

مجلس الإدارة

الدورة 340، جنيف، تشرين الأول/أكتوبر - تشرين الثاني/نوفمبر 2020

PFA

قسم البرنامج والميزانية والإدارة

جزء البرنامج والميزانية والإدارة

التاريخ: ١٠ تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠٢٠

الأصل: إنكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥

غرض الوثيقة

الخطة الاستراتيجية هي وثيقة استشرافية رفيعة المستوى تعرض رؤية استراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ وتحدد الخطوات الجوهرية والتنظيمية التي ينبغي اتخاذها من أجل تحقيقها.

ومجلس الإدارة مدعو إلى إبداء التعليقات على الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ والموافقة عليها (انظر مشروع القرار في الفقرة ٥٢).

الهدف الاستراتيجي المعني: الأهداف الاستراتيجية الأربعة جميعها.

النتيجة الرئيسية المعنية: النتائج السياسية والنتائج التمكينية جميعها.

الانعكاسات السياسية: من شأن توجيه مجلس الإدارة أن يرشد إعداد مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ وللفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: لا توجد.

إجراء المتابعة المطلوب: لا يوجد.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة البرمجة الاستراتيجية والإدارة.

الوثائق ذات الصلة: الوثائق GB.340/PFA/2 ؛ GB.340/PFA/5 ؛ GB.340/PFA/7 ؛ GB.340/INS/4 ؛ GB.340/POL/3 ؛ GB.340/POL/6 ؛ GB.328/PFA/1 ؛ GB.340/HL/2 ؛ GB.340/POL/6

المحتويات ◀

الصفحة	
٥ مقدمة
٥ السياق المؤسسي
٦ أثر جائحة كوفيد-١٩
٦ مسؤوليات منظمة العمل الدولية
٧ الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ - السياسة
٨ الاستفادة من المزايا النسبية الدائمة: المعايير والهيكل الثلاثي
٨ معالجة التغير في عالم العمل
٨ معالجة الحاجة إلى عدم تخلف أحد عن الركب
٩ معالجة العجز في الحماية الاجتماعية على الصعيد العالمي
٩ معالجة السلامة والصحة في العمل
٩ معالجة الانتعاش العالمي من أزمة كوفيد-١٩
١٠ الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ - تحسين الأداء التنظيمي
١٠ تعزيز الريادة والإدارة السديدة
١١ تحسين القدرات المعرفية
١١ زيادة التعاون والشراكات
١١ الاستخدام الأمثل لموارد منظمة العمل الدولية
١٢ الخطة الاستراتيجية: منظمة العمل الدولية ٢٠٢٥
١٢ التنفيذ وتقديم التقارير
١٢ مشروع القرار

◀ مقدمة

١. قرر مجلس الإدارة في دورته ٣٢٠ (آذار/ مارس ٢٠١٤) أنه ينبغي لمنظمة العمل الدولية أن تمتلك خطة استراتيجية متوسطة الأجل وأن تكون متنسقة مع دورة التخطيط في منظومة الأمم المتحدة. وبعد الموافقة على إطار استراتيجي انتقالي للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ بهدف تحقيق ذلك الاتساق، اعتمد مجلس الإدارة في دورته ٣٢٨ (تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٦) الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١^١، وهو مدعو حالياً إلى اعتماد خطة أخرى للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥.
٢. وقد دعمت الهيئات المكونة الخطط الاستراتيجية الاستشرافية ورفيعة المستوى والمتسمة بأنها مستقلة عن وثائق البرنامج والميزانية المعتمدة في مؤتمر العمل الدولي إلا أنها مكتملة لها في الوقت ذاته. ومن هذا المنطلق، سوف تصمم وثيقتنا البرنامج والميزانية لفترتي السنتين المقبلتين بحيث توضع هذه الخطة الاستراتيجية موضع التنفيذ.
٣. ولهذه الأسباب، فإن البنود الأخرى المعروضة في دورة مجلس الإدارة الحالية ذات صلة مباشرة بالنظر في الخطة الاستراتيجية المقترحة، لا سيما الاستعراض التمهيدي لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ والمقترحات المتعلقة بكوفيد-١٩. كما أن القرار بشأن الاستعراض الشامل للسياسات الذي يجري كل أربع سنوات، والمرجح أن تعتمده الجمعية العامة للأمم المتحدة قبل نهاية عام ٢٠٢٠، سيكون له أثر هام على الطريقة التي يمكن أن يساهم بها تنفيذ منظمة العمل الدولية لخطتها الاستراتيجية في عمل منظومة الأمم المتحدة ككل والاستفادة منه، وعلى وجه الخصوص في تنفيذ برنامج التنمية المستدامة لعام ٢٠٣٠ (برنامج عام ٢٠٣٠).

◀ السياق المؤسسي

٤. أعدت الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١ لتكون بياناً بتجديد الالتزام بالاستناد إلى ولاية منظمة العمل الدولية التاريخية سعياً إلى تحقيق العدالة الاجتماعية بهدف مواجهة التحديات المعاصرة في عالم العمل وحددت طريقة تحقيقها. ويجب أن تؤدي الخطة المقبلة الغرض ذاته، لكن في ظل ظروف مختلفة كل الاختلاف.
٥. وكانت منظمة العمل الدولية في الفترة التي سبقت مؤيبتها وفي ظروف اتسمت بتسارع التغيير التحويلي في العمل وحالات العجز الكبيرة في جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة لبرنامج العمل اللائق - العمالة؛ الحماية الاجتماعية؛ الحوار الاجتماعية والهيكل الثلاثي؛ المعايير والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل - قد باشرت بالتفكير بمستقبل العمل ضمن عملية كبرى توجت باعتماد مؤتمر العمل الدولي عام ٢٠١٩ إعلان مئوية منظمة العمل الدولية من أجل مستقبل العمل (إعلان المئوية).
٦. وبعد بضعة أشهر، بدأ انتشار فيروس كوفيد-١٩ في جميع أنحاء العالم وأعلنت منظمة الصحة العالمية في آذار/ مارس ٢٠٢٠ أنه باتت جائحة عالمية. وسرعان ما أفضت هذه الأزمة الصحية والتدابير المتخذة من أجل مكافحتها، إلى أزمة اقتصادية واجتماعية عالمية بنسب غير مسبوقة، وما يزال مداها الكامل غير معروف. بيد أنه، وباتخاذ الأزمة المالية التي اندلعت عام ٢٠٠٨ كنقطة مرجعية، يبدو محتملاً أنه سيكون على منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ اتباع استراتيجية موجهة تحديداً نحو مساعدة عالم العمل على الاستمرار في التعافي من الأثر الهائل الذي خلفته جائحة كوفيد-١٩ وإعادة البناء.
٧. وقد خيم هذا الوضع تحديداً في الوقت الذي دخل فيه المجتمع الدولي عقد عمله سعياً إلى تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠، الذي نسقت منظمة العمل الدولية برامجها وجهودها على نحو وثيق من أجله، وكان آخرها في سياق إصلاح منظومة الأمم المتحدة الإنمائية. وقد أعادت الجمعية العامة للأمم المتحدة التأكيد على التزامها التام ببرنامج عام ٢٠٣٠، في قرار اعتمده في ١١ أيلول/ سبتمبر ٢٠٢٠ بشأن استجابة شاملة ومنسقة إلى الجائحة^٢.

١ الوثيقة GB.328/PV، الفقرة ٦٢٢ والوثيقة GB.328/PFA/1.

٢ الوثيقة GB.340/PFA/2.

٣ القرار: A/RES/74/306.

٨. وعلى العموم، يحتم هذا السياق على استراتيجية منظمة العمل الدولية للسنوات المقبلة تسخير التوافق الثلاثي القوي بشأن إعلان المئوية، الذي رحب به القرار المعتمد في الجمعية العامة للأمم المتحدة في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٩،^٤ بهدف دعم انتعاش متمحور حول الإنسان من أزمة كوفيد-١٩ والدفع به قدماً بحيث يساهم في قدرة عالم العمل على إعادة البناء بصورة أفضل وتنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠ على حد سواء.

◀ أثر جائحة كوفيد-١٩

٩. إن حدة ونطاق أثر الجائحة لم يسبق لهما مثيل في تاريخ منظمة العمل الدولية في زمن السلم. وقد أثرت الجائحة والإجراءات الضرورية المتخذة من أجل التصدي لها على جانبي العرض والطلب في الاقتصاد العالمي وأسواق العمل على السواء، مما أدى إلى انكماش وهبوط شديد في التجارة والاستثمار.
١٠. وتولت منظمة العمل الدولية الريادة في توثيق الإجراءات التي اتخذتها الدول الأعضاء سعياً إلى التخفيف من التبعات الاقتصادية والاجتماعية للجائحة وأثرها المدمر على عالم العمل. وكانت أهم النتائج هي فقدان ما يعادل ٣٣٢ مليون وظيفة بدوام كامل في الفصول الثلاثة الأولى من عام ٢٠٢٠ وأن هناك فرصاً ضئيلة بانتعاش كامل ومبكر. وكان فقدان الوظائف وسبل العيش في أشده بصورة خاصة في صفوف الأكثر استضعافاً في عالم العمل. بل الأسوأ من ذلك أن ١,٦ مليار من أصل ٢ مليار شخص يعملون في الاقتصاد غير المنظم مهددون بدمار وشيك لسبل عيشهم، مما يبين كيف يمكن لأزمة اقتصادية واجتماعية أن تتحول سريعاً إلى أزمة إنسانية كاملة العناصر في غياب الحماية الاجتماعية المناسبة. أضف إلى ذلك أن الشباب الذين كان موقعهم في سوق العمل هشاً في الأساس، قد تضرروا بشدة بسبب الانقطاع في التعليم والتدريب وفقدان الوظائف وتعطل طريق الوصول إلى عالم العمل.
١١. وعلى نحو مماثل، باتت النساء من الفئات المحرومة، لا سيما بسبب تركهن في القطاعات التي تضررت بشدة وبسبب العبء الإضافي المتمثل في مسؤوليات الرعاية حين أغلقت المدارس والمرافق. كما وجد العمال المهاجرون أنفسهم مراراً وتكراراً في أوضاع من الهشاشة الشديدة بل الخطورة، يواجهون فيها احتمال العودة قسراً إلى البلدان التي قدموا منها أو الخطر المتزايد بإصابتهم بالعدوى نتيجة ظروف سكنهم وعملهم.
١٢. وتقدر منظمة العمل الدولية الخسارة العالمية في الدخل من العمل في الأشهر التسعة الأولى من عام ٢٠٢٠ بمبلغ ٣,٥ تريليون دولار أمريكي، وقد أشارت إلى أن جهود الحكومات في دعم الأعمال والوظائف والمداخيل كانت متفاوتة كثيراً بين البلدان، مما يبين تفاوت الحيز المالي المتاح لها. والنتيجة التي لا مفر منها هي أنه عندما يبدأ العالم بالنهوض من الأزمة الصحية الطارئة بسبب كوفيد-١٩، سيكون ذلك في ظل ظروف تتسم بمعدلات عالية جداً من البطالة والفقر وانعدام المساواة والتوتر الاجتماعي. ولهذا الأمر عواقب واضحة على تحقيق برنامج عام ٢٠٣٠ وإنعكاسات على مسؤوليات منظمة العمل الدولية في الاضطلاع بولايتها من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والتماسك الاجتماعي.

◀ مسؤوليات منظمة العمل الدولية

١٣. دأبت منظمة العمل الدولية منذ بداية اندلاع الجائحة، على الدعوة إلى استجابة سياسية اجتماعية واقتصادية في إطار الدعام الأربع التالية:
- تحفيز الاقتصاد والعمالة؛
 - دعم المنشآت والوظائف والمداخيل؛
 - حماية العمال في أماكن العمل؛
 - الاعتماد على الحوار الاجتماعي من أجل إيجاد الحلول.

١٤. وقد اتخذ عدد كبير من الدول الأعضاء إجراءات بموجب سياسات من هذا القبيل في ضوء ظروفها الخاصة وقدرات مواردها.
١٥. ونظراً إلى غياب اليقين بشأن المسار المستقبلي الذي ستتخذه الجائحة والانتعاش الاقتصادي والاجتماعي من آثارها، فإنه من المستحيل التحلي بالثقة في توقع مدى بقاء هذه السياسات سائدة في الوقت الذي ستدخل فيه هذه الخطة الاستراتيجية حيز التنفيذ في بداية عام ٢٠٢٢. وقد وُضعت هذه السياسات، بحكم طبيعتها، بهدف التصدي إلى الأثر المباشر للجائحة، وليس كتدابير دائمة. وهي تعتمد على نحو كبير على الأموال العامة، حتى وإن كان من المسلم به أنه ينبغي بل يمكن، أن تبقى قائمة ما دامت هناك حاجة إليها، ولا يكاد يكون هناك أي مؤشر على طول تلك المدة.
١٦. ووفقاً لما سبق، هناك خمسة تحديات سياسية أساسية بادية بالفعل في الاستجابة الاجتماعية السياسية لكوفيد-١٩، وهي:
- إيجاد التوازن والترتيب المناسبين في تدابير السياسة الصحية والاقتصادية والاجتماعية بهدف خلق الانتعاش الأمثل والمستدام في أسواق العمل؛
 - تصميم واستدامة تدخلات سياسية مناسبة من أجل دعم الوظائف والمنشآت والمداخيل وسبل العيش في سياق قيود محتملة على الأموال العامة؛
 - دعم الفئات التي أبرز أثر الجائحة استضعافها في سوق العمل وفاقمه؛
 - تعزيز إجراء دولي متناسق بهدف تصميم وتمويل استجابة عالمية حقيقية لمواجهة الأزمة العالمية التي سببها كوفيد-١٩، مع التسليم بأنه لا يمكن لأي بلد بمفرده أن يتصدى بصورة تامة للتحديات التي تفرضها، وأن القدرات المالية للاستجابة موزعة على نحو في غاية التفاوت؛
 - التأكد من أن الاستجابات تشمل الشركاء الاجتماعيين بصورة كاملة. وقد استندت الاستجابة الفورية إلى كوفيد-١٩ استناداً كبيراً إلى الحوار الاجتماعي الذي أثبت جدواه في وضع تدابير اجتماعية واقتصادية عملية ومتفق عليها في ظل ظروف طارئة للغاية. ونظراً إلى أن الجائحة ما زالت قائمة وأن القرارات السياسية طويلة الأجل ستتخذ في ظروف تتسم باضطراب سوق العمل وتحت قيود مالية، سيتعين على جميع الجهات الفاعلة أن تعيد تكريس جهودها للهيكلة الثلاثي.

◀ الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ - السياسة

١٧. إن الهدف الشامل للخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ هو تطبيق أحكام إعلان المئوية من أجل انتعاش من أثر جائحة كوفيد-١٩، يكون محوره الإنسان.
١٨. والمواقف التي اتخذتها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، على سبيل المثال في القمة العالمية الافتراضية لمنظمة العمل الدولية بشأن كوفيد-١٩ وعالم العمل (٧-٩ تموز/ يوليه ٢٠٢٠) وفي النقاشات الدولية، إنما هي مواقف واضحة: إن إعلان المئوية، بمنظوره الثلاثي بشأن مستقبل عمل أفضل، لا يبقى جوهرياً في ضوء القضايا التي خلفتها الجائحة فحسب، بل هو مسلم به كأداة نافذة البصيرة ولا غنى عنها من أجل انتعاش اقتصادي واجتماعي وكمصدر قوة للمجتمع الدولي.
١٩. وبالتالي فإنه من الضروري أن تعمل منظمة العمل الدولية بشكل استراتيجي في تفعيل إعلان المئوية في السنوات المقبلة. وسيحقق ذلك في المقام الأول عبر اتساق وثيق للنتائج السياسية لفترة السنتين ٢٠٢٢-٢٠٢٣ وفترة السنتين ٢٠٢٤-٢٠٢٥ مع أحكام إعلان المئوية، كما هو متفق عليه لفترة السنتين الحالية.
٢٠. ويجب أن يستند هذا التفعيل إلى الدور المركزي الذي تضطلع به الصكوك المعيارية لمنظمة العمل الدولية والهيكل الثلاثي. ولا بد له أيضاً من تعزيز عدد من الاعتبارات الاستراتيجية إذا أريد منه تحقيق أكبر أثر وأريد من منظمة العمل الدولية تحقيق كامل إمكاناتها في الإسهام في الانتعاش العالمي. ويتعين معالجة جميع هذه الاعتبارات عبر مجالات العمل الثلاثة المحددة في إعلان المئوية: تعزيز قدرات جميع الأشخاص كي يستفيدوا من الفرص المتاحة في عالم عمل متغير؛ تقوية مؤسسات العمل؛ تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام والعمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع.

الاستفادة من المزايا النسبية الدائمة: المعايير والهيكل الثلاثي

٢١. إن هذه الخطة الاستراتيجية مصممة بهدف ضمان ظروف تمكّن منظمة العمل الدولية من الاعتماد كلياً على ميزتيها النسبيتين المميزتين والحاسمتين: معايير العمل الدولية والهيكل الثلاثي.
٢٢. ولقد استثمرت منظمة العمل الدولية، عبر مبادرة المعايير التابعة لها، استثماراً هائلاً من الناحية السياسية ومن ناحية الموارد، في ضمان أن تتمتع بمجموعة واضحة ومتينة ومحدثة من معايير العمل الدولية تخضع لإشراف فعال وذو حجية. وعلى الرغم من التقدم المحرز، فإن هذا الهدف لم يتحقق بالكامل بعد. ومن الضروري أن تواظب منظمة العمل الدولية على بذل هذه الجهود، مدركة أن القضايا الواجب معالجتها معقدة تقنياً وحساسة سياسياً ومتراعبة بشكل وثيق وبالتالي فإنها تستلزم أن تكون معالجتها بأسلوب متكامل باعتبارها مسعى واحداً. ويقدّر ما يبدو هذا الأمر متطلباً، إلا أن إتمام هذا العمل هو شرط لازم لمصادقية وفعالية الركيزة المعيارية التي يجب أن ترشد النهج المتمحور حول الإنسان من أجل الانتعاش ومستقبل العمل.
٢٣. ومن ناحية مماثلة، يجب على منظمة العمل الدولية أن تدعم الهيكل الثلاثي وتعززه بما تمتلك من طرق عمل وصناعة القرار، إضافة إلى تقديم مشورتها إلى الدول الأعضاء فيها والتفاعل معها، عن طريق تعزيز ممارسة الحوار الاجتماعي ومؤسساته على المستويات كافة وعبر إدماج بناء قدرات منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل ووزارات العمل في جميع مجالات أنشطتها التقنية.

معالجة التغير في عالم العمل

٢٤. يؤكد إعلان المؤوبة على الحاجة إلى رسم معالم التحولات الرئيسية في عالم العمل – وفي المقام الأول التحولات الرقمية والبيئية والديموغرافية. وهذه التحولات تعود إلى ما قبل جائحة كوفيد-١٩ وستبقى أثناءها وبعد انتهائها. غير أن الجائحة أدت إلى إعادة النظر في القضايا الأساسية المتعلقة بطريقة تنظيم العمل، ومن المرجح فيما يبدو أن يعيد هذا الأمر توجيهه وتيرة ووجهة التغير عند النظر في خيارات سياسية جديدة. وعادة ما ينظر في هذه القضايا من خلال فكرة أنها تصبح "الاعتيادي الجديد" في العمل والمجتمع. وهناك أيضاً من يقول إن جائحة كوفيد-١٩ أتت لتسرّع ما كان في الأساس في طور التغير، غير أنه بالنسبة إلى العديد من البلدان جلاً ما فعلته الجائحة كان عكس مسار التغيرات الإيجابية التي وقعت في السنوات الأخيرة وتراجعها في مساراتها للتنمية والخلاص من الفقر. وهناك نقاش دائر أيضاً بشأن الحاجة إلى إعادة التفكير في نظم الإنتاج العالمية بهدف جعل سلاسل التوريد والإمداد أكثر أمناً وقادرة على الصمود وعادلة اجتماعياً.
٢٥. وسيكون من المهم بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية أن تفهم الديناميات الجديدة التي ولّدها كوفيد-١٩ وأن تضطلع بدور ريادي في نقاشات السياسة التي تنتظر معها، في الوقت الذي يحررّ العالم نفسه من القيود التي فرضها التعايش مع الفيروس وينتقل إلى بيئة سياسية أقلّ تقييداً.

معالجة الحاجة إلى عدم تخلف أحد عن الركب

٢٦. إن المسؤولية الدائمة الواقعة على عاتق منظمة العمل الدولية والدول الأعضاء فيها، النابعة من ولاية المنظمة من أجل تحقيق العدالة الاجتماعية والتمثلة في أن تكون متيقظة ونشطة في تحسين أوضاع اشد المستضعفين والمحرومين في عالم العمل، قد برزت إلى الواجهة بأقصى وأشد الصور بسبب قساوة التجربة من الجائحة. أما أولئك الذين كانوا في الأساس في موقع جيد نسبياً في أسواق العمل، فقد كان معظمهم قادراً على الخروج من دوامة كوفيد-١٩ على نحو أفضل ممن كانوا في القاع. ولذلك فإن تحذير برنامج عام ٢٠٣٠ من عدم تخلف أحد عن الركب يسري بقوة في الوضع الراهن، حيث تنزايد حالات انعدام المساواة والتهميش.
٢٧. وتتنطبق هذه الضرورة الحتمية على جميع أنشطة منظمة العمل الدولية، لكن الدروس المستخلصة من الجائحة مقنعة على وجه الخصوص في النواحي التالية:
- **إضفاء السمة المنظمة على العمل غير المنظم.** نبهت الجائحة العالم إلى حقيقة أن عاملين من أصل ثلاثة عمال يكسبون عيشهم في ظروف غير منظمة ولها في بعض الأحيان عواقب تهدد الحياة. وهناك فرصة من أجل الارتقاء بالتدخلات السياسية الدولية باتباع خطوط سبق أن حددتها منظمة العمل الدولية، بهدف تسريع عملية إضفاء السمة المنظمة بشكل كبير.
 - **الدفع قديماً ببرنامج تحويلي من أجل تحقيق المساواة بين الجنسين في العمل.** يجب أن يكون الانتعاش المنصف مراعيًا لقضايا الجنسين. وسيطلب هذا الأمر الاستثمار في الوظائف والبنية التحتية والخدمات المتعلقة بالرعاية وبمعالج مخاطر العنف والتحرش في العمل، وخصوصاً في الأشكال المتنوعة من ترتيبات العمل.

- **حماية وتمكين الفئات المستضعفة.** سيكون الانتعاش من الأزمة أكثر صعوبة والطريق المؤدي إلى تحقيق العمل اللائق أكثر مشقة بالنسبة إلى الأشخاص المنتمين في الأساس إلى الفئات المستضعفة أو من هم في أوضاع هشّة، لا سيما أولئك الذين عانوا أشد الضرر من الجائحة. وسيطلب الأمر وضع سياسات ابتكارية بهدف ضمان إدراجهم في برامج الانتعاش ما بعد كوفيد-١٩ والقطاعات الناشئة في الاقتصادات الرقمية والخضراء، بوجود حلول تسهل تنمية المهارات وعمليات الانتقال المتعلقة بسوق العمل والوصول إلى الحماية الاجتماعية.
- **تعزيز الحماية في أشكال العمل المتنوعة.** حين سعت الحكومات إلى توفير دعم عاجل إلى المنشآت والعمال المتضررين من تداعيات كوفيد-١٩، واجهت في أغلب الأحيان عقبات تتعلق بأوضاع متنوعة ومبهمّة أحياناً لأولئك المنخرطين في ترتيبات عمل مختلفة والحقوق والإعانات المصاحبة لها. وضرورة أن يتمتع جميع العمال بحماية مناسبة بموجب برنامج العمل اللائق، هو أمر متفق عليه في منظمة العمل الدولية إلا أنه لم يتحقق بعد. وإذا أدت الجائحة إلى تسريع اعتماد ترتيبات عمل مبتكرة، على سبيل المثال على شكل أعمال عن بعد وأعمال صغيرة يجري ترتيبها عبر التكنولوجيات الرقمية، فستصبح عندها تلك الضرورة هي الأكثر إلحاحاً.

معالجة العجز في الحماية الاجتماعية على الصعيد العالمي

٢٨. في حين كان إعلان المؤيعة قد دعا إلى اتخاذ إجراءات من أجل تعزيز الحماية الاجتماعية الشاملة، أبرزت الجائحة - تماماً كما فعلت في حالة السمة غير المنظمة - عواقب الوضع على الإنسان حيث يتمتع شخص واحد فقط من أصل ثلاثة أشخاص بحماية شاملة، ويظل أكثر من النصف بدون حماية على الإطلاق. وهنا أيضاً، تلوح إمكانية تسخير هذا الوعي المتزايد من أجل تسريع وتيرة تحقيق الحماية الاجتماعية، ليس كاستجابة مخصصة إلى الانقطاع المؤقت في الحياة المهنية بل عن طريق ترتيبات دائمة مستندة إلى الحقوق. وتضطلع منظمة العمل الدولية بمسؤوليات دستورية قديمة العهد ولديها إطار عمل معياري متين، تمكّنها وتوسّع لها أن تكون رائدة في هذا المجال. بيد أن تحقيق النتائج على المستوى المطلوب سيتطلب منها القيام بذلك بشراكة وثيقة مع المنظمات الدولية الأخرى المتمتعة بالأهلية في هذا المجال والتي تتقاسم معها المسؤوليات بغية المساعدة على تحقيق الأهداف المعنية من برنامج عام ٢٠٣٠. وقد يستفيد مجال العمل هذا من استعراض البنية الحالية للتعاون الدولي، بهدف تحسين حشد الموارد الدولية واستغلالها بالاقتران مع الموارد المحلية على المستوى الوطني.

معالجة السلامة والصحة في العمل

٢٩. تقدّر منظمة العمل الدولية أن ٢,٣ مليون شخص يلقون حتفهم كل عام بسبب إصابة أو حادث أو مرض بسبب عملهم. وقد جعل كوفيد-١٩، بحكم طبيعته كحالة صحية عالمية طارئة، الناس يعون وعياً تاماً بالعلاقة بين الصحة والعمل والمخاطر الناجمة عن عدم وجود وقاية وتدابير علاجية مناسبة.

٣٠. وتأتي هذه التطورات في وقت تنظر فيه منظمة العمل الدولية في الموافقة على قرارات بشأن احتمال إدراج السلامة والصحة المهنيين في العمل باعتبارهما من المبادئ والحقوق الأساسية في العمل، إضافة إلى تلك التي أدرجت في البداية في إعلان عام ١٩٩٨. وسيعتمد عمل منظمة العمل الدولية في هذا المجال بالضرورة على حصيلة هذا النقاش، سواء قبل فترة الخطة الاستراتيجية أو أثناءها. وأياً كان المسار الذي سيتخذ، فإن من شأنه أن يمكن منظمة العمل الدولية من الإرتقاء بأنشطتها وأنشطة الدول الأعضاء فيها، من أجل جعل العمل آمناً في جميع الأحوال ومفضياً إلى تحقيق رفاه شامل لجميع الجهات الفاعلة في عالم العمل.

معالجة الانتعاش العالمي من أزمة كوفيد-١٩

٣١. لا يزال انعدام الوضوح يلفت حجم وطبيعة الأزمة الاقتصادية والاجتماعية الناجمة عن استمرار جائحة كوفيد-١٩. وهناك غموض كبير يكتنف المسار المستقبلي للجائحة ذاتها وسرعة التعافي الاقتصادي منها ودرجة الدمار الدائم في الوظائف والمنشآت والتغيرات الهيكلية الناجمة عنها. وهذا ما يجعل التوقعات بشأن مستقبل العمل القريب أكثر مجازفة مما هي عليه في العادة. غير أنه لا يخفى على أحد أن العالم يعاني من صدمة مفاجئة وغير مسبوق، وستكون آثارها ملموسة طوال فترة الخطة الاستراتيجية.

٣٢. وهناك ثلاثة جوانب تستدعي تخصيص التركيز والجهود، وهي:

- **تسهيل مسارات التعلم المتواصل وعمليات الانتقال في سوق العمل.** سيجتاح العمال إلى المزيد من الدعم من أجل تحقيق عمليات انتقال سلسلة بين الوظائف، بما في ذلك فرصة اكتساب المهارات وتجديدها. وسيكون هذا الأمر على قدر من الأهمية فيما يتعلق بإدماج الشباب على نحو فعال في سوق العمل ودعم الشيوخوة النشطة

بالنسبة إلى العمال كبار السن. وتوفر التكنولوجيا الرقمية فرصاً عظيمة من أجل تطوير المهارات والتعلم المتواصل؛ غير أنه لا بد أيضاً من بذل الجهود من أجل راب الأقسام الرقمي وخلق بيئة تتساوى فيها الفرص للجميع.

- **ضمان نمو شامل ومستدام يستحدث عمالة منتجة ويحقق العمل اللائق.** إن سياسات الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمال والسياسات التجارية والقطاعية والصناعية ستكون أساسية من أجل برنامج الانتعاش ومن أجل انتعاش غني بالوظائف. ولا بد من بذل جهود محددة بهدف دعم المنشآت والعمال والقطاعات التي هي بأمرس الحاجة إلى الدعم، إلى جانب تسهيل الانتقال الهيكلي نحو اقتصادات أكثر إنتاجاً واستدامة وقدرة على الصمود.
- **تعزيز بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة وروح تنظيم المشاريع.** سيتطلب الدعم الموجه إلى المنشآت التركيز على الإنتاجية واستمرارية سير العمل والسمة المنظمة والمنشآت المتوسطة والصغيرة وبالغة الصغر وسلاسل التوريد والإمداد المحلية والعالمية. ومن شأن إدراج حماية البيئة في خطط الانتعاش واستراتيجيات التنمية طويلة الأجل التي تسخر قدرات المنشآت المستدامة، أن يوفر فرصة من أجل تسريع الانتقال العادل نحو اقتصاد أخضر.

٣٣. وهذا هو السياق العام الذي يطلب فيه من منظمة العمل الدولية تعزيز إعلان مؤيبتها ورؤيتها المتمحورة حول الإنسان من أجل مستقبل العمل. ويتطلب حجم الطموح في الإعلان وحجم التحدي الناتج عن كوفيد-١٩، من منظمة العمل الدولية أن تؤدي مهمتها متحلية برؤية وطموح على القدر ذاته. وفي حين أن المقترحات الواردة في الاستعراض التمهيدي للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ هي لبنات البناء الضرورية، إلا أن هناك حاجة إلى أكثر من ذلك إذا أرادت منظمة العمل الدولية وشركاؤها الحصول على آفاق واقعية بشأن رسم معالم عملية الانتعاش وفقاً للمدى والأسلوب اللذين يطلبهما الإعلان.

٣٤. وبناء على ذلك، فإن هناك أسباباً وجيهة تكمن وراء ضرورة أن تتولى منظمة العمل الدولية، على غرار ما حدث في منعطفات رئيسية أخرى في تاريخها، دور الريادة في مبادرة عالمية للأمم المتحدة من أجل انتعاش متمحور حول الإنسان. وهذه الأسباب واردة بالتفصيل في الوثيقة المعروضة أمام مجلس الإدارة تحت البند GB.340/HL/2 من جدول أعماله.

◀ الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ - تحسين الأداء التنظيمي

٣٥. سيكون مطلوباً من منظمة العمل الدولية، من أجل ضمان السعي الفعال إلى تنفيذ الأبعاد السياسية الجوهرية لخطتها الاستراتيجية وتحسين دورها الريادي في قضايا عالم العمل، أن تواصل تحسين أدائها التنظيمي فيما يتعلق بالإدارة السديدة وإدارة المعارف وتنمية القدرات والتوعية واستغلال الموارد. ولا بد من أن تستند التحسينات المتواصلة في هذه المجالات إلى الأهمية المركزية للكوك المعيارية لمنظمة العمل الدولية وهيكلها الثلاثي.

تعزيز الريادة والإدارة السديدة

٣٦. يتطلب تأكيد الدور الريادي لمنظمة العمل الدولية في قضايا عالم العمل، انخراط الدول الأعضاء فيها انخراطاً سياسياً كاملاً في وضع الأولويات وصناعة القرار والإشراف على المنظمة.

٣٧. ويتطلب هذا الأمر في المقام الأول السير الأمثل لأعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي. وبناء على الإصلاح المنجز في السنوات الأخيرة، سيستمر النهج الاستراتيجي في وضع جدول الأعمال، يدعمه تحسين تقديم الخدمات إلى الدول الأعضاء، بما في ذلك نشر الوثائق في الوقت المناسب وتوسيع نطاق الاتصالات والمشاورات وتحسين استخدام التكنولوجيات الرقمية. وسجري ضمان متابعة إعلان المؤيبة والقرارات المتعلقة به فيما يتصل بإسباغ الديمقراطية على سير عمل هيئات الإدارة وتشكيلها، وسيولى الاهتمام إلى تعزيز عملية المناقشات المتكررة في المؤتمر.

٣٨. وقد أبرزت التجربة السابقة على حد سواء أهمية وتحديات ضمان اتساق كامل للأنشطة على المستوى القطري مع السياسات العالمية والأولويات المحددة لهذه المنظمة. ويتطلب الإنفاذ الكامل لقرارات الهيئات القانونية للمنظمة تخطيطاً استراتيجياً محكماً. وفي سياق منظومة الأمم المتحدة الإنمائية بعد إصلاحها، من المطلوب بذل جهود مكثفة من أجل ضمان ملكية ثلاثية تامة للبرامج القطرية للعمل اللائق التابعة لمنظمة العمل الدولية ووصول ثلاثي إلى الفرق والبرامج القطرية للأمم المتحدة.

٣٩. وفي سياق التعزيز المتواصل للمساءلة والإشراف وإدارة المخاطر، ستبقى وظيفة التقييم دافعاً هاماً لتحسين الأداء. وسيكون التركيز على إجراء تقييمات عالية الجودة وتعزيز ثقافة تقييم قوية، إلى جانب تزايد استيعاب النتائج والتوصيات.

تحسين القدرات المعرفية

٤٠. يشدد إعلان المؤوية على أن جودة المشورة السياسية التي تقدمها منظمة العمل الدولية تعتمد بشدة على الحفاظ على أعلى مستوى من القدرات والخبرات في إدارة الإحصاءات والبحوث والمعارف. وقد أكدت التجربة في عمل منظمة العمل الدولية في السنوات الأخيرة على صدق تلك العبارة والحاجة إلى مواصلة الاستثمارات الكبيرة في هذه المجالات.

٤١. وفي مجال الإحصاءات، سيتعين على منظمة العمل الدولية تقديم الخدمات إلى المؤتمر الدولي الحادي والعشرين لخبراء إحصاءات العمل (٢٠٢٣) ومتابعته ودعم الدول الأعضاء في تنمية قدراتها والوفاء بمسؤولياتها فيما يتعلق بمؤشرات أهداف التنمية المستدامة التي تعتبر المنظمة مؤتمنة عليها. وسيبذل المزيد من الجهود من أجل ضمان تخطيط وتنسيق جميع أنشطة البحث في المكتب والتركيز على القضايا الرئيسية المتعلقة بتنفيذ إعلان المؤوية في ضوء احتياجات وأولويات الهيئات المكونة.

٤٢. وتوفر نتائج وتوصيات التقييم رفيع المستوى حديث العهد لاستراتيجيات منظمة العمل الدولية في إدارة البحث والمعارف، مؤشرات هامة بشأن تحسين الطريقة التي تكوّن فيها منظمة العمل الدولية معارفها وتتقاسمها وتروجها، وأساساً متيناً من أجل تعزيز هذه الوظيفة.

زيادة التعاون والشراكات

٤٣. غداً بناء الشراكات والعلاقات التعاونية مع مجموعة واسعة من الجهات الفاعلة، نهجاً استراتيجياً هاماً بالنسبة إلى منظمة العمل الدولية، كما هو جلي في البرامج والميزانيات المتعاقبة. ويمكن أن تكون الشراكات مع أقران في غاية التنوع - منظمات دولية أخرى وشركات خاصة ومؤسسات وأكاديميات ومنظمات واتتلافات المجتمع المدني - وأن تعالج مجموعة متنوعة من القضايا التي تقع ضمن ولاية منظمة العمل الدولية. والشروط المسبقة لهذه الشراكات هي أن تدفع قدماً بمبادئ وأهداف منظمة العمل الدولية والأ تفوض تنفيذ برامج أنشطة المنظمة المتفق عليها أو تحيد عنها.

٤٤. ويدعو إعلان المؤوية بالتحديد إلى أن تعزز منظمة العمل الدولية التعاون مع المنظمات الأخرى وأن تضع ترتيبات مؤسسية معها بغية أن تضطلع بدور مهم في النظام متعدد الأطراف. وهناك ثلاثة عوامل تجعل من مجال الشراكات هذا مؤاتياً إلى حد كبير، وهي: الأهداف المشتركة لبرنامج عام ٢٠٣٠ للأمم المتحدة؛ البحث عن اتساق أكبر عبر إصلاح النظام الإنمائي في الأمم المتحدة؛ الحاجة إلى استجابة عالمية مشتركة إلى التحديات المتعددة الناشئة عن الجائحة العالمية. وتعزز هذه الظروف الفرصة أمام ريادة منظمة العمل الدولية في مبادرة جديدة هامة، من أجل انتعاش من أزمة كوفيد-١٩، يتمحور حول الإنسان.

الاستخدام الأمثل لموارد منظمة العمل الدولية

٤٥. إن المسؤولية الدائمة المتمثلة في الحصول على أفضل قيمة من الموارد المتاحة أمام منظمة العمل الدولية وتقديم بيان كامل عن استخدامها، هو أمر أساسي بالنسبة إلى عملية التحسين المتواصل والمساءلة في المنظمة.

٤٦. وتحقيقاً لهذه الغاية، سوف تتواصل الجهود الحالية من أجل زيادة تحسين نظم الإدارة القائمة على النتائج وتعزيز الاتساق والتكامل في استخدام التمويل من الميزانية العادية ومن خارج الميزانية.

٤٧. وفي سياق إصلاح الأمم المتحدة، ينبغي أن تنبثق فرص تحقيق أدخارات في التكلفة من الابتكارات المؤسسية في المنظومة، التي تكمل مبادرات منظمة العمل الدولية بهدف تبسيط إجراءاتها وعملياتها.

٤٨. والابتكار هو مكون أساسي للجانبين النوعي والكمي على السواء في الاستخدام الأمثل للموارد. وبالإضافة إلى الاستثمار في تعيين واستبقاء موظفين متنوعين وعلى درجة عالية من الجودة وفي البنية التحتية المادية والرقمية من أجل دعم عملهم، سيستكشف المكتب الابتكار في أساليب العمل ويشجعه بغية تعزيز العمل الجماعي وتقاسم المعارف والتواصل الداخلي.

◀ الخطة الاستراتيجية: منظمة العمل الدولية ٢٠٢٥

٤٩. تنفيذ الخطة الاستراتيجية تنفيذاً ناجحاً يعني أنّ منظمة العمل الدولية ستكون بحلول عام ٢٠٢٥:
- تصرفت بشكل حاسم لتنفيذ بنود إعلان المثوية، وبذلك تكون قد عززت ودعمت دورها القيادي في تنفيذ برنامج عام ٢٠٣٠؛
 - أوفت بمسؤوليتها التاريخية المتمثلة في قيادة العمل الوطني والدولي من أجل انتعاش محوره الإنسان من أزمة عالم العمل التي أثارها جائحة كوفيد-١٩؛
 - استفادت بشكل كامل من المزايا النسبية الدائمة لمعايير العمل الدولية والهيكل الثلاثي، بما في ذلك من خلال مجموعة واضحة ومتينة ومحدثة من معايير العمل الدولية الخاضعة للإشراف الرسمي والفعال وتعزيز قدرات هيئاتها المكونة؛
 - عززت أنشطتها للفئات الأكثر حرماناً أو استضعافاً في عالم العمل، لا سيما أولئك الأكثر تضرراً من الجائحة، مع التركيز على برنامج تحويلي بشأن المساواة بين الجنسين والاقتصاد غير المنظم؛
 - عالجت أوجه العجز الطارئة التي كشفت عنها الجائحة فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنيين والحماية الاجتماعية؛
 - واصلت تعزيز آليات الإدارة السديدة لديها وقدرتها على تقديم خدمات جيدة لتلبية احتياجات هيئاتها المكونة على أساس الإرشادات المعلن عنها والأدلة الموضوعية؛
 - عززت مكانتها كمركز تميز عالمي في جميع مجالات عالم العمل، من خلال أعلى مستويات الأداء الإحصائي والبحثي وإدارة المعارف؛
 - حشدت واستخدمت موارد من الميزانية العادية ومن خارج الميزانية في استراتيجية متكاملة لتحقيق أقصى أثر ممكن؛
 - واصلت تحسين الأداء التنظيمي لتقديم أفضل قيمة مقابل المال وتحمل المسؤولية الكاملة عن هذا الأداء.

◀ التنفيذ وتقديم التقارير

٥٠. سيجري تفعيل الخطة الاستراتيجية في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣ والفترة ٢٠٢٤-٢٠٢٥، وستصاحبها استراتيجيات محددة بشأن التعاون الإنمائي والموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والتقييم. إضافة إلى ذلك، ستعزز منظمة العمل الدولية نظم إدارة المخاطر لديها في مواجهة مواطن الشك المتنامية بهدف ضمان استمرارية سير الأعمال.
٥١. وبالإضافة إلى تقديم تقارير تنفيذ البرنامج كل سنتين إلى مجلس الإدارة، سوف يجرى استعراض منتصف المدة للخطة الاستراتيجية في عام ٢٠٢٤ من أجل تنوير إعداد الخطة المتوقعة للفترة ٢٠٢٦-٢٠٢٩.

◀ مشروع القرار

٥٢. وافق مجلس الإدارة على الخطة الاستراتيجية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٥ وطلب من المدير العام أن يأخذ في الاعتبار الإرشادات الواردة في تنفيذ الخطة الاستراتيجية وفي مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠٢٢-٢٠٢٣.