



التاريخ: ٢٦ أيلول/سبتمبر ٢٠١٤
الأصل: إنكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

مشروع خطة استراتيجية انتقالية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ واستعراض تمهيدي لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧

غرض الوثيقة

في آذار/مارس ٢٠١٤، طلب مجلس الإدارة إلى المدير العام أن يقوم بما يلي: (أ) تقديم مشروع خطة استراتيجية انتقالية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ إلى الدورة ٣٢٢ لمجلس الإدارة (تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤) للنظر فيها؛ (ب) إدراج الخطة الاستراتيجية الانتقالية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ في مقترحات المدير العام للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. ومجلس الإدارة مدعو إلى إبداء التعليقات على مشروع الخطة الاستراتيجية الانتقالية المقترح وعلى المعلومات الأولية بشأن مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ وتوفير الإرشاد إلى المكتب لتقديم المقترحات إلى دورته ٣٢٣ (آذار/مارس ٢٠١٥).

الهدف الاستراتيجي المعني: جميع الأهداف الاستراتيجية الأربعة.

الانعكاسات السياسية: من شأن توجيه مجلس الإدارة أن يرشد إعداد مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

الانعكاسات القانونية: لا توجد.

الانعكاسات المالية: البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

القرار المطلوب: لا يوجد.

إجراء المتابعة المطلوب: سوف ينظر مجلس الإدارة في دورته في آذار/مارس ٢٠١٥ في مقترحات المدير العام للبرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

الوحدة مصدر الوثيقة: إدارة البرمجة الاستراتيجية والإدارة.

الوثائق ذات الصلة: الوثيقة GB.320/PFA/3؛ الوثيقة GB.320/PV؛ الوثيقة GB.319/PFA/2؛ الوثيقة GB.322/INS/13/2؛ مكتب العمل الدولي: تنفيذ برنامج منظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣، تقرير المدير العام (مرفق بتقرير رئيس مجلس الإدارة)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، جنيف، ٢٠١٤؛ الوثيقة GB.304/PFA/2(Rev.).

المحتويات

الصفحة

١	المقدمة
١	أولاً - الخطة الاستراتيجية الانتقالية واستعراض تمهيدي لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧
٣	ثانياً - السياق
٤	ثالثاً - التركيز على عشر نتائج سياسية
٤	النتيجة ١: وظائف أكثر وأفضل للنمو الشامل وتحسين آفاق عمالة الشباب
٧	النتيجة ٢: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها
٨	النتيجة ٣: إرساء أوضاع الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها
١٠	النتيجة ٤: تعزيز المنشآت المستدامة
١٢	النتيجة ٥: توفير العمل اللائق في الاقتصاد الريفي
١٤	النتيجة ٦: إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم
١٦	النتيجة ٧: تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل
١٧	النتيجة ٨: حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة
١٩	النتيجة ٩: تعزيز سياسات هجرة اليد العاملة المنصفة والفعالة
٢١	النتيجة ١٠: منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وتمثيلية
٢٤	رابعاً - استراتيجيات مشتركة
٢٤	معايير العمل الدولية
٢٥	الحوار الاجتماعي
٢٥	المساواة بين الجنسين وعدم التمييز
٢٦	القضاء على الفقر
٢٦	الانتقال العادل إلى اقتصاد أخضر
٢٦	خامساً - لمحة عامة عن الأولويات الإقليمية
٢٧	أفريقيا
٢٧	أمريكا اللاتينية والكاريبي
٢٨	آسيا والمحيط الهادئ
٢٨	الدول العربية
٢٩	أوروبا وآسيا الوسطى
٢٩	سادساً - برنامج للبحوث والمعارف وإحصاءات العمل وتنمية القدرات
٢٩	البحوث والمعارف
٣١	إحصاءات العمل
٣١	تعزيز التعاون بين مكتب العمل الدولي ومركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو

٣٢ النتائج المتعلقة بالتوعية والإدارة السديدة والدعم
٣٢ النتيجة ألف: التوعية الفعالة بشأن العمل اللائق في عالم العمل
٣٣ النتيجة باء: الإدارة الفعالة والناجعة للمنظمة
٣٥ النتيجة جيم: خدمات الدعم الفعالة والاستخدام الفعال لموارد منظمة العمل الدولية

المقدمة

١. هذا الاستعراض التمهيدي للخطة الاستراتيجية الانتقالية ولمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، مقدم في ظل ظروف مختلفة تماماً عن تلك التي كانت سائدة في دورات التخطيط السابقة.
٢. وكان مجلس الإدارة في دورته ٣٢٠ (آذار/ مارس ٢٠١٤) قد قرر أنه، عند انتهاء إطار السياسة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٠-٢٠١٥، ينبغي اعتماد خطة استراتيجية انتقالية لعامين فقط، تتصادف مع البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، حتى تتمكن منظمة العمل الدولية بدءاً من عام ٢٠١٨ أن تجعل دورة التخطيط الاستراتيجية من أربع سنوات الخاصة بها تتسق مع دورة الأمم المتحدة، على نحو ما أوصت به الجمعية العامة للأمم المتحدة^١.
٣. ولا تقدم دورة البرمجة هذه أمام منظمة العمل الدولية فرصة الاستمرار في تركيز أنشطتها على عدد محدود من المسائل الرئيسية في عالم العمل حيث يمكنها لا بل ينبغي لها أن تحدث فارقاً ملموساً فحسب، بل تساعد أيضاً على إدراج هذه المسائل على نحو أفضل في نهج الإدارة القائمة على النتائج. واستناداً إلى التقدم المحرز في مجالات الأهمية البالغة المحددة في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، ينبغي أن تتجلى هذه المسائل الرئيسية في عشر نتائج سياسية، تعززها خمس استراتيجيات مشتركة وذات صلة ببعض النتائج أو بها كلها وتدعمها النتائج الثلاث بشأن التوعية والإدارة السديدة والدعم.
٤. وفي فترات السنتين الماضية، استفاد مجلس الإدارة في دورته المنعقدة في تشرين الأول/ أكتوبر - تشرين الثاني/ نوفمبر على نحو جيد من فرصة إجراء استعراض تمهيدي لمقترحات البرنامج والميزانية المزمع تقديمها له في شهر آذار/ مارس التالي، قبل أن يعتمدها مؤتمر العمل الدولي بشكل نهائي في حزيران/ يونيو. وكان الاستعراض التمهيدي بمثابة فرصة متاحة أمام مجلس الإدارة ليقدم الإرشاد والتوجيه بشأن الاستراتيجية العامة للمقترحات وزخمها. وبهذه المناسبة، وفي ضوء المشاورات غير الرسمية التي أجريت خلال الدورة ١٠٣ لمؤتمر العمل الدولي (٢٠١٤)، أمام مجلس الإدارة استعراض تمهيدي أكثر موضوعية مما كان عليه في الماضي. وينبغي للاستعراض التمهيدي أن يوضح مجالات الاستمرار والابتكار التي تظهر معاً أنّ منظمة العمل الدولية تواصل بشكل متسق تطبيق برنامج العمل اللائق الخاص بها، متحلية بالصرامة سواء في عملها الجوهري أو في التزامها بالفعالية والإصلاح.

أولاً - الخطة الاستراتيجية الانتقالية واستعراض تمهيدي لمقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧

٥. تستمر منظمة العمل الدولية في تعزيز العدالة الاجتماعية من خلال برنامج العمل اللائق بدعائه الأربع، أي العمالة والحقوق في العمل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي، التي تبقى الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. ويوفر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ٢٠٠٨، إطاراً شاملاً وهو أداة مهمة لمتابعة الوفاء بولاية منظمة العمل الدولية. والتقييم المتوقع إجراؤه في الدورة ١٠٥ لمؤتمر العمل الدولي (٢٠١٦) لتأثير إعلان العدالة الاجتماعية، حتى اليوم، سيكون فرصة لتحديد الطرائق التي يمكن من خلالها إجراء تحسينات لزيادة تأثيره إلى أقصى حد.
٦. واستناداً إلى الخبرة المكتسبة في فترة السنتين الحالية من حيث النتائج الجهرية وطرائق العمل المحسنة، من المقترح أن تقوم الخطة الاستراتيجية الانتقالية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ على عشر نتائج سياسية هي التالية:

^١ الوثيقة GB.320/PV والوثيقة GB.320/PFA/3، الفقرة ١٩ والوثيقة GB.320/PV، الفقرة ٦٦٤.

١. وظائف أكثر وأفضل للنمو الشامل وتحسين آفاق عمالة الشباب.
 ٢. التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها.
 ٣. إرساء أوضاع الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها.
 ٤. تعزيز المنشآت المستدامة.
 ٥. توفير العمل اللائق في الاقتصاد الريفي.
 ٦. إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم.
 ٧. تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل.
 ٨. حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة.
 ٩. تعزيز سياسات هجرة اليد العاملة المنصفة والفعالة.
 ١٠. منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وتمثيلية.
٧. ويظهر إدخال هذه النتائج العشر خطوة نحو المزيد من التركيز في برنامج منظمة العمل الدولية مقارنة بالنتائج البالغ عددها ١٩ نتيجة في الفترة ٢٠١٠-٢٠١٥. ومن حيث المضمون، تتناول هذه النتائج الدعائم الأربع لبرنامج العمل اللائق وسيجري السعي إلى تحقيقها من خلال العمل التعاوني، وذلك بهدف إبراز طبيعتها غير القابلة للتجزئة والترابطة والمتكافئة، على نحو ما هو مذكور في إعلان العدالة الاجتماعية. كما أنها تمهد الطريق أمام الخطة الاستراتيجية القادمة لمنظمة العمل الدولية، على أن يجري تكيفها حسب الضرورة كلما حدثت تطورات أو أُخذت قرارات، بما في ذلك في إطار متابعة برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥.
٨. ويشمل الاستعراض التمهيدي الدروس المستخلصة من التجارب السابقة، بما فيها تلك المذكورة في التقارير الأخيرة التي أصدرتها منظمة العمل الدولية بشأن تنفيذ البرنامج. وتشمل هذه الدروس ما يلي: ضرورة تحديد الأولويات بالاستناد إلى برامج أقل عدداً وأكبر حجماً وأفضل تكاملاً؛ ضرورة تحقيق المزيد من الإنجازات عن طريق العمل ضمن شراكات؛ استثارة الوعي بأن النتائج المجدية تستغرق الوقت لتحقيقها وأنها تتطلب أن تكون التدخلات مخططاً لها ومنسقة وفقاً لذلك؛ ضرورة استخدام الأدوات والمنتجات لتوليد نتائج محسنة من حيث حجمها ونطاق تأثيرها.
٩. ومن شأن تنفيذ هذه النتائج أن يستفيد من التقدم المحرز في مجالات الأهمية البالغة في فترة السنتين الحالية. وقد خرجنا فعلاً بدروس كثيرة عن التركيز بشكل أفضل والعمل ضمن فرق بين مختلف المجالات السياسية وبين المقر والأقاليم. وبفضل المساهمة المضافة لتنفيذ استعراض العمليات الميدانية، سيجري تكثيف هذه النهج في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.
١٠. ورهناً بمناقشة الخطة الاستراتيجية الانتقالية، ستتضمن مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ مقترحات مستفيضة في تفصيلها تحت كل نتيجة من النتائج السياسية العشر. وسوف تحدد استراتيجية كل نتيجة الطريقة التي ستعتمد في معالجة معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز. كما سترد بالتفصيل أهم النتائج التي ينبغي للمكتب إحرازها كمساهمة منه نحو تحقيق التغيرات المتوقعة.
١١. وسوف يستند إطار النتائج المقترح الذي سيُدْرَج في مقترحات آذار/ مارس ٢٠١٥، إلى الدروس المستخلصة من تقارير التنفيذ السابقة والمشورة التي قدمها مجلس الإدارة في المقابل حول قياس كافة النتائج على نحو متين وتوفير المزيد من التماسك والاتساق فيما بينها. كما سينشئ رابطاً واضحاً ومنطقياً بين قياس الأداء والتغيرات المتوقعة التي يمكن أن تؤثر فيها أنشطة منظمة العمل الدولية. كما سيضع صيغة أكثر اتساقاً للمؤشرات ومعايير القياس.

١٢. وسوف يرافق كل نتيجة من النتائج السياسية العشر، باستثناء نتيجة واحدة، ثلاثة مؤشرات تتناول على التوالي إلى أي مدى جرى إحراز النتيجة في المجالات التالية: السياسات والاستراتيجيات والأطر التنظيمية أو القانونية؛ بناء القدرات والتنمية المؤسسية من أجل تقديم الخدمات، بناء القدرات والتنمية المؤسسية من أجل المعارف؛ العمل التحليلي والإحصاءات ونشر المعلومات. كما سيستعرض خبراء داخليون وخارجيون مؤشرات أولية قبل اعتمادها في صيغتها النهائية. وسيتم تصنيف الأهداف بحسب الإقليم ووسائل التدقيق، وحيثما أمكن، ستقدم خطوط أساس لكل مؤشر.

١٣. وسوف تدرج مقترحات مستفاض في تفصيلها بالنسبة للنتائج الثلاث بشأن التوعية والإدارة السديدة والدعم، التي جرت إعادة تركيزها واتساقها مع عملية الإصلاح المستمرة في منظمة العمل الدولية.

١٤. بالإضافة إلى ذلك، بالنسبة لكل نتيجة، سوف تضم مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ عدداً محدداً من المقترحات الخاصة بالميزانية تتجلى فيها انعكاسات الالتزامات الدائمة والإصلاحات الجارية.

ثانياً - السياق

١٥. لا بد للخطة الاستراتيجية الانتقالية من أن تتناول مباشرة السياق الخارجي لعالم العمل حيث هي قائمة وأن تسخر السياق الداخلي للإصلاح في المنظمة للاستفادة منه إلى أقصى حد.

١٦. ويبقى السياق الخارجي صعباً للغاية للعديد من الدول الأعضاء، ويضعها أمام أوجه كبيرة من انعدام اليقين. والانتعاش من الأزمة المالية، التي بدأت قبل حوالي ثماني سنوات من بداية فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، لا يزال بطيئاً وهشاً وغير متساوٍ. وبالتالي، لا تزال البطالة العالمية تتجاوز بمراحل المستويات التي كانت عليها قبل حدوث الأزمة. ووفقاً للتوقعات الحالية، سوف تستمر الفجوة في الوظائف في التزايد خلال فترة السنتين. بالإضافة إلى ذلك، هناك إدراك متزايد بأنه، حتى عندما يحدث انتعاش ناجح من الأزمة، هذا لا يعني بالضرورة العودة إلى الوظائف بالمزايا نفسها وفي نفس أماكن العمل، كما في السابق. ومبادرات المؤيعة لمنظمة العمل الدولية، بما فيها مبادرة مستقبل العمل، مصممة للكشف عن بعض المسائل الكامنة ومن شأنها أن توفر خلفية مهمة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية الانتقالية.

١٧. وعلى المستوى العالمي، ما فتئ نمو السكان والقوى العاملة يتباطأ مع الترخيب السريع الذي تشهده بلدان عديدة وبرز أفواج كبيرة من الشباب في بلدان أخرى. وعلى الرغم من ارتفاع نسبة الأسر المعيشية ذات مستوى الدخل المتوسط في العديد من الأقاليم، لم تشهد المجموعات ذات الدخل المنخفض أو ذات الأجور المنخفضة إلا تحسينات ضئيلة. ويشكل الفقر والسمة غير المنظمة سمات متفشية في العديد من البلدان. ويُعتبر انعدام المساواة في الأجور مشكلة متنامية وقضية سياسية شائكة في جميع الأقاليم، مما يضع المزيد من الضغوط على الاستقرار الاجتماعي. ومن شأن عدم تناسب المهارات والضغوط التي تتسبب بها الهجرة أن تفاقم من التوترات في سوق العمل. وحوالي ثلاثة أرباع سكان العالم مشمولون جزئياً فقط بنظم الحماية الاجتماعية أو غير مشمولين على الإطلاق. أما التطورات المستمرة في التكنولوجيا فهي آخذة في تغيير طبيعة العمل.

١٨. وبرنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، الذي سيترشد بالمناقشات في الجمعية العامة للأمم المتحدة ويستوحي بشدة من الاجتماعات رفيعة المستوى الأخرى من قبيل مؤتمر الأمم المتحدة المعني بتغير المناخ والمزمع عقده في باريس في عام ٢٠١٥، إنما يشكل المحرك الرئيسي للنقاش العالمي. وما هو معروف في هذه المرحلة هو أنه من أصل ١٧ هدفاً مقترحاً للتنمية المستدامة، قد يكون الهدف المتمثل في تحقيق العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق بحلول عام ٢٠٣٠، من بين الأهداف التي يتم استبقاؤها. كما يجري تسليط الضوء على النحو الواجب على التحديات التي تطرحها المسائل المتعلقة بالمساواة بين الجنسين والحماية الاجتماعية وعمل الأطفال والعمل الجبري وحقوق العمال وعمالة الشباب والهجرة وتنمية المنشآت.

١٩. وتتمثل إحدى عواقب استمرار الأزمة في تزايد الشك بقدرة المؤسسات والجهات الفاعلة العامة - بما فيها الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية - على توفير استجابات موثوقة وناجحة أمام التحديات الرئيسية في عالم العمل. وبشكل عام، يواجه النظام متعدد الأطراف التساؤلات نفسها.

٢٠. إن السياق الداخلي لمنظمة العمل الدولية في تغير مستدام يهدف إلى تجهيز المنظمة للاستجابة لتلك التحديات العالمية. ويجري تصميم الخطة الاستراتيجية الانتقالية ومقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ في ضوء برنامج الإصلاح قيد التنفيذ. والأهداف الثابتة لهذه الإصلاحات كانت التالية: تعزيز القدرة التقنية

للمنظمة، بما في ذلك تعزيز قدراتها في مجال البحوث والمعارف وإحصاءات العمل؛ ضمان الإدارة السليمة لكافة المسؤوليات التي تضطلع بها؛ تحقيق إجراءات العمل الناجعة والقيمة مقابل المال في جميع عمليات منظمة العمل الدولية. وسوف تشهد فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧ المزيد من التقدم في هذا الاتجاه مع إعادة توزيع الموارد من الميزانية العادية تمثيلاً مع هذه الأهداف.

٢١. وجرى تبليغ مجلس الإدارة بشكل منتظم عن التقدم المحرز في عملية الإصلاح وتلقى المكتب التشجيع والدعم والإرشاد منه. وقد شملت المعالم البارزة ما يلي: إعادة هيكلة الإدارة العليا في عام ٢٠١٢؛ إعادة تنظيم أمانة المقر في عام ٢٠١٣؛ إنشاء إدارة البحوث؛ وضع استراتيجية جديدة للموارد البشرية؛ استعراض معمق لعمليات منظمة العمل الدولية في الميدان بالتوافق مع التغييرات الواجب تنفيذها على أساس رسالة المدير العام الصادرة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٤؛ مواصلة استعراض إجراءات العمل من أجل توليد المزيد من الفعالية والتكبير من نقل الموارد المخصصة للإدارة والدعم إلى العمل التقني. بالإضافة إلى ذلك، حققت عملية إصلاح مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي خطوات إلى الأمام.

٢٢. ولا بد من قياس نجاح هذه الإصلاحات من حيث قدرة منظمة العمل الدولية على القيام بما يلي: الاضطلاع بأعمال ذات نوعية أعلى، بحيث تكون منظمة لتحقيق التأثير الأمثل؛ تقديم خدمات أكثر إفادة وجدوى لهيئاتها المكونة؛ العمل بمستويات متزايدة من النجاعة والفعالية. والمقترحات الواردة في هذا الاستعراض التمهيدي مصممة بهدف ضمان أن تكون كافة فوائد الإصلاح مدرجة في الخطة الاستراتيجية الانتقالية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

ثالثاً - التركيز على عشر نتائج سياسية

٢٣. جرى تصميم النتائج السياسية بهدف تعزيز النهج المتكاملة في مقاربة التحديات الرئيسية في عالم العمل. وتستند كل نتيجة سياسية إلى التعاون وإلى أساليب العمل على مستوى المكتب. وستحدد أهم المساهمات التي تعود بها كل نتيجة إزاء نتيجة أخرى في مرحلة التصميم، على أن يجري تتبعها خلال مرحلة التنفيذ واستعراضها عند التبليغ عن النتائج. وننطلق هنا من مبدأ مفاده أن تحقيق المزيد من الاتساق في مرحلة التخطيط ينبغي أن يفضي إلى نتائج تتجاوز مجموع الأجزاء ويعزز في نهاية المطاف أثر نشاط المكتب.

النتيجة ١: وظائف أكثر وأفضل للنمو الشامل وتحسين آفاق عمالة الشباب

إعلان النتيجة: تنهض الدول الأعضاء بوظائف أكثر وأفضل وتعزز آفاق عمالة الشباب وتبني اقتصادات أكثر شمولاً.

المشكلة الواجب معالجتها

٢٤. لقد تفاقمت البطالة طويلة الأجل وانعدام الأمن الوظيفي، خاصة في البلدان الأكثر تأثراً بالأزمة العالمية. ولا تزال البطالة الجزئية والسمة غير المنظمة وفق العاملين ظواهر مهمة في بلدان كثيرة، كما كان نمو الأجور أبطأ من نمو الإنتاجية في معظم البلدان. واتسعت فجوة انعدام المساواة ولا تزال الاختلالات قائمة بين الجنسين. ويتضرر الشباب من هذه الاتجاهات بشكل غير متناسب.

٢٥. وخلال الدورة ١٠٣ لمؤتمر العمل الدولي (٢٠١٤)، اتفقت الهيئات المكونة على أن هذه التحديات تستلزم "استراتيجيات إنمائية شاملة واستباقية تتمحور حول العمالة وأطر سياسية متسقة ومتوازنة وواضحة تماماً، وذلك على المستويين العالمي والوطني".^٢

^٢ مكتب العمل الدولي: الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٣، جنيف، ٢٠١٤.

التغيرات المتوقعة

٢٦. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- الالتزام الفعال والمستنير للهيئات المكونة في صياغة أطر شاملة لسياسة العمالة وتنفيذها ورصدها، بما في ذلك خطط عمل الشباب؛
- الاستعانة بشكل أكبر بالمعارف بشأن: "١" سياسات الاقتصاد الكلي لوظائف أكثر وأفضل وللنمو الشامل؛ "٢" سياسات (بشأن المهارات والصناعة والتجارة والقطاعات والاستثمار والبنية التحتية والبيئة) تعزز التحول الهيكلي وتزيد كمية العمالة ونوعيتها؛
- الاستعانة بشكل أكبر بالمعارف بشأن سياسات ومؤسسات سوق العمل (المفاوضة الجماعية وسياسة الأجور ووقت العمل وحماية العمالة وتكافؤ الفرص وإدارات الاستخدام واستراتيجيات التنشيط التي تستهدف الشباب على وجه الخصوص) التي تدعم وظائف أكثر وأفضل؛
- تحسين قدرة الهيئات المكونة من أجل تنمية المهارات الفعالة وذات الصلة بسوق العمل، والتي تسهم في نتائج العمالة اللائقة.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٢٧. إن الاستنتاجات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي بشأن العمالة (٢٠١٤) وبشأن عمالة الشباب (٢٠١٢) والدروس المستمدة من تقييمات نشاط منظمة العمل الدولية، تفيد أن النهوض بكمية العمالة ونوعيتها يستدعي ما يلي:

- نهج شامل يقوم على المشاورات الثلاثية والحوار الاجتماعي، مع التشديد على تنفيذ السياسات العامة ورصدها وتقييمها وعلى آليات التنسيق المشتركة بين المؤسسات؛
- نهج متوازن بين سياسات وإجراءات العرض والطلب؛
- الاتساق بين السياسات والخدمات العامة والقطاع الخاص في استحداث الوظائف وتعزيز العمل اللائق؛
- أوجه التكامل بين مؤسسات سوق العمل (بما فيها سياسات الأجور والحد الأدنى للأجور والمفاوضة الجماعية وتوفير الحماية الاجتماعية) لحل المشاكل المرتبطة بنوعية الوظائف وأوجه انعدام المساواة؛
- الأنشطة الهادفة للتصدي لأزمة عمالة الشباب التي لم يشهد لها مثيل، من خلال نهج متوازن لسياسات التنشيط وحماية حقوق الشباب والشبان؛
- إجراءات تقييم للسياسات تقوم على البيانات وتكون فعالة وترشد منظمة العمل الدولية في الاستراتيجيات القطرية التي تضعها وفي أنشطة التوعية التي تضطلع بها على مستوى العالم.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

٢٨. سوف تعزز منظمة العمل الدولية المشورة والأدوات السياسية وبناء القدرات وتطوير المعارف والتعاون التقني في خمسة مجالات مواضيعية هي:

- الأطر الشاملة لسياسة العمالة: سوف توفر منظمة العمل الدولية المشورة السياسية، مسترشدة باتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) في صياغة الأطر الشاملة لسياسة العمالة وتنفيذها ورصدها.
- سياسات الاقتصاد الكلي لوظائف أكثر وأفضل ولنمو شامل: سوف تطور منظمة العمل الدولية البحوث وبناء القدرات في مجال سياسات الاقتصاد الكلي المؤاتية للعمالة، بما في ذلك الروابط مع الاستثمار الإنتاجي والتحول الهيكلي ومد نطاق المنشآت المستدامة والتصدي لأوجه انعدام المساواة.

- الوظائف والمهارات لصالح الشباب: سوف تستند منظمة العمل الدولية إلى حلول أثبتت نجاعتها في مجال عمالة الشباب، مع التركيز على جودة الوظائف وفق العاملين والمجموعات المحرومة والاقتصاد الأخضر. كما سيجري تقييم نظم تنمية المهارات وسياسات سوق العمل النشطة التي تستهدف الشباب والمجموعات المحرومة الأخرى، وسيقدم الدعم لتعزيز إدارات الاستخدام.
- السياسات الصناعية والقطاعية والتجارية والبيئية وسياسات الاستثمار والمهارات والبنية التحتية: سوف توسع منظمة العمل الدولية أنشطتها البحثية والمشورة والتعاون التقني بشأن كيفية مساهمة مثل هذه السياسات في استحداث وظائف جيدة ونمو الإنتاجية وزيادة الأجور والتنوع الاقتصادي، إلى جانب ما لها من انعكاسات على تنمية المهارات.
- أسواق العمل الشاملة: من شأن معرفة الحلول الناجعة معرفة جيدة فيما يتعلق بأوجه التكامل بين مختلف مؤسسات سوق العمل ونوعية الوظائف والنمو الشامل، أن يوفر أساس المشورة السياسية والمساعدة التقنية فيما يتعلق بمؤسسات سوق العمل والمفاوضة الجماعية وسياسات الأجور ووقت العمل وظروف العمل.

القضايا المشتركة

٢٩. *معايير العمل الدولية*: تسترشد الاستراتيجية باتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) واتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢) والصكوك ذات الصلة بالحقوق الأساسية في العمل وغير ذلك من الاتفاقيات ذات الصلة، لا سيما: اتفاقية المفاوضة الجماعية، ١٩٨١ (رقم ١٥٤) واتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١) واتفاقية العمال ذوي المسؤوليات العائلية، ١٩٨١ (رقم ١٥٦) واتفاقية إنهاء الاستخدام، ١٩٨٢ (رقم ١٥٨) واتفاقية الحد الأدنى للسكن، ١٩٧٣ (رقم ١٣٨) واتفاقية وكالات الاستخدام الخاصة، ١٩٩٧ (رقم ١٨١).
٣٠. *الحوار الاجتماعي*: سوف تصمم منظمة العمل الدولية أدوات مكيّفة لبناء قدرات الشركاء الاجتماعيين بما يتناسب معهم من أجل دعم التزامهم الفعال في الحوارات الاجتماعية الوطنية بشأن سياسات العمالة وفي المجالس الثلاثية بشأن المهارات وإدارات الاستخدام والضمان الاجتماعي وفي المفاوضة الجماعية بشأن الأجور المنصفة وتوفير وظائف أكثر وأفضل.
٣١. *المساواة بين الجنسين وعدم التمييز*: سوف تجرى البحوث الموجهة نحو السياسة بشأن وضع النساء في العمل كأساس تقوم عليه مبادرة المؤمية بشأن النساء في العمل. ومن شأن البحوث وبناء القدرات في مجال التفاعلات بين سياسات الاقتصاد الكلي وسياسات العمالة وسياسات سوق العمل أن تزود الهيئات المكونة بوسائل الدفاع عن المساواة بين الجنسين وعدم التمييز والنمو الاقتصادي الشامل.
٣٢. *الفقر*: في سياق برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، سوف توفر منظمة العمل الدولية المشورة للبلدان بشأن سياسات العمالة المنتجة كعامل حاسم في الحد من الفقر على نحو مطرد، وتقديم المشورة التقنية بشأن الأهداف النوعية.
٣٣. *الانتقال العادل إلى اقتصاد أخضر*: سوف تسير منظمة العمل الدولية غور العلاقات المترابطة بين السياسات البيئية واستحداث الوظائف الجيدة. كما يشمل ذلك كيف يمكن أن تدعم السياسات الخضراء عمالة الشباب في قطاعات البناء والزراعة والطاقة المتجددة.
٣٤. *الإحصاءات*: سيجري تقديم الدعم لإعداد معلومات سليمة عن أسواق العمل كأساس لسياسات العمالة الشاملة. ومن شأن بناء قدرات الهيئات المكونة أن يطبق التعاريف الجديدة لمفاهيم العمل والاستخدام والاستخدام المنقوص، التي اعتمدها المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل (٢٠١٣).

الشراكات الخارجية

٣٥. سوف يدعو برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥ إلى إقامة شراكات متينة فيما بين المؤسسات متعددة الأطراف، لا سيما الأمم المتحدة والبنك الدولي وصندوق النقد الدولي ومجموعة العشرين، وفيما بين مجموعات التفكير الأكاديمية والمنظمات الإقليمية ومصارف التنمية الإقليمية والجماعات الاقتصادية دون الإقليمية. وستعزز الشراكات المعنية بعمالة الشباب في إطار النظام متعدد الأطراف ومع المؤسسات الإقليمية.

النتيجة ٢: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها

إعلان النتيجة: تصدق الدول الأعضاء على معايير العمل الدولية وتطبيقها وتدخّلها حيز النفاذ من أجل المضي قدماً بالعمل اللائق وتحقيق أهدافها الاجتماعية والاقتصادية.

المشكلة الواجب معالجتها

٣٦. يشكل التصديق على معايير العمل الدولية على نطاق واسع وتطبيقها على المستوى الوطني تطبيقاً فعالاً أحد الأهداف الدستورية لمنظمة العمل الدولية. غير أنّ مستويات التصديق متباينة بشكل كبير، على الرغم من تزايد التصديق إجمالاً، وتشير هيئات الإشراف إلى الكثير من الثغرات في تنفيذها الفعلي. وتبرز الحاجة إلى تحديد المعايير أو الأحكام التي تشملها والتي تطرح مشاكل جمة في مرحلة التصديق أو لم تعد تلبي احتياجات الهيئات المكونة أو لا تنص على القضايا الناشئة على نحو ملائم. والصعوبات التي تواجهها لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير، تعبر عن الخطر الكبير المطروح أمام تحقيق النتيجة على نحو فعال.

التغيرات المتوقعة

٣٧. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- المشاركة القوية للهيئات المكونة الثلاثية والتزامها النشط وإحساسها بملكية المعايير، عند إعداد معايير العمل الدولية واعتمادها وتطبيقها؛
- التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها وإنفاذها على نطاق واسع، بالاسترشاد على وجه الخصوص بملاحظات هيئات الإشراف؛
- تعزيز قدرات الهيئات المكونة الثلاثية وأعضاء البرلمانات والقضاة وغيرهم من الجهات الفاعلة الرئيسية في مجال تطبيق معايير العمل الدولية وتوجيهات هيئات الإشراف، واستنارة وعيهم في هذا الصدد.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٣٨. ترد فيما يلي الدروس الرئيسية:

- هناك أمثلة حديثة العهد مثل بروتوكول عام ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ واتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) وتوصية أروزيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢) وحتى اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، تظهر كيف يمكن للالتزام القوي من جانب الهيئات المكونة الثلاثية منذ المراحل الأولى أن يمهد الطريق أمام توفير دعم واسع النطاق وتطبيق فعال.
- يمكن أن تؤدي الهيئات المكونة الثلاثية دوراً فعالاً في الكشف على العقبات المحددة المطروحة أمام التصديق أو صعوبات التطبيق في مرحلة مبكرة، وهو ما من شأنه أن يحسن بشكل كبير آفاق التصديق واسع النطاق والتطبيق الفعال.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

٣٩. سوف يضمن المكتب الدعم الكامل لسير أعمال نظام الإشراف في منظمة العمل الدولية ومختلف هيئاته على نحو فعال بغية تعزيز أهميته واستدامة جدواه.

٤٠. واستناداً إلى عمليات تقييم الاحتياجات الوطنية وتحليل الثغرات القانونية وتعليقات هيئات الإشراف، سوف تقدم منظمة العمل الدولية المشورة الخبيرة والمساعدة التقنية إلى الدول الأعضاء التي تلتزمها، لتجاوز الثغرات في تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها وتشجيع المزيد من التصديقات.

٤١. وسوف يقدم الدعم لبناء قدرات الهيئات المكونة الثلاثية وأعضاء البرلمانات والقضاة وغيرهم من الجهات الفاعلة المعنية بشأن معايير العمل الدولية ونظام الإشراف، بالتعاون مع مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو (مركز تورينو). واستناداً إلى مثال أكاديمية العمل البحري، سيجري تجميع الأنشطة المضطلع بها مع مركز تورينو في إطار أكاديمية لمعايير العمل الدولية تكون معلماً مرجعياً في هذا المجال.

٤٢. ورهنأ بأي قرار يتخذه مجلس الإدارة، سيكون إنشاء آلية لاستعراض المعايير وسيلة لتحديث معايير العمل الدولية أو تنقيحها أو توحيدها لضمان أنها تلبى احتياجات عالم عمل متغير.

القضايا المشتركة

٤٣. الحوار الاجتماعي: سيجري توفير الدعم لبناء قدرات الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال وتجهيزها بشكل أفضل بهدف المشاركة في إعداد معايير العمل الدولية واعتمادها وتنفيذها. كما سيعزز الدعم المقدم إلى الهيئات المكونة الثلاثية على المستوى الوطني، لمتابعة تعليقات هيئات الإشراف.

٤٤. المساواة بين الجنسين وعدم التمييز: سيولى اهتمام خاص لتطبيق معايير العمل الدولية بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة. كما سيُدْرَج منظور جنساني في عمليات التقييم الوطنية للاحتياجات وفي تحليلات الثغرات القانونية وفي الأنشطة المتعلقة بالتدريب وبناء القدرات.

الشراكات الخارجية

٤٥. سيزداد تعزيز الشراكات مع الأمم المتحدة والمنظمات الدولية والإقليمية الأخرى والشراكات بين القطاعين العام والخاص، مع التركيز بوجه خاص على صكوك حقوق الإنسان. واستناداً إلى الخبرة السابقة، سيتم مواصلة تعزيز الشراكات مع الهيئات القضائية الوطنية، بما في ذلك من خلال توفير المساعدة التقنية بشأن قانون العمل إلى البرلمانات الوطنية.

النتيجة ٣: إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها

إعلان النتيجة: تنفذ الدول الأعضاء توصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢) وتوسع نطاق نُظْم الحماية الاجتماعية كوسيلة لتسريع وتيرة القضاء على الفقر وتحقيق النمو الشامل والعدالة الاجتماعية.

المشكلة الواجب معالجتها

٤٦. الحق في الضمان الاجتماعي من حقوق الإنسان الأساسية وهو لا يزال غير مستوفى لدى غالبية كبرى من سكان العالم، إذ يتمتع ٢٧ في المائة فقط منهم بإمكانية الوصول إلى نُظْم الحماية الاجتماعية الشاملة، في حين هناك ٧٣ في المائة منهم مشمولون جزئياً أو غير مشمولين على الإطلاق.

٤٧. في دول أعضاء مختارة، سيتم مد نطاق تغطية الحماية الاجتماعية في سياق عمليات الحوار الاجتماعي الوطني ذات الانعكاسات الإيجابية على دخل النساء والرجال ورفاههم. ومن شأن الاستجابة المنسقة والمشاركة بين الوكالات أن تؤثر على نقاشات الحماية الاجتماعية وأن ترشد أولويات الهيئات المكونة فيما يتعلق بتطبيق نهج أرضية الحماية الاجتماعية لمنظمة العمل الدولية.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٤٨. ترد فيما يلي الدروس الرئيسية:

- تبين بحوث أجرتها منظمة العمل الدولية مؤخراً أنّ الحماية الاجتماعية هي سياسة اقتصادية سليمة تسهم في تحقيق النمو الشامل من خلال حفز رأس المال البشري ودعم الاستهلاك المحلي. أضف إلى ذلك أنها تحد من الفقر والتهميش والاستضعاف وانعدام المساواة، وفي الوقت نفسه تعزز الاستقرار السياسي والتماسك الاجتماعي.
- إنّ نهجاً تشاركياً يحدد الاحتياجات والأولويات الوطنية ويشرك المسؤولين على الصعيد الوطني من مخططين وصانعي قرارات، بمن فيهم وزارات التخطيط والشؤون المالية والشركاء الاجتماعيين، أمر أساسي للتنمية الناجحة والمنسقة لأرضيات الحماية الاجتماعية المحددة على المستوى الوطني.
- تفضي تدخلات الحماية الاجتماعية إلى منافع مباشرة في حياة الناس، مما يسهم بدوره في بروز مجتمعات أكثر إنصافاً وبصحة أفضل. وعلى سبيل المثال، يستفيد في موزامبيق ٨٠٠ ٠٠٠ شخص من برنامج التحويلات النقدية الذي صمّمته منظمة العمل الدولية. وفي تايلند، يتمتع جميع المواطنين بإمكانية الاستفادة من الرعاية الصحية، وذلك بفضل الدعم المستمر لمنظمة العمل الدولية خلال سنوات طوال.
- من شأن الشراكات مع منظمات أخرى تابعة للأمم المتحدة ومع شركاء آخرين على المستوى الوطني والإقليمي والدولي، أن تعزز فعالية التدخلات على المستوى القطري وأن تقوي النفوذ السياسي على المستوى العالمي. وقد أثبتت ممارسات الحوار الوطني القائمة على قاعدة التقييمات المشتركة مع الأمم المتحدة، نجاحها في تسهيل مد نطاق الحماية الاجتماعية، لا سيما بالنسبة للأشخاص المتواجدين في الاقتصاد غير المنظم.
- تبين الخبرة أيضاً أنّ النجاح في مد نطاق الحماية الاجتماعية يتطلب ما يلي: "١" استثارة الوعي إزاء ضرورة إرساء أرضيات وطنية للحماية الاجتماعية، نظراً لمستويات التغطية المتدنية؛ "٢" تقدير التكاليف بدقة وتحليل الحيز المالي؛ "٣" عمليات تقييم الأثر الاجتماعي لتتوير القرارات المتعلقة بالإصلاح السياسي.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

٤٩. سوف تقدم منظمة العمل الدولية الدعم إلى الهيئات المكونة في إطار البرامج القطرية للعمل اللائق، من خلال:
- الارتقاء بنظم وبرامج الحماية الاجتماعية الوطنية من خلال خدمات المشورة التقنية المعنية بتصميمها وتقدير كلفتها وخيارات الحيز المالي ونظم تقديم الخدمات الفعالة؛
 - دعم مد نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل الاقتصاد غير المنظم والمناطق الريفية والعمال المهاجرين والعمال المنزليين؛
 - العمل بالاشتراك مع الشركاء الدوليين والهيئات المكونة الوطنية على وضع نظم شاملة للحماية الاجتماعية والتغطية الصحية، بما فيها توفير الرعاية طويلة الأجل في المجتمعات المتشيخنة؛

- تسهيل الحوار الاجتماعي على المستويين الوطني والإقليمي لضمان مراعاة احتياجات الحماية الاجتماعية على نحو مناسب عند وضع السياسات الاقتصادية؛
- رصد إصلاحات المعاشات التقاعدية والضمان الاجتماعي وتوفير المشورة لضمان ملاءمة الإعانات والتغطية؛
- باعتبار المنظمة رائدة في مجال الحماية الاجتماعية على مستوى العالم، القيام بإرساء التحالفات والجمع بين الشركاء الرئيسيين لضمان أن تكون الحماية الاجتماعية في صميم برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥.

القضايا المشتركة

- ٥٠. معايير العمل الدولية: تسترشد الاستراتيجية بتوصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢) واتفاقية الضمان الاجتماعي (المعايير الدنيا)، ١٩٥٢ (رقم ١٠٢) واتفاقيات أخرى محدثة بشأن الضمان الاجتماعي، وتعزيزها.
- ٥١. الحوار الاجتماعي: يتمثل التركيز الأساسي في تمكين الحكومات والشركاء الاجتماعيين وأصحاب المصلحة من أجل وضع سياسات فعالة اجتماعياً وناجعة مالياً ومعقولة التكلفة ضريبياً من أجل مد نطاق تغطية الضمان الاجتماعي.
- ٥٢. المساواة بين الجنسين وعدم التمييز: يولى اهتمام خاص إلى تجهيز الهيئات المكونة للتصدي للثغرات في المعارف من خلال جمع بيانات الضمان الاجتماعي المصنفة حسب الجنس وتصميم وتنفيذ سياسات الحماية الاجتماعية التي تراعي المساواة بين الجنسين.

الشراكات الخارجية

- ٥٣. باعتبار أن منظمة العمل الدولية تشارك البنك الدولي في رئاسة مجلس التعاون المشترك بين الوكالات بشأن الضمان الاجتماعي، فإنها سوف تؤثر في النقاشات حول الحماية الاجتماعية على المستويين الوطني والعالمى، بما في ذلك عمليات التقييم القطرية المشتركة بين الوكالات، كما ستعزز التعاون فيما بين بلدان الجنوب. وسيجري تعزيز الجهود الرامية إلى إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية في إطار مبادرة "أمم متحدة واحدة".

النتيجة ٤: تعزيز المنشآت المستدامة

إعلان النتيجة: تنهض الدول الأعضاء ببيئة محفزة لنمو المنشآت المستدامة، تكون متسقة مع أهداف التنمية المستدامة واستحداث العمالة المنتجة والعمل اللائق.

المشكلة الواجب معالجتها

- ٥٤. مزيج من النواقص في البيئة المؤاتية للمنشآت وعدم كفاية فرص النفاذ إلى خدمات تنظيم المشاريع وتطوير قطاع الأعمال والنفاذ المحدود إلى سلاسل القيمة المضافة العليا والممارسات غير المرضية في مكان العمل، تؤدي إلى إعاقة زيادة الإنتاجية وتضر بالبيئة الطبيعية وتفضي إلى مستويات عالية من البطالة والسمة غير المنظمة وفق العاملين.

التغيرات المتوقعة

٥٥. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تصميم وتنفيذ إصلاحات البيئة التنظيمية والمؤسسية للمنشآت بغية تحسين الأداء الاقتصادي والاجتماعي والبيئي للمنشآت وتعزيز الاستثمار وخلق وظائف أكثر وأفضل وتسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة؛
- تحسين ممارسات الإدارة والعلاقات والروابط بين العمال والإدارة على طول سلاسل التوريد، مما يفضي إلى تحسين ظروف العمل وتحقيق إنتاجية أعلى وإنتاج أكثر نظافة؛
- توسيع نطاق خدمات دعم قطاع الأعمال لصالح أصحاب المشاريع المحتملين والموجودين، بمن فيهم النساء والشباب، مع التركيز على الخدمات المتكاملة المالية وغير المالية وعلى توفير الفرص للأعمال الخضراء.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٥٦. ترد فيما يلي الدروس الرئيسية:

- ينبغي للتدخلات الساعية إلى أن يكون لها تأثير دائم على نطاق واسع أن تأخذ بعين الاعتبار واقع أن المنشآت متصلة فيما بينها من خلال سلاسل التوريد ومدمجة في الأسواق. وتتمثل أفضل وسيلة لتحويل هذه الأسواق في التدخلات التي تستهدف السياسات والمؤسسات، إلى جانب المنشآت نفسها.
- يمكن تحقيق التقدم في إضفاء السمة المنظمة على المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر من خلال تكييف البيئة المؤاتية بشكل يسمح بخفض التكاليف وزيادة منافع الانتقال إلى القطاع المنظم، وفي الوقت نفسه ضمان احترام حقوق العمال.
- تكون التدخلات أكثر فعالية عندما توفر حزمًا متكاملة من المساعدة المكيفة مع مختلف أنواع المنشآت والمجموعات المستهدفة المعنية. وتشكل الخطط وأطر النتائج الواضحة لعملية الارتقاء شرطاً مسبقاً لتحقيق التأثير وتقييمه.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

٥٧. سوف تركز الخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة على ما يلي:

- تعزيز قدرات الهيئات المكونة بهدف تنفيذ التغييرات السياسية المحددة من خلال تقييمات البيئة المؤاتية على المستوى الوطني، وبهدف تقييم تأثير تلك الإصلاحات على تنمية المنشآت وخلق الوظائف اللائقة؛
- الارتقاء بسلاسل التوريد وتوسيع نطاقها على المستويين المحلي والعالمي، بما في ذلك من خلال المنشآت متعددة الجنسية، للاستفادة إلى أقصى حد من إمكانياتها في المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية؛
- الارتقاء ببرامج تنمية روح تنظيم المشاريع، لا سيما لدى النساء والشباب، من خلال تعزيز التعاون مع مؤسسات التعليم والتدريب ومن خلال الفرص الجديدة لقطاعات الأعمال البارزة كجزء من الانتقال إلى اقتصاد أكثر اخضراراً؛
- نشر البراهين التجريبية المتعلقة بمساهمة تنمية المنشآت في استحداث الوظائف، بما في ذلك نوعية الوظائف.

القضايا المشتركة

٥٨. معايير العمل الدولية: تسترشد الاستراتيجية بالاتفاقيات والتوصيات التي يعتبرها مؤتمر العمل الدولي ذات أهمية خاصة في الاستنتاجات بشأن تعزيز المنشآت المستدامة، التي اعتمدها في دورته السادسة والتسعين (٢٠٠٧) وإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية. كما ستراعي أية استنتاجات بشأن المنشآت الصغيرة والمتوسطة، يمكن أن يعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته القادمة.

٥٩. الحوار الاجتماعي: إن تعزيز قدرات الهيئات المكونة فردياً وجماعياً للمشاركة على نحو نشط في الحوار الاجتماعي بشأن الإصلاحات السياسية والتدابير الرامية إلى تعزيز سير عمل سلاسل التوريد وممارسات مكان العمل، يندرج في صميم هذه النتيجة.

٦٠. المساواة بين الجنسين وعدم التمييز: كجزء من استعراض البيئة المؤاتية من منظور جنساني، تدعم الاستراتيجية روح تنظيم المشاريع لدى المرأة من خلال نهج وأدوات محددة وتدخلات تراعي الجنسين وترمي إلى تحسين سلاسل التوريد وممارسات مكان العمل.

٦١. الانتقال العادل إلى اقتصاد أكثر اخضراراً: تمشياً مع الاستنتاجات بشأن تحقيق العمل اللائق والوظائف الخضراء والتنمية المستدامة، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته الثانية بعد المائة (٢٠١٣)، يولى اهتمام خاص إلى الاستدامة البيئية للمنشآت في سياق البيئة المؤاتية وسلاسل التوريد وممارسات مكان العمل.

الشراكات الخارجية

٦٢. سيجري تعزيز الشراكات مع المنظمات الدولية الحكومية والمنظمات الدولية الأخرى المهمة بتنمية المنشآت المستدامة. ومن شأن التعاون مع مؤسسة التمويل الدولية من خلال برنامج الشراكة العالمي "دعونا نعمل" ومع مفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين من خلال المشاريع المعنية بتوفير موارد الرزق، أن يركز على اختبار نهج ابتكارية لدعم استحداث الوظائف من خلال تنمية المنشآت. ويمكن الاستفادة من العمل المضطلع به بشأن الاستدامة البيئية للمنشآت من خلال الشراكة من أجل العمل لصالح الاقتصاد الأخضر، والتي تضم برنامج الأمم المتحدة للبيئة ومنظمة العمل الدولية ومنظمة الأمم المتحدة للتنمية الصناعية ومعهد الأمم المتحدة للتدريب والبحث وبرنامج الأمم المتحدة الإنمائي.

النتيجة ٥: توفير العمل اللائق في الاقتصاد الريفي

إعلان النتيجة: تزيد الهيئات المكونة الثلاثية من قدرتها لاستحداث العمل اللائق الذي يسمح بتوفير القوت المستدام للأسر الريفية مع التركيز على حماية الأشخاص المستضعفين وتمكينهم.

المشكلة الواجب معالجتها

٦٣. ثمانية من أصل عشرة عمال فقراء في العالم يعيشون في المناطق الريفية، أساساً في البلدان ذات الدخل المنخفض وفي بعض البلدان متوسطة الدخل، حيث تندر فرص العمالة اللائقة وينتشر انعدام الأمن الغذائي.

٦٤. وتشمل القيود الأكثر شيوعاً أمام العمل اللائق في الاقتصادات الريفية، ما يلي: الإنتاجية المتدنية؛ المستويات العالية من السمة غير المنظمة؛ الإنفاذ الضعيف لسيادة القانون وعدم ضمان حقوق الملكية؛ عدم فعالية تنظيم السكان الريفيين وعدم مشاركتهم في عمليات صنع القرارات التي تؤثر عليهم؛ عدم الاستثمار بما فيه الكفاية في الزراعة والعمالة الريفية غير الزراعية والبنية التحتية الريفية؛ النفاذ المحدود أو المنعدم إلى الحماية الاجتماعية والخدمات بشكل عام. وهناك ضغوط إضافية ناجمة عن تغير المناخ والزراعات واستنفاد الموارد الطبيعية، بما في ذلك ندرة الأراضي والمياه.

التغيرات المتوقعة

٦٥. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- سيجري إدماج نهج العمل اللائق في استراتيجيات التنمية الريفية من خلال مبادرات قطرية ملموسة تستهدف بلداناً شريكة ومن خلال توسيع نطاق التعاون مع منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية والبنك الدولي ومصارف التنمية الإقليمية؛
- عدد متزايد من مشاريع التعاون التقني لصالح الاقتصاد الريفي، بما في ذلك الاستثمارات كثيفة اليد العاملة في البنى التحتية الريفية؛ العمل مع المنظمات التعاونية؛ تحسين حقوق العمال الريفيين وظروف عملهم؛ تطوير المنشآت غير الزراعية؛ توسيع نطاق الوصول إلى برامج الحماية الاجتماعية؛
- زيادة قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على المشاركة في الحوار مع مؤسسات وطنية ومحلية تعمل في الاقتصاد الريفي، بالاستناد إلى قاعدة معارف موسعة بهذا الشأن.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

- ٦٦. تركز أنشطة منظمة العمل الدولية لصالح النساء والرجال في المناطق الريفية على ما يلي: تعزيز الحقوق، بما فيها تلك المتعلقة بالشعوب الأصلية والقبلية؛ مكافحة التمييز وعمل الأطفال والعمل الجبري؛ تنفيذ برامج السلامة والصحة المهنية وتنمية المنشآت وتطوير المهارات في استثمارات البنى التحتية كثيفة العمالة.
- ٦٧. غير أن تدخلات منظمة العمل الدولية كانت مجزأة. ويجري وضع نهج منسق وهادف من خلال البناء المنتظم للمعارف وتطوير السياسات والتعاون مع مؤسسات دولية أخرى. وسوف تستعين منظمة العمل الدولية بأصحاب مصلحة أقوى على المستويين الوطني والمحلي للنهوض بالعمل اللائق في الاستراتيجيات الوطنية للتنمية الريفية.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

- ٦٨. ستتلقى الهيئات المكونة في البلدان الشريكة، على المستوى الوطني والقطاعي والمحلي، الدعم لوضع سياسات وبرامج العمل اللائق وإدماجها في استراتيجيات التنمية الريفية في المجالات التي يرد وصفها تالياً:
- سلاسل التوريد الزراعية، مع التشديد على إسماع صوت العمال الزراعيين، لا سيما أولئك العاملون في المزارع الكبيرة، وصغار المالكين وتحسين تنظيمهم وظروف عملهم ودخلهم؛
- التنوع الاقتصادي والتحول الانتاجي في المجالات التي تكون فيها إمكانيات الانتاجية وخلق الوظائف عالية من خلال الاستثمارات في البنية التحتية وتنمية المنشآت غير الزراعية والمنظمات التعاونية؛
- إجراء المشاورات والمشاركة، وحسب مقتضى الحال، التفاوض بفعالية مع الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن السياسات والبرامج والقرارات المتعلقة بالاقتصادات وأسباب عيش الأسر الريفية، بما في ذلك الحصول على الخدمات العامة والخاصة الجيدة.

القضايا المشتركة

٦٩. معايير العمل الدولية: سيسترشد نشاط منظمة العمل الدولية بمعايير العمل الدولية ذات الصلة بالمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وبناتفاقية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥ (رقم ١٤١) واتفاقية المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠) ويعزز تطبيقها.

٧٠. الحوار الاجتماعي: هناك تركيز رئيسي على بناء قدرات الهيئات المكونة للمشاركة في الحوار الاجتماعي بشأن استراتيجيات التنمية الريفية، وتحسين تنظيم أصحاب المصلحة الريفيين وتمثيلهم لتمكينهم من المشاركة على نحو فعال في صنع القرارات.

٧١. المساواة بين الجنسين وعدم التمييز: سوف يهدف النشاط إلى التصدي للتمييز الذي يواجهه سكان الريف، نساء ورجالاً، لا سيما المجموعات المحرومة والمهمشة والمستضعفة، بمن فيها الشعوب الأصلية والقبلية.

٧٢. القضاء على الفقر: مع وجود ثمانية من أصل عشرة فقراء عاملين في المناطق الريفية في البلدان منخفضة ومتوسطة الدخل، يمثل القضاء على الفقر أساساً القضاء على الفقر الريفي. وأثبت تعزيز العمالة والعمل اللائق، بما يترافق مع الحماية الاجتماعية وحماية الحقوق، أنه أفضل وسيلة لمحاربة الفقر.

٧٣. الإحصاءات: يمكن الحصول على بيانات أفضل من خلال تحديد وتجميع البيانات والمتغيرات الأساسية المرتبطة بالعمالة والعمل اللائق في المناطق الريفية، مع التركيز على المجموعات المستضعفة والتنمية الريفية.

الشراكات الخارجية

٧٤. سوف تعزز منظمة العمل الدولية شراكاتها مع منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة والصندوق الدولي للتنمية الزراعية ومجموعة البنك الدولي، مع التركيز بشكل واضح على الميزة النسبية. كما ستستكشف شراكات جديدة مع المصارف الإنمائية لتعزيز استراتيجيات مشتركة ترمي إلى إدماج وتعميم العمل اللائق في استراتيجيات التنمية الريفية.

النتيجة ٦: إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم

إعلان النتيجة: الهيئات المكونة الثلاثية مجهزة بشكل أفضل لتسهيل الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم.

المشكلة الواجب معالجتها

٧٥. يشمل الاقتصاد غير المنظم قرابة نصف القوى العاملة في العالم. ويمثل ذلك تحدياً مهماً أمام التنمية الشاملة وله تأثير سلبي على المنشآت المستدامة والعمالة المنتجة وحقوق العمال وظروف العمل والإيرادات الحكومية والمنافسة الشريفة في الأسواق الوطنية والدولية.

التغيرات المتوقعة

٧٦. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تحسين الأطر القانونية والسياسية على المستوى الوطني للانتقال إلى السمة المنظمة؛
- تعزيز وعي وقدرة الهيئات المكونة لتسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة، استناداً إلى قاعدة المعارف الموسعة؛
- تعالج مسألة المساواة بين الجنسين واحتياجات المجموعات المستضعفة في الاقتصاد غير المنظم، عند تسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٧٧. ترد فيما يلي الدروس الرئيسية:

- النمو الاقتصادي لا يكفي بحد ذاته للحد من السمة غير المنظمة؛ وللسياسات العامة دور مهم تلعبه.
- تكون استراتيجيات الانتقال إلى السمة المنظمة أكثر نجاعة إذا تناولت أنماطاً مختلفة من الاقتصاد غير المنظم، تختلف حسب البلدان وفقاً للسياقات المؤسسية ومستويات التنمية.

- من الناحية التشغيلية، لا بد لسياسات الانتقال إلى السمة المنظمة من أن تعالج العناصر المختلفة للاقتصاد غير المنظم وأن تحدد فئات معينة من العمال أو المنشآت أو القطاعات التي تستوجب إجراءات ذات أولوية بشأنها.
- ينبغي لعمليات الانتقال إلى السمة المنظمة أن تصون فرص أمن الدخل وموارد الرزق وروح تنظيم المشاريع.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

- ٧٨. سوف تدعم منظمة العمل الدولية جهود التوعية لجعل السمة المنظمة تحتل مكان الصدارة في أولويات جداول أعمال السياسات الوطنية. وسوف تعزز قدرة الهيئات المكونة على تقييم الاقتصاد غير المنظم والمساهمة في تصميم استراتيجيات ذات صلة ورصد التقدم المحرز في اتجاه تحقيق السمة المنظمة. وسوف تشمل الإجراءات تعزيز قدرة مكاتب الإحصاء الوطنية على إعداد إحصاءات بشأن السمة غير المنظمة، ودعم عملية تحديد الثغرات القائمة في الأطر التنظيمية التي تفضي إلى السمة غير المنظمة.
- ٧٩. وسوف تدعم منظمة العمل الدولية أيضاً إجراءات هادفة تتخذها السلطات الوطنية لتسهيل انتقال فئات محددة من العمال أو الوحدات أو القطاعات الاقتصادية إلى السمة المنظمة، أو لتعزيز الدور الذي تلعبه سياسات بعينها في المضي قدماً بالسمة المنظمة. وسوف تشمل المساعدة خدمات المشورة ونشر حزم الموارد السياسية وتدخلات لبناء القدرات.
- ٨٠. رهناً بالاحتياجات القطرية، سيوفر الدعم لما يلي:

- تحسين الامتثال للقوانين واللوائح، بما في ذلك من خلال تدابير من قبيل تبسيط إجراءات التسجيل وتوفير الحوافز للامتثال؛
- تقييم البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة لتحديد العوائق المطروحة أمام السمة المنظمة ووضع توصيات سياسية لتذليلها؛
- استعراض أطر السياسة الوطنية للعمالة بغية جعل إضفاء السمة المنظمة على العمالة هدفاً مركزياً؛
- مد نطاق الحماية الاجتماعية لتشمل فئات العمال غير المشمولين بها في الوقت الحالي.

- ٨١. ستجرى بحوث جديدة، لا سيما بشأن الأشكال الجديدة من العمل للحساب الخاص والسياسات الرامية إلى تحسين نسبة المنافع إلى التكاليف التي تنطوي عليها عملية الانتقال إلى السمة المنظمة.

القضايا المشتركة

- ٨٢. معايير العمل الدولية: هناك العديد من معايير العمل الدولية ذات الصلة بالسمة المنظمة، بما في ذلك الصك المقترح بشأن الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، توفر الإرشاد في مجالات سياسية محددة.
- ٨٣. الحوار الاجتماعي: سينصب التركيز على تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين على المشاركة في المشاورات مع الحكومات بشأن تصميم وتنفيذ السياسات المعنية بالانتقال إلى السمة المنظمة.
- ٨٤. المساواة بين الجنسين وعدم التمييز: سوف تعزز التدخلات قدرة الهيئات المكونة على تعزيز المساواة بين الجنسين من خلال تطبيق المنظار الجنساني عند صياغة السياسات العامة واعتماد تدابير محددة لتسهيل وصول المجموعات المستضعفة إلى العمالة المنظمة.

^٢ انظر مكتب العمل الدولي: الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، التقرير الخامس (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٤، جنيف، ٢٠١٥.

الشراكات الخارجية

٨٥. سيجري الاضطلاع بعمل التوعية والمبادرات المشتركة مع العديد من المنظمات الدولية، منها البنك الدولي (بشأن إعداد البيانات الإحصائية عن السمعة غير المنظمة) والمفوضية الأوروبية (بشأن حظر العمالة غير المسجلة في أوروبا) ومع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي (بشأن الدعم المقدم للإجراءات التي تتخذها البلدان).

النتيجة ٧: تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل

إعلان النتيجة: تكون نُظم تفتيش العمل ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال مجهزة بشكل أفضل لتحقيق الامتثال في مكان العمل لقوانين العمل الوطنية واللوائح السارية والاتفاقات الجماعية ومعايير العمل الدولية المصدق عليها.

المشكلة الواجب معالجتها

٨٦. إن ضعف الامتثال للقوانين واللوائح ذات الصلة يقوض حقوق العمال ويفضي إلى ظروف عمل سيئة وأماكن عمل غير صحية وغير آمنة. وله أيضاً تأثير سلبي على التنمية الاقتصادية والإنتاجية، ويقوض أيضاً المنشآت التي تمتثل للمعايير، وذلك بتوفير فرص عمل غير متساوية.

التغيرات المتوقعة

٨٧. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تعزيز قدرة مفتشي العمل والسلطات الوطنية الأخرى ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، مما يفضي إلى تحسينات قابلة للقياس بشأن الامتثال في مكان العمل لقوانين العمل الوطنية واللوائح السارية والاتفاقات الجماعية ومعايير العمل الدولية المصدق عليها؛
- تحسين الأطر المؤسسية والقانونية والسياسية للامتثال في مكان العمل، على المستوى الوطني مع التشديد على القطاعات عالية المخاطر، بالاستناد إلى تصديق وتطبيق أوسع نطاقاً لمعايير العمل الدولية ذات الصلة؛
- إقامة التعاون والشراكات الفعالة بين إدارة العمل وغيرها من المؤسسات العامة والشركاء الاجتماعيين والقطاع الخاص، بهدف تحقيق استجابات شاملة فيما يتعلق بالامتثال في مكان العمل.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٨٨. يتسم تفتيش العمل بأهمية مركزية بالنسبة إلى استراتيجية شاملة ترمي إلى تحقيق الامتثال المستدام في مكان العمل. ويمكن لإدارات تفتيش العمل، من خلال الجمع بين وظائفها المعنية بالإفاد والتشاور والتنقيف، أن تستحدث حوافز للامتثال للقوانين في مكان العمل وإزالة العناصر الرادعة للامتثال. ويكون تأثير هذه الإدارات أكثر جدوى عندما تعمل من خلال إرساء علاقات تعاون استراتيجية مع كيانات حكومية أخرى ومع الشركاء الاجتماعيين وقطاع الأعمال والجمهور الأعم.

٨٩. والأطر القانونية مهمة لضمان الامتثال للقانون في مكان العمل، ولكنها غير كافية بحد ذاتها. ويستلزم إنفاذ هذه الأطر بشكل فعال أن تتمتع مؤسسات الإنفاذ بالقدرة والمهارات الكافية، وهذا الأمر غالباً ما يطرح تحدياً جدياً في البلدان التي يسودها الاقتصاد غير المنظم.

٩٠. وتظهر الخبرة التي اكتسبتها منظمة العمل الدولية مع برنامج العمل الأفضل أنّ البرامج القطاعية التي تنسق الجهود التي تبذلها الجهات الفاعلة في القطاع الخاص، والتي تسهل تعاونها مع السلطات العامة، يمكن أن تقدم حلاً فعالاً لمشاكل الامتثال في مكان العمل، من خلال تشجيع التقيد بقوانين العمل الوطنية ومعايير العمل الأساسية، وفي الوقت نفسه تعزيز ربحية المنشآت وإنتاجيتها.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

٩١. سوف تتلقى الدول الأعضاء المساعدة التقنية والمشورة المتخصصة بشأن وضع أطر قانونية وسياسية مناسبة. وسيولى انتباه خاص لتمكين المؤسسات الحكومية من وضع وتنفيذ استراتيجيات هادفة ومنسقة لتفتيش العمل، تكون مكيفة مع احتياجات الدول الأعضاء وأولوياتها ومواردها من حيث الامتثال في مكان العمل.
٩٢. وسيتم تعزيز الشراكات مع الجهات الفاعلة الرئيسية مثل الهيئات الإدارية والجسم القضائي والشركاء الاجتماعيين وقطاع الأعمال في سلاسل التوريد، بهدف تصميم نهج ابتكارية بشأن امتثال في مكان العمل على المستويين الوطني والقطاعي. ووفقاً للاحتياجات والظروف الوطنية، سنكثف البرامج والأدوات التي تجمع بين إجراءات الوقاية والإنفاذ، لتطبيقها في سلاسل التوريد والمنشآت الصغيرة والمتوسطة والاقتصاد غير المنظم.
٩٣. وسيواصل العمل لتعزيز القدرة الوطنية على جمع ونشر البيانات ذات الصلة بالامتثال في مكان العمل. وستقدم منظمة العمل الدولية الدعم من حيث تحليل البيانات وصياغة الاستجابات السياسية القائمة على البيانات.

القضايا المشتركة

٩٤. معايير العمل الدولية: تسترشد الاستراتيجية بالاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية واتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩) واتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠) والاتفاقيات ذات الصلة بشأن السلامة والصحة المهنيين، وتعززها.
٩٥. الحوار الاجتماعي: يتمثل التركيز الأساسي في تجهيز الشركاء الاجتماعيين بشكل أفضل للمشاركة في إجراءات الامتثال في مكان العمل وتعزيز مؤسسات الحوار الاجتماعي التي يمكنها أن تدعم الامتثال في مكان العمل على نحو فعال.
٩٦. المساواة بين الجنسين وعدم التمييز: سوف تولي التحليلات القانونية والسياسية ووضع السياسات وبناء قدرات مفتشي العمل وغيرهم من الجهات الفاعلة، اهتماماً خاصاً للتمييز في مكان العمل وللتدابير الكفيلة بالتصدي له.

الشراكات الخارجية

٩٧. سوف تستغل منظمة العمل الدولية الشراكات مع الوكالات والصناديق والمنظمات الدولية الأخرى في منظومة الأمم المتحدة، من قبيل منظمة الصحة العالمية ومجموعة البنك الدولي، والمنظمات الإقليمية والمنشآت متعددة الجنسية لمعالجة مسألة تحسين الامتثال في مكان العمل. وسيزداد تعزيز الشراكات والتعاون مع شبكات البحوث لدى قطاع الأعمال ونقابات العمال ومع مراكز البحوث الوطنية والإقليمية.

النتيجة ٨: حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة

إعلان النتيجة: الهيئات المكونة الثلاثية مجهزة بشكل أفضل لحماية العمال، نساءً ورجالاً، من أشكال العمل غير المقبولة.

المشكلة الواجب معالجتها

٩٨. حالات العمل غير المقبولة هي الحالات التي لا تحترم المبادئ والحقوق الأساسية في العمل أو التي تعرض للخطر حياة العمال أو صحتهم أو حريتهم أو كرامتهم الإنسانية أو سلامتهم، أو التي تبقى الأسر المعيشية في براثن الفقر. وينجم عنها تكاليف اقتصادية واجتماعية وسياسية باهظة يتكبدها المجتمع في كل بلد من البلدان. وفي كافة الأقاليم، تكون بعض فئات العمال المستضعفين أكثر عرضة من غيرها للوقوع في شرك أشكال العمل غير المقبولة.

التغيرات المتوقعة

٩٩. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- توفر الدول الأعضاء حماية أكثر فعالية للعمال الأكثر استضعافاً من خلال التدابير الرامية إلى تطبيق الحقوق الأساسية في العمل وتعزيز السلامة والصحة في العمل وتوفير حد أدنى من مستوى المعيشة؛
- تتسم الهيئات المكونة بفعالية أكبر عند حشد الإجراءات واستكشاف تأثيرها على السياسات الرامية إلى حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة من خلال إقامة شراكات مع المؤسسات الوطنية والإقليمية والدولية.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

١٠٠. يكون الإجراء الرامي إلى حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة أكثر فعالية، عندما:

- يشمل نهجاً شاملاً يركز على فئات معينة من العمال ويضم أربعة مستويات تكاملية من التدخل: في مكان العمل وعلى المستوى القطاعي والوطني والدولي؛
- تستكملة مبادرات تتناول الأسباب الجذرية للاستضعاف، مثل الفقر والاعتلال الصحي والحصول المحدود على التعليم والتدريب على المهارات وتدني الإنتاجية وانعدام أمن الدخل؛
- يقترن بتمكين وتنظيم العمال المستضعفين المعرضين لأشكال العمل غير المقبولة؛
- يكون مترسخاً في فهم مشترك لما هي أشكال العمل غير المقبولة وأسبابها والطريقة التي تتجلى فيها في مختلف السياقات الاقتصادية والأطر التنظيمية.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

١٠١. سوف يركز العمل على فئات العمال الذين هم بحاجة ماسة إلى الحماية، لا سيما العاملون في قطاع البناء والزراعة والعمال المنزليون.

١٠٢. في سياق البرامج القطرية للعمل اللائق، ستعزز التدخلات القطرية استراتيجيات متكاملة تراعي الجنسين وتستطيع عن طريق المشورة القانونية والسياسية وبناء المؤسسات، أن تتيح للهيئات المكونة امكانية سد الثغرات الموجودة في حماية هؤلاء العمال على نحو أكثر فعالية. وسيُسعى تحقيق هذا الهدف أيضاً من خلال الاتساق الوثيق بين التدخلات وتكاملها في التصدي للأبعاد المختلفة التي تنطوي عليها أشكال العمل غير المقبولة، مثل عمل الأطفال والعمل الجبري، أو غياب الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية، فيما يتعلق بالمسائل المرتبطة بالسلامة والصحة ودخل العمل، لا سيما في القطاعات التي تكون فيها المخاطر على السلامة والصحة المهنيين عالية جداً.

١٠٣. وسيجري تنفيذ استراتيجية عالمية للتصديق على بروتوكول عام ٢٠١٤ لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠ وتنفيذه. ومن خلال حملات هادفة وبناء القدرات، سوف تستنار التوعية بشأن أشكال العمل غير المقبولة إلى جانب اتخاذ إجراءات لسد الثغرات في الحماية على المستويين الوطني والإقليمي. كما سيجري إعداد بيانات وأدوات محدثة، مثل الكتيبات التطبيقية والأدلة التدريبية، تستند إلى البراهين التجريبية والممارسات الحسنة وتكون مكيّفة مع احتياجات الهيئات المكونة.

القضايا المشتركة

١٠٤. معايير العمل الدولية: من شأن الاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة وغيرها من معايير العمل الدولية ذات الصلة، أن ترشد الإجراء الوطني الذي يزمع اتخاذه للتصدي لأشكال العمل غير المقبولة.

١٠٥. الحوار الاجتماعي: سوف تصمم السياسات والاستراتيجيات وتنفذ من خلال الحوار الاجتماعي لضمان أنها مكيّفة بشكل جيد مع مختلف السياقات الاقتصادية والتنظيمية والثقافية.

١٠٦. المساواة بين الجنسين وعدم التمييز: سينصب التركيز على مجموعات العمال الذين يكونون عموماً ضحايا التمييز في سوق العمل، بمن فيهم العاملات ذوات الدخل المنخفض والعمال المهاجرون والأشخاص المعوقون وأولئك الذين يعانون من التمييز على أساس العرق أو الأصل الإثني أو الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

١٠٧. الفقر: تسهم الاستراتيجية في مبادرة المئوية بشأن القضاء على الفقر، من خلال مكافحة إنكار المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والإصابات أو الأمراض الخطيرة المرتبطة بالعمل، وهي تكون في الوقت نفسه سبب الفقر المتوارث عبر الأجيال ونتيجته.

الشراكات الخارجية

١٠٨. سينصب العمل التعاوني مع هيئات الأمم المتحدة ومع الجهات المانحة والمنظمات الدولية ذات الولايات الشبيهة أو التكميلية، على تعزيز المعارف والخبرة والموارد من أجل حشد العمل وحفز التأثير السياسي لحماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة.

النتيجة ٩: تعزيز سياسات هجرة اليد العاملة المنصفة والفعالة

إعلان النتيجة: يجري تعزيز إدارة هجرة اليد العاملة لضمان العمل اللائق للعمال المهاجرين وتلبية احتياجات سوق العمل وتعزيز النمو الاقتصادي والتنمية الشاملين.

المشكلة الواجب معالجتها

١٠٩. يمكن أن تسهم هجرة اليد العاملة بشكل كبير في حسن سير أسواق العمل وفي النمو والتنمية. غير أنّ تكاليف الهجرة ومزاياها ليست موزعة على نحو منصف. فالإساءة التي يتعرض لها العمال المهاجرون منتشرة في مكان العمل والافتقار إلى فرص العمل اللائق يجعل الهجرة ضرورة أكثر منها اختياراً. وإدارة الهجرة على المستوى الوطني والإقليمي ومتعدد الأطراف لا تعالج بعد بشكل فعال مسألة حماية العمال المهاجرين واحتياجات سوق العمل.

التغيرات المتوقعة

١١٠. يتمثل التغيير الرئيسي المتوقع في تعزيز قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية للمشاركة في صنع السياسات العامة القائمة على البيانات والتي تقضي إلى تنفيذ سياسات عادلة وقائمة على الحقوق في مجال هجرة اليد العاملة لصالح جميع العمال، وفي إدارة جيدة لحراك اليد العاملة في إطار عمليات التكامل الإقليمي وممرات الهجرة الأساسية.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

١١١. ترد فيما يلي الدروس الرئيسية:

- إنّ إدارة الهجرة العادلة التي تستجيب على نحو منصف لمصالح بلدان المنشأ وبلدان المقصد وتحمي جميع العمال، بمن فيهم العمال المهاجرون، تتوقف على الاتساق السياسي بين الأطر الوطنية والإقليمية والعالمية، بالاستناد إلى معايير منظمة العمل الدولية. ويمكن للمساعدة التقنية فيما يتعلق بتجميع الإحصاءات المتعلقة بهجرة اليد العاملة واستخدامها أن تعزز السياسات القائمة على البيانات. وفي الوقت نفسه، يمكن أن يؤدي تحسين الشراكات والتواصل إلى الدفع قدماً بنهج منظمة العمل الدولية القائمة على الحقوق.

- تدور الهجرة أساساً حول العمالة. والخبرة المكتسبة في مجال الهيكل الثلاثي في الهيئات دون الإقليمية في أفريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية، تظهر إمكانية مساهمة وزارات العمل والشركاء الاجتماعيين، مساهمة يعتد بها، في اتساق السياسات بين أهداف العمالة والحماية الاجتماعية والهجرة والتنمية بمعناها الأوسع.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

١١٢. سوف تركز الخدمات التي تقدمها منظمة العمل الدولية إلى الهيئات المكونة على ما يلي:

- خدمات استشارية خاصة بكل بلد لتعزيز التصديق على المعايير المرتبطة بالمهاجرين وتطبيقها؛
- المساعدة التقنية بشأن السياسات والمؤسسات والآليات الرامية إلى حماية حقوق العمال المهاجرين، وفي الوقت نفسه استحداث بيئات مؤاتية لفرص العمالة، بما في ذلك من خلال المنشآت المستدامة وتطوير التعاونيات؛
- دعم عملية تجميع البيانات المنسقة بموجب مفاهيم ومعايير متفق عليها دولياً بشأن إحصاءات هجرة اليد العاملة؛
- توسيع نطاق الشراكات مع وكالات دولية، بما في ذلك بشأن مساهمة العمال المهاجرين في التنمية الاقتصادية والاجتماعية وبشأن الحد من تكاليف هجرة اليد العاملة وتعزيز المنافع؛
- تطوير القدرات وأنشطة التدريب على المستوى الوطني ودون الإقليمي والإقليمي والعالمي، بما في ذلك مع مركز تورينو، بشأن نهج منظمة العمل الدولية إزاء برنامج الهجرة العادلة، إلى جانب استراتيجية موسعة تعنى بحشد الموارد.

القضايا المشتركة

- ١١٣. *معايير العمل الدولية*: تسترشد الاستراتيجية باتفاقية العمال المهاجرين (مراجعة)، ١٩٤٩ (رقم ٩٧) واتفاقية العمال المهاجرين (أحكام تكميلية)، ١٩٧٥ (رقم ١٤٣) وصكوك أخرى ذات صلة وإطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة (٢٠٠٦) واستنتاجات الاجتماع التقني الثلاثي بشأن هجرة اليد العاملة (٢٠١٣) وبرنامج منظمة العمل الدولية بشأن الهجرة العادلة (٢٠١٤) والدراسة الاستقصائية العامة لعام ٢٠١٦ (الصكوك بشأن العمال المهاجرين).
- ١١٤. *الحوار الاجتماعي*: ستدعم منظمة العمل الدولية بنشاط عمليات الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني ودون الإقليمي والإقليمي بشأن مسألة هجرة اليد العاملة، بالإضافة إلى التدابير التي تمكن الهيئات المكونة من المشاركة بفعالية في سياسات هجرة اليد العاملة والحوار الثلاثي.
- ١١٥. *المساواة بين الجنسين وعدم التمييز*: تمشياً مع القيم العالمية للمساواة في المعاملة وعدم التمييز التي تنادي بها منظمة العمل الدولية، سيولى اهتمام خاص لتجهيز الهيئات المكونة تجهيزاً أفضل من أجل وضع وتنفيذ التدخلات المراعية لقضايا الجنسين والمعنية بمسألة هجرة اليد العاملة.

الشراكات الخارجية

- ١١٦. ستواصل منظمة العمل الدولية تعزيز أبعاد الهجرة ذات الصلة بالعمل والدور الإيجابي الذي تقوم به الهيئات المكونة الثلاثية في المحافل العالمية والإقليمية والوطنية، لاسيما من خلال المجموعة العالمية المعنية بالهجرة وتصميم الوثائق التوجيهية المتعلقة بإطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. كما ستعزز نهج منظمة العمل الدولية مع وكالات أخرى، بما فيها المنظمة الدولية للهجرة، وتقوي الحوار الأقاليمي بشأن برنامج من أجل هجرة عادلة.

النتيجة ١٠: منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وتمثيلية

منظمات أصحاب العمل

إعلان النتيجة: تعزيز الصفة التمثيلية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال وزيادة قدرتها التنظيمية والتحليلية على التأثير في صياغة السياسات العامة على المستوى الوطني والإقليمي والدولي.

المشكلة الواجب معالجتها

١١٧. تواجه بعض منظمات أصحاب العمل تحديات كبيرة متصلة بالقدرات من حيث صفتها التمثيلية وإدارتها السديدة وتنظيمها، ومن حيث قدرتها على المشاركة في التوعية السياسية. وفي سياق بيئة خارجية متغيرة، لم تعد منظمات أصحاب العمل كثيرة تكفي بالاضطلاع بدور تقليدي باعتبارها شريكة في عمليات العلاقات الصناعية، بل باتت تسعى إلى أن تلعب دوراً أكثر شمولاً يتمثل في أن تكون صوت المنشآت والقطاع الخاص بهدف التأثير في السياسات العامة ضمن طائفة من المجالات ومع عدد كبير من مختلف الشركاء.

التغيرات المتوقعة

١١٨. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تعزيز قدرات هيئات الإدارة وهيكلية إدارة العضوية وقيادة منظمات أصحاب العمل للتكيف مع بيئة سياسية متغيرة والاضطلاع بمهامها التمثيلية؛
- تحسين وتحديث مجموعة الخدمات التي تقدمها منظمات أصحاب العمل لتوظيف الأعضاء واستبقائهم وتحسين أداء قطاعات الأعمال؛
- تحسين القدرة التحليلية لمنظمات أصحاب العمل على المشاركة في نشر السياسات العامة القائمة على البيانات بشأن طائفة واسعة من المسائل السياسية التي تؤثر في قطاع الأعمال.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

١١٩. تقوم منظمات أصحاب العمل الفعالة بتكليف هيكلية وخدماتها للاستمرار في تلبية احتياجات مختلف أعضائها. وتبين الخبرة المكتسبة من أنشطة منظمة العمل الدولية في مجال تعزيز قدرة هذه المنظمات، ما يلي:

- نظراً للبيئة الخارجية المتغيرة، يشكل بناء القدرات حاجة مستمرة، ويجب أن يستند الدعم المقدم إلى معرفة وفهم معمقين للمنظمة في بيئتها التشغيلية؛
- يجب تكيف التدخلات مع السياق القطري ومع الاحتياجات المحددة بغية ضمان ملكية والتزام المنظمة وأعضائها؛
- للتدخلات المنفردة والهرمية من القمة إلى القاعدة فرص قليلة للتأثير؛
- تقييم أثر بناء القدرات يتجاوز إطار قياس من سنتين؛
- التحلي بروح خلاقة وابتكارية والعضوية التنظيمية المتينة والصفة التمثيلية وجود قاعدة مالية صلبة، كلها عوامل رئيسية في استدامة المنافع الناجمة عن بناء القدرات، حالما يتوقف دعم منظمة العمل الدولية.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

١٢٠. سوف تقوم منظمة العمل الدولية بتحليل الاحتياجات بغية تحديد الثغرات في القدرات، والاتفاق على الأولويات وتحديد النتائج المتوقعة مع كل منظمة من منظمات أصحاب العمل. واستناداً إلى نتائج التقييم، سينصب تركيز متجدد على تعزيز الصفة التمثيلية وتحسين الريادة التنظيمية.

١٢١. وسيتركز العمل على بيئة قطاع الأعمال وعلى تعزيز المناقشات السياسية من خلال دليل البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، الذي أعدته منظمة العمل الدولية. وسيكون هناك تركيز جديد على تقييم أثر هذه التدخلات. وسوف تُستخدم أداة التدقيق الإنمائي والتنظيمي الواردة في دليل البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، على نحو أكثر فعالية لرصد وتقييم تطوير القدرات وتوفير خطوط أساس مجدية لتتبع التقدم المحرز.

١٢٢. وسيجري تحديث عروض التدريب العام مثل الحزمة التدريبية بعنوان "منظمة أصحاب العمل الفعالة" وستنشر على شبكة الويب، مترافقة بموقع على الويب لإقامة منتدى لتقاسم الممارسات الجيدة فيما بين قادة منظمات أصحاب العمل.

١٢٣. وسوف تُستخدم أداة إدارة قاعدة البيانات المعنية بالعضوية، التي استُحدثت بالتعاون مع مركز تورينو، لتحسين استراتيجيات التسويق التي تتبعها منظمات أصحاب العمل وتحليل احتياجات الأعضاء والتوصل إلى معدلات أعلى من انضمام الأعضاء واستبقائهم.

١٢٤. وسيكون تعاون منظمة العمل الدولية والتزامها مع المنشآت ميسراً من خلال الإدارة الفعالة لنقاط الدخول والعلاقات.

القضايا المشتركة

١٢٥. *معايير العمل الدولية*: من المزمع الاضطلاع بمزيد من العمل لتوسيع نطاق استخدام الأداة الموجودة على شبكة الويب بشأن اتفاقيات العمل الدولية. والغرض من هذه الأداة ومن التدريب المصاحب لها هو مساعدة المنظمات على فهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية فهماً أفضل، والمشاركة في الحوار عن تطبيقها على المستوى الوطني.

١٢٦. *الحوار الاجتماعي*: تشكل هذه النتيجة حجر أساس الحوار الاجتماعي الفعال، بحيث أنه يعزز قدرة ممثلي القطاع الخاص على المشاركة في حوارات ثنائية وثلاثية.

١٢٧. *المساواة بين الجنسين*: تمشياً مع مبادرة المؤية بشأن المرأة في العمل، واستناداً إلى العمل المضطلع به في السابق، سوف تستمر أنشطة التوعية مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات قطاع الأعمال، في تسليط الضوء على الحجج التي تعزز المساواة بين الجنسين والتنوع في مكان العمل، وتزيد مشاركة النساء في هيكليات الإدارة السديدة وتعزز روح تنظيم المشاريع لدى النساء.

الشراكات الخارجية

١٢٨. من شأن الشراكات مع الأوساط الأكاديمية ومؤسسات التدريب أن تدعم نُهج بناء المعارف والقدرات، لاسيما في مجال التطوير القيادي. وسوف تُستخدم شبكات قطاع الأعمال، مثل شبكات الأخصائيين في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات وسلاسل التوريد والعلاقات الصناعية، من أجل تعزيز الخبرات والمعارف.

منظمات العمال

إعلان النتيجة: تعزيز الصفة التمثيلية لمنظمات العمال المستقلة وقدرتها التنظيمية من أجل تحسين احترام حقوق العمال، لا سيما في مجال الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

المشكلة الواجب معالجتها

١٢٩. في عالم عمل سريع التغير، يجري تفويض حقوق العمال والمنظمات التي تمثلهم أكثر فأكثر. وفي بلدان عديدة، هناك زيادة في استغلال العمال، بما في ذلك في مناطق تجهيز الصادرات وسلاسل التوريد العالمية، وتجدد منظمات العمال نفسها تواجه عدداً متزايداً من العقبات، لا سيما فيما يتعلق بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية.

١٣٠. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تعزيز قدرة منظمات العمال على استبقاء وتنظيم أعضاء جدد واستحداث منظمات فعالة على كافة المستويات ذات الصلة؛
- تحسين قدرة التمثيل والمفاوضة مما يسمح لها بالتأثير على برامج سياسات المعنية بحقوق العمال وظروف عملهم، على المستوى الوطني والإقليمي والدولي؛
- الاستخدام الفعال لمعايير العمل الدولية على المستوى الوطني والإقليمي والدولي لضمان العمل والحياة اللائقين للجميع.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

١٣١. ترد فيما الدروس الرئيسية:

- إن الأنشطة التي تضم منظمات العمال على المستوى الإقليمي ودون الإقليمي والوطني، أساسية لتسهيل تبادل المعارف والخبرات ورسم معالم منصات العمل الوطنية المشتركة وزيادة الفعالية في التأثير على الحكومات وأصحاب العمل ورسم معالم السياسات العامة وحفز التغيير. ويبقى تحقيق تلك المبادرات على المستوى الوطني وفي سياق تزايد عمليات التكامل الإقليمي، ضرورة أساسية.
- من شأن معرفة معايير العمل الدولية وآلية الإشراف في منظمة العمل الدولية والسوابق القضائية المعنية في النظم القانونية الوطنية، أن تحدث فرقاً ملموساً في حماية حقوق العمال وتعزيزها والحد من أوجه انعدام المساواة وتحسين أمن الدخل. وقد ساعدت معايير العمل الدولية منظمات العمال على التنظيم والمشاركة في المفاوضة الجماعية وإطلاق حملات لمراجعة قوانين العمل.

وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

١٣٢. من باب الأولوية، سوف تنشط منظمة العمل الدولية سعياً إلى تحقيق ما يلي:

- الاستمرار في دعم منظمات العمال على تحديد وسد الثغرات القائمة في التصديق على الاتفاقيات ورصد تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها، بما في ذلك من خلال برنامج عالمي بشأن معايير العمل الدولية، يشمل تقديم الخدمات الاستشارية والدعم لبناء قدرات منظمات العمال، لا سيما في إطار الحملات أو الأنشطة التنظيمية التي تقوم بها؛
- تدعيم المنصات الإقليمية من أجل تعزيز العمل التعاوني والتأثير على القضايا ذات الصلة بشواغل العمال، بما في ذلك الهجرة وحقوق العمال في سلاسل التوريد العالمية ومناطق تجهيز الصادرات والانتقال الفعال إلى الاقتصاد المنظم؛
- تشجيع هيكليات متينة للحوار الاجتماعي، بما في ذلك الاتفاقيات الإطارية الدولية والأطر التنظيمية والترتيبات التعاقدية فيما بين الهيئات المكونة، بالإضافة إلى البحوث المشتركة بين الأقاليم ومبادرات تقاسم المعارف والتدريب وترويج مواد التدريب القائمة ومراجعتها؛
- استخدام شبكات التواصل الاجتماعي وتكنولوجيا المعلومات والتعلم الإلكتروني لمساعدة منظمات العمال في الجهود التنظيمية التي تبذلها والأنشطة التي تضطلع بها في مجال بناء المؤسسات، مع إيلاء الاهتمام المتجدد لتحسين ظروف العمل والعيش من خلال الجمعيات التآزرية والتعاونيات.

القضايا المشتركة

١٣٣. *معايير العمل الدولية*: سينصب التركيز بصورة خاصة على التصديق على المعايير المتصلة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وتطبيقها. أما معايير العمل الأساسية والصكوك المعنية بهذه المسائل، من قبيل الضمان الاجتماعي والحد الأدنى للأجور والسلامة والصحة المهنيين وهجرة اليد العاملة وعلاقة الاستخدام وإنهاء الاستخدام، فستكون في صميم برنامج وضع السياسات العامة.

١٣٤. *الحوار الاجتماعي*: سيتمثل محور تركيز رئيسي في إنشاء وتعزيز هيكليات الحوار الاجتماعي، على المستويين الثنائي والثلاثي، بغية التأثير في البرامج السياسية على كافة المستويات. وسيجري تشجيع تبادل الخبرات من حيث الحوار الاجتماعي على المستوى الإقليمي.

١٣٥. *المساواة بين الجنسين وعدم التمييز*: استناداً إلى العمل السابق في سياق الأنشطة التنظيمية والتمثيلية المتعلقة بالعمال المستضعفين، بمن فيهم المهاجرون والعاملون في مناطق تجهيز الصادرات وسلاسل التوريد العالمية، تستهدف الاستراتيجية النساء على وجه الخصوص. كما ستدعم تمكين النساء من حيث تمثيلهن ومشاركتهن في كافة مستويات منظمات العمال.

الشراكات الخارجية

١٣٦. سيجري تعزيز المزيد من الاتساق ضمن النظام متعدد الأطراف من خلال ضمان احترام معايير العمل الدولية وتقوية الإدارة السديدة وزيادة مشاركة منظمات العمال في المبادرات المشتركة بين الوكالات. وستقارب مؤسسات التكامل الإقليمي لتعزيز إدماج وجهات نظر العمال ومشاعلمهم في الحوار الاجتماعي. وستواصل الشراكات في مجال البحوث مع الأوساط الأكاديمية ومختلف الشبكات.

رابعاً - استراتيجيات مشتركة

١٣٧. يرتبط عدد من القضايا أو المواضيع المشتركة بجميع أو ببعض النتائج السياسية. ومعايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في عالم العمل، هي وسائل أساسية لتحقيق الأهداف الدستورية لمنظمة العمل الدولية. ويجري تعزيز وتطبيق هذه الأهداف من خلال إجراءات متخذة بموجب كافة النتائج السياسية. وتندرج مواضيع وضع حد للفقر وضمان تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة للنساء في العمل وتعزيز الانتقال إلى اقتصاد أخضر، ضمن مبادرات مؤوية منظمة العمل الدولية؛ وسيكثف العمل بشأنها في فترة السنتين بغية تجهيز المنظمة حتى تتصدى بنجاح للتحديات التي تطرحها ولايتها في بداية مؤويتها الثانية. ومن شأن مبادرة مؤوية مستقبل العمل أن تساهم بدورها في مختلف جوانب نشاط منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. وفيما يلي، تناقش بإيجاز الاستراتيجيات والقضايا المشتركة.

معايير العمل الدولية

١٣٨. يشكل تعزيز التصديق على معايير العمل الدولية وضمان تطبيقها الفعال على المستوى الوطني، أهم الوسائل الكفيلة بتحقيق الأهداف الدستورية لمنظمة العمل الدولية. ولا تحسن معايير العمل الدولية وحدها ظروف العمل على أرض الواقع. غير أن التصديق عليها وتطبيقها على نحو فعال يوفران الإطار القانوني الأساسي الذي هو بمثابة الخطوة الأولى لتحقيق التقدم في تعزيز الحقوق في العمل واستحداث الوظائف اللائقة وتحسين ظروف العمل ومد نطاق الحماية الاجتماعية ودعم المنشآت المستدامة، في الوقت الذي يقدم فيه نظام الإشراف لمنظمة العمل الدولية سبيلاً لمواصلة الحوار النشط.

١٣٩. وهناك حاجة ملحة لتعزيز روح الملكية فيما بين الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية، بغية تشجيع التصديق والتطبيق الفعال على المستوى الوطني، إلى جانب اعتماد معايير تستجيب لعالم العمل ولاحتياجات الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية. كما تشكل معايير العمل الدولية في الوقت نفسه نتيجة قائمة بحد ذاتها ووسيلة عمل ترمي إلى تحقيق النتائج الأخرى التي حددتها الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية.

١٤٠. وتدعم مبادرة المؤوية المخصصة للمعايير التوجه الاستراتيجي للعمل خلال فترة السنتين وتحفزه بغية ضمان نظام إشراف ذي حجية وآلية موثوقة لاستعراض المعايير. وسوف ينصب تركيز الخدمات المتصلة بالمعايير

ضمن مجمل الأهداف، على ما يلي: "١" تجهيز الهيئات المكونة بشكل أفضل للمشاركة بفعالية في إعداد المعايير ذات الصلة واعتمادها والتصديق عليها وتطبيقها؛ "٢" زيادة التصديق على المعايير ذات الصلة بالنتيجة المعنية؛ "٣" تحسين تطبيق الاتفاقيات المصدقة والتوصيات على المستوى الوطني.

الحوار الاجتماعي

١٤١. يشكل الحوار الاجتماعي وممارسة الهيكل الثلاثي بين الحكومات وممثلي أصحاب العمل والعمال، مثال الإدارة السديدة لمنظمة العمل الدولية من أجل تعزيز العدالة الاجتماعية وتشجيع علاقات منصفة في مكان العمل وتحقيق العمل اللائق. وتكمن الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية في صميم الحوار الاجتماعي.

١٤٢. وغالباً ما ينتقص من قيمة الدور الذي يضطلع به الشركاء الاجتماعيون في التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستقرة. غير أن الاعتراف الفعلي بحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وممارسة تلك الحقوق يبقى تحدياً. وتستلزم مواجهة هذه التحديات تعميم الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في كافة نتائج السياسات. وتحقيقاً لهذه الغاية، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي: تقوية الجهات الفاعلة في الحوار الاجتماعي وتعزيز دور وتأثير مؤسسات الحوار الاجتماعي؛ تشجيع التصديق على اتفاقيات منظمة العمل الدولية ذات الصلة بالحوار الاجتماعي وتطبيقها؛ تعزيز دور الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي كطرائق أساسية لتنفيذ الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

١٤٣. وسوف تركز الخدمات التي توفرها منظمة العمل الدولية بموجب كافة النتائج، على ما يلي: "١" بناء القدرات المؤسسية والتقنية للهيئات المكونة، فردياً وجماعياً، لجعلها تقوم بدورها كاملاً في عمليات الحوار الاجتماعي؛ "٢" تسهيل المشاركة الفعالة لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في برامج منظمة العمل الدولية؛ "٣" تعزيز مؤسسات الحوار الاجتماعي وممارساته.

١٤٤. وبغية تزويد الهيئات المكونة الثلاثية بالمشورة السياسية الجيدة والقائمة على البيانات، سوف تنهض منظمة العمل الدولية ببرنامجهما البحثي، بما في ذلك من خلال توسيع نطاق عملية تجميع وتحليل البيانات بشأن اتجاهات الحوار الاجتماعي والمفاوضة الجماعية.

المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٤٥. تشكل الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية وغيرها من صكوك المنظمة ذات الصلة بالمساواة وعدم التمييز، الإطار الجامع لهذه الاستراتيجية. وترمي الأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية في فترة السنتين إلى دعم الهيئات المكونة في تحقيق المساواة بين الجنسين والقضاء على التمييز، بما في ذلك في سياق برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥.

١٤٦. وسوف تشمل مبادرة المؤيوبة بشأن المرأة في العمل مجموعة من المنتجات المحددة التي تتشارك فيها نتائج السياسات، والتي ستسهم أيضاً في متابعة عملية استعراض بيجين +٢٠. وستتضمن هذه المبادرة تقييماً أساسياً لظروف المرأة في العمل بهدف وضع استراتيجية متجددة لمنظمة العمل الدولية وإشراك الهيئات المكونة الثلاثية بغية تحقيق المساواة الكاملة والحقيقية والدائمة والقضاء على التمييز.

١٤٧. وسيتم الاضطلاع بالعمل من أجل تقييم ومعالجة ما للإجراءات والمؤسسات والقوانين والسياسات المحايدة ظاهرياً، من تأثير تمييزي لا سيما على سياسات العمالة وبرامج التدريب على المهارات ومبادرات تنمية المنشآت وتصميم سياسات الأجور وظروف العمل الأخرى. وستشمل الخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة تدخلات ترمي إلى تحقيق ما يلي: "١" تذليل العقبات الاجتماعية والسياسية والقانونية والمؤسسية التي تواجه مجموعات العمال المعرضين بشكل خاص للتمييز، ومن بينهم النساء والأشخاص المعوقون وأفراد المجتمعات الأصلية أو الأقليات الإثنية والأشخاص المصابون أو المتأثرون بفيروس نقص المناعة البشرية أو الإيدز والعمال المهاجرون؛ "٢" معالجة مواطن العجز في تمثيل المجموعات المستبعدة والمهمشة وإسماع صوتها؛ "٣" تعزيز بيئة مؤاتية للمساواة بين الجنسين وعدم التمييز، بما في ذلك من خلال مد نطاق المساواة في الأجر عن العمل ذي القيمة المتساوية وتعزيز دور المفاوضة الجماعية وتشجيع النساء في قطاع الأعمال والريادة وضمان تغطية الحماية الاجتماعية الكافية للمجموعات المحرومة وتصميم السياسات الشمولية في مجال الأمومة والأبوة ورعاية الأطفال وتعزيز الإدماج والتنوع.

القضاء على الفقر

١٤٨. منظمة العمل الدولية ملتزمة منذ زمن طويل في القضاء على الفقر ومواجهة التحدي المتمثل في الحد من انعدام المساواة والظلم الاجتماعي. وينص إعلان فيلادلفيا على "أن الفقر في أي مكان يشكل خطراً على الرفاه في كل مكان". وتتمتع منظمة العمل الدولية بنهج فريد يتمحور حول العمالة لمحاربة الفقر، ويستند إلى تعزيز الحقوق في العمل والعمالة وأجر معيشية كافية والحماية الاجتماعية. والرسالة التي تنادي بها منظمة العمل الدولية باستمرار هي التالية: العمل اللائق هو أوثق سبيل للخلاص من الفقر.

١٤٩. ومن شأن مبادرة المؤمية بشأن القضاء على الفقر أن تدعم نشاط منظمة العمل الدولية في إطار مختلف النتائج، وذلك بغرض تحقيق المزيد من أوجه التآزر والكتل الحرجة. وسيجري الاضطلاع بالعمل التحليلي والتدخلات التشغيلية في مجالات حقوق العمل والعمالة والاقتصاد غير المنظم والاقتصاد الريفي وأرضيات الحماية الاجتماعية، على وجه الخصوص، من منظور القضاء على الفقر، مع إيلاء الانتباه الكامل لمساهمة منظمة العمل الدولية في تحسين رفاه الفقراء.

١٥٠. وستنفذ الأنشطة المضطلع بها في المجالات المذكورة آنفاً على ضوء أهداف التنمية المستدامة، بعد أن توافق عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة بصيغتها النهائية في أيلول/سبتمبر ٢٠١٥ وباسترشاد من مجلس الإدارة.

الانتقال العادل إلى اقتصاد أخضر

١٥١. تسترشد الاستراتيجية بالاستنتاجات بشأن تحقيق العمل اللائق والوظائف الخضراء والتنمية المستدامة، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته الثانية بعد المائة (٢٠١٣)، وبخطة العمل الاستراتيجية التي وافق عليها مجلس الإدارة في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣، والتي تعرض الرؤية طويلة الأجل في سياق مبادرة مؤمية منظمة العمل الدولية بشأن الوظائف الخضراء^٤ والغرض من ذلك هو بناء الريادة والقدرة العالمية من أجل مساعدة الهيئات المكونة على التصدي للتحديات التي تواجهها المنشآت والعمال والمجموعات المستضعفة جراء تغير المناخ، والاستفادة من الفرص التي يطررها هذا التغير، وفي الوقت نفسه ضمان انتقال عادل إلى استراتيجيات إنمائية منخفضة الكربون ومجدية في استخدام الموارد.

١٥٢. وسوف تدعم منظمة العمل الدولية الإجراءات الوطنية الرامية إلى إنفاذ الاتفاق المزمع التوصل إليه خلال مؤتمر الأمم المتحدة بشأن تغير المناخ، الذي سيعقد في باريس عام ٢٠١٥، والذي سيشدد على انعكاسات هذه المبادرات على المنشآت والعمال وسوق العمل بشكل أعم.

١٥٣. وسوف يركز العمل على ما يلي: "١" تقييم أثر استثمارات واستراتيجيات الاقتصاد الأخضر على العمالة؛ "٢" توفير المساعدة التقنية والمشورة المتخصصة لتخصير سياسات العمالة وتنمية المنشآت وتعزيز روح تنظيم المشاريع وتحسين المهارات والاستراتيجيات القطاعية والحماية الاجتماعية؛ "٣" مساعدة الهيئات المكونة على تطبيق إطار "الانتقال العادل" في عدد محدد من البلدان والقطاعات الرائدة؛ "٤" تعزيز قاعدة المعارف العالمية وتطوير قدرات الهيئات المكونة فيما يتعلق بتخصير الاقتصادات والمنشآت والوظائف، مع توسيع نطاق الدور الذي يقوم به مركز تورينو.

خامساً - لمحة عامة عن الأولويات الإقليمية

١٥٤. يقوم نشاط منظمة العمل الدولية، على المستوى الإقليمي، على الطلبات القطرية المعرب عنها من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق والنتائج العشر المقترحة في هذا الاستعراض التمهيدي والاستنتاجات الصادرة عن الاجتماعات الإقليمية. ويتضمن كل إقليم من الأقاليم الخمسة تنوعاً كبيراً من حيث السياقات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الخاصة بالدول الأعضاء وطبيعة التحديات التي تواجهها. وتشكل ضرورة النهوض بمنظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال متينة وفعالة والتصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها، مجالات عمل مشتركة بين جميع الأقاليم. وترد في الفقرات التالية الأولويات المحددة لمنظمة العمل الدولية في كل إقليم.

^٤ الوثيقة GB.319/INS/3/2 والوثيقة GB.319/PV، الفقرة ٦٣.

١٥٥. خلال العقد الماضي، سجلت أفريقيا معدلات نمو اقتصادي يعتد بها ومستدامة نسبياً. غير أن هذا النمو لم يشمل الجميع ولم يفض إلى خلق ما يكفي من الوظائف لتغيير الوضع، لا سيما في صفوف الشباب والشبان. وفرص العمالة المحدودة وقلة العمل اللائق، مقترنة باتساع أوجه انعدام المساواة الاجتماعية والاقتصادية وانعدام الأمن البشري، بالإضافة إلى الاتجاهات الديمغرافية، كلها عوامل أدت إلى تزايد ضغوط الهجرة. وترتدي النتائج السياسية التالية أهمية خاصة في إقليم أفريقيا: وظائف أكثر وأفضل للنمو الشامل وتحسين آفاق عمالة الشباب؛ إرساء أراضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها؛ تعزيز سياسات منصفة وفعالة بشأن هجرة اليد العاملة.

١٥٦. ضمن الإقليم، بالنسبة إلى البلدان منخفضة الدخل، سوف يُستكمل الدعم السياسي من مشاريع التعاون التقني من خارج الميزانية بهدف بناء القدرات على مختلف المستويات. وسيجري وضع مبادرة محددة لتعزيز العمالة المنتجة من أجل منع النزاعات وإعادة الإعمار والانتعاش، وتطبيقها في العديد من الدول ذات الوضع الهش، بصورة أساسية في وسط أفريقيا وشمالها وغربها، وفي القرن الأفريقي. وستشكل روح تنظيم المشاريع لدى الشباب مجال عمل مهماً. وفي البلدان ذات الدخل المتوسط، سينصب التركيز أساساً على الإرشاد السياسي القائم على البيئات والشبكات بين بلدان الجنوب والتعلم المتبادل، بما في ذلك التعاون الأقاليمي فيما بين البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا. بالإضافة إلى ذلك، سينصب التركيز على الاستخدام الأمثل للموارد والمعارف المحلية، بالاستناد إلى التمويل الوطني والدعم التقني والاستعانة بالخبرات المتاحة على المستوى الوطني. ومن شأن مبادرات هجرة اليد العاملة أن تستهدف المجتمعات الاقتصادية الإقليمية التي أعطت الأولوية لهذه المسألة.

١٥٧. ومن المتوقع وضع الجيل الأول من البرامج القطرية للعمل اللائق في صيغته النهائية في قرابة خمسة بلدان. بالإضافة إلى ذلك، سيوضع الجيل القادم للبرامج القطرية للعمل اللائق في قرابة ١٦ بلداً.

أمريكا اللاتينية والكاريبي

١٥٨. في الفترة الأخيرة الممتدة بين ١٠ و ١٥ عاماً، شهدت معظم بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي نمواً اقتصادياً يعتد به وخلق الكثير من الوظائف، مما أدى إلى تراجع البطالة، في مسار فقد مؤخراً من زخمه. ويظهر الوضع الراهن استمرار مستويات عالية من السمة غير المنظمة وانعدام المساواة، لا سيما في صفوف الشباب والنساء والمجموعات المستضعفة. وسوف يركز نشاط منظمة العمل الدولية في الإقليم على ما يلي: وظائف أكثر وأفضل للنمو الشامل وتحسين آفاق عمالة الشباب؛ تعزيز المنشآت المستدامة؛ إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم.

١٥٩. وسيمثل الهدف الجامع في الإقليم بتشجيع الإدماج الاجتماعي والتنمية من خلال السمة المنظمة وسعياً لتحقيق هذا الغرض، ستقوم منظمة العمل الدولية بتنفيذ نهج متكامل يشمل جميع النتائج السياسية، نظراً إلى أن استحداث وظائف أكثر وأفضل يتطلب تعزيز معايير العمل الدولية والمنشآت المستدامة والحماية الاجتماعية وتفتيش العمل بفعالية. ومن الضروري أن ينصب تركيز خاص على المناطق الريفية وهجرة اليد العاملة وأشكال العمل غير المقبولة، من أجل الوصول إلى العمال الأكثر استضعافاً في الإقليم.

١٦٠. وسينصب تركيز شديد على إدارة المعارف وبناء القدرات بالتعاون مع شبكة مركز تطوير المعارف وللتدريب المهني للبلدان الأمريكية. وسوف تستخدم منظمة العمل الدولية آليات التكامل الإقليمي للمضي قدماً بالعناصر المهمة المدرجة في برنامج العمل اللائق وتسهيل المشورة السياسية. كما ستكثف وتبسط الأدوات الموجودة للمساعدة التقنية، لا سيما تلك المتعلقة بإضفاء السمة المنظمة والمنشآت المستدامة (مع التركيز على المنشآت الصغيرة والمتوسطة) والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي. وستدعم برنامجها من أجل تعزيز السمة المنظمة في أمريكا اللاتينية والكاريبي وستطلق مبادرة رائدة مماثلة بشأن هجرة اليد العاملة. وستدعم المنظمة التعاون بين بلدان الجنوب، مثلاً من خلال المبادرة الإقليمية "جعل أمريكا اللاتينية والكاريبي منطقة خالية من عمل الأطفال"، ومشاريع بشأن العمل الجبري وعمل الأطفال والهجرة والوظائف الخضراء.

١٦١. ومن المتوقع تنشيط ما لا يقل عن ١٢ برنامجاً من البرامج القطرية للعمل اللائق في فترة السنتين.

آسيا والمحيط الهادئ

١٦٢. لا يزال إقليم آسيا والمحيط الهادئ إقليمياً متنوعاً وحيوياً يشمل غالبية سكان العالم، ويضم البلدان الأقل تقدماً والبلدان ذات الدخل المتوسط والبلدان المتقدمة والدول الجزرية الصغيرة. وبالرغم من أن الأداء الاقتصادي ظل متيناً بشكل عام، إلا أنه تراجع في عدد من البلدان التي كانت تنعم سابقاً بمعدلات نمو عالية. ومن بين المشاكل الرئيسية التي لا تزال تؤثر في معظم بلدان الإقليم، هناك ارتفاع أو تزايد انعدام المساواة وضخامة المجموعات السكانية من الشباب وعدم كفاية الحماية الاجتماعية (وهي أكثر بروزاً في البلدان التي غالباً ما تشهد كوارث طبيعية) والهجرة. وتبقى معدلات التصديق المنخفضة على معايير العمل الدولية، لا سيما الاتفاقيات الأساسية، الشغل الشاغل. ونظراً للتنوع الإقليمي، سينصب تركيز النشاط بشكل خاص على ما يلي: وظائف أكثر وأفضل للنمو الشامل وتحسين آفاق عمالة الشباب؛ إرساء أوضاع الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها؛ تعزيز المنشآت المستدامة؛ تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل؛ حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة؛ تعزيز سياسات هجرة اليد العاملة المنصفة والفعالة.

١٦٣. وستتبعين تكييف الخدمات التي تقدمها منظمة العمل الدولية إلى الهيئات المكونة مع التنوع الاقتصادي والاجتماعي في الدول الأعضاء في الإقليم. ونظراً لتزايد عدد البلدان ذات الدخل المتوسط، سيكون هناك حاجة إلى تقديم المزيد من المشورة السياسية رفيعة المستوى، في حين سيكون وضع مشاريع للتعاون التقني وتنفيذها من وسائل العمل الرئيسية في البلدان الأقل نمواً والدول ذات الوضع المش. ومن المطلوب تدخلات هادفة للبلدان المتضررة من الكوارث الطبيعية، إلى جانب توفير دعم طويل الأجل لتحسين سبل العيش المستدامة. وسيجري الاضطلاع بالعمل من أجل زيادة معدل التصديق المنخفض على معايير العمل الدولية في بلدان بعينها.

١٦٤. وستنتهي مدة عدد من البرامج القطرية للعمل اللائق في عامي ٢٠١٥ و٢٠١٦، ومن المحتمل أن تشهد قرابة عشرة بلدان في الإقليم إرساء برامج جديدة.

الدول العربية

١٦٥. من بين التحديات الاجتماعية والاقتصادية الرئيسية التي تواجهها منطقة الدول العربية، استمرار معدلات البطالة العالية، لا سيما في صفوف الشباب، وانخفاض معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة واتساع أوجه انعدام المساواة. وتتفاقم هذه المشاكل بفعل التقلبات العامة والأزمات المتواصلة في عدد من البلدان. واستحداث الوظائف اللائقة وتعزيز الحوار الاجتماعي والنهوض بالمساواة بين الجنسين والحد من الفقر، هي من الأولويات الحاسمة. وستتناول النشاط الحاجة إلى وظائف أكثر وأفضل للنمو الشامل وتحسين آفاق عمالة الشباب؛ إرساء أوضاع الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها؛ تعزيز سياسات هجرة اليد العاملة المنصفة والفعالة.

١٦٦. وستتمحور النهج الإقليمي حول الخدمات المتخصصة والسريعة القائمة على شبكات واسعة من الخبراء في المجالات التي تتمتع فيها منظمة العمل الدولية بميزة نسبية متينة. وسيكون هذا النهج ذا صلة بشكل خاص ببلدان مجلس التعاون الخليجي ذات الدخل العالي، التي سيجري فيها تعزيز دعم الأقران واتساق السياسات تعزيزاً منتظماً، على أن تشمل جميع التدخلات عناصر متينة من تبادل المعارف. أما البلدان المتضررة من الأزمات، والتي تظهر درجات متفاوتة من الهشاشة يزيدتها تفاقم ضعف القدرات المؤسسية والتأثير المحدود للهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على السياسات العامة، فستبقى من أولويات الأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية في المنطقة - لا سيما من خلال تقديم دعم تقني متكامل لتعزيز صمود أسواق العمل والمجتمعات المحلية المتأثرة بتدهور الظروف الاجتماعية والاقتصادية. وستُبدل جهود متجددة لتعزيز التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها.

١٦٧. وسيجري تعزيز البرامج القطرية للعمل اللائق من خلال إعادة تنسيق الموارد مع الأولويات الأساسية، مدعومة باستراتيجيات موسعة للتوعية بشأنها. وسيجري تنفيذ أنشطة لتطوير القدرات المحددة بوضوح لصالح الهيئات المكونة، إلى جانب الاستمرار في تعزيز اللجان الثلاثية القائمة. ومن المتوقع أن تعد خمسة بلدان برنامجاً جديداً أو من الجيل المقبل من البرامج القطرية للعمل اللائق خلال فترة السنتين.

١٦٨. على الرغم من التنوع الكبير بين السياقات الاجتماعية والاقتصادية والأوضاع السياسية، تواجه بلدان الإقليم تحديات مماثلة هي: انعدام الأمن الوظيفي، البطالة والبطالة الجزئية، لاسيما في صفوف الشباب، التفاوت في الأجور، السمة غير المنظمة والعمل غير المعلن عنه، عدم تكافؤ الفرص في الوصول إلى سوق العمل لاسيما بالنسبة للنساء، ظروف العمل السيئة، أشكال العمل غير المقبولة، البيئات غير المحفزة للمنشآت المستدامة، الثغرات في الحماية الاجتماعية، نُظم الضمان الاجتماعي غير المستدامة، الإخفاق في تحقيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل. وقد أدى النمو الاقتصادي البطيء أو الانكماش إلى نشوء أو تفاقم هذه المشاكل التي غالباً ما تصيب الأشخاص الأكثر استضعافاً في المجتمع. ونظراً لتنوع الإقليم، سيُشمل العمل عدداً من النتائج السياسية بما فيها: وظائف أكثر وأفضل للنمو الشامل وتحسين آفاق عمالة الشباب؛ إرساء أوضاع الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها؛ تعزيز المنشآت المستدامة؛ إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم؛ تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل؛ تعزيز سياسات هجرة اليد العاملة المنصفة والفعالة.

١٦٩. كذلك، سيجري تنفيذ العمل المندرج ضمن النتائج السياسية المرتبطة بمعايير العمل الدولية والاقتصاد الريفي وأشكال العمل غير المقبولة. وسينصب التركيز بقدر أكبر على توفير المشورة السياسية لتعزيز الحوار الاجتماعي وسد الثغرات القانونية القائمة، تمشياً مع السياسات الوطنية، وسيتم توفير المساعدة التقنية لمعالجة بعض مسائل العمل المحددة وتطوير قدرات الشركاء الاجتماعيين. وستواصل الجهود لربط نشاط منظمة العمل الدولية على نحو أفضل مع الأطر الإنمائية الوطنية. وستتعاون منظمة العمل الدولية مع المؤسسات الأوروبية ذات الصلة ومع الشركاء الاجتماعيين الأوروبيين بشأن مسائل السياسة العامة. كما ستسهل تقاسم المعارف والخبرات ضمن الأقاليم الفرعية، من خلال إجراء دراسات وتحليلات مقارنة وتطوير شبكات دون إقليمية ومجموعات ممارسات فيما بين الهيئات المكونة وعمليات لاستعراض الأقران. ومن المتوقع تنظيم اجتماع إقليمي لأوروبا وآسيا الوسطى في أوائل عام ٢٠١٧.

١٧٠. ومن المتوقع تجديد أو استعراض البرامج القطرية للعمل اللائق والاتفاقات الثلاثية خلال فترة السنتين في قرابة ١٤ بلداً.

سادساً - برنامج للبحوث والمعارف وإحصاءات العمل وتنمية القدرات

١٧١. تشكل البحوث والمعارف وإحصاءات العمل وسائل أساسية لدعم تحقيق النتائج السياسية. وإلى جانب تطوير القدرات، فإنها تُعتبر عناصر رئيسية للخدمات التي تقدمها منظمة العمل الدولية إلى الهيئات المكونة في البلدان والأقاليم والعالم.

البحوث والمعارف

١٧٢. تهدف البحوث التي تجريها منظمة العمل الدولية إلى توليد المعارف للحصول على معلومات بشأن الأنماط الناشئة في عالم العمل، من أجل إرشاد المشورة السياسية والمساعدة التقنية اللتين تقدمهما منظمة العمل الدولية ولأغراض التوعية.

١٧٣. ولا بد من أن تكون منظمة العمل الدولية في موضع يمكنها من توليد البراهين التجريبية والتحليلات السليمة والوصول إليها وتقاسمها من أجل دعم مشورتها السياسية وأنشطة بناء القدرات التي تقوم بها بموجب كل نتيجة من النتائج السياسية، وتعزيز التوعية بشأن العمل اللائق. وتفيد الدروس المستخلصة من بحوث منظمة العمل الدولية أن الحكومات والشركاء الاجتماعيين يستفيدون بشكل كبير عند صياغة السياسات على أساس تحليل متين للأساليب الناجحة وغير الناجحة، وفي ظل أي ظروف، رهناً بمستويات التنمية والسياقات القطرية.

١٧٤. وتحقيقاً لهذه الغاية، يجري تعزيز وظيفة البحوث حتى يُعترف بمنظمة العمل الدولية كمصدر رئيسي للخبرة في مسائل رئيسية في السياسات الاجتماعية وسياسات العمالة، على المستويين العالمي والوطني. ومن الحاسم

أن تتمكن الهيئات المكونة والجمهور العام من الوصول إلى النتائج الناجمة عن بحوث منظمة العمل الدولية، لا سيما من خلال بوابة معارف منظمة العمل الدولية.

١٧٥. ويقدم إنشاء إدارة البحوث وإطلاق برنامج البحوث على مستوى منظمة العمل الدولية، فرصاً جديدة للتعاون المشترك بين الإدارات، ومن شأن ذلك أن يسهم في ضمان ما يلي:

- أن تصبح منظمة العمل الدولية مشاركاً أكثر تأثيراً في النقاش السياسي العالمي بشأن المسائل الاجتماعية وتلك المتعلقة بالعمالة، وعلى وجه الخصوص فيما يتعلق بالتنمية والنمو الغني بالوظائف وانعدام المساواة في الدخل؛
- أن تزود الهيئات المكونة بالمشورة القائمة على البيانات بشأن السياسات الفعالة في التصدي للتحديات التي تطرحها العمالة والسياسة الاجتماعية، بما في ذلك على المستوى الوطني؛
- أن يكون هناك فهم أفضل للاتجاهات التي ترسم معالم عالم العمل ومجموعة من الخيارات السياسية لمواجهة هذه الاتجاهات وتحسين قدرة الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال على انتهاز فرص جديدة.

١٧٦. وتحقيقاً لهذا الهدف، سيجري تقييم الاتجاهات الرئيسية - بما فيها التكنولوجيات الجديدة والتغير الديمغرافي وندرة الموارد الطبيعية وظهور الاقتصادات الخضراء والدور المتغير للأوضاع المالية والأنماط البارزة من حيث التنمية والعولمة - استناداً إلى تأثيرها الاجتماعي والاقتصادي. وسيقدم ذلك إطاراً مهماً وإسهاماً تحليلياً جوهرياً إلى مبادرة المؤمية بشأن مستقبل العمل، التي أطلقها المدير العام، وسيسلط الضوء على الروابط القائمة بين مبادرات المؤمية السبع.

١٧٧. وتشمل المسائل البحثية الأساسية تقييم "الإجراءات الناجحة" (لا سيما في إطار النتائج السياسية ومبادرات المؤمية)، التي تتناول على وجه الخصوص:

- النهج التي تساعد على خلق مستويات أعلى من العمالة الأفضل جودة على أساس مطرد؛
- الاستراتيجيات التي أثبتت نجاحها في الحد من أوجه التفاوت في الدخل والثغرات الجنسانية؛
- السياسات والبرامج التي ترمي إلى تسهيل الانتقال من المنشآت الصغيرة إلى المنشآت الصغيرة والمتوسطة التي تدر المكاسب على منظمي المشاريع والعمال على حد سواء؛
- سياسات الاقتصاد الكلي والسياسات الخضراء والسياسات التجارية وتفاعلاتها مع أهداف العمالة والأهداف الاجتماعية؛
- النهج التي تساعد على استئصال الفقر وتعزيز التنمية من خلال استراتيجيات مؤتية للعمل اللائق؛
- السياسات الفعالة لحفز الوظائف وفرص المسار المهني لصالح العاطلين جزئياً عن العمل والمجموعات المستضعفة، لا سيما الشباب؛
- الجمع الفعال بين الحماية الاجتماعية والمشاركة في سوق العمل والسياسات الإنمائية؛
- سياسات تحديد الأجر المصممة على نحو جيد والسياسات المعنية بالضريبة على العمل ولوائح العمالة وترتيبات تطبيق الحق في المفاوضة الجماعية، تمشياً مع المعايير ذات الصلة.

١٧٨. ومن شأن إطلاق منشور فريد ورائد، ألا وهو تقرير لمحة عامة عن العمالة في العالم والشؤون الاجتماعية (الذي يدمج تقرير اتجاهات العمالة في العالم وتقرير عالم العمل) وإعداد موجزات سياسية، أن يقدم أدوات قيمة لنشر استنتاجات البحوث وتمكين منظمة العمل الدولية من المساهمة على نحو فعال في المحافل العالمية ذات الصلة، من قبيل مؤتمر العمل الدولي ومجموعة العشرين، وفي الحوارات الوطنية.

١٧٩. ومن شأن إنشاء فريق استعراض البحوث أن يوفر الإشراف على الأعمال البحثية وأن يساهم في تعزيز الإشراف على النوعية.

١٨٠. وستتخذ خطوات لدعم عملية نشر البحوث وتطبيقها. وسيتواصل التعاون الوثيق مع مركز تورينو، لا سيما فيما يتعلق ببناء قدرات الهيئات المكونة. كما سيعمق المكتب التزامه في الشبكات البحثية ومجموعات التفكير والمؤسسات من قبيل البنك الدولي وصندوق النقد الدولي ودائرة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمم المتحدة ومصارف التنمية الإقليمية. وستستمر مجلة العمل الدولية بتوفير صلة مهمة مع الأوساط الأكاديمية.

إحصاءات العمل

١٨١. يتمثل الهدف في تثبيت مركز منظمة العمل الدولية باعتبارها مرجعاً عالمياً بشأن إحصاءات العمل والمستأمنة الرئيسية على البيانات المحدثة في مجال العمل اللائق. وسينصب تركيز خاص على تحديد معايير منسقة لإجراء مقارنات دولية وتقديرات أفضل على المستويين العالمي والإقليمي.

١٨٢. وسيتم توحيد قواعد البيانات الإحصائية الموجودة في قاعدة بيانات واحدة في منظمة العمل الدولية تشمل كافة المؤشرات الرئيسية للعمل اللائق. وستكون قاعدة البيانات هذه دعامة مهمة لبوابة معارف منظمة العمل الدولية. كما سيحدد إطار لضمان نوعية إحصاءات العمل بهدف تحقيق الاتساق بين الأنشطة الإحصائية التي يضطلع بها المكتب.

١٨٣. وستستمر الخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة في التركيز على المساعدة التقنية وبناء القدرات من أجل تمكينها من إعداد بيانات دقيقة عن العمالة ومساائل العمل وتجميعها ونشرها. كما سيتواصل العمل لوضع معايير إحصائية بشأن إحصاءات العمل من خلال المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل.

١٨٤. وسيكون هناك تركيز رئيسي على رصد المؤشرات المصاحبة لأهداف التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥ والإبلاغ عنها. وسيجري تقوية الشراكات مع وكالات دولية أخرى من أجل تعزيز الاتساق السياسي في إحصاءات العمل.

تعزيز التعاون بين مكتب العمل الدولي ومركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية في تورينو

١٨٥. سيجري تقوية الشراكة الاستراتيجية القائمة بين المركز ومنظمة العمل الدولية، من خلال ثلاث طرائق يرد وصفها فيما يلي.

١٨٦. سوف يكيّف المركز برامجه التدريبية لصالح الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وفقاً للنتائج السياسية الواردة في الخطة الاستراتيجية الانتقالية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. وبالنسبة لكل نتيجة، ستمدج الميزة النسبية للمركز بوصفه مركزاً عالمياً للمعارف، مع الخبرة الإقليمية والوطنية من خلال شراكات تعليمية مع مزودي الخدمات الإقليميين والوطنيين. وسيعاد توجيه الخدمات لتتجلى فيها مختلف فئات احتياجات التعلم الناجمة عن مختلف مراحل التنمية الاجتماعية والاقتصادية. وسيطلب ذلك تسريع عملية إرساء نهج تعليمية خليطة وموجهة نحو تكنولوجيا المعلومات، وتعزيز القدرات اللغوية والخبرات المواضيعية.

١٨٧. وسيقوم فريق عمل معني بالتعليم، يضم ممثلين عن المركز وعن إدارة تنمية الموارد البشرية في منظمة العمل الدولية، بتسهيل التخطيط الاستراتيجي والمتسق وتعزيز التكامل في مجال تطوير موظفي منظمة العمل الدولية. ومن المهام الرئيسية التي سيضطلع بها فريق العمل هذا، تصميم مسارات تعليمية متعددة المراحل لصالح مختلف فئات موظفي المنظمة، باستخدام نهج نموذجي يسمح للموظفين أن يضعوا برامج التعليم الخاصة بهم باختيار نموذج من نماذج التعليم المطروحة.

١٨٨. وسوف تعمم الخدمات التعليمية التي يقدمها المركز والأنشطة واسعة النطاق التي يضطلع بها لتسهيل إدماج أولويات منظمة العمل الدولية في البرنامج الإنمائي لما بعد عام ٢٠١٥ قيد الإعداد. وفي هذا السياق، سوف يسرّع المركز وتيرة إقامة الشبكات مع مزودي التدريب الآخرين والمؤسسات الأكاديمية في الميدان.

سابعاً - النتائج المتعلقة بالتوعية والإدارة السديدة والدعم

النتيجة ألف: التوعية الفعالة بشأن العمل اللائق في عالم العمل

المشكلة الواجب معالجتها

١٨٩. بغية ضمان استمرار الدعم الواسع المقدم إلى برنامج العمل اللائق، لا بد لمنظمة العمل الدولية من أن تقدم المعلومات للمنظمات الدولية والحكومات والهيئات المكونة والجهات الفاعلة غير الحكومية ووسائل الإعلام وأن تؤثر عليها بفعالية، من خلال الأنشطة التحليلية المتينة والمشورة السياسية العملية والتوعية المنسقة والهادفة.

التغيرات المتوقعة

١٩٠. التغيرات المتوقعة من التدخلات المخطط لها هي التالية:

- زيادة عدد الدول الأعضاء التي تضع هدف العمل اللائق في صميم رسم السياسات العامة؛
- تعزيز التعاون لإدراج برنامج العمل اللائق في سياسات وبرامج الوكالات الدولية والمؤسسات الإقليمية ومتعددة الأطراف؛
- الالتزام القوي مع صانعي القرارات وقادة الرأي وواضعي البرامج، من قبيل مجموعة العشرين ومنتدى الأمم المتحدة والمحافل السياسية رفيعة المستوى الأخرى وشبكات البحوث ومجموعات التفكير، بهدف توسيع نطاق جهود التوعية التي تبذلها منظمة العمل الدولية وزيادة إطلاعها؛
- زيادة استخدام الجهات الخارجية بوابة معارف منظمة العمل الدولية، التي ستضم المزيد من المعلومات بشأن عدد متزايد من البلدان.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

١٩١. يستمر المكتب في بذل سلسلة واسعة من الجهود في مجال التوعية لتعزيز برنامج العمل اللائق وأولوياته السياسية. وقد حقق نجاحات يعتد بها بفضل الجمع بين الالتزام المستمر مع صانعي القرارات وقادة الرأي وبين تحليلات استراتيجية مقنعة وقائمة على البراهين والبيانات التجريبية. كما تعزز الأثر بقدر أكبر بفعل التأثير على جداول الأعمال على أعلى مستوى ومن خلال إقامة الشراكات مع الهيئات المكونة على المستويين القطري والعالمي، للمساعدة على توجيه السياسات نحو نهج العمل اللائق. والتحلي بالواقعية إزاء أهداف التوعية وتحديد أصحاب المصلحة الرئيسيين واستهدافهم وبلورة التغيرات المحددة والمنشودة بلورة واضحة على أساس البراهين التجريبية المتينة، إنما هي اشتراطات أساسية للتدخلات الفعالة.

١٩٢. وهناك إمكانات جمة لتعزيز مشاركة منظمة العمل الدولية في أهداف التنمية المستدامة الناشئة لما بعد عام ٢٠١٥ ولتوسيع نطاق البرامج المشتركة في إطار مبادرة "أمم متحدة واحدة" لتعزيز العمل اللائق في البرامج الإنمائية الوطنية.

وسائل العمل

١٩٣. في السعي إلى جعل منظمة العمل الدولية معلماً مرجعياً بشأن عالم العمل، سيقوم المكتب بما يلي:

- استخدام الميزة النسبية لمنظمة العمل الدولية إلى أقصى حد من خلال تعزيز نفاذ الهيئات المكونة وصانعي القرارات وقادة الرأي إلى معلومات مجدية ومحدثة بشأن العمالة والحقوق والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي، بما في ذلك من خلال بوابة المعارف؛

- التعاون مع الوزارات والإدارات الحكومية الرئيسية، بما فيها وزارتا الشؤون المالية والتخطيط، بالإضافة إلى وزارتي العمل والاستخدام، لتعزيز الاتساق في سياسات العمل والسياسات الاقتصادية والاجتماعية؛
- إبلاغ الجماهير المستهدفة بالنقاط الرئيسية المقنعة والقائمة على البيانات والموجهة نحو الحلول، التي ترد في أهم التقارير والموجزات السياسية؛
- استخدام طائفة واسعة من أدوات الاتصال والموارد لتعزيز أهمية منظمة العمل الدولية وإطالاتها والتزامها مع هيئاتها المكونة والجماهير المستهدفة الأخرى على المستوى العالمي والإقليمي والوطني؛
- الاستمرار في زيادة قدرة منظمة العمل الدولية في مجال البحوث والإحصاءات وتحليل السياسات؛
- تعزيز الرابط الوظيفي بين المقر ومكاتب منظمة العمل الدولية في الأقاليم لتنسيق الأنشطة مع صانعي القرارات على الصعيد الوطني؛
- توفير المشورة الاستراتيجية بشأن القنوات المناسبة الواجب استخدامها لإيصال الدروس والتوصيات السياسية بشكل فعال إلى الجماهير المستهدفة؛
- دعم الهيئات المكونة الثلاثية في جهود التوعية التي تبذلها للعمل بشكل مباشر مع صانعي القرارات وقادة الرأي، وذلك من خلال تطوير قدراتها بالتعاون مع مركز تورينو وتحديث التوجيهات والأدوات المعنية وتنظيم المحافل لمساعدتها على تعزيز تأثيرها على السياسات العامة.

الشراكات الخارجية

- ١٩٤. ستقيم منظمة العمل الدولية شراكات لتوسيع نطاق الحوارات السياسية والمضي قدماً ببرنامج العمل اللائق، بما في ذلك من خلال:
- ضمان إقامة شراكات فعالة ضمن إطار "أمم متحدة واحدة" لتعزيز النتائج السياسية لمنظمة العمل الدولية في بيئة ما بعد عام ٢٠١٥، بما في ذلك في البلدان، من خلال تحسين اتساق البرامج القطرية للعمل اللائق مع أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وأطر التنمية الوطنية؛
- العمل مع اللجان الإقليمية للأمم المتحدة والمصارف الإقليمية والمؤسسات الإقليمية؛
- التعاون مع مجموعة العشرين ومع المحافل السياسية الأخرى العالمية منها والإقليمية.

النتيجة باء: الإدارة الفعالة والناجعة للمنظمة

المشكلة الواجب معالجتها

- ١٩٥. ترتبط هذه النتيجة بكيفية توجيه منظمة العمل الدولية وإرشادها، وكيفية مساءلة المسؤولين فيها عن أدائهم. وتهدف إلى ضمان التشغيل الأمثل لهيئات الإدارة فيها وتحسين رصد وإشراف المكتب لضمان مساءلته فيما يتعلق باستخدام الموارد الموكلة إليه على نحو فعال وناجع.

التغيرات المتوقعة

- ١٩٦. سوف تسهم الأنشطة والتدخلات الرئيسية الواجب تنفيذها، فيما يلي:
- تعزيز آليات وضع جداول الأعمال وتشجيع مشاركة ومداولات الهيئات المكونة الثلاثية على نطاق واسع ورفع المستوى من أجل تحديد الأولويات وصنع القرارات السياسية؛
- زيادة كفاءة سير أعمال مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية؛

- زيادة تحسين الإشراف لدعم سير المنظمة على نحو مسؤول وشفاف مع رصد وإدارة المخاطر على نحو فعال؛
- تعزيز نوعية واستخدام عمليات التقييم لتتوير الإدارة السديدة للمنظمة وتنفيذ البرامج.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

١٩٧. في السنوات الأخيرة، اتخذت منظمة العمل الدولية مبادرات لتقوية إجراءاتها من حيث الإدارة السديدة وتعزيز ممارساتها المؤسسية. وقد أظهرت إصلاحات سير أعمال مجلس الإدارة بوضوح أهمية التخطيط والإدارة السليمين للدورات للسماح بالتركيز على قرارات الإدارة السديدة وبالتالي تحقيق وفورات يعتد بها. وسيجري اختبار هذه الدروس أيضاً مع إصلاح سير أعمال مؤتمر العمل الدولي. ويفيد التقدم المشجع المحرز من حيث إدارة عدد الوثائق وطولها وعدد النسخ المطبوعة، أنه من الممكن إجراء المزيد من التحسينات. ونظراً للعدد المتزايد من التوصيات الصادرة عن هيئات الإشراف، من الملائم إيلاء اهتمام خاص لمسألة القدرات في مجال المتابعة.

وسائل العمل

هيئات الإدارة السديدة

١٩٨. سيواصل المكتب تقديم الدعم لإصلاح سير أعمال مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية، من خلال تعزيز الفعالية والاستناد إلى المعلومات المستقاة من الهيئات المكونة ومدالات الفريق العامل المعني بسير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي. كما ستبذل جهود حثيثة لتوفير الوثائق الموجزة والجيدة في الوقت المناسب. كما سيجري النظر في تحسين طرائق إدارة الوقت بالنسبة للاجتماعات الرسمية، إلى جانب وضع نموذج فعال وسهل المنال فيما يتعلق بالحد من استهلاك الورق. كما سيستمر المكتب في توفير خدمات قانونية جيدة وفي وقتها من أجل تسهيل سير أعمال هيئات الإدارة السديدة، بما في ذلك من خلال إدخال التعديلات اللازمة على النظام الأساسي للمؤتمر.

الإشراف

١٩٩. التدقيق الداخلي والخارجي للحسابات والتقييم المستقل واللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف والدور الإشرافي الذي يضطلع به مكتب أمين الخزنة والمراقب المالي، هي وظائف مهمة للإدارة السديدة تحفز ثقافة الشفافية والمساءلة والتعلم التنظيمي. وسيستمر المكتب في إيلاء الاهتمام الكامل للتوصيات الصادرة عنها، بهدف تطبيقها على النحو الواجب ضمن الموارد المتاحة. وبعد التطبيق الكامل للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام في السنوات الماضية، سينصب التركيز على رصد التطورات في هذا المجال والتكيف مع المعايير الجديدة فور نشرها في السنوات القادمة. وسيقوم المكتب بتنفيذ بيان يتعلق بالإشراف الداخلي، باعتباره مبادرة رئيسية في مجال المساءلة.

٢٠٠. وجرى تعزيز قدرات إدارة المخاطر المؤسسية في منظمة العمل الدولية من خلال تعيين موظف مهمته وضع وتنفيذ إجراءات إدارة المخاطر المؤسسية والمبادئ التوجيهية والتدريب في هذا الصدد. وستوضع سجلات بالمخاطر من أجل البرامج والمشاريع والأنشطة المعرضة بشكل كبير، على أن يقوم هذا الموظف باستعراضها. كما سيحتفظ بسجل بالمخاطر العالية.

٢٠١. وسيجري مد نطاق استراتيجية التقييم القائمة على نتائج الفترة ٢٠١١-٢٠١٥ لتشمل المعالم والأهداف المحددة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. وسيجري تعزيز دور وسير أعمال اللجنة الاستشارية للتقييم، شأنها شأن تقييم أثر بعض البرامج المختارة لمنظمة العمل الدولية. وسيجري تقييم خارجي مستقل لوظيفة التقييم.

٢٠٢. وسيستعرض المكتب سير أعمال اللجان الاستشارية الداخلية لضمان أنها لا تزال مؤاتية للأغراض التي أنشئت من أجلها.

الشراكات الخارجية

٢٠٣. سُبْحَافُظ على علاقات وطيدة وتنسيق جيد مع الهيئات المؤسسية في الأمم المتحدة ويُعتمد إلى تقويتها. وتشمل هذه الهيئات لجنة التفتيش المشتركة واللجنة الدولية للخدمة المدنية ومجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، وعلى وجه الخصوص اللجنة رفيعة المستوى بشأن الإدارة، لضمان أن يمثل المكتب لأعلى المعايير الدولية وأن يستفيد من تقاسم ممارسات الإدارة الجيدة.

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

المشكلة الواجب معالجتها

٢٠٤. بغية تمكين المكتب من أن ينفذ برنامجه على نحو فعال وناجح ومتجاوب، تبرز الحاجة إلى تعزيز وتبسيط خدمات الدعم في المقر وفي الأقاليم.

التغيرات المتوقعة

٢٠٥. التغيرات المتوقعة من التدخلات المخطط لها هي التالية:

- إطار متين للبرمجة يقوم على تطبيق الإدارة القائمة على النتائج؛
- قيمة أفضل مقابل المال ناجمة عن خدمات الدعم من خلال نُظْم وممارسات إدارية وتنظيمية أكثر فعالية وبفضل العمل ضمن فريق في مختلف أنحاء المكتب؛
- تعزيز المواهب وتطوير الريادة؛
- استراتيجية مستهدفة لحشد الموارد؛
- إدارة فعالة للمرافق.

الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٢٠٦. ينبغي لإعادة تصميم الأنشطة التشغيلية وحلول تكنولوجيا المعلومات وتحديد شكلها بشكل واضح أن يفضي إلى مكاسب في الكفاءة. وتستند هذه المكاسب إلى اعتماد مستويات جديدة من العمل ضمن فريق، بإشراك كل من الأقاليم والمقر، وإلى مشاورات وأعمال تحضيرية واسعة، بالإضافة إلى الاستثمارات في إعادة تنظيم العمليات وتكنولوجيا المعلومات. ومن شأن الخبرة المكتسبة والدروس المستخلصة من تنفيذ الإصلاحات، بما فيها العمليات الميدانية والهيكلية، ومن المشاريع السابقة والحالية لإدارة التغيير ومن مجالات الأهمية البالغة المعتمدة في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، أن تستمر في تعزيز خدمات الدعم والإدارة.

وسائل العمل

الإدارة والبرمجة القائمتان على النتائج

٢٠٧. سيواصل المكتب ترسيخ تطبيق الإدارة القائمة على النتائج في أدوات وإجراءات البرمجة الخاصة به. وسيجري تحسين تصميم البرامج القطرية للعمل اللائق وتنفيذها، لا سيما فيما يتعلق بمؤشرات القياس. ومن شأن العدد المحدود للنتائج السياسية، بالترافق مع مجموعة جديدة من مؤشرات الأداء، أن يعزز برمجة وتقصي المخرجات والنتائج المتوقعة. كما ستدرج موارد التعاون التقني من خارج الميزانية، بما فيها من الحساب التكميلي للميزانية العادية، بشكل أفضل في إطار البرمجة والتنفيذ لمنظمة العمل الدولية.

٢٠٨. وسوف يتواصل التعاون مع الفرق القطرية للأمم المتحدة، مما سيفضي إلى المزيد من مشاركة منظمة العمل الدولية وتأثيرها السياسي في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية.

الإجراءات الإدارية

٢٠٩. سيجري استعراض الإجراءات الإدارية لتحديد الفرص الكفيلة بتحسين مستويات الخدمات وسرعة اتخاذ القرارات وحفز مكاسب الكفاءة، بما يتماشى مع الإدارة الفعالة للمخاطر. كما ستجري تحليلات مقارنة وستحدد مؤشرات الأداء الرئيسية، حيثما يكون ذلك مناسباً ومجدياً.

٢١٠. واستناداً إلى المبادرات السابقة، سيجري المزيد من استعراضات الأنشطة التشغيلية لتحديد الوسائل المثلى لتقديم الخدمات الأساسية. وسيشمل العمل استعراض الجدوى والتكاليف والمنافع وغير ذلك من الآثار المرتبطة بما يلي:

- زيادة لا مركزية بعض الوظائف نحو المكاتب الإقليمية أو القطرية، لضمان أن يكون العمل مؤدى على أقرب مسافة من المكان الذي تقدم فيه الخدمات؛
- تمركز بعض الوظائف للحصول على وفورات الحجم وزيادة فعالية العمليات من خلال النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد والتطبيقات الأخرى لتكنولوجيا المعلومات؛
- توسيع التعاون مع هيئات الأمم المتحدة بشأن تقديم الخدمات؛
- تحسين الاستفادة من المنافع المنبثقة عن استخدام تكنولوجيا المعلومات.

٢١١. وستتيح هذا التغييرات الفرصة أمام منظمة العمل الدولية لإعادة توزيع المزيد من الموارد المخصصة للدعم الإداري لصالح الأنشطة السياسية والتقنية والتحليلية، مما يعزز نوعية الخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة. ومن شأن إطار مبسط للنتائج تكون فيه الأدوار والمسؤوليات محددة بشكل واضح، أن يسمح لمنظمة العمل الدولية من تعزيز العمل ضمن فريق في برامج أقل عدداً ولكن أوسع نطاقاً وبالتالي تحقيق القيمة مقابل المال.

تعزيز المواهب والريادة

٢١٢. سوف يشجع المكتب تحسين إدارة الأداء وتعزيز الحراك الجغرافي والوظيفي للموظفين. وسيجري تسخير المنافع المتأتية عن خطة العمل المتعلقة بالإصلاح في مجال إدارة الموارد البشرية التي وافق عليها مجلس الإدارة في آذار/ مارس ٢٠١٤، تسخيراً كاملاً في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. ومن شأن التدريب أن يعزز القدرات الإدارية والمهارات المطلوبة للعمل الفعال ضمن فريق. وسوف تسهل الفرق التقنية العالمية تدفق المعارف التقنية وتعزز التعاون بين أخصائيي منظمة العمل الدولية في دعم برامج أوسع نطاقاً. كما سيوضع برنامج تمهيدي كامل يستفيد منه جميع الموظفين الجدد.

حشد الموارد الفعال لصالح التعاون الإنمائي

٢١٣. سيواصل المكتب السعي إلى تحقيق مستويات متزايدة من المساهمات الطوعية ترتبط مباشرة بالنتائج السياسية وتدعمها. وهناك هدف رئيسي يتمثل في تنويع الجهات المانحة التي تدعم برنامج منظمة العمل الدولية، بما في ذلك من خلال اللجوء إلى شركاء جدد والقطاع الخاص. وسوف يسترشد المكتب بمناقشة مجلس الإدارة في تشرين الثاني/ نوفمبر ٢٠١٤ بشأن استراتيجية التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية.

تحسين صيانة مرافق منظمة العمل الدولية واستخدامها

٢١٤. سوف يجدد المكتب مبنى المقر ضمن الجدول الزمني المحدد والموارد المتاحة لهذا الغرض. وسيجري تحديث الخرائط المتعلقة بصيانة مجموعة المباني التي تمتلكها منظمة العمل الدولية للحد من البصمة الكربونية في المكتب. كما سيرشد المكتب على الامتثال لمعايير الأمن التشغيلي في كافة المكاتب.

الشراكات الخارجية

٢١٥. سيتواصل التعاون مع وكالات منظومة الأمم المتحدة في تقديم الخدمات المشتركة في الأقاليم وفي المقر. ومن شأن مساهمة منظمة العمل الدولية في تمويل المنسقين المقيمين للأمم المتحدة، أن يسمح بمزيد من المشاركة والتأثير ضمن الفرق القطرية للأمم المتحدة.