التمثيلية وقدرتها على اعتماد طرق ابتكارية وزيادة التنوع في صفوف أعضائها، من خلال التدريب والتعليم في مجال معالجة الانتقالات التكنولوجية والبيئية والعدالة عن طريق الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية؛
- تعزيز قدرة منظمات العمال على وضع سياسات متكاملة والتفاوض بشأنها ورصدها وتقييم فعالية العمل اللائق وإجراءات التنمية المستدامة وعملياتها على مختلف المستويات.

٨٨. وسيجري دعم السلطات العامة في تأدية دورها المحدد عن طريق مؤسسات قوية وفعالة لإدارة العمل، تشمل سوق العمل بأكمله، بما في ذلك الاقتصاد غير المنظم، وتضمن إعداد السياسات والتشريعات المعنية وتطبيقها.

٨٩. وسيجري تحسين القدرات القانونية والمؤسسية لدى الدول الأعضاء من أجل إرساء أو تعزيز حوار اجتماعي فعال ونظم منع نزاعات العمل وتسويتها، مما يتيح للجميع الحصول على العدالة ويكون بمثابة وسيلة من أجل تعزيز علاقات عمل متناغمة. وسوف يُوسع نطاق الحوار الاجتماعي كي يشمل إعداد سياسات العمل والسياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية وتنفيذها.

٩٠. وستتضمن العمل إجراء تقييمات لاحتياجات الهيئات المكونة وبيئات عملها باعتبار ذلك أساساً تقوم عليه أهداف طويلة الأجل بشأن تنمية المهارات المؤسسية.

٩١. تحسين الامتثال للتشريع الوطني تمثيلاً مع معايير العمل الدولية، بما في ذلك المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، عن طريق تقديم المساعدة التقنية إلى منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال وإدارات العمل، بما في ذلك إدارات تفتيش العمل، في حين سيكون من شأن استخدام أدوات التشخيص وبناء القدرات التي يعدها المكتب، أن يُحسن سبل الوصول إلى العدالة. وسوف تدرج في هذا العمل معايير العمل الدولية وتوصيات الفريق العامل الثلاثي المعني بآلية استعراض المعايير والمبادئ التوجيهية ومدونات الممارسات. وستوفر هذه الحزم الدعم للأنشطة المنفذة بموجب النتائج السياسية الأخرى. وسيجري تعزيز التعاون المتزايد مع منظمات المجتمع المدني التي تتقاسم قيم نقابات العمال وشبكات الأعمال والنظام متعدد الأطراف وشركاء التنمية ومؤسسات البحوث والتعليم، بما فيها الجامعات.

٩٢. وبغية تعزيز المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، ستدعم منظمة العمل الدولية منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال في تحسين تمثيل النساء في المناصب الريادية والمتعلقة بالإدارة السديدة لديها وتزويد الأعضاء بمعلومات عن التنوع الجنساني والمساواة بين الجنسين والإدماج. وسيتناول الحوار الاجتماعي المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، بما في ذلك في عمليات المفاوضة الجماعية والتمثيل.

٩٣. وسيجري دعم الهيئات المكونة الثلاثية ومؤسسات الحوار الاجتماعي عن طريق حزم شاملة ومكيفة مع احتياجاتها من أجل بناء القدرات، بما في ذلك المشورة السياسية والتوعية والتدريب، فضلاً عن منتجات وأدوات المعارف العالمية بغية مساعدتها على المشاركة في الجهود الرامية إلى تحسين نموذج الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي من أجل تحقيق إدارة سديدة شاملة وفعالة في العمل. كما سيبذل المزيد من الجهود بغية ضمان فعالية الهيئات المكونة في رسم معالم عمليات الأمم المتحدة وغيرها من العمليات متعددة الأطراف والتأثير فيها، لا سيما بالعمل مع الفرق القطرية للأمم المتحدة.

محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

الخصيلة ١-٢: زيادة القدرة المؤسسية لدى منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال كي تكون قوية ومستقلة وتمثيلية

٩٤. تحتل منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال مركزاً محورياً في حشد أصوات منشآت القطاع الخاص بوصفها المصدر الرئيسي للنمو الاقتصادي واستحداث الوظائف وتحقيق العمل اللائق، وهي مكّون لا غنى عنه من مكونات الإدارة السديدة الديمقراطية والشاملة. وتضطلع منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال بدور أساسي في قيادة التغيير الاقتصادي والاجتماعي والدعوة إلى وضع سياسات تشجع قيام بيئة مؤاتية من أجل المنشآت المستدامة وتقاسم الازدهار. وتستدعي ممارسة هذا الدور بفعالية: تعزيز استقلالية منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال وجودة إدارتها السديدة؛ زيادة التحالفات مع الشركاء المتوافقين في الأفكار، مثل منظمات قطاع الأعمال التمثيلية الأخرى؛ توسيع نطاق عضويتها كي تحسن قدرتها التمثيلية. وسيكون من اللازم تحسين قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال على تلبية احتياجات أعضائها من خلال إدارة سديدة تنظيمية وأداء وظيفي يتسم بالشمول والشفافية، وتوفير الخدمات الملائمة. ومن شأن التحول الرقمي وزيادة القدرة على جمع بيانات سوق العمل والبيانات الاقتصادية وتحليلها أن يمكّن منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال من تكوين المزيد من الرؤى الاستراتيجية ضمن مجموعة متنوعة من المجالات السياسية، بما في ذلك تحديات عالم العمل، وتحسين مواءمتها وتأثيرها.

٩٥. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية بالتنسيق مع مركز تورينو، منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في النواحي التالية:

- زيادة صفتها التمثيلية وقدرتها على أن تنوب عن القطاع الخاص ككل في إسماع صوته؛
 - الدعوة إلى وضع إصلاحات سياسية قائمة على البيانات والبيانات تفضي إلى إدخال التحسينات على بيئة الأعمال ونمو الإنتاجية، عن طريق البحوث والاتصالات كي تبرز أولويات القطاع الخاص وتدعم برنامج التنمية بنطاقه الأوسع؛
 - جعلها منظمات عالية الأداء وحسنة الإدارة وقادرة على الصمود عن طريق عمليات المسح التنظيمي وتقييمات القدرة وتنمية الموارد البشرية؛
 - إعداد خدمات كبيرة الأثر وقائمة على الاحتياجات؛ دعم القدرة التنافسية لقطاع الأعمال على المدى الطويل؛ التصدي للتحديات البيئية والاجتماعية والمتعلقة بالإدارة السديدة؛
 - جعلها منظمات قائمة على البيانات من خلال تشجيع ثقافة الابتكار التي تضع البيانات في صميم استراتيجية منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال وعملية صنع القرار لديها؛
 - المشاركة في عمليات التنمية في الأمم المتحدة والتأثير فيها، بما في ذلك أطر الأمم المتحدة للتعاون والتحليلات القطرية المشتركة.
٩٦. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بالتنسيق مع مركز تورينو، بما يلي:
- إعداد منتجات معرفية عالمية يمكن مواءمتها مع السياقات المحلية وتدعم منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال في برنامجها السياسي وتقديم خدماتها، مع إيلاء اهتمام خاص لمواضيع تعزز المصالح المشتركة بين قطاع الأعمال والمجتمع مثل نمو الإنتاجية على المستويين الجزئي والكلّي وإتاحة بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة والسمة المنظمة والحماية الاجتماعية والمهارات وسلاسل التوريد والإمداد والانتقال إلى اقتصاد خالٍ من الكربون وعلاقات مكان العمل وحراك اليد العاملة وأشكال العمل المتنوعة والتحول التكنولوجي والتنوع والإدماج؛
 - تكوين موارد من أجل تحسين القدرة التمثيلية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال عن طريق تصميم نماذج تجذب المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وإدماج أشكال جديدة من الأعمال أو القطاعات وتصميم طرق من أجل إبرام تحالفات مع الشركاء المتوافقين في الأفكار والجهات الفاعلة الاقتصادية غير المنظمة بغية تحقيق الأهداف المشتركة؛
 - استحداث أدوات تعزز التنوع بين الجنسين وإدماج قضايا الجنسين في هياكل الإدارة السديدة في منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال وتحافظ على استقلاليتها المؤسسية والتشغيلية؛
 - إجراء بحوث عالمية، باعتبار ذلك متابعة لإعلان المؤية، تتناول دور أصحاب العمل في مناصرة العدالة الاجتماعية والديمقراطية من خلال الدعوة إلى تطبيق القانون والإدارة السديدة الجيدة على المستويين الوطني والدولي، فضلاً عن دورهم في دعم النمو الشامل والتنمية المستدامة؛
 - توفير منافذ من أجل مشاركة منظمة العمل الدولية مع القطاع الخاص، بما في ذلك عن طريق مبادرات مثل شبكة الأعمال العالمية بشأن العمل الجبري التابعة لمنظمة العمل الدولية.

الحصيلة ٢-٢: زيادة القدرات المؤسسية والتقنية والتمثيلية لدى منظمات العمال وتعزيز تأثيرها في السياسات

٩٧. سيكون صوت منظمات العمال وقدرتها التمثيلية حاسمين في الجهود المبذولة من أجل بناء مجتمع أكثر شمولاً واستدامة وقدرة على الصمود وتمحوراً حول الإنسان. وسيتواصل تعزيز ودعم قدرتها على وضع استراتيجيات ابتكارية وتنفيذها بشأن التمثيل والتأثير على السياسات، متشياً مع اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٨٧ ورقم ٩٨، مما يمكنها من انتهاز الفرص التي تتيحها التحولات التكنولوجية والتصدي للتحديات الناجمة عنها، بما في ذلك توسع نطاق عمل المنصات. وسيجري تعزيز التكافؤ في الحصول على الفرص وفي الارتقاء الوظيفي، لا سيما في صفوف النساء والشباب، من خلال الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية وفي إطارهما. وسيقدم الدعم إلى منظمات العمال، باعتبارها من العناصر الفاعلة في التغيير، بغية التأثير في سياسات العمل والسياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية على جميع المستويات، بما في ذلك عن طريق عمليات أطر الأمم المتحدة للتعاون. وسيجري بالتعاون مع مركز تورينو، إعداد حزم المشورة السياسية والتوعية وبناء القدرات والتدريب، فضلاً عن منتجات وأدوات معرفية عالمية، بغية دعم مشاركة نقابات العمال في الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية الثنائيين والثلاثيين والعمليات والآليات السياسية الأخرى. كما ستدعم هذه الحزم العمل المنفذ بموجب النتائج الأخرى. وسيحرص العمل أيضاً على إبرام الشراكات والتحالفات، في سبيل تحقيق التنمية المستدامة وإرساء عقد اجتماعي متجدد، فيما بين النقابات وكذلك مع الحكومات وأصحاب العمل والفئات الأخرى على جميع المستويات.

٩٨. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية منظمات العمال في النواحي التالية:

- تحديد الفجوات في الإدارة السديدة والقوة المؤسسية/ التنظيمية وتوفير الخدمات والقدرة التمثيلية من منظور يراعي نوع الجنس والشباب وتعزيز النهج الجديدة، بما في ذلك عن طريق الوسائل الرقمية واستراتيجيات الاتصالات؛
- وضع استراتيجيات وخطط عمل يتجلى فيها التنوع في القوة العاملة وتتناول الأشكال المتنوعة من ترتيبات العمل، مثل تلك الناشئة في الاقتصاد الرقمي؛
- صياغة حلول وخطط عمل ومقترحات سياسية تراعي معايير العمل الدولية المعنية، بغية معالجة أوجه العجز في العمل اللائق، لا سيما تلك التي يواجهها العمال في الاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي وسلاسل التوريد والإمداد، بالتركيز على النساء والشباب؛
- إعداد ومناصرة مقترحات سياسية متكاملة وتمثيل العمال في النقاشات السياسية على كافة المستويات ورسم معالم الانتقالات العادلة والعقد الاجتماعي المتجدد؛
- رصد وتقييم وتحديد المشاركة في السياسات والبرامج وفي نتائجها على جميع المستويات، بما في ذلك في الأطر متعددة الأطراف والمؤسسات المالية الدولية، بغية تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠.

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

- توثيق الممارسات الجيدة المتعلقة بالإدارة السديدة الداخلية والنماذج التنظيمية والمشاركة الرقمية من جانب منظمات العمال، بما في ذلك فيما يتعلق بالتوعية والاتصالات؛
- استحداث ونشر حزم من المنتجات والأدوات المعرفية الجديدة، وتطوير الموجودة منها، بشأن مجالات سياسية محددة (على سبيل المثال: الموجزات السياسية؛ الأدوات الرقمية؛ كتيبات التدريب والدورات التدريبية الافتراضية/ المختلطة بما في ذلك بالتعاون مع مركز تورينو)؛
- إعداد ونشر منتجات وأدوات معرفية محددة تتعلق بتنسيق السياسات واتساقها؛
- تحديد وتنفيذ برامج تدريب المدربين المتعلقة بالمجالات السياسية ذات الأولوية، بما في ذلك بالتعاون مع مركز تورينو؛
- توثيق العمليات والنتائج السياسية التي أثرت فيها منظمات العمال على جميع المستويات.

الحصيلة ٣-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على جعل الحوار الاجتماعي أكثر تأثيراً وجعل مؤسسات وعمليات علاقات العمل أكثر فعالية

١٠٠. يتوقف تحقيق نموذج ناجح للإدارة السديدة الجيدة في عالم العمل ووجود عقد اجتماعي متجدد، على مشاركة الحكومات في الجهود التي تبذلها منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال ومدى فعالية مشاركتها، من خلال الحوار الاجتماعي، من أجل وضع وتنفيذ سياسات ولوائح تتجاوب مع التحديات والفرص الراهنة والناشئة في عالم العمل. ولا بد من إسماع أصوات جميع أصحاب العمل والعمال وأخذها في الاعتبار في عملية صنع السياسات، إلى جانب احترام استقلاليتهم. ويجب أن يتمتع هؤلاء العمال وأصحاب العمل بكامل حقهم في الحرية النقابية والاعتراف الفعلي بحقهم في المفاوضة الجماعية باعتبارهما شرطين مسبقين أساسيين للحوار الاجتماعي. كما أن من المطلوب وجود أطر تنظيمية حديثة وعادلة توفر للجميع الحماية اللازمة وسبل الوصول إلى العدالة. ومن هذا المنطلق، ستعكف منظمة العمل الدولية، بدعمها البحوث القائمة على الأدلة، على تمكين الدول الأعضاء في النواحي التالية: "١" تعزيز شمولية الحوار الاجتماعي وفعاليته، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، على جميع المستويات؛ "٢" إرساء أو تعزيز نظم منع نزاعات العمل وتسويتها فيما يتعلق بالنزاعات الفردية والجماعية.

١٠١. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في النواحي التالية:

- تقييم شمولية مؤسسات الحوار الاجتماعي وفعاليتها ووضع سياسات وبرامج تحسن أثرها؛
- معالجة المعوقات التي تواجهها الفئات المستبعدة والممثلة تمثيلاً ناقصاً من أصحاب العمل والعمال، مما يمكن منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال وكذلك الحكومات من ضمان تلبية احتياجاتها ومصالحها بالكامل في عمليات وآليات الحوار الاجتماعي؛
- تعزيز الحق في الحرية النقابية وترسيخ عمليات المفاوضة الجماعية ونتائجها وتعزيزها، من أجل تحسين ظروف العمل والانتقالات العادلة؛
- دعم التعاون في مكان العمل في سبيل تعزيز المشاورات والحوار وأماكن العمل الآمنة والمنتجة تمثيلاً مع معايير منظمة العمل الدولية؛
- توفير المشورة القانونية والسياسية من أجل إرساء أو تعزيز الأطر التنظيمية لعلاقات العمل ونظم منع النزاعات وتسويتها.

١٠٢. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تحسين قاعدة المعارف من أجل دعم العمل المتعلق بالحوار الاجتماعي وعلاقات العمل، على وجه الخصوص عن طريق التحديث المستمر لقاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن علاقات العمل ومستودع المعارف المتعلقة بالحوار الاجتماعي العابر للحدود وقاعدة بيانات مؤسسات الحوار الاجتماعي؛
- إعداد طبعة جديدة من التقرير الرائد بشأن الحوار الاجتماعي ومنتجات معرفية أخرى، بما في ذلك بشأن نظم منع نزاعات العمل وتسويتها ودور وشمولية الحوار الاجتماعي وعلاقات العمل في تحقيق نتائج مستدامة ضمن جميع المجالات السياسية التي يشملها برنامج منظمة العمل الدولية؛
- تنفيذ برامج تنمية القدرات المتعلقة بالحوار الاجتماعي وسبل الوصول إلى العدالة وإرساء علاقات عمل مثنية، بالتعاون مع مركز تورينو وشركاء آخرين؛
- إعداد أدوات من أجل التوعية والتدريب وأدوات سياسية بغية تعزيز قدرة الهيئات المكونة على المشاركة في عمليات الأمم المتحدة وبغية ضمان تعميم الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي على نحو فعال في جميع المجالات السياسية التي يشملها عمل منظمة العمل الدولية وفي البرامج القطرية للعمل اللائق وفي أطر الأمم المتحدة للتعاون.

الحصيلة ٢-٤: زيادة القدرة المؤسسية لدى إدارات العمل

١٠٣. تشكل إدارات العمل الفعالة ونظم التفتيش التابعة لها، عناصر حاسمة من أجل تحقيق العمل اللائق وتجديد العقد الاجتماعي. ويتطلب ذلك وجود علاقات صناعية مثنية ووضع السياسات بأسلوب تشاركي وقائم على البيانات وإرساء أطر تنظيمية مناسبة والامتثال للتشريع الوطني واتفاقات المفاوضة الجماعية. وستسهم منظمة العمل الدولية في تعزيز إدارة العمل باعتبارها عنصراً محورياً في تحقيق الجودة في الإدارة السديدة لأسواق العمل واحترام القانون عن طريق استراتيجية متعددة الجوانب تضم المشورة السياسية وتوليد المعارف ونشرها وبناء القدرات، بما في ذلك بشأن ضمان الامتثال من خلال تفتيش العمل. كما ستبذل الجهود مع شركاء متعددي الأطراف من أجل تشجيع اعتماد نهج عالمي متسق في إدارة العمل يسترشد بمعايير العمل الدولية.

١٠٤. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في النواحي التالية:

- تقييم مؤسسات إدارة العمل وتعزيزها عن طريق تحسين الأطر والهيكل والسياسات والخطط والإجراءات التنظيمية، تمثيلاً مع معايير منظمة العمل الدولية ومبادئ التوجيهية ومبادئ الأمم المتحدة؛
- ضمان تعميم معايير منظمة العمل الدولية الملائمة لإدارة العمل، بما في ذلك فيما يتعلق بتفتيش العمل، في الإصلاحات والاتفاقات التي يروج لها الشركاء الآخرون متعددي الأطراف؛
- إجراء إصلاحات على قانون العمل تقودها إدارات عمل فعالة، استناداً إلى عمليات استشارية ثلاثية وتمثيلاً مع معايير منظمة العمل الدولية والممارسة المقارنة؛
- تعزيز قدرات مفتشيات العمل وفعاليتها عن طريق تطبيق نهج امتثال استراتيجية ومنهجيات وأدوات وممارسات وكفاءات جديدة.

١٠٥. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- استحداث مبادرات ومنتجات للتوعية ونشر المعارف من أجل تقويم نظم إدارة العمل وتفتيش العمل، استناداً إلى اتفاقيات منظمة العمل الدولية ومبادئ التوجيهية والتطبيق العملي لمبادئ الأمم المتحدة للإدارة الفعالة من أجل التنمية المستدامة وتقييم استخدامها؛
- قيادة أنشطة التوعية والعمل متعدد الأطراف من أجل تعزيز اتساق النهج السياسية المتبعة في المؤسسات المالية الدولية مع معايير منظمة العمل الدولية والتجاوب مع آراء هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية؛
- استحداث أدوات سياسية وأدوات بناء القدرات من أجل الارتقاء بدور إدارات العمل، بما في ذلك تفتيش العمل، في نشاط الفرق القطرية للأمم المتحدة؛

- دعم الشبكات والمنصات والأحداث الإقليمية والتبادلات بين النظراء بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل، بما في ذلك في إطار أكاديمية ودورات تدريبية يشارك في تنظيمها مركز تورينو.

النتيجة ٣: عمالة كاملة ومنتجة من أجل انتقالات عادلة

الاستراتيجية

١٠٦. في الوقت الذي لا تزال فيه بلدان عديدة تواجه انتعاشاً بطيئاً وغير متكافئ من الأثر الاجتماعي والاقتصادي المدمر الذي خلفته الأزمات المتعددة ومن الضرر غير المسبوق الذي ألحقته بالعمالة وأسواق العمل، لا سيما بالنسبة إلى النساء والشباب، ظهرت مخاطر جيوسياسية واقتصادية جديدة زادت من التحديات الماثلة أمام قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على ضمان تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق. وقد أدى ذلك إلى مفارقة الأشكال المتنوعة من أوجه انعدام المساواة، بما في ذلك في المناطق الريفية، مما ألحق الضرر بالعمال والمنشآت، لا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والمنشآت العاملة في الاقتصاد غير المنظم وأشكال العمل غير الآمنة. وباتت الانتقالات أكثر صعوبة، لا سيما بالنسبة إلى تلك الفئات والمنشآت، مما يخلق أثراً سلبيّة طويلة الأجل على تنمية الأفراد والاقتصادات وتحقيق العدالة الاجتماعية.

١٠٧. وفي سبيل مساعدة تلك الفئات المهددة بأن تتخلف عن ركب الانتعاش وعن عمليات التحول الهيكلي، تحتاج البلدان إلى أطر شاملة لسياسة العمالة تكون مراعية لقضايا الجنسين والمناخ وقابلة للتكيف وذات رؤية مستقبلية وقائمة على الحقوق وتمحورة حول الإنسان، وتضم سياسات ملائمة بما في ذلك تلك المتعلقة بالحماية الاجتماعية ونوعية الوظائف وتنمية المهارات والتعلم المتواصل والمنشآت المستدامة. وسيضفي إعداد هذه الأطر وتنفيذها إلى تعزيز الصلة بين النمو الاقتصادي الشامل والعمالة اللائقة والسمة المنظمة والأجور وحماية العمال والدخل والإنتاجية. ومن شأن تسخير التكنولوجيا الرقمية وتسهيل نمو الإنتاجية وإدارة الاتجاهات الديمغرافية المتنوعة، بما في ذلك الهجرة، والاستثمار في انتقالات المناخ العادلة والقطاعات التي تتمتع بإمكانات في توليد وظائف عالية النوعية، أن يمكن البلدان من تهيئة الظروف من أجل تحقيق مستقبل عمل يتسم بالإدماج والاستدامة والمساواة. وسوف يوفر تنفيذ هذه السياسات، باستخدام المزيج الصحيح من السياسات وتتابعها، الدعم للعمال والمنشآت والقطاعات الأشد تضرراً من الأزمات المتعددة، لا سيما الشباب والنساء والعمال المؤقتون وغير المنظمين، بالتوازي مع تعزيز التحول الهيكلي والانتقالات طويلة الأجل نحو اقتصادات منتجة ومستدامة ومنظمة وقادرة على الصمود.

١٠٨. وسيدعم نشاط منظمة العمل الدولية أيضاً مؤسسات سوق العمل والمهارات ونظم التعلم المتواصل وبرامج وسياسات سوق العمل، بغية تمكينها من ضمان تنفيذ أطر سياسة العمالة على نحو ناجح ومستدام وتشجيع وإرساء روابط مناسبة مع استراتيجيات التمويل الفعالة.

١٠٩. كذلك، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في الحصول على المشورة السياسية المعززة عن طريق اتباع طرق محدثة ونهج أكثر فعالية تركز على تحقيق انتعاش غني بالوظائف وتمحور حول الإنسان وسياسات اقتصاد كلي مؤاتية للعمالة وعمليات تحول هيكلي، بالاستناد إلى بحوث وتحليلات محدثة وقائمة على البيانات (بما في ذلك بشأن الانتقالات العادلة). وستصبح الهيئات المكونة قادرة على توليد وتحليل واستخدام معلومات أكثر وأفضل بشأن كمية العمالة ونوعيتها وبيانات من أجل وضع السياسات القائمة على البيانات، بما في ذلك عن طريق جمع البيانات بصورة ابتكارية وعمليات تشخيص العمالة وتقييم الأثر وطرق تحليلية أخرى.

١١٠. واستناداً إلى الإرشادات الواردة في إعلانات منظمة العمل الدولية والقرارات الأخيرة التي اتخذها المؤتمر، وبناء على الدروس المستخلصة من العمل المنفذ في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ والمتعلق بالاستجابات السياسية للجائحة والأزمات السابقة، ستدعم منظمة العمل الدولية عملية إعداد مجموعة من التدخلات تكون متسقة وتعزز بعضها بعضاً على المستويات السياسية والنظامية والقطاعية والبرنامجية. وفي حين أنّ أطر السياسات الشاملة ستوفر ركيزة يستند إليها عمل منظمة العمل الدولية، ستتيح الاستراتيجية تفاعلاً أقوى بين تدخلات جانبي العرض والطلب، مما يدعم الهيئات المكونة أيضاً في استراتيجيات الارتقاء بالمهارات والتعلم المتواصل وبرامج العمالة والعمل اللائق الفعالة لصالح الشباب. وفي سياق دعم تصميم أطر السياسات الشاملة وتنفيذها، سيولى اهتمام خاص لاتباع نهج حكومي يشمل كافة المستويات بمشاركة وثيقة من قبل الشركاء الاجتماعيين وتعزيز سياسات وبرامج تتصدى لأوجه انعدام المساواة وتستهدف الفئات التي تواجه أوضاع استضعاف، بمن فيها تلك التي تعيش في المناطق الريفية والأوضاع الهشة. وفي هذا الصدد، ستستفيد منظمة العمل الدولية من حافظة التعاون الإنمائي الواسعة لديها بالتركيز على تعزيز العمالة وتنمية المهارات وبرامج الاستثمار، بما في ذلك عن طريق تسخير إمكانات التكنولوجيات الرقمية. ومن شأن اتساق متين مع العمل المنفذ بموجب النتيجة ٤ أن يسهل أوجه التآزر مع برامج وسياسات تنمية المنشآت المستدامة.

١١١. وسيؤلى الالتزام بمعايير العمل الدولية كل الحرص بغية ضمان التوصل إلى الهدف الأسمى المتمثل في تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق توفير العمل اللائق للجميع، لا سيما اتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) واتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢) واتفاقية إدارات التوظيف، ١٩٤٨ (رقم ٨٨) واتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١). وسيجري إدراج حصائل البحوث وتوليد المعارف (على غرار استعراض اتجاهات العمالة العالمية بالنسبة إلى الشباب والاستعراض العالمي لسياسة العمالة) بصورة منتظمة في جهود تنمية القدرات وبغية دعم الحوار الاجتماعي الفعال. وسيجري تعزيز الشراكات والتعاون مع المؤسسات المالية الدولية والمنظمات الإقليمية وكيانات الأمم المتحدة وغيرها من أصحاب المصلحة المعنيين متعددي الأطراف. وسيظل المسرع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل، يمثل وسيلة مهمة من أجل تعزيز النهج المتكاملة، لا سيما في البلدان ذات القدرات التقنية والمالية المحدودة.

محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

الحصيلة ٣-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع أطر سياسة عمالة شاملة وتنفيذها

١١٢. من باب استجابة منظمة العمل الدولية للتحديات طويلة العهد التي فرضتها الأزمات العديدة وآثارها، ستعكف على تعزيز نُهج الانتعاش والتحول الهيكلي المتمحورة حول الإنسان عن طريق أطر سياسة عمالة شاملة تراعي قضايا الجنسين وتشمل الجميع. وستدعم منظمة العمل الدولية، مسترشدة بالاتفاقية رقم ١٢٢ ومعايير العمل الدولية المعنية الأخرى، صياغة هذه الأطر وتنفيذها عن طريق سياسات عمالة وطنية منفصلة و/أو تعميم أهداف العمالة اللائقة في الخطط الوطنية الإنمائية أو الاقتصادية والاستراتيجيات القطاعية، تبعاً لسياق كل بلد.

١١٣. وستركز الإجراءات السياسية المستندة إلى الحوار الاجتماعي على تعزيز اتساق السياسات المؤاتية للعمالة والمتعلقة بالاقتصاد الكلي والتجارة والاستثمار والسياسات الصناعية والقطاعية بغية دعم استحداث الوظائف اللائقة، بما في ذلك في الاقتصاديين الأخضر والرقمي واقتصاد الرعاية والانتقالات إلى الاقتصاد المنظم، إلى جانب بذل الجهود من أجل تحسين نوعية العمالة، بما في ذلك عن طريق الحصول على الحماية الاجتماعية، وهو أمر يمكن تناوله بصورة أفضل باتباع نهج متكامل. وستركز هذه السياسات على المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، بالموازاة مع تعزيز المساواة والإدماج على نطاق أوسع.

١١٤. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في النواحي التالية:

- إجراء عمليات تشخيص العمالة وتقييم الأثر من أجل تحليل الاتجاهات والانتقالات وأوجه انعدام المساواة في سوق العمل والفرص والتحديات الناشئة فيه بغية دعم وضع السياسات القائمة على البيانات، بما في ذلك في أوضاع النزاع والأوضاع الهشة، والتركيز على النساء والشباب؛
- تقييم أثر التحولات على سوق العمل، بما في ذلك تلك الناجمة عن الرقمنة والتحول التكنولوجي والديمقراطية وتغير المناخ؛
- تصميم وتنفيذ وتنقيح واستعراض سياسات عمالة وطنية شاملة تراعي قضايا الجنسين و/أو تعميم العمالة اللائقة في استراتيجيات التنمية والاقتصاد الكلي والاستراتيجيات القطاعية على المستوى الوطني، بما في ذلك في أوضاع النزاع والأوضاع الهشة؛
- ربط سياسات العمالة باستراتيجيات التمويل، بما في ذلك أطر التمويل الوطنية المتكاملة، بالتزامن مع دعم إدماج الحماية الاجتماعية والسمة المنظمة والانتقالات العادلة في سياسات العمالة؛
- تعزيز قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية ومؤسسات الحوار الاجتماعي بالتركيز على تنفيذ السياسات، إلى جانب تعزيز التنسيق بين الوزارات.

١١٥. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إجراء بحوث جديدة وإثراء قاعدة بياناتها، بما في ذلك بشأن: تنفيذ سياسات العمالة وتمويلها؛ دور سياسات العمالة في دعم الانتقالات العادلة المتعددة؛ الاتساق بين السياسات الصناعية وسياسات الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة؛ الصلة بين الإنتاجية والعمالة اللائقة؛ التجارة والاستثمار؛ فرص العمل اللائق في الاقتصاد الرقمي؛ أوجه انعدام المساواة في سوق العمل؛
- تحسين المشورة السياسية وأدوات الإرشاد وغيرها من المنتجات المعرفية المرتبطة بمختلف مراحل دورة سياسة العمالة، بما في ذلك بشأن الاقتصاديين الأخضر والرقمي واقتصاد الرعاية؛
- تحسين القدرة المؤسسية لدى الهيئات المكونة عن طريق التدريب والتعلم بين النظراء بالتعاون مع مركز تورينو، بما في ذلك بشأن عمليات تشخيص العمالة وتقييم أثرها، وتصميم السياسات وتنفيذها وتمويلها؛
- دعم تنفيذ استراتيجية المسرع العالمي للأمم المتحدة بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل؛
- دعم الشراكات وتشجيع ترويج الاتفاقية رقم ١٢٢ وتوصية الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، ٢٠١٥ (رقم ٢٠٤) وتوصية العمالة والعمل اللائق من أجل السلام والقدرة على الصمود، ٢٠١٧ (رقم ٢٠٥).

الحصيلة ٣-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على إرساء نُظم للمهارات والتعلم المتواصل تكون شاملة

ومستدامة وقادرة على الصمود

١١٦. إنَّ الأزمات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية تسبب باجتماعها تعاضم حالات عدم تطابق الوظائف والمهارات والطموحات وتزيد من أوجه انعدام المساواة. وتساعد المهارات والتعلم المتواصل جميع العمال على أن يصبحوا أعضاء فعالين في أسواق العمل والمجتمعات وأن يطوروا مسارهم الوظيفي وينتقلوا إلى وظائف ومهام جديدة ويكيفوا معها، وتساعد المنشآت على زيادة إنتاجيتها وقدرتها على الصمود والبلدان على تحقيق التحول الهيكلي الشامل والتنمية المستدامة.

١١٧. واسترشاداً باستنتاجات مؤتمر عام ٢٠٢١ المتعلقة بالمهارات والتعلم المتواصل وباستراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن المهارات والتعلم المتواصل للفترة ٢٠٢٢-٢٠٣٠ وبنتيجة مناقشة مؤتمر عام ٢٠٢٣ المتعلقة بوضع معايير التلمذة الصناعية، ستعزز منظمة العمل الدولية نظم المهارات والتعلم المتواصل الشاملة والمستدامة والقدرة على الصمود بغية تسريع تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية والعمل اللائق وتحسين الإنتاجية وتحقيق التنمية المستدامة، مما يلبي متطلبات السوق وكذلك احتياجات العمال وطموحاتهم فيما يتعلق بتطورهم الشخصي والمهني في آن معاً. وسيكون التعلم القائم على العمل وإدماج الفئات التي تعاني من أوضاع الاستضعاف مجالي عمل رئيسيين بالنسبة

إلى نظم تنمية المهارات الفعالة. وستعاون منظمة العمل الدولية مع منظمات إقليمية ووطنية مرموقة في آسيا وأفريقيا ومركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في مجال التدريب المهني التابع لمنظمة العمل الدولية في إقليم أمريكا اللاتينية والكاريبي من أجل تنمية قدرات مؤسسات التدريب والتعليم التقنيين والمهنيين عن طريق استراتيجيات وأدوات مواضيعية بشأن المهارات وتقاسم المعارف وحشد الموارد وتنفيذ مشاريع وتدخلات التعاون الإنمائي بفعالية وفي الوقت المناسب.

١١٨. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في النواحي التالية:

- تعزيز التصديق على معايير العمل الدولية المتعلقة بتنمية المهارات والتعلم المتواصل وتطبيقها، بما في ذلك إطلاق حملة للتصديق على اتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢)؛
 - تعزيز قدرات الحكومات والشركاء الاجتماعيين على المشاركة في الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية، بشأن تنمية المهارات والإشراف على نظم المهارات والتعلم المتواصل؛
 - تسهيل إعداد وتنفيذ سياسات واستراتيجيات وطنية شاملة بشأن المهارات والتعلم المتواصل تتسق مع سياسات العمالة والحماية الاجتماعية والسياسات العامة الأخرى؛
 - تشجيع تنويع وزيادة التمويل في نظم مهارات وتعلم متواصل مستدامة وقادرة على الصمود وتقديم تدريب مرّن وقائم على الكفاءات وتقييم المهارات والاعتراف بها بغية إتاحة السلسلة في مسارات تنمية المهارات والارتقاء الوظيفي؛
 - دعم وتعزيز نظم ابتكارية من أجل التلمذة الصناعية الجيدة والتعلم القائم على العمل والتوجيه المهني والوظيفي واستباق الاحتياجات من المهارات؛
 - رقمنة نظم المهارات والتعلم المتواصل من أجل توسيع نطاقها وتحسين فعاليتها مع التركيز بصفة خاصة على تعزيز وصول الفئات المحرومة إليها وتدعيم مهارات العمل الأساسية؛
 - تشجيع تدخلات مرنة وشاملة وابتكارية بشأن اكتساب المهارات وإعادة اكتسابها والارتقاء بها، تتسم بوجود روابط متينة بين تنمية المهارات المنظمة وغير المنظمة وأدوات إصدار شهادات المهارات الرقمية.
١١٩. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:
- تحديد الفجوات المعرفية الهامة في المهارات والتعلم المتواصل واستحداث منتجات معرفية ابتكارية وإدارتها وتقاسمها بمشاركة الهيئات المكونة من أجل مساعدة العمال على اكتساب المهارات وإعادة اكتسابها والارتقاء بها على نحو فعال، بالتركيز على استباق المهارات؛
 - إجراء بحوث بشأن الطلب المتغير على المهارات والتعلم المتواصل وبحوث بشأن تمويل التعلم المتواصل؛
 - إعداد مبادرات المهارات وتنفيذها بغية تعزيز المهارات من أجل التجارة والتنوع الاقتصادي ومن أجل الانتقالات العادلة والوظائف الخضراء ولصالح العمال في الاقتصاد غير المنظم والأشخاص الذين يعانون من أوضاع الاستضعاف والأزمات؛
 - تعزيز الارتقاء بتدخلات تنمية القدرات لصالح الحكومات والشركاء الاجتماعيين وغيرهم بالتعاون مع مركز تورينو ومركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في مجال التدريب المهني التابع لمنظمة العمل الدولية والمؤسسات الإقليمية والوطنية ومنصات التعلم على شبكة الإنترنت؛
 - تقوية الشراكات الاستراتيجية مع شركاء التنمية بما في ذلك وكالات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي والشراكة العالمية من أجل التعليم ومفوضية الاتحاد الأفريقي والمفوضية الأوروبية والمنظمات الحكومية الدولية الإقليمية الأخرى.

الخصيلة ٣-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة سياسات واستراتيجيات وتنفيذها من أجل استحداث العمل اللائق في المناطق الريفية

١٢٠. يتمتع الاقتصاد الريفي بإمكانات كبيرة في خلق وظائف لائقة ومنتجة، بيد أنّ الأزمات والنزاعات المتعددة والمطوّلة كشفت الستار عن ضعف نظم الأغذية في العالم وأظهرت أوجه العجز في العمل اللائق في المناطق الريفية. وتشمل التحديات الرئيسية انتشار السمة غير المنظمة وأشكال العمل غير الآمنة وانخفاض مستويات الإنتاجية وأوجه النقص في المهارات وعدم تطابقها وغياب الحماية الاجتماعية والاستضعاف في وجه تغير المناخ. ومن الضروري معالجة تلك التحديات بغية ضمان أن يوفر الاقتصاد الريفي فرص عمل لائقة.

١٢١. وستعزز منظمة العمل الدولية قدرات الهيئات المكونة على ضمان أن تساهم أطر سياسة العمالة واستراتيجيات التنمية مساهمة فعالة في تعزيز العمل اللائق وتحسين الإنتاجية في المناطق الريفية، لا سيما بالنسبة إلى الشباب والنساء، وأن تدعم تمكينهم الاقتصادي عن طريق التعلم المتواصل والمهارات القائمة على المجتمع المحلي والانتقالات العادلة وتزويد قدرتهم على الصمود في وجه الأزمات المستقبلية، بما في ذلك باستخدام الأدوات الرقمية. وسيولى اهتمام خاص لتعزيز الإنتاجية الزراعية والتدريب على المهارات الريفية وروح تنظيم المشاريع وسبل العيش في الأرياف عن طريق تهيئة بيئة أعمال مؤاتية وترويج وتنفيذ معايير العمل الدولية المعنية، من قبيل اتفاقية حق التجمع (الزراعة)، ١٩٢١ (رقم ١١) واتفاقية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥ (رقم ١٤١) واتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤)، مما يوسع نطاق الحماية الاجتماعية ويعلي الصوت الجماعي للعمال ولأصحاب العمل الريفيين، لا سيما النساء والشباب والشعوب الأصلية منهم. وتتطلب الاستراتيجية الاستفادة من الموارد ومواءمة السياسات من خلال الشراكات والتركيز على الميزة النسبية.

١٢٢. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في النواحي التالية:

- إدماج تعزيز العمل اللائق وتحسين الإنتاجية في الاقتصاد الريفي ضمن السياسات والاستراتيجيات، تمثيلاً مع معايير العمل الدولية المعنية وبإيلاء اهتمام خاص للشباب والنساء ودعم إضفاء السمة المنظمة؛
- صياغة وتنفيذ تدخلات محددة الأهداف، بما في ذلك بشأن توسيع نطاق الحماية الاجتماعية كي تشمل سكان الأرياف والبرامج كثيفة العمالة القائمة على الحقوق والتعلم المتواصل والمهارات القائمة على المجتمع المحلي بغية تعزيز الوظائف اللائقة في القطاع الزراعي والغذائي وقطاعات الاقتصاد الريفي الأخرى مثل السياحة والتعدين والحراجة ومصائد الأسماك؛
- تعزيز قدراتها على المشاركة في صياغة التدخلات وتنفيذها بما في ذلك عن طريق تحسين تنظيم العمال وأصحاب العمل الريفيين وتمثيلهم ومن خلال الحوار الاجتماعي الفعال؛
- دعم إضفاء السمة المنظمة في المناطق الريفية بالتركيز على الشباب والنساء.

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

- تعزيز الشراكات، لا سيما مع منظمة الأغذية والزراعة للأمم المتحدة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية، بغية النهوض باتساق السياسات من أجل تحقيق العمل اللائق في الاقتصاد الريفي وفي نظم الأغذية المستدامة؛
- إعداد برامج بناء القدرات بشأن تعزيز العمل اللائق في الاقتصاد الريفي، بالتعاون مع مركز توريو؛
- إثراء المعارف عن طريق البحوث القائمة على البيانات، بما في ذلك عمليات تشخيص العمالة والعمل اللائق في الاقتصاد الريفي من أجل تنوير عملية وضع السياسات وتوفير الإرشاد للهيئات المكونة.

الحصيلة ٣-٤: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع برامج وخدمات فعالة وناجعة لسوق العمل من أجل دعم الانتقالات

١٢٤. ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة ومزودي الخدمات في وضع برامج شاملة فيما يخص سوق العمل وإدارات التوظيف وبرامج الاستثمار كثيفة العمالة وبرامج التوظيف العامة ودعمها وتنفيذها وتقييمها، فضلاً عن تكوين فهم أفضل لآثارها على العمالة. وستكون البرامج المذكورة أساسية في ضمان الانتقالات العادلة إلى وظائف منظمة ورقمية وخضراء ووظائف الرعاية، بما في ذلك في أوضاع الهشاشة والاستجابة إلى الأزمات. وسيكون من شأن حزمة متكاملة تتماشى مع أطر شاملة لسياسة العمالة ويدعمها الحوار الاجتماعي وتجمع تلك البرامج باتساق أكبر، بما في ذلك مع سياسات الحماية الاجتماعية، أن تحسن المنافع العائدة على العمال والمنشآت.

١٢٥. وستعزز منظمة العمل الدولية أيضاً قدرة إدارات التوظيف العامة على تحديث وتنفيذ خدمات فعالة متمحورة حول الزبائن، بالتركيز على الفئات المحرومة والأفراد والمنشآت الصغيرة والمتوسطة وعلى دعم روح الابتكار لديها وقدراتها على الصمود. وسيواصل تعزيز السياسات الوطنية والأطر القانونية، لا سيما عن طريق الحملة الهادفة إلى تشجيع التصديق على الاتفاقيتين رقم ٨٨ ورقم ١٨١ وتنفيذهما.

١٢٦. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في النواحي التالية:

- صياغة وتنفيذ برامج شاملة ومتكاملة بشأن سوق العمل وخدمات التوظيف لتسهيل عمليات الانتقال وسبل العيش، بما في ذلك لصالح الأفراد الأشد عرضة للاستبعاد من سوق العمل؛
- تعزيز القدرة المؤسسية لإدارات التوظيف العامة على تحديث خدماتها، بما في ذلك عن طريق الابتكار والرقمنة والشراكات وتوفير خدمات أفضل للكيانات الإقليمية والبلديات، وعلى الإدارة الفعالة لبرامج سوق العمل النشطة وإعانات البطالة والإعانات المعنية الأخرى؛
- تعزيز قدرة الهيئات المكونة على إرساء وتنفيذ أطر سياسية وتنظيمية فعالة ومؤاتية، تكون موجهة نحو وكالات الاستخدام الخاصة؛
- زيادة قدرة إدارات التوظيف العامة على توليد معلومات سوق العمل وتحليلها ونشرها؛
- تعزيز المعارف والوعي والقدرة من أجل وضع نهج استثمار فعالة ومتكاملة وكثيفة العمالة واستراتيجيات تهدف إلى تحسين أثر برامج الاستثمار العامة على العمالة (بالدرجة الأولى في البنية التحتية والمجتمع المحلي والأعمال البيئية)؛
- تقييم برامج سوق العمل، بما في ذلك برامج التوظيف العامة، بالتعاون مع الشركاء الوطنيين والدوليين؛
- تعزيز نهج الاستثمار كثيف العمالة باعتبارها منافذ إلى النهوض بالمساواة بين الجنسين والإدماج الاجتماعي والانتقالات العادلة والسلامة والصحة المهنيين وتنمية المهارات.

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

- زيادة المعارف وإثراء مجموعة من الأدوات والإرشادات المتعلقة ببرامج سوق العمل وبرامج الاستثمار كثيف العمالة وإدارات التوظيف من أجل تسهيل انتقالات شاملة وتنفيذ نهج ابتكارية؛
- تنفيذ حملة عالمية تهدف إلى زيادة التصديق على الاتفاقيتين رقم ٨٨ ورقم ١٨١ وتنفيذهما؛

- تقييم نتائج برامج سوق العمل وإنشاء مستودع من الممارسات الجيدة؛ تعزيز الشراكات من أجل برامج وخدمات أكثر فعالية واتساقاً، بما في ذلك برامج العمالة كثيفة اليد العاملة، ضمن الأقاليم بما في ذلك عن طريق التعاون مع الرابطة العالمية لإدارات التوظيف العامة ووكالات القطاع الخاص ووكالات الأمم المتحدة، والاستفادة من المبادرات متعددة أصحاب المصلحة التي يضطلع فيها الشركاء الاجتماعيون بدور أساسي وأكثر قوة في المسائل السياسية المتعلقة بالعمل؛
- تعزيز قدرات الشركاء الوطنيين من القطاعين العام والخاص بالتعاون مع مركز تورينو ومنظمات أخرى؛
- تطبيق البحوث وتكييف أو إعداد النهج والأدوات والإجراءات الهادفة إلى زيادة أثر الاستثمار العام على العمالة (من الناحية الكمية والنوعية على السواء)؛ تعزيز الشراكات وإرساؤها مع المؤسسات المالية الدولية والشركاء متعددي الأطراف والجهات المانحة من أجل زيادة أثر برامجها ومشاريعها على العمالة؛
- دعم التعلم وتنمية المعارف ونشرها وبناء القدرات الإقليمية بين بلدان الجنوب.

الخصيلة ٣-٥: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز العمالة اللائقة لصالح الشباب

١٢٨. ترتبط فرص العمالة الجديدة المتاحة أمام الشباب اليوم بالاتجاهات الرقمية واتجاهات نزع الكربون والاتجاهات الديمغرافية التي تتطلب تنفيذ استجابات سياسية مركبة ومتكاملة، على السواء عند استحداث الوظائف الجيدة بكميات كافية للقوة العاملة وعند تنمية المهارات المطلوبة من أجل تلك الوظائف. ويتطلب انتهاز هذه الفرص وجود برامج متكاملة ومتسقة للعمالة والمهارات تتناول جانبي العرض والطلب من عمالة الشباب. وفي هذا السياق، ستتكمّل منظمة العمل الدولية على تسريع تنفيذ خطة عمل عمالة الشباب للفترة ٢٠٢٠-٢٠٣٠ عن طريق وضع المنهجيات وبناء القدرات ودعم الهيئات المكونة في تفعيل البرامج المتكاملة. وستركز الاستراتيجية على تعزيز وقيادة حزمة من التدخلات الهادفة إلى خفض معدلات الشباب غير الملحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب ومعدلات العمالة غير المنظمة في صفوف الشباب وزيادة فرص الوظائف اللائقة أمامهم، لا سيما في المناطق التي تزايد فيها نسبة الشباب بوتيرة سريعة، كما هي الحال في أفريقيا.

١٢٩. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في النواحي التالية:

- تصميم برامج متكاملة لعمالة الشباب والمهارات وتنفيذها واستعراضها ورصدها، بما في ذلك بالتركيز على القطاعات الخضراء والرقمية وقطاع الرعاية والقطاعات الناشئة الأخرى؛
- تعزيز الحوار الاجتماعي ومشاركة الشباب في تلك العمليات؛
- تشخيص احتياجات العمالة والمهارات ومتطلبات التعلم المتواصل لدى الشباب، وتوقعها واستباقها، بما في ذلك في سياق الانتقالات العادلة، وتحليل المؤشرات ٨-٥ و ٨-٢ و ٨-٦ و ٨-١ و ٨-ب و ١- من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة وإصدار تقارير بشأنها؛
- تعزيز انتقالات سلسلة من المدرسة إلى العمل وحلول التعلم القائم على العمل، بما في ذلك عن طريق نظم التلمذة الصناعية الجيدة؛
- تشجيع الجهود الوطنية الهادفة إلى توليد عمالة لائقة لصالح الشباب، لا سيما بالنسبة إلى الشباب غير الملحقين بالعمل أو التعليم أو التدريب في الاقتصاديين الريفي وغير المنظم وفي الأوضاع الهشة، من خلال إدارات التوظيف وبرامج سوق العمل النشطة (بما في ذلك تدخلات اكتساب المهارات وروح تنظيم المشاريع) وضمانات الشباب.
- ١٣٠. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:
- استحداث أداة استشارية متكاملة وتنفيذها من أجل دعم تنفيذ برامج عمالة الشباب المتكاملة ورصدها، بما في ذلك تحسين سبل الوصول إلى المحتوى المعرفي المنسق وتبادل المعارف؛
- تكوين منتجات معرفية بشأن عمالة الشباب ومهاراتهم، فضلاً عن الحوار الاجتماعي والحماية الاجتماعية وحماية العمال والسلامة والصحة المهنيين، بغية تنوير هذا النهج المتكامل ودعم بناء القدرات على شبكة الإنترنت وبصيغة مختلطة ضمن مسارات تعلم منظمة بالتعاون مع مركز تورينو ومركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في مجال التدريب المهني التابع لمنظمة العمل الدولية؛
- تعزيز حوار اجتماعي شامل مع الشباب ومن أجل الشباب بالتعاون مع الشركاء الاجتماعيين وإطلاق حملات إقليمية من أجل مشاركة الشباب والتوعية بحقوقهم؛
- تشجيع الشراكات العالمية في إطار المبادرة العالمية بشأن الوظائف اللائقة لصالح الشباب والمسرع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل والاستفادة من هذه الشراكات بغية تشجيع حلول متكاملة ومساعدة انتقال الشباب في سوق العمل.

النتيجة ٤: منشآت مستدامة من أجل تحقيق النمو الشامل والعمل اللائق

الاستراتيجية

١٣١. يدعو إعلان المئوية والنداء العالمي إلى تهيئة بيئة مؤاتية لروح تنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة - لا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وكيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني. ومما لا شك فيه أن المنشآت المستدامة أساسية من أجل ضمان إحراز التقدم في تحقيق الأهداف والغايات الرئيسية لبرنامج عام ٢٠٣٠، مثل العمل اللائق واستحداث الوظائف والثروات والانتقالات العادلة إلى الاستدامة البيئية والاقتصادات والمجتمعات الشاملة، فضلاً عن زيادة الأنماط المستدامة في الإنتاج والاستهلاك. ومن هذا المنظر، تسهم المنشآت المستدامة في مكافحة الفقر.

١٣٢. وتمارس المنشآت أنشطتها في أسواق يتزايد فيها انعدام اليقين مما يفرض تحديات كبيرة عليها. وتترك الأزمات الحالية أثراً سلبياً أكبر وبصورة غير متكافئة على المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والمنشآت غير المنظمة. وتخلف أوجه العجز في العمل اللائق تداعيات خطيرة على العلاقات وهياكل الإدارة السديدة والأنشطة المرتبطة بالمنشآت وعمالها، بما في ذلك سلاسل التوريد والإمداد. ويتطلب العديد من المنشآت مرونة أكبر من أجل استغلال الفرص الجديدة، بما في ذلك في الاقتصاديين الأخضر والرقمي، كي تكون مستدامة وقادرة على استحداث العمل اللائق. ومن شأن حزم الانتعاش والسياسات والاستثمارات الصناعية والقطاعية أن تتيح فرصاً جديدة أمام الهيئات المكونة من أجل تهيئة بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة ونماذج أعمال تخلق وظائف لائقة وتحقق نمواً شاملاً.

١٣٣. ومن المتوقع من نشاط منظمة العمل الدولية الهادف إلى تعزيز السياسات والبيئات المؤسسية المؤاتية وتسخير إمكانات التقدم التكنولوجي والابتكار والتحول الرقمي، أن يقضي إلى زيادة في المنشآت المستدامة وكيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني التي ستكون أكبر قدرة على الصمود وأكثر شمولاً وإنتاجية ومراعاة للبيئة وتزيد فيها ريادة النساء، مما يسهم في تحقيق العدالة الاجتماعية وتوليد الوظائف اللائقة بموازاة الحد من السمة غير المنظمة.

١٣٤. وسيستشد تنفيذ الاستراتيجية باستنتاجات المؤتمر المتعلقة بتعزيز المنشآت المستدامة (٢٠٠٧) والاستنتاجات المتعلقة بالعمل اللائق والاقتصاد الاجتماعي والتضامني (٢٠٢٢) واللبينات الأساسية لاستراتيجية منظمة العمل الدولية الرامية إلى تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد. وسيستند العمل إلى أوجه التآزر مع نتائج أخرى، لا سيما بشأن العمالة (النتيجة ٣) والحماية الاجتماعية (النتيجة ٧) والحقوق في العمل (النتائج ١ و ٥ و ٦) وسيسهم في تعزيز القدرة التقنية للهيئات المكونة الثلاثية في جميع العمليات المعنية بما فيها الحوار الاجتماعي (النتيجة ٢). وسيجري إدماج مفهوم المساواة بين الجنسين وعدم التمييز، في الخدمات الاستشارية والمنتجات المعرفية وأنشطة تنمية المهارات.

١٣٥. وسيكون تعزيز المنشآت المستدامة راسخاً في إطار منظمة العمل الدولية المعياري وفي معايير العمل الدولية وسيكون مترسماً في الحوار الاجتماعي الثلاثي. وستكثف منظمة العمل الدولية نشاط ترويج إعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية (إعلان المنشآت متعددة الجنسية) وستواصل تشجيع سلوك الأعمال المسؤول واحترام معايير العمل الدولية، لا سيما المبادئ والحقوق الأساسية في العمل ضمن المنشآت.

١٣٦. وستركز منظمة العمل الدولية على الاستجابات القائمة على الطلب والمصممة حسب احتياجات مختلف البلدان والشركاء الاجتماعيين والقطاعات الاقتصادية. ومن شأن بناء المعارف عن طريق البحوث والحلول القائمة على البيانات أن يدعم استحداث الأدوات والمنهجيات وعمليات الحوار. وستنصب الجهود المتواصلة على: تعزيز قدرة الهيئات المكونة على إنشاء وتنمية منشآت مستدامة تولد العمل اللائق بالاستفادة من تنمية الاقتصاديين الأخضر والرقمي؛ دعم رواد الأعمال من الشباب والنساء؛ تعزيز حقوق العمال وإنتاجيتهم؛ تحسين استراتيجيات التنمية المحلية؛ اتخاذ تدابير ترمي إلى زيادة إضفاء السمة المنظمة على المنشآت وقدرتها على الصمود؛ تحفيز ممارسات الأعمال ومكان العمل المسؤولة والمستدامة؛ تشجيع نماذج الأعمال الابتكارية؛ وضع وتنفيذ برامج موجهة نحو فئات محددة ومهمشة.

١٣٧. وسيجري تسخير دعم منظمة العمل الدولية من خلال تعزيز الشراكات مع الأمم المتحدة والمؤسسات الأخرى متعددة الأطراف والإقليمية والإقليمية الفرعية والمنظمات المالية والتجارية الدولية. وستشارك منظمة العمل الدولية مع القطاع المالي في حملة تهدف إلى دعم المنشآت المنتجة والمستدامة والقادرة على الصمود التي تخلق الوظائف اللائقة وتحسن ظروف العمل.

محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

الحصيلة ٤-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة على تهيئة بيئة مؤاتية لروح تنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة والعمل اللائق ونمو الإنتاجية

١٣٨. إن وجود بيئة مؤاتية أمر أساسي من أجل قيام المنشآت المستدامة ونموها وتنميتها، مع مراعاة الأبعاد الثلاثة للتنمية المستدامة - الاقتصادي والاجتماعي والبيئي - باعتبارها دعائم مترابطة وتعزيز بعضها بعضاً. وتعتمد تلك البيئة على وجود مجموعة سياسات حسنة الصياغة والترابط وتشمل عدة ميادين منها التعليم وروح تنظيم المشاريع وأسواق العمل والمنافسة الشريفة وسيادة القانون والتمويل. وستكثف منظمة العمل الدولية عملها وتحقق تكامله من خلال اتباع نهج قائم على النظم بغية تعزيز قدرة الهيئات المكونة على تهيئة بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة، لا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر والمنشآت التي تقودها النساء وكيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني.

١٣٩. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في النواحي التالية:

- تقييم السياسات والأطر التنظيمية السائدة وإجراء التشخيصات بشأنها وتقييم ملاءمتها، عن طريق الحوار الاجتماعي وتمشياً مع معايير العمل الدولية، من أجل استحداث المنشآت المستدامة ودعمها والحفاظ عليها طوال دورة حياتها؛
- تحديد التحديات والفرص الكامنة ومواجهتها والاستفادة منها من أجل تحسين الإنتاجية وتنمية المنشآت وخلق الوظائف اللائقة وممارسة العمال حقوقهم وتنمية روح تنظيم المشاريع؛
- تعزيز السياسات التي تسهل حصول جميع المنشآت على التمويل، بما في ذلك المنشآت التي تقودها النساء وكيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، وزيادة قدرة المؤسسات المالية الوطنية ومزودي خدمات تنمية الأعمال على توفير منتجات وخدمات للمنشآت المؤاتية للعمل اللائق؛
- تقوية برامج تنمية المنشآت الوطنية، لا سيما الموجهة نحو النساء، بغية ضمان شمولها وقدرتها على الصمود، ودعم السياسات الهادفة إلى تعزيز العمالة الجيدة والنمو المنتج وحقوق العمال، وبوجه خاص في اقتصاد الرعاية والاقتصاد الأخضر والرقمي.
- ١٤٠. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:
- إجراء البحوث، بما في ذلك بحوث تراعي قضايا الجنسين، من أجل تحسين قاعدة المعارف المتعلقة بفعالية حزم السياسات المتكاملة بشأن المنشآت المستدامة وإيجاد طرق من أجل الاستفادة من الرقمنة والدفع قدماً بالانتقالات العادلة إلى الاستدامة البيئية؛
- استحداث أدوات، بما فيها أدوات مراعية للجنسين، ترمي إلى زيادة قدرة المنشآت على الصمود بالتركيز على السلامة والصحة المهنية وإدارة المخاطر والتخطيط لاستمرارية الأعمال؛
- إعداد مبادرات لتنمية قدرات الهيئات المكونة في مجالات اللوائح والإصلاحات السياسية، تسهم في تهيئة بيئة مؤاتية لروح تنظيم المشاريع ونمو الإنتاجية والعمل اللائق والمنشآت المستدامة؛
- توفير خدمات استشارية تقنية من أجل تحسين البنية التحتية المادية وتعزيز التجارة والاستثمار والتكامل الاقتصادي المستدام واعتماد التكنولوجيات الجديدة والخبراء بالتعاون مع المؤسسات المالية الدولية وصناديق المناخ والمنظمات الدولية والإقليمية الأخرى.

الحصيلة ٤-٢: زيادة قدرة الهيئات المكونة على إرساء منشآت أكثر شمولاً واستدامة وقدرة على الصمود في سلاسل التوريد والإمداد وتشجيع سلوك أعمال مسؤول من أجل تحقيق العمل اللائق

١٤١. تنتشئ الاتجاهات التكنولوجية والبيئية والاجتماعية في العالم، بما في ذلك تلك المتعلقة بسلوك الأعمال المسؤول، فرصاً وتحديات جديدة أمام المنشآت لتشغيلها بصورة مستدامة. وستعزز منظمة العمل الدولية قدرة الهيئات المكونة على دعم المنشآت في تكييف سياساتها وممارساتها مع تلك الوقائع من خلال توفير مشورة سياسية وتقنية سديدة وقائمة على البيانات استناداً إلى معايير العمل الدولية وإعلان المنشآت متعددة الجنسية، بما يتمشى مع اللبانات الأساسية بشأن تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، التي اعتمدها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠٢٢. بالإضافة إلى ذلك، ستقوم منظمة العمل الدولية بتقديم المشورة إلى المنشآت من أجل تنفيذ ممارسات سلوك الأعمال المسؤول تمشياً مع المبادئ والمعايير الدولية.

١٤٢. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة والمنشآت في النواحي التالية:

- النهوض بالعمل اللائق والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل ونمو الإنتاجية والسمة المنظمة وسلوك الأعمال المسؤول، بما في ذلك مراعاة تدابير العناية الواجبة في سلاسل التوريد والإمداد حسب مقتضى الحال؛
- تحسين جمع البيانات واستخدامها في سبيل وضع سياسات بشأن سلاسل التوريد والإمداد تكون متكاملة وقائمة على البيانات وتدعم نمواً اقتصادياً شاملاً وممارسات أعمال أكثر اخضراراً وتحقيق العمل اللائق؛
- تسهيل الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية بغية تحديد ومعالجة الأسباب الجذرية الكامنة وراء انتهاكات حقوق العمال في سلاسل التوريد والإمداد وتعزيز الوصول إلى سبل الانتصاف؛
- الانخراط في حوارات وطنية وحوارات وتعاون بين البلد الأصل والبلد المضيف من أجل مناقشة الفرص والتحديات الناجمة عن عمليات المنشآت متعددة الجنسية، بما في ذلك عن طريق تعزيز قدرة مؤسسات الحوار الاجتماعي الوطنية والشركاء الاجتماعيين فيما يتعلق بمختلف أشكال الحوار الاجتماعي العابر للحدود؛
- تسهيل التعاون بين الكيانات العامة والخاصة، بما في ذلك المؤسسات المالية، بغية تعزيز العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، بالتركيز على احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل.

١٤٣. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إصدار موجزات سياسية ومجموعة أدوات قطاعية وأدوات عملية من أجل تقاسم المعارف المقارنة والممارسات الجيدة؛

- إعداد إطار عمل ذي حجية ومصدر للبيانات والإحصاءات بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، المستقاة من الهيئات المكونة ومنظمة العمل الدولية ومصادر أخرى؛
- إجراء بحوث بشأن الممارسات الجيدة وتوثيقها وإعداد أدوات تمكّن المنشآت من الالتزام بمعايير منظمة العمل الدولية وسياساتها وتعزيز الحوار الاجتماعي والعمل الجماعي بهدف معالجة قضايا العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد ومنع النزاعات وتسويتها على المستويات الوطنية وشبه الوطنية والقطاعية والعالمية؛
- تعزيز إعلان المنشآت متعددة الجنسية وكافة أدواته التشغيلية وتوطيد الشراكات مع المنظمات الدولية، بغية ضمان توفير الإرشاد والدعم باتساق إلى الهيئات المكونة بشأن سلوك الأعمال المسؤول.

الحصيلة ٣-٤: زيادة الدعم المقدم إلى المنشآت - لا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر - في تحقيق العمل اللائق وتحسين الإنتاجية

١٤٤. يتطلب تحقيق تنمية المنشآت المستدامة في سبيل خلق العمل اللائق، أن تستغل المنشآت التقدم التكنولوجي والتحول الرقمي ونماذج الأعمال الخضراء. وستقدم منظمة العمل الدولية الدعم إلى الهيئات المكونة في تعزيز قدرة المنشآت على اعتماد التكنولوجيا وتحسين ظروف العمل والاستدامة البيئية من أجل نمو الإنتاجية وخلق العمل اللائق. وسيهدف العمل إلى تشجيع قيام حلقة إيجابية بين نمو الإنتاجية والعمل اللائق وتقاسم مكاسب الإنتاجية بين العمال وأصحاب العمل، لا سيما من خلال المفاوضة الجماعية. وسيحقق ذلك عن طريق بناء قدرات الهيئات الوطنية وشبه الوطنية بما فيها منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال.
١٤٥. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في النواحي التالية:
- تعزيز قدرة الهيئات والمؤسسات الوطنية وشبه الوطنية، بما في ذلك منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال، على تحسين السلامة والصحة المهنية وظروف العمل الأخرى على مستوى المنشأة وتعزيز الأسواق الشاملة والتعلم المتواصل ونظم دعم روح تنظيم المشاريع وقدره الأعمال على الصمود واستحداث الوظائف والحفاظ عليها ونمو الإنتاجية وتنمية المهارات والانتقالات العادلة التي تشمل الإنتاج والاستهلاك المستدامين؛
 - تعزيز الإرشاد بشأن برامج النظام الإيكولوجي المعنية بالإنتاجية من أجل تحقيق العمل اللائق والارتقاء بهذه البرامج بغية تكوين كتلة حرجية من المنشآت وإعداد تشخيصات قائمة على البيانات على المستوى القطري من أجل تخطيط نمو الإنتاجية واستحداث الوظائف اللائقة؛
 - تعزيز وإعداد وتنفيذ برامج تساعد المنشآت على اعتماد نماذج أعمال دائرية وتكنولوجيات أكثر مراعاة للبيئة وممارسات فعالة من حيث الطاقة والموارد؛
 - تحسين وصول المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر، بما في ذلك المنشآت التي تقودها النساء والشباب والأشخاص النازحون قسراً، إلى الخدمات المالية وخدمات تنمية الأعمال بغية تقوية المهارات الإدارية وتحديثها والارتقاء بالابتكارات والمشاركة في الرقمنة وتحسين ظروف العمل وتوليد وظائف لائقة ومنتجة؛
 - تعزيز قدرات الشركاء الاجتماعيين وتقوية الحوار الاجتماعي واحترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل بوصف ذلك وسيلة أساسية تمكن المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر من إيجاد الحلول بهدف تحسين نمو الإنتاجية والاستدامة وخلق الوظائف اللائقة، لا سيما عن طريق الترويج لتوصية خلق الوظائف في المنشآت الصغيرة والمتوسطة، ١٩٩٨ (رقم ١٨٩) والمعايير المعنية الأخرى.
١٤٦. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:
- الارتقاء بتحليل نظم السوق من منظور الإنتاجية والعمالة، مع إيلاء الاهتمام الواجب للأهداف الاستراتيجية في برنامج العمل اللائق وقضايا الجنسين وعدم التمييز؛
 - بناء قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على تحفيز نمو الإنتاجية وتنمية المنشآت الخضراء والابتكار من خلال برامج التدريب العالمية واستعراضات الأقران والتعلم والدعم المتبادلين؛
 - استخدام المنصات القائمة من أجل تعزيز تنمية شاملة للمنشآت والتمكين الاقتصادي للنساء ودعم روح تنظيم المشاريع الخضراء وتحقيق العمل اللائق في الاقتصاد الأخضر؛
 - إعداد وتنفيذ أدوات رقمية سهلة الاستخدام وموجهة نحو المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وكيانات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني، تُعنى بممارسات الإدارة والسلامة والصحة المهنية ونمو الإنتاجية والمفاوضة الجماعية والتعاون في مكان العمل وتحسين ظروف العمل.

الحصيلة ٤-٤: زيادة قدرة الهيئات المكونة على تسهيل انتقال المنشآت إلى الاقتصاد المنظم

١٤٧. يسهم إضفاء السمة المنظمة على المنشآت إسهاماً مباشراً في تحقيق العمل اللائق. وهو يتطلب اتباع نهج متكامل ومنسق ضمن مختلف الوزارات الحكومية والشركاء الاجتماعيين. ولا بد من وجود تعاون قائم على مجموعة متسقة من السياسات والاستراتيجيات واللوائح وبرامج الدعم بغية جعل عملية إضفاء السمة المنظمة على المنشآت أكثر سهولة وأشد اجتناباً. وسيدعم المكتب الدول الأعضاء في تصميم وتنفيذ النهج المتكاملة بشأن إضفاء السمة المنظمة على المنشآت بغية تحقيق العمل اللائق. ويتضمن ذلك تبسيط عمليات تسجيل المنشآت ورقمنتها ومنح حوافز فعالة وتنفيذ برامج التوعية والتدريب وتعزيز الشراكات من أجل زيادة التنسيق وأوجه التآزر بين الجهات الفاعلة في النظام الإيكولوجي لإضفاء السمة المنظمة على المنشآت. وسترتبط الإجراءات بالبحوث والمنتجات المعرفية الأخرى المدرجة تحت نتائج أخرى، لا سيما بشأن معايير العمل الدولية والحماية في العمل والحماية الاجتماعية واتساق السياسات.

١٤٨. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في النواحي التالية:

- إجراء وإقرار تشخيصات وطنية أو إقليمية أو قطاعية تراعي قضايا الجنسين بشأن الحواجز والحوافز الماثلة أمام إضفاء السمة المنظمة على المنشآت وعمالها؛
- اعتماد أو تنقيح أو تفعيل السياسات أو اللوائح أو البرامج أو آليات التنسيق المؤسسي أو خطط عمل تهدف إلى جعل انتقال المنشآت وعمالها إلى السمة المنظمة أسهل على الحكومات أو الشركاء الاجتماعيين أو الجهات الفاعلة الأخرى في نظام دعم إضفاء السمة المنظمة على المنشآت؛
- مساعدة المشغلين غير المنظمين ونظم دعمهم على إنشاء أو توطيد تعاونية مسجلة أو أي شكل آخر من منظمات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني المعنية بهدف ضمان انتقالها إلى السمة المنظمة.
- ١٤٩. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:
- توثيق نماذج تدخلات وممارسات مستدامة بيئياً وتراعي قضايا الجنسين وراخرة بالوعود بغية تسهيل إضفاء السمة المنظمة على المنشآت وعمالها، مع إيلاء اهتمام خاص للفئات المستضعفة والنهج القطاعية؛
- تعزيز قدرات الهيئات المكونة وأصحاب المصلحة الرئيسيين على المستويين الإقليمي والعالمي من أجل تسهيل انتقال المنشآت غير المنظمة وعمالها إلى السمة المنظمة.

الحصيلة ٥-٤: زيادة قدرة الهيئات المكونة على بناء اقتصاد اجتماعي وتضامني متين وقادر على الصمود من أجل تحقيق العمل اللائق

١٥٠. ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في تهيئة بيئة مؤاتية تلائم طبيعة الاقتصاد الاجتماعي والتضامني وتنوعه من أجل تسخير كل ما تتمتع به كياناته من إمكانات في تحقيق العمل اللائق والعمالة المنتجة وتحسين مستويات المعيشة للجميع، فضلاً عن الإسهام في التنمية المستدامة والمنشآت المستدامة. ولهذه الغاية، ستقوم منظمة العمل الدولية بتنفيذ الاستراتيجية وخطة العمل بشأن العمل اللائق والاقتصاد الاجتماعي والتضامني (٢٠٢٣-٢٠٢٩) اللتين وافق عليهما مجلس الإدارة في دورته ٣٤٦.

١٥١. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في النواحي التالية:

- إعداد أو استعراض سياسات وتشريعات بشأن الاقتصاد الاجتماعي والتضامني وكياناته، إلى جانب تعميم دعم الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في السياسات المعنية الأخرى؛
- تعزيز قدرتها وقدرتها كياناً للاقتصاد الاجتماعي والتضامني عن طريق إعداد أدوات وبرامج تدريب تابعة لمنظمة العمل الدولية وتكييفها، بالتعاون مع مركز تورينو ومؤسسات التدريب الوطنية، ومن خلال نقل وتعزيز التكنولوجيا والمعارف التقنية المحلية عن طريق التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث؛
- تعزيز الشراكات بين شبكات الاقتصاد الاجتماعي والتضامني والمنظمات الأكثر تمثيلاً لأصحاب العمل وعمالها؛
- إعداد استراتيجيات وتدابير وطنية شاملة وتنقيحها بغية تسخير الأثر الإيجابي الناجم عن الاقتصاد الاجتماعي والتضامني وكياناته في التصدي للتحديات الملحة، مثل خلق العمل اللائق وتسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة والمساهمة في تحقيق انتقالات خضراء ورقمية عادلة وشاملة والابتكار الاجتماعي.

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

- دعم تكوين إطار منهجي للاقتصاد الاجتماعي والتضامني من أجل قياس مساهمته الاقتصادية والاجتماعية وجمع بيانات منسقة وموثوقة وقابلة للمقارنة وفي الوقت المناسب؛ إعداد طائفة من المنتجات المعرفية وتسهيل تقاسم الممارسات الجيدة وتنفيذ أنشطة فعالة للتواصل واستثارة الوعي بين الهيئات المكونة وأصحاب المصلحة؛
- الحفاظ على الشراكات المتعلقة بالاقتصاد الاجتماعي والتضامني وتكثيفها وتوسيع نطاقها، بغية تحسين تنسيق جهود الهيئات المكونة بشأن الإرشاد السياسي والأدوات السياسية من أجل النهوض بالعمل اللائق وتحسين الأطر والاتفاقات الحالية وتكميلها؛

- تعزيز ريادتها في مجال الاقتصاد الاجتماعي والتضامني من أجل النهوض بالعمل اللائق والتنمية المستدامة عن طريق فريق عمل الأمم المتحدة المشترك بين الوكالات المعني بالاقتصاد الاجتماعي والتضامني؛
- توطيد إدماج الاقتصاد الاجتماعي والتضامني في مشاريع التعاون الإنمائي.

النتيجة ٥: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع

الاستراتيجية

١٥٣. أدت التغييرات التحويلية في عالم العمل مدفوعة بالتحولات الديمغرافية والتقدم التكنولوجي والأزمات المتفاقمة، بما في ذلك جائحة كوفيد-١٩، إلى عكس المكاسب السابقة التي تحققت في الأعمال الفعال لحقوق المرأة وحقوق مجموعات السكان المستضعفين إزاء التمييز بكافة أسبابه والمشمول في معايير العمل الدولية وحقوق الإنسان واتساع أوجه انعدام المساواة وتفاقم مواطن العجز الموجودة أصلاً في العمل اللائق. والمساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص أمرٌ ضروري إذا كان لجميع العمال أن يتمتعوا بالحماية الكافية والاندماج الكامل في العمل وفي المجتمع.

١٥٤. ويعتمد النهوض ببرنامج تحويلي نحو المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والإدماج على إزالة الحواجز التي تحول دون تمتع النساء والفئات المحرومة من الاستفادة من الحماية الكافية، بما في ذلك من خلال السياسات الشاملة والتدابير الهادفة التي تتصدى للتمييز من خلال منظور متعدد الجوانب على أساس الجنس وأسباب أخرى.

١٥٥. ومن شأن العمل في إطار هذه الحويلة أن يستند إلى حصائل أخرى وأن يسهم في تحقيقها، لا سيما العمل على ضمان عمالة أكثر وأفضل ومهارات شاملة ونظم تعلم متواصل (النتيجة ٣) بغية ضمان الحماية للجميع (النتيجة ٦) وتعزيز أمن دخل العمال وتقليل الضغوط المالية على الحماية الاجتماعية (النتيجة ٧) وإحراز تقدم في اتساق السياسات وإضفاء السمة المنظمة والانتقالات العادلة (النتيجة ٨). ومن شأن هذه الاستراتيجية أيضاً أن تستحدث أوجه تآزر مع العمل لتعزيز احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل (النتيجة ١) وزيادة تمثيل العمال الذين يصعب تنظيمهم (النتيجة ٢).

١٥٦. وتهدف الاستراتيجية إلى ضمان أن يكون العمال ذوو مسؤوليات الرعاية أكثر قدرة على التوفيق بين العمل مدفوع الأجر وعمل الرعاية غير مدفوع الأجر، بينما يكون العاملون في قطاعات الرعاية، بمن فيهم العمال المنزليون، أكثر قدرة على ممارسة حقوقهم الجماعية والعمل على تحسين أجورهم وظروف عملهم. وسيُحرز تقدم في معالجة الأنماط المستعصية للفصل المهني القائم على نوع الجنس والتمييز في فرص العمل، بما في ذلك التمييز متعدد الجوانب، الذي يسهم أيضاً في استمرار الفجوات في الأجور والمعاشات التقاعدية بين الجنسين. وستكون الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية مجهزة بشكل أفضل للتصدي للعنف والتحرش المرتبطين بالعمل والتمييز، مع الأدوات والإرشادات التي تأخذ في الاعتبار العلاقة القائمة بين التمييز متعدد الجوانب والعنف والتحرش.

١٥٧. وستتناول الاستراتيجية المجالات الناشئة مثل التفاعلات بين الرقمنة وتغير المناخ والتمييز والاستبعاد، مع الاستناد إلى العمل التقني والسياسي المكثف الذي تقوم به منظمة العمل الدولية في مجالات المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والإدماج ونظرية التغيير من أجل المساواة بين الجنسين في العمل والأطر التنظيمية الشاملة القائمة للنهوض بالمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في جميع المجالات البرنامجية وفي جميع مجالات عمل منظمة العمل الدولية. وسيُعطى مزيد من الزخم للنهوض ببرنامج تحويلي بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز من خلال تعميم إطار العمل الخامس لمنظمة العمل الدولية بشأن الرعاية على المستوى القطري. وسيتم تعزيز القدرات بما في ذلك من خلال التعاون مع مركز تورينو ومن خلال الأداء الفعال للشبكة العالمية للمساواة بين الجنسين التابعة لمنظمة العمل الدولية وشبكة أبطال الإعاقة التابعة لمنظمة العمل الدولية.

١٥٨. وسيتم تعزيز الشراكات الاستراتيجية وتقويتها، بما في ذلك ما يتعلق بالمساواة في الأجور من خلال الائتلاف الدولي للمساواة في الأجور، واقتصاد الرعاية من خلال التحالف العالمي للرعاية. وسيتم تعزيز التعاون مع المنسقين المقيمين التابعين للأمم المتحدة والأفرقة القطرية ومع وكالات الأمم المتحدة، بما في ذلك من خلال منصات مثل المسرع العالمي للوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل وشبكة الأمم المتحدة المعنية بالتمييز العنصري وحماية الأقليات ولجنة الأمم المتحدة المعنية بحقوق الأشخاص ذوي الإعاقة ومنندى الأمم المتحدة الدائم المعني بقضايا الشعوب الأصلية. وسيتم النهوض بحوار بناء مع المؤسسات المالية الدولية، بما في ذلك البنك الدولي وصندوق النقد الدولي وبنوك التنمية الإقليمية وتعزيز التنسيق الداخلي والخارجي.

محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

الحويلة ١-٥: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تصميم وتنفيذ برنامج تحويلي بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والإدماج

١٥٩. لا تزال أوجه انعدام المساواة والتمييز المتجذرة والهيكلية تؤثر على الفرص والنتائج الاجتماعية والاقتصادية للنساء والفئات المعرضة للتمييز. وجعل البرنامج التحويلي حقيقة واقعة للجميع يستلزم من منظمة العمل الدولية أن تكون في طليعة البحوث والمعارف بشأن الأشكال الناشئة للتمييز، مثل تلك التي تيسرها الرقمنة والتكنولوجيا، فضلاً عن معالجة مظاهر التمييز المستمرة مثل فجوات الأجور بين الجنسين والفصل المهني العمودي والأفق. وبغية أن يكون البرنامج التحويلي بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والاندماج فعالاً، يجب أن يأخذ في الاعتبار الآثار المركبة لأشكال التمييز المتعددة والمتقاطعة.

١٦٠. وعلى الصعيد القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية هياكلها المكونة، من أجل:

- بناء القدرات للتصديق على معايير العمل الدولية ذات الصلة بالمساواة وعدم التمييز وتنفيذها تنفيذاً فعالاً؛
- تعزيز الأطر القانونية والسياسية والمؤسسية الرامية إلى القضاء على جميع أشكال التمييز، بما في ذلك تلك التي تسهلها التقنيات، ومن خلال تطبيق نهج متعدد الجوانب؛
- تقديم المساعدة التقنية وتعزيز قدرة الهيئات المكونة على تنفيذ تدابير المساواة في الأجور، من بين أمور أخرى من خلال النهج القطاعية والائتلاف الدولي للمساواة في الأجور؛
- تطوير بحث نوعي وكمي على المستوى القطري بشأن وضع سوق العمل بالنسبة للنساء والأشخاص ذوي الإعاقة والمصابين بفيروس نقص المناعة البشرية والشعوب الأصلية والقبلية والمجموعات السكانية الأخرى المتضررين من التمييز والاستبعاد، بما في ذلك على أساس العرق والتوجه الجنسي والهوية الجنسية وتنفيذ التدابير التي تحفز على تعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة والنهوض بوضعهم النسبي في سوق العمل؛
- تعزيز قدراتها على زيادة تمثيل النساء والمجموعات المهمشة في عمليات صنع القرار على كافة المستويات.

١٦١. وعلى الصعيد العالمي، ستضطلع منظمة العمل الدولية بما يلي:

- بناء المعارف والبيئات بشأن أشكال التمييز الناشئة التي يسهلها الذكاء الاصطناعي والتقنيات الرقمية الأخرى؛
- تطوير إرشادات وأدوات سياسية بشأن المساواة والتنوع والإدماج، مع التركيز على الأشخاص ذوي الإعاقة والأشخاص الذين يواجهون تمييزاً عرقياً؛
- جمع وتوسيع المعارف حول الأسباب والآثار الكامنة وراء الفصل المهني القائم على نوع الجنس في الصناعة والقطاع، بما في ذلك ما يتعلق بالمساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية؛
- بناء المعارف والوعي بشأن العلاقة بين تغير المناخ والمساواة بين الجنسين والإدماج والانتقالات العادلة، مع إيلاء اهتمام خاص لاحتياجات الشعوب الأصلية، بما في ذلك في المناطق الريفية؛
- بصفتها راعياً مشاركاً لبرنامج الأمم المتحدة المشترك المعني بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، العمل على النهوض بنهج منظمة العمل الدولية ومعاييرها في تنفيذ استراتيجية الإيدز العالمية التي تهدف إلى الحد من أوجه التفاوت التي تؤدي إلى انتشار وباء فيروس نقص المناعة البشرية في عالم العمل.

الحصيلة ٥-٢: زيادة قدرة الهيئات المكونة على تعزيز الاستثمارات والعمل اللائق في اقتصاد الرعاية

١٦٢. من شأن سياسات الرعاية وخدماتها وبنيتها التحتية إذا كانت مصممة وممولة بصورة مناسبة أن تحوّل المعايير المجتمعية القائمة على نوع الجنس وأن تدعم في الوقت ذاته الانتقالات بين الحياة والعمل والإدماج الاقتصادي والاجتماعي المنصف للنساء والمهاجرين والأشخاص المعوقين والأشخاص المصابين بفيروس نقص المناعة البشرية وكبار السن والأشخاص الذين يواجهون تمييزاً عرقياً والفئات المهمشة الأخرى. كما تشكل نظم الرعاية المحكمة والتحويلية المراعية لقضايا الجنسين، عناصر أساسية هي الأخرى من أجل زيادة القدرة على الصمود في وجه الأزمات مثل الجائحات والنزاعات الجيوسياسية وحالات الطوارئ المناخية والكوارث.

١٦٣. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في النواحي التالية:

- تصميم حزم سياسات الرعاية وتنفيذها، بما في ذلك عن طريق استخدام أدوات التشخيص والتحليل، بحيث تكون مستندة إلى معايير العمل الدولية؛
- حساب الاستثمارات اللازمة في اقتصاد الرعاية وحشد الموارد المحلية له وقياس آثار تلك الاستثمارات على العمالة؛
- تقييم وتحسين ظروف عمل عمال الرعاية وتمثيلهم، بمن فيهم المهاجرون والعمال المنزليون، وتسهيل انتقالهم نحو السمة المنظمة؛
- تنفيذ سياسات وممارسات مكان العمل المراعية للأسرة والتي تشمل العمال المعرضين للاستبعاد والتمييز، بمن فيهم العمال المنزليون، بما في ذلك بالتعاون مع مركز تورينو؛
- تجربة حلول ابتكارية في رعاية الأطفال تصاحب البرامج كثيفة اليد العاملة.
- ١٦٤. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:
- إطلاق مورد معرفي وبرنامج تدريب متكاملين بشأن اقتصاد الرعاية وتحسين المعارف بشأن التدابير الفعالة بالنسبة إلى العمال ذوي المسؤوليات العائلية؛
- تسهيل تطوير المعارف وصياغة توصيات سياسية بشأن التنفيذ الفعال لقوانين العمل والضمان الاجتماعي بشأن العمل المنزلي؛

- زيادة المعارف والتوعية بشأن إعادة تقييم عمل الرعاية ووظائف الرعاية، بما في ذلك عن طريق مكافحة المعايير الاجتماعية المسيئة والقوالب النمطية وإضفاء السمة المهنية على مهارات الرعاية وتسهيل الانتساب النقابي؛
- زيادة المعارف والبيانات بشأن دور نُظم الرعاية الشاملة والتحويلية المراعية لقضايا الجنسين في استراتيجيات التكيف مع المناخ، فضلاً عن تسهيل انتقالات عادلة نحو الوظائف الخضراء؛
- تعزيز جهود التوعية والشراكات بغية زيادة الاستثمارات في حزم سياسات الرعاية التحويلية، بما في ذلك عن طريق تشجيع اتساق السياسات ومعايير العمل الدولية المعنية.

الحصيلة ٣-٥: زيادة قدرة الهيئات المكونة على منع العنف والتحرش القائمين على التمييز في العمل والتصدي لهم

١٦٥. إن العنف والتحرش على أساس التمييز في العمل، بما في ذلك العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، يؤثر بشكل غير متناسب على النساء والمجموعات الأخرى التي تعيش في أوضاع هشّة. وإذا تُركت هذه الظاهرة دون رادع، فإن آثارها تتكثف على مدى دورة حياتهم، مما يقوض كرامة الناس والشعور بالقيمة الذاتية والاستقلال الاقتصادي والتمكين. ويُعتبر العنف والتحرش على أساس نوع الجنس والأشكال الأخرى من العنف والتحرش على أساس التمييز مصدراً لأوجه انعدام المساواة والفقر والاستبعاد الاجتماعي والاقتصادي. ويمكن أن يكون مكان العمل نقطة دخول فعالة لمنع هذه الآفة والتصدي لها. واستجابة للطلبات المتزايدة للمساعدة الناشئة عن زيادة عدد التصديقات على اتفاقية العنف والتحرش، ٢٠١٩ (رقم ١٩٠)، ستعزز منظمة العمل الدولية قدرة هيئاتها المكونة على منع العنف والتحرش على أساس التمييز في العمل ومعالجتهما والقضاء عليهما.

١٦٦. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في النواحي التالية:

- بناء القدرات للتصديق على الاتفاقية رقم ١٩٠ وتنفيذها تنفيذاً فعالاً؛
- تعزيز الأطر القانونية والسياسية والمؤسسية الرامية إلى القضاء على جميع أشكال العنف والتحرش على أساس نوع الجنس وغير ذلك من أشكال العنف والتحرش على أساس التمييز؛
- تعزيز أماكن العمل والقطاعات الخالية من العنف والتحرش على أساس التمييز، مع التركيز بشكل خاص على العنف والتحرش على أساس نوع الجنس، من خلال تطوير السياسات ومدونات السلوك والتدابير الوقائية، بما في ذلك من خلال السلامة والصحة المهنية والإبلاغ الفعال وآليات تسوية النزاعات؛
- تطوير قدراتها، بالتعاون مع مركز تورينو، لتحديد ظاهرة العنف والتحرش ومنعها والتصدي لها، مع التركيز على العنف والتحرش على أساس التمييز.
- ١٦٧. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:
- توسيع قاعدة البيانات والمعارف بشأن انتشار العنف والتحرش على أساس التمييز وأشكاله، وما هي العوامل التي تحول دون منع مثل هذه السلوكيات والتصدي لها؛
- تعزيز استثارة الوعي والدعوة التي تهدف إلى التصدي للقوالب النمطية وإرساء بيئة ليس فيها أي تسامح إزاء جميع أشكال العنف والتحرش على أساس التمييز، بما في ذلك من خلال علم تغيير السلوك؛
- تطوير المعارف بشأن المنهجيات والأدوات بهدف تقدير تكلفة العنف والتحرش على أساس التمييز في عالم العمل.

النتيجة ٦: الحماية في العمل للجميع

الاستراتيجية

١٦٨. تشكل الحماية في العمل لجميع العمال أمراً أساسياً من أجل صحتهم ورفاههم وأمنهم وشعورهم بالإنصاف. كما أنها تسهم في تهيئة قوى عاملة أكثر إنتاجية وتنوعاً ومجتمعات أكثر تماسكاً وإنصافاً. بيد أن الأزمات الجارية أخذه في توسيع نطاق أوجه انعدام المساواة في صفوف العمال ومقاومة مواطن الضعف وعدم التمييز الموجودة مسبقاً.

١٦٩. ومن الضروري تعزيز حماية العمال، بما في ذلك عن طريق إعادة التأكيد على أهمية علاقة الاستخدام وتحسين الامتثال، في سبيل الحد من أوجه انعدام المساواة وبناء مجتمعات أكثر شمولاً وقدرة على الصمود. ومن شأن العمل المنفذ بموجب هذه النتيجة، إلى جانب التقدم المحرز في المساواة في المعاملة وتكافؤ الفرص للجميع (النتيجة ٥) وتحقيق عمالة أكثر وأفضل (النتيجة ٣) واتساق السياسات وإضفاء السمة المنظمة والانتقالات العادلة (النتيجة ٨)، أن يحد من أوجه انعدام المساواة في عالم العمل بأقصى درجة ممكنة. كما ستستند الاستراتيجية إلى أوجه التآزر مع النتائج الأخرى، لا سيما فيما يخص: النهوض بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل (النتيجة ١)؛ زيادة تمثيل العمال الذين يصعب تنظيمهم (النتيجة ٢)؛ تحسين أمن الدخل لصالح العمال وخفض الضغط المالي على الحماية الاجتماعية (النتيجة ٧).

١٧٠. وسيتاح للعمال، عن طريق مجموعة من الإجراءات التكميلية، زيادة أمن دخلهم وتحسين ظروف عملهم والحصول على أجور مناسبة وساعات عمل مناسبة وترتيبات وقت العمل الملائمة. وسيجري تكيف تدابير حماية العمال وتعزيز البنى التحتية للسلامة والصحة المهنيين وإدارتها بغية ضمان توفير حماية أفضل لجميع العمال، بصرف النظر عن وضعهم التعاقدى أو ترتيبات عملهم أو نوع جنسهم أو غير ذلك من السمات. ومن شأن العمال المهاجرين، لا سيما العمال المهاجرون المؤقتون، أن يشهدوا تحسناً في احترام حقوقهم وسلامتهم وظروف عملهم، بما في ذلك عن طريق تحسين أطر هجرة اليد العاملة وتوفير خدمات أفضل.

١٧١. وستقوم منظمة العمل الدولية بتكثيف الجهود الداعمة للتصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها الفعال، مع مراعاة تعليقات هيئات الإشراف. كما أنها ستعزز قدرات الهيئات المكونة على تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية وتحديد الحد الأدنى للأجور والتفاوض على الأجور وتنظيم العمل ووقت العمل وأطر هجرة اليد العاملة والانتقالات من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم. وسيكون الحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية على جميع المستويات بما فيها الحوار العابر للحدود، آلية رئيسية من أجل الدفع قدماً بحماية العمال. وستسترشد المنتجات المعرفية الرئيسية، مثل الطبعة المقبلة من تقرير الأجور في العالم، بخبرات البلدان وتوفر مدخلات ترشد العمل السياسي. وسيكون البرنامج الرائد بشأن السلامة + الصحة للجميع وصندوق الرؤية صفر التابع له ومبادرة التوظيف العادل وبرنامج التعاون الإنمائي بشأن هجرة اليد العاملة، عناصر فعالة في دعم تحقيق النتائج.

محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

الحصيلة ٦-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية

١٧٢. إن توفر بيئة عمل آمنة وصحية، إنما هو أساسي من أجل رفاه الأشخاص والمنشآت المستدامة والتأهب للحالات الطارئة والانتقالات العادلة. وبغية تحقيق هذا الهدف، ستراجع منظمة العمل الدولية استراتيجيتها الشاملة في سياق بيئة عمل آمنة وصحية باعتباره مبدأً وحقاً أساسيين جديدين في العمل، وستشارك في أنشطة التوعية العالمية واستثارة الوعي والريادة في حفز نشاط منسق متعدد الأطراف وفي دعم الهيئات المكونة الثلاثية سعياً إلى التصديق على الاتفاقيتين رقم ١٥٥ ورقم ١٨٧ ومعايير السلامة والصحة المهنيين الأخرى التي تشمل مخاطر وقطاعات مختلفة وتطبيقها بفعالية. ومن شأن التدخلات أن تعالج أبعاد الوقاية المتعلقة بالصحة الجسدية والذهنية، إلى جانب مراعاة الطبيعة المترابطة والمتكافلة لمبادئ السلامة والصحة المهنيين وغيرها من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وسيكون برنامج السلامة + الصحة للجميع وصندوق الرؤية صفر التابع له وسيلتئين هامين من أجل توفير المساعدة إلى الهيئات المكونة. وسيجري تعزيز الإطار المعياري لمنظمة العمل الدولية بغية التصدي للتحديات الراهنة المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين وسد الفجوات المعيارية.

١٧٣. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في النواحي التالية:

- صياغة سياسات وبرامج وطنية بشأن السلامة والصحة المهنيين تراعي قضايا الجنسين، بالتنسيق مع أطر الصحة العامة والحماية الاجتماعية والأطر السياسية المعنية الأخرى؛
- إعداد استراتيجيات وتدخلات تهدف إلى مواجهة مخاطر وتحديات محددة، مثل تغير المناخ، وإلى توسيع نطاق حماية السلامة والصحة المهنيين ليشمل المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر والعمال لحسابهم الخاص؛
- تعزيز البنية التحتية الوطنية المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين، لا سيما الأطر التنظيمية وآليات الامتثال وخدمات الصحة المهنية ونظم التسجيل والإشعار، مما يحسن إتاحة البيانات على المستوى الوطني ويسهم في إصدار تقارير بشأن المؤشر ٨-٨-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة؛
- تعزيز قدرات الهيئات المكونة الثلاثية بشأن إدارة السلامة والصحة المهنيين، بما في ذلك فيما يتعلق بالعنف والتحرش، على جميع المستويات والمراحل على طول سلاسل التوريد والإمداد، بالتعاون مع مركز توريونو.

١٧٤. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إنفاذ متابعة القرار الذي اعتمدته مؤتمر العمل الدولي من أجل إدراج بيئة عمل آمنة وصحية في إطار المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والاستراتيجية الشاملة المراجعة بشأن السلامة والصحة المهنيين، بما في ذلك تعزيز التصديق على الاتفاقيات الأساسية المعنية بالسلامة والصحة المهنيين وبالمعايير الأخرى في هذا المجال وتنفيذها واستخدام المبادئ التوجيهية ومدونات الممارسات الصادرة عن منظمة العمل الدولية؛ تعزيز التعاون بين مؤسسات وشبكات السلامة والصحة المهنيين؛ تنوير الحوار السياسي على المستوى العالمي والإقليمي والوطني؛ زيادة الانساق السياسي وتعزيز التوعية لبناء ثقافة الوقاية، لاسيما مع الشركاء متعددي الأطراف، بما في ذلك وكالات الأمم المتحدة والوكالات الإقليمية ومجموعة السبعة ومجموعة العشرين؛
- تحديث التقديرات العالمية بشأن الإصابات والأمراض المتصلة بالعمل وتحسين قاعدة المعارف المتعلقة بتغير المناخ والتكنولوجيا وأشكال العمل الجديدة والتحديات الأخرى؛
- توثيق ونشر المعارف والبيانات والممارسات الجيدة المتعلقة بالسلامة والصحة المهنيين واستثارة الوعي بشأنهما، بما في ذلك عن طريق اليوم العالمي للسلامة والصحة في العمل والأحداث والمنصات العالمية والإقليمية الأخرى؛
- تكملة وتحديث الإطار المعياري لمنظمة العمل الدولية بشأن السلامة والصحة المهنيين فيما يتعلق بالمخاطر البيولوجية والكيميائية ووضع مبادئ توجيهية بشأن المخاطر الكيميائية وتحديث مدونة الممارسات بشأن السلامة والصحة عند استخدام الآلات.

الحصيلة ٦-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحديد أجور ملائمة وتعزيز وقت العمل اللائق

١٧٥. تمثل الأجور ووقت العمل شواغل ذات أولوية بالنسبة إلى العديد من العاملين بأجر البالغ عددهم ١,٧ مليار عامل حول العالم وبالنسبة إلى المنشآت التي يعملون فيها وإلى منظمات العمال التي تمثلهم. وفي سياق يكسب فيه ملايين العمال أجوراً متدنية ويعملون ساعات طويلة للغاية، سنكثف منظمة العمل الدولية جهودها من أجل دعم الهيئات المكونة في تحديد أجور مناسبة وقائمة على البيانات ودعمها في إرساء وقت عمل لائق.

١٧٦. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في النواحي التالية:

- تحسين نُظم الأجور عن طريق الحوار الاجتماعي، بما في ذلك في مجال الحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية على الأجور والأجور في القطاع العام وحماية الأجور والثغرات في الأجور وتحديد مستويات الأجور التي تراعي احتياجات العمال وأسره فضلاً عن العوامل الاقتصادية؛
 - تكوين فهم أفضل عن العوامل الكلية والمؤسسات التي تفضي إلى رفع الأجور والمشاركة في مبادرات وطنية و/أو قطاعية بشأن الأجر المعيشي؛
 - تعزيز القوانين والسياسات والتدابير المتعلقة بحدود وقت العمل وفترات الراحة، فضلاً عن تعزيز تنفيذها؛
 - إعداد قوانين وسياسات وطنية وأشكال أخرى من التدابير التي تشجع التوازن في وقت العمل وفي ترتيبات تنظيم العمل، على غرار العمل عن بُعد، بحيث يمكنها تحسين التوازن بين العمل والحياة والمساواة بين الجنسين والإنتاجية؛
 - تكييف قوانين وسياسات وقت العمل الحالية وترتيبات وقت العمل من أجل الحفاظ على العمالة والمنشآت في أوضاع الأزمات.
١٧٧. وعلى المستوى العالمي، سنقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:
- إعداد ونشر طبعة جديدة من تقرير الأجور في العالم الصادر عن منظمة العمل الدولية؛
 - تكوين فهم أفضل للأجور المعيشية عن طريق إجراء بحوث تخضع لاستعراض الأقران بشأن المفاهيم والتقديرات في هذا الصدد؛
 - استكشاف ما يمكن أن يعنيه مفهوم الحد الأدنى من الدخل المعيشي للأسر التي يعمل فيها أحد أفرادها على الأقل؛
 - زيادة المعارف بشأن الأجور والمفاوضة على وقت العمل وبحث الطريقة التي يمكن أن تساهم بها في تقاسم مكاسب الإنتاجية تقاسماً عادلاً؛
 - توسيع قاعدة المعارف بشأن ترتيبات وقت العمل المرنة والعمل عن بُعد، التي تضمن التوازن بين العمل والحياة والمساواة بين الجنسين وتحترم حدود وقت العمل وحماية العمال.

الحصيلة ٦-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على توسيع نطاق حماية العمال كي تشمل فئات العمال المعرضين بشدة لخطر الاستبعاد

١٧٨. لا تزال الأبعاد الأساسية لحماية العمال ملائمة بالكامل اليوم، بيد أن التحولات الأخيرة وعلى وجه الخصوص رقمنة الاقتصاد، تتطلب أيضاً إيجاد أنواع جديدة من الحماية، مثل حماية بيانات العامل الشخصية وحقوق الخصوصية والحماية من استخدام الخوارزميات في غير محلها. وفي حين يمثل الاستبعاد من الحماية مشكلة طويلة الأمد بالنسبة إلى العمال، ومنهم العمال المؤقتون والعاملون من المنزل والعمال غير المنظمين، فإنه قد يطال أيضاً العمال المنخرطين في ترتيبات متنوعة، بمن فيهم عمال المنصات. وستتطلب منظمة العمل الدولية على العمل على هذه الجبهات عن طريق تعزيز قدرة الهيئات المكونة على ضمان تمتع جميع العمال، عن طريق الحوار الاجتماعي وعلى وجه الخصوص باتباع نهج ابتكارية، بحماية العمل المناسبة والفعالة، مع إيلاء اهتمام خاص للمعرضين منهم بشدة لخطر الاستبعاد.

١٧٩. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في النواحي التالية:

- تكوين فهم مشترك بشأن الفجوات في التنظيم والامتثال ووضع نهج تكفل حماية العمل للعمال المنخرطين في ترتيبات عمل مثل عمل المنصات والعمل من المنزل؛
 - اعتماد سياسات ولوائح وتدابير مناسبة بشأن حماية العمل وتنفيذها لصالح جميع العمال، بصرف النظر عن وضعهم التعاقدية، مع إيلاء اهتمام خاص لعمال المنصات والعاملين من المنزل؛
 - ضمان حماية مناسبة للعمال في وضع عمالة غير منظمة في المنشآت المنظمة عن طريق انتقالهم إلى السمة المنظمة؛
 - تعزيز شمولية الحوار الاجتماعي عن طريق بناء قدرات الشركاء الاجتماعيين، بما في ذلك بمشاركة مركز تورينو، على المساهمة في آليات الامتثال وعلى تمثيل العمال وتوفير الخدمات لهم، لا سيما عمال المنصات والعاملون من المنزل.
١٨٠. وعلى المستوى العالمي، سنقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- زيادة المعارف بشأن حماية البيانات الشخصية للعمال وحقهم في الخصوصية في العصر الرقمي وبشأن ضمان استخدام الخوارزميات على نحو نزيه؛

- إجراء البحوث ونشر المعلومات بشأن اقتصاد المنصات، بما في ذلك اتجاهاته وآثاره على العمال والشركات وأداء سوق العمل، وبشأن الممارسات والابتكارات بغية ضمان حماية مناسبة لعمال المنصات؛
- زيادة المعارف بشأن دور علاقة الاستخدام بصفتها وسيلة كفيلة بإضفاء اليقين وتوفير الحماية القانونية للعمال؛
- إجراء البحوث بشأن الأثر التبادلي بين تطور ترتيبات العمل ونمو اقتصاد المنصات وظهور التكنولوجيات الحديثة وانتشار السمة غير المنظمة.

الحصيلة ٦-٤: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع أطر عادلة وفعالة لهجرة اليد العاملة

- ١٨١. يمكن أن تسهم الهجرة، إن كانت حسنة التنظيم، في النمو الاقتصادي ورفاه العمال المهاجرين وأسرهم. بيد أن الفجوات الموجودة في الإدارة السديدة لهجرة اليد العاملة وحماية العمال المهاجرين واللاجئين، تتطلب من منظمة العمل الدولية أن تسرع وتيرة دعم تنفيذ أطر الهجرة القائمة على الحقوق. وتشمل الأطر العادلة لهجرة اليد العاملة القائمة على معايير وإرشادات منظمة العمل الدولية سياسات وإجراءات تراعي قضايا الجنسين واحتياجات العمال في أوضاع الاستضعاف مثل الشباب والأشخاص المعوقين وتلبي احتياجات سوق العمل وتعزز الاتساق بين سياسات الهجرة والعمالة والعمل والحماية الاجتماعية وتدعم المساواة بين الجنسين وعدم التمييز.
- ١٨٢. وستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة على المستويات القطرية والإقليمية والأقاليمية، حسب مقتضى الحال، في النواحي التالية:
 - التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها، لا سيما اتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣)، ومعالجة السمة غير المنظمة والهجرة غير النظامية عن طريق اتباع نهج قطاعية محددة الأهداف وتقديم الخدمات وبناء القدرات والحوار الاجتماعي، بما في ذلك المفاوضة الجماعية؛
 - تشجيع ظروف عمل ومعيشة أفضل لصالح العمال المهاجرين واللاجئين من خلال: التوظيف العادل؛ حماية الأجور؛ الحصول على الحماية الاجتماعية؛ تطبيق السلامة والصحة المهنية ومعايير سكن العمال؛ تفتيش العمل والوصول إلى آليات العدالة؛
 - توفير الدعم لتنمية مهارات العمال المهاجرين والاعتراف بها ومطابقتها، بمشاركة الشركاء الاجتماعيين؛
 - تنفيذ برامج سوق العمل المتعلقة بالإدماج وإعادة الإدماج والتي تعود بالنفع على العمال المهاجرين العائدين والمجتمعات المضيفة؛
 - تعزيز استراتيجيات التكيف بشأن حراك اليد العاملة والنزوح الناجم عن تغير المناخ عن طريق إعداد إرشادات وأدوات منظمة العمل الدولية وتنفيذها، بما في ذلك عن طريق الشراكات الإقليمية.
- ١٨٣. وعلى المستويين الإقليمي والعالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:
 - الارتقاء بريادتها من أجل السمو بمعايير منظمة العمل الدولية ونهجها، بما في ذلك دور الشركاء الاجتماعيين، ضمن شبكة الأمم المتحدة المعنية بالهجرة ومع الشركاء والمنتديات الأخرى، لا سيما تلك المتعلقة بالاتفاقات العالمية من أجل الهجرة واللاجئين؛
 - دعم إصدار إحصاءات هجرة اليد العاملة، بما في ذلك قياس تكاليف التوظيف بموجب المؤشر ١٠-٧-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة؛ توسيع قاعدة البيانات الإحصائية في منظمة العمل الدولية المتعلقة بهجرة اليد العاملة؛ تحديث التقديرات العالمية والإقليمية الصادرة عن منظمة العمل الدولية بشأن العمال المهاجرين، بما في ذلك في اقتصاد الرعاية، بالاستناد إلى المبادئ التوجيهية الصادرة عن المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل؛
 - تعزيز التوعية والشراكات من أجل وضع نهج قائمة على الحقوق في هجرة اليد العاملة، بما في ذلك عن طريق اتفاقات ثنائية ومتعددة الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة والضمان الاجتماعي وإجراء حوار أقاليمي وتكثيف نشر أدوات منظمة العمل الدولية وإرشاداتها، على سبيل المثال عن طريق مبادرة التوظيف العادل ومركزها العالمي للمعارف.

النتيجة ٧: الحماية الاجتماعية الشاملة

الاستراتيجية

- ١٨٤. أفضت الزيادة في التقلبات وخطر الأزمات النظامية إلى التأكيد على أهمية وضع استراتيجيات وسياسات للحماية الاجتماعية تكون متمحورة حول الإنسان وقائمة على الحقوق، تسترشد بمعايير العمل الدولية (النتيجة ١) والحوار الاجتماعي (النتيجة ٢). وتُظم الحماية الاجتماعية الشاملة، بما في ذلك الأرضيات، التي توفر حماية كاملة ومناسبة ومستدامة ماليًا، ضرورية لمنع الفقر والحد من أوجه انعدام المساواة المتوطنة والاستبعاد الاجتماعي وانعدام الأمن الاجتماعي، والحفاظ على دخل العمال ومستويات معيشتهم أثناء عمليات انتقالهم بين الحياة والعمل وتحسين الإنتاجية وضمان أن تكون التحولات الاقتصادية والمجتمعية شاملة وعادلة من الناحية الاجتماعية.
- ١٨٥. وقد تباطأ التقدم نحو تحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة بسبب ارتفاع مستويات السمة غير المنظمة وانعدام المساواة وضيق الحيز المالي المخصص لتمويل الحماية الاجتماعية والتجزئة المؤسسية التي تحد من الفعالية والنجاعة، فضلاً عن تغير الأولويات الناجم عن الأزمات الصحية والاجتماعية والاقتصادية والتوترات الجيوسياسية والتحولات التكنولوجية وتغير المناخ والتحولات الديمغرافية. وبالرغم من أن جائحة

كوفيد-١٩ كشفت عن أوجه قصور شديدة في نُظم الحماية الاجتماعية، إلا أنها حفزت على استجابة منقطعة النظير من جانب سياسة الحماية الاجتماعية بهدف حماية صحة الناس ومداخلهم ووظائفهم وضمان استمرارية سير العمل وتحقيق استقرار الطلب الإجمالي وتعزيز التماسك الاجتماعي.

١٨٦. لكن يجب على الاستثمار في الحماية الاجتماعية، كي يكون فعالاً، ألا ينحصر في تدابير الاستجابة إلى أزمة بعينها بل أن يندرج في سياسات أوسع نطاقاً وأطول أجلاً تهدف إلى منع الفقر والحد من أوجه انعدام المساواة والمساهمة في استحداث العمالة (النتيجة ٣) ونمو الإنتاجية وتحقيق العمل اللائق وتهيئة بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة (النتيجة ٤). كما أنه يتطلب ضمان تمويل مناسب ومستدام للنفقات الاجتماعية العامة، بما في ذلك عن طريق إنشاء حيز مالي وتعزيز الإدارة السديدة لنُظم الحماية الاجتماعية بغية ضمان قدرتها على الصمود وسرعة استجابتها لمخاطر دورة الحياة والصدمات المتغيرة على السواء. وسيكون من شأن الجهود الرامية إلى تعزيز المساواة والإدماج (النتيجة ٥) والحماية في العمل للجميع (النتيجة ٦) وتحسين الوصول إلى حماية اجتماعية مناسبة، أن يضمن تمتع جميع العمال في أشكال العمالة كافة وتمتع أسرهم بالمزيد من أمن الدخل وسبل الحصول على الرعاية الصحية. وسيطلب ذلك على وجه التحديد توسيع نطاق تغطية الحماية كي تشمل العمال والمنشآت في الاقتصاديين الريفي وغير المنظم والعمال المنزليين وعمال المنصات والمهاجرين والأشخاص المعوقين، والحد من أوجه انعدام المساواة بين الجنسين في تغطية الحماية وملاءمتها.

١٨٧. وستنكب منظمة العمل الدولية، مسترشدة بإعلان المؤبة والنداء العالمي وقرار مؤتمر العمل الدولي المتعلق بالمناقشة المتكررة الثانية بشأن الحماية الاجتماعية (الضمان الاجتماعي) (٢٠٢١) وخطة عملها للفترة ٢٠٢١-٢٠٢٥، على تسريع وتيرة الجهود الداعمة للتصديق على معايير الضمان الاجتماعي الدولية وتطبيقها الفعال، مع مراعاة تعليقات هيئات الإشراف. كما أنها ستركز على زيادة قدرة الهيئات المكونة على صياغة سياسات واستراتيجيات الحماية الاجتماعية وتنفيذها ورصدها وتقييمها وعلى تنفيذ الإدارة السديدة لنُظم الضمان الاجتماعي الوطنية وإدارتها، بإجراء حوار اجتماعي فعال ومشاركة الشركاء الاجتماعيين. وتوخياً لإرشاد العمل السياسي، سيتواصل تعزيز المنتجات المعرفية الرئيسية، مثل قاعدة بيانات الحماية الاجتماعية العالمية التابعة لمنظمة العمل الدولية، التي تمثل المصدر الأساسي من أجل رصد المؤشر ١-٣-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة وإصدار التقارير بشأنه، وتقرير الحماية الاجتماعية في العالم.

١٨٨. وتشمل العناصر المهمة في الاستراتيجية، اتساق السياسات ومشاركة أصحاب المصلحة المتعددين، بما في ذلك المؤسسات المالية الدولية، والشرائط الهادفة إلى تكوين استجابات منسقة. وستستفيد منظمة العمل الدولية من الزخم الناجم عن المسرّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل والتحالف العالمي للعدالة الاجتماعية (النتيجة ٨) بغية دعم البلدان في بناء نُظم الحماية الاجتماعية وتمويلها. وسيؤدي البرنامج الرائد بشأن بناء أراضيات الحماية الاجتماعية للجميع دوراً رئيسياً في دعم تقديم الخدمات التقنية إلى الهيئات المكونة وتعزيز الشراكات الاستراتيجية وحشد موارد التعاون الإنمائي.

محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

الحصيلة ٧-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع استراتيجيات الحماية الاجتماعية وسياساتها وأطرها القانونية الشاملة والمستدامة والمراعية لقضايا الجنسين

١٨٩. في سبيل تحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة والحد من أوجه انعدام المساواة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي: دعم وضع سياسات ونُظم الحماية الاجتماعية، بما في ذلك الأراضيات؛ تعزيز استراتيجيات لتوسيع نطاق التغطية تكون ابتكارية وقائمة على البيانات، بما في ذلك لصالح المنشآت والعمال في الاقتصاديين الريفي وغير المنظم، بحيث تشمل الفئات المحرومة مثل المهاجرين والأشخاص المعوقين؛ توطيد التنسيق بين النُظم الاكتتابية والنُظم غير الاكتتابية بغية ضمان حصول الجميع على الحماية الاجتماعية المستدامة والشاملة والمناسبة، استناداً إلى مبادئ إعادة التوزيع والتضامن بهدف تفادي انتقال المخاطر المالية دون مبرر إلىفرادى العمال وأصحاب العمل.

١٩٠. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في النواحي التالية:

- التصديق على معايير الضمان الاجتماعي المحدثة وتطبيقها، بما في ذلك اتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢)؛
- تصميم وتنفيذ نُظم وسياسات الحماية الاجتماعية المراعية لقضايا الجنسين والشاملة للإعاقة، بما في ذلك أراضيات الحماية الاجتماعية، بالاستناد إلى الحوار الاجتماعي وترسيخها في الأطر القانونية التي تسترشد بالاتفاقية رقم ١٠٢ وتوصية أراضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢) والمعايير المعنية الأخرى؛
- تعزيز قدراتها على تصميم نُظم الحماية الاجتماعية وتنفيذها ورصدها على نحو مناسب ومستدام، بما في ذلك بمشاركة مركز تورينو وعن طريق التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاث والشراكات متعددة أصحاب المصلحة؛
- إعداد وتنفيذ سياسات تهدف إلى توسيع تغطية الحماية الاجتماعية لتشمل العاملين في العمالة غير المنظمة وتضمن وصول العمال في أشكال العمالة كافة إلى الحماية الاجتماعية الشاملة والمناسبة وتسهيل إضفاء السمة المنظمة على العمال والمنشآت، بما في ذلك المنشآت الصغيرة والمتوسطة تمثيلاً مع التوصيتين رقم ٢٠٢ ورقم ٢٠٤.

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

- تعزيز التصديق على الاتفاقية رقم ١٠٢ ومعايير الضمان الاجتماعي المحدثة الأخرى؛

- إعداد إرشادات سياسية من أجل إرساء نظم حماية اجتماعية شاملة وسريعة الاستجابة، بما في ذلك الأرضيات، مع مراعاة التحولات الهيكلية والأزمات؛
- إجراء البحوث وإعداد الإرشادات السياسية بشأن العلاقة بين الحماية الاجتماعية والعمالة، تجمع بين الطرق القائمة على الاكتتاب وتلك القائمة على التمويل الضريبي بغية تكوين نظام متعدد المستويات يحمي العمال في جميع أشكال الاستخدام؛
- إعادة التأكيد على ولاية منظمة العمل الدولية وإطارها المعياري وريادتها في مجال الحماية الاجتماعية في النظام متعدد الأطراف وتشجيع اتساق السياسات عن طريق إرساء شراكات استراتيجية، بما في ذلك ضمن أطر الأمم المتحدة للتعاون والشراكات متعددة أصحاب المصلحة (مثل مجلس التعاون المشترك بين الوكالات بشأن الحماية الاجتماعية والشراكة العالمية من أجل الحماية الاجتماعية الشاملة الرامية إلى تحقيق أهداف التنمية المستدامة بحلول عام ٢٠٣٠).

الحصيلة ٧-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز نظم الحماية الاجتماعية وضمان التمويل المناسب والمستدام والإدارة السديدة الجيدة

١٩٢. يتطلب تحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة وجود نظم حسة التصميم والإدارة وممولة على نحو مستدام. وستدعم منظمة العمل الدولية جهود الهيئات المكونة الرامية إلى تعزيز الإدارة السديدة لنظم الحماية الاجتماعية وإدارتها وتمويلها عن طريق إجراء إصلاحات سياسية وبناء القدرة المؤسسية، تمثيلاً مع معايير منظمة العمل الدولية واستناداً إلى الحوار الاجتماعي. ويشمل ذلك وضع تقديرات التكلفة وتحديد مصادر تمويل محلية، تكملها مصادر تمويل دولية إذا تطلب الأمر، بما في ذلك عن طريق إنشاء آلية تمويل دولية جديدة محتملة. كما أنه يشمل تقديم الدعم من أجل تصميم أطر سياسية سديدة وأطر امتثال مؤسسية ومالية وقانونية سليمة وإرساء نظم للإدارة والتنفيذ ونشر المعلومات وآليات الرصد والإحصاءات بغية تتبع التقدم المحرز.

١٩٣. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في النواحي التالية:

- إعداد استراتيجيات تمويل مناسبة ومستدامة للحماية الاجتماعية وتعزيز مشاركة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في الحوارات الوطنية مع وزارات المالية، بما في ذلك مع الفرق القطرية للأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية؛
- تحسين القدرات على الإدارة السديدة والتعاون المؤسسي وإدارة نظم وخطط الحماية الاجتماعية، بما في ذلك عن طريق التقييمات الأكتوارية وتحليل الحيز المالي والأطر السياسية والقانونية والمؤسسية وأطر الرصد، بواسطة استخدام التكنولوجيات الرقمية والطرائق الجديدة في تقديم الخدمات؛ تعزيز القدرات على جمع الإحصاءات المصنفة حسب نوع الجنس وتحليلها وتتبع التقدم المحرز في تحقيق الحماية الاجتماعية الشاملة من خلال المؤشر ١-٣-١ من مؤشرات أهداف التنمية المستدامة.
- ١٩٤. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:
- تحسين وتحديث قاعدة بيانات الحماية الاجتماعية العالمية التي توفر إحصاءات بشأن الحماية الاجتماعية قابلة للمقارنة على المستوى الدولي، وإصدار تقرير الحماية الاجتماعية في العالم؛
- تنفيذ المنصة الكمية المتعلقة بالضمان الاجتماعي التابعة لمنظمة العمل الدولية وزيادة تطويرها من أجل تصميم نظم الضمان الاجتماعي وتوسيع نطاقها وإدارتها السديدة وتقييمها واستدامتها، بالتعاون مع الرابطة الدولية للضمان الاجتماعي وشركاء آخرين؛
- تكوين بيانات على أهمية التضامن في التمويل من أجل تحقيق استدامة الحماية الاجتماعية، بالنظر إلى اتجاهات مستقبل العمل؛
- إجراء بحوث بشأن مصادر ابتكارية محتملة لتمويل الحماية الاجتماعية تكون متسقة مع مبادئ الضمان الاجتماعي؛
- تعزيز المشاركة مع وكالات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية بغية تقديم خدمات استشارية منسقة وضمان تمويل مناسب ومستدام للحماية الاجتماعية وتشجيع التزامات عالمية جديدة.

الحصيلة ٧-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تسخير الحماية الاجتماعية لصالح الانتقالات الشاملة بين الحياة والعمل والتحويلات الهيكلية

١٩٥. من شأن الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية، في سياق عالم العمل الأخذ في التغير والأزمات المتعددة، أن يفضي إلى تعزيز سياسات الحماية الاجتماعية، جنباً إلى جنب مع السياسات الاجتماعية والاقتصادية الأخرى، بما في ذلك حماية العمال، بغية تسهيل الانتقالات بين الحياة والعمل وضمان حصول الناس على حماية اجتماعية مناسبة طوال حياتهم. وستعزز منظمة العمل الدولية دور الحماية الاجتماعية في تأهيل أسواق عمل حسة الأداء تولّد عمالة منتجة ولائقة وفي تسهيل إضفاء السمة المنظمة.

١٩٦. وعلى المستوى القطري، ستدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة في النواحي التالية:

- الاستثمار في الحماية الاجتماعية لصالح الأطفال والأسر بأسلوب يراعي قضايا الجنسين، مما يسهم أيضاً في القضاء على عمل الأطفال؛
- تحسين الحماية من البطالة والحماية من إصابات العمل وإعانات الإعاقة وغيرها من التدابير بغية ضمان أمن الدخل وتسهيل الإدماج النشط، بالتنسيق مع سياسات سوق العمل والمهارات والأجور والسلامة والصحة المهنيين؛

- تسهيل الحصول على مستحقات الضمان الاجتماعي والحفاظ عليها في سياق حراك اليد العاملة، بما في ذلك من أجل العمال المهاجرين؛
- تعزيز حماية الصحة الاجتماعية بغية تحقيق التغطية الصحية الشاملة وضمان أمن الدخل أثناء حالات المرض والأمومة وتلبية الحاجة إلى خدمات الرعاية طويلة الأجل؛
- تنسيق سياسات العمالة والحماية الاجتماعية والسياسات البيئية ومواءمة أولويات التمويل والاستثمار من أجل استحداث وظائف لائقة وتوفير الحماية الاجتماعية الشاملة، بما في ذلك البلدان الرائدة في إطار المسرع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل.
- ١٩٧. وعلى المستوى العالمي، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:
- إجراء بحوث بشأن أثر الحماية الاجتماعية على الصحة والفقر وانعدام المساواة وسوق العمل والإنتاجية واستقرار الاقتصاد الكلي والنمو الاقتصادي، وبشأن تحقيق أهداف التنمية المستدامة لا سيما الغاية ١-٣ منها؛
- إجراء البحوث وتحديث الإرشادات القائمة على البيانات بشأن تنسيق سياسات الحماية الاجتماعية والعمالة وسوق العمل النشطة، مما يدعم الانتقالات العادلة؛
- الانخراط مع الشركاء الاستراتيجيين في مناقشات بشأن دور الحماية الاجتماعية في تعزيز الانتقالات العادلة والشاملة بين الحياة والعمل؛
- التأكيد من جديد على ولاية منظمة العمل الدولية في إطار المسرع العالمي للأمم المتحدة والتحالف العالمي للعدالة الاجتماعية، عن طريق تشجيع إشراك منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في قضايا سياسة الحماية الاجتماعية على جميع المستويات.

النتيجة ٨: استجابات سياسية ومؤسسية متكاملة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق

الاستراتيجية

١٩٨. تأسست منظمة العمل الدولية على التزام هياكلها المكونة الثلاثية المشترك بتحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق اتباع نهج متوازن في تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية، على النحو الذي حدده دستورها عام ١٩١٩ وإعلان فيلادلفيا عام ١٩٤٤ وأعاد التأكيد عليه إعلان العدالة الاجتماعية وإعلان المنوية. ويبين برنامج العمل اللائق سعي منظمة العمل الدولية إلى تحقيق ولايتها بشأن العدالة الاجتماعية في عالم العمل المعاصر، ويأتي هذا السعي في سياق تحولات جذرية تتطلب زيادة الالتزام الدولي بالأهداف المشتركة، بالاستناد إلى فهم مشترك بشأن الحاجة إلى التعاون والتضامن بغية تحقيق الأمن البشري واستدامته.

١٩٩. وما إدراج العمل اللائق في برنامج عام ٢٠٣٠ بصفته هدفاً أساسياً من أهدافه والاعتراف به في تقرير الأمين العام للأمم المتحدة المعنون *خطتنا المشتركة* على أنه أحد عناصر عقد اجتماعي متجدد، سوى شاهد على الالتزام الدولي بتحقيق هذا الهدف المشترك، لا سيما فيما يتعلق بالعمالة والحماية الاجتماعية، وعلى الدور الرئيسي الذي يؤديه الحوار الاجتماعي في هذا الشأن. لكن من الضروري زيادة اتساق السياسات وتعميق التعاون بين منظمة العمل الدولية والأمم المتحدة والمنظمات الدولية والإقليمية الأخرى من أجل مواصلة دعم الدول الأعضاء في جهودها الرامية إلى ترجمة الالتزامات الدولية إلى سياسات وبرامج فعالة تثمر نتائج ملموسة بشأن العمل اللائق على المستوى القطري. وفي الوقت نفسه، لا بد أن تقابل الزيادة في اتساق السياسات بين المنظمات الدولية والإقليمية زيادة في الاتساق مع المؤسسات المالية الدولية وبين الوزارات الرئيسية على المستوى القطري، فضلاً عن زيادته ضمن منظمة العمل الدولية.

٢٠٠. وسيكون التحالف العالمي للعدالة الاجتماعية بمثابة إطار سياسي لاتساق السياسات على المستوى متعدد الأطراف في برنامج منظمة العمل الدولية والبرنامج السياسي العالمي الأوسع نطاقاً. وسيُعزز الاتساق والتعاون بين منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة ومع النطاق الأوسع لمنظومة الأمم المتحدة الإنمائية والمؤسسات المالية والتجارية الدولية ومصارف التنمية الإقليمية ومنظمة التجارة العالمية وشركاء التنمية ومنظمات المجتمع المدني وقطاع الأعمال والأكاديميات. كما سيجري السعي إلى الاستفادة من العمليات متعددة الأطراف المعنية الأخرى مثل مجموعة السبعة ومجموعة العشرين ومجموعة BRICS^٦ بغية زيادة الزخم السياسي توجهاً لتحقيق أهداف العدالة الاجتماعية والعمل اللائق. ويمكن أن يصبح التحالف المنصة السياسية الرائدة المتعلقة بعالم العمل تمهيداً لمؤتمر القمة العالمي للتنمية الاجتماعية للأمم المتحدة ومتابعته، فيساعد بالتالي على تحديد موقع العدالة الاجتماعية والعمل اللائق في برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠٣٠. وسيستند التحالف العالمي للعدالة الاجتماعية إلى عمل المسرع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل من أجل زيادة التنسيق متعدد الأطراف ودعم الدول الأعضاء في تنفيذ السياسات والاستراتيجيات المتكاملة وتمويلها بغية استحداث وظائف لائقة وتوسيع نطاق الحماية الاجتماعية وتسهيل الانتقالات العادلة.

٢٠١. وكما تنجح منظمة العمل الدولية في تحسين دورها الريادي ضمن المجتمع الدولي، من الضروري تعزيز الاتساق والتنسيق الداخليين ضمن المكتب. وستقوم منظمة العمل الدولية بإعداد أربعة برامج عمل ذات أولوية، باعتبار ذلك جزءاً من هذا المسعى، في المجالات السياسية الرئيسية التي تتقاطع مع النتائج السياسية والتي تنطوي على تحديات وفرص عظيمة الشأن في سبيل تعزيز العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق، لا سيما ما يلي: "١" الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم؛ "٢" الانتقالات العادلة إلى اقتصادات ومجتمعات مستدامة

^٦ البرازيل، الاتحاد الروسي، الهند، الصين، جنوب أفريقيا.

بيئياً؛ "٣" العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد والاستثمار والتجارة؛ "٤" العمل اللائق في أوضاع الأزمات وما بعد الأزمات. وسترکز برامج العمل على التنسيق الفعال وتكامل السياسات والأنشطة ضمن مختلف مجالات عمل منظمة العمل الدولية وتوفير الدعم المتكامل للهيئات المكونة. وستكون بمثابة منافذ إلى حشد الدعم والشراكات حول التحالف العالمي للعدالة الاجتماعية وسترتبط بالمرسّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل.

محور تركيز منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

الحصيلة ٨-١: تحسين الاتساق في الدعم متعدد الأطراف من أجل وضع استجابات سياسية متكاملة وتمويلها بغية تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق

٢٠٢ من الضروري أن تحتل العدالة الاجتماعية والعمل اللائق صميم السياسات الوطنية الاقتصادية والمالية والبيئية والتجارية والاجتماعية والتعاون الدولي بغية تعزيز النمو الشامل وتحسين مستويات المعيشة والحد من أوجه انعدام المساواة. وتنشئ منظمة العمل الدولية، عبر التحالف العالمي للعدالة الاجتماعية، إعلاء الأولوية المسندة إلى العدالة الاجتماعية والعمل اللائق في السياسات المعنية ضمن النظام متعدد الأطراف والمساعدة على زيادة التمويل المتاح من أجل سد الفجوات التي تحول دون الامتثال لأهداف التنمية المستدامة المتعلقة بالعمل اللائق. وسيشتمل ذلك على زيادة التعاون والاتساق في صفوف وكالات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية ومنظمات التجارة والاستثمار وشركاء التعاون الإنمائي، بما في ذلك في إطار المرسّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل.

٢٠٣. وبغية تحسين الاتساق متعدد الأطراف، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- دعم استراتيجيات ترمي إلى تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق، تكون مملوكة وطنياً ومتكاملة وقائمة على البيانات ومراعية لقضايا الجنسين وتستند إلى الحوار الاجتماعي ومعايير العمل الدولية، من خلال توفير المشورة على أساس نهج "منظمة عمل دولية واحدة" بأسلوب منسق ومتسق مع الشركاء متعددي الأطراف في التحالف العالمي للعدالة الاجتماعية والمرسّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل والشبكات الأخرى على مستوى الأمم المتحدة والبرامج المشتركة و فرق العمل المشتركة بين الوكالات؛
- تشجيع إدماج أعمق لبرنامج العمل اللائق في أطر الأمم المتحدة للتعاون وأنشطة كيانات الأمم المتحدة الأخرى، وزيادة مشاركتها في الفرق القطرية للأمم المتحدة؛
- دعم الهيئات المكونة الوطنية في إعداد استراتيجيات تمويل منصفة ومستدامة للتهج القطرية المتكاملة؛
- تسهيل الدعم متعدد الأطراف المقدم إلى البلدان "الرائدة" في المرسّع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل عن طريق مرفق الدعم التقني المنشأ بالتعاون مع شركاء الأمم المتحدة؛
- تعزيز الهيئات الثلاثية والعمليات الاستشارية التي تتيح الحوار المنتظم في صفوف الشركاء الاجتماعيين ووزارات العمل والحماية الاجتماعية والتمويل والتخطيط والتنمية والهيئات الحكومية الأخرى المعنية بإدماج السياسات واستراتيجيات التمويل من أجل تحقيق العمل اللائق، على المستويين الوطني والقطاعي على السواء؛
- الإسهام بفعالية في تحضير المنتديات العالمية المعنية من أجل تعزيز إدراج برنامج العمل اللائق بحيث يحتل مكانة مركزية؛
- تعزيز المشاركة مع صندوق النقد الدولي والبنك الدولي ومنظمة التجارة العالمية ومجموعة السبعة ومجموعة العشرين ومجموعة BRICS والعمليات الحكومية الدولية الأخرى والهيئات الإقليمية ومصارف التنمية الإقليمية ومتعددة الأطراف سعياً إلى اتساق السياسات والحصول على تمويل مناسب من مصادر وطنية ودولية من أجل تحقيق العمل اللائق وحماية العمال والحماية الاجتماعية الشاملة، فضلاً عن مواصلة تعزيز اتساق السياسات ضمن هيئات الأمم المتحدة المشتركة بين الوكالات، على غرار مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق (بما في ذلك اللجنة رفيعة المستوى المعنية بالبرامج واللجنة رفيعة المستوى المعنية بالإدارة) ومجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة وهيئات الأمم المتحدة الأخرى، لا سيما اللجان الاقتصادية الإقليمية للأمم المتحدة.

الحصيلة ٨-٢: تحسين الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم

٢٠٤. يحسن الانتقال إلى السمة المنظمة حصول الأشخاص في الاقتصاد غير المنظم على الحقوق والحماية ويعزّز قدرات العمال والمنشآت على المساهمة في التنمية المستدامة والشاملة والاستفادة منها، وهي شروط لازمة للحد من الفقر وأوجه انعدام المساواة وبناء مجتمعات أكثر قدرة على الصمود. وستعزز منظمة العمل الدولية عن طريق برنامج عمل مخصص، اتساق السياسات وفعاليتها من خلال ما يلي: "١" تكوين فهم مشترك يستند إلى البيانات، بين الهيئات المكونة والنظم متعددة الأطراف، بشأن أسباب وطريقة معالجة السمة المنظمة؛ "٢" تعزيز قدرة الهيئات المكونة على تنفيذ استراتيجيات متكاملة ومتسقة بشأن إضفاء السمة المنظمة وعلى تحسين التنسيق والتكامل وأوجه التآزر بين مختلف التدخلات السياسية في هذا المجال؛ "٣" إعداد مبادرات مشتركة مع النظام متعدد الأطراف بشأن الانتقال إلى السمة المنظمة.

٢٠٥. وعلى وجه الخصوص، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تكوين قاعدة بيانات تضم إحصاءات بشأن السمة غير المنظمة وعواقبها ودوافعها والفرص المتاحة من أجل التغيير، بغية تعزيز تكوين فهم مشترك بين الهيئات المكونة والنظام متعدد الأطراف بشأن ضرورة التحرك على مسارات متكاملة وتحويلية تراعي قضايا الجنسين نحو السمة المنظمة، تمثيلاً مع التوصية رقم ٢٠٤؛
- مضافرة الجهود مع وكالات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية وعن طريق الحوار الاجتماعي من أجل بناء الاتساق وأوجه التآزر على المستويين الوطني والقطاعي بين مختلف التدخلات السياسية التي تسهم في الانتقال إلى السمة المنظمة من خلال ما يلي: "١" تصميم استراتيجيات ابتكارية ومتكاملة وتراعي قضايا الجنسين؛ "٢" إعداد آليات منسقة وترتيبات مؤسسية أخرى؛
- إنكاء وعي الهيئات المكونة بشأن مزايا اعتماد نهج منسقة ومتكاملة في الانتقال إلى السمة المنظمة وتعزيز قدراتها على تنفيذ تلك النهج، بالتنسيق مع مركز تورينو، بما في ذلك عن طريق عمليات تبادل الخبرات بين البلدان والأقاليم؛
- إعداد أدوات ونهج ابتكارية، بما في ذلك عن طريق استخدام التكنولوجيات الرقمية، بشأن النهج المتكاملة في إضفاء السمة المنظمة؛
- جمع ونشر البحوث والأدوات والبيانات والمنشورات ودعم تكوين مجتمع ممارسة بشأن السمة غير المنظمة ومخاطرها وسياسات وتدابير إضفاء السمة المنظمة؛
- بمشاركة نشطة من جانب الهيئات المكونة، إرساء شراكات مع وكالات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية وتحسين التعاون الإنمائي من أجل إعداد مبادرات وبحوث سياسية مشتركة بشأن الانتقال إلى السمة المنظمة.

الحصيلة ٨-٣: تحسين الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى تسهيل انتقالات عادلة نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً

٢٠٦. تتسم السياسات المتسقة والفعالة وتمويل الانتقالات العادلة بدور فعال في اقتناص الفرص ومواجهة التحديات الماثلة على الدرب المؤدية إلى الاستدامة. وتتقاطع تلك السياسات مع مجالات مختلفة وتضع العمل اللائق والعدالة الاجتماعية في صميم العمل المناخي والبيئي. وستقدم منظمة العمل الدولية عن طريق برنامج عمل ذي أولوية، الدعم إلى التدابير المتكاملة الرامية إلى تحقيق انتقالات عادلة وستعزز اتساقاً أكبر في المبادرات متعددة الأطراف. وستكون الاستراتيجية مستمدة من المبادئ التوجيهية لمنظمة العمل الدولية من أجل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً للجميع، وستسترشد بإرشادات مؤتمر العمل الدولي لعام ٢٠٢٣. وسوف تضمن الاستراتيجية تنسيق الجهود المبذولة على نطاق المكتب وتستفيد من أوجه التآزر مع العمل المنفذ بموجب النتائج المختلفة وتعزز تعميم النهج. وسيجري تعزيز المبادرات التي تضع في صميمها الانتقالات العادلة والعمل المناخي والعمل التدويري، على غرار مبادرة العمل المناخي من أجل الوظائف.

٢٠٧. وعلى وجه الخصوص، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- إجراء تقييمات شاملة ومراعية لقضايا الجنسين وللقطاعات، تتناول العمالة والآثار الاقتصادية والاجتماعية الناشئة عن تغير المناخ والتغير البيئي، والاستجابات السياسية والقطاعية على المستوى القطري؛
- دعم السياسات والتدابير والبرامج المتكاملة المتعلقة باستحداث الوظائف الخضراء وتحقيق انتقالات عادلة إلى الاستدامة البيئية والعمل التدويري على المستوى القطري عن طريق الحوار الاجتماعي وتنسيق السياسات وتعزيز العمل اللائق في العمل المناخي ومشاركة منظومة الأمم المتحدة واستراتيجيات التمويل والمساعدة التقنية، مع إيلاء اهتمام خاص لاحتياجات العمال المستضعفين، بمن فيهم المهاجرون والنازحون قسراً، والمنشآت الصغيرة والمتوسطة؛
- تعزيز قدرات الهيئات المكونة على إعداد سياسات وخطط وبرامج من أجل تحقيق انتقالات عادلة؛
- إجراء البحوث وإعداد الأدوات وتقاسم المعارف على المستوى العالمي بشأن الرابط بين العمل اللائق والتحديات البيئية وبشأن الاستجابات السياسية والتمويلية؛
- تعزيز مشاركة منظمة العمل الدولية في العمليات والمنصات الإقليمية ومتعددة الأطراف، مثل اتفاقية الأمم المتحدة الإطارية بشأن تغير المناخ واتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة التصحر والاتفاقية بشأن التنوع البيولوجي ومجموعة السبعة ومجموعة العشرين والإنتلافات القائمة على قضايا محددة والشراكة من أجل العمل بشأن الاقتصاد الأخضر ومنصة تسريع وتيرة الاقتصاد الدائري؛
- تعزيز حشد الموارد والتعاون الإنمائي والشراكات، بما في ذلك مع مصارف التنمية متعددة الأطراف ومرفق البيئة العالمية، بغية إدماج العمالة والحماية الاجتماعية واكتساب المهارات وإدارات الاستخدام وتحليل خدمات تنمية الأعمال والإرشاد السياسي والاستثمار في برامج الإقراض والتمويل المناخي.

الحصيلة ٨-٤: زيادة الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى النهوض بنتائج العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد

٢٠٨. تشكل السياسات المتعلقة بسلاسل التوريد والإمداد والتجارة والاستثمار منافذ هامة من أجل النهوض بالعمل اللائق. وتمثيلاً مع "الدعائم الأساسية من أجل استراتيجية شاملة بشأن تحقيق العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد"، التي اعتمدتها مجموعة عمل ثلاثية عام ٢٠٢٢، ستضمن منظمة العمل الدولية الاتساق في تنفيذ استراتيجية منسقة وشمولية وشاملة تجسد مزيجاً من التدابير الوطنية والدولية والإلزامية والطوعية الرامية إلى دعم الهيئات المكونة في سد الفجوات القائمة في قدراتها على النهوض بنتائج العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، بما في ذلك عن طريق سياسات التجارة والاستثمار.

٢٠٩. وستنشط منظمة العمل الدولية من خلال برنامج عمل ذي أولوية، مشاركتها ودورها الريادي مع المنظمات متعددة الأطراف والمؤسسات المالية الدولية والشركاء المعنيين الآخرين بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، بما في ذلك ضمن هيكل التجارة الدولية.

٢١٠. وعلى وجه الخصوص، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- تنفيذ نهج "منظمة عمل دولية واحدة" بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد بالاستناد إلى الهيكل الثلاثي لمنظمة العمل الدولية وبرنامجها المعياري، بغية دعم الهيئات المكونة في معالجة الفجوات والأولويات في التنفيذ في قطاعات مختارة وتوحيد جميع وسائل العمل، مثل جميع أشكال الحوار الاجتماعي ومعايير العمل الدولية وبرامج التعاون الإنمائي والبحوث والمشورة السياسية؛
- تنفيذ استراتيجية بحوث متكاملة بشأن العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد، تشمل: تحليلاً وبحثاً بشأن التحديات وأفضل الممارسات والأسباب الجذرية الكامنة وراء أوجه العجز في العمل اللائق ودوافعها على جميع المستويات؛ الآثار العالمية والإقليمية والثنائية التي تتركها التجارة على العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد؛ الوصول إلى سبل الانتصاف وآليات التظلم الفعالة والامتثال لمعايير العمل الدولية؛
- توفير المشورة بشأن أحكام العمل الواردة في اتفاقات التجارة والاستثمار بغية دعم تنفيذها الفعال لا سيما في البلدان الأقل نمواً؛
- تعزيز قدرة الهيئات المكونة على إعداد سياسات تجارية واستثمارية تولد العمل اللائق ودعمها في سد الفجوات في الإدارة السديدة؛
- إنشاء قاعدة بيانات محكمة مبنية على التجارب بغية تمكين الاستراتيجيات، بما في ذلك التنظيمية منها وغير التنظيمية، من تسخير حوافز التجارة والاستثمار من أجل النهوض بالعمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد؛
- المشاركة مع مجموعة الاستجابة العالمية للأزمات، التي أنشأها الأمين العام للأمم المتحدة ومؤتمر الأمم المتحدة للتجارة والتنمية، وتعزيز التعاون مع منظمة التجارة العالمية وترتيبات التجارة الإقليمية الداعية إلى زيادة الاستثمار في المؤسسات الوطنية التي تتيح استحداث العمل اللائق.

الحصيلة ٨-٥: تحسين الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى تعزيز العمل اللائق في أوضاع الأزمات وما بعدها

٢١١. من الضروري دعم الهيئات المكونة والحوار الاجتماعي من أجل تعزيز العمل اللائق في أوضاع النزاع والكوارث والركود الاجتماعي والاقتصادي وفي الدول ذات الوضع الهش، من أجل معالجة المسببات الأساسية للأزمات وتمهيد مسارات نحو مجتمعات مسالمة ومستقرة وقادرة على الصمود. وستحسن منظمة العمل الدولية، من خلال برنامج عمل ذي أولوية، الاتساق والفعالية في نهجها المتعلق بالاستجابة للأزمات وبالسلم والقدرة على الصمود وضمان تنفيذ التدخلات التي تقودها الهيئات المكونة في جميع مراحل تنفيذ الرابط بين السلم والتنمية والعمل الإنساني، بالتركيز على الأشخاص الذين باتوا مستضعفين بصفة خاصة بسبب الأزمات، بمن فيهم الأشخاص النازحون قسراً. وسيكون الإطار السياسي والمعياري للاستراتيجية متمثلاً في التوصية رقم ٢٠٥ والمبادئ التوجيهية بشأن: سبل وصول اللاجئين والأشخاص النازحين قسراً إلى أسواق العمل. وسيجري تعزيز تكوين البيانات المتعلقة بدور العمل اللائق بصفته حافزاً على الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي والإدماج والتماسك الاجتماعيين والسلم والقدرة على الصمود.

٢١٢. وعلى وجه الخصوص، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي:

- ضمان استمرارية سير عمل أنشطة منظمة العمل الدولية والاستجابة الفورية للأزمات عن طريق التصدي للتحديات الأمنية والتشغيلية والمائلة أمام التنفيذ وتعزيز القدرات الداخلية بغية منع الأزمات والاستجابة لها والتعافي منها، بتطبيق طرائق التنفيذ السريع المناسبة حسب مقتضى الحال؛
- ضمان مشاركة الهيئات المكونة على نحو مبكر في الاستجابة للأزمات، كذلك عن طريق إرساء شراكات مع الجهات الفاعلة المعنية الوطنية والثنائية ومتعددة الأطراف بما في ذلك المؤسسات المالية الدولية؛
- التعاون مع الهيئات المكونة على تعزيز العمل اللائق من أجل منع الأزمات والتأهب لها والتخفيف من حدتها وإدماج العمل اللائق في خطط الطوارئ، وتعميم مراعاة التأثير بالنزاعات والتجاوب مع السلم والقدرة على الصمود على المستويين الاجتماعي والاقتصادي والحد من مخاطر الكوارث في السياسات الوطنية والمحلية والبرامج القطرية للعمل اللائق والمشاريع؛
- دعم تكوين البيانات المتعلقة بالعمل اللائق وأدوات الرصد والتقييم ضمن الرابط بين السلم والتنمية والعمل الإنساني، على نحو يراعي قضايا الجنسين وعدم التمييز، بما في ذلك عن طريق تطبيق التكنولوجيات الرقمية الحديثة؛
- تطبيق التوصية رقم ٢٠٥ بما في ذلك المسائل المتعلقة بعالم العمل وبالهيئات المكونة في الاستراتيجيات والاستثمارات الوطنية والمحلية والقطاعية متعددة الأطراف وبين بلدان الجنوب، المصممة بهدف تفعيل الرابط بين السلم والتنمية والعمل الإنساني، لا سيما في أطر الأمم المتحدة للتعاون، من أجل تشجيع ثقافة الوقاية وإرساء السلم عن طريق العمل اللائق؛
- تسهيل تنمية المعارف والبيانات والقدرات بغية تمكين موظفي منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة من تحقيق العمل اللائق في الرابط بين السلم والتنمية والعمل الإنساني، مع مراعاة الدروس المستخلصة من جائحة كوفيد-١٩ والأزمات الأخرى؛
- التحديث المنتظم لإجراءات تفعيل المعايير وتنفيذها، وإصدار تقارير دورية بشأن مساهمة العمل اللائق في الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي والتماسك الاجتماعي والسلم والقدرة على الصمود.

ثالثاً - العوامل التمكينية

العامل التمكيني ألف: تحسين المعارف والابتكار والتعاون والتواصل من أجل النهوض بالعدالة الاجتماعية

٢١٣. ترتبط فعالية منظمة العمل الدولية في النهوض بالعدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق، بقدرتها على إنشاء وإدارة قاعدة معارف ذات حجية تشمل بيانات كمية ونوعية عن التحديات والابتكارات السياسية في عالم العمل، وهي ترتبط أيضاً بريادتها الدولية. وسيواصل المكتب تعزيز هذه الأبعاد التي ينطوي عليها عمل منظمة العمل الدولية بغية تحسين قدرتها على تلبية احتياجات الهيئات المكونة وأولوياتها عن طريق التدريب والمشورة السياسية وتقييم السياسات. ومن شأن تعزيز إطلالة عمل منظمة العمل الدولية وسعة نطاقه في هذه المجالات أن يساعد المنظمة كذلك على تكوين شراكات متينة وحشد التعاون الإنمائي.

٢١٤. وبغية تحسين الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية إلى الهيئات المكونة وتدعيم الشراكات واتساق السياسات متعددة الأطراف ومن أجل زيادة أثر جهودها في التوعية والتواصل، ستقوم المنظمة بتعزيز مكانتها بصفتها مركز امتياز عالمياً للبيانات والمعارف بشأن المسائل المرتبطة بعالم العمل، بالترافق مع التركيز على الانتعاش بعد الجائحة. كما ستواصل تكوين البيانات بشأن ما هو مجد في تعزيز الإدارة السديدة لسوق العمل من أجل تذليل التحديات الهيكلية ودعم القدرة على الصمود، وستدعم تحديد الحلول الابتكارية والارتقاء بها بغية النهوض بالعدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق في سياق من انعدام الاستقرار.

٢١٥. وسيكون التحالف العالمي للعدالة الاجتماعية في صميم استراتيجية الشراكات لدى منظمة العمل الدولية. وسيعزز التحالف اتساق السياسات وتمويلها لصالح العدالة الاجتماعية وسييسر في حشد الموارد من أجل التعاون الإنمائي. وستعكف منظمة العمل الدولية عن طريق التحالف وبضمان مشاركة الشركاء الاجتماعيين مشاركة نشطة وفعالة، على إنشاء شراكات محددة الأهداف على المستوى القطري وترسيخ التعاون مع كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية وشركاء التنمية والمؤسسات الخاصة والحكومية والأكاديميات ووسائل الإعلام. وستواصل بذل الجهود الرامية إلى تعزيز التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث، إلى جانب بذل جهود مكرسة لإرساء شراكات استراتيجية وتعاون إنمائي دعماً للقدرة المؤسسية لدى الهيئات المكونة وتحقيق النتائج السياسية، بالاتساق مع استراتيجية منظمة العمل الدولية للتعاون الإنمائي وخطة تنفيذها.

الحصيلة ألف - ١: إحصاءات أكثر وأفضل ترافقها نظم معلومات موثوقة بشأن سوق العمل

٢١٦. ستواصل منظمة العمل الدولية دعم الهيئات المكونة في إعداد إحصاءات جيدة وتحليلها باستخدام أساليب ابتكارية تستند إلى معايير إحصائية سليمة متفق عليها دولياً اعتمدها المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل، كما ستواصل تعزيز قدرتها على جمع ونشر بيانات منسقة بشأن مؤشرات أهداف التنمية المستدامة والمجالات الجديدة الناشئة في إحصاءات العمل، تتسم بنطاق أكثر تفصيلاً وتركز بصفة خاصة على نوع الجنس والفئات في أوضاع الاستضعاف وقطاعات اقتصادية محددة. وسيجري توسيع نطاق الدعم المركز من خلال بناء القدرات والمساعدة التقنية بغية تعزيز نظم معلومات سوق العمل، بحيث يشمل جميع أبعاد برنامج العمل اللائق وبحيث تندرج فيه مصادر بيانات جديدة وطرق تحليل ابتكارية، من قبيل نمذجة الأساليب والتنبؤ بها، على غرار تلك المستخدمة في أحدث عمليات الرصد التي اضطلعت بها منظمة العمل الدولية. ويستدعي ظهور أشكال جديدة من العمل والخصائص المرتبطة به، فضلاً عن اتفاقيات منظمة العمل الدولية المعتمدة منذ عهد قريب، أن تضع منظمة العمل الدولية تعاريف وإرشادات إحصائية مناسبة يعتمدها في نهاية المطاف المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل بوصفها معياراً إحصائياً دولياً.

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

- إعداد برنامج لبناء القدرات وتوفير المساعدة التقنية من أجل دعم الدول الأعضاء في اعتماد آخر المعايير الإحصائية من خلال المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل بشأن المتغيرات الرئيسية في سوق العمل مثل العمل وعلاقات العمل والسمة غير المنظمة، وفي إصدار ونشر إحصاءات تتعلق بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة المدرجة تحت رعاية منظمة العمل الدولية وإحصاءات تتعلق بالعمل اللائق؛
- تعزيز الدعم من أجل إرساء نظم لمعلومات سوق العمل تكون مدرجة في نظم الإحصاء الوطنية وتترافق مع زيادة القدرة على تحليل اتجاهات العمل اللائق، بما في ذلك عن طريق تنفيذ أنشطة تدريب إقليمية بمشاركة مركز تورينو؛
- توحيد وتحسين قاعدة بيانات ILOSTAT بالاستناد إلى مستودع محدّث وموسّع ومنسق من البيانات الجزئية؛
- تنفيذ عمل تحليلي جديد بشأن الأطر والأدوات الجديدة الهادفة إلى دعم اعتماد المعايير الإحصائية بشأن مواضيع لم تشملها المعايير مسبقاً أو تتطلب اهتماماً عاجلاً، مثل عمل المنصات أو العمل عن بعد أو هجرة اليد العاملة أو العنف والتحرش في العمل أو السلامة والصحة المهنية في مكان العمل أو العلاقات الصناعية؛
- تنقيح عملية تحديث التصنيف الدولي الموحد للمهن (ISCO-08) استناداً إلى تقنيات الذكاء الاصطناعي التي ما فتئ العديد من الدول الأعضاء يستخدمها في مختلف الأقاليم.

الحصيلة ألف - ٢: بحوث قائمة على البيانات تعزز النهج المتمحور حول الإنسان

٢١٨. تشكل البحوث متعددة التخصصات والفائدة على البيانات والمستندة إلى تجارب الهيئات المكونة وخبراتها، عنصراً بالغ الأهمية من أجل دعم برنامج عمل منظمة العمل الدولية واكتساب القدرة على تسريع وتيرة العمل في جميع المجالات السياسية. وسترکز البحوث المتطورة والابتكارية المستندة إلى قاعدة بيانات ILOSTAT التي تقدّم وفرة من البيانات الجزئية والمعلومات غير المستغلة بالكامل بعد، على تحليل الأسس المؤسسية النظرية والعملية التي يستند إليها عمل منظمة العمل الدولية من أجل تعزيز العدالة الاجتماعية عن طريق نهج متمحور حول الإنسان ضمن إطار إعلان المئوية.

٢١٩. وستجرى البحوث من خلال التعاون بين الإدارات، مع إيلاء اهتمام خاص للمواضيع ذات الأولوية لدى الهيئات المكونة وبالتشاور معها، حيث تلبي الاحتياجات المحددة على المستويين القطري والإقليمي والمتعلقة بالعناصر الرئيسية للعقد الاجتماعي المتجدد وبمسائل مثل نمو الإنتاجية والعمل اللائق أو الحد الأدنى من الدخل المعيشي. وسيهدف التعاون الداخلي إلى تعزيز أوجه التكامل والتآزر في البحوث على نطاق المكتب وإلى تحسين الاتساق في تخطيط المشاريع الجديدة والتطبيق العملي للبحوث المنشورة حديثاً بما يصب في صالح الهيئات المكونة. وستستفيد البحوث من توسيع نطاق المشاركة والمشاورات والشراكات كي يشمل الهيئات المكونة والأكاديميات ومؤسسات البحوث في مختلف الأقاليم والأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والمنظمات الأخرى متعددة الأطراف وشبكات المعارف الرئيسية.

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

- تقارير عالمية رائدة تحلل الاتجاهات الرئيسية في عالم العمل وحالة العدالة الاجتماعية في العالم وتضم آخر البيانات الإحصائية المتاحة وتستخدم نماذج متطورة بغية توفير مسارات استباقية للمتغيرات الرئيسية في العمل على أساس سنوي، وتتناول بالتناوب مواضيع محددة تتعلق بتحديات عالم العمل الآخذة في التطور والتي تهّم الهيئات المكونة (على سبيل المثال، تقرير الأجور في العالم وتقرير الحماية الاجتماعية في العالم وتقرير الحوار الاجتماعي)؛
- إصدار تقارير عن البحوث والموجزات والأوراق البحثية الطليعية بهدف تعزيز قاعدة المعارف بشأن قضايا عالم العمل الرئيسية التي تهّم الهيئات المكونة في البلدان النامية وتحديد الفجوات السياسية التي تتطلب الارتقاء بالدعم من أجل تحقيق الانتعاش المتمحور حول الإنسان على المستوى الوطني، والعمل بنشاط على تعميم المساواة بين الجنسين وعدم التمييز؛
- برنامج معزز ومتسق لبحوث منظمة العمل الدولية بشأن التحديات والفرص الرئيسية الماثلة أمام عالم العمل في الاقتصاد الرقمي، يكون بمثابة منصة فعالة من أجل السياسات والحوار الاجتماعي بين الهيئات المكونة بشأن هذه المسألة الرئيسية، كما ورد ذلك في إعلان المئوية؛
- تحسين تدريب الهيئات المكونة على صنع السياسات القائمة على البيانات بغية تعزيز القدرات المؤسسية على تحسين تصميم السياسات العامة لعالم العمل وتقييمها وتنفيذها.

الحصيلة ألف - ٣: تحديد نهج ابتكارية وتعزيزها والارتقاء بها للنهوض بالعدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق

٢٢١. استناداً إلى استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن المعارف والابتكار المعتمدة في عام ٢٠٢٣ والمشورة التي قدمها مجلس الإدارة، سيضع المكتب نهجاً هادفاً لتعزيز استجابته لاحتياجات الهيئات المكونة فيما يتعلق بالسياسات والمنتجات والخدمات المبتكرة على المستوى العالمي والإقليمي والوطني. وسيتم تعزيز وضوح مبادرات الابتكار القائمة ومدى انتشارها في مجالات المنشآت المستدامة والمهارات وإضفاء السمة المنظمة والانتقالات العادلة والامتثال لقانون العمل والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل. ومن خلال برامج العمل الأربعة ذات الأولوية، سيبتكر المكتب أيضاً نماذج التدخل وإدارة المعارف للاستجابة بشكل أفضل لاحتياجات الهيئات المكونة في هذه المجالات ذات الأولوية. كما سيلعب مركز تورينو دوراً رئيسياً في الابتكار من أجل تنمية القدرات.

٢٢٢. وستعزز منظمة العمل الدولية مشاركتها ودورها الرائد في شبكة الابتكار التابعة للأمم المتحدة والمنشآت الأخرى، وستشجع المشاركة النشطة لشركاء التنمية في دعم النهج المبتكرة لتنفيذ برامج العمل والأولويات الأخرى المحددة في البرنامج والميزانية. وبغية استحداث بيئة مفتوحة ومواتية للابتكار، ستنشئ منظمة العمل الدولية مرفقاً لتنسيق ورصد مبادرات الابتكار التي تنفذها وحدات تنظيمية مختلفة في المقر وفي الأقاليم، بما في ذلك تحديات الابتكار والدعوات لتحديد ودعم الحلول الجديدة التي طورتها الهيئات المكونة وأصحاب المصلحة الآخرون. ومن شأن المرفق أن يكون بمثابة مكان آمن للتجريب ويعزز ثقافة تنظيمية داعمة للابتكار ويقوي التواصل وإبراز ابتكارات العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق الذي تروج له منظمة العمل الدولية.

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

- إرساء نظام ومنهجية من أجل تحديد الحلول الابتكارية التي تبلورها منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة ودعم هذه الحلول بغية توسيع نطاق وأثر سياسات ومؤسسات العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق، مع التركيز على المجالات ذات الأولوية في النتائج السياسية وبرامج العمل ذات الأولوية؛
- إنشاء شبكة من المنظمات والجهات الفاعلة الابتكارية من أجل تسهيل تقاسم المعارف المتعلقة بما هو مجدّ وغير مجدّ في تعزيز العدالة الاجتماعية؛
- تحسين مجموعة مختارة من أدوات ومنهجيات وخدمات منظمة العمل الدولية المقدمة إلى الهيئات المكونة بهدف زيادة نطاقها وأثرها، بما في ذلك عن طريق الاستفادة من تكنولوجيات مناسبة ومستدامة؛

- إطلاق مبادرات تنمية المهارات على نطاق المكتب وتحسين الاتصال الداخلي والخارجي من أجل تعزيز ثقافة الابتكار ضمن منظمة العمل الدولية.

الحصيلة ألف - ٤: توسيع نطاق الشراكات والتعاون الإنمائي دعماً للنتائج السياسية

٢٢٤. سيواصل المكتب تنفيذ استراتيجية التعاون الإنمائي للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥، بحيث يعزز التعاون مع طائفة واسعة من المنظمات والمبادرات، بما في ذلك المسرع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل، بغية الاستفادة من القدرات والمعارف والخبرات والتمويل بهدف تنفيذ النتائج السياسية وبرنامج عام ٢٠٣٠، سعياً نحو تحسين حشد الموارد من أجل دعم الهيئات المكونة في الدول الأعضاء.

٢٢٥. وسيعكف المكتب أيضاً على توجيه أنشطة التعاون نحو فجوات التمويل الحالية في إطار النتائج السياسية. وسيستمر تعزيز التبادلات بين الأقران والشركاء الآخرين، بما في ذلك عن طريق التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث وبالتعاون مع مركز تورينو. وستساعد الشراكات بين القطاعين العام والخاص منظمة العمل الدولية على أن تحقق على نحو أفضل الأهداف السياسية المتفق عليها. وسينصب التركيز بصفة خاصة على تحسين وصول منظمة العمل الدولية إلى التمويل الطوعي والموارد في سياق منظومة الأمم المتحدة الإنمائية بعد إصلاحها وشراكاتها وطرائق تمويلها، فضلاً عن دعم مشاركة الهيئات المكونة في عمليات الأمم المتحدة للتخطيط الإنمائي على المستوى القطري، مما يحسن بالتالي مساهمة منظمة العمل الدولية في برنامج عام ٢٠٣٠. وستبقى الأولوية مسندة إلى تحسين المساءلة والرصد وإصدار التقارير والشفافية في استخدام الموارد وفي النتائج المحققة.

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

- تقديم الدعم التقني العالمي والإقليمي والخاص بكل بلد من أجل تعزيز المشاركة والشراكات مع كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية ومصارف التنمية الإقليمية والمنظمات متعددة الأطراف وائتلافات الأمم المتحدة القائمة على قضايا محددة والشراكات متعددة أصحاب المصلحة فضلاً عن التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث والشراكات بين القطاعين العام والخاص؛
- تقديم الدعم التقني العالمي والإقليمي والخاص بكل بلد لتشجيع مشاركة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية مع منظومة الأمم المتحدة الإنمائية بغية تحسين سبل الحصول الملزمة على الموارد على المستوى الوطني ضمن أطر الأمم المتحدة للتعاون؛
- إرساء حوارات تمويل وشراكات منهجية تضم طائفة موسعة من الشركاء وتتناول مجالات رئيسية ذات أولوية في منظمة العمل الدولية جرت مناقشتها على نطاق واسع مع الهيئات المكونة؛
- إرساء شراكة ووضع خطة توعية وتواصل بهدف حشد التعاون الإنمائي من أجل التحالف العالمي للعدالة الاجتماعية.

الحصيلة ألف - ٥: تحسين الاتصالات من أجل تعزيز التواصل والتوعية

٢٢٧. ستستخدم منظمة العمل الدولية أحدث التكنولوجيا والأدوات من أجل إنشاء وتسويق محتوى يعزز بحوث منظمة العمل الدولية وبياناتها وتأثيرها وأنشطتها في التوعية، مما يزيد بالتالي إطلاقة الأنشطة التي تضطلع بها والنتائج التي تتمخض عنها. ويتمثل ذلك في توليف المحتوى المعرفي والقصص الإنسانية وإعداد الحملات بأساليب من شأنها أن تحفز من احتمال اطلاع الجمهور الرئيسي لمنظمة العمل الدولية عليها وفهمها واستخدامها، بما في ذلك عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي ووسائل الإعلام. وسينصب التركيز على تحسين التوعية والتواصل مع الهيئات المكونة والنظام متعدد الأطراف وشركاء التنمية، وفي الوقت ذاته ضمان أن تطاول جهود الاتصالات نطاقاً جماًهيرياً أوسع. وسيكون من شأن إجراء البحوث على الجمهور وتحليل أداء اتصالات منظمة العمل الدولية على منصات وقنوات متنوعة، أن يحدد المحتوى الذي نُشر وطريقة تقاسمه. وفي حين أنَّ الاتصالات الرقمية والتكنولوجيا المحمولة آخذة في التطور بخطى متسارعة، ستُبذل العناية لضمان استخدام الطرق المناسبة لكل شريحة من الجمهور والمناطق. ويتضمن ذلك وضع محتوى شامل ومستدام ومتوازن بين الجنسين وإتاحته بعدة لغات وضمان وصول الأشخاص المعوقين إليه.

٢٢٨. وبغية ضمان أن تكون جهود الاتصالات في منظمة العمل الدولية عالمية ومتسقة، سيجري تزويد المكاتب والإدارات بمبادئ توجيهية ونماذج وعمليات تدريب. وسيولى اهتمام خاص للتعاون الأفقي ضمن الأقاليم. وسيجري دعم الشراكات المناسبة وتوظيفها في زيادة تعزيز التواصل والتوعية، بما في ذلك مع المنظمات والأفراد القادرين على المساعدة في توسيع نطاق نشر الرسائل المتعلقة بالمساواة الرئيسية.

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

- وضع محتوى اتصالات يسترشد بتحليل الجمهور، من أجل توفير النوع المناسب من المحتوى للمكان والجمهور المناسبين؛
- إنشاء منصات اتصالات ابتكارية، بما في ذلك موقع عالمي جديد على شبكة الإنترنت لمنظمة العمل الدولية، بغية تحسين تجربة المستخدم وعرض محتوى منظمة العمل الدولية بطريقة حديثة وفعالة وتبسيط الضوء على التقدم المحرز في نشاط منظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق؛
- إرساء تعاون أفقي عالمي وحيز إرشادي بشأن الاتصالات، يجمع تطبيقَي SharePoint و Teams، من أجل تعزيز جهود الاتصالات في "منظمة عمل دولية واحدة"؛
- إقامة شراكات مع وسائل الإعلام والمنظمات الأخرى بغية تحسين الاتصالات بشأن التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية.

العامل التمكيني باء: تحسين الريادة والإدارة السديدة

٢٣٠. تضطلع منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة بدور ريادي، عن طريق هيكل الإدارة السديدة لديها، في وضع المعايير والسياسات العالمية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق، باعتبارها سمة مميزة للاقتصادات الشاملة والمنتجة والمجتمعات المتماسكة والإدارة السديدة الجيدة. وتكتسي هذه الريادة أهمية خاصة في عالم هزته أزمات متعددة. وسيمثل التحالف العالمي للعدالة الاجتماعية فرصة تعزز منظمة العمل الدولية من خلالها دورها الريادي من أجل تحقيق الإمكانات الكاملة التي يتمتع بها إعلان العدالة الاجتماعية وتسريع وتيرة تنفيذ إعلان المؤمية، بما في ذلك عن طريق إنفاذ النداء العالمي، والسعي نحو تحقيق أهداف برنامج عام ٢٠٣٠ المتعلقة بالعمل اللائق.

٢٣١. وبغية تهيئة السبيل لتحقيق الإدارة السديدة الفعالة، سيواصل المكتب دعمه لعملية وضع جدول الأعمال وتوفير خدمات قانونية عالية النوعية ومستقلة وفي الوقت المناسب للهيئات المكونة. وستستفيد منظمة العمل الدولية من الخبرات المكتسبة أثناء الجائحة وتختار الحلول الابتكارية المستدامة وتطورها بغية توفير الخدمات للاجتماعات وإصدار الوثائق من أجل زيادة تسهيل عملية بناء التوافق. وسيواصل المكتب التأكيد على أن المنظمة ستحقق أهدافها بفعالية وكفاءة، عن طريق تعزيز وظائف الإشراف والتقييم، بالتركيز على المساءلة والتعلم.

٢٣٢. وسيواصل المكتب مشاركته مع الهيئات المؤسسية في الأمم المتحدة وعمليات الأمم المتحدة على المستويات القطرية والإقليمية والعالمية، بما في ذلك مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق ووحدة التفتيش المشتركة وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم. وأثناء القيام بذلك، ستستفيد منظمة العمل الدولية من الممارسات الجيدة في الريادة والإدارة السديدة والإشراف والتقييم وستتاح لها فرصة إرساء فهم لخصائص منظمة العمل الدولية، لا سيما معايير العمل الدولية والهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي، ضمن منظومة الأمم المتحدة.

الخصيلة باء -١: تحسين الريادة والتوجه الاستراتيجي بغية ضمان الأثر التنظيمي

٢٣٣. سيدعم المكتب مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة في توفير توجه استراتيجي لعمل المنظمة وسوف ينفذ قرارات الهيئات الإدارية. وستواصل منظمة العمل الدولية تحقيق أفضل استفادة من هيكلها الثلاثي وسلطة تنظيم الاجتماعات لقيادة ورسم معالم انتعاش متمحور حول الإنسان عن طريق عملية صنع قرار ثلاثية وفعالة وتحسين المشاركة السياسية. وستكرس جهود خاصة لتعزيز الدور الريادي لمنظمة العمل الدولية على المستوى القطري بالمهارات والموارد الملائمة عن طريق تحسين مواءمة البرامج الوطنية التي تلبي الاحتياجات المتنوعة للهيئات المكونة مع الأهداف العالمية للمنظمة وعمليات التخطيط في الأمم المتحدة.

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

- نتائج سياسية ومعيارية ذات حجية وصكوك يعتمدها مؤتمر العمل الدولي لكي تضطلع منظمة العمل الدولية بدور قيادي في وضع جدول أعمال مشترك لتحالف عالمي للعدالة الاجتماعية وفي تحقيق برنامج عام ٢٠٣٠؛ وسيجري السعي إلى تحقيق ذلك من خلال المشاركة السياسية المعززة والشاملة والحوار السياسي في المنتديات العالمية والإقليمية والوطنية، وكذلك عن طريق المشاركة البناءة من جانب ممثلين عن المنظمات الدولية والمنظمات غير الحكومية الدولية الأخرى ضمن إطار المؤتمر؛
- تحسين سير المناقشات المتكررة، بما في ذلك تنفيذ دورة جديدة منها في ضوء القرار بشأن الدفع قدماً بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، كوسيلة لتتوير عملية تحديد الأولويات الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية بالاستناد إلى فهم أفضل لمختلف احتياجات الهيئات المكونة وقدراتها وإلى تقييم لنتائج أنشطة منظمة العمل الدولية؛
- إجراء عملية متكيفة لإدارة البرمجة القطرية والنظم المتعلقة بها من أجل دعم مشاركة الهيئات المكونة في التخطيط والرصد وإصدار التقارير بشأن التقدم المحرز في النتائج، فيما يتصل بالبرامج القطرية للعمل اللائق وأطر الأمم المتحدة للتعاون، وبعمليات منظمة العمل الدولية على نطاق أوسع في البلدان التي لا تنفذ فيها البرامج القطرية للعمل اللائق.

الخصيلة باء -٢: دعم فعال وناجح لعملية صنع القرار في الهيئات الإدارية

٢٣٥. سيهدف دعم المكتب الموجه نحو الهيئات الإدارية إلى إضفاء المزيد من التحسينات على عملياتها وزيادة شموليتها وشفافيتها ونجاعتها. وستحقق ذلك عن طريق تحسين مشاورات مع الهيئات المكونة بشأن جداول الأعمال والعمليات وعن طريق توفير الوثائق الرسمية الجيدة في الوقت المناسب. وسيواصل المكتب دعم المناقشات المتعلقة بمشاركة الهيئات المكونة على نحو كامل ومنصف وديمقراطي في الإدارة السديدة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية، لا سيما تكثيف الجهود الرامية إلى تعزيز دخول تعديل عام ١٩٨٦ على دستور منظمة العمل الدولية حيز النفاذ. وسينصب التركيز على تعزيز المشاركة الثلاثية والانخراط في عمليات صنع القرار ورسم السياسات عن طريق وسائل وأدوات إلكترونية، بالاستفادة من التكنولوجيا والخبرات المكتسبة أثناء الجائحة.

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

- تقديم مقترحات من أجل مواصلة دعم مناقشات الهيئات المكونة، حسب مقتضى الحال، بشأن مشاركتها على نحو كامل ومنصف وديمقراطي في الإدارة السديدة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية، بالاستناد إلى القرارات والإرشادات المناسبة الصادرة عن أجهزة الإدارة السديدة؛
- حفظة لبيود جدول أعمال المؤتمر تجري مراجعتها ونشرها بصورة دورية من خلال مواصلة دعم مشاركة الهيئات المكونة في العمليات المعنية، وتستند إلى بحوث ومنتجات معرفية ملائمة وقائمة على البيانات يجري إعدادها في الوقت المناسب، فضلاً عن عقد أربعة اجتماعات لفريق التنسيق خلال فترة السنتين؛

- دورات إعلامية منتظمة ومشاورات غير رسمية قبيل انعقاد دورات مجلس الإدارة والمؤتمر، تتناول على السواء قضايا موضوعية وإجرائية بالاستناد إلى معلومات عن تطور الاحتياجات الإعلامية للهيئات المكونة؛
- تحسين استخدام إمكانات الترجمة بمساعدة الحاسوب وأدوات المصطلحات بالتحقق منها من أصحاب الاختصاص عند إصدار الوثائق من أجل الموازنة بين مستلزمات النوعية الجيدة والالتزام بالجدول الزمني لإصدار الوثائق؛
- تقديم دعم فعال وناجع إلى الصيغ المتعددة للاجتماعات الرسمية (حضورية ومختلطة وافتراضية، نزولاً عند طلب الهيئات المكونة) من أجل ضمان توسيع نطاق التواصل والشمول وتسهيل التفاعل النشط؛
- تقديم خدمات قانونية عالية النوعية ومستقلة وفي الوقت المناسب تركز على تحسين اليقين القانوني وسهولة استخدام القواعد الإجرائية لدى الهيئات الإدارية.

الحصيلة باء -٣: تعزيز الإشراف والتقييم وإدارة المخاطر بغية ضمان الشفافية والمساءلة والتعلم

٢٣٧. ستواصل منظمة العمل الدولية تطبيق نموذج "الخطوط الثلاثة" في إدارة المخاطر والرقابة الداخلية، الذي اعتمدته لجنة الأمم المتحدة رفيعة المستوى المعنية بالإدارة. ويشمل ذلك: (أ) الوظائف التي تمتلك وتدير المخاطر والضوابط ("الخط الأول - الإدارة التشغيلية")؛ (ب) الوظائف التي تشرف على المخاطر والضوابط ("الخط الثاني - الإشراف على تيسير الأعمال والمراقبة")؛ (ج) الوظائف التي تقدم إلى مجلس الإدارة والإدارة العليا تطمينات مستقلة بشأن نجاعة وفعالية نظام المراقبة الداخلية وتستخدم نتائج عمليتي الإشراف والتقييم من أجل التحسين التنظيمي والتعلم ("الخط الثالث - التطمينات المستقلة").
٢٣٨. وفي منظمة العمل الدولية، يتولى رعاية الخططين الأولين إطار رقابة داخلية متين يستند إلى نظام متكامل للمعلومات عن الموارد. وهناك سلطة مفوضة قائمة على المخاطر وخاضعة لرصد الإدارة، مطبقة على نطاق المكتب وفقاً للاحتياجات التشغيلية. وفي الخط الثالث، يوفر مكتب المراجعة الداخلية والإشراف ومكتب التقييم واللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف، لمحة عامة عن إجمالي الأداء والامتثال والتعلم، وتقدم تقاريرها بصورة مستقلة ومباشرة إلى مجلس الإدارة. بالإضافة إلى ذلك، يقدم مراجع الحسابات الخارجي رأياً عن مراجعة الحسابات بشأن البيانات المالية السنوية لمنظمة العمل الدولية وتقريراً إلى مجلس الإدارة عن الأداء العام للمكتب، فضلاً عن الأداء في مجالات محددة، استناداً إلى نهج لتقييم المخاطر. وسيهدف العمل في فترة السنتين إلى زيادة إدماج هذا النموذج وتفعيله. علاوة على ذلك، سيواصل المكتب التركيز على تنفيذ إطار منظمة العمل الدولية للاستدامة البيئية والاجتماعية في جميع مجالات عمل منظمة العمل الدولية.
٢٣٩. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:
- تكيف عمليات تقييم المخاطر وخطط مراجعة الحسابات لضمان تغطية واسعة النطاق للمجالات عالية المخاطر التقليدية والمتغيرة التي نشأت في ضوء جائحة كوفيد-١٩، فضلاً عن عمليات المراجعة في إطار المتابعة للتحقق من أن الإدارة تنفذ التوصيات في الأطر الزمنية المتفق عليها؛
 - وضع آلية لتخطيط التقييم تكون محسنة ومتكاملة وقائمة على المعايير، عن طريق إجراء مشاورات سنوية على مستوى الأقاليم والإدارات مع التركيز بصورة أكبر على احتياجات التعلم والتكامل ضمن وظائف الإشراف؛
 - مواصلة الابتكار في نهج التقييم التي تسارعت وتيرتها أثناء الجائحة مع زيادة مشاركة الهيئات المكونة، وتوفير بيانات عالية النوعية من أجل تحسين الفعالية والتعلم التنظيمي في منظمة العمل الدولية؛
 - مواصلة الاستثمار في أحدث نظم إدارة المعارف من أجل تحسين الإحاطة بمجموعة من منتجات التقييم التي تحسن جدوى التوصيات والاستفادة منها؛ إلى جانب عمليات تعلم تنظيمي أكثر فعالية، بما في ذلك عن طريق زيادة التأزر مع منتجات معرفية أخرى قائمة على البيانات؛
 - تنفيذ إطار منظمة العمل الدولية للاستدامة البيئية والاجتماعية عن طريق إعداد خطط عمل وآليات إصدار التقارير.

العامل التمكيني جيم: إدارة فعالة وناجحة وموجهة نحو النتائج وتتسم بالشفافية

٢٤٠. يتطلب تنفيذ برنامج العمل للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ وجود نظم محكمة لإدارة الموارد تكون سريعة الاستجابة وقابلة للتكيف مع مختلف البيانات التشغيلية، وتلبي في الوقت ذاته معايير الجودة المطلوبة من حيث الشفافية والمساءلة والقيمة مقابل المال. وقد بذلت منظمة العمل الدولية في فترات السنتين الأخيرة جهوداً مطردة من أجل تحسين نظمها الإدارية وأجرت إصلاحات تهدف إلى زيادة فعالية عملياتها الإدارية ونجاعتها وتحسين مرونة عملياتها وسرعة استجابتها تمثيلاً مع الممارسات الجيدة الدولية. ويهدف هذا البرنامج إلى تدعيم التقدم المحرز في هذه المجالات وتوسيع نطاقه، بالاستناد أيضاً إلى خبرات الرقمنة المكتسبة أثناء جائحة كوفيد-١٩ واعتماد طرق عمل تتيح بفعالية توفير الدعم المتكامل للهيئات المكونة.
٢٤١. وسيركز العمل في فترة السنتين على تعزيز نموذج للتنفيذ يوسع نطاق أثر منظمة العمل الدولية وتأثيرها واستدامتها. وسيحقق ذلك عن طريق تبسيط إجراءات سير العمل والاستفادة من التكنولوجيا الرقمية وتحسين السلامة والأمن لصالح موظفي منظمة العمل الدولية وأصولها وتعزيز الاستدامة البيئية في جميع العمليات، لا سيما على المستوى القطري.

٢٤٢. وسينطوي ذلك على أن يتمتع المكتب بسياسات وآليات متينة بغية ضمان تخصيص جميع الموارد المالية - الاشتراكات المقدرة في الميزانية العادية والاشتراكات الطوعية - وإدارتها على نحو متكامل وشفاف طوال دورة البرنامج، بالتركيز على تحقيق نتائج بناءة لصالح الهيئات المكونة على المستويات القطرية والإقليمية والعالمية وتحسين سرعة الاستجابة والمساءلة. ومن الضروري أيضاً إدخال المزيد من التحسينات على تقييم الاحتياجات من التمويل والشرابات من أجل تحقيق نتائج على المستويين القطري والعالمي تتماشى مع استراتيجية منظمة العمل الدولية للتعاون الإنمائي للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥. كما أن من المهم اجتذاب ورعاية قوى عاملة تتسم بالكفاءة والتنوع وتكون مؤهلة وشديدة الحماس، بغية زيادة الكتلة الحرجة للخبرات التقنية في الميدان ودعم بيئة تمكينية تعزز مكان عمل محترماً وشاملاً وثقافة تنظيمية داعمة للتغيير ومواصلة التحسينات.

الحصيلة جيم - ١: تحسين البيئة الرقمية والبنية التحتية المادية من أجل دعم تنفيذ عمليات فعالة وناجحة وتهيئة أماكن عمل آمنة ومستدامة

٢٤٣. متشياً مع استراتيجية منظمة العمل الدولية لتكنولوجيا المعلومات للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥، سيقوم المكتب ببذل المزيد من الجهود من أجل تنفيذ العمليات والتطبيقات وتحديثها وأتمتتها وتوحيدها بغية الحفاظ على فعاليتها في خضم بيئة رقمية سريعة التغير تنشأ فيها طرائق عمل جديدة. وسيكون التركيز منصباً على تبسيط إجراءات سير العمل الداخلية وزيادة رقمنتها وتخفيف جهد الموظفين عن طريق توفير خدمات أفضل جودة وأكثر وضوحاً.

٢٤٤. وسعيًا من المكتب لمواصلة جهوده الرامية إلى تحويل مكان العمل، سينصب التركيز على توفير مساحات مكتبية آمنة ومستدامة ومهيئة بالكامل لدعم أولويات المكتب وإتاحة العمل الابتكاري والجماعي. ومن باب الاستجابة في مواجهة بيئة أمنية متسمة بتزايد انعدام الاستقرار، سيسعى المكتب جاهداً إلى ضمان تحسين تنفيذ السياسة الأمنية وتنسيقها في المقر والمكاتب الميدانية.

٢٤٥. وسيزيد المكتب جهوده المتعلقة بتحسين إدارة البيانات والمعلومات وسبل الوصول إليها بغية تحفيز الابتكار وتوفير رؤى تدعم عملية صنع القرار وإرشاد السياسات والحفاظ على المعارف المؤسسية. وسيستمر الانتقال نحو إصدار منشورات رقمية. وسيقوم المكتب بترشيد استخدام نُظم إدارة المنشورات ويحسن الوصول إلى موارده الرقمية.

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

- إحراز تقدم في تنفيذ النظام المتكامل لإدارة مكان العمل بهدف تحقيق الاستخدام الأمثل للمساحات المكتبية وتحسين الشفافية في إدارتها، مما يحقق الكفاءة في الرقابة على الأصول المادية ومداخل المبنى وتوفير خدمات الدعم المعنية في المقر والمكاتب الخارجية؛
- تنفيذ التكنولوجيا والأدوات والتطبيقات بغية ضمان إجراء الاتصالات في الوقت الحقيقي وتوفير التعلم الرقمي وإمكانيات التعاون على نطاق المكتب، مما يدعم المشاركة من جميع الأماكن ويحسن الإنتاجية ويحد من المعاملات الورقية ويخفض بصمة الكربون الناجمة عن منظمة العمل الدولية؛
- الانتقال التدريجي إلى مساحات مكتبية مستدامة، مهيئة لدعم مختلف الأنشطة بفعالية بالموازاة مع استخدام يراعي الموارد ويتفادى التسبب بالتلوث؛
- تحسين الامتثال لإطار المساءلة الأمنية وتنفيذ تدابير الأمم المتحدة لإدارة المخاطر الأمنية والحد من مواطن ضعف البنية التحتية للمكتب (تكنولوجيا المعلومات وإدارة المبنى) أمام الهجمات السيبرانية؛
- وضع المزيد من أدوات ومواد التدريب على أمن المعلومات القائم على الأدوار، بغية تحسين القدرة السيبرانية على الصمود، ودعم ذلك بزيادة التكامل في الإدارة السديدة للمخاطر والمعلومات؛
- مواصلة إعداد نُظم محسنة وتنفيذها من أجل دعم إصدار المعلومات والمنشورات الرقمية والاتصالات ونشرها والحفاظ عليها.

الحصيلة جيم - ٢: تحسين السياسات والآليات والنهج من أجل تسهيل إدارة متكاملة للموارد بغية تحقيق النتائج

٢٤٧. سيقوم المكتب بتحسين السياسات والآليات من أجل دعم البرمجة الاستراتيجية على نطاق المكتب وضمان الاستخدام المتكامل لجميع الموارد المتاحة بما يتسق مع أولويات الهيئات المكونة في البلدان ومع نتائج البرنامج والميزانية. وسيولى اعتبار خاص لمواءمة آليات تخصيص الموارد المتنوعة واستعراض إجراءات صنع القرار المعنية وتبسيطها، بهدف دعم تنفيذ الخدمات بأسلوب أكثر اتساقاً ونجاعة وفعالية.

٢٤٨. وستواصل الجهود الرامية إلى تحسين نُظم الرصد بغية ضمان الإدارة المتكيفة وإصدار تقارير محدثة ودقيقة وشفافة بشأن النتائج واستخدام الموارد، متشياً مع معايير الشفافية الدولية. وسيولى اهتمام خاص لتعزيز التركيز على المستفيدين النهائيين والمساءلة أمامهم.

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

- تحسين نُظم وعمليات تخطيط العمل القائمة على النتائج والتي تسهل توفير الدعم المتكامل بصورة فعالة وناجعة للهيئات المكونة، بالاستناد إلى القدرة البشرية والتقنية المعززة في الميدان وإلى حافظة تعاون إنمائي موسعة تخضع للإدارة القطرية؛
- تعزيز آليات لتخصيص الموارد والميزنة الاستراتيجية، تستند إلى برمجة متكاملة وتسهل توفير كافة موارد منظمة العمل الدولية المتاحة في الوقت المناسب، من الميزانية العادية والاشتراكات الطوعية، من أجل دعم تحقيق النتائج المتوخاة في البرنامج والميزانية؛

- تحسين الإجراءات الداعمة لتفويض سلطة صنع القرار بشأن تخصيص الموارد، بالتوافق مع زيادة تقوية إطار المساءلة؛
- تحسين نُظم الرصد المطبقة على جميع مصادر التمويل والتكاليف المتعلقة بالموظفين والتكاليف غير المتعلقة بهم، باستخدام بيانات برنامجية وتقييمية ومالية دقيقة، بغية دعم صنع القرار في الوقت الحقيقي وتحسين إصدار التقارير وتعزيز ثقافة المساءلة على نطاق المكتب؛
- تحسين النُظم وتعزيز القدرات من أجل إصدار ونشر معلومات جيدة وفي الوقت المناسب، بشأن النتائج المحققة والموارد المستخدمة، تكون متسقة مع لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومبادرة شفافية المعونة الدولية ومعايير مكعب بيانات الأمم المتحدة وتبلي متطلبات نظام UNINFO، بالاستناد إلى التقدم المحرز في فترة السنتين ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

الحصيلة جيم -٣: تحسين السياسات والعمليات الكفيلة بضمان تهيئة قوى عاملة تتسم بالتنوع والحماس وارتفاع الأداء

- ٢٥٠. سينكب المكتب على تعزيز السياسات والعمليات الحالية وتوسيع نطاقها بغية تهيئة قوى عاملة تتسم بالتنوع والحماس وارتفاع الأداء. ومن شأن وجود إطار مُحكم لتخطيط القوة العاملة ومراجعة إجراءات التوظيف أن يمكّننا منظمة العمل الدولية من تلبية احتياجات التوظيف لديها بصورة استباقية وإجراء عمليات اختيار تنافسية وشفافة وقائمة على الجدارة، وضمان توافر المهارات الرئيسية اللازمة لتنفيذ ولايتها، في الوقت الراهن وفي المستقبل. وسينصب المزيد من التركيز على توفير الخدمات للهيئات المكونة، مع إتاحة فرص جديدة من أجل اكتساب الخبرة الميدانية والنُهج المحددة من أجل زيادة حضور منظمة العمل الدولية وتأثيرها في سياق إصلاح منظومة الأمم المتحدة وتوفير دعم أكبر للحراك. وسيكون من المتوخى زيادة حضور منظمة العمل الدولية في الميدان من خلال طرائق متعددة.
- ٢٥١. وسيهدف إبراز قيمة الموظفين في منظمة العمل الدولية في حملات التواصل والتسويق المستهدفة، إلى تنويع مجموعة المرشحين المؤهلين، تمشياً مع الالتزامات الواردة في استراتيجيات منظمة العمل الدولية للموارد البشرية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ وخطة العمل من أجل المساواة بين الجنسين وسياسة واستراتيجية إدماج الإعاقة. وسيكون ذلك مدعوماً بسياسات ومبادرات تعزز بيئة عمل عادلة وشاملة ومحترمة يشعر الموظفون فيها بالتقدير والتحفيز والتمكين كي يمارسوا عملهم بأعلى أداء، وعلى وجه الخصوص سياسات عدم التسامح فيما يتعلق بالاستغلال والاعتداء الجنسيين وكافة أشكال العنف والتحرش في مكان العمل وأي شكل آخر من أشكال السلوك غير المهني.
- ٢٥٢. وستبلي النُهج الاستراتيجية لتنمية الموظفين الاحتياجيات من المهارات المنيقة عن عملية تخطيط المهارات واستعراض المواصفات الوظيفية العامة. وسيجري تركيز موارد تنمية الموظفين على دعم تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية مع مراعاة احتياجات المنظمة والفائدة المتبادلة التي تعود على الأفراد والمكتب.
- ٢٥٣. وستشمل الحصائل المتوخاة المحددة خلال فترة السنتين ما يلي:
- إعداد إطار موحد لتخطيط القوة العاملة، باستخدام عمليات وأدوات محسنة، يكون متكاملًا مع دورة التخطيط التنظيمية ومندرجاً فيها؛
- إطلاق حملات مستهدفة للترويج والتسويق والتواصل بغية جذب طائفة أوسع من المرشحين المؤهلين، بهدف تحسين التكافؤ بين الجنسين والتنوع الجغرافي، وتشجيع ترشيحات الشباب والأشخاص المعوقين والمرشحين من خلفيات متنوعة ذات صلة بالهيئات المكونة الثلاثية لمنظمة العمل الدولية؛
- مراجعة الآليات من أجل دعم الحراك الجغرافي والوظيفي وإتاحة فرص جديدة أمام اكتساب الخبرة الميدانية وزيادة الاتساق في معاملة الموظفين الممولين عن طريق مختلف مصادر التمويل ومواصلة المشاركة في عمليات إصلاح نظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة؛
- اتباع نُهج استراتيجية في تنمية الموظفين من أجل تلبية الاحتياجات المتغيرة، بما في ذلك إدارة الأداء في الفرق المختلطة والتفكير النُظمي ونشر النتائج وتحليل البيانات والمهارات الرقمية؛ تنفيذ أنشطة مشتركة ابتكارية والتعاون الإبداعي مع مركز تورينو؛ تحسين هياكل دعم الإدارات والمكاتب عن طريق معالجة الفجوات في المهارات التقنية؛
- تعزيز آليات الريادة والمساءلة من أجل دعم اعتماد طرق عمل جديدة وتحسين السياسات ومبادرات تغيير الثقافات بغية ضمان بيئة عمل محترمة وصحية وشاملة.

رابعاً - مشروع ميزانية المصروفات والإيرادات للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

٢٥٤. تبلغ مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، مقدرة على أساس سعر الصرف المعتمد في ميزانية الفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٢ وهو ٠,٩ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي، مع مراعاة التغيرات في التكاليف، زهاء ٨٣٢ ٢٥٩ ٨٩٤ دولاراً أمريكياً. وعلى هذا المستوى، فإن الميزانية المقترحة للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ تمثل زيادة بالقيم الحقيقية تبلغ ٠,٢ في المائة مقارنة بميزانية الفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٢.

٢٥٥. وبعد إجراء تحليل مفصل لعوامل التكلفة، في المقر والمواقع الميدانية على حدٍ سواء، تجلّت الزيادات في التكاليف عند معدل شامل يبلغ ٤,٦ في المائة لفترة السنتين. وترد معلومات كاملة عن التغيرات في عوامل التكلفة في ملحق المعلومات رقم ٢.

٢٥٦. وسيحدد سعر صرف الميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ وفقاً لسعر الصرف السائد في السوق وقت استعراض الميزانية من قِبَل اللجنة المالية في دورة المؤتمر الحادية عشرة بعد المائة (حزيران/يونيه ٢٠٢٣). وبناءً عليه، تم تقدير هذه المقترحات على أساس نفس سعر صرف الميزانية (٠,٩ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي) المعتمد في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٢، وذلك من أجل تسهيل المقارنة ولأنّ تكلفة المقترحات المقدرة بكل من الدولار الأمريكي والفرنك السويسري ستستمر في التغير مع تغير أسعار الصرف إلى حين وضع اللامسات الأخيرة على الميزانية.

٢٥٧. بيد أنه على سبيل الدلالة، كان سعر صرف السوق وقت إعداد هذه المقترحات في أوائل عام ٢٠٢٣ يبلغ ٠,٩٢ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي. وإذا ظل هذا السعر سارياً في حزيران/يونيه ٢٠٢٣، سيكون مستوى الميزانية المقترحة مقدراً بالدولار الأمريكي نحو ٨٨٣ مليون دولار أمريكي والمبلغ المقابل له من تقديرات اشتراكات الدول الأعضاء بالفرنك السويسري نحو ٨١٣ مليون فرنك سويسري.

٢٥٨. ومن ثم، ستتوقف الاشتراكات التي تدفعها الدول الأعضاء في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ على المستوى الإجمالي للميزانية، وعلى سعر الصرف بعد تحديده بشكل نهائي وعلى جدول الاشتراكات، الذي يعتمد المؤتمر.

٢٥٩. ويرد أدناه مشروع ميزانية المصروفات والإيرادات بالشكل المطلوب لاعتماده من قِبَل المؤتمر، إلى جانب الأرقام المقابلة للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٢.

مشروع الميزانية

المصروفات				الإيرادات			
ميزانية ٢٠٢٣-٢٠٢٢		تقديرات ٢٠٢٤-٢٠٢٥		ميزانية ٢٠٢٣-٢٠٢٢		تقديرات ٢٠٢٤-٢٠٢٥	
بالدولار الأمريكي	بالدولار	بالدولار الأمريكي	بالدولار	بالفرنك السويسري	بالفرنك	بالدولار الأمريكي	بالفرنك السويسري
الجزء الأول							
الميزانية العادية							
838 958 478	880 093 255	852 760 200	767 484 180	894 259 832	804 833 849	894 259 832	804 833 849
الجزء الثاني							
المصروفات الطارئة							
875 000	875 000						
الجزء الثالث							
صندوق رأس المال العامل							
-	-						
الجزء الرابع							
الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية							
12 926 722	13 291 577						
مجموع الميزانية	852 760 200	894 259 832	804 833 849	852 760 200	767 484 180	894 259 832	804 833 849

٢٦٠. وقد يرغب مجلس الإدارة، بعد استكمال دراسته لمشروع التقديرات المقترحة في هذه الوثيقة، في أن يقدم إلى مؤتمر العمل الدولي مشروع قرار من أجل اعتماد البرنامج والميزانية للفترة المالية التاسعة والسبعين (٢٠٢٤-٢٠٢٥) وتوزيع المصروفات بين الدول الأعضاء للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

مشروع القرار

٢٦١. أوصى مجلس الإدارة إلى أن يقوم مؤتمر العمل الدولي، في دورته الحادية عشرة بعد المائة (حزيران/يونيه ٢٠٢٣)، بما يلي:

(أ) اعتماد مستوى مؤقت للبرنامج بقيمة ٨٣٢ ٢٥٩ ٨٩٤ دولار أمريكي مقدر على أساس سعر الصرف المعتمد في ميزانية الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ والبالغ ٠,٩ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي، على أن يحدد المؤتمر سعر الصرف النهائي ومستوى الدولار الأمريكي المقابل للميزانية وتقدير الفرنك السويسري؛

(ب) اعتماد القرار التالي:

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

يعتمد، بمقتضى اللائحة المالية، للفترة المالية التاسعة والسبعين المنتهية في ٣١ كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٥، ميزانية مصروفات منظمة العمل الدولية البالغة ... دولاراً أمريكياً وميزانية للإيرادات تبلغ ... دولاراً أمريكياً، أي ... فرنكاً سويسرياً، وعلى أساس سعر صرف يبلغ ... فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي، ويقرر أن يتم توزيع إيرادات الميزانية، المحددة بالفرنك السويسري، على الدول الأعضاء وفقاً لجدول الاشتراكات الذي أوصت به اللجنة المالية.

◀ الملحق الأول

إطار النتائج للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

١. يعرض هذا الملحق إطار نتائج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. وهو يحتوي على النتائج المتوقعة فيما يتعلق بالتأثير المنشود على المدى الطويل والنتائج السياسية الثماني والعوامل التمكينية الثلاثة، جنباً إلى جنب مع الحصائل المقابلة، بالإضافة إلى المؤشرات على المستويات الثلاثة:

- ٤ مؤشرات تأثير تتبع التغييرات طويلة الأجل فيما يتعلق ببرنامج العمل اللائق وتحقيق أهداف التنمية المستدامة.
- ١٦ مؤشراً من مؤشرات النتائج تقيس تأثير تحسين السياسات والمؤسسات على أسواق العمل وحياة الناس، يرتبط عشرة منها ارتباطاً مباشراً بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة.^١
- ٥٨ مؤشراً من مؤشرات الحصائل تقيس الآثار المباشرة لجهود تنمية القدرات التي تبذلها منظمة العمل الدولية على تحسين السياسات والمؤسسات والناس.
- ٢٨ مؤشراً من مؤشرات الحصائل تقيس التحسينات والتقدم المحرز فيما يتعلق بالمعارف والابتكار والتعاون والقيادة والإدارة السديدة والإدارة التشغيلية لمنظمة العمل الدولية.
- ٢. وعلى غرار فترة السنتين السابقة، يضم إطار النتائج ١٤ مؤشراً لأهداف التنمية المستدامة تحت رعاية منظمة العمل الدولية لتتبع التقدم المحرز على مستوى التأثير ومستوى النتائج.
- ٣. وبالنسبة إلى الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣، يشمل إطار النتائج التغييرات التالية:
 - أعيد تنظيم مؤشرات النتائج تمثيلاً مع النتائج السياسية الجديدة. كذلك، يتضمن الإطار مؤشراً جديداً من مؤشرات النتائج للنتيجة ٨ بشأن استجابات سياسية ومؤسسية متكاملة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق ومؤشراً إضافياً للنتيجة ٧ بشأن الحماية الاجتماعية الشاملة.
 - أعيد تنظيم مؤشرات الحصائل في النتائج السياسية وتعديلها إلى جانب العوامل التمكينية تمثيلاً مع الإطار الجديد. وأضيفت مؤشرات حصائل محددة للحصائل الجديدة بشأن الاقتصاد الاجتماعي والتضامني وللحصائل المتصلة بالنتيجة ٨. كذلك، يتضمن الإطار ٣ مؤشرات حصائل جديدة لقياس عدد المستفيدين المباشرين من مبادرات منظمة العمل الدولية (المؤشر ٣-٢-٤ بشأن المستفيدين من خدمات المهارات والتعلم المتواصل؛ المؤشر ٣-٤-٢ بشأن المستفيدين من برامج الاستثمار كثيفة العمالة؛ المؤشر ٣-٢-٥ بشأن حقوق العاملين في مجال الرعاية وظروف عملهم).
 - ٤. ومن شأن القياس ورصد التقدم والإبلاغ عن النتائج على مستوى الحصائل أن يستند إلى المذكرات التقنية التفصيلية التي سيعدها المكتب لهذا الغرض. وستشير هذه المذكرات إلى المعايير النوعية التي تحدد النتائج التي يتوقع تحقيقها بدعم من منظمة العمل الدولية والتي يجب أن تستند في جميع الحالات إلى المشاورات مع الشركاء الاجتماعيين وإلى معايير العمل الدولية.
 - ٥. وتتضمن الجداول في هذا الملحق بيانات أولية عن غايات خط الأساس والغايات المتوقعة للمؤشرات استناداً إلى المعلومات المتوفرة في كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢. وخط الأساس هو القيمة المتوقعة للمؤشرات في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ أو في نهاية عام ٢٠٢٣، في حين أن الغاية هي النتيجة المتوقعة تحقيقها في نهاية عام ٢٠٢٥. لذلك، ينبغي اعتبار هذه المعلومات دلالية في هذه المرحلة وسيتم مراجعتها وتحديثها حسب الاقتضاء قبيل نهاية عام ٢٠٢٣ من أجل عكس التقدم المحرز في اتجاهات العمل اللائق وفي تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية خلال فترة السنتين ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

^١ لم يتم التوصل في الوقت الراهن إلى توافق ثلاثي في الآراء بشأن مؤشر على مستوى النتيجة ٢ بشأن هيئات مكونة ثلاثية قوية وتمثيلية ومؤثرة وحوار اجتماعي فعال. ولا يزال المكتب ملتزماً بالعمل المشترك مع الهيئات المكونة الثلاثية لتحديد مثل هذا المؤشر في المستقبل.

◀ الجدول أولاً-١: الأثر طويل الأجل

العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق: مستقبل عمل عادل وشامل وآمن تترافق معه العمالة الكاملة والمنتجة والمختارة بحرية وفرص العمل اللائق للجميع			
مؤشرات الأثر	سبل التحقق	خط الأساس	الغاية
نسبة السكان العاملين دون خط الفقر الدولي حسب الجنس والسن والموقع الجغرافي (حضري/ريفي) (معدل فقر العاملين، مكون فرعي للمؤشر ١-١ من أهداف التنمية المستدامة)	إحصاءات منظمة العمل الدولية	٦,٧ في المائة (٢٠٢١) ٦,٤ في المائة (٢٠٢٢)	القضاء على الفقر المدقع للناس أجمعين أينما كانوا (الغاية ١-١ من أهداف التنمية المستدامة)
النمو السنوي في معدل العائدات الشهرية الحقيقية للعاملين (مرتبط بالمؤشر ٨-١٠ من أهداف التنمية المستدامة)	تقرير الأجور في العالم	٠,٩ في المائة (٢٠٢٢)*	العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق لجميع النساء والرجال، بمن فيهم الشباب والأشخاص المعوقون، والمساواة في الأجور عن العمل ذي القيمة المتساوية (الغاية ٨-٥ من أهداف التنمية المستدامة)
معدل البطالة حسب الجنس والسن والأشخاص المعوقين (المؤشر ٨-٥ من أهداف التنمية المستدامة)	إحصاءات منظمة العمل الدولية	٦,٩ في المائة (٢٠٢٠) ٦,٢ في المائة (٢٠٢١) ٥,٨ في المائة (٢٠٢٢)	من أهداف التنمية المستدامة)
حصة العمل من الناتج المحلي الإجمالي (المؤشر ١٠-٤ من أهداف التنمية المستدامة)	إحصاءات منظمة العمل الدولية	٥٢,٦ في المائة (٢٠١٩)	اعتماد السياسات، ولا سيما السياسات المالية وسياسات الأجور والحماية الاجتماعية، وتحقيق قدر أكبر من المساواة تدريجياً (الغاية ١٠-٤ من أهداف التنمية المستدامة)

* يغطي تقرير الأجور في العالم النصف الأول من عام ٢٠٢٢.

◀ الجدول أولاً-٢: النتائج السياسية

مؤشرات الأثر	سبل التحقق	خط الأساس	الغاية
١. إجراءات معيارية مُحكَّمة ومحدثة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية			
مستوى الامتثال الوطني لحقوق العمل (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية) استناداً إلى المصادر النصية لمنظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية حسب الجنس ووضع المهاجر (المؤشر ٨-٨ من أهداف التنمية المستدامة)	إحصاءات منظمة العمل الدولية	النتيجة الإجمالية العالمية هي ٥,١ على مقياس من صفر إلى ١٠ (باعتبار الصفر هو الأفضل و ١٠ هو الأسوأ) لعام ٢٠١٩ و ٥,٠ لعام ٢٠٢٠	حماية حقوق العمال وتشجيع بيئات عمل سليمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف الهشة (الغاية ٨-٨ من أهداف التنمية المستدامة)
نسبة وعدد الأطفال الذين يتراوح عمرهم بين ٥-١٧ عاماً، الضالعين في عمل الأطفال، حسب الجنس والسن (المؤشر ٨-٧ من أهداف التنمية المستدامة)	التقديرات العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن عمل الأطفال	٩,٦ في المائة، بما يعادل ١٦٠ مليون طفل، ٦٣ مليون منهم من الفتيات (٢٠٢٠)	اتخاذ تدابير فورية وفعالة للقضاء على العمل الجبري وإنهاء الرق المعاصر والاتجار بالبشر وضمان حظر أسوأ أشكال عمل الأطفال والقضاء عليها، بما في ذلك تعيبتهم واستخدامهم كجنود أطفال، وبحلول عام ٢٠٢٥ إنهاء عمل الأطفال في كافة أشكاله (الغاية ٨-٧ من أهداف التنمية المستدامة)
معدل العمل الجبري	التقديرات العالمية لمنظمة العمل الدولية بشأن الرق المعاصر: العمل الجبري والزواج القسري	٣,٥ لكل ١٠٠٠ نسمة، بما يعادل ٢٧,٦ مليون شخص، ١١,٨ مليون منهم من النساء والفتيات (٢٠٢١)	

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

١-١-١: عدد التصديقات على: (أ) الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة/ البروتوكولات؛ (ب) الاتفاقيات التقنية المحدثة.	نظام معلومات منظمة العمل الدولية بشأن معايير العمل الدولية (NORMLEX)	(أ) ٢,٠٦١ (كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢) (ب) ٢,٤١٥ (كانون الأول/ديسمبر ٢٠٢٢)	(أ) ٣٥ تصديقاً إضافياً (٩ في أفريقيا و ٥ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ١٥ في آسيا والمحيط الهادئ و ٤ في أوروبا - آسيا الوسطى) (ب) ٨٠ تصديقاً إضافياً (٢٠ في أفريقيا و ١٥ في الأمريكتين و ٥ في الدول
--	--	--	---

مؤشرات الأثر	سبل التحقق	خط الأساس	الغاية
العربية و ٢٥ في آسيا والمحيط الهادئ و ١٥ في أوروبا - آسيا الوسطى)			
الخصيلة ٢-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة على تحفيز التطبيق الفعال لمعايير العمل الدولية			
١-٢-١: عدد حالات التقدم المحرز في تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها والتي تشير إليها برضا هيئات الإشراف	تقارير صادرة عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية، مجمعة في نظام المعلومات بشأن معايير العمل الدولية	٥٠ حالة تقدم	٥٠ حالة تقدم
٢-٢-١: النسبة المئوية من أطر الأمم المتحدة الجديدة للتعاون، التي تتضمن تدابير لمعالجة القضايا التي تثيرها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية	الوثائق ذات الصلة بإطار الأمم المتحدة للتعاون ومكتب تنسيق الأنشطة الإنمائية التابع للأمم المتحدة	١٠ في المائة	١٠ في المائة
الخصيلة ٣-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة والشركاء وأصحاب المصلحة على المشاركة في العمل المعياري			
١-٣-١: النسبة المئوية من التقارير عن تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها والمطلوبة بحلول الأول من أيلول/سبتمبر والمستلمة في الوقت المناسب، بما فيها الردود على تعليقات هيئات الإشراف	NORMLEX	٤٠ في المائة	٤٠ في المائة في عام ٢٠٢٤ ٤٠ في المائة في عام ٢٠٢٥
٢-٣-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بآليات ثلاثية تمكّن الهيئات المكونة من المشاركة بفعالية في تنفيذ معايير العمل الدولية على المستوى الوطني، بما في ذلك تقديم التقارير إلى هيئات الإشراف	وثائق وطنية رسمية وتقارير هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية	٢٠ دولة عضواً (٥ في أفريقيا و ٤ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٥ في آسيا والمحيط الهادئ و ٤ في أوروبا - آسيا الوسطى)	٢٥ دولة عضواً (٥ في أفريقيا و ٩ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٦ في آسيا والمحيط الهادئ و ٣ في أوروبا - آسيا الوسطى)
الخصيلة ٤-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة والشركاء وأصحاب المصلحة على احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيزها وتحقيقها			
١-٤-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات وبرامج جديدة أو محسنة، تعالج الطبيعة المتعاضدة بين اثنين أو أكثر من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	لا ينطبق (مؤشر جديد)	٢٣ دولة عضواً (٦ في أفريقيا و ١٠ في الأمريكتين و ٥ في آسيا والمحيط الهادئ و ٢ في أوروبا - آسيا الوسطى)
٢-٤-١: عدد البلدان الرائدة في التحالف ٧-٨، التي اتخذت إجراءات بشأن عمل الأطفال أو العمل الجبري أو الاتجار بالأشخاص	منصة المعلومات عن التحالف ٧-٨ وتقارير وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	لا ينطبق. (مؤشر جديد)	١٨ دولة عضواً (٨ في أفريقيا و ٥ في الأمريكتين و ٤ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا - آسيا الوسطى)
الخصيلة ٥-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة والشركاء وأصحاب المصلحة على تطبيق معايير العمل الدولية القطاعية ومدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية والأدوات			
١-٥-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بمبادرات جديدة أو محسنة لتطبيق المعايير القطاعية لمنظمة العمل الدولية ومدونات الممارسات القطاعية والمبادئ التوجيهية التي أقرها مجلس الإدارة	وثائق وتقارير وطنية، بما فيها تلك الصادرة عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال ومنظمات العمال، مجمعة من خلال آلية التنسيق القطاعي التابعة لمنظمة العمل الدولية؛ تقارير صادرة عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية	١٥ دولة عضواً (٦ في أفريقيا و ٢ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ٦ في آسيا والمحيط الهادئ)	١٨ دولة عضواً (٩ في أفريقيا و ٢ في الأمريكتين و ٥ في الدول العربية و ٢ في آسيا والمحيط الهادئ)

مؤشرات الأثر	سبل التحقق	خط الأساس	الغاية
٢. هينات مكونة ثلاثية قوية وتمثيلية ومؤثرة وحوار اجتماعي فعال			

لم يوضع مؤشر النتيجة بعد.

الحصيلة ١-٢: زيادة القدرة المؤسسية لدى منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال كي تكون قوية ومستقلة وتمثيلية

١-١-٢: عدد منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال المجهزة بنظم إدارة سديدة مطورة واستراتيجيات لتوسيع نطاق التمثيل و/أو تحسين تقديم الخدمات	تقارير ووثائق ومحاضر وسجلات الخدمات/ التدريب وأدلة إرشادية/ كتيبات وخطط/ استراتيجيات الأعمال الخاصة بمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال؛ اتفاقات الشراكة؛ التغطية الإعلامية؛ أو أي وثائق رسمية أخرى	٢٤ منظمة (٧ في أفريقيا و٧ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٨ في آسيا والمحيط الهادئ و٤ في أوروبا - آسيا الوسطى)	٣٦ منظمة (١٠ في أفريقيا و١٣ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٨ في آسيا والمحيط الهادئ و٤ في أوروبا - آسيا الوسطى)
٢-١-٢: عدد منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال التي تجري تحليلات بخصوص التغير في بيئة العمل وتضطلع بأنشطة توعية للتأثير في عملية وضع السياسات	٢١ منظمة (٧ في أفريقيا و٥ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٥ في آسيا والمحيط الهادئ و٣ في أوروبا - آسيا الوسطى)	٢٤ منظمة (٩ في أفريقيا و٦ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٥ في آسيا والمحيط الهادئ و٣ في أوروبا - آسيا الوسطى)	

الحصيلة ٢-٢: زيادة القدرات المؤسسية والتقنية والتمثيلية لدى منظمات العمال وتعزيز تأثيرها في السياسات

١-٢-٢: عدد منظمات العمال الوطنية المجهزة باستراتيجيات مبتكرة لجذب مجموعات جديدة من العمال و/أو تحسين خدماتهم	تقارير سنوية من منظمات العمال؛ اتفاقات المفاوضة الجماعية؛ تقارير ومنشورات رسمية؛ وسائل الإعلام؛ سياسات وقوانين ولوائح وطنية وإقليمية ومتعددة الأطراف؛ اتفاقات تجارية؛ تعليقات وتقارير من هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية	٣٧ منظمة (١٣ في أفريقيا و٨ في الأمريكتين و٤ في الدول العربية و١٠ في آسيا والمحيط الهادئ و٢ في أوروبا - آسيا الوسطى)	٣٨ منظمة (١٣ في أفريقيا و٨ في الأمريكتين و٤ في الدول العربية و٣ في آسيا والمحيط الهادئ و٣ في أوروبا - آسيا الوسطى)
٢-٢-٢: عدد منظمات العمال العاملة على وضع مقترحات ليتم النظر فيها خلال آليات الحوار الاجتماعي من أجل عملية وضع السياسات		٣٦ منظمة (١٢ في أفريقيا و٨ في الأمريكتين و٣ في الدول العربية و١٠ في آسيا والمحيط الهادئ و٣ في أوروبا - آسيا الوسطى)	٣٨ منظمة (١٥ في أفريقيا و٨ في الأمريكتين و٣ في الدول العربية و٢ في أوروبا - آسيا الوسطى)

الحصيلة ٣-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على جعل الحوار الاجتماعي أكثر تأثيراً وجعل مؤسسات وعمليات علاقات العمل أكثر فعالية

١-٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي قامت حديثاً بإنشاء أو تعزيز المؤسسات والعمليات الخاصة بالحوار الاجتماعي	وثائق وتقارير وطنية رسمية، بما فيها تلك الصادرة عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وتقارير صادرة عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية	٢٩ دولة عضواً (٩ في أفريقيا و٤ في الأمريكتين و٣ في الدول العربية و١٠ في آسيا والمحيط الهادئ و٣ في أوروبا - آسيا الوسطى)	٢٨ دولة عضواً (١٤ في أفريقيا و٤ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٥ في آسيا والمحيط الهادئ و٣ في أوروبا - آسيا الوسطى)
٢-٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي قامت حديثاً بوضع أو تعزيز السياسات أو الممارسات من أجل تشجيع: (أ) المفاوضة الجماعية؛ (ب) التعاون في مكان العمل.	وثائق وتقارير وطنية رسمية، بما فيها تلك الصادرة عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وتقارير صادرة عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية	١٩ دولة عضواً (٤ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و١٠ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا - آسيا الوسطى)	(أ) المفاوضة الجماعية: ٢٠ دولة عضواً (٩ في أفريقيا و١ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٥ في آسيا والمحيط الهادئ و٤ في أوروبا - آسيا الوسطى) (ب) التعاون في مكان العمل: ١١ دولة عضواً (٣ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٦ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا - آسيا الوسطى)
٣-٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي قامت حديثاً بإرساء أو إصلاح الأطر التنظيمية أو المؤسسية من أجل منع نزاعات العمل وتسويتها بشكل فعال	وثائق وتقارير وطنية رسمية، بما فيها تلك الصادرة عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وتقارير	لا ينطبق. (مؤشر جديد)	٢٢ دولة عضواً (٧ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٧ في آسيا والمحيط الهادئ و٥ في أوروبا - آسيا الوسطى)

مؤشرات الأثر	سبل التحقق	خط الأساس	الغاية
صادرة عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية			
الحصيلة ٢-٤: زيادة القدرة المؤسسية لدى إدارات العمل			
٢-٤-١: عدد الدول الأعضاء التي تحسنت فيها سياسات وأطر إدارات العمل، بما في ذلك من خلال إصلاح قوانين العمل	وثائق وتقارير وطنية رسمية، بما فيها تلك الصادرة عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وتقارير صادرة عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية	٢٥ دولة عضواً (٥ في أفريقيا و٨ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٥ في آسيا والمحيط الهادئ و٥ في أوروبا - آسيا الوسطى)	٢١ دولة عضواً (٦ في أفريقيا و٦ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٤ في آسيا والمحيط الهادئ و٣ في أوروبا - آسيا الوسطى)
٢-٤-٢: عدد الدول الأعضاء التي تعززت فيها السياسات والاستراتيجيات ومفتشيات العمل من أجل تحسين الامتثال لتشريعات العمل الوطنية	وثائق وتقارير وطنية رسمية، بما فيها تلك الصادرة عن منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وتقارير صادرة عن هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية	١٣ دولة عضواً (٤ في أفريقيا و١ في الأمريكتين و٣ في الدول العربية و٣ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا - آسيا الوسطى)	٣٢ دولة عضواً (١٢ في أفريقيا و٧ في الأمريكتين و٣ في الدول العربية و٧ في آسيا والمحيط الهادئ و٣ في أوروبا - آسيا الوسطى)
٣. عمالة كاملة ومنتجة من أجل انتقالات عادلة			
نسبة العمالة غير المنظمة من إجمالي العمالة، حسب الجنس (المؤشر ٨-١٠ من أهداف التنمية المستدامة)	إحصاءات منظمة العمل الدولية	إناث: ٥٥,٢ في المائة (٢٠١٩) ٥٥ في المائة (٢٠٢٢) ذكور: ٦٠,٢ في المائة (٢٠١٩) ٦٠,٦ في المائة (٢٠٢٢) المجموع: ٥٨,٢ في المائة (٢٠١٩) ٥٨,٤ في المائة (٢٠٢٢)	تعزيز سياسات موجهة نحو التنمية تدعم الأنشطة الإنتاجية واستحداث فرص العمل اللائق وتنظيم المشاريع والقدرة على الإبداع والابتكار، وتشجع على إضفاء السمة المنظمة على المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالعصر وعلى نموها، بما في ذلك من خلال الحصول على الخدمات المالية (الغاية ٨-٣ من أهداف التنمية المستدامة)
نسبة العمالة إلى السكان (بالعشرين سنة وما فوق)	إحصاءات منظمة العمل الدولية	إناث: ٤٥ في المائة (٢٠١٩) ٤٤,٧ في المائة (٢٠٢٢) ذكور: ٦٨,٨ في المائة (٢٠١٩) ٦٨,٢ في المائة (٢٠٢٢) المجموع: ٥٦,٩ في المائة (٢٠١٩) ٥٦,٤ في المائة (٢٠٢٢)	تحقيق نسبة أعلى من السكان في سن العمل في التوظيف وتقليص الفجوات بين الجنسين في معدلات التوظيف في جميع الأقاليم
نسبة الشباب (تتراوح أعمارهم بين ١٥ و٢٤ سنة) غير الملحقين بالتعليم أو العمالة أو التدريب (المؤشر ٨-٦-١ من أهداف التنمية المستدامة)	إحصاءات منظمة العمل الدولية	المجموع: ٢٢,٩ في المائة (٢٠١٩) ٢٣,٥ في المائة (٢٠٢٢)	الحد بدرجة كبيرة من نسبة الشباب غير الملحقين بالتعليم أو العمالة أو التدريب (استناداً إلى الغاية ٨-٦ من أهداف التنمية المستدامة)
عدد الدول الأعضاء المجهزة باستراتيجية وطنية متطورة ومفعلة لتوفير العمالة للشباب، سواء كانت استراتيجية مستقلة أو جزءاً من استراتيجية وطنية للعمالة (استناداً إلى المؤشر ٨-ب-١ من أهداف التنمية المستدامة)	وثائق وتقارير وطنية رسمية	٤٣ دولة عضواً مجهزة باستراتيجية متطورة ومفعلة من أجل عمالة الشباب (٢٠٢١) ١ ٣٩ دولة عضواً في عام ٢٠١٩	

مؤشرات الأثر	سبل التحقق	خط الأساس	الغاية
--------------	------------	-----------	--------

الحصيلة ٣-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع أطر سياسة عمالة شاملة وتنفيذها

١-٣-١: عدد الدول الأعضاء التي تتمتع بأطر سياسة عمالة شاملة	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	٣٢ دولة عضواً (١٢ في أفريقيا و ٤ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ٨ في آسيا والمحيط الهادئ و ٥ في أوروبا - آسيا الوسطى)	٢٤ دولة عضواً (٩ في أفريقيا و ٣ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٦ في آسيا والمحيط الهادئ و ٤ في أوروبا - آسيا الوسطى)
١-٣-٢: عدد الدول الأعضاء التي استندت قراراتها وسياساتها الاستثمارية لاستحداث وظائف أكثر وأفضل إلى عمليات تقييم الأثر على العمالة التي تدعمها منظمة العمل الدولية	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	لا ينطبق. (مؤشر جديد)	٨ دول أعضاء (٤ في أفريقيا و ١ في الأمريكتين و ١ في آسيا والمحيط الهادئ و ٢ في أوروبا - آسيا الوسطى).

الحصيلة ٣-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على إرساء نظم للمهارات والتعلم المتواصل تكون شاملة ومستدامة وقادرة على الصمود

١-٢-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات واستراتيجيات ونظم إدارة سديدة أكثر شمولاً بشأن المهارات والتعلم المتواصل	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	١٠ دول أعضاء (١ في أفريقيا و ٤ في الدول العربية و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ و ٢ في أوروبا - آسيا الوسطى)	١٤ دولة عضواً (٤ في أفريقيا و ٤ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٤ في آسيا والمحيط الهادئ)
٢-٢-٣: عدد الدول الأعضاء التي تتمتع بقدرة مؤسسية محسنة في مجال: (أ) استباق الاحتياجات من المهارات ومطابقتها؛ (ب) الإدارة السديدة للمهارات والتعلم المتواصل.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	٢٨ دولة عضواً (١٥ في أفريقيا و ١ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ٨ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا - آسيا الوسطى)	٣١ دولة عضواً (١٩ في أفريقيا و ٥ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٤ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا - آسيا الوسطى)
٣-٢-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة ببرامج مهارات ابتكارية ومرنة وشاملة والاعتراف بالمهارات والتلمذة الصناعية والتعلم القائم على العمل	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	٤٠ دولة عضواً (١٩ في أفريقيا و ٤ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ١٣ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا - آسيا الوسطى)	٣٨ دولة عضواً (١٩ في أفريقيا و ٦ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ٩ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا - آسيا الوسطى)
٤-٢-٣: عدد الأشخاص الذين استفادوا من خدمات المهارات والتعلم المتواصل بدعم من منظمة العمل الدولية	مبادرة تتبع المهارات لمنظمة العمل الدولية	لا ينطبق (مؤشر جديد)	٧٠٠ ٠٠٠ شخص (٤٠٠ ٠٠٠ في أفريقيا و ٦٠ ٠٠٠ في الأمريكتين و ٣٠ ٠٠٠ في الدول العربية و ٦٠ ٠٠٠ في آسيا والمحيط الهادئ و ١٦٠ ٠٠٠ في أوروبا - آسيا الوسطى)

الحصيلة ٣-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة سياسات واستراتيجيات وتنفيذها من أجل استحداث العمل اللائق في المناطق الريفية

١-٣-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدابير لتوفير العمل اللائق في المناطق الريفية	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	١٥ دولة عضواً (٤ في أفريقيا و ٤ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ و ٢ في أوروبا - آسيا الوسطى)	١٦ دولة عضواً (٤ في أفريقيا و ٥ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ و ٢ في أوروبا - آسيا الوسطى)
---	---	--	--

الحصيلة ٤-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع برامج وخدمات فعالة وناجحة لسوق العمل من أجل دعم الانتقالات

١-٤-٣: عدد الدول الأعضاء المجهزة بإدارات استخدام وبرامج سوق عمل معززة وفعالة تعالج الانتقال إلى العمل اللائق، بما في ذلك لصالح النساء والشباب والمسنين	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	٢٢ دولة عضواً (٧ في أفريقيا و ٦ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ١ في آسيا والمحيط الهادئ و ٧ في أوروبا - آسيا الوسطى)	١٨ دولة عضواً (٦ في أفريقيا و ٤ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ و ٤ في أوروبا - آسيا الوسطى)
--	---	--	--

مؤشرات الأثر	سبل التحقق	خط الأساس	الغاية
٣-٤-٢: عدد أيام العمل التي تولدها برامج الاستثمار كثيفة العمالة بدعم من منظمة العمل الدولية لاستحداث وظائف أكثر وأفضل	معلومات عن المشروع مجموعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	لا ينطبق (مؤشر جديد)	١ ٠٠٠ ٠٠٠ يوم عمل على الأقل.

الحصيلة ٣-٥: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز العمالة اللائقة لصالح الشباب

٣-٥-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة ببرامج متكاملة لعمالة الشباب والمهارات، بما في ذلك بالتركيز على القطاعات الخضراء والرقمية وقطاع الرعاية والقطاعات الناشئة الأخرى	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجموعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	لا ينطبق (مؤشر جديد)	١٠ دول أعضاء (٤ في أفريقيا و ٢ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ٢ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا - آسيا الوسطى)
---	---	-------------------------	---

٤. منشآت مستدامة من أجل تحقيق النمو الشامل والعمل اللائق

معدل النمو السنوي للنتائج المحلي الإجمالي بالقيم الحقيقية للفرد الواحد العامل (المؤشر ٨-٢-١ من أهداف التنمية المستدامة)	إحصاءات منظمة العمل الدولية	٢,٥ في المائة (٢٠٢١) ٠,٨ في المائة (٢٠٢٢)	تحقيق مستويات أعلى من الإنتاجية الاقتصادية من خلال التنوع والارتفاع بمستوى التكنولوجيا والابتكار، بما في ذلك من خلال التركيز على القطاعات المتمسكة بالقيمة المضافة العالية والقطاعات كثيفة اليد العاملة (الغاية ٨-٢ من أهداف التنمية المستدامة)
---	-----------------------------	--	---

الحصيلة ٤-١: زيادة قدرة الهيئات المكونة على تهيئة بيئة مؤاتية لروح تنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة والعمل اللائق ونمو الإنتاجية

٤-١-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستراتيجية و/أو خطة عمل تهدف إلى تحسين البيئة المؤاتية من أجل خلق ونمو المنشآت المستدامة.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجموعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	١٤ دولة عضواً (٧ في أفريقيا و ٢ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ٢ في آسيا والمحيط الهادئ).	١٤ دولة عضواً (٧ في أفريقيا و ٢ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ و ٢ في أوروبا - آسيا الوسطى)
---	--	---	--

الحصيلة ٤-٢: زيادة قدرة الهيئات المكونة على إرساء منشآت أكثر شمولاً واستدامة وقدرة على الصمود في سلاسل التوريد والإمداد وتشجيع سلوك أعمال مسؤول من أجل تحقيق العمل اللائق

٤-٢-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات وتدابير ترمي إلى تعزيز سلوك الأعمال المسؤول من أجل العمل اللائق، بما في سلاسل التوريد والإمداد، استناداً إلى الإرشادات المنصوص عليها في إعلان المبادئ الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجموعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	١٣ دولة عضواً (٤ في أفريقيا و ٦ في الأمريكتين و ٢ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا - آسيا الوسطى)	٢٣ دولة عضواً (٩ في أفريقيا و ٧ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٤ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا - آسيا الوسطى)
---	---	---	--

الحصيلة ٤-٣: زيادة الدعم المقدم إلى المنشآت - لا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر - في تحقيق العمل اللائق وتحسين الإنتاجية

٤-٣-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بخطط تدخل فعالة من أجل دعم الإنتاجية وروح تنظيم المشاريع ونماذج الأعمال الخضراء	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجموعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	٢٨ دولة عضواً (٨ في أفريقيا و ٥ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ١١ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا - آسيا الوسطى)	٣٨ دولة عضواً (٢١ في أفريقيا و ٩ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ٤ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا - آسيا الوسطى)
--	---	---	---

مؤشرات الأثر	سبل التحقق	خط الأساس	الغاية
--------------	------------	-----------	--------

الخصيلة ٤-٤: زيادة قدرة الهيئات المكونة على تسهيل انتقال المنشآت إلى الاقتصاد المنظم

١-٤-٤: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت تدابير تهدف إلى تسهيل انتقال المنشآت والعمال المستخدمين فيها إلى السمة المنظمة.	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية.	١٧ دولة عضواً (٧ في أفريقيا و ٢ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ و ٢ في أوروبا - آسيا الوسطى).	١٧ دولة عضواً (١٠ في أفريقيا و ٥ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية).
--	--	---	---

الخصيلة ٥-٤: زيادة قدرة الهيئات المكونة على بناء اقتصاد اجتماعي وتضامني متين وقادر على الصمود من أجل تحقيق العمل اللائق

١-٥-٤: عدد الدول الأعضاء التي أدمجت العناصر الخاصة بالاقتصاد الاجتماعي والتضامني في سياساتها أو تشريعاتها الجديدة أو القائمة	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	لا ينطبق (مؤشر جديد)	٧ دول أعضاء (٢ في أفريقيا و ٢ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ١ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا - آسيا الوسطى)
--	---	----------------------	--

٥. المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع

نسبة النساء في مناصب إدارية (المؤشر ٥-٥ من أهداف التنمية المستدامة)	إحصاءات منظمة العمل الدولية	٢٧,٩ في المائة (٢٠١٩)	ضمان مشاركة المرأة مشاركة كاملة وفعالة وتكافؤ الفرص المتاحة للقيادة على جميع مستويات صنع القرارات في الحياة السياسية والاقتصادية والعامة (الغاية ٥-٥ من أهداف التنمية المستدامة)
حصة العمالة غير المنظمة في صفوف النساء	إحصاءات منظمة العمل الدولية	٥٥,٢ في المائة (٢٠١٩) ٥٥,٠ في المائة (٢٠٢٢)	زيادة كبيرة في عدد النساء في العمالة المنظمة

الخصيلة ١-٥: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تصميم وتنفيذ برنامج تحويلي بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والإدماج

١-١-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات أو تشريعات جديدة أو منقحة تتضمن تدابير لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة بين النساء والرجال في عالم العمل	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢٣	٦ دولة عضواً (٤ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ١ في أوروبا - آسيا الوسطى)
٢-١-٥: عدد الدول الأعضاء التي اتخذت تدابير لتعزيز تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة لصالح الأشخاص المعوقين أو إحدى الفئات التالية على الأقل: الشعوب الأصلية والقبلية، الأشخاص المصابون بنقص المناعة البشرية أو الأشخاص الذين يواجهون التمييز على أساس العرق أو التوجه الجنسي أو الهوية الجنسية	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	١٨ دولة عضواً (٦ في أفريقيا و ٥ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ١ في آسيا والمحيط الهادئ و ٤ في أوروبا - آسيا الوسطى)	١٩ دولة عضواً (١٠ في أفريقيا و ٤ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ١ في آسيا والمحيط الهادئ و ٢ في أوروبا - آسيا الوسطى)

الخصيلة ٢-٥: زيادة قدرة الهيئات المكونة على تعزيز الاستثمارات والعمل اللائق في اقتصاد الرعاية

١-٢-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات أو استراتيجيات اقتصاد كلي مراعية للجنسين لتمويل التوسع في البنية التحتية الخاصة بالرعاية وخدمات الحماية الاجتماعية أو الرعاية العامة أو حزم سياسات الرعاية الداعمة لتوفير عمالة لائقة	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	٩ دول أعضاء (٢ في أفريقيا و ٢ في الأمريكتين و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ و ٢ في أوروبا - آسيا الوسطى)	٩ دول أعضاء (١ في أفريقيا و ٢ في الأمريكتين و ٣ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا - آسيا الوسطى)
٢-٢-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة بقوانين وسياسات وتدابير لتحسين حقوق وظروف عمل العاملين في مجال الرعاية، بمن فيهم العمال المنزليون	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	١١ دولة عضواً (٦ في أفريقيا و ١ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٢ في آسيا والمحيط الهادئ)	١١ دولة عضواً (١ في أفريقيا و ٣ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٢ في آسيا والمحيط الهادئ و ٢ في أوروبا - آسيا الوسطى)

مؤشرات الأثر	سبل التحقق	خط الأساس	الغاية
٣-٢-٥: حصة العاملين في مجال الرعاية المشمولين بالتدابير التي ترمي إلى تحسين حقوق وظروف العمل	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	لا ينطبق (مؤشر جديد)	من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢٣
٤-٢-٥: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدابير تهدف إلى تحقيق تقاسم أكثر توازناً للمسؤوليات العائلية بين النساء والرجال	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	٧ دول أعضاء (٢ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و١ في آسيا والمحيط الهادئ و٢ في أوروبا - آسيا الوسطى)	١٠ دول أعضاء (٢ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٥ في أوروبا - آسيا الوسطى)

الحصيلة ٣-٥: زيادة قدرة الهيئات المكونة على منع ومعالجة العنف والتحرش على أساس التمييز

١-٣-٥: عدد الدول الأعضاء التي اتخذت تدابير إزاء التصديق على الاتفاقية رقم ١٩٠ والتوصية رقم ٢٠٦ وتنفيذهما	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	١٨ دولة عضواً (٦ في أفريقيا و٥ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و١ في آسيا والمحيط الهادئ و٤ في أوروبا - آسيا الوسطى)	٣٢ دولة عضواً (١١ في أفريقيا و٨ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٥ في آسيا والمحيط الهادئ و٧ في أوروبا - آسيا الوسطى)
--	---	--	---

٦. الحماية في العمل للجميع

تواتر معدلات التعرض لإصابات مهنية مميتة أو غير مميتة، حسب الجنس ووضع المهاجر (المؤشر ٨-٨-١ من أهداف التنمية المستدامة)	إحصاءات منظمة العمل الدولية	المعلومات متوفرة عن حوالي ٧١ بلداً (بدءاً من عام ٢٠١٥)	حماية حقوق العمال وتشجيع بيئات عمل سليمة وأمنة لجميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، وبخاصة المهاجرات، والعاملون في الوظائف الهشة (الغاية ٨-٨ من أهداف التنمية المستدامة)
حصة العمال الخاضعين لساعات عمل مفرطة	إحصاءات منظمة العمل الدولية	المعلومات متوفرة عن حوالي ١٤٤ بلداً (بدءاً من عام ٢٠١٥)	خفض حصة العمال الخاضعين لساعات عمل مفرطة
تكاليف التوظيف الواقعة على عاتق المستخدم كنسبة من الدخل الشهري المكتسب في بلد المقصد (المؤشر ١٠-٧-١ من أهداف التنمية المستدامة)	من المقرر تحديده لاحقاً	من المقرر تحديده لاحقاً	تيسير الهجرة وحراك الأشخاص على نحو منظم وأمن ومنظم ومتسم بالمسؤولية، بما في ذلك من خلال تنفيذ سياسات الهجرة المخطط لها والتي تتسم بحسن الإدارة (الغاية ١٠-٧ من أهداف التنمية المستدامة)

الحصيلة ١-٦: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية

١-١-٦: عدد الدول الأعضاء التي حسنت إدارتها للسلامة والصحة المهنية من خلال سياسات وبرامج جديدة أو مؤسسات معززة	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢٣	٢٩ دولة عضواً (١٥ في أفريقيا و٣ في الأمريكتين و٣ في الدول العربية و٦ في آسيا والمحيط الهادئ و٢ في أوروبا - آسيا الوسطى)
٢-١-٦: عدد الدول الأعضاء المجهزة بنظم تسجيل وإشعار وطنية تسمح بإصدار تقارير منتظمة وفقاً للمؤشر ٨-٨-١ من أهداف التنمية المستدامة	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	١٢ دولة عضواً (٢ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و٥ في الدول العربية و١ في آسيا والمحيط الهادئ و٢ في أوروبا - آسيا الوسطى)	٧ دول أعضاء (٢ في أفريقيا و١ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٢ في آسيا والمحيط الهادئ)

الحصيلة ٢-٦: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحديد أجور ملائمة وتعزيز وقت العمل اللائق

١-٢-٦: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت فيها الهيئات المكونة سياسات أو تدابير قائمة على بيانات بشأن الأجور، بما في ذلك الحد الأدنى القانوني أو المتفاوض بشأنه للأجور	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	١٤ دولة عضواً (٣ في أفريقيا و٣ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٦ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا - آسيا الوسطى)	١٥ دولة عضواً (٦ في أفريقيا و١ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٧ في آسيا والمحيط الهادئ)
---	---	--	---

مؤشرات الأثر	سبل التحقق	خط الأساس	الغاية
٢-٢-٦: عدد الدول الأعضاء التي اعتمدت فيها الهيئات المكونة سياسة أو لائحة أو تدابير أخرى بشأن ساعات العمل أو ترتيبات وقت العمل أو ترتيبات تنظيم العمل لتلبية احتياجات كل من العمال وأصحاب العمل	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	٨ دول أعضاء (٤ في الأمريكتين و٣ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا - آسيا الوسطى)	٦ دول أعضاء (٢ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٢ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا - آسيا الوسطى)

الحصيلة ٦-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على توسيع نطاق حماية العمال كي تشمل فئات العمال المعرضين بشدة لخطر الاستبعاد

١-٣-٦: عدد الدول الأعضاء التي ثبت فيها خطر الاستبعاد و/أو المجهزة بسياسات أو لوائح أو آليات امتثال بغية توسيع نطاق الحماية لتشمل العمال المعرضين بشدة لخطر الاستبعاد بسبب ترتيبات العمل التي يخضعون لها	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	٧ دول أعضاء (١ في أفريقيا و٤ في أوروبا - آسيا الوسطى)	٩ دول أعضاء (٥ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٢ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا - آسيا الوسطى)
٢-٣-٦: عدد الدول الأعضاء التي ثبت فيها وجود الاقتصاد غير المنظم و/أو المجهزة بسياسات أو لوائح أو آليات امتثال بغية دعم انتقال العمال غير المنظمين إلى السمة المنظمة في المنشآت المنظمة أو في الأسر المعيشية	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	١٤ دولة عضواً (٦ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و٣ في الدول العربية و٢ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا - آسيا الوسطى)	٩ دول أعضاء (١ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٣ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا - آسيا الوسطى)

الحصيلة ٦-٤: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع أطر عادلة وفعالة لهجرة اليد العاملة

١-٤-٦: عدد الدول الأعضاء المجهزة بأطر عمل أو آليات مؤسسية لهجرة اليد العاملة بغية حماية حقوق العمال المهاجرين واللاجئين وتعزيز الاتساق مع سياسات العمالة والمهارات والحماية الاجتماعية وغيرها من السياسات ذات الصلة	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	١٩ دولة عضواً (٦ في أفريقيا و٥ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٦ في آسيا والمحيط الهادئ)	١٩ دولة عضواً (٥ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و١ في أوروبا - آسيا الوسطى)
٢-٤-٦: عدد الدول الأعضاء المجهزة بخدمات جديدة أو محسنة لحماية حقوق العمال المهاجرين واللاجئين	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	٢٢ دولة عضواً (٥ في أفريقيا و٦ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٨ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا - آسيا الوسطى)	١٩ دولة عضواً (٩ في أفريقيا و٣ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٤ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا - آسيا الوسطى)
٣-٤-٦: عدد أطر العمل الثنائية أو الإقليمية المطبقة على هجرة اليد العاملة والمزودة باليات مراقبة واستعراض بغية حماية حقوق العمال المهاجرين واللاجئين	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	٩ أطر (٤ في أفريقيا و١ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٣ في آسيا والمحيط الهادئ)	١٤ إطاراً (٣ في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٦ في آسيا والمحيط الهادئ و٢ في أوروبا - آسيا الوسطى)

٧. الحماية الاجتماعية الشاملة

نسبة السكان الذين تشملهم أراضيات وتُظم الحماية الاجتماعية حسب الجنس مع تمييز الأطفال والعاطلين عن العمل والمسنين والمعوقين والحوامل والموايد الجدد وضحايا حوادث العمل والفقراء والمستضعفين (المؤشر ١-٣-١ من أهداف التنمية المستدامة)	تقرير الحماية الاجتماعية في العالم، الصادر عن منظمة العمل الدولية	٤٦,٩ في المائة (٢٠٢٠)	تنفيذ نُظم وتدابير حماية اجتماعية مناسبة للجميع على الصعيد الوطني، بما في ذلك أراضيات الحماية الاجتماعية، وتحقيق تغطية يعتد بها للفقراء والمستضعفين، بحلول عام ٢٠٣٠ (الغاية ١-٣ من أهداف التنمية المستدامة)
عدد الأشخاص الذين يستفيدون من التغطية القانونية للحماية الاجتماعية أو الذي يحق لهم قانوناً الاستفادة من إعانات أكثر ملاءمة من خلال دعم منظمة العمل الدولية	أداة منظمة العمل الدولية لرصد نتائج الحماية الاجتماعية وتقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	لا ينطبق (مؤشر جديد)	١٠ ملايين شخص على الأقل (٥٠ في المائة منهم من النساء)

مؤشرات الأثر	سبل التحقق	خط الأساس	الغاية
--------------	------------	-----------	--------

الحصيلة ٧-١: زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع استراتيجيات الحماية الاجتماعية وسياساتها وأطرها القانونية الشاملة والمستدامة والمراعية لقضايا الجنسين

٧-١-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات وطنية جديدة أو منقحة للحماية الاجتماعية بهدف زيادة وتعزيز الشمولية و/أو زيادة ملائمة الإعانات	أداة منظمة العمل الدولية لرصد نتائج الحماية الاجتماعية وتقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	٣٣ دولة عضواً (١٥ في أفريقيا و ٩ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ٥ في آسيا والمحيط الهادئ و ٤ في أوروبا - آسيا الوسطى)	٣٧ دولة عضواً (١٩ في أفريقيا و ٧ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٥ في آسيا والمحيط الهادئ و ٤ في أوروبا - آسيا الوسطى)
--	---	---	---

الحصيلة ٧-٢: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز نظم الحماية الاجتماعية وضمان التمويل المناسب والمستدام والإدارة السديدة الجيدة

٧-٢-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدابير سياسية جديدة أو منقحة بغية تمكين استدامة نظم الحماية الاجتماعية وتقديم إعانات ملائمة	أداة منظمة العمل الدولية لرصد نتائج الحماية الاجتماعية وتقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	٢٦ دولة عضواً (١٢ في أفريقيا و ٤ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ٦ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا - آسيا الوسطى)	٣٤ دولة عضواً (١٦ في أفريقيا و ٩ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٦ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا - آسيا الوسطى)
---	---	---	---

الحصيلة ٧-٣: زيادة قدرة الدول الأعضاء على تسخير الحماية الاجتماعية لصالح الانتقالات الشاملة بين الحياة والعمل والتحول الهيكلي

٧-٣-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة باستجابات سياسية جديدة أو منقحة بما فيها الحماية الاجتماعية، بغية دعم وحماية العمال وأصحاب العمل على مدى حياتهم وانتقالهم في العمل	أداة منظمة العمل الدولية لرصد نتائج الحماية الاجتماعية وتقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	١٢ دولة عضواً (٦ في أفريقيا و ١ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ٢ في آسيا والمحيط الهادئ و ٢ في أوروبا - آسيا الوسطى)	١٦ دولة عضواً (١٠ في أفريقيا و ١ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ١ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا - آسيا الوسطى)
---	---	--	---

٨. استجابات سياسية ومؤسسية متكاملة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق

حصة التدفقات المالية الدولية من أجل العمل اللائق	نظام الإبلاغ عن الدائنين التابع لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	٠,٩ في المائة من المساعدة الإنمائية الرسمية وغيرها من التدفقات الرسمية إلى البلدان النامية من البلدان المانحة لأغراض تتصل بالعمل اللائق (٢٠١٩) ٣,٦ في المائة من المساعدة الإنمائية الرسمية وغيرها من التدفقات الرسمية إلى البلدان النامية من الوكالات متعددة الأطراف لأغراض تتصل بالعمل اللائق (٢٠١٩)	حشد موارد مالية إضافية لصالح البلدان النامية من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق
--	--	---	---

الحصيلة ٨-١: تحسين الاتساق في الدعم متعدد الأطراف من أجل وضع استجابات سياسية متكاملة وتمويلها بغية تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق

٨-١-١: عدد الدول الأعضاء، حيث شاركت الهيئات المكونة الثلاثية في مبادرات تنمية القدرات التي أطلقتها منظمة العمل الدولية من أجل المساهمة في تطوير إطار الأمم المتحدة للتعاون ^٢	تقارير التدريب والتقييم؛ محاضر الأعمال بشأن إطار الأمم المتحدة للتعاون والوثائق ذات الصلة	١٥ دولة عضواً	١٥ دولة عضواً
٨-١-٢: عدد الدول الأعضاء التي اكتسبت صفة بلد رائد في المسرع العالمي بشأن الوظائف والحماية الاجتماعية من أجل انتقال عادل	تقارير عن التقدم المحرز في تنفيذ المسرع العالمي.	من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢٣	٢٥ دولة عضواً

مؤشرات الأثر	سبل التحقق	خط الأساس	الغاية
٨-٣: عدد الشركاء الذين انضموا إلى التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية	تقارير عن التقدم المحرز في إقامة التحالف العالمي من أجل العدالة الاجتماعية	لا ينطبق (مؤشر جديد)	٢٥ شريكاً
الحصيلة ٨-٢: تحسين الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم			
٨-٢-١: عدد الدول الأعضاء التي تنفذ استراتيجية/ نهجاً متكاملًا بشأن إضفاء السمة المنظمة	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	لا ينطبق (مؤشر جديد)	١١ دولة عضواً (٤ في أفريقيا و ١ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٤ في آسيا والمحيط الهادئ)
الحصيلة ٨-٣: تحسين الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى تسهيل انتقالات عادلة نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً			
٨-٣-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بتدابير سياسية متكاملة من أجل تسهيل انتقال عادل نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً من خلال العمل اللائق	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	١٨ دولة عضواً (٨ في أفريقيا و ٦ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ٢ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في أوروبا - آسيا الوسطى)	١٨ دولة عضواً (٤ في أفريقيا و ٣ في الأمريكتين و ٣ في الدول العربية و ١ في أوروبا - آسيا الوسطى)
الحصيلة ٨-٤: زيادة الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى النهوض بنتائج العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد			
٨-٤-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بنهج متكامل إزاء العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد تمثيلاً مع استراتيجية منظمة العمل الدولية	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	لا ينطبق (مؤشر جديد)	٩ دول أعضاء (٢ في أفريقيا و ٢ في الأمريكتين و ١ في الدول العربية و ١ في أوروبا - آسيا الوسطى)
الحصيلة ٨-٥: تحسين الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى تعزيز العمل اللائق في أوضاع الأزمات وما بعدها			
٨-٥-١: عدد الدول الأعضاء المجهزة بسياسات أو برامج للعمل اللائق تعزز قدرة الجهات الفاعلة الوطنية على منع الأزمات والاستعداد لها ومواجهتها والانتعاش منها	تقارير ووثائق وطنية رسمية مجمعة في نظام الإدارة الاستراتيجية في منظمة العمل الدولية	لا ينطبق (مؤشر جديد)	١٣ دولة عضواً (٤ في أفريقيا و ٣ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ١ في أوروبا - آسيا الوسطى)

١ ١٣٧ دولة عضواً تعود البيانات الخاصة بها إلى شباط/ فبراير ٢٠٢٢.

٢ المؤشر المقابل لاستراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥.

◀ الجدول أولاً -٣: العوامل التمكينية

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	الغاية
ألف - تحسين المعارف والابتكار والتعاون والتواصل من أجل النهوض بالعدالة الاجتماعية			
الحصيلة ألف -١: إحصاءات أكثر وأفضل ترافقها نظم معلومات موثوقة بشأن سوق العمل			
ألف-١: عدد الدول الأعضاء التي تعزز إحصاءات سوق العمل لديها ونظم المعايير والمعلومات بالاستناد إلى المسوح الإحصائية المحسنة واستخدام المصادر الإحصائية الأخرى	إحصاءات منظمة العمل الدولية وملفات البيانات الجزئية واستبيانات الدراسات الاستقصائية والمواقع الإلكترونية للشركاء الوطنيين	١٥ دولة عضواً	١٥ دولة عضواً
ألف-٢: النسبة المئوية للزيادة في البيانات السنوية المقدمة إلى الأمم المتحدة فيما يتعلق بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة والتي تعتبر منظمة العمل الدولية هي الجهة الراعية لها	إحصاءات منظمة العمل الدولية، البيانات المتعلقة بأهداف التنمية المستدامة المقدمة سنوياً إلى الأمم المتحدة	تم الإبلاغ عن نقاط البيانات لعامي ٢٠٢٠ و ٢٠٢١ إلى قاعدة البيانات العالمية لمؤشرات أهداف التنمية المستدامة للأمم المتحدة في عام ٢٠٢٣	زيادة بنسبة ٥ في المائة على خط الأساس
الحصيلة ألف -٢: بحوث قائمة على البيانات تعزز النهج المتمحور حول الإنسان			
ألف-٢: عدد مخرجات البحوث التعاونية مع كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والمؤسسات الأكاديمية الرائدة التي تركز على النهج المتمحور حول الإنسان من أجل مستقبل العمل	المنشورات وقواعد البيانات وصفحات الويب الخاصة بمنظمة العمل الدولية والمؤسسات الشريكة	من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢٣	زيادة بنسبة ١٠ في المائة على خط الأساس
ألف-٢: مراجع المنتجات البحثية والمعرفية لمنظمة العمل الدولية في: (أ) الإعلانات والوثائق الختامية للمننديات العالمية، بما في ذلك الجمعية العامة للأمم المتحدة ومجموعة العشرين ومجموعة السبع ومجموعة BRICS؛ (ب) كيانات الأمم المتحدة وتقارير المؤسسات المالية الدولية؛ (ج) المجالات الأكاديمية المراجعة من الأقران؛ (د) المنظمات المكونة؛ (هـ) وسائل الإعلام.	المننديات العالمية وكيانات الأمم المتحدة وصفحات الويب والمنشورات الخاصة بالمؤسسات المالية الدولية؛ نظام تتبع الاقتباسات لمنظمة العمل الدولية؛ نظام تتبع وسائل الإعلام وتحليلات منظمة العمل الدولية	من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢٣	زيادة بنسبة ٥ في المائة على خط الأساس في كل فئة
الحصيلة ألف-٣: تحديد نهج ابتكارية وتعزيزها والارتقاء بها للنهوض بالعدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق			
ألف-٣: عدد شبكات ومجتمعات الممارسين الناشطة في مجال إدارة المعارف والابتكار	تقارير عن التقدم المحرز في تنفيذ استراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن المعارف والابتكار	لا ينطبق (مؤشر جديد)	٥
الحصيلة ألف-٤: توسيع نطاق الشراكات والتعاون الإنمائي دعماً للنتائج السياسية			
ألف-٤: حصة وتشكيل المساهمات الطوعية ^١	البيانات المالية لمنظمة العمل الدولية	تمثل المساهمات الطوعية ٤٦ في المائة من الموارد المتاحة (٢٠٢٠-٢٠٢١)	٥٠ في المائة
		تمثل المساهمات الطوعية غير المخصصة (الحساب التكميلي للميزانية العادية) والمساهمات الطوعية المخصصة الخفيفة ١٣ في المائة من المساهمات الطوعية (٢٠٢٠-٢٠٢١)	١٥ في المائة

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	الغاية
ألف-٤: عدد الشراكات مع كيانات الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية والمؤسسات متعددة الأطراف أو تحالفات مع شراكات متعددة القطاعات، بما في ذلك الاتفاقات المبرمة أو المجددة بين بلدان الجنوب ^١	مذكرات التفاهم وخطابات النوايا وخرائط الطريق أو الاتفاقات الرسمية الأخرى	٥ شراكات	يمثل تمويل الأمم المتحدة (الصندوق الاستئماني متعدد الشركاء والتمويل من كيانات الأمم المتحدة) ١٢ في المائة من المساهمات الطوعية (٢٠٢٠-٢٠٢١)
ألف-٥: زيادة في حجم الجمهور الذي يزور القنوات الإلكترونية العالمية والرئيسية التي تتيحها منظمة العمل الدولية لعامة الجمهور	البيانات المجمعة من وسائل التواصل الاجتماعي والقنوات الشبكية باستخدام تحليلات Google وغيرها من الوسائل	من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢٣	زيادة ١٠ في المائة على إجمالي حجم جمهور منظمة العمل الدولية
ألف-٥: عدد الشراكات في مجال التواصل بما يمكن منظمة العمل الدولية من الوصول إلى جمهور أعم	بيانات عن الشراكات وعدد مستخدمي منصات المنظمة عبر قنوات الشركاء.	من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢٣	٤ شراكات جديدة في مجال التواصل

باء - تحسين الريادة والإدارة السديدة

الحصيلة باء-١: تحسين الريادة والتوجه الاستراتيجي بغية ضمان الأثر التنظيمي

باء-١-١: إرشادات سياسية ذات حجية من جانب هيئات الإدارة السديدة في منظمة العمل الدولية لضمان القيادة التنظيمية في دفع عجلة النهج المتمحور حول الإنسان تحقيقاً للعدالة الاجتماعية والعمل اللائق، بناءً على إعلان منوية منظمة العمل الدولية	السجلات الرسمية لهيئات الإدارة السديدة في منظمة العمل الدولية؛ الجمعية العامة للأمم المتحدة؛ مجالس الأمم المتحدة وغيرها من الكيانات متعددة الأطراف؛ مذكرات التفاهم؛ الاتفاقات مع الشركاء	من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢٣	جميع الوثائق الختامية المتعلقة بالسياسات العامة التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي حسب جدول الأعمال. الدعم الذي توفره الأمم المتحدة والمنظمات متعددة الأطراف وشركاء التنمية إلى الوثائق الختامية المتعلقة بالسياسات العامة التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي، باعتبارها خط الأساس أو أعلى منه
باء-١-٢: النسبة المئوية من البرامج القطرية للعمل اللائق التي تم تطويرها خلال فترة السنتين والتي تتماشى مع الأهداف العالمية وإطار النتائج لمنظمة العمل الدولية، بإشراف من لجنة توجيهية ثلاثية ومستمدة من إطار الأمم المتحدة للتعاون ^١	وثائق البرامج القطرية للعمل اللائق وتقارير مكاتب المنسقين المقيمين وسجلات اجتماعات اللجنة التوجيهية للبرامج القطرية للعمل اللائق	١٠٠ في المائة	١٠٠ في المائة

الحصيلة باء-٢: دعم فعال وناجح لعملية صنع القرار في الهيئات الإدارية

باء-٢-١: النسبة المئوية من الوثائق الرسمية المنشورة إلكترونياً ضمن المهل الزمنية	التقارير التي تنشر على الصفحات الخاصة بالاجتماعات ذات الصلة على الإنترنت.	نشر ١٠٠ في المائة من الوثائق الرسمية إلكترونياً في الوقت المحدد	نشر ١٠٠ في المائة من الوثائق الرسمية إلكترونياً في الوقت المحدد
باء-٢-٢: النسبة المئوية لخفض حجم التقارير التي تتضمن محاضر أعمال لجان المؤتمر	التقارير التي توضع على صفحة مؤتمر العمل الدولي على الإنترنت.	من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢٣	انخفاض بنسبة ٢٠ في المائة

المؤشرات	سبل التحقق	خط الأساس	الغاية
جيم-٤-١: النسبة المئوية من المنشورات الرئيسية الصادرة عن المقر والمراعية لمعايير إمكانية الوصول ^٢	تقارير الأداء من إدارة المقر المكلفة بإنتاج المنشورات	١٠٠ في المائة من التقارير الرائدة التي تمتثل للحد الأدنى من معايير إمكانية الوصول	١٠٠ في المائة من التقارير الرائدة التي تمتثل للحد الأدنى من معايير إمكانية الوصول
الحصيلة جيم -٢: تحسين السياسات والآليات والنهج من أجل تسهيل إدارة متكاملة للموارد بغية تحقيق النتائج			
جيم-١-٢: مستوى امتثال بيانات منظمة العمل الدولية لمعايير لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومبادرة شفافية المساعدة الدولية وللمعايير المصدر المرجعي الوحيد للأمم المتحدة ^١	بوابة مبادرة شفافية المساعدة الدولية والتقارير الصادرة عن لجنة المساعدة الإنمائية التابعة لمنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وتقارير الأمم المتحدة	٩٠ في المائة (٢٠٢٢)	تغطي منشورات منظمة العمل الدولية بشأن مبادرة شفافية المساعدة الدولية ٩٠ في المائة من البيانات المالية للمنظمة
جيم-٢-٢: النسبة المئوية من النتائج المحققة بالاستخدام المتكامل للتمويل	آلية تقييم نوعية بيانات منظمة العمل الدولية	من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢٣	انخفاض عدد المشاكل المتصلة بنوعية البيانات بنسبة ٧٠ في المائة
جيم-٢-٢: النسبة المئوية من النتائج المحققة باستخدام المتكامل للتمويل	تقرير تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية ولوحة متابعة نتائج العمل اللائق	من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢٣	٨٠ في المائة على الأقل في جميع الأقاليم
الحصيلة جيم -٣: تحسين السياسات والعمليات الكفيلة بضمان تهيئة قوى عاملة تتسم بالتنوع والحماس وارتفاع الأداء			
جيم-١-٣: النسبة المئوية من الموظفين الذين يشغلون وظائف مدرجة في الميزانية العادية، والذين يغيرون وظيفتهم أو مقر عملهم لسنة واحدة أو أكثر ^٢	بيانات الموظفين في النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد في منظمة العمل الدولية	من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢٣	زيادة بنسبة ٥ في المائة على خط الأساس
جيم-٢-٣: النسبة المئوية من الموظفين الذين أشاروا إلى أن مديرهم يعزز تهيئة بيئة عمل آمنة وتحقيق توازن صحي بين العمل والحياة ورفاه الأشخاص ^٣	نموذج إدارة الأداء لموظفي منظمة العمل الدولية في نظام ILO People	من المقرر تحديده في نهاية عام ٢٠٢٣	زيادة بنسبة ٥ في المائة على خط الأساس
^١ المؤشر المقابل لاستراتيجية التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥.			
^٢ المؤشر المقابل لسياسة واستراتيجية منظمة العمل الدولية بشأن إدماج الأشخاص ذوي الإعاقة للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٣.			
^٣ المؤشر المقابل لاستراتيجية الموارد البشرية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٠-٢٠٢٥.			

◀ الملحق الثاني

ملخص العلاقات بين غايات أهداف التنمية المستدامة والنتائج السياسية

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

٧. ويتضمن الجدول أدناه الغايات الرئيسية لأهداف التنمية المستدامة التي ستساهم فيها منظمة العمل الدولية بصورة مباشرة - من خلال النتائج السياسية لمنظمة العمل الدولية - في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥. ويتضمن أيضاً مؤشرات أهداف التنمية المستدامة البالغة ١٤ مؤشراً المدرجة في إطار نتائج منظمة العمل الدولية (الملحق الأول)، إذ ستستخدم لتتبع التقدم المحرز في مكونات محددة تتعلق بالعمل اللائق خاصة بجدول أعمال منظمة العمل الدولية.

◀ الجدول ثانياً - ١: الصلات بين أهداف التنمية المستدامة والنتائج السياسية لمنظمة العمل الدولية

هدف التنمية المستدامة	غايات أهداف التنمية المستدامة	مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	النتائج السياسية لمنظمة العمل الدولية
 ١ القضاء على الفقر	١-١ القضاء على الفقر المدقع للناس أجمعين أينما كانوا بحلول عام ٢٠٣٠، وهو يُقاس حالياً بعدد الأشخاص الذين يعيشون بأقل من ١,٢٥ دولار في اليوم.	١-١-١ نسبة السكان دون خط الفقر الدولي حسب الجنس والسن والوضع في الاستخدام والموقع الجغرافي (حضري/ ريفي).	النتائج جميعها
 ٣ الصحة الجيدة والرفاه	٣-١ استحداث نظم وتدابير للحماية الاجتماعية ملائمة للجميع على الصعيد الوطني ووضع حدود دنيا لها، وتحقيق تغطية صحية واسعة للفقراء والمستضعفين بحلول عام ٢٠٣٠.	١-٣-١ نسبة السكان الذين تشملهم أراضيات/ نظم الحماية الاجتماعية بحسب الجنس مع تمييز الأطفال والعاطلين عن العمل والمسنين والمعوقين والحوامل والموليد الجدد وضحايا حوادث العمل والفقراء والمستضعفين.	النتيجة ٧
 ٨ العمل اللائق والنمو الاقتصادي	٨-٣ تحقيق التغطية الصحية الشاملة، بما في ذلك الحماية من المخاطر المالية، وإمكانية الحصول على خدمات الرعاية الصحية الأساسية الجيدة وإمكانية حصول الجميع على الأدوية واللقاحات الأساسية المأمونة والجيدة والفعالة وميسورة التكلفة.	النتيجة ٧	النتيجة ٣
 ٤ التعليم الجيد	٣-٤ بحلول عام ٢٠٣٠، ضمان تكافؤ فرص جميع النساء والرجال في الحصول على التعليم التقني والمهني والتعليم العالي الجيد وميسور التكلفة، بما في ذلك التعليم الجامعي.	النتيجة ٥	النتيجة ٣
 ٥ المساواة بين الجنسين	٤-٤ بحلول عام ٢٠٣٠، زيادة بنسبة كبيرة في عدد الشباب والكبار الذين تتوافر لديهم المهارات المناسبة، بما في ذلك المهارات التقنية والمهنية، للعمل وشغل وظائف لائقة ولمباشرة المشاريع.	النتيجة ٤	النتيجة ٣
 ١٠ الحد من المتفاوتات	٥-٤ بحلول عام ٢٠٣٠، القضاء على التفاوت بين الجنسين في التعليم وضمان تكافؤ فرص الوصول إلى جميع مستويات التعليم والتدريب المهني للفتيات المستضعفات، بما في ذلك للأشخاص ذوي الإعاقة والشعوب الأصلية والأطفال الذين يعيشون في ظل أوضاع هشة.	النتيجة ٥	النتيجة ٣

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

هدف التنمية المستدامة	غايات أهداف التنمية المستدامة	مؤشرات أهداف التنمية المستدامة	النتائج السياسية لمنظمة العمل الدولية
	٨-ب بحلول عام ٢٠٢٠، وضع وتفعيل استراتيجية عالمية لعمالة الشباب وتنفيذ الميثاق العالمي لتوفير فرص العمل الصادر عن منظمة العمل الدولية.	٨-٢ مستوى الامتثال الوطني لحقوق العمل (الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية) استناداً إلى المصادر النصية لمنظمة العمل الدولية والتشريعات الوطنية، حسب الجنس ووضع المهاجر.	النتيجة ٣
	٩-٣ زيادة فرص حصول المنشآت الصناعية الصغيرة وسائر المنشآت، ولا سيما في البلدان النامية، على الخدمات المالية، بما في ذلك الائتمانات ميسورة التكلفة، وإدماجها في سلاسل القيم والأسواق.	٨-ب-١ وجود استراتيجية وطنية متطورة وتشغيلها من أجل عمالة الشباب، كاستراتيجية مستقلة أو في إطار استراتيجية وطنية للعمالة.	النتيجة ٤
	١٠-٢ بحلول عام ٢٠٣٠، منح الإمكانات وتعزيز الإدماج الاجتماعي والاقتصادي والسياسي للجميع، بغض النظر عن السن أو الجنس أو الإعاقة أو الانتماء الإثني أو الأصل أو الدين أو الوضع الاقتصادي أو غير ذلك.	النتائج جميعها	
	١٠-٣ ضمان تكافؤ الفرص والحد من أوجه انعدام المساواة في النتائج، بما في ذلك من خلال إزالة القوانين والسياسات والممارسات التمييزية، وتعزيز التشريعات والسياسات والإجراءات الملائمة في هذا الصدد.	النتيجة ١ النتيجة ٥ النتيجة ٦	
	١٠-٤ اعتماد السياسات، ولا سيما السياسات المالية وسياسات الأجور والحماية الاجتماعية، وتحقيق قدر أكبر من المساواة تدريجياً.	النتائج جميعها	
	١٠-٧ تيسير الهجرة وتنقل الأشخاص على نحو منظم وآمن ومنظم ومتسم بالمسؤولية، بما في ذلك من خلال تنفيذ سياسات الهجرة المخطط لها والتي تتسم بحسن الإدارة.	١٠-٧-١ تكاليف التوظيف الواقعة على عاتق المستخدم كنسبة من الدخل السنوي المكتسب في بلد المقصد.	النتيجة ٦
	١٦-٣ تعزيز سيادة القانون على الصعيدين الوطني والدولي وضمان تكافؤ فرص وصول الجميع إلى العدالة.	النتيجة ١	
	١٦-٦ إنشاء مؤسسات فعالة وشفافة وخاضعة للمساءلة على جميع المستويات.	النتيجة ١ النتيجة ٢	
	١٦-٧ ضمان اتخاذ القرارات على نحو مستجيب للاحتياجات وشامل للجميع وتشاركي وتمثيلي على جميع المستويات.	النتيجة ٢	
	١٧-١٤ تعزيز اتساق السياسات لأغراض التنمية المستدامة.	النتيجة ٨	
	١٧-١٨ تعزيز تقديم الدعم لبناء قدرات البلدان النامية، بما في ذلك أقل البلدان نمواً والدول الجزرية الصغيرة النامية، لتحقيق زيادة كبيرة في توافر بيانات عالية الجودة ومناسبة التوقيت وموثوقة ومفصلة حسب الدخل والجنس والسن والانتماء العرقي والإثني والوضع من حيث الهجرة والإعاقة والموقع الجغرافي وغيرها من الخصائص ذات الصلة في السياقات الوطنية، بحلول عام ٢٠٢٠.	النتائج جميعها	



الملاحق الثالث

سجل المخاطر الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

حدث محفوف بالمخاطر	تبعات محتملة	تطبيق	استجابة يقترحها المكتب
١. لا يتوصل مجلس الإدارة أو مؤتمر العمل الدولي إلى اتفاق بشأن مسألة رئيسية.	تعليق أنشطة منظمة العمل الدولية وعدم فعالية عمل الهيئات الإدارية في منظمة العمل الدولية. يفقد الشركاء المؤثرون الثقة في النموذج التشغيلي لمنظمة العمل الدولية، مما يؤثر على مستويات الدعم السياسي والمالي.	توفر القاعدة العريضة للهيكلية الإدارية لمنظمة العمل الدولية قوة فريدة للمنظمة، ولكنها تتطلب توافقاً في الآراء للعمل بفعالية. وهذا الإجماع ضعيف أمام الضغوط الممارسة على النظام متعدد الأطراف، الناجمة عن مراكز قوة معقدة ومتعددة الأقطاب ومتعددة المفاهيم. كما أنّ النزعة الحمائية والقومية والقلق بشأن الآثار غير المتكافئة للعولمة تشجع البلدان على البحث عن حلول ثنائية وليست متعددة الأطراف.	ستواصل منظمة العمل الدولية التواصل مع الهيئات المكونة وإجراء الحوارات المنتظمة والشفافة معها بشأن المسائل الناشئة. وستتخذ إجراءات وقائية لتحديد و/أو كبح و/أو نزع فتيل الخلافات المؤسسية المحتملة والاستعانة بوظائفها المعيارية ودراسات الحالة والبيانات التجريبية لنزع الطابع السياسي عن القضايا إلى أقصى حد ممكن.
٢. الهيئات المكونة والجهات المانحة تُعدّل التزامها إزاء العدالة الاجتماعية والعمل اللائق.	تراجع التقدم المحرز في النهوض بالعدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق أو انخفاض مستوى التبرعات من خارج الميزانية وتراجع معدل تحقيق المخرجات والنتائج المتفق عليها. وتسحب الدول الأعضاء أو الجهات الشريكة الخارجية الفاعلة دعمها لمنظمة العمل الدولية.	يتطلب تقديم تحسينات مستدامة للعمل اللائق على المستوى القطري جهوداً متضافرة ورأس مال سياسياً ومالياً على مدى سنوات وبيئة تمكينية تدعم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والحرية النقابية. ومع ذلك، فإنّ التهديدات الروتينية لمثل هذا الالتزام المستمر (على سبيل المثال دوران الوزراء والمسؤولين الآخرين) تتفاقم بسبب أولويات السياسة الجديدة التي أوجدتها التوترات الجيوسياسية والتضخم وارتفاع المديونية والمخاوف من الركود والتوترات الاجتماعية وعدم المساواة وزيادة التعرض للصدمات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والصحية والتكنولوجية.	إنّ البرنامج والميزانية مصممان لمواجهة هذه التهديدات. واستناداً إلى النظم التكميلية التي وضعت لجائحة كوفيد-١٩، ستقوم منظمة العمل الدولية برصد التطورات والاستجابة لها، حسب مقتضى الحال، من خلال: (١) استخدام أدواتها وشبكتها الإحصائية ورصد السياسات لتنبيه الحكومات والشركاء الاجتماعيين إلى الظروف المتغيرة؛ (٢) التصرف بسرعة لتوجيه البرنامج وفقاً للاحتياجات بغية تلبية المتطلبات الجديدة وإثبات القيمة مقابل المال مع النتائج والآثار؛ (٣) إجراء البحوث واستئثار التوعية من أجل إثبات جدوى الاستثمار والعائد الاجتماعي والاقتصادي من دعم العمل اللائق؛ (٤) بناء شراكات استراتيجية جديدة وتعزيز الشراكات القائمة، لا سيما من خلال مننديات السياسة الدولية والوطنية.
٣. زيادة الطلب على دعم منظمة العمل الدولية بما يتجاوز الموارد المتاحة.	عدم رضا أصحاب المصلحة عن دعم منظمة العمل الدولية يضر بمصداقيتها وتأثيرها وقدرتها على بناء تحالفات استراتيجية وقدرتها على الوصول إلى الأموال.	تواجه منظمة العمل الدولية، شأنها شأن العديد من الوكالات المتخصصة، دعوات لتوسيع نطاق عملها استجابة للأولويات المتغيرة، ولكن دون تقليل أولويات عملها في المجالات الأخرى. ويشكل هذا تحدياً على وجه الخصوص في الميدان حيث تترك نماذج تمويل الميزانية	ستواصل منظمة العمل الدولية تحويل الموارد من المقر إلى الميدان وستعزز نموذجها الخاص بالتنفيذ لمخ المكتب الخارجية قدر أكبر من المرونة والسرعة من أجل الاستخدام المتكامل للموارد مع تعزيز المساواة.

حدث محفوف بالمخاطر	تبعات محتملة	تطبيق	استجابة يقترحها المكتب
٤. معلومات وبيانات إدارة منظمة العمل الدولية بشأن عملياتها وبشأن تحقيق النتائج المؤثرة والدائمة والمستدامة، غير كافية أو غير مقنعة.	تستند القرارات إلى افتراضات خاطئة، مما يفضي إلى الاستخدام غير الفعال للأموال أو الإخفاق في تحقيق المخرجات والنتائج المتفق عليها في البرنامج والميزانية أو في المشاريع الممولة من خارج الميزانية، مما يؤثر على ثقة جهات المصلحة وتدفقات الأموال في الميزانية العادية والأموال من خارج الميزانية.	العادية وممارسات ميزنة التعاون الإنمائي للمكاتب الخارجية قدرة محدودة على مواجهة التحديات الجديدة.	ستواصل منظمة العمل الدولية تعزيز نهجها المتعلق بالإدارة القائمة على النتائج والشفافية والمساءلة، مما يؤدي إلى تحسين البرمجة والرصد والاستخدام المتكامل لجميع الموارد. ووضعت منظمة العمل الدولية أربعة برامج عمل ذات أولوية كنقاط دخول لضمان اتساق السياسات والتنسيق والتآزر والعمل الجماعي في الأولويات الرئيسية المشتركة.
٥. المشاريع أو البرامج تعاني من أعمال احتيال وفساد كبيرة.	ينعكس فقدان الثقة في إدارة منظمة العمل الدولية على مشاركة الشركاء الاستراتيجيين وتدفقات موارد الميزانية العادية والموارد من خارج الميزانية.	أصبحت ضوابط منظمة العمل الدولية لمكافحة الاحتيال ناضجة ويجري حالياً اختبار المزيد من أدوات مكافحة الاحتيال. ومع ذلك، لا بد من توخي الحذر نظراً إلى أن عمليات منظمة العمل الدولية تجري في مناطق جغرافية ومجالات وظيفية (المشتريات والتعيين واستخدام شركاء في التنفيذ) عرضة للاحتيال والفساد.	بحلول نهاية فترة السنتين، ستكون منظمة العمل الدولية قد حدثت ضوابطها لمكافحة الاحتيال وستكون قد بدأت في نشر جيل جديد من أدوات مكافحة الاحتيال.
٦. الهجمات السيبرانية على نظم منظمة العمل الدولية تعطل العمليات أو تشوه/ تكشف المعلومات السرية.	التأخير في تنفيذ النتائج المتفق عليها؛ خسائر مالية؛ إلحاق الضرر بالأفراد؛ إلحاق الضرر بسمعة منظمة العمل الدولية.	وجد الاستعراض الأخير لإطار الأمن السيبراني لمنظمة العمل الدولية (الوثيقة GB.346/PFA/3) أنه قوي مقارنة بمنظمات الأمم المتحدة الأخرى. ومع ذلك، تتزايد الهجمات السيبرانية من حيث تواترها وتأثيراتها التشغيلية. ومن المعقول أن نفترض أن هجوماً سيبرانياً سوف يخرق النظم الدفاعية لمنظمة العمل الدولية عاجلاً أم آجلاً.	تقوم منظمة العمل الدولية باستعراض مستمر للتهديدات الناشئة وتحذ من مواطن الضعف المحتملة وتتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة. وخلال فترة السنتين، ستقوم منظمة العمل الدولية بتحديث برامج الفدية وبروتوكولات الاستجابة ذات الصلة لتضمن أفضل الممارسات الحالية وستعزز المساءلة عن الامتثال لمعايير تكنولوجيا المعلومات للأمن السيبراني.
٧. حوادث القوة القاهرة (مثل الكوارث الطبيعية أو الناجمة عن فعل الإنسان) تتسبب في إصابات في صفوف الموظفين أو تلحق أضراراً بمباني وأصول منظمة العمل الدولية.	تعطيل العمليات؛ خسائر مالية؛ فقدان الروح المعنوية والالتزام من جانب الموظفين.	في حين أن لمنظمة العمل الدولية تدابير للاستجابة لمعاودة تفشي كوفيد-١٩، فإن عملياتها لا تزال معرضة للنزاعات المسلحة والنزاعات الاجتماعية السياسية والظواهر الجوية المتطرفة، التي تتزايد في عددها وشدتها، فضلاً عن احتمال تفشي جائحة جديدة. ومع توسع منظمة العمل الدولية في وجودها في الدول الهشة، من المرجح أن تزداد هذه القابلية للتضرر.	توفر هيكلية إدارة الأزمات التابعة لمنظمة العمل الدولية وبروتوكولات استمرارية الأعمال آليات الاستعداد والاستجابة لحادث كبير. وسيتم تعزيزها وتحديثها بشكل أكبر بالاعتماد على الدروس المستفادة من الاستجابة لجائحة كوفيد-١٩ والأحداث الأخرى. وسيؤدي برنامج العمل ذو الأولوية لمنظمة العمل الدولية بشأن الأزمات دوراً هاماً في هذا الصدد.

◀ ملاحق المعلومات

- ١- الميزانية التشغيلية
- ٢- تفاصيل الزيادات في التكاليف
- ٣- موجز عن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية
- ٤- الميزانية العادية بالنسبة للنتائج السياسية حسب الحصيلة

١- الميزانية التشغيلية

١. يقدم ملحق المعلومات هذا معلومات إضافية عن الميزانية التشغيلية لمنظمة العمل الدولية، وهو مؤلف من الأجزاء الأربعة التالية: الجزء الأول "الميزانية العادية" بشأن الوظائف والموارد الأساسية لبرامج منظمة العمل الدولية وبشأن اعتمادات الميزانية الأخرى؛ الجزء الثاني "المصروفات الطارئة"؛ الجزء الثالث "صندوق رأس المال العامل"؛ الجزء الرابع "الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية".

الجزء الأول: الميزانية العادية

أجهزة الإدارة السديدة

٢. تبين موارد مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة التكاليف المباشرة (مثل الترجمة الفورية وإعداد التقارير وطباعتها واستئجار المرافق وتكاليف سفر أعضاء مجلس الإدارة وبعض تكاليف الموظفين) المتعلقة بتنظيم دورتين للمؤتمر وست دورات لمجلس الإدارة. وبعض التكاليف المباشرة ذات الصلة بالدعم الذي تقدمه إدارة الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية وإدارة الخدمات الداخلية والإدارة إلى أجهزة الإدارة السديدة، مبينة أيضاً تحت هذا البند لتقديم تقدير مستكمل لتكلفة تلك الاجتماعات.

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

الميزانية التشغيلية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥

الفئة المهنية	فئة الخدمة العامة	تكاليف الموظفين	التكاليف غير المتعلقة بالموظفين	مجموع الموارد
(شهر/ سنة عمل)		دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي
الجزء الأول				
أجهزة الإدارة السديدة				
30 / 8	42 / 9	25 716 552	3 693 656	29 410 208
مؤتمر العمل الدولي				
31 / 8	37 / 11	17 083 714	2 972 246	20 055 960
مجلس الإدارة				
15 / 1	0 / 0	3 812 600	157 776	3 970 376
مكتب المستشار القانوني				
5 / 77	80 / 8	46 612 866	6 823 678	53 436 544
برامج العمل ذات الأولوية والبحوث والإحصاءات				
4 / 0	4 / 0	2 171 803	235 783	2 407 586
مكتب نائب المدير العام				
24 / 0	0 / 0	6 139 200	494 832	6 634 032
برامج العمل ذات الأولوية				
72 / 10	18 / 0	20 402 109	1 214 554	21 616 663
البحوث والمنشورات				
53 / 10	10 / 2	14 195 195	1 355 668	15 550 863
الإحصاءات				
0 / 0	0 / 0	0	9 539 873	9 539 873
المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية				
0 / 0	0 / 0	572 416	1 012 349	1 584 765
احتياطي الاجتماعات التقنية				
8 / 154	32 / 2	43 480 723	13 853 059	57 333 782
الإدارة السديدة والحقوق والحوار				
4 / 0	2 / 0	1 660 415	157 006	1 817 421
مكتب مساعد المدير العام				
86 / 3	25 / 7	25 600 304	3 317 311	28 917 615
معايير العمل الدولية				

مجموع الموارد	التكاليف غير المتعلقة بالموظفين	تكاليف الموظفين	فئة الخدمة العامة	الفئة المهنية	
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	(شهر/ سنة عمل)		
29 983 402	4 068 792	25 914 610	0 / 16	0 / 96	الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي
24 490 175	3 447 731	21 042 444	7 / 19	5 / 71	ظروف العمل والمساواة
14 605 947	3 132 219	11 473 728	0 / 11	0 / 38	السياسات القطاعية
99 814 560	14 123 059	85 691 501	2 / 74	8 / 295	
الوظائف والحماية الاجتماعية					
1 817 421	157 006	1 660 415	0 / 2	0 / 4	مكتب مساعد المدير العام
22 368 717	3 470 512	18 898 205	0 / 19	6 / 60	سياسة العمالة وخلق الوظائف وسبل المعيشة
13 267 375	1 337 744	11 929 631	0 / 7	0 / 46	الحماية الاجتماعية الشاملة
16 881 767	3 441 527	13 440 240	0 / 15	0 / 44	المنشآت المستدامة والإنتاجية والانتقال العادل
54 335 280	8 406 789	45 928 491	0 / 43	6 / 154	
العمليات الميدانية					
82 966 869	26 221 370	56 745 499	11 / 248	0 / 243	البرامج في أفريقيا
66 504 131	17 843 953	48 660 178	11 / 149	8 / 188	البرامج في الأمريكتين
19 956 304	5 169 776	14 786 528	0 / 34	0 / 51	البرامج في الدول العربية
75 194 772	18 587 183	56 607 589	6 / 240	11 / 245	البرامج في آسيا والمحيط الهادئ
27 728 630	4 858 991	22 869 639	11 / 60	11 / 104	البرامج في أوروبا وآسيا الوسطى
8 712 339	8 712 339		0 / 0	0 / 0	مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة - نظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة
1 865 315	1 865 315		0 / 0	0 / 0	التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي
282 928 360	83 258 927	199 669 433	3 / 734	6 / 833	
منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال					
10 984 279	3 430 722	7 553 557	6 / 5	7 / 25	الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل
22 483 499	8 764 379	13 719 120	0 / 14	0 / 44	الأنشطة الخاصة بالعمال
33 467 778	12 195 101	21 272 677	6 / 19	7 / 69	
العلاقات الخارجية والمؤسسية					
1 817 420	157 005	1 660 415	0 / 2	0 / 4	مكتب مساعد المدير العام
13 730 834	1 747 250	11 983 584	0 / 12	0 / 43	الاتصالات والمعلومات العامة
12 154 601	1 804 912	10 349 689	10 / 9	5 / 35	الشراكات متعددة الأطراف والتعاون الإنمائي
17 121 317	2 355 230	14 766 087	4 / 27	4 / 23	الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية
44 824 172	6 064 397	38 759 775	2 / 51	9 / 105	

مجموع الموارد	التكاليف غير المتعلقة بالموظفين	تكاليف الموظفين	فئة الخدمة العامة	الفئة المهنية	
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	(شهر/ سنة عمل)		
الخدمات المؤسسية					
1 817 420	157 005	1 660 415	0 / 2	0 / 4	مكتب مساعد المدير العام
16 860 999	361 934	16 499 065	10 / 35	6 / 43	الإدارة المالية
25 857 537	4 778 157	21 079 380	7 / 56	5 / 47	تنمية الموارد البشرية
49 527 299	25 342 994	24 184 305	9 / 93	7 / 41	الخدمات والشؤون الإدارية الداخلية
4 757 634	121 794	4 635 840	0 / 4	0 / 15	البرمجة الاستراتيجية والإدارة
3 071 158	82 513	2 988 645	0 / 0	10 / 12	المشتريات
55 648 235	19 064 575	36 583 660	11 / 58	2 / 120	إدارة المعلومات والتكنولوجيا
157 540 282	49 908 972	107 631 310	2 / 251	6 / 284	
مكتب المدير العام					
7 525 515	1 438 742	6 086 773	5 / 14	0 / 10	
الإشراف والتقييم					
721 149	139 749	581 400	3 / 0	0 / 2	الوظيفة المعنية بالأخلاقيات
3 246 997	810 997	2 436 000	0 / 2	0 / 8	التقييم
668 688	305 080	363 608	2 / 0	0 / 1	اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف
4 328 445	359 735	3 968 710	9 / 3	4 / 12	التدقيق الداخلي للحسابات والإشراف
1 098 707	1 098 707		0 / 0	0 / 0	تكاليف التدقيق الخارجي للحسابات
10 063 986	2 714 268	7 349 718	2 / 6	4 / 23	
اعتمادات الميزانية الأخرى					
46 488 749	42 335 186	4 153 563	10 / 9	0 / 9	
-6 903 130	-	-6 903 130	0 / 0	0 / 0	تسوية تجدد الموظفين
840 855 878	241 122 178	599 733 700	7 / 1 316	11 / 2 017	مجموع الجزء الأول
875 000	875 000	-	0 / 0	0 / 0	الجزء الثاني: المصروفات الطارئة
-	-	-	0 / 0	0 / 0	الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل
12 926 722	12 926 722	-	0 / 0	0 / 0	الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية
854 657 600	254 923 900	599 733 700	7 / 1 316	11 / 2 017	المجموع (الأجزاء من الأول إلى الرابع)

برامج العمل ذات الأولوية والبحوث والإحصاءات

٤. تهدف برامج العمل ذات الأولوية إلى ضمان التنسيق على مستوى المكتب وتعزيز الشراكات والتعاون في أربعة مجالات عمل ذات أولوية: الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم؛ انتقالات عادلة نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً؛ العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد؛ العمل اللائق لمواجهة الأزمات.
٥. البحوث والمنشورات: وضع برنامج بحثي لمنظمة العمل الدولية بشأن المسائل الحالية والمستقبلية في عالم العمل والتي يتعين على المنظمة أن تتخذ بشأنها مواقف ذات مصداقية وذات حجة وتقوم على البيانات.
٦. الإحصاءات: إدارة وتنسيق مركزيان لجمع المعلومات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق والتحقق من نوعيتها ونشرها، لا سيما الحصائل المرتبطة بأهداف التنمية المستدامة.
٧. يضع المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو) ويقدم برامج تدريبية تستجيب لأولويات المنظمة والهيئات المكونة. وتقدم هذه البرامج في المركز وفي الأقاليم ومن خلال التعلم عن بُعد. ويحافظ على اتساق وثيق بين برامج منظمة العمل الدولية والبرامج التدريبية المقدمة بواسطة المركز. وتمثل المخصصات المقترحة مساهمة مباشرة في التكاليف التشغيلية للمركز.
٨. ومن شأن احتياطي الاجتماعات التقنية أن يمول الاجتماع الخامس للجنة الثلاثية الخاصة المنشأة بموجب اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦ بصيغتها المعدلة واجتماعين للفريق العامل الثلاثي.

الإدارة السديدة والحقوق والحوار

٩. معايير العمل الدولية: وظائف وضع المعايير والإشراف واستعراض سياسة المعايير.
١٠. الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي: توفير المشورة السياسية بشأن قانون العمل، إلى جانب الدعم التقني وبناء قدرات وزارات العمل ومفتشيات العمل، بما في ذلك في مجال السلامة والصحة المهنية وفي مجال إنفاذ حقوق العمل الأساسية.
١١. ظروف العمل والمساواة: التحليلات والمشورة السياسية بشأن الأجور ووقت العمل والمفاوضة الجماعية والأمن الوظيفي وظروف العمل والمساواة والتنوع، وبشأن هجرة اليد العاملة وفيرس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والتمييز، بما في ذلك الإعاقة والشعوب الأصلية.
١٢. السياسات القطاعية: تحليل الاتجاهات الناشئة في الاستخدام والعمل ضمن مجموعة من القطاعات الاقتصادية والحوارات على المستويين الوطني والعالمي بشأن المبادئ التوجيهية والسياسات والاستراتيجيات القطاعية.

الوظائف والحماية الاجتماعية

١٣. سياسة العمالة وخلق الوظائف وسبل المعيشة: وضع سياسات متكاملة للعمالة والتنمية والمهارات، تحقق أقصى حد من تأثير النمو الاقتصادي والاستثمار على العمالة، بغية تعزيز التنمية الشاملة والمستدامة.
١٤. الحماية الاجتماعية الشاملة: التحليلات والمشورة السياسية بشأن إرساء أراضيات الحماية الاجتماعية وسياسات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها.
١٥. المنشآت المستدامة والإنتاجية والانتقال العادل: وضع سياسات وبرامج لتعزيز المنشآت المستدامة، بما فيها التعاونيات والمنشآت متعددة الجنسية.

العمليات الميدانية

١٦. من شأن الموارد المخصصة للعمليات الميدانية والشراكات أن تعزز فعالية ونجاعة وأثر الأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية في الأقاليم، وأن ترسي وتدعم الشراكات الخارجية وتدير العلاقات مع الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف. والوظائف الأساسية هي التالية:
١٧. مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة - نظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة: مساهمة منظمة العمل الدولية في ترتيبات تقاسم التكاليف على مستوى المنظومة لدعم نظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة. ويضمن نظام المنسقين المقيمين تنسيق كافة منظمات الأمم المتحدة التي تتعامل مع الأنشطة التنفيذية من أجل التنمية، بغض النظر عن وجودها الرسمي في البلد، بهدف تحسين فعالية وكفاءة الأنشطة التشغيلية على المستوى القطري.
١٨. التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلى: موارد للجهات المكونة في الجنوب لتبادل معارفهم، وإجراء تجارب بين الأقران وتجميع درايتههم وممارساتهم الجيدة في تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال العمل اللائق، وأحياناً بمشاركة الدول المتقدمة.

منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال

١٩. يضطلع مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال بتنسيق كافة العلاقات التي يقيمها المكتب مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، على التوالي في المقر وفي الميدان على حد سواء. والمكتبان مسؤولان أيضاً عن تعزيز مشاركة منظمات

أصحاب العمل ومنظمات العمال في أنشطة منظمة العمل الدولية. وهما يضمنان أن تعالج استراتيجيات منظمة العمل الدولية وبرامجها شواغل وأولويات تلك المنظمات وأعضائها، ولتعميم الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي في الأنشطة التقنية التي تقوم بها المنظمة.

العلاقات الخارجية والمؤسسية

٢٠. **الاتصالات والمعلومات العامة:** تنظيم اتصالات مع وسائل الإعلام ومبادرات إيصال المعلومات العامة وإدارة المواقع الإلكترونية العامة والداخلية لمنظمة العمل الدولية.

٢١. **الشراكات متعددة الأطراف والتعاون الإنمائي:** تعزيز وتنسيق تعاون منظمة العمل الدولية مع الأمم المتحدة والمؤسسات المالية الدولية وغيرها من المنظمات متعددة الأطراف، والإدارة الشاملة لبرامج التعاون الإنمائي لمنظمة العمل الدولية فضلاً عن الشراكات القائمة مع مجموعة واسعة من المنظمات والمؤسسات، بما في ذلك الشراكات بين القطاعين العام والخاص وبرامج التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث.

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

الخدمات المؤسسية

٢٣. **الإدارة المالية:** الإدارة السديدة المالية ومراقبة التنفيذ السليم للمهام والالتزامات المالية والامتثال للنظام المالي والقواعد المالية.

٢٤. **تنمية الموارد البشرية:** تنفيذ سياسة الموارد البشرية وتطوير الموظفين وإدارة التأمين الصحي والعلاقات مع ممثلي الموظفين.

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

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

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

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

الإشراف والتقييم

٢٩. **تسهر الوظيفة المعنية بالأخلاقيات على أن يكون الدعم والامتثال للمعايير الأخلاقية لحسن السلوك والنزاهة مطبقاً من جانب جميع الموظفين في المنظمة.** وتعكس المخصصات توزيع الموارد الإضافية لتمويل وظيفة مسؤول عن المسائل الأخلاقية بدوام كامل.

٣٠. **التقييم:** مسؤول عن تقديم خدمات تقييم مستقل ورفيع الجودة إلى منظمة العمل الدولية. ويرتبط مباشرة بالمدير العام.

٣١. **اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف:** توفر المشورة إلى مجلس الإدارة والمدير العام بشأن فعالية الرقابة الداخلية والإدارة المالية وتقديم التقارير وإدارة المخاطر ونتائج التدقيق الداخلي والخارجي للحسابات.

٣٢. **التدقيق الداخلي للحسابات والإشراف:** هذا القسم مسؤول عن وظيفة التدقيق الداخلي للحسابات تمثيلاً مع الفصل الرابع عشر من القواعد المالية للمكتب. وهو مرتبط مباشرة بالمدير العام.

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

اعتمادات الميزانية الأخرى

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

٣٥. **الأقساط السنوية للقرض الخاص بمبنى مكتب العمل الدولي:** تم رصد اعتماد لدفع قسطين سنويين قدرهما ٣٠٠ ٣٧٠٢ فرنك سويسري في عامي ٢٠٢٤ و ٢٠٢٥ (ما يعادل زهاء ٨ ٢٢٧ ٠٠٠ دولار لفترة السنتين) سداداً للقرض المسحوب من المنشأة العقارية السويسرية للمنظمات الدولية بخصوص مبنى المقر الرئيسي للمنظمة. وسيتم سداد القرض بالكامل بحلول عام ٢٠٢٥.

٣٦. صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي مكتب العمل الدولي: يظل الاعتماد على المستوى ذاته بالقيم الحقيقية (قراءة ٣٢٤ ٠٠٠ دولار)، لتغطية كلفة المستفيدين الآخرين من هذا الصندوق.

٣٧. صندوق المدفوعات الخاصة: الغرض من هذا الصندوق هو تقديم مدفوعات دورية على سبيل الهبة إلى الموظفين السابقين أو إلى زوجاتهم وفقاً للمعايير التي يقرها مجلس الإدارة. وقد تم الإبقاء على المساهمة المقدمة من الميزانية العادية لهذا الصندوق والبالغة ٢٣٢ ٠٠٠ فرنك سويسري (قراءة ٢٥٨ ٠٠٠ دولار) على نفس المستوى الذي كانت عليه في فترة السنتين السابقة.

٣٨. صندوق التأمين الصحي للموظفين: المساهمة المدفوعة من أجل التأمين على الموظفين المتقاعدين: يغطي هذا الاعتماد الذي يبلغ زهاء ٣٠,١ مليون دولار أمريكي مساهمة منظمة العمل الدولية في صندوق التأمين الصحي للموظفين فيما يتعلق بالتأمين على الموظفين المتقاعدين والمحاليين على المعاش بسبب العجز وورثتهم من الزوجات/ الأزواج والأيتام. ويبقى المبلغ للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ بالقيم الحقيقية للموظفين المتقاعدين على ما كان عليه في فترة السنتين السابقة.

٣٩. المساهمة في صندوق المبنى والمرافق الأساسية: يبلغ الاعتماد المخصص تحت هذا البند في الميزانية العادية زهاء ٤٠٧ ٠٠٠ فرنك سويسري لكل فترة سنتين (قراءة ٤٥٢ ٠٠٠ دولار أمريكي). وقد اقترح تحت الجزء الرابع من البرنامج والميزانية وعنوانه الاستثمارات المؤسسية، اعتماد قدره ٨,٠ مليون دولار أمريكي لتمويل الصندوق لاحتياجات إعادة التأثيث والتجديد المستقبلية الدورية لمباني منظمة العمل الدولية.

٤٠. المساهمة في شتى هيئات النظام الموحد للأمم المتحدة واللجان المشتركة بين الوكالات: يبلغ الاعتماد الإجمالي قراءة ١,٤ مليون دولار أمريكي، وهو نفس المستوى الذي كان عليه في فترة السنتين السابقة بالقيم الحقيقية. وهو يغطي مساهمات منظمة العمل الدولية في مختلف الكيانات التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة، بما في ذلك وحدة التفتيش المشتركة ومجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق والفريق المشترك المعني بأنشطة المشتريات ولجنة الخدمة المدنية الدولية وكلية موظفي الأمم المتحدة وأنشطة الدراسات الاستقصائية للمرتبات.

٤١. وحدة الخدمات الطبية: تشغل منظمة العمل الدولية وحدة للسلامة والصحة المهنيين كجزء لا يتجزأ من المكتب من أجل توفير مجموعة من الخدمات والمشورة الطبية. ويخصص بالقيم الحقيقية المبلغ ذاته (قراءة ٢,٢ مليون دولار أمريكي) الذي كان مخصصاً في فترة السنتين السابقة.

٤٢. المحكمة الإدارية: توفر الموارد المرصودة تحت هذا البند الاعتمادات اللازمة لأمين سجل المحكمة الإدارية وخدمات الدعم المؤقت لأعمال السكرتارية وحصة من تكاليف التشغيل الأخرى. وتشمل تكاليف التشغيل الأخرى التكاليف المتصلة بأمين السجل المساعد والمساعدة المكتنية واعتمادات المهام الرسمية وأعمال الترجمة وصيانة قاعدة البيانات الحاسوبية لقضايا المحكمة وأتعاب القضاة ومصرفات السفر. وتقسم هذه التكاليف على أساس نسبة موظفي منظمة العمل الدولية إلى إجمالي عدد موظفي المنظمات التي تقبل بالولاية القضائية للمحكمة ونسبة عدد القضايا التي تخص منظمة العمل الدولية إلى العدد الإجمالي للقضايا المعروضة على المحكمة خلال فترة السنتين. ويظل الاعتماد المرصود (قراءة ١,٤ مليون دولار أمريكي) على ما كان عليه بالقيم الحقيقية في فترة السنتين السابقة.

٤٣. تمثيل الموظفين: تمشياً مع المادة ١٠-١ من لائحة الموظفين، يُمنح وقت مستقطع من العمل لأعضاء لجنة نقابة الموظفين بغرض تمثيل موظفي المكتب بشأن المسائل المتعلقة بظروف العمل وشروط الاستخدام. وعلى غرار فترات السنتين السابقة، يُقترح رصد اعتماد مقداره أربع سنوات عمل لفئة المهنة وسنة عمل لفئة الخدمة العامة للتمويل الجزئي للبدلاء الذين يُستعان بهم في الوحدات التي يعمل فيها عادة أعضاء لجنة نقابة الموظفين. ويخصص اعتماد إضافي مقداره نسبة سنتي عمل لفئة الخدمة العامة لتوفير خدمات أمين لنقابة الموظفين. ويبلغ الاعتماد الإجمالي لتمثيل الموظفين زهاء ١,٥ مليون دولار أمريكي.

٤٤. مرافق رعاية الأطفال: يبلغ الاعتماد الإجمالي قراءة ٥٧٣ ٠٠٠ فرنك سويسري (أي زهاء ٦٣٧ ٠٠٠ دولار أمريكي)، وهو نفس المستوى الذي كان عليه في فترة السنتين السابقة بالقيم الحقيقية.

٤٥. التزامات غير مسددة: خُصص مبلغ قدره ٢٠٠٠ دولار أمريكي لكي يُسدّد منه في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ أي معاملات متعلقة بسنوات سابقة لا يكون من الملائم تسديدها من بنود أخرى في الميزانية. ويُدرج هذا الاعتماد بمقتضى المادة ١٧ من اللائحة المالية.

الجزء الثاني: المصروفات الطارئة

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

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

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

الفترة المالية	بدولارات الولايات المتحدة
٢٠١١-٢٠١٠	808 930
٢٠١٣-٢٠١٢	1 796 400
٢٠١٥-٢٠١٤	1 895 200
٢٠١٧-٢٠١٦	3 381 250
٢٠١٩-٢٠١٨	5 216 301
٢٠٢١-٢٠٢٠	0

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

الجزء الثالث: رأس المال العامل

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

- (أ) تمويل مصروفات الميزانية إلى حين تلقي الاشتراكات أو الإيرادات الأخرى؛
- (ب) توفير سُلْف لمواجهة مصروفات غير متوقعة أو حالات طارئة في الظروف الاستثنائية ورهنًا بالحصول على إذن مسبق من مجلس الإدارة.

٥١. مستوى صندوق رأس المال العامل: حدد مؤتمر العمل الدولي في دورته الثمانين (حزيران/ يونيو ١٩٩٣) مستوى صندوق رأس المال العامل عند مبلغ ٣٥ مليون فرنك سويسري في الأول من كانون الثاني/ يناير ١٩٩٣.

٥٢. تسديد المسحوبات: بموجب أحكام المادة ٢١-٢٠ من اللائحة المالية، إنَّ أي مبالغ تسحب من صندوق رأس المال العامل لتمويل نفقات في الميزانية لحين تلقي الاشتراكات، تسدد من متأخرات الاشتراكات الواردة. بيد أنَّ المبالغ المسحوبة لتمويل نفقات مُتَكَبِّدة فيما يتعلق بمصروفات غير متوقعة أو حالات طارئة بموجب إذن مسبق من مجلس الإدارة، تسدد من أنصبة إضافية تقرر على الدول الأعضاء. ومن المتوقع ألا تكون هناك ضرورة لرصد اعتماد تحت هذا الجزء من الميزانية في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبُود الاستثنائية

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

٥٤. ووفقاً للاستراتيجية طويلة الأجل بشأن تمويل إعادة التأثيث والتجديد المستقبلية الدورية لمباني منظمة العمل الدولية، التي وافق عليها مجلس الإدارة في دورته ٣١٠ (أذار/ مارس ٢٠١١)، جرى تخصيص اعتماد قدره حوالي ٨,٠ مليون دولار لتمويل صندوق المبنى والمرافق الأساسية من أجل إعادة التأثيث والتجديد المستقبلية الدورية لمباني منظمة العمل الدولية. ويمثل هذا الاعتماد ١ في المائة من قيمة تأمين مباني منظمة العمل الدولية.

٥٥. وبالإضافة إلى ذلك، يُقترح تمويل المشاريع الهامة التالية بتكلفة إجمالية قدرها ٤,٩ مليون دولار أمريكي:

- (أ) استبدال محولات شبكة الوصول في المقر والتي ستصل إلى نهاية عمرها الافتراضي في فترة السنتين المقبلة. ونظراً لأنَّ هذه البنية التحتية ضرورية لتوفير بيئة عمل فعالة ومستقرة وأمنة للمكتب، يجب استبدالها بالجيل التالي من الأجهزة؛
- (ب) استبدال وحدة الإدارة الاستراتيجية لنظام معلومات الموارد المتكاملة (IRIS) التابع لمنظمة العمل الدولية. تم تصميم هذه الوحدة وتطويرها منذ أكثر من ١٥ عاماً وهي أكثر تطبيقات IRIS استخداماً. وسرعان ما أصبحت تقنياتها متقدمة، كما أنَّ توافقها مع بقية تخطيط موارد المؤسسة IRIS يمثل تحدياً متزايداً للمحافظة عليها؛
- (ج) استكمال نظام الإدارة المتكاملة لأماكن العمل، الذي سيوحد النظم القديمة المتعددة لتوفير معلومات مفصلة وتسهيل إدارة الأصول المملوكة لمنظمة العمل الدولية في جميع أنحاء العالم وترتيبات إيجار المباني؛
- (د) تركيب لافتات تحمل علامات تجارية في الجناح الأمني الجديد والأماكن الخارجية ومواقف السيارات والطوابق السفلية في المقر؛
- (هـ) استبدال تجهيزات كشف الدخان في المبنى الرئيسي في المقر، بما يتماشى مع القانون السويسري.

٢- تفاصيل الزيادات في التكاليف

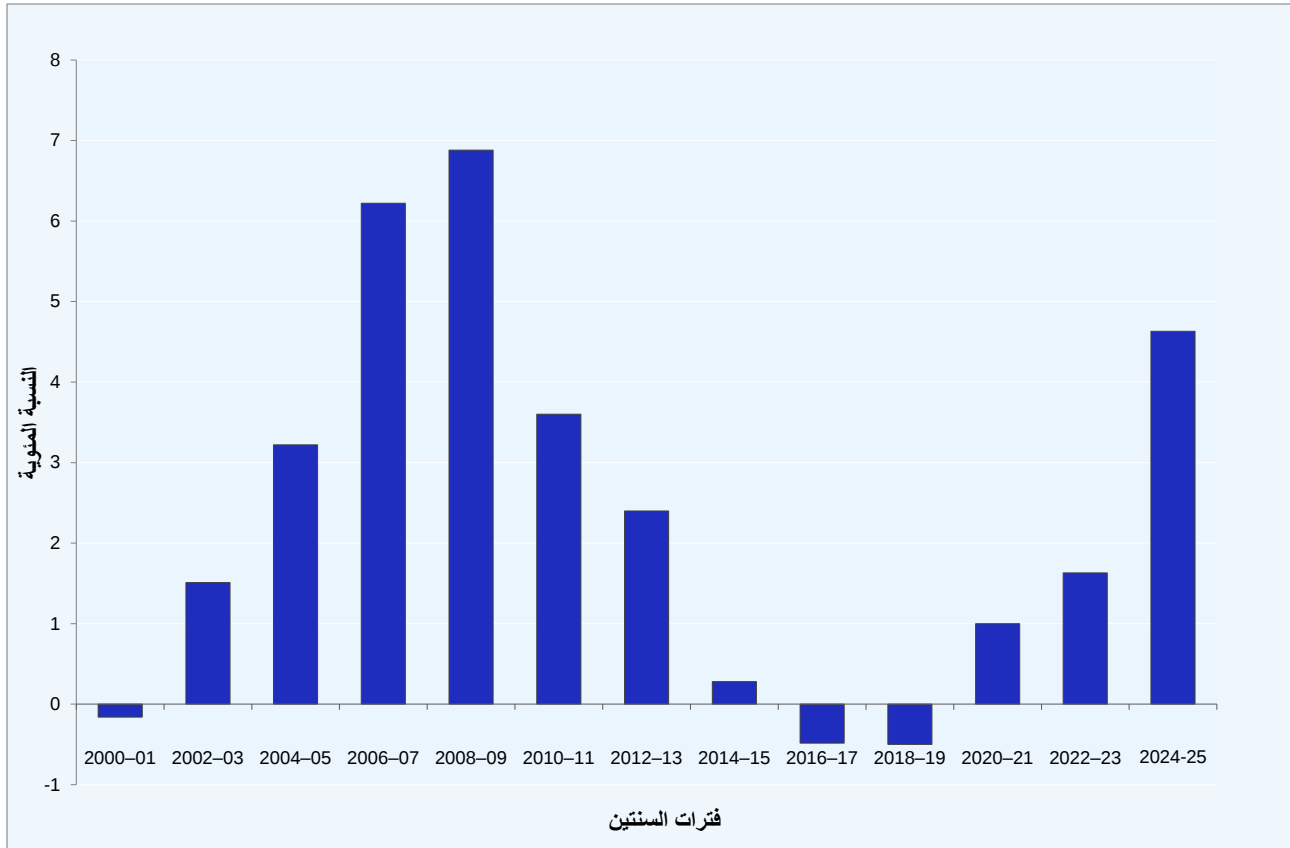
مجموع الميزانية	٢٠٢٥-٢٠٢٤		تقديرات ٢٠٢٥-٢٠٢٤ بالسعر الثابت للدولار الأمريكي ٢٠٢٣-٢٠٢٢		
	زيادات التكلفة (التخفيضات)				
%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	دولار أمريكي	
الجزء الأول - الميزانية العادية					
أجهزة الإدارة السديدة					
4.2	37 372 942	27.1	7 962 734	29 410 208	مؤتمر العمل الدولي
2.3	20 653 155	3.0	597 195	20 055 960	مجلس الإدارة
0.5	4 118 032	3.7	147 656	3 970 376	مكتب المستشار القانوني
6.9	62 144 129	16.3	8 707 585	53 436 544	
برامج العمل ذات الأولوية والبحوث والإحصاءات					
0.3	2 511 461	4.3	103 875	2 407 586	مكتب نائب المدير العام
0.8	6 878 394	3.7	244 362	6 634 032	برامج العمل ذات الأولوية
2.5	22 485 272	4.0	868 609	21 616 663	البحوث والمنشورات
1.8	16 183 315	4.1	632 452	15 550 863	الإحصاءات
1.1	9 607 234	0.7	67 361	9 539 873	المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية
0.2	1 582 450	-0.1	-2 315	1 584 765	احتياطي الاجتماعات التقنية
6.6	59 248 126	3.3	1 914 344	57 333 782	
الإدارة السديدة والحقوق والحوار					
0.2	1 905 427	4.8	88 006	1 817 421	مكتب مساعد المدير العام
3.4	30 094 384	4.1	1 176 769	28 917 615	معايير العمل الدولية
3.5	31 057 448	3.6	1 074 046	29 983 402	الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي
2.8	25 337 471	3.5	847 296	24 490 175	ظروف العمل والمساواة
1.7	15 075 368	3.2	469 421	14 605 947	السياسات القطاعية
11.6	103 470 098	3.7	3 655 538	99 814 560	
الوظائف والحماية الاجتماعية					
0.2	1 905 427	4.8	88 006	1 817 421	مكتب مساعد المدير العام
2.6	23 050 623	3.0	681 906	22 368 717	سياسة العمالة وخلق الوظائف وسبل المعيشة
1.5	13 824 040	4.2	556 665	13 267 375	الحماية الاجتماعية الشاملة
1.9	17 429 809	3.2	548 042	16 881 767	المنشآت المستدامة والإنتاجية والانتقال العادل
6.3	56 209 899	3.5	1 874 619	54 335 280	

مجموع الميزانية	٢٠٢٥-٢٠٢٤	زيادات التكلفة (التخفيضات)	تقديرات ٢٠٢٥-٢٠٢٤ بالسعر الثابت للدولار الأمريكي ٢٠٢٣-٢٠٢٢		
%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	دولار أمريكي	
العمليات الميدانية					
9.5	85 285 782	2.8	2 318 913	82 966 869	البرامج في أفريقيا
7.6	67 831 855	2.0	1 327 724	66 504 131	البرامج في الأمريكتين
2.3	20 822 438	4.3	866 134	19 956 304	البرامج في الدول العربية
8.4	75 318 980	0.2	124 208	75 194 772	البرامج في آسيا والمحيط الهادئ
3.2	28 402 189	2.4	673 559	27 728 630	البرامج في أوروبا وآسيا الوسطى
1.0	8 712 339	0.0	0	8 712 339	مجموعة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة - نظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة
0.2	1 908 855	2.3	43 540	1 865 315	التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث
32.2	288 282 438	1.9	5 354 078	282 928 360	
منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال					
1.3	11 296 641	2.8	312 362	10 984 279	الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل
2.6	23 103 033	2.8	619 534	22 483 499	الأنشطة الخاصة بالعمال
3.8	34 399 674	2.8	931 896	33 467 778	
العلاقات الخارجية والمؤسسية					
0.2	1 905 426	4.8	88 006	1 817 420	مكتب مساعد المدير العام
1.6	14 304 616	4.2	573 782	13 730 834	الاتصالات والمعلومات العامة
1.4	12 786 082	5.2	631 481	12 154 601	الشراكات متعددة الأطراف والتعاون الإنمائي
2.0	17 693 527	3.3	572 210	17 121 317	الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية
5.2	46 689 651	4.2	1 865 479	44 824 172	
الخدمات المؤسسية					
0.2	1 903 868	4.8	86 448	1 817 420	مكتب مساعد المدير العام
2.0	17 560 062	4.1	699 063	16 860 999	الإدارة المالية
3.0	26 803 220	3.7	945 683	25 857 537	تنمية الموارد البشرية
6.5	57 695 885	16.5	8 168 586	49 527 299	الخدمات والشؤون الإدارية الداخلية
0.5	4 912 543	3.3	154 909	4 757 634	البرمجة الاستراتيجية والإدارة
0.4	3 213 690	4.6	142 532	3 071 158	المشتريات
6.5	57 837 833	3.9	2 189 598	55 648 235	إدارة المعلومات والتكنولوجيا
19.0	169 927 101	7.9	12 386 819	157 540 282	

مجموع الميزانية	٢٠٢٥-٢٠٢٤	زيادات التكلفة (التخفيضات)	تقديرات ٢٠٢٥-٢٠٢٤ بالسعر الثابت للدولار الأمريكي ٢٠٢٣-٢٠٢٢	
%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	دولار أمريكي
0.9	7 837 558	4.1	312 043	7 525 515
مكتب المدير العام				
الإشراف والتقييم				
0.1	738 155	2.4	17 006	721 149
الوظيفة المعنية بالأخلاقيات				
0.4	3 348 059	3.1	101 062	3 246 997
التقييم				
0.1	675 493	1.0	6 805	668 688
اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف				
0.5	4 473 930	3.4	145 485	4 328 445
التدقيق الداخلي للحسابات والإشراف				
0.1	1 098 707	0.0	0	1 098 707
تكاليف التدقيق الخارجي للحسابات				
1.2	10 334 344	2.7	270 358	10 063 986
اعتمادات الميزانية الأخرى				
5.4	48 724 117	4.8	2 235 368	46 488 749
تسوية تجدد الموظفين				
-0.8	-7 173 880	3.9	-270 750	-6 903 130
98.4	880 093 255	4.7	39 237 377	840 855 878
مجموع الجزء الأول				
0.1	875 000	0.0	0	875 000
الجزء الثاني: المصروفات الطارئة				
0.0	0	0.0	0	0
الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل				
1.5	13 291 577	2.8	364 855	12 926 722
الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية				
100.0	894 259 832	4.6	39 602 232	854 657 600
المجموع (الأجزاء من الأول إلى الرابع)				

٥٦. يقدم ملحق المعلومات هذا تفاصيل عن المنهجية المستخدمة في حساب الزيادات في التكاليف للفترة ٢٠٢٥-٢٠٢٤. وبموافقة مؤتمر العمل الدولي على الميزانيات والبرامج المتوالية، فإنه يقرّ بالحاجة إلى إدراج تكيفات (زيادات وتخفيضات على حد سواء) في الميزانية الثابتة بالدولار لضمان توفر التمويل الكافي للمحافظة على المستوى المنشود للخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة. ويقدم الشكل ألف ٢-١ موجزاً عن النسب المئوية للزيادات في التكلفة المعتمدة لفترات السنتين الأخيرة.

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



أساس حساب الزيادات في التكاليف

٥٧. تضع منظمة العمل الدولية قاعدة صفرية للميزانية في كل دورة للميزانية لتحديد خط الأساس لكافة التكاليف التشغيلية المتوقعة في فترة السنتين المقبلة. وتوضع مقترحات الميزانية الاستراتيجية والميزانية التشغيلية أصلاً على أساس معدلات التكلفة الثابتة بما يتيح إمكانية مقارنة الميزانية المعتمدة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ بالميزانية المقترحة للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

٥٨. ويجري تحليل بحسب مكون التكلفة في المصروفات المتكبدة خلال فترة السنتين الحالية بما فيها استعراض للزيادات في التكاليف المتوقعة سابقاً، لهيكليات التكلفة وأية تغيرات متوقعة في محركات التكلفة. إلى جانب ذلك، يجري تحليل التوزيع الجغرافي على السواء للنفقات الحالية والنفقات المتوقعة في المستقبل بالنظر إلى أن معدل التضخم يتباين كثيراً بين الأقاليم التي تعمل فيها منظمة العمل الدولية وداخل هذه الأقاليم. وتطبق النسب المئوية المتوقعة للزيادات على ميزانية الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ على كل وجه من وجوه الإنفاق المقابلة والموقع الجغرافي.

٥٩. ولدى وضع الميزانيات المتوقعة يستعان بصورة مستفيضة ببيانات التوقعات المستقلة والقابلة للتحقق بشأن مؤشرات أسعار الاستهلاك، والبيانات التي تنشرها هيئات موثوقة بها مثل لجنة الخدمة المدنية الدولية وصندوق النقد الدولي والمصارف المركزية. وحيث لا تغطي توقعات التضخم المتوفرة كامل فترة الميزانية، تقدر هذه التوقعات من باب الاستنتاج بالنسبة لفترة السنتين ٢٠٢٤-٢٠٢٥، استناداً إلى آخر البيانات المتاحة والاتجاهات المتوقعة التي تنتجها المؤسسات الاقتصادية. كما تجري عملية استعراض لتحديد المقابل بالدولار لحركة التكاليف والأسعار بالعملة المحلية منذ اعتماد الميزانية الأخيرة.

٦٠. بالنسبة إلى بنود المصروفات في سويسرا، استخدمت منظمة العمل الدولية توقعات متوسط التضخم السنوي الصادرة عن المصرف الوطني السويسري للأعوام ٢٠٢٣ و٢٠٢٤ و٢٠٢٥، وتبلغ المعدلات على التوالي ٢,٤ في المائة و١,٨ في المائة و٢,٠ في المائة. وما لم يلاحظ العكس، استخدمت معدلات متوسط التضخم السنوي لحساب الزيادات في التكاليف للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٥.

٦١. والمصدر الرئيسي لتقديرات التضخم للمواقع الميدانية هو بيانات صندوق النقد الدولي. وبالنسبة لهذه المواقع، يجري تكيف آخر تكاليف سنة ٢٠٢٢ بالنسبة للتضخم المقدّر في السنوات ٢٠٢٣ و٢٠٢٤ و٢٠٢٥، وتراعي التغيرات في أسعار الصرف بين العملة المحلية ودولار الولايات المتحدة. وتختلف المعدلات السنوية للزيادة في التكلفة اختلافاً كبيراً بين الأقاليم وداخلها. ويبين الجدول ألف ٢-١ متوسط المعدل السنوي المتوقع لكل إقليم بدولارات الولايات المتحدة.

◀ الجدول ألف ١-٢: متوسط معدلات التضخم السنوي المتوقعة حسب الإقليم للفترة ٢٠٢٥-٢٠٢٤

الإقليم	الزيادة بالنسبة المئوية
أفريقيا	6.6
الأمريكتان	1.5
الدول العربية	45.4
آسيا والمحيط الهادئ	5.5
أوروبا	5.6

٦٢. ويقوم تطبيق الميزنة على أساس الصفر بمقارنة تحركات الزيادات في التكاليف المتوقعة سابقاً مع الإنفاق الفعلي. ويحقق هذا إعادة اتساق ميزانية كل موقع وكل وجه إنفاق للفترة الجديدة. وبشكل عام، أمكن امتصاص قسم كبير من التضخم المتوقع للأعوام ٢٠٢٣ و ٢٠٢٤ و ٢٠٢٥، لأن معدلات التضخم كانت أدنى مما كان متوقعاً في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

٦٣. ويلخص الجدول ألف ٢-٢ التكاليف المقترحة في التكاليف للفترة ٢٠٢٥-٢٠٢٤ حسب وجه الإنفاق على مستوى المكتب. وتشير التكاليف إلى زيادة صافية تبلغ قرابة ٣٩,٦ مليون دولار، تساوي معدلاً متوسطاً قدره ٤,٦ في المائة لفترة السنتين ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

◀ الجدول ألف ٢-٢: التكاليف في التكاليف حسب وجه الإنفاق للفترة ٢٠٢٥-٢٠٢٤ (بدولارات الولايات المتحدة للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣)

وجه الإنفاق	الميزانية (بالسعر الثابت لدولارات الولايات المتحدة)	التكاليف في التكاليف	التكليف المئوي كل سنتين
تكاليف الموظفين	599 733 700	18 202 273	3.0
السفر في مهام رسمية	12 350 236	-271 169	-2.2
الخدمات التعاقدية *	39 764 759	8 051 929	20.2
مصرفات التشغيل العامة	56 562 371	8 703 210	15.4
اللوازم والمواد	2 829 494	417 319	14.7
الأثاث والمعدات	4 631 958	43 817	0.9
سداد القرض المتعلق بمبنى المقر	8 227 333	0	0.0
الزمالات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	88 018 827	2 325 657	2.6
تكاليف أخرى	42 538 922	2 129 197	5.0
المجموع	854 657 600	39 602 232	4.6

* يشمل زيادة استثنائية قدرها ٧ ملايين دولار أمريكي لتغطية تكاليف نقل دورات مؤتمر العمل الدولي إلى موقع بديل.

تكاليف الموظفين

٦٤. تبلغ تكاليف الموظفين زهاء ٧٠ في المائة من مجموع ميزانية الإنفاق وتشكل الزيادة في التكاليف والبالغ ١٨,٢ مليون دولار أمريكي (٣,٠ في المائة) أكبر تغيير بالقيم المطلقة. وتعكس الزيادات في تكاليف الموظفين للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ إعادة تكليف تكاليف الموظفين مع المستويات الحالية.

٦٥. وتشمل تكاليف الموظفين ما يلي:

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

تكاليف الموظفين محسوبة على أساس التكاليف الموحدة

٦٦. تستند التغييرات في عناصر التكاليف الموحدة إلى آخر السياسات والقرارات المتصلة بالأجور، الصادرة عن الجمعية العامة للأمم المتحدة بناءً على توصية لجنة الخدمة المدنية الدولية.

٦٧. وتستند التكاليف الموحدة للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ إلى نهج الميزانية على أساس الصفر مع التقديرات المناسبة للاتجاهات المتوقعة في التضخم وتسوية مقر العمل المناسبة والتغيرات في مستحقات الموظفين وتتنقل وتشكيل الموظفين بشكل عام. وفي المتوسط، يتوقع زيادة التكاليف الموحدة بنسبة ٣,١ في المائة في الفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

٦٨. *الفئة المهنية*: تنشأ التغييرات في معاشات الفئة المهنية إلى حد ما عن تقلبات أسعار الصرف والتحويلات في تكلفة المعيشة كما تحددها لجنة الخدمة المدنية الدولية وتتجلى في معدلات تسوية مقر العمل. وقد وضعت الاعتمادات للزيادات في تسوية مقر العمل على أساس معدل التضخم العام للموظفين في جنيف. وتحدد لجنة الخدمة المدنية الدولية أيضاً معدلات تسوية مقر العمل في المواقع الميدانية، مما يعكس تكاليف تكلفة المعيشة ذات الصلة والعلاقة بين العملة المحلية والدولار الأمريكي.

٦٩. *فئة الخدمة العامة*: أدرجت تقديرات التضخم في جنيف، كما جاء في الفقرة ٦٠، في الرواتب المتوقعة لموظفي الخدمة العامة.

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

التكاليف غير المتعلقة بالموظفين

السفر في مهام رسمية

٧١. طرأت انخفاضات كبيرة على تكاليف بطاقات السفر ومعدلات بدل الإقامة اليومي بالدولار لتتجلى فيها التغييرات في سعر البطاقات بحسب وجهات السفر الأكثر ارتياداً والتغييرات في معدلات بدل الإقامة اليومي، التي أقرتها اللجنة الدولية للخدمة المدنية في مختلف المواقع التي تعمل فيها منظمة العمل الدولية.

الخدمات التعاقدية

٧٢. يستفيد مؤتمر العمل الدولي من المرافق الموجودة في مبنى منظمة العمل الدولية وفي قصر الأمم لتوفير مساحة إضافية للاجتماعات وجلساتها العامة. وقد أبلغ مكتب الأمم المتحدة في جنيف مكتب العمل الدولي أنه بسبب أعمال التجديد الجارية في قصر الأمم، لن تكون مرافق الاجتماعات متاحة في عامي ٢٠٢٤ و٢٠٢٥. وهذا لن يؤثر على المؤتمر فحسب، بل سيؤثر أيضاً على جمعية الصحة العالمية.

٧٣. وما فتئ المكتب ومنظمة الصحة العالمية يستعرضان مع البلد المضيف الأماكن البديلة ذات الحجم والتوافر الكافيين لنقل دورات المؤتمر خلال هذين العامين. وتم تحديد موقع مناسب، وهو مركز PALEXPO في جنيف، الذي يشمل مساحة خالية كافية لاستيعاب الجلسة العامة واللجان في حزيران/يونيه من كل عام.

٧٤. وستبلغ التكاليف الإضافية للإيجارات والمعدات السمعية والبصرية والأمن والنقل وبند أخرى حوالي ٣,٥ مليون دولار لكل جلسة. ولذلك، فقد أدرجت زيادة في التكاليف قدرها ٧ ملايين دولار بصورة استثنائية لفترة السنتين تحت هذا الباب. وبما أنه من المتوقع أن تكتمل أعمال التجديد في قصر الأمم بحلول عام ٢٠٢٦، فلن تكون هناك حاجة لهذه الزيادة في التكاليف بعد فترة السنتين ٢٠٢٤-٢٠٢٥. ويقترح المكتب تحديد هذا المبلغ في إطار جزء الميزانية لأجهزة رسم السياسات، مع إعادة أي وفورات في المبلغ المشار إليه في نهاية الفترة المالية.

مصرفات التشغيل العامة

٧٥. *المرافق*: ما زالت أسعار الوقود متقلبة وغير أكيدة، وتبلغ حالياً أعلى بنسبة ٣٠٠ في المائة مما كان متوقعاً في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٣-٢٠٢٤. وقد أدرجت زيادات من ٥٠ إلى ١٠٠ في المائة في تقديرات الميزانية للفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥ استناداً إلى العقود والتوقعات الراهنة.

٧٦. *الإيجار*: خُصصت اعتمادات لتغطية الزيادات التعاقدية في الإيجار.

اللوازم والمواد

٧٧. الورق: طرأت زيادات للإشارة إلى زيادة متوسطة بنسبة ٤٠ في المائة في أسعار الورق.

٧٨. وقود المركبات: رُصدت مخصصات لتغطية زيادة تقديرية بنسبة ٥٦ في المائة مقارنة بأسعار ٢٠٢٢-٢٠٢٣.

الزمالات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية

٧٩. تتضمن أنشطة التعاون التقني في الميزانية العادية مكونات في الميدان وفي المقر على السواء. وأفضت الزيادات المتوقعة في التكاليف بالاستناد إلى معدلات التضخم في المواقع إلى زيادة متوسطة بنسبة ٢,٣ في المائة. وقد ازدادت المساهمة في مركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في التدريب المهني بحوالي ٣٧٥ ٠٠٠ دولار لتعكس الزيادات في الأجور والأسعار بالدولار في أوروغواي. وازدادت المساهمة لفترة السنتين في مركز تورينو بنسبة ٠,٥ في المائة سنوياً لتعكس توقعات التضخم المحلي بالدولار في إيطاليا.

التكاليف الأخرى غير المتعلقة بالموظفين

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

بنود أخرى في الميزانية

٨١. يشمل باب "بنود أخرى في الميزانية" المساهمات في الأنشطة الإدارية المشتركة في إطار منظومة الأمم المتحدة (من قبيل لجنة الخدمة المدنية الدولية؛ اللجنة رفيعة المستوى بشأن الإدارة؛ مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق؛ وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة؛ نظام المنسقين المقيمين للأمم المتحدة) والتأمين الصحي بعد نهاية الخدمة. وتستند تقديرات الميزانية إلى آخر المعلومات المقدمة من مختلف الهيئات ومعدل التضخم العام المفترض في مواقعها، وقد عدلت لتعكس أية تغييرات على أساس توزيع التكاليف على الوكالات المشاركة. وتم رصد مساهمة الموظفين المتقاعدين في التأمين الصحي للموظفين لتعكس زيادة متوقعة بنسبة ٥ في المائة.

٣- موجز عن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية

٢٠٢٤-٢٠٢٥	٢٠٢٤-٢٠٢٥	
(المعاد تقدير تكلفتها بالدولار الأمريكي))	(بالسعر الثابت للدولار الأمريكي ٢٠٢٢-٢٠٢٣)	
6 943 300	6 784 925	الإدارات التقنية في المقر
9 715 886	9 494 271	البرامج في أفريقيا
5 921 033	5 785 977	البرامج في الأمريكتين
2 686 829	2 625 544	البرامج في الدول العربية
6 996 026	6 836 449	البرامج في آسيا والمحيط الهادئ
1 772 422	1 731 994	البرامج في أوروبا وآسيا الوسطى
1 908 855	1 865 315	التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي
2 954 559	2 887 167	الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل
6 183 376	6 042 336	الأنشطة الخاصة بالعمال
45 082 286	44 053 978	المجموع

٤- الميزانية العادية بالنسبة للنتائج السياسية حسب الحصيلة

الميزانية العادية ٢٠٢٤-٢٠٢٥ (بملايين الدولارات الأمريكية)	%	
98.1	100.0	النتيجة ١: إجراءات معيارية مُحكمة ومحدثة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية
17.4	17.7	الحصيلة ١-١ زيادة قدرة الدول الأعضاء على التصديق على معايير العمل الدولية
20.5	20.9	الحصيلة ٢-١ زيادة قدرة الهيئات المكونة على تحفيز التطبيق الفعال لمعايير العمل الدولية
16.1	16.4	الحصيلة ٣-١ زيادة قدرة الهيئات المكونة والشركاء وأصحاب المصلحة على المشاركة في العمل المعياري
29.3	29.9	الحصيلة ٤-١ زيادة قدرة الهيئات المكونة والشركاء وأصحاب المصلحة على احترام المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتعزيزها وتحقيقها
14.9	15.1	الحصيلة ٥-١ زيادة قدرة الهيئات المكونة والشركاء وأصحاب المصلحة على تطبيق معايير العمل الدولية القطاعية ومدونات الممارسات والمبادئ التوجيهية والأدوات
111.2	100.0	النتيجة ٢: هيئات مكونة ثلاثية قوية وتمثيلية ومؤثرة وحوار اجتماعي فعال
33.1	29.8	الحصيلة ١-٢ زيادة القدرة المؤسسية لدى منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال كي تكون قوية ومستقلة وتمثيلية
35.9	32.3	الحصيلة ٢-٢ زيادة القدرات المؤسسية والتقنية والتمثيلية لدى منظمات العمال وتعزيز تأثيرها في السياسات
23.1	20.7	الحصيلة ٣-٢ زيادة قدرة الدول الأعضاء على جعل الحوار الاجتماعي أكثر تأثيراً وجعل مؤسسات وعمليات علاقات العمل أكثر فعالية
19.1	17.2	الحصيلة ٤-٢ زيادة القدرة المؤسسية لدى إدارات العمل
111.8	100.0	النتيجة ٣: عمالة كاملة ومنتجة من أجل انتقالات عادلة
26.5	23.7	الحصيلة ١-٣ زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع أطر سياسة عمالة شاملة وتنفيذها
41.3	37.0	الحصيلة ٢-٣ زيادة قدرة الدول الأعضاء على إرساء نُظم للمهارات والتعلم المتواصل تكون شاملة ومستدامة وقادرة على الصمود
16.1	14.5	الحصيلة ٣-٣ زيادة قدرة الدول الأعضاء على صياغة سياسات واستراتيجيات وتنفيذها من أجل استحداث العمل اللائق في المناطق الريفية
16.9	15.1	الحصيلة ٤-٣ زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع برامج وخدمات فعالة وناجعة لسوق العمل من أجل دعم الانتقالات
10.8	9.7	الحصيلة ٥-٣ زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز العمالة اللائقة لصالح الشباب
52.0	100.0	النتيجة ٤: منشآت مستدامة من أجل تحقيق النمو الشامل والعمل اللائق
13.5	25.9	الحصيلة ١-٤ زيادة قدرة الهيئات المكونة على تهيئة بيئة مواتية لروح تنظيم المشاريع والمنشآت المستدامة والعمل اللائق ونمو الإنتاجية
11.4	22.0	الحصيلة ٢-٤ زيادة قدرة الهيئات المكونة على إرساء منشآت أكثر شمولاً واستدامة وقدرة على الصمود في سلاسل التوريد والإمداد وتشجيع سلوك أعمال مسؤول من أجل تحقيق العمل اللائق
11.5	22.2	الحصيلة ٣-٤ زيادة الدعم المقدم إلى المنشآت - لا سيما المنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر - في تحقيق العمل اللائق وتحسين الإنتاجية
9.4	18.1	الحصيلة ٤-٤ زيادة قدرة الهيئات المكونة على تسهيل انتقال المنشآت إلى الاقتصاد المنظم

الميزانية العادية ٢٠٢٤-٢٠٢٥ (بملايين الدولارات الأمريكية)		%
الحصيلة ٥-٤	زيادة قدرة الهيئات المكونة على بناء اقتصاد اجتماعي وتضامني متين وقادر على الصمود من أجل تحقيق العمل اللائق	11.8
100.0	44.9	
النتيجة ٥: المساواة بين الجنسين وتكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للجميع		
الحصيلة ١-٥	زيادة قدرة الدول الأعضاء على تصميم وتنفيذ برنامج تحويلي بشأن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والإدماج	59.5
الحصيلة ٢-٥	زيادة قدرة الهيئات المكونة على تعزيز الاستثمارات والعمل اللائق في اقتصاد الرعاية	20.2
الحصيلة ٣-٥	زيادة قدرة الهيئات المكونة على منع العنف والتحرش القائمين على التمييز في العمل والتصدي لهما	20.3
100.0	62.4	
النتيجة ٦: الحماية في العمل للجميع		
الحصيلة ١-٦	زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحقيق بيئة عمل آمنة وصحية	32.1
الحصيلة ٢-٦	زيادة قدرة الدول الأعضاء على تحديد أجور ملائمة وتعزيز وقت العمل اللائق	23.0
الحصيلة ٣-٦	زيادة قدرة الدول الأعضاء على توسيع نطاق حماية العمال كي تشمل فئات العمال المعرضين بشدة لخطر الاستبعاد	14.7
الحصيلة ٤-٦	زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع أطر عادلة وفعالة لهجرة اليد العاملة	30.2
100.0	47.6	
النتيجة ٧: الحماية الاجتماعية الشاملة		
الحصيلة ١-٧	زيادة قدرة الدول الأعضاء على وضع استراتيجيات الحماية الاجتماعية وسياساتها وأطرها القانونية الشاملة والمستدامة والمراعية لقضايا الجنسين	32.8
الحصيلة ٢-٧	زيادة قدرة الدول الأعضاء على تعزيز نُظم الحماية الاجتماعية وضمان التمويل المناسب والمستدام والإدارة السديدة الجيدة	31.7
الحصيلة ٣-٧	زيادة قدرة الدول الأعضاء على تسخير الحماية الاجتماعية لصالح الانتقالات الشاملة والعادلة بين الحياة والعمل والتحويلات الهيكلية	35.5
100.0	13.9	
النتيجة ٨: استجابات سياسية ومؤسسية متكاملة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق		
الحصيلة ١-٨	تحسين الاتساق في الدعم متعدد الأطراف من أجل وضع استجابات سياسية متكاملة وتمويلها بغية تحقيق العدالة الاجتماعية عن طريق العمل اللائق	30.4
الحصيلة ٢-٨	تحسين الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى تسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم	17.8
الحصيلة ٣-٨	تحسين الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى تسهيل انتقالات عادلة نحو اقتصادات ومجتمعات مستدامة بيئياً	20.4
الحصيلة ٤-٨	زيادة الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى النهوض بنتائج العمل اللائق في سلاسل التوريد والإمداد	18.1
الحصيلة ٥-٨	تحسين الاتساق في الدعم والإجراءات الرامية إلى تعزيز العمل اللائق في أوضاع الأزمات وما بعدها	13.3