

أعيد إصدار هذه الوثيقة بوصفها تكملة  
للتقرير الثاني المقدم إلى الدورة ٢٠٤  
لمؤتمر العمل الدولي  
GB.323/PEA/1

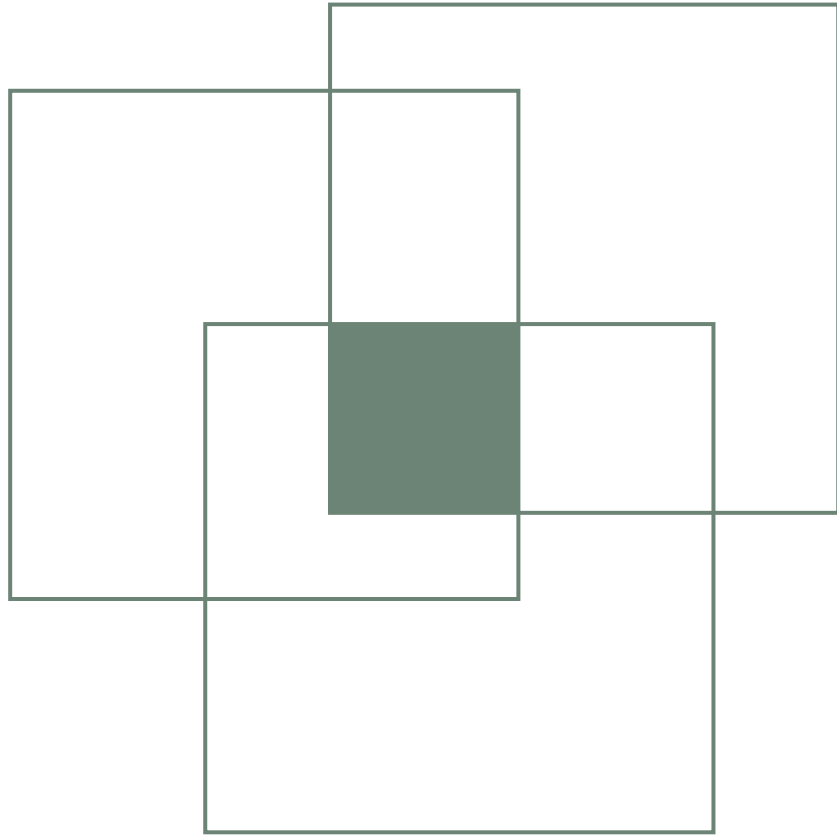


مكتب  
العمل  
الدولي  
جنيف

# البرنامج والميزانية

مقترحات المدير العام للفترة

٢٠١٦-٢٠١٧





مكتب العمل الدولي

مجلس الإدارة

الوثيقة: GB.323/PFA/1

الدورة 323، جنيف، 12-27 آذار/ مارس 2015

PFA

قسم البرنامج والميزانية والإدارة

جزء البرنامج والميزانية والإدارة

التاريخ: ٢ شباط/ فبراير ٢٠١٥  
الأصل: انكليزي

البند الأول من جدول الأعمال

## البرنامج والميزانية

مقترحات المدير العام للفترة

٢٠١٦-٢٠١٧

ISBN 978-92-2-629035-8 (print)  
ISBN 978-92-2-629036-5 (Web pdf)  
ISSN 0252-7022

---

الطبعة الأولى، ٢٠١٥

---

لا تنطوي التسميات المستخدمة في منشورات مكتب العمل الدولي، التي تتفق مع تلك التي تستخدمها الأمم المتحدة، ولا العرض الوارد فيها للمادة التي تتضمنها، على التعبير عن أي رأي من جانب مكتب العمل الدولي بشأن المركز القانوني لأي بلد أو منطقة أو إقليم، أو لسلطات أي منها، أو بشأن تعيين حدودها.

والإشارة إلى أسماء الشركات والمنتجات والعمليات التجارية لا تعني مصادقة مكتب العمل الدولي عليها، كما أن إغفال ذكر شركات ومنتجات أو عمليات تجارية ليس علامة على عدم إقرارها.

ويمكن الحصول على منشورات مكتب العمل الدولي عن طريق المكتبات الكبرى أو المكاتب المحلية لمكتب العمل الدولي الموجودة في كثير من البلدان أو مباشرة من: ILO Publications, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Switzerland، وسوف ترسل مجاناً قائمة بالمنشورات الجديدة، من العنوان المذكور أعلاه أو عن طريق البريد الإلكتروني على العنوان: [pubvente@ilo.org](mailto:pubvente@ilo.org)

زوروا موقعنا الإلكتروني على العنوان: [www.ilo.org/publns](http://www.ilo.org/publns)

---

تصميم وحدة معالجة النصوص العربية TTA : Confrep-ILC104-II-Supplement-[PROGR-150420-1]-Ar.docx  
طبع في مكتب العمل الدولي، جنيف، سويسرا

وظائف التوعية والإدارة السديدة والدعم. كما توفر هذه الترتيبات الأساس لمواصلة تنفيذ مبادرات المؤوية.

ويتمتع النهج المتبع بميزتين مزدوجتين هما إزالة تراكب مجالات الأهمية البالغة الثمانية بشأن نتائج البرنامج للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ والبالغ عددها ١٩ نتيجة، ووضع حد لمقابلة هذه النتائج التسع عشرة مع هيكلية الإدارات في جنيف. ومن شأن ذلك أن يزيل التعقيد غير المفيد في الترتيبات الحالية وأن يسهل من ثم العمل ضمن فرق داخل المنظمة. ومن المهم أن تظل المقترحات مدعومة بالتزام ثابت بنظام الإدارة القائمة على النتائج، وقد جرى تعزيز إطار القياس المصاحب له.

وتجسد المقترحات أيضاً التزام منظمة العمل الدولية في العمل بشكل وثيق بالشراكة مع منظمات دولية أخرى ومع منظومة الأمم المتحدة ككل. ومن البديهي أن يتيح قرار اعتماد خطة استراتيجية انتقالية من سنتين الفرصة أمام منظمة العمل الدولية لجعل إطار التخطيط الاستراتيجي متوسط الأجل لديها يتماشى مع إطار الأمم المتحدة بدءاً من عام ٢٠١٨. كما تقترح منظمة العمل الدولية المساهمة بمبلغ يناهز ٤ ملايين دولار أمريكي في تمويل نظام المنسق المقيم للأمم المتحدة. ومع اعتماد الأمم المتحدة في الأشهر القادمة برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥، فإن هذه التدابير مقترنة بالجهود التي تبذلها منظمة العمل الدولية لجعل مسألة العمل اللائق تحتل مركزاً بارزاً في البرنامج، ستضع منظمة العمل الدولية في مكانة تتيح لها أن تكون جهة فاعلة ذات تأثير في النظام متعدد الأطراف خلال فترة السنتين القادمة وما بعدها.

وتمشياً مع التزام المكتب بالتخلي بأقصى درجات الشفافية، يستند مشروع الميزانية التشغيلية إلى تحليل أول للبيانات المستقاة من الدوائر المختصة لتقديم صورة أكثر اكتمالاً للنفقات ذات الصلة بمؤتمر العمل الدولي وبمجلس الإدارة، من خلال إدراج تكلفة الخدمات التي كانت مشمولة في السابق ضمن بنود أخرى في الميزانية. وعليه، وبالرغم من الادخارات الحقيقية الناجمة عن عمليات الإصلاح التي سبق وأجريت أو التي هي قيد الإجراء، تظهر تكاليف أجهزة الإدارة السديدة في مستويات أعلى إلى حد كبير في الميزانية مقارنة بما كان عليه الوضع في الوثائق السابقة.

وكما أشير إليه آنفاً، إنني أدرك تمام الإدراك القيود المطروحة أمام الأموال العامة في عدد كبير من الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، مما يجعل المكتب ملزماً بتوخي الحرص إزاء التكاليف في كافة الأوقات وإبرساء المستوى المقترح للميزانية وفقاً لذلك.

ومن هذا المنظار، وبسبب خفض إجمالي التكاليف، يسرني أن أقدم هذه المقترحات التي تجمع بين الحفاظ على المستوى الحقيقي لأنشطة منظمة العمل الدولية وبين خفض بالقيمة الاسمية لمستوى الميزانية بالدولار.

وإنني أقدم المقترحات التالية للبرنامج والميزانية لينظر فيها مجلس الإدارة.

في تشرين الأول/ أكتوبر ٢٠١٢، شرعت منظمة العمل الدولية في عملية إصلاح عميق، عاقدة العزم على جعل العمل الذي تقوم به المنظمة أكثر فعالية ونجاعة، سعياً في نهاية المطاف إلى زيادة تأثيرها في النهوض بالعدالة الاجتماعية في عالم هو في أمس الحاجة إليها.

وحقق المكتب، بإرشاد من مجلس إدارته، تقدماً يعتد به في تنفيذ برنامجه الإصلاحية، ولكن لا يزال أمامه الكثير للقيام به. وقد بُذلت الجهود الرامية إلى الإصلاح على خلفية اضطراب مستمر شهدته أسواق العمل، في وقت يصارع فيه الاقتصاد العالمي من أجل الانتعاش من الأزمة التي حلت في عام ٢٠٠٧ واستقطاب الناس إلى العمل اللائق. وكان التقدم المحرز محدوداً وضعيفاً ومتفاوتاً، ولا تزال الضغوط المفروضة على الأموال العامة كبيرة في العديد من الدول الأعضاء.

وفي الوقت نفسه، اضطرت منظمة العمل الدولية إلى أن تتصدى لجدل لم يسبق له مثيل بشأن سير أعمال نظام الإشراف على المعايير لديها، وهو ما يطال صميم الأنشطة الأساسية التي تضطلع بها.

وفي هذا السياق، فإن مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ التي أقدمها لا تهدف فحسب إلى الاستناد إلى ما تحقق من إنجازات الإصلاح حتى اليوم، بل إلى توفير الظروف الملائمة لمواصلتها وترسيخها. وهي تجمع بين الاستمرار في الالتزام بأهداف الإصلاح المقررة وبين الابتكار في طريقة أدائها للعمل، على نحو ما تستلزمه وتسمح به الظروف والتقدم المحرز في مجال الإصلاح. والقيمة الأساسية لما نقترحه على هيئتنا المكونة الثلاثية لا تكمن فقط في أن منظمة العمل الدولية تتمتع بولاية مهمة حقاً في العالم اليوم، بل في أنها تسعى إلى الاضطلاع بتلك الولاية بما يتمشى مع توقعات الهيئات المكونة من حيث النوعية والموضوعية والشفافية والجدوى من حيث التكاليف، مع النظر بعين يقظة إلى أثرها الحقيقي.

هذه منظمة عمل دولية يجدر الاستثمار فيها.

وتتمثل إحدى السمات الرئيسية للمقترحات المطروحة أمام مجلس الإدارة في التحويلات الكبيرة للموارد من وظائف الإدارة والدعم إلى النشاط التقني الذي تستفيد منه الهيئات المكونة بشكل مباشر. وجرى إعادة تخصيص ما مجموعه ٢٥ مليون دولار أمريكي لتعزيز قدراتنا التقنية. ويأتي هذا المبلغ ليضاف إلى مبلغ ١٨ مليون دولار أمريكي أعيد تخصيصه في فترة السنتين الحالية. ويشمل ذلك استحداث ١٧ وظيفة تقنية إضافية في الأقاليم، وزيادة تمويل التعاون التقني من الميزانية العادية لهذه الوظائف، بالنسبة إلى البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.

وهذا أحد أبعاد توفير قيمة أفضل مقابل المال. ويتمثل بعد آخر في تركيز الموارد على عدد محدود من المجالات السياسية الرئيسية بغية تطبيق مبدأ الكتلة الحرجة والنهج متعددة التخصصات لإحداث آثار حقيقية تتحقق منها آليات الإشراف والتدقيق المعززة. لذا، فإن المقترحات التي أقدم بها تتمحور حول عشر نتائج سياسية تتناول مجالات الاهتمام الرئيسية لدى الهيئات المكونة، وتساعد في تنفيذها النتائج المتوخاة عن



## المحتويات

## الصفحة

iii	تمهيد
vii	المختصرات
١	لمحة عامة تنفيذية
١	برنامج وميزانية للإصلاح
٩	النتائج السياسية
٩	النتائج الواجب تحقيقها في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧
٩	النتيجة ١: وظائف أكثر وأفضل للنمو الشامل وتحسين آفاق عمالة الشباب
١٣	النتيجة ٢: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها
١٥	النتيجة ٣: إرساء أوضاع الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها
١٨	النتيجة ٤: تعزيز المنشآت المستدامة
٢٠	النتيجة ٥: توفير العمل اللائق في الاقتصاد الريفي
٢٣	النتيجة ٦: إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم
٢٦	النتيجة ٧: تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل
٢٩	النتيجة ٨: حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة
٣١	النتيجة ٩: تعزيز سياسات هجرة اليد العاملة المنصفة والفعالة
٣٤	النتيجة ١٠: منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وتمثيلية
٣٨	المحركات السياسية المشتركة
٣٩	لمحة عامة عن السياقات الإقليمية
٤٢	البحوث والمعارف وإحصاءات العمل وتنمية القدرات
٤٥	النتائج التمكينية
٤٥	النتائج الواجب تحقيقها في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧
٤٥	النتيجة ألف: التوعية الفعالة بشأن العمل اللائق
٤٨	النتيجة باء: الإدارة الفعالة والناجعة للمنظمة
٥٣	النتيجة جيم: خدمات الدعم الفعالة والاستخدام الفعال لموارد منظمة العمل الدولية
٥٧	مشروع ميزانية المصروفات والإيرادات للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧
	ملاحق المعلومات
٦١	١- الميزانية التشغيلية
٦٧	٢- تفاصيل الزيادات في التكاليف
٧٥	٣- الميزانية التشغيلية المقترحة حسب باب الاعتماد ووجه الإنفاق
٨١	٤- موجز عن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية



## المختصرات

مجلس الرؤساء التنفيذيين للأمم المتحدة المعني بالتنسيق	CEB
البرنامج القطري للعمل اللائق	DWCP
لجنة الخدمة المدنية الدولية	ICSC
قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية بشأن إحصاءات العمل	ILOSTAT
صندوق النقد الدولي	IMF
المعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام	IPSAS
نظام المعلومات المتكامل عن الموارد	IRIS
تكنولوجيا المعلومات	IT
وحدة التفتيش المشتركة	JIU
منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي	OECD
الحساب التكميلي للميزانية العادية	RBSA
المنشآت المتوسطة والصغيرة	SME
الأمم المتحدة	UN
إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية	UNDAF





## لمحة عامة تنفيذية

### برنامج وميزانية للإصلاح

العمالة المنتجة والعمل اللائق، وتحقيق النتائج في المجال الاجتماعي ومجال العمل، كما تعيق عمل المؤسسات. وتأتي العمالة والعمل والتحديات الاجتماعية في صدارة تحديات السياسة العامة البارزة في جميع الدول الأعضاء وعلى مستوى العالم. وهذا ما يجعل النهج الثلاثي لمنظمة العمل الدولية بالغ الأهمية والفعالية في تلبية الطلبات على الحلول.

٧. وقد بلغ معدل التصديق على الاتفاقيات الثماني الأساسية ذرى جديدة، إذ وصل إلى نسبة ٩١,٧ في المائة من مجموع احتمالات التصديق في نهاية عام ٢٠١٤، بحيث أفضى ذلك إلى طلبات جديدة واقعة على الدول الأعضاء، وبالتالي على منظمة العمل الدولية من أجل ترجمة المبادئ والقيم المنصوص عليها في هذه الصكوك إلى فوائد ملموسة للنساء والرجال في عالم العمل. ويأتي في المقام الأول الطلب على استجابة ثلاثية فعالة في مواجهة هذه التحديات، تجمع بين المبادئ التي أثبتت الزمن صلاحيتها وبين المعارف القائمة على البيانات بشأن السياسات الناجعة.

٨. وسوف تُرود مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ المنظمة بالقدرة على العمل مع الهيئات المكونة سعياً إلى إنفاذ أهداف التنمية المستدامة المتوقع أن تعتمدها الجمعية العامة للأمم المتحدة في أيلول/سبتمبر ٢٠١٥.

٩. وتقوم المقترحات بالمتابعة المباشرة للعديد من الاستنتاجات السياسية حديثة العهد، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي، لا سيما بشأن قضايا الحماية الاجتماعية وعمالة الشباب والمنشآت المستدامة والمبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتفتيش العمل وعمليات الانتقال إلى السمة المنظمة وهجرة اليد العاملة.

### برنامج مركز من أجل تحقيق نتائج معززة

١٠. على نحو ما يبين الشكل ١، يشمل إطار نتائج الخطة الاستراتيجية الانتقالية ومقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، ما يلي:

- عشر نتائج سياسية، تتركز على التحديات الرئيسية المتعلقة بعالم العمل، التي تهّم الدول الأعضاء؛
- ثلاث نتائج تمكينية تشمل وظائف التوعية والإدارة والدعم في المنظمة والمكتب.

١. إن الدافع وراء مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ هو التزام منظمة العمل الدولية المستمر بعملية الإصلاح. ويتمثل الهدف الرئيسي في تعزيز القدرة التقنية للمنظمة بغية توفير خدمات عالية القيمة للهيئات المكونة من الحكومات وأصحاب العمل والعمال في الدول الأعضاء البالغة ١٨٥ دولة عضواً، ومن خلال الدعوة إلى توسيع نطاق سلطة المنظمة وتأثيرها.

٢. وتعرض المقترحات خطة استراتيجية جديدة وإطاراً جديداً للنتائج، يتركزان على عشر نتائج سياسية وثلاث نتائج تمكينية. وهما، إلى جانب الاستراتيجيات المصاحبة، يحددان ويتيحان قياس النتائج التي تتطلع منظمة العمل الدولية إلى تحقيقها في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

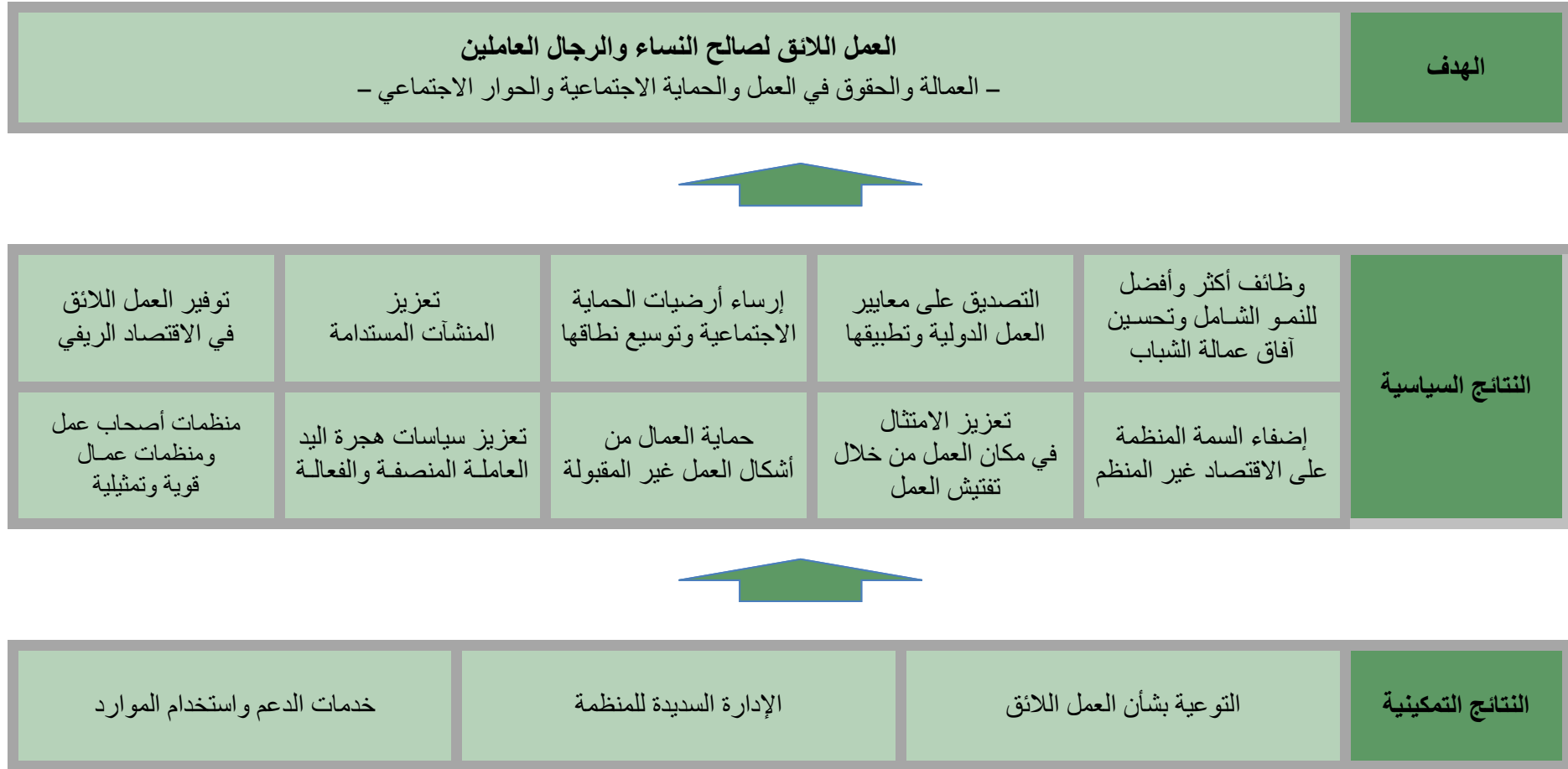
٣. والخطة الاستراتيجية هي خطة انتقالية وتطبق على الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. واعتباراً من عام ٢٠١٨، ستعتمد منظمة العمل الدولية دورة تخطيط من أربع سنوات، على غرار دورة الأمم المتحدة، على نحو ما أوصت به الجمعية العامة للأمم المتحدة في عام ٢٠١٢ ووفقاً لما قرره مجلس الإدارة في آذار/مارس ٢٠١٤. ومن شأن ذلك أن يعزز التزام منظمة العمل الدولية بمبادرة "أمم متحدة واحدة".

٤. وتبين الميزانية العادية المقترحة تحولات كبيرة في الموارد إلى النشاط التقني لمنظمة العمل الدولية في الأقاليم وفي المقر، بالاستناد إلى مكاسب الكفاءة المحققة في خدمات الدعم.

٥. ويقدم إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة لعام ٢٠٠٨، الإطار الجامع لمقترحات البرنامج والميزانية هذه. وترسخ هذه المقترحات في الالتزام المتواصل بتحقيق هدف توفير العمل اللائق، الذي يجري السعي إلى تحقيقه بعزم في العمل الموضوعي وفي الجهود المبذولة لدعم الفعالية والإصلاح على السواء.

### منظمة العمل الدولية: منظمة وجبهة وقادرة على الاستجابة

٦. تعاني الدول الأعضاء من انتعاش عالمي غير متكافئ وبطيء من الأزمة المالية، ومن التغيرات التكنولوجية والديمقراطية والجغرافية الاقتصادية العميقة في أنماط الإنتاج والاستهلاك، التي تحدث داخل البلدان وفيما بينها. وتعيق هذه العوامل توليد



يمكنها من أن تلبى بفعالية احتياجات هيئاتها المكونة وتوسع نطاق سلطتها وتأثيرها على الصعيد العالمي.

## الالتزام المتواصل بالإصلاح

١٥. شمل التقدم المحرز في تنفيذ الإصلاحات على مستوى منظمة العمل الدولية منذ عام ٢٠١٢ ما يلي: إعادة هيكلة الإدارة العليا في عام ٢٠١٢؛ إعادة تنظيم أمانة المقر في عام ٢٠١٣؛ إنشاء إدارة البحوث في عام ٢٠١٣؛ تنفيذ مبادرات جديدة للموارد البشرية؛ استعراض معمق لعمليات منظمة العمل الدولية في الميدان وترتيبات التعاون التقني بالترافق مع التغييرات التي يتعين تنفيذها حتى نهاية عام ٢٠١٥؛ مواصلة استعراض إجراءات وهياكل العمل، من أجل استحداث مواطن الفعالية وإتاحة نقل الموارد من الإدارة والدعم إلى النشاط التقني. كما حققت عملية إصلاح سير عمل مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي خطوات إلى الأمام.

١٦. وتتجلى هذه الإصلاحات في التغييرات التي أدخلت على الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، كما تتجلى في التغييرات المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

## ميزانية عادية للإصلاح

١٧. تبلغ الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ مستوى ٨٠١,٢٦ مليون دولار، وهي مطابقة بالسعر الثابت للدولار الأمريكي للميزانية المعتمدة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.

١١. وتنطبق ثلاثة محركات سياسية شاملة على النتائج السياسية العشر وتوجه النتائج التمكينية. وتقتضي هذه المحركات السياسية من جميع إدارات منظمة العمل الدولية أن:

- تعكس المبادئ والإرشادات التي توفرها معايير العمل الدولية، وتعزز تطبيقها تطبيقاً واسع النطاق؛
- تعزز مبدأ وممارسة المساواة بين الجنسين وعدم التمييز؛
- تدعم وتقوي الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وتعزز الحوار الاجتماعي.

١٢. وتتضمن كل نتيجة من النتائج السياسية تفسيراً موجزاً للطريقة التي ستراعي وفقها هذه المحركات السياسية. وترد إشارة إلى أكثر صكوك العمل الدولية اتصالاً مباشراً بكل نتيجة سياسية معنية وأكثرها أهمية بالنسبة لها.

١٣. والنتائج السياسية العشر: تعالج التحديات المتعلقة بعالم العمل، التي تكتسي أهمية بالنسبة إلى الدول الأعضاء، بما فيها تلك التي تتجلى في مناقشات التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥؛ تندرج حصراً ضمن نطاق ولاية منظمة العمل الدولية؛ تتفق مع مجالات خبرة منظمة العمل الدولية؛ تنطوي على إمكانات تحقيق أثر كبير.

١٤. وستستند جميع النتائج السياسية إلى قدرات بحثية موحدة وقاعدة معارف وطيدة وقاعدة بيانات إحصائية ما انفكت تتوسع وخدمات تنمية القدرات، التي يقدمها مركز التدريب الدولي التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو). وإلى جانب النتائج التمكينية الثلاث، ستهيئ هذه النتائج السياسية المنظمة على نحو

الجدول ١: الميزانية الاستراتيجية: الإنفاق المقترح حسب باب الاعتماد

الميزانية الاستراتيجية المنقحة للفترة ٢٠١٥-٢٠١٤	الميزانية الاستراتيجية المقترحة للفترة ٢٠١٧-٢٠١٤	الميزانية الاستراتيجية المقترحة للفترة ٢٠١٧-٢٠١٤
(بدولار الولايات المتحدة)	(بالسعر الثابت لدولار الولايات المتحدة للفترة ٢٠١٥-٢٠١٤)	(المعاد تقدير تكلفتها بدولار الولايات المتحدة)
<b>الجزء الأول: الميزانية العادية</b>		
ألف - أجهزة رسم السياسات	56 413 245	54 441 096
باء - النتانج السياسية	637 682 127	640 534 273
جيم - خدمات الإدارة	63 864 594	62 984 597
دال - اعتمادات الميزانية الأخرى	45 594 077	45 594 077
تسوية تجدد الموظفين	-6 595 445	-6 595 445
<b>مجموع الجزء الأول</b>	<b>796 958 598</b>	<b>796 958 598</b>
<b>الجزء الثاني: المصروفات الطارئة</b>		
المصروفات الطارئة	875 000	875 000
<b>الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل</b>		
صندوق رأس المال العامل	875 000	875 000
<b>مجموع (الأجزاء الأول إلى الثالث)</b>	<b>797 833 598</b>	<b>797 833 598</b>
<b>الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية</b>		
الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية	3 426 402	3 453 865
<b>مجموع (الأجزاء الأول إلى الرابع)</b>	<b>801 260 000</b>	<b>801 260 000</b>

<sup>١</sup> تسهيلاً للمقارنة مع أرقام ٢٠١٧-٢٠١٤، جرى تنقيح الميزانية للفترة ٢٠١٥-٢٠١٤ بحيث تتجلى فيها تحت بنود أجهزة رسم السياسات والنتانج السياسية، الموارد من إدارة الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية وإدارة التنظيم والخدمات الداخلية، التي تدعم هذه البنود دعماً مباشراً.

١٩. وأفرزت هذه التدابير مجتمعة زهاء ٢٥ مليون دولار، أي ما يعادل ٣,٣ في المائة من الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، أعيد توزيعها ضمن ميزانية أساسية ثابتة. وقد خصصت اعتمادات لإثني وعشرين منصباً تقنياً ضمن حافظة السياسات العامة، كما خصصت اعتمادات من أجل ١٧ منصباً إضافياً في الأقاليم، مقارنة بالبرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. ويشير ذلك إلى تحول كبير من الموارد المخصصة للإدارة والدعم إلى العمل التقني (في الرتب المهنية الدنيا والمتوسطة)، ومن المقر إلى الأقاليم. والوفورات الناتجة عن الإصلاحات التي أدخلت على أجهزة الإدارة السديدة هي جزء لا يتجزأ من هذه المقترحات. وتعود الزيادة في موارد التعاون التقني في الميزانية العادية بالنفع المباشر على التعاون مع الهيئات المكونة.

### الزيادات في التكاليف

٢٠. ينخفض المستوى الاسمي للميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ بزهاء ٠,٥ في المائة مما كانت عليه الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. وقد أمكن تحقيق هذا الانخفاض نتيجة ما يلي:

- نجاح تنفيذ المبادرات الإصلاحية لتجديد شباب المكتب وإعادة هيكلته، مما أفضى إلى انخفاض متوسط الرتب والدرجات التي تمنح على أساسها المرتبات؛

١٨. ويتجلى في مقترحات الميزانية عدد من التغييرات الهامة الناشئة عن عملية الإصلاح. فقد أعيد تحديد مواصفات ٦٠ منصباً بحيث تستجيب على نحو أفضل للاحتياجات التقنية في الأقاليم وفي المقر. وقد شملت هذه التغييرات ما يلي:

- تخفيضات في عدد المناصب الإدارية؛
- تحويل المناصب الإدارية إلى مناصب تقنية؛
- تخفيضات في الإنفاق غير المتعلق بالموظفين؛
- إنشاء مناصب تقنية على مستوى صغار الشباب والمستوى المتوسط؛
- تعزيز القدرة التقنية في الأقاليم؛
- زيادة قدرها ٢,٥ مليون دولار في موارد التعاون التقني في الميزانية العادية للأقاليم؛
- زيادة قدرها ٢,٦٧ مليون دولار في المساهمة من أجل تمويل نظام المنسق المقيم للأمم المتحدة؛
- تمويل اجتماع إقليمي ثان، لتوفير الاعتمادات لاجتماع في عام ٢٠١٦ (آسيا والمحيط الهادئ) واجتماع في عام ٢٠١٧ (أوروبا وآسيا الوسطى)؛
- زيادة في الموارد لأغراض الإشراف، بما في ذلك من أجل اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف ومكتب المراجعة الداخلية للحسابات والإشراف ومكتب التقييم.

## المضي قدماً بالعمل اللائق من خلال الخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة

٢٢. تمثل الميزانية العادية المصدر الرئيسي لتمويل مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، ولكنها ليست المصدر الوحيد. فالإسهامات الطوعية من المانحين على شكل موارد من خارج الميزانية لتنفيذ مشاريع معينة ومن خلال المرفق غير المرصود المتمثل في الحساب التكميلي للميزانية العادية، تكمل الميزانية العادية.

٢٣. ويفصل الجدول ٢ مجموع الموارد المقدرة، بما في ذلك الميزانية العادية المقترحة، التي من شأنها أن تسهم في كل نتيجة من النتائج السياسية العشر في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. وإجمالاً، ترمع منظمة العمل الدولية تعبئة ٤١٠ مليون دولار من الموارد من خارج الميزانية و٣٥ مليون دولار من موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية.

• لم تتحقق توقعات التضخم للفترة ٢٠١٣-٢٠١٥ أو تم تنقيحها بصورة تعكس مستويات أدنى؛

• تحسّن الدولار الأمريكي مقابل العملات المحلية، مما أدى إلى خفض المبلغ المعادل بالدولار لتكاليف التشغيل خارج جنيف؛

• انخفاض توقعات التضخم للفترة الممتدة من ٢٠١٥ حتى نهاية ٢٠١٧.

٢١. وقد استبقي على المبدأ المقرر لميزانية ذات نمو حقيقي صفري، بيد أنه بالنظر إلى العوامل المحددة في الفقرة السابقة والمفسرة على نحو أكمل في ملحق المعلومات رقم ٢، من الممكن إحداث تخفيض اسمي قدره ٣,٩ مليون دولار في الميزانية، قبل أي تسوية من تغير سعر صرف الفرنك السويسري مقابل الدولار الأمريكي، دون تخفيض القدرات البرنامجية للمكتب.

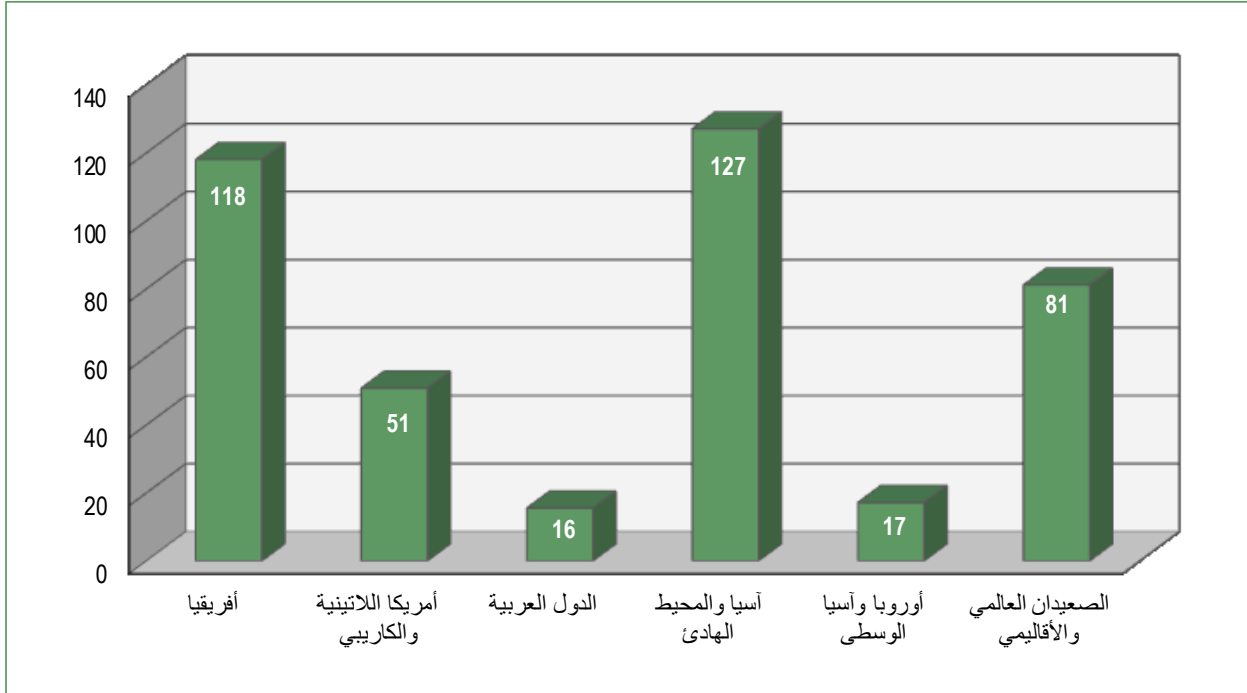
الجدول ٢: الإطار الاستراتيجي ومجموع الموارد المقدرة في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ والمجموع الأولي للموارد للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (بملايين دولارات الولايات المتحدة) وعدد الأهداف القطرية

النتيجة	الميزانية العادية المنقحة للفترة	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة	الميزانية العادية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧	تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة	تقدير الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة	الأهداف القطرية المتوقعة للفترة
	٢٠١٤	٢٠١٤	٢٠١٤	٢٠١٧	٢٠١٤	٢٠١٤	٢٠١٦
	٢٠١٥	٢٠١٥	٢٠١٥	٢٠١٧	٢٠١٥	٢٠١٥	٢٠١٧
النتيجة ١: وظائف أكثر وأفضل للنمو الشامل وتحسين آفاق عمالة الشباب	139.3	142.5		133.2			92
النتيجة ٢: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها	78.4	20.4		73.5			51
النتيجة ٣: إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها	47.4	8.1		50.5			37
النتيجة ٤: تعزيز المنشآت المستدامة	59.8	48.8		51.7			48
النتيجة ٥: توفير العمل اللائق في الاقتصاد الريفي	29.4	16.3		33.9			12
النتيجة ٦: إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم	27.8	8.1		51.5			45
النتيجة ٧: تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل	93.6	48.8		68.5			49
النتيجة ٨: حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة	51.5	77.3		57.1			62
النتيجة ٩: تعزيز سياسات هجرة اليد العاملة المنصفة والفعالة	15.8	28.5		34.4			26
النتيجة ١٠: منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وتمثيلية	94.7	8.1		86.2			138
<b>المجموع</b>	<b>637.7</b>	<b>407.0</b>	<b>23.0</b>	<b>640.5</b>			<b>560</b>

<sup>١</sup> تسهياً للمقارنة مع أرقام فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، جرى تنقيح الميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ بحيث تتجلى فيها عملية رسم معالم إطار النتائج للفترة ٢٠١٥-٢٠١٦ مقارنة بإطار النتائج للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

٢٤. ويرد توزيع مجموع تقديرات الإنفاق من خارج الميزانية حسب الإقليم في الشكل ٢.

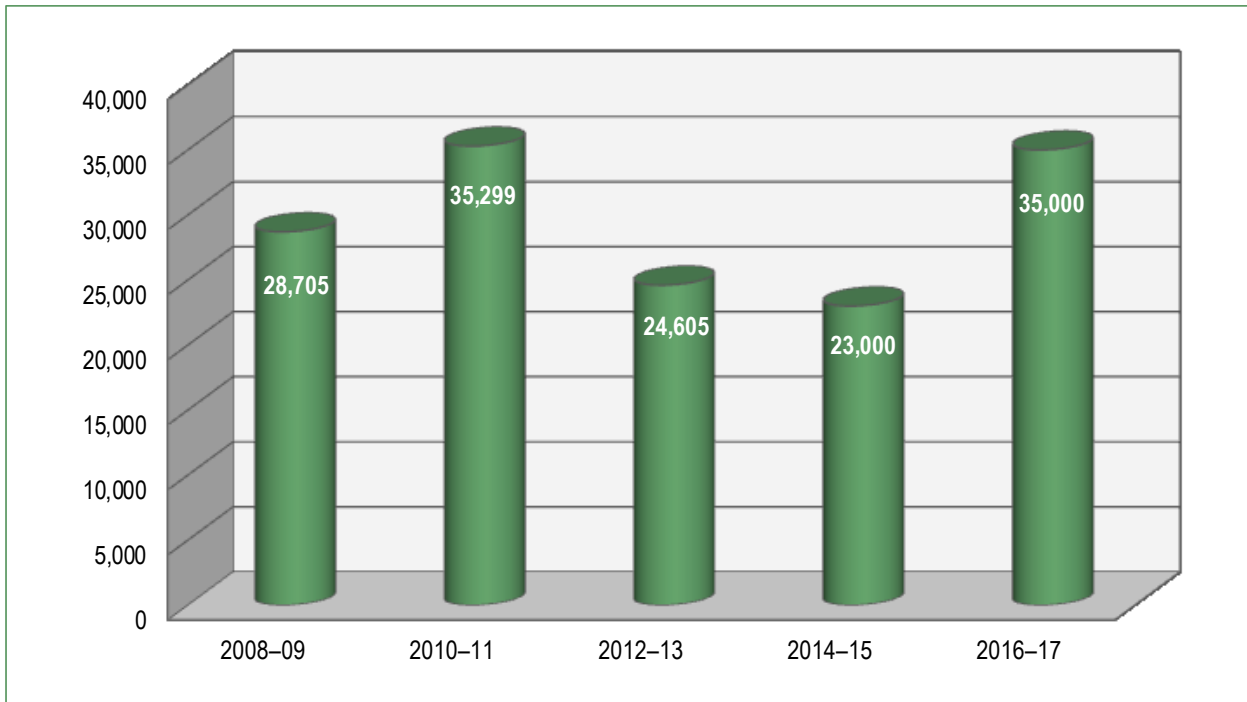
الشكل ٢: تقديرات الإنفاق من خارج الميزانية حسب الإقليم في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (بملايين دولارات الولايات المتحدة)



٢٥. وتوجه موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية إلى تمويل الإجراءات التحفيزية الاستراتيجية التي تعزز الموارد الأخرى، ضمن النتائج السياسية العشر مع التركيز على البلدان منخفضة الدخل والبلدان ذات أدنى دخل متوسط، وعلى بلدان أخرى تعاني

من حالات ضعف. ويظهر الشكل ٣ موارد الحساب التكميلي للميزانية العادية، المتاحة لمنظمة العمل الدولية، على مدى فترات السنتين منذ اعتماد الحساب في ٢٠٠٨-٢٠٠٩، وكذلك تقديرات الحساب التكميلي للميزانية العادية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

الشكل ٣: الإنفاق الفعلي والمقدر في الحساب التكميلي للميزانية العادية (بالآلاف دولارات الولايات المتحدة)



خلال النتائج السياسية والتمكينية على السواء، إلى تحسين تنفيذ المبادرات. وتتجلى هذه المنتجات والخدمات في إشارات محددة واردة في مختلف أجزاء مقترحات البرنامج والميزانية.

## الدروس المستخلصة والنهج المتكاملة

٣٢. أفضت الدروس المستفادة من التجارب السابقة، بما فيها تلك الواردة في التقارير التي أصدرتها مؤخراً منظمة العمل الدولية بشأن تنفيذ البرنامج وبشأن التقييم، إلى إرشاد عملية إعداد مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. ومن أبرز ذلك، أدت هذه الدروس إلى ما يلي: تصميم نتائج أقل عدداً وأكبر حجماً وأفضل تكاملاً؛ تصميم شراكات فعالة لتحقيق الأثر المنشود؛ الاعتراف بأن النتائج المجدية تستلزم أطراً زمنية واقعية وأنها تستدعي تخطيط التدخلات وتنسيقها على نحو سليم؛ تصميم المعارف والأدوات وأنشطة بناء القدرات وإقامة شراكات ذات حجم أكثر طموحاً وتتيح نطاقاً أوسع لتأثير الإجراءات المتخذة.

٣٣. وتستدعي النتائج السياسية العشر، بحكم طبيعتها، إسهام عدة مجالات من الخبرة التقنية من أجل تقديم المنتجات المنتظرة وتحقيق النتائج المتوقعة. وتتفاعل سياسات العمالة، الحضرية منها والريفية، مع بيئات قطاع الأعمال بقدر ما تتفاعل نتائج سوق العمل مع سياسات الأجور والبيئات المؤسسية. وتتوقف نظم الحماية الاجتماعية على سياسات العمالة. ويمثل تفتيش العمل وسيلة من بين وسائل أخرى، للتصدي لأشكال العمل غير المقبولة. ويجري التصدي للسمة غير المنظمة من خلال قنوات شتى، بدءاً بلوائح قطاع الأعمال وانتهاءً بلوائح العمالة والحماية الاجتماعية. وستكفل خطط العمل وأساليب التنسيق تطبيق هذه الأساليب التعاونية ومتعددة التخصصات تطبيقاً يحقق أفضل النتائج.

## قياس الأداء وتحسينه

٣٤. يوفر إطار النتائج هيكلية لقياس النتائج التي يتعين تحقيقها في فترة السنتين. وتشمل كل نتيجة سياسية استراتيجية نتائج تتضمن التغييرات الرئيسية المتوقعة الواجب تحقيقها ومجموعة مختارة من النتائج المهمة التي يتعين على المكتب إحرازها، بالإضافة إلى مؤشرات الأداء المرفقة بمعايير النتائج والأهداف القطرية موزعة بحسب الإقليم. وبحكم إطار النتائج المنفج، سيجري وضع معظم خطوط الأساس قرابة نهاية فترة السنتين ٢٠١٥-٢٠١٧ على ضوء النتائج التي يتعين تحقيقها بموجب مجالات الأهمية البالغة.

٣٥. وستسهم النتائج السياسية، عند الاقتضاء، في أهداف التنمية المستدامة الناشئة على نطاق الأمم المتحدة. وتركز النتائج المتوقعة في إطار كل نتيجة على التغييرات الواجب تحقيقها في الدول الأعضاء، بإسهام كبير من جانب منظمة العمل الدولية، في المجالات الثلاثة التالية:

- السياسات والاستراتيجيات والأطر التنظيمية أو القانونية؛
  - تنمية القدرات والتنمية المؤسسية من أجل تقديم الخدمات؛
  - تنمية القدرات والتنمية المؤسسية من أجل نشر المعارف والقدرة التحليلية والإحصاءات والمعلومات.
٣٦. كذلك، ترد النتائج التمكينية الثلاث في صيغة نتائج تضم مؤشرات الأداء والأهداف وخطوط الأساس ذات الصلة. ويحدد

٢٦. وستستعين منظمة العمل الدولية على نحو متزايد بأشكال جديدة من التعاون تشمل الشراكات بين القطاعين العام والخاص والتعاون فيما بين بلدان الجنوب والتمويل المحلي بما يتماشى مع النقاش الدائر بشأن طريقة زيادة فعالية التعاون الإنمائي لما بعد عام ٢٠١٥.

٢٧. وستستخدم هذه الفئات الثلاث من الموارد في توليفات مختلفة بغية تمويل إنجاز ما مجموعه ٦٥٠ هدفاً قطرياً مخططاً له في فترة السنتين ضمن النتائج السياسية العشر (انظر الجدول ٢)، ١٦٣ منها في أفريقيا و١٣٦ في الأمريكتين و١٤١ في آسيا والمحيط الهادئ و٥٧ في أوروبا وآسيا الوسطى و٦٣ في الدول العربية.

٢٨. وستستند البرامج القطرية الجديدة للعمل اللائق، الموضوعة في فترة السنتين، إلى الإطار الذي تقدمه النتائج السياسية العشر.

٢٩. ويستدعي تنفيذ هذه النتائج التعاون وتنسيق أساليب العمل على نطاق المكتب. وبغية ضمان الإدارة السليمة للموظفين والموارد الأخرى، ستوضع خطة عمل لكل نتيجة في بداية فترة السنتين من قبل فريق معني بالنتائج يجري تشكيله خصيصاً لهذا الغرض. ومن شأن خطة العمل هذه أن ترشد بدورها خطط عمل كل وحدة في الأقاليم وفي المقر. وسيتم رصد خطط العمل بانتظام وتقييم حالة الأهداف مرتين في السنة.

## الانخراط كلياً في مبادرة أمم متحدة واحدة

٣٠. اتخذت منظمة العمل الدولية مؤخراً خطوات مشهودة لتعميق انخراطها إلى جانب الأمم المتحدة. ومن شأن ذلك أن يبيلور إلى حد كبير الطريقة التي يتم بها إنجاز برنامج منظمة العمل الدولية في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. وتشمل هذه الخطوات ما يلي:

- تحقيق الاتساق مع دورة التخطيط من أربع سنوات، التي أوصت بها الأمم المتحدة، اعتباراً من عام ٢٠١٨؛
- تخصيص الموارد في الميزانية لدعم نظام المنسق المقيم للأمم المتحدة؛
- تعزيز التعاون مع الفرق القطرية للأمم المتحدة (حتى عام ٢٠١٤، تشارك منظمة العمل الدولية في ١٣٣ فريقاً من هذه الفرق)؛
- زيادة استخدام تمويل المقدم من الأمم المتحدة باعتباره مصدراً مهماً للموارد من خارج الميزانية (١٢,٦ في المائة من إجمالي المخصصات في عام ٢٠١٣)؛
- التنسيق الوثيق مع مجلس الرؤساء التنفيذيين المعني بالتنسيق في منظومة الأمم المتحدة وهيئاته الفرعية، بما فيها اللجنة الرفيعة المستوى بشأن البرامج واللجنة الإدارية الرفيعة المستوى، كجزء من الجهود المبذولة لجعل منظمة الأمم المتحدة "ملائمة للغرض" ومن أجل "توحيد الأداء".

## مبادرات المئوية

٣١. إن مبادرات المئوية السبع، المقترحة في حزيران/يونيه ٢٠١٣ والتي وافق عليها مجلس الإدارة في وقت لاحق في تشرين الأول/أكتوبر ٢٠١٣، تشمل فترات سنتين عديدة تمتد إلى ٢٠١٩ وتدعو إلى طائفة من الإسهامات. وفي الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، ستؤدي المنتجات والخدمات المختارة التي خطط لها من



التعلم التنظيمي من خلال نشر نتائج التقييم والتدريب والمشورة التقنية. وسيجري تعزيز دور تقييم الأثر بتوفير إرشادات جديدة حول الموضوع. وسيتم في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ إجراء تقييم خارجي مستقل لوظيفة التقييم واستراتيجية التقييم القائمة على النتائج للفترة ٢٠١١-٢٠١٥.

سجل المخاطر عشرة مخاطر تنظيمية رئيسية تضم استراتيجيات التخفيف ذات الصلة.

٣٧. وسيجري تقييم تأثير وفعالية إنجازات منظمة العمل الدولية على أساس استراتيجية التقييم القائمة على النتائج والخاصة بالمكتب. وسيقوم المكتب بتعزيز عمليات التقييم على مستوى الإدارة السديدة ودور اللجنة الاستشارية للتقييم، كما سيقوم بتوطيد

## النتائج السياسية

٣٨. يمثل الهدف الشامل لمنظمة العمل الدولية في تعزيز العمل اللائق لصالح النساء والرجال العاملين. ويعرّف إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، لعام ٢٠٠٨، العمل اللائق باعتباره يشمل أربع دعائم أو أهداف استراتيجية، ألا وهي العمالة والحقوق في العمل والحماية الاجتماعية والحوار الاجتماعي. وينص الإعلان كذلك على أن هذه الأهداف الاستراتيجية "متلازمة ومتراصة ومتكافئة".

٣٩. وتطبق الخطة الاستراتيجية الانتقالية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ هذا النهج الاستراتيجي على عشرة تحديات مستجدة الأهمية في عالم العمل تواجهها الهيئات المكونة الثلاثية.

٤٠. والنتائج السياسية مصممة لتكون بمثابة استجابات متكاملة للقضايا الرئيسية المتصلة بسياسة العمالة والسياسة الاجتماعية

٤١. وتسترشد النتائج السياسية بثلاثة محركات سياسية شاملة تحدد الشروط الأساسية لتحقيق الأهداف الدستورية لمنظمة العمل الدولية. وتحدد هذه المحركات السياسية الطريقة التي يتعين أن تُنفذ بها استراتيجيات النتائج فيما يتعلق بمعايير العمل الدولية والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز والحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي.

٤٢. ويتناول قسم لاحق وسائل العمل في المسائل المتعلقة بالبحوث والمعارف وإحصاءات العمل وتنمية القدرات. وترد وسائل العمل هذه في النتائج السياسية العشر برمتها.

٤٣. يعرض هذا القسم كل نتيجة من النتائج السياسية العشر باتباع نموذج موحد. وتشمل كل استراتيجية نتائج: إعلان النتيجة ولمحة عامة عن المشكلة الواجب معالجتها؛ التغييرات الرئيسية المتوقعة الواجب تحقيقها؛ الدروس الرئيسية المستخلصة من النشاط السابق؛ وسائل العمل والدعم المقدم إلى الهيئات المكونة إلى جانب مجموعة مختارة من النتائج المهمة التي يتعين

### النتائج الواجب تحقيقها في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧

٤٤. وتستدعي كل نتيجة سياسية تحديد التعاون وأساليب العمل على نطاق المكتب ضمن خطة عمل توضع في صيغتها النهائية في بداية فترة السنتين.

٤٥. لقد تفاقمت البطالة طويلة الأجل وانعدام الأمن الوظيفي، خاصة في البلدان الأكثر تضرراً 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. ويشكل نمو الوظائف عاملاً حاسماً في الحد من الفقر بشكل مستدام وسيكون عنصراً أساسياً في برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥.

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

شاملة واستباقية تتمحور حول العمالة وأطراً سياسية متسقة ومتوازنة وواضحة تماماً، وذلك على المستويين العالمي والوطني".

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

#### التغييرات المتوقعة

#### المشكلة الواجب معالجتها

- ٤٧. التغييرات 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: (أ) سياسات الاقتصاد الكلي لوظائف أكثر وأفضل وللنمو الشامل؛ (ب) سياسات (بشأن التنظيم والمهارات والصناعة والتجارة والقطاعات والاستثمار والبنية التحتية والبيئة) تعزز التحول الهيكلي وتنمية المنشآت وتزيد كمية العمالة ونوعيتها؛
- الاستعانة بشكل أكبر بالمعارف بشأن سياسات ومؤسسات سوق العمل (المفاوضة الجماعية وسياسة الأجور ووقت

٤٥. لقد تفاقمت البطالة طويلة الأجل وانعدام الأمن الوظيفي، خاصة في البلدان الأكثر تضرراً 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. ويشكل نمو الوظائف عاملاً حاسماً في الحد من الفقر بشكل مستدام وسيكون عنصراً أساسياً في برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥.

٤٦. وخلال الدورة ١٠٣ لمؤتمر العمل الدولي (٢٠١٤)، اتفقت الهيئات المكونة، في الاستنتاجات بشأن المناقشة المتكررة الثانية عن العمالة، على أنّ هذه التحديات تستلزم "استراتيجيات إنمائية

مسترشدة بالاستنتاجات بشأن أزمة عمالة الشباب: دعوة إلى اتخاذ الإجراءات، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته الواحدة بعد المائة (٢٠١٢). وسينصب تشديد جديد على استراتيجيات التنشيط ونوعية الوظائف والمجموعات المحرومة والاقتصاد الأخضر. كما سيجري تقييم فعالية نظم تنمية المهارات وسياسات سوق العمل النشطة التي تستهدف الشباب، وسيقدم الدعم لتعزيز إدارات الاستخدام.

• السياسات الصناعية والقطاعية وسياسات التجارة والاستثمار والمهارات والبيئة والبنية التحتية: سوف توسع منظمة العمل الدولية أنشطتها البحثية والمشورة والتعاون التقني بشأن كيفية مساهمة مثل هذه السياسات في استحداث وظائف جيدة وتوفير بيئة مواتية للمنشآت ونمو الإنتاجية والتنوع الاقتصادي، إلى جانب ما لها من انعكاسات على تنمية المهارات وأجور العمال. ومن شأن العمل المضطلع به في إطار هذا الموضوع أن يشمل تحليلاً بشأن كيفية قيام السياسات الخضراء في مجال البناء والزراعة والطاقة المتجددة، بدعم عمالة الشباب.

• أسواق العمل الشاملة: من شأن معرفة الحلول الناجمة معرفة أفضل فيما يتعلق بأوجه التكامل بين مختلف مؤسسات سوق العمل ونوعية الوظائف والنمو الشامل، أن توفر أساس المشورة السياسية والمساعدة التقنية فيما يتعلق بمؤسسات سوق العمل والمفاوضة الجماعية وسياسات الأجور ووقت العمل وظروف العمل.

• سيجري تقديم الدعم وبناء القدرات كذلك لإعداد معلومات سليمة عن أسواق العمل كأساس لسياسات العمالة الشاملة، بالاسترشاد بالتعاريف الجديدة للعمل والعمالة والاستخدام المنقوص، التي اعتمدها المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل (٢٠١٣).

• وتشمل أهم النتائج التي يتعين على المكتب إحرازها خلال فترة السنتين، ما يلي:

• أدوات وموجزات وأدلة سياسية بشأن تصميم وتنفيذ سياسات العمالة الشاملة؛ تقييم أثر السياسات على العمالة؛ توسيع نطاق قاعدة البيانات بشأن العمالة؛ قوائم جرد بالمؤسسات المعنية بظروف العمل والعلاقات الصناعية؛ مؤشرات إحصائية بشأن نوعية الوظائف؛

• توفير الدعم التقني فيما يتعلق بالمنهجيات التي ستطبق في تقييم أثر التجارة والاستثمار (بما فيه البنية التحتية) وتغيير المناخ والاستراتيجيات القطاعية ومؤسسات سوق العمل على العمالة؛

• تقارير بشأن البحوث الموجهة نحو السياسات، من قبيل التقرير المعنون "لمحة عامة عالمية عن العمالة والشؤون الاجتماعية" وتقرير "الأجور في العالم"؛ تقرير عالمي عن الاستثمارات في البنية التحتية والعمالة وانتقال الشباب إلى سوق العمل؛ بحوث ترمي إلى دعم مبادرات المنوية بشأن مستقبل العمل والنساء في العمل والاقتصاد الأخضر؛

• وضع أدوات سياسية وبناء القدرات بشأن سياسات المهارات الوطنية وأساليب استباق المهارات وضمان تعليم جيد النوعية وإنشاء مجالس ثلاثية للمهارات والتعلم المتواصل ونظم الاعتراف بالمهارات على المستويين العالمي والإقليمي؛ إعداد منصة عالمية بشأن التلمذة الصناعية الجيدة؛

• تقارير تقييم الأثر بشأن "ما هو مجد" بالنسبة لعمالة الشباب فيما يتعلق بإعانات الأجور وإدارات الاستخدام وضمانات

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

٤٨. 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 وتدابير العرض والطلب؛

• 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 والشباب؛

• 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

٤٩. 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، كما يرد ذلك في الاستنتاجات بشأن العمالة، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي (٢٠١٤).

• سياسات الاقتصاد الكلي لوظائف أكثر وأفضل ولنمو شامل: سوف تطور منظمة العمل الدولية البحوث وبناء القدرات في مجال سياسات الاقتصاد الكلي المواتية للعمالة، بما في ذلك البحوث بشأن الطريقة التي يمكن بها لمثل هذه السياسات أن تدعم على أفضل وجه الاستثمار الإنتاجي والتحول الهيكلي ومد نطاق المنشآت المستدامة والتصدي لأوجه انعدام المساواة.

• الوظائف والمهارات لصالح الشباب: سوف تعزز منظمة العمل الدولية المعارف والمشورة السياسية وبناء القدرات بشأن الحلول التي أثبتت نجاعتها في مجال عمالة الشباب،

٥٣. الحوار الاجتماعي: سوف تصمم منظمة العمل الدولية أدوات مكيفة لبناء قدرات الشركاء الاجتماعيين بما يتناسب معهم من أجل دعم التزامهم الفعال في الحوارات الاجتماعية الوطنية بشأن سياسات العمالة وفي اللجان الثلاثية بشأن المهارات وإدارات الاستخدام وفي المفاوضات الجماعية.

٥٤. المساواة بين الجنسين وعدم التمييز: سوف تجرى البحوث الموجهة نحو السياسة بشأن وضع النساء في العمل كأساس تقوم عليه مبادرة المؤنبة 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 تقلل من انتشار أوجه انعدام المساواة والتمييز على أساس نوع الجنس.

### الشراكات الخارجية

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

الشباب؛ منشورات عن اتجاهات سوق عمل الشباب على المستوى العالمي والإقليمي والوطني، بما في ذلك الدراسات الاستقصائية بشأن الانتقال من المدرسة إلى العمل؛ جردة عالمية موسعة بشأن سياسات عمالة الشباب، بما فيها برامج الاستخدام محددة الأهداف لصالح الشباب من ذوي الدخل المنخفض أو العاملين بأدنى من مستوياتهم في البلدان النامية؛ وضع مجموعة أدوات للنهوض بعمالة الشباب المحرومين من خلال استراتيجيات التنشيط؛

- مد نطاق بناء قدرات الهيئات المكونة الثلاثية بالتعاون مع مركز تورينو، بما في ذلك من خلال تنظيم الدورات التدريبية السنوية بشأن سياسة العمالة، والمنصة التعليمية بشأن الابتكارات في برامج الاستثمار العام والاستخدام، والأكاديمية المعنية بتطوير المهارات، وبرنامج العمل اللائق لصالح الشباب.

### القضايا المشتركة

٥٢. معايير العمل الدولية: تسترشد الاستراتيجية باتفاقية سياسة العمالة، ١٩٦٤ (رقم ١٢٢) واتفاقية تنمية الموارد البشرية، ١٩٧٥ (رقم ١٤٢) وتوصية تنمية الموارد البشرية، ٢٠٠٤ (رقم ١٩٥) وبعده من الصكوك المتعلقة بالحقوق الأساسية في العمل وبمعايير أخرى ملائمة ومواكبة للعصر. وسيجري تنقيح توصية العمالة (الانتقال من الحرب إلى السلم)، ١٩٤٤ (رقم ٧١) من خلال مناقشة مزدوجة لوضع معيار خلال دورتي مؤتمر العمل الدولي في ٢٠١٦ و٢٠١٧.

### المؤشرات

المؤشر ١-١: الدول الأعضاء التي وضعت أو نحتت أو نفذت أو رصدت أطر عمالة شاملة، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين	
<p><b>معايير النتائج</b></p> <p>النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية:</p> <p>١. يجري وضع أو تنقيح أو تنفيذ أو رصد إطار شامل لسياسة العمالة، من خلال المشاورات والحوار على أساس ثلاثي.</p> <p>٢. ترسي الحكومة أو تعزز آليات تنسيق مشتركة بين الوزارات أو المؤسسات الثلاثية بغية القيام باستعراض دوري لأطر ونتائج العمالة من خلال استخدام المعلومات المحسنة عن سوق العمل.</p>	<p><b>الهدف</b></p> <p>٢١ دولة عضواً (١٠ منها في أفريقيا، و٢ في الأمريكتين، و٢ في الدول العربية، و٥ في آسيا والمحيط الهادئ، و٢ في أوروبا وآسيا الوسطى)</p> <p><b>وسائل التحقق</b></p> <p>وثائق رسمية منشورة</p> <p><b>خط الأساس</b></p> <p>يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥</p>
المؤشر ٢-١: الدول الأعضاء التي اتخذت إجراءات مستهدفة بشأن الوظائف والمهارات لصالح الشباب من خلال وضع وتنفيذ سياسات وبرامج متعددة الجوانب	
<p><b>معايير النتائج</b></p> <p>النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية:</p> <p>١. وضع أو تنفيذ استراتيجية أو خطة عمل متعددة الجوانب لصالح عمالة الشباب.</p> <p>٢. وضع برامج انتقال من المدرسة إلى العمل للشباب المحرومين والحصول على المهارات والوظائف، وتقييمها على نحو منتظم.</p> <p>٣. تستعرض الحكومات والشركاء الاجتماعيون نظم تنمية المهارات، بما في ذلك التلمذة الصناعية، وترتقي بها بغية تسهيل الانتقال من المدرسة إلى العمل.</p>	<p><b>الهدف</b></p> <p>١٦ دولة عضواً (٤ منها في أفريقيا، و٤ في الأمريكتين، و٢ في الدول العربية، و٣ في آسيا والمحيط الهادئ، و٣ في أوروبا وآسيا الوسطى)</p> <p><b>وسائل التحقق</b></p> <p>منشورات وتقارير وطنية؛ تقارير منظمة العمل الدولية؛ تقارير التقدير والتقييم الصادرة عن المجالس الثلاثية المعنية بتنمية المهارات؛ تقارير بشأن برامج التلمذة الصناعية</p> <p><b>خط الأساس</b></p> <p>يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥</p>

<p><b>المؤشر ٣-١:</b> الدول الأعضاء التي قامت فيها الهيئات المكونة بتعزيز القدرات لوضع سياسات للاقتصاد الكلي بغية تعزيز وظائف أكثر وأفضل والتصدي لأوجه انعدام المساواة</p>	
<p><b>معايير النتائج</b> النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية: ١. تقوم الهيئات المكونة والمؤسسات الثلاثية بتقييم وتعزيز سياسات ترمي إلى توفير وظائف أكثر وأفضل والتصدي لأوجه انعدام المساواة الشديدة، استناداً إلى التحليل القائم على البيانات وبناء القدرات. ٢. تستعرض الهيئات المكونة والمصارف المركزية ووزارات المالية والتخطيط، السياسات العامة المستندة إلى البحوث القائمة على البيانات أو تنفذ مبادرات بناء القدرات بشأن السياسات المالية والنقدية لاستحداث وظائف أكثر وأفضل.</p>	<p><b>الهدف</b> ٢١ دولة عضواً (٨ منها في أفريقيا، و٣ في الأمريكتين، و٢ في الدول العربية، و٥ في آسيا والمحيط الهادئ، و٣ في أوروبا وآسيا الوسطى)</p>
<p><b>وسائل التحقق</b> تقارير صادرة عن مؤسسات عالمية وإقليمية؛ تقارير عالمية وقطرية صادرة عن منظمة العمل الدولية؛ مشاركة الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في دورات سنوية عن سياسة العمالة في مركز تورينو وفي الأقاليم؛ تقارير صادرة عن الاجتماعات الثلاثية</p>	<p><b>خط الأساس</b> يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥</p>
<p><b>المؤشر ٤-١:</b> الدول الأعضاء التي نفذت فيها الهيئات المكونة برامج للتنمية المؤسسية وبناء القدرات في السياسات الصناعية والقطاعية والتجارية والسياسات المتعلقة بالمهارات والبنية التحتية والاستثمار والبيئة من أجل توفير وظائف أفضل نوعية وأكثر إنتاجية</p>	
<p><b>معايير النتائج</b> النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية: ١. تطبق الهيئات المكونة منهجية منظمة العمل الدولية لتقييم أثر سياسات الاستثمار الصناعية والقطاعية والتجارية والاستثمار في المهارات والبنية التحتية، على سوق العمل والعمالة تقيماً كمياً ونوعياً ولتعزيز قدرات القطاعين العام والخاص لتنفيذ تلك السياسات. ٢. تطبق الهيئات المكونة أدوات استباق المهارات لدى منظمة العمل الدولية وتقيم فعالية السياسات والاستراتيجيات الوطنية والقطاعية المعنية بالمهارات أو تعزز المجالس الثلاثية بشأن المهارات. ٣. تدرج الهيئات المكونة في الدول ذات الوضع الهش أو الدول المهتدة بالكوارث، مسألة العمل المنتج واللائق في تدابير منع النزاعات والحد من مخاطر الكوارث وتدابير الانتعاش.</p>	<p><b>الهدف</b> ١٩ دولة عضواً (٨ منها في أفريقيا، و٣ في الأمريكتين، و٢ في الدول العربية، و٥ في آسيا والمحيط الهادئ، و١ في أوروبا وآسيا الوسطى)</p>
<p><b>وسائل التحقق</b> تقارير ومنشورات رسمية؛ دراسات قطرية؛ تقارير تقييم</p>	<p><b>خط الأساس</b> يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥</p>
<p><b>المؤشر ٥-١:</b> الدول الأعضاء التي استعرضت ووضعت ونفذت سياسات ولوائح وخدمات ترمي إلى استحداث مؤسسات شاملة وفعالة لسوق العمل</p>	
<p><b>معايير النتائج</b> النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية: ١. تستعرض الحكومات وتضع وتنفذ سياسات وبرامج ولوائح وغير ذلك من التدابير الرامية إلى تعزيز فعالية وشمولية مؤسسات سوق العمل، استناداً إلى التحليل القائم على البيانات. ٢. تستعرض الهيئات المكونة أو تضع سياسات وتدابير تقوم على البيانات وترمي إلى تعزيز المفاوضات الجماعية الفعالة والحد الأدنى للأجور. ٣. تعزز الحكومة توفير خدمات الاستخدام الفعالة وتغطيتها وانتشارها.</p>	<p><b>الهدف</b> ١٥ دولة عضواً (٤ منها في أفريقيا، و٣ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٥ في آسيا والمحيط الهادئ، و٢ في أوروبا وآسيا الوسطى)</p>
<p><b>وسائل التحقق</b> سياسات وتقارير منشورة صادرة عن وزارة العمل؛ قوانين ولوائح؛ تقارير صادرة عن إدارات الاستخدام</p>	<p><b>خط الأساس</b> يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥</p>

## الميزانية الاستراتيجية

<p>تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (بدولارات الولايات المتحدة)</p>	<p>الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (بدولارات الولايات المتحدة)</p>	<p><b>النتيجة ١:</b> وظائف أكثر وأفضل للنمو الشامل وتحسين آفاق عمالة الشباب</p>
<p>127 100 000</p>	<p>133 240 794</p>	

## النتيجة ٢: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها

### وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

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

٦٠. واستناداً إلى عمليات تقييم الاحتياجات الوطنية وتحليل الثغرات القانونية وتعليقات هيئات الإشراف، سوف تقدم منظمة العمل الدولية المشورة والخبرة والمساعدة التقنية إلى الدول الأعضاء التي تلتزمها، لتجاوز الثغرات في تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها وتشجيع المزيد من التصديقات. وسينصب التركيز بشكل خاص على المعايير المتعلقة بالسلامة والصحة المهنية وبتفتيش العمل كمتابعة لخطط العمل التي اعتمدها مجلس الإدارة.

٦١. وسوف يقدم الدعم لبناء قدرات الهيئات المكونة الثلاثية وأعضاء البرلمانات والقضاة وغيرهم من الجهات الفاعلة المعنية بشأن معايير العمل الدولية ونظام الإشراف في منظمة العمل الدولية، بالتعاون مع 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.

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

٦٣. وتشمل أهم النتائج التي يتعين على المكتب إحرازها في فترة السنتين، ما يلي:

- الأدوات السياسية والأدلة والمواد المرجعية الأخرى لتمكين الهيئات المكونة الثلاثية من المشاركة في تحديد معايير العمل الدولية التي قد تستلزم تحديثاً أو مراجعة أو توحيداً؛
- المساعدة التقنية بشأن تنفيذ معايير العمل الدولية، بما في ذلك وثائق العمل التحضيرية لدعم العمل الذي تقوم به هيئات الإشراف؛
- المشورة التقنية والتعليقات بشأن تشريعات العمل، بما في ذلك الأحكام القانونية الوطنية النموذجية؛
- أدوات لتحليل الثغرات القانونية من أجل إتاحة صياغة التشريعات ذات الصلة، تمشياً مع معايير العمل الدولية؛
- تقديم الدعم التقني، بما في ذلك التقارير والإرشاد، إلى اللجنة الثلاثية الخاصة المنشأة من أجل اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦؛
- أكاديمية للتدريب على معايير العمل الدولية، بالتعاون مع مركز تورينو؛
- ٦٤. ومن شأن هذه النتائج أن تسهم مجتمعة في مبادرة المؤوية بشأن المعايير.

إعلان النتيجة: الدول الأعضاء مجهزة بشكل أفضل للتصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها وإنفاذها، بوصف ذلك وسيلة للمضي قدماً بالعمل اللائق وتحقيق العدالة الاجتماعية.

### المشكلة الواجب معالجتها

٥٦. يشكل التصديق على معايير العمل الدولية على نطاق واسع وتطبيقها على المستوى الوطني تطبيقاً فعالاً أحد الأهداف الدستورية لمنظمة العمل الدولية. غير أن مستويات التصديق متباينة بين البلدان وبين الاتفاقيات، وتشير هيئات الإشراف إلى الكثير من الثغرات في تنفيذها الفعلي. وتبرز الحاجة إلى تحديد المعايير أو الأحكام التي تشملها والتي لم تعد تُلبي احتياجات الهيئات المكونة أو لا تتصدى للقضايا الناشئة على نحو ملائم، إلى جانب العقبات الكبرى التي تفضي إلى ظهور صعوبات جمة في التصديق. وسير أعمال لجنة المؤتمر المعنية بتطبيق المعايير سيراً فعالاً، إنما هو شرط أساسي لتحقيق هذه النتيجة.

### التغيرات المتوقعة

٥٧. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- الالتزام الفعال للهيئات المكونة الثلاثية وإحساسها بملكية المعايير، عند إعداد معايير العمل الدولية واعتمادها وتطبيقها واستعراضها؛
- 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، واستثارة وعيهم في هذا الصدد.

### الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٥٨. ترد فيما يلي الدروس الرئيسية:

- تظهر توصية أرضيات الحماية الاجتماعية، ٢٠١٢ (رقم ٢٠٢) واتفاقية العمال المنزليين، ٢٠١١ (رقم ١٨٩) واتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦، كيف يمكن للالتزام القوي من جانب الهيئات المكونة الثلاثية منذ المراحل الأولى أن يمهّد 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.

## القضايا المشتركة

للاحتياجات وفي تحليلات الثغرات القانونية وفي الأنشطة المتعلقة بالتدريب وبناء القدرات.

### الشراكات الخارجية

٦٧. 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، سيتواصل تعزيز الشراكات مع الهيئات القضائية الوطنية وأعضاء البرلمانات، بما في ذلك من خلال توفير المساعدة التقنية بشأن قانون العمل.

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

٦٦. المساواة بين الجنسين وعدم التمييز: سيولي اهتمام خاص لتطبيق معايير العمل الدولية بشأن تكافؤ الفرص والمساواة في المعاملة. كما سيُدْرَج منظور جنساني في عمليات التقييم الوطنية

## المؤشرات

المؤشر ١-٢: الهيئات المكونة التي زادت قدرتها على المشاركة في إعداد معايير العمل الدولية واعتمادها	
<b>معايير النتائج</b> النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية: ١. نسبة ردود الهيئات المكونة على الاستبيان بشأن مشاريع المعايير.	<b>الهدف</b> ٦٠ في المائة لكل معيار جديد
<b>وسائل التحقق</b> تقارير مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة	
<b>خط الأساس</b> يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥	
المؤشر ٢-٢: الدول الأعضاء التي اتخذت إجراءات للتصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها، ولا سيما استجابة للقضايا التي تثيرها هيئات الإشراف	
<b>معايير النتائج</b> النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية: ١. التصديق على معايير العمل الدولية. ٢. تتضمن التقارير التي تقدمها الحكومة بشأن الاتفاقيات المصدق عليها، معلومات رداً على التعليقات التي أبدتها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية. ٣. تتخذ الحكومة إجراءات للتصدي لثغرات التنفيذ التي تحددها هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية.	<b>الهدف</b> ٣٠ دولة عضواً (١٠ منها في أفريقيا، و٨ في الأمريكتين، و٢ في الدول العربية، و٧ في آسيا والمحيط الهادئ، و٣ في أوروبا وآسيا الوسطى)
<b>وسائل التحقق</b> الجريدة الرسمية؛ تقارير هيئات الإشراف؛ سجل التصديقات لدى منظمة العمل الدولية	
<b>خط الأساس</b> يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥	
المؤشر ٣-٢: الدول الأعضاء التي قامت الهيئات المكونة فيها وغيرها من الجهات الفاعلة الرئيسية بتحسين المعارف بشأن معايير العمل الدولية ونظام الإشراف والقدرة على استخدامها	
<b>معايير النتائج</b> النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية: ١. تتخذ الحكومة أو البرلمانات إجراءات بشأن صياغة أو تعديل التشريعات، بما يتماشى مع معايير العمل الدولية. ٢. تشير المحاكم المحلية إلى معايير العمل الدولية في الأحكام الصادرة عنها. ٣. إرساء أو تعزيز القدرات بهدف النهوض بمعايير العمل الدولية ومتابعتها، في وزارة العمل وفي منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال.	<b>الهدف</b> ٢١ دولة عضواً (٦ منها في أفريقيا، و٥ في الأمريكتين، و٣ في الدول العربية، و٥ في آسيا والمحيط الهادئ، و٢ في أوروبا وآسيا الوسطى)
<b>وسائل التحقق</b> الجريدة الرسمية؛ تقارير هيئات الإشراف وقاعدة البيانات بشأن الأحكام القضائية؛ التقارير الصادرة عن مركز تورينو بشأن أنشطة التدريب والتعلم في مجال معايير العمل الدولية	
<b>خط الأساس</b> يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥	

## الميزانية الاستراتيجية

تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٧-٢٠١٦ (بدولارات الولايات المتحدة)	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٧-٢٠١٦ (بدولارات الولايات المتحدة)	النتيجة ٢: التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها
24 600 000	73 530 125	

## النتيجة ٣: إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها

القدرة على التكيف مع التغيير والاستقرار السياسي والتماسك الاجتماعي؛

• إن نهجاً تشاركياً يحدد الاحتياجات والأولويات الوطنية ويضم المخططين وصانعي القرارات على المستوى الوطني، بما في ذلك وزارات التخطيط والشؤون المالية ووزارات العمل 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 للتحويلات النقدية صممتها منظمة العمل الدولية. وفي تايلند، يتمتع جميع المواطنين بإمكانية الاستفادة من الرعاية الصحية، وذلك بفضل دعم منظمة 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.

• إن النجاح في مد نطاق الحماية الاجتماعية يتطلب ما يلي: "١" استشارة الوعي إزاء ضرورة إرساء أرضيات وطنية للحماية الاجتماعية؛ "٢" تقدير التكاليف بدقة وتحليل الحيز المالي؛ "٣" عمليات تقييم الأثر الاجتماعي لتتوير القرارات المتعلقة بالإصلاح السياسي.

## وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

٧١. سوف توفر منظمة العمل الدولية الدعم للهيئات المكونة في إطار البرامج القطرية للعمل اللانق ضمن مجالات العمل الخمسة التالية: حملة توعية بشأن أرضيات الحماية الاجتماعية؛ منتجات المعارف السياسية؛ خدمات المشورة وبناء القدرات؛ الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني؛ إقامة الشراكات وتعزيزها. وسوف يركز العمل على ما يلي:

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

## المشكلة الواجب معالجتها

٦٨. لا يزال الحق في الضمان الاجتماعي غير مستوفى لدى غالبية كبرى من سكان العالم، إذ يتمتع ٢٧ في المائة فقط منهم بإمكانية الوصول إلى نظم الحماية الاجتماعية الشاملة، في حين يكون ما تبقى منهم مشمولين جزئياً أو غير مشمولين على الإطلاق. وعليه، تواجه بلدان عديدة تحدياً لمد نطاق نظم الحماية الاجتماعية لديها، إلى جانب تحدي جعل نظم الحماية الاجتماعية أكثر استدامة. وهذا الأمر في غاية الأهمية خصوصاً في البلدان التي تشهد تسيخاً للسكان.

## التغيرات المتوقعة

٦٩. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- الاستراتيجيات الوطنية للحماية الاجتماعية القائمة على الحقوق والتي تسترشد بفعالية بمعايير الحوار الاجتماعي والضمان الاجتماعي؛
- قاعدة معارف محسنة واستخدام أفضل للمعلومات بشأن برامج الضمان الاجتماعي، توفر مقاييس لتقييم التقدم المحرز في مجال مد نطاق الضمان الاجتماعي؛
- زيادة القدرة على مد نطاق تغطية الحماية الاجتماعية أو تحسين ملاءمة الإعانات من خلال وضع برامج جديدة أو تحسين البرامج الموجودة.

## الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٧٠. ترد فيما يلي الدروس الرئيسية:

- تبين بحوث أجرتها منظمة العمل الدولية مؤخراً أنّ الحماية الاجتماعية عنصر أساسي لسياسة اقتصادية سليمة تسهم في تحقيق النمو الشامل من خلال حفز رأس المال البشري ودعم الاستهلاك المحلي. أضف إلى ذلك أنها تحد من الفقر والاستضعاف وانعدام المساواة، وفي الوقت نفسه تعزز



- 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 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؛

### القضايا المشتركة

- رصد إصلاحات الضمان الاجتماعي؛ بما في ذلك نظم المعاشات التقاعدية، وتوفير المشورة لضمان ملائمة الإعانات والتغطية؛
- باعتبار المنظمة من دعاة الحماية الاجتماعية على مستوى العالم، القيام بإرساء التحالفات والجمع بين الشركاء الرئيسيين لضمان أن تكون الحماية الاجتماعية في صميم تنفيذ برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥.
- ٧٢. سوف تشمل أهم النتائج التي ينبغي للمكتب إحرازها، ما يلي:
  - قاعدة بيانات لرصد السياسة العالمية للحماية الاجتماعية مع تحسين منتجات المعارف، بما فيها "تقرير الحماية الاجتماعية في العالم"، المزمع نشره في عام ٢٠١٧؛
  - خدمات المشورة التقنية بشأن توسيع نطاق أراضيات الحماية الاجتماعية الوطنية وتصميم البرامج وإدارتها وتقدير تكاليف نظم الحماية الاجتماعية، بما في ذلك تحليل الحيز المالي؛
  - اختبار الآليات المبتكرة لدعم التحويلات النقدية والإعانات العينية المرتبطة بالأشغال العامة والاستثمار في رأس المال البشري، بما في ذلك تلك التي تدعم عملية التكيف مع تغير المناخ؛
  - تحسين مجموعة من الأدوات لتقييم أثر السياسات الاجتماعية وسياسات الرعاية التي تعترف بدور الحوار الاجتماعي في تعزيز الحماية الاجتماعية؛

### الشراكات الخارجية

- ٧٦. باعتبار أنّ منظمة العمل الدولية تشارك البنك الدولي في رئاسة مجلس التعاون المشترك بين الوكالات بشأن الحماية الاجتماعية، فإنها سوف تؤثر في النقاشات حول الحماية الاجتماعية على المستويين الوطني والعالمي، بما في ذلك عمليات التقييم القطرية المشتركة بين الوكالات، كما ستعزز التعاون فيما بين بلدان الجنوب. وسينصب تركيز قوي على متابعة برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥ وتعزيز أراضيات الحماية الاجتماعية وتطبيقها بموجب مبادرة "أمم متحدة واحدة".

### المؤشرات

المؤشر ٣-١: الدول الأعضاء التي حسنت سياساتها بشأن الحماية الاجتماعية واستراتيجياتها التمويلية وبرامج الإدارة السديدة والحماية الاجتماعية أو تنسيق الحماية الاجتماعية لديها	
<b>معايير النتائج</b>	النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية:
<b>الهدف</b>	١. تتفق الحكومة والشركاء الاجتماعيون على سياسة أو إصلاح للحماية الاجتماعية على المستوى الوطني، تمسباً مع معايير الضمان الاجتماعي لمنظمة العمل الدولية.
<b>وسائل التحقق</b>	٢. تضع الحكومة أو تنفذ تشريعات أو لوائح أو سياسات أو برامج، من أجل تحسين أداء برنامج الضمان الاجتماعي وتنظيمه وإدارته.
	٣. يجري تعزيز أو تشغيل آلية أو مؤسسة تنسيق وطنية لدعم الحوار الوطني بشأن الحماية الاجتماعية.
<b>خط الأساس</b>	يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥

<p><b>المؤشر ٣-٢:</b> الدول الأعضاء التي عززت قاعدة المعارف لديها أو قدرتها التحليلية أو إدارتها المالية أو الإحصاءات أو وسائل نشر المعلومات لتوفير الحماية الاجتماعية</p>	
<p><b>الهدف</b></p> <p>١٤ دولة عضواً (١ منها في أفريقيا، و٤ في الأمريكتين، و٣ في الدول العربية، و٤ في آسيا والمحيط الهادئ، و٢ في أوروبا وآسيا الوسطى)</p>	<p><b>معايير النتائج</b></p> <p>النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية:</p> <p>١. تقوم الحكومة بتعزيز أو تشغيل منتج للمعارف (تشخيص وطني أو تقييم اقتصاري أو تقرير تقني أو دليل أو أداة) من شأنه أن يحسن القدرة على توفير الحماية الاجتماعية أو مد نطاقها.</p> <p>٢. تصمم الحكومة أو تحدث آلية تنفيذ أو قاعدة بيانات للإحصاءات أو نظاماً للرصد والتقييم، من أجل تحسين إدارة الحماية الاجتماعية.</p> <p>٣. خبراء الضمان الاجتماعي المدربون في برنامج لبناء القدرات بدعم من منظمة العمل الدولية، مستخدمون في وكالات حكومية تعنى بالضمان الاجتماعي أو في منظمات أصحاب العمل أو منظمات العمال أو في مؤسسات أكاديمية تتناول مسألة الضمان الاجتماعي.</p>
<p><b>وسائل التحقق</b></p> <p>تقارير حكومية منشورة؛ الجريدة الرسمية؛ سياسات وتقارير الوزارات؛ تقارير داخلية صادرة عن منظمة العمل الدولية؛ تقارير الرصد والتقييم بشأن برامج الحماية الاجتماعية</p>	
<p><b>خط الأساس</b></p> <p>يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥</p>	
<p><b>المؤشر ٣-٣:</b> الدول الأعضاء التي وضعت برامج جديدة أو حسنت البرامج القائمة التي تسهم في توسيع تغطية الحماية الاجتماعية أو في تحسين ملاءمة الإعانات</p>	
<p><b>الهدف</b></p> <p>١٠ دول أعضاء (١ منها في أفريقيا، و٢ في الأمريكتين، و٣ في الدول العربية، و٢ في آسيا والمحيط الهادئ، و٢ في أوروبا وآسيا الوسطى)</p>	<p><b>معايير النتائج</b></p> <p>النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية:</p> <p>١. تضع الحكومة برامج جديدة للحماية الاجتماعية أو تنقح برامج موجودة، يمكن أن تكون قائمة على الاشتراكات أو غير قائمة عليها، من شأنها أن تمد نطاق تغطية الحماية الاجتماعية.</p> <p>٢. تضع الحكومة أو تنقح أو تنفذ لوائح تحسن ملاءمة الإعانات في برامج الحماية الاجتماعية القائمة على الاشتراكات وغير القائمة عليها.</p>
<p><b>وسائل التحقق</b></p> <p>تقارير حكومية منشورة؛ الجريدة الرسمية؛ سياسات وتقارير الوزارات؛ تقارير داخلية صادرة عن منظمة العمل الدولية؛ تقارير الرصد والتقييم لبرامج الحماية الاجتماعية؛ قاعدة البيانات بشأن استقصاء الضمان الاجتماعي</p>	
<p><b>خط الأساس</b></p> <p>يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥</p>	

## الميزانية الاستراتيجية

<p>تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (بدولارات الولايات المتحدة)</p>	<p>الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (بدولارات الولايات المتحدة)</p>	<p><b>النتيجة ٣:</b> إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها</p>
<p>12 300 000</p>	<p>50 530 493</p>	

## النتيجة ٤: تعزيز المنشآت المستدامة

- 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.

**إعلان النتيجة: الدول الأعضاء مجهزة بشكل أفضل للنهوض ببيئة محفزة لنمو المنشآت المستدامة، تكون متسقة مع أهداف التنمية المستدامة واستحداث العمالة المنتجة والعمل اللائق**

### المشكلة الواجب معالجتها

٧٧. توفير بيئة مؤاتية أمر أساسي لاستحداث منشآت مستدامة وتطويرها. ويتوقف استحداث مثل هذه البيئة على مجموعة سياسات محددة تماماً ومنظمة على نحو جيد تشمل مجالات التعليم والتمويل وأسواق العمل والحقوق القانونية وحقوق الملكية والتكنولوجيا والبنية التحتية، من جملة أمور أخرى. وفي بلدان عديدة، تقضي أوجه القصور في البيئة المؤاتية إلى عدم كفاية فرص النفاذ إلى خدمات تنظيم المشاريع وتطوير قطاع الأعمال، والنفاذ المحدود إلى سلاسل القيمة المضافة العليا والممارسات غير المرضية في مكان العمل. وبالتالي، يؤدي ذلك إلى إعاقة زيادة الإنتاجية ويفضي إلى مستويات عالية من البطالة والسمة غير المنظمة وفق العاملين ويضر بالبيئة الطبيعية.

### التغيرات المتوقعة

٧٨. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- إصلاحات فعالة للبيئة التنظيمية والمؤسسية تعزز استحداث المنشآت المستدامة ونموها بغية تحسين أدائها الاقتصادي والاجتماعي والبيئي وتعزيز الاستثمار وخلق وظائف أكثر وأفضل وتسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة؛
- تحسين ممارسات الإدارة والعلاقات بين العمال والإدارة لا سيما في المنشآت الصغيرة وبالغة الصغر، مما يفضي إلى تحسين ظروف العمل وتحقيق إنتاجية أعلى وإنتاج أكثر نظافة، مع مراعاة سلسلة القيم برمتها؛
- توسيع نطاق خدمات دعم قطاع الأعمال لصالح أصحاب المشاريع المحتملين والموجودين، بمن فيهم النساء والشباب، مع التركيز على الخدمات المتكاملة المالية منها وغير المالية وعلى توفير الفرص للأعمال الخضراء.

### الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٧٩. ترد فيما يلي الدروس الرئيسية:

- تحليلات مفصلة وتوفير المساعدة لتحديد المجموعات أو القطاعات التي تتمتع بإمكانية استحداث منشآت مستدامة وتوفير العمل اللائق وتطويرها والارتقاء بها؛ ويشمل ذلك تطبيق إطار سياسي "لانتقال عادل"، من باب التجربة في بلدان مختارة (اعتمده مؤتمر العمل الدولي في عام ٢٠١٣)؛
- تقديم الدعم فيما يتعلق بتحسين الإنتاجية وظروف العمل من خلال برنامج استدامة المنشآت التنافسية والمسؤولة (SCORE) وبرنامج نظام القياس المتكامل للإنتاجية وتحسينها (SIMAPRO)؛

- يتعين على التدخلات التي لها تأثير دائم على نطاق واسع أن تأخذ بعين الاعتبار واقع أن المنشآت راسخة في البيئات المؤسسية وفي سلاسل القيم. ويمكن تحقيق التحولات المنشودة على أفضل وجه من خلال 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؛

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

## الشراكات الخارجية

٨٦. سوف تعزز منظمة العمل الدولية شراكاتها مع المنظمات الدولية الحكومية ومع المنظمات الدولية الأخرى المهمة بممارسات الأعمال المسؤولة، بما فيها مصارف التنمية ومنظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي ومفوضية الأمم المتحدة السامية لحقوق الإنسان ومجلس حقوق الإنسان، إلى جانب الحلف التعاوني الدولي. ومن شأن التعاون مع مؤسسة التمويل الدولية من خلال برنامج الشراكة العالمي "دعونا نعمل" والمشاريع المعنية بتوفير موارد الرزق، التابعة لمفوضية الأمم المتحدة لشؤون اللاجئين، 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 شراكة الأمم المتحدة من أجل العمل لصالح الاقتصاد الأخضر، ومن خلال شراكات ابتكارية أخرى لتعزيز الممارسات في مكان العمل ونماذج قطاعات الأعمال الأكثر ملاءمة للبيئة.

- بناء القدرات ودعم عملية تطوير روح تنظيم المشاريع وتنمية التعاونيات، بما في ذلك من خلال الأكاديمية السنوية بشأن تنمية المنشآت المستدامة في مركز تورينو.
- ٨٢. وستدعم هذه النتائج أيضاً مبادرة المؤية بشأن المنشآت.

## القضايا المشتركة

٨٣. معايير العمل الدولية: تسترشد الاستراتيجية بالاتفاقيات والتوصيات التي اعتبرها مؤتمر العمل الدولي ذات أهمية خاصة في الاستنتاجات بشأن تعزيز المنشآت المستدامة، التي اعتمدها في دورته السادسة والتسعين (٢٠٠٧) وبإعلان المبادئ الثلاثي بشأن المنشآت متعددة الجنسية والسياسة الاجتماعية. كما ستراعي الاستراتيجية أية استنتاجات تتعلق بالمنشآت الصغيرة وبالغلة الصغر، يمكن أن يعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته الرابعة بعد المائة (٢٠١٥).

٨٤. الحوار الاجتماعي: إن تعزيز قدرات الهيئات المكونة 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.

## المؤشرات

المؤشر ٤-١: الدول الأعضاء التي جرى فيها تحسين البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة من خلال الإصلاحات السياسية أو القانونية أو المؤسسية أو التنظيمية	
<p><b>معايير النتائج</b></p> <p>النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. تستكمل الهيئات المكونة تقييماً للبيئة المؤاتية، تمشياً مع القرار بشأن تعزيز المنشآت المستدامة، الذي اعتمده مؤتمر العمل الدولي في ٢٠٠٧، وباستخدام منهجية منظمة العمل الدولية.</li> <li>2. تعد الهيئات المكونة خطة عمل ذات أولوية وإطاراً للرصد والتقييم من أجل تقييم أثر التغييرات المخطط لها على البيئة المؤاتية.</li> <li>3. تضع الحكومة سياسات أو قوانين جديدة أو تجري تغييرات تنظيمية وإدارية تساهم في توفير بيئة مؤاتية.</li> </ol>	<p><b>الهدف</b></p> <p>٨ دول أعضاء (٢ منها في أفريقيا، و٢ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٢ في آسيا والمحيط الهادئ، و١ في أوروبا وآسيا الوسطى)</p>
<p><b>وسائل التحقق</b></p> <p>وثائق وتقارير رسمية؛ تقارير صادرة عن منظمة العمل الدولية</p>	<p><b>خط الأساس</b></p> <p>يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥</p>
المؤشر ٤-٢: الدول الأعضاء التي جرى فيها تصميم وتنفيذ برامج لدعم المنشآت، بهدف تحسين الإنتاجية وظروف العمل والعلاقات الصناعية البناءة والاستدامة البيئية في المنشآت الصغيرة والمتوسطة أو التعاونيات، معززة بذلك اندماجها في سلاسل القيم المحلية أو العالمية	
<p><b>معايير النتائج</b></p> <p>النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. تصميم وتنفيذ برامج محددة تعزز الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة أو التعاونيات، في الدولة العضو التي تستخدم منتجات منظمة العمل الدولية.</li> <li>2. تخصيص المزيد من الموارد في الدولة العضو لصالح برامج تعزز الإنتاجية وظروف العمل في المنشآت الصغيرة والمتوسطة أو التعاونيات التي تستخدم منتجات منظمة العمل الدولية.</li> <li>3. تُدمج المنشآت الصغيرة والمتوسطة أو التعاونيات في سلاسل القيم المحلية أو العالمية كنتيجة للتعاون القائم بين الهيئات المكونة الوطنية والشركات متعددة الجنسية والشركات الوطنية.</li> </ol>	<p><b>الهدف</b></p> <p>١٦ دولة عضواً (٥ منها في أفريقيا، و٣ في الأمريكتين، و٢ في الدول العربية، و٤ في آسيا والمحيط الهادئ، و٢ في أوروبا وآسيا الوسطى)</p>
<p><b>وسائل التحقق</b></p> <p>وثائق وتقارير رسمية، بما فيها عمليات تدقيق لقياس النتائج</p>	<p><b>خط الأساس</b></p> <p>يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥</p>

<p><b>المؤشر ٤-٣:</b> الدول الأعضاء التي قام فيها الوسطاء من القطاعين العام والخاص بتصميم وتنفيذ برامج لتنظيم المشاريع قابلة للتوسيع وترمي إلى توفير الدخل والعمالة مع التركيز على الشباب والنساء</p>	
<p><b>معايير النتائج</b></p> <p>النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية:</p> <p>١. تكون التدخلات الجارية في الدولة العضو لصالح تنظيم المشاريع مكيفة باستخدام منتجات منظمة العمل الدولية المعدة لتعزيز روح تنظيم المشاريع مع التركيز على الشباب والنساء.</p> <p>٢. تشجع الهيئات المكونة روح تنظيم المشاريع من خلال حشد موارد إضافية واستخدام منتجات منظمة العمل الدولية المعدة لتطوير روح تنظيم المشاريع مع التركيز على الشباب والنساء.</p>	<p><b>الهدف</b></p> <p>٢٤ دولة عضواً (١٠ منها في أفريقيا، و٥ في الأمريكتين، و٣ في الدول العربية، و٥ في آسيا والمحيط الهادئ، و١ في أوروبا وآسيا الوسطى)</p>
<p><b>وسائل التحقق</b></p> <p>تقارير صادرة عن منظمة العمل الدولية؛ بوابة "كيف تبدأ مشروعك وتحسنه"</p>	
<p><b>خط الأساس</b></p> <p>يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥</p>	

## الميزانية الاستراتيجية

<p>تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٧-٢٠١٦ (بدولارات الولايات المتحدة)</p>	<p>الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (بدولارات الولايات المتحدة)</p>	<p><b>النتيجة ٤:</b> تعزيز المنشآت المستدامة</p>
<p>53 300 000</p>	<p>51 693 608</p>	

## النتيجة ٥: توفير العمل اللائق في الاقتصاد الريفي

### التغيرات المتوقعة

٨٨. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- الإدماج الفعال لمبادئ وممارسات العمل اللائق في السياسات والاستراتيجيات من أجل التنمية الريفية المستدامة؛
- تعزيز قدرة والتزام الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية في وضع وتطبيق البرامج في المناطق الريفية، استناداً إلى العمل اللائق، بما في ذلك من خلال تنظيم وتمثيل العمال وأصحاب العمل الريفيين بشكل أفضل؛
- تعزيز قاعدة المعارف والاستخدام الأفضل للمعلومات بشأن العمل اللائق والعمالة المنتجة في المناطق الريفية.

### الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٨٩. يجب أن تشمل أنشطة منظمة العمل الدولية لصالح النساء والرجال العاملين في المناطق الريفية ما يلي: تعزيز الحقوق، بما فيها تلك المتعلقة بالشعوب الأصلية والقبلية؛ مكافحة التمييز وعمل الأطفال والعمل الجبري؛ تنفيذ برامج بشأن تطوير المهارات واستثمارات البنى التحتية كثيفة العمالة. ونظراً للطبيعة المترابطة التي تتسم بها المشاكل والتحديات التي يواجهها السكان في المناطق الريفية، من المرجح أن يكون لنهج متكامل ومنسق

إعلان النتيجة: الهيئات المكونة الثلاثية مجهزة بشكل أفضل لتعزيز العمل اللائق الذي يسمح بتوفير القوت المستدام للأسر الريفية مع التركيز على حماية الأشخاص المستضعفين وتمكينهم.

### المشكلة الواجب معالجتها

٨٧. ثمانية من أصل عشرة عمال فقراء يعيشون في المناطق الريفية حيث تندر فرص العمل اللائق. وبالتالي، يمثل تحدي القضاء على الفقر أساساً القضاء على الفقر الريفي. وكما أشير إليه في الاستنتاجات بشأن تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والتسعين (٢٠٠٨)، فإن مواطن العجز في العمل اللائق متعددة ومتنوعة ومترابطة عادة في المناطق الريفية. وتشمل القيود الأكثر شيوعاً للاستفادة من إمكانات الاقتصادات الريفية ما يلي: قلة الوظائف اللائقة والمداخل الموثوقة؛ تدني الإنتاجية؛ السمة غير المنظمة؛ الإنفاذ الضعيف لسيادة القانون؛ عدم فعالية تنظيم السكان الريفيين وعدم مشاركتهم في عمليات صنع القرار؛ عدم الاستثمار بما فيه الكفاية في الزراعة والعمالة الريفية غير الزراعية والبنية التحتية؛ النفاذ المحدود أو المنعدم إلى الحماية الاجتماعية والخدمات. وهناك ضغوط إضافية ناجمة عن تغير المناخ والنزاعات واستنفاد الموارد الطبيعية، بما في ذلك ندرة الأراضي والمياه.

وتطبيق برامج هادفة لصالح العاملين في المزارع الكبيرة وغيرهم من العاملين بأجر وصغار المزارعين والعاملين في قطاعات الأعمال الصغيرة وفي التعاونيات، مع التركيز بشكل خاص على النساء والشباب والشعوب الأصلية؛

- البحوث التي تستند إلى البيانات بشأن الروابط بين النمو الاقتصادي والعمل اللائق والعمالة المنتجة والحد من الفقر، إلى جانب التحليلات بشأن تغطية التصديق والتنفيذ الفعال لصكوك منظمة العمل الدولية في المناطق الريفية، والعوائق المطروحة أمامها؛
- مجموعة من البيانات الإحصائية والمؤشرات الأساسية للعمل اللائق، مصنفة حسب المناطق الريفية والحضرية وحيثما أمكن، حسب الجنس والسن.

## القضايا المشتركة

٩٤. معايير العمل الدولية: تسترشد الاستراتيجية بالاتفاقيات والتوصيات التي تعتبر مهمة على وجه الخصوص في الاستنتاجات بشأن تعزيز العمالة الريفية للحد من الفقر، التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته السابعة والتسعين (٢٠٠٨)، لا سيما الاتفاقيات الثماني الأساسية واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩) واتفاقية منظمات العمال الريفيين، ١٩٧٥ (رقم ١٤١) واتفاقية السلامة والصحة في الزراعة، ٢٠٠١ (رقم ١٨٤) واتفاقية المزارع، ١٩٥٨ (رقم ١١٠) واتفاقية الشعوب الأصلية والقبيلة، ١٩٨٩ (رقم ١٦٩).

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

٩٦. المساواة بين الجنسين وعدم التمييز: سوف يهدف النشاط إلى التصدي للتمييز الذي تواجهه المجموعات المحرومة والمهمشة والمستضعفة، بمن فيها الشعوب الأصلية والقبلية، في المجتمعات المحلية الريفية. وسيولى انتباه خاص لتذليل العقبات التي تواجهها العاملات في المناطق الريفية من حيث الحصول على الأراضي والتمويل والخدمات الأخرى.

## الشراكات الخارجية

٩٧. نظراً لحجم التحديات المطروحة أمام تحقيق العمل اللائق في الاقتصاد الريفي، من الحيوي زيادة موارد منظمة العمل الدولية واتساق سياساتها العامة من خلال الشراكات مع منظمات دولية رئيسية، مع التركيز بشكل واضح على الميزة النسبية. وسوف تعزز منظمة العمل الدولية شراكاتها مع منظمة الأمم المتحدة للأغذية والزراعة (الفاو) والصندوق الدولي للتنمية الزراعية ومجموعة البنك الدولي، كما ستبرم شراكات جديدة مع مصارف إقليمية من أجل تعزيز استراتيجيات مشتركة ترمي إلى إدماج وتعميم العمل اللائق في التنمية الريفية.

وهادف أثر واستدامة أكبر، لا سيما عندما يستند إلى البراهين التجريبية المواضيعية ووضع السياسات العامة والتعاون مع مؤسسات دولية أخرى والدعم المنسق من خلال أصحاب المصلحة الوطنيين منهم والمحليين.

## وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

٩٠. رهنأ بالاحتياجات الفطرية، سوف تدعم منظمة العمل الدولية الهيئات المكونة، على المستوى الوطني أو القطاعي أو المحلي، في ما تتخذه من إجراءات، لتدرج مبادئ وممارسات العمل اللائق في السياسات والاستراتيجيات والبرامج من أجل التنمية المستدامة، لا سيما من خلال ما يلي:

- تعزيز العمل اللائق في مجال الزراعة والقطاعات ذات الصلة من أجل تحسين سبل العيش والأمن الغذائي، مع التشديد على مد نطاق الحماية الاجتماعية والحقوق في العمل، وإسراع صوت العمال بأجر، بمن فيهم أولئك العاملون في المزارع الكبيرة وصغار المالكين والعاملون في الأعمال التجارية الصغيرة وفي التعاونيات، وتحسين تنظيمهم وظروف عملهم وإنتاجيتهم ودخلهم؛
- دعم التنوع الاقتصادي والتحول الإنتاجي في المجالات التي تكون فيها إمكانات الإنتاجية وخلق الوظائف اللائقة عالية من خلال الاستثمارات في البنية التحتية وسلاسل القيم والارتقاء بالمهارات وتنمية المنشآت غير الزراعية؛
- التأثير على الاستثمار العام والخاص من خلال الحوار الفعال بين الحكومة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال بشأن السياسات والبرامج والقرارات التي تؤثر على الاقتصادات الريفية وعلى سبل العيش، بما في ذلك الحصول على خدمات القطاعين العام والخاص.

٩١. وسيجري السعي إلى تحقيق هذه النتيجة من خلال الاستخدام الاستراتيجي لأهم مبادرات منظمة العمل الدولية التي تستهدف الاقتصاد الريفي، بما في ذلك: الاستثمارات كثيفة العمالة في البنية التحتية الريفية؛ تنمية التعاونيات والمنشآت الزراعية وغير الزراعية؛ تعزيز روح تنظيم المشاريع لدى النساء؛ التنمية الاقتصادية المحلية وتطوير سلاسل القيم؛ مبادرات أخرى ترمي إلى إنفاذ الحقوق وتحسين ظروف عمل العمال الريفيين.

٩٢. وسيشكل التركيز على تعزيز قاعدة المعارف بشأن العمل اللائق والعمالة المنتجة في المناطق الريفية، لا سيما فيما يتعلق بالعمال المستضعفين وأسرهم ومجتمعاتهم المحلية، عنصراً مهماً في العمل المضطلع به. وسيتم توفير مساعدة هادفة لمكاتب الإحصاء الوطنية من أجل إعداد إحصاءات عمل موثوقة، بما في ذلك من خلال استعراض نُظم وأدوات جمع البيانات الموجودة.

٩٣. وسوف تشمل أهم النتائج التي يتعين على المكتب إحرارها في فترة السنتين، ما يلي:

- الموجزات السياسية والمشورة والإرشاد التقنيان لدعم إدماج مبادئ وممارسات العمل اللائق في السياسات والاستراتيجيات من أجل التنمية الريفية المستدامة؛
- بناء قدرات الهيئات المكونة في تعزيز العمل اللائق والعمالة المنتجة في المناطق الريفية، بما في ذلك من أجل وضع

## المؤشرات

<b>المؤشر ١-٥:</b> الدول الأعضاء التي اتخذت خطوات ملموسة لإدماج العمل اللائق في سياسات واستراتيجيات التنمية الريفية	
<b>الهدف</b>	<b>معايير النتائج</b>
٣ دول أعضاء (١ منها في أفريقيا، و١ في الأمريكتين، و١ في آسيا والمحيط الهادئ)	النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية: ١. تدمج الحكومة العمل اللائق في سياسات أو استراتيجيات التنمية الريفية على المستوى الوطني أو الإقليمي أو القطاعي. ٢. تضع الحكومة أو تنقح التشريعات من أجل تعزيز العمل اللائق والعمالة المنتجة في المناطق الريفية، تمثيلاً مع معايير العمل الدولية ذات الصلة.
<b>وسائل التحقق</b>	
سياسات وتقارير الوزارات؛ الجريدة الرسمية؛ صكوك التصديق؛ تقارير منظمة العمل الدولية والتقارير المشتركة بين الوكالات	
<b>خط الأساس</b>	
يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥	
<b>المؤشر ٢-٥:</b> الدول الأعضاء التي قامت فيها الهيئات المكونة بإعداد برامج هادفة تسهم في تحقيق العمل اللائق والعمالة المنتجة في المناطق الريفية	
<b>الهدف</b>	<b>معايير النتائج</b>
٣ دول أعضاء (١ منها في أفريقيا، و١ في الأمريكتين، و١ في آسيا والمحيط الهادئ)	النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية: ١. تضع المؤسسات الحكومية أو تطبق، على المستوى المركزي أو المحلي، برامج تهدف إلى توفير العمل اللائق والعمالة المنتجة إلى مجموعات مستهدفة من السكان في المناطق الريفية. ٢. تضع منظمات أصحاب العمل و/أو منظمات العمال أو تطبق، على المستوى المركزي أو المحلي، برامج تهدف إلى توفير العمل اللائق والعمالة المنتجة إلى مجموعات مستهدفة من السكان في المناطق الريفية. ٣. تحسن منظمات أصحاب العمل و/أو منظمات العمال جهودها في مجال التوعية أو التمثيل أو في مجال الخدمات التي تقدمها إلى أصحاب العمل والعمال في المناطق الريفية.
<b>وسائل التحقق</b>	
وثائق حكومية؛ وثائق وتقارير رسمية صادرة عن الشركاء الاجتماعيين؛ تقارير صادرة عن منظمة العمل الدولية	
<b>خط الأساس</b>	
يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥	
<b>المؤشر ٣-٥:</b> الدول الأعضاء التي عززت قواعد معارفها وقدراتها التحليلية وإحصاءاتها بشأن العمل اللائق في الاقتصاد الريفي	
<b>الهدف</b>	<b>معايير النتائج</b>
٦ دول أعضاء (٢ منها في أفريقيا، و١ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٢ في آسيا والمحيط الهادئ)	النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية: ١. تتخذ المؤسسات الوطنية تدابير لتحسين عملية جمع ونشر البيانات أو الإحصاءات بشأن العمل اللائق في المناطق الريفية. ٢. تضع المؤسسات الوطنية وتستخدم المعارف بشأن العمل اللائق والعمالة المنتجة لتتوير السياسات أو الاستراتيجيات أو البرامج التي تستهدف المناطق الريفية. ٣. تجري منظمات أصحاب العمل و/أو منظمات العمال بحثاً تستند إلى البيانات وتتصل بالاقتصادات الريفية بهدف تنوير السياسة والممارسات.
<b>وسائل التحقق</b>	
وثائق وتقارير رسمية؛ دراسات استقصائية بشأن القوى العاملة؛ قواعد بيانات إحصائية لمنظمة العمل الدولية	
<b>خط الأساس</b>	
يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥	

## الميزانية الاستراتيجية

تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (بدولارات الولايات المتحدة)	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (بدولارات الولايات المتحدة)	<b>النتيجة ٥:</b> توفير العمل اللائق في الاقتصاد الريفي
<b>15 580 000</b>	<b>33 852 230</b>	

## النتيجة ٦: إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم

### وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

١٠١. انطلاقاً من أن منظمة العمل الدولية مترسخة في نهج يقوم على الحقوق، فإنها ستشجع الدول الأعضاء على صياغة أو استعراض استراتيجيات وخطط متكاملة بهدف تسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة في كافة مستويات الاقتصاد. وسوف تدعم 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 ملائمة 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 تقضي إلى السمة غير المنظمة.

١٠٢. وسوف تدعم منظمة العمل الدولية أيضاً إجراءات هادفة تتخذها السلطات الوطنية لتسهيل انتقال فئات محددة من العمال أو الوحدات الاقتصادية أو القطاعات إلى السمة المنظمة، أو لتعزيز الدور الذي تلعبه سياسات بعضها في المضي قدماً بالسمة المنظمة. وسوف تشمل المساعدة خدمات المشورة ونشر حزم الموارد السياسية وتدخلات لبناء القدرات.

١٠٣. ورهنأ بالاحتياجات القطرية، سيوفر الدعم لما يلي:

- مد نطاق الامتثال للقوانين واللوائح وتحسينه، 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.
- ١٠٤. ومن شأن المشورة التقنية والتدريب ومبادرات تقاسم المعارف أن تستهدف منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال لتعزيز قدرتها على دعم المبادرات المعنية بإضفاء السمة المنظمة، بما في ذلك من خلال تمثيل أفضل للسكان العاملين في الاقتصاد غير المنظم ومن خلال المشاركة في عمليات التشاور مع الحكومات بشأن تصميم وتنفيذ اللوائح والسياسات المعنية بإضفاء السمة المنظمة.
- ١٠٥. سوف تشمل أهم النتائج التي يتعين على المكتب إحرارها خلال فترة السنتين، ما يلي:
- أدوات استثارة الوعي بشأن تكاليف الاتسام بالطابع المنظم وطرائق معالجة المشاكل المعنية، استناداً إلى حصيلة المناقشة المتعلقة بالسمة المنظمة، التي ستجري خلال الدورة الرابعة بعد المائة (٢٠١٥) لمؤتمر العمل الدولي؛

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

### المشكلة الواجب معالجتها

٩٨. 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 وتحقيق العمل اللائق والإيرادات الحكومية والمنافسة الشريفة في الأسواق الوطنية والدولية.

### التغيرات المتوقعة

٩٩. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تحسين الأطر القانونية والسياسية الشاملة على المستوى الوطني، مما يسهل الانتقال إلى السمة المنظمة، بالاسترشاد بالصك المعني بالسمة المنظمة، الذي سيبخه مؤتمر العمل الدولي خلال دورته الرابعة بعد المائة (٢٠١٥)؛
- 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

١٠٠. 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 عندما تكون مكيّفة مع الخصائص المحددة للسمة غير المنظمة، والتي تختلف حسب البلدان وفقاً للسياقات المؤسسية ومستويات التنمية، وعندما تكون مكرسة في إطار سياسي متكامل محفز لإضفاء السمة المنظمة؛
- من الناحية التشغيلية، لا بد لتدابير الانتقال إلى السمة المنظمة من أن تعالج عناصر محددة في الاقتصاد غير المنظم وفئات 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.



## القضايا المشتركة

١٠٦. 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، وسوف توفر الإرشاد في مجالات سياسية محددة.<sup>١</sup>

١٠٧. الحوار الاجتماعي: سينصب التركيز على تعزيز قدرة الشركاء الاجتماعيين على المشاركة في المشاورات مع الحكومات بشأن تصميم وتنفيذ السياسات المعنية بالانتقال إلى السمة المنظمة.

١٠٨. 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.

## الشراكات الخارجية

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

• الخدمات الاستشارية والتدريب وتطوير المعارف بشأن جمع وتحليل الإحصاءات عن السمة غير المنظمة وبشأن تعميم وتنفيذ لوائح وسياسات تراعي قضايا الجنسين وتسهل الانتقال إلى السمة المنظمة؛

• أكاديمية بشأن إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم، تُعقد في مركز تورينو؛

• الإرشاد والدعم فيما يتعلق بعمليات تقييم البيئات المؤاتية لإضفاء السمة المنظمة على المنشآت (بالارتباط بمنهجية منظمة العمل الدولية بشأن البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة)؛

• حزم الموارد السياسية بشأن تعزيز العمالة المنظمة؛ استراتيجيات الامتثال وإضفاء السمة المنظمة؛ مد نطاق الضمان الاجتماعي؛ النهج القائمة على القطاعات بهدف إضفاء السمة المنظمة؛ تحسين السلامة والصحة في الاقتصاد غير المنظم؛ التحديات الخاصة التي تواجهها الشعوب الأصلية؛

• بحوث جديدة بشأن: السياسات التي تحسن الوفورات الناجمة عن السمة المنظمة؛ طرائق المفاوضة الجماعية لحماية حقوق ومصالح العاملين في الاقتصاد غير المنظم والسعي بها قديماً؛ الأشكال المختلفة للعمل للحساب الخاص؛ نظم التلمذة الصناعية غير المنظمة؛ المنهجيات الرامية إلى تقييم محفزات السمة غير المنظمة ومكانتها على المستوى الوطني.

<sup>١</sup> انظر مكتب العمل الدولي: الانتقال من الاقتصاد غير المنظم إلى الاقتصاد المنظم، التقرير الخامس (١)، مؤتمر العمل الدولي، الدورة ١٠٤، جنيف، ٢٠١٥.

## المؤشرات

المؤشر ٦-١: الدول الأعضاء التي حدثت أطرها القانونية أو السياسية أو الاستراتيجية لتسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة	
<p><b>الهدف</b></p> <p>١٠ دول أعضاء (٣ منها في أفريقيا، و٤ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و١ في آسيا والمحيط الهادئ، و١ في أوروبا وآسيا الوسطى)</p>	<p><b>معايير النتائج</b></p> <p>النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية:</p> <p>١. تضع الحكومة أو تنقح، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، سياسات وبرامج في مجالات العمالة أو المنشآت أو الحماية الاجتماعية أو الامتثال للعمل، مما يسهل الانتقال إلى السمة المنظمة.</p> <p>٢. تضع الحكومة أو تنقح، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، قوانين ولوائح لمد نطاق التغطية القانونية والحماية المقدمة لفئات من العمال ومن الوحدات الاقتصادية لم تكن مشمولة من قبل.</p> <p>٣. تضع الحكومة أو تنقح، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، استراتيجيات أو خطط عمل وطنية تسهل الانتقال إلى السمة المنظمة في كافة مستويات الاقتصاد.</p>
<p><b>وسائل التحقق</b></p> <p>الجريدة الرسمية؛ تقارير سنوية صادرة عن هيئات حكومية؛ وثائق رسمية صادرة عن هيئات حكومية دولية؛ اتفاقات ثلاثية</p>	
<p><b>خط الأساس</b></p> <p>يحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥</p>	
المؤشر ٦-٢: الدول الأعضاء التي زادت فيها الهيئات المكونة الوعي وقاعدة المعارف بشأن السمة غير المنظمة لتعزيز عملية الانتقال إلى السمة المنظمة وتسهيلها	
<p><b>الهدف</b></p> <p>٢٠ دولة عضواً (٢ منها في أفريقيا، و٦ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٦ في آسيا والمحيط الهادئ، و٥ في أوروبا وآسيا الوسطى)</p>	<p><b>معايير النتائج</b></p> <p>النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية:</p> <p>١. تقوم الهيئات المكونة بحملات بشأن استنارة الوعي وحملات إعلامية تدعم السمة المنظمة.</p> <p>٢. تضع الحكومة، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، على المستوى الوطني، تشخيصاً للسمة غير المنظمة وتستند إليه لتحديد أولويات العمل، بما في ذلك تلبية احتياجات النساء والرجال والمجموعات المستضعفة.</p>
<p><b>وسائل التحقق</b></p> <p>الجريدة الرسمية؛ تقارير سنوية صادرة عن هيئات حكومية؛ وثائق رسمية صادرة عن هيئات دولية حكومية؛ اتفاقات ثلاثية؛ وثائق أخرى منشورة</p>	
<p><b>خط الأساس</b></p> <p>يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥</p>	
المؤشر ٦-٣: الدول الأعضاء التي اتخذت فيها هيئة واحدة على الأقل من الهيئات المكونة تدابير لتعزيز المساواة بين الجنسين أو عاجلت احتياجات المجموعات المستضعفة عند تسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة	
<p><b>الهدف</b></p> <p>١٥ دولة عضواً (٢ منها في أفريقيا، و٧ في الأمريكتين، و١ في الدول العربية، و٤ في آسيا والمحيط الهادئ، و١ في أوروبا وآسيا الوسطى)</p>	<p><b>معايير النتائج</b></p> <p>النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية:</p> <p>١. تقدم منظمات أصحاب العمل و/أو منظمات العمال خدمات تراعي قضايا الجنسين إلى الوحدات الاقتصادية في الاقتصاد غير المنظم.</p> <p>٢. تتخذ الحكومة تدابير لتعزيز المساواة بين الجنسين أو عدم التمييز ضمن إجراءاتها لتسهيل الانتقال إلى السمة المنظمة.</p>
<p><b>وسائل التحقق</b></p> <p>الجريدة الرسمية؛ تقارير سنوية صادرة عن هيئات حكومية؛ تقارير صادرة عن هيئات الإشراف؛ وثائق أخرى منشورة</p>	
<p><b>خط الأساس</b></p> <p>يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥</p>	

## الميزانية الاستراتيجية

تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٧-٢٠١٦ (بدولارات الولايات المتحدة)	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (بدولارات الولايات المتحدة)	النتيجة ٦: إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم
8 200 000	51 490 417	

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

١١٤. وتظهر الخبرة التي اكتسبتها منظمة العمل الدولية مع برامج من قبيل برنامج العمل الأفضل والبرنامج الدولي بشأن القضاء على عمل الأطفال وبرنامج استدامة المنشآت المسؤولة والقادرة على التنافس، أن البرامج القطاعية المصممة بعناية، التي يطلع فيها الشركاء الاجتماعيون وتنسق 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

١١٥. 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 ومبادرات لتنمية القدرات تكون مكيفة مع احتياجات الدول الأعضاء وأولوياتها ومواردها من حيث الامتثال في مكان العمل.

١١٦. وسيتم تعزيز الشراكات مع الهيئات الإدارية والجسم القضائي ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في سلاسل القيم، بهدف تصميم نهج ابتكارية بشأن الامتثال في مكان العمل على المستويين الوطني والقطاعي. ووفقاً للاحتياجات والظروف الوطنية، سنكثف البرامج والأدوات التي تجمع بين إجراءات الوقاية والإنفاذ لفائدة المنشآت الكبيرة والصغيرة والمتوسطة والاقتصاد المنظم وغير المنظم.

١١٧. وسيواصل العمل لتعزيز القدرة الوطنية على جمع ونشر البيانات ذات الصلة بالامتثال في مكان العمل. كما ستقدم منظمة العمل الدولية الدعم من حيث تحليل البيانات وصياغة الاستجابات السياسية القائمة على البيانات.

١١٨. وستشمل أهم النتائج التي ينبغي للمكتب إقرارها في فترة السنتين ما يلي:

- وضع خطط أو استراتيجيات (وطنية أو قطاعية) على الصعيد القطري لتحسين الامتثال في مكان العمل، بما في ذلك استحداث حوافز للامتثال للقوانين في مكان العمل أو إزالة العقبات القائمة أمامه وتوفير الأدوات اللازمة لقياس أثر هذه المبادرات؛
- توفير الإرشاد من أجل إجراء تقييمات الامتثال في مكان العمل والأدوات من أجل تحسينه في القطاعات ذات الأولوية؛
- تهيئة الإحصاءات والمعارف بشأن السياسات وأفضل الممارسات فيما يتعلق بالامتثال في مكان العمل ونشرها من خلال التقارير والموجزات السياسية وعمليات التبادل بين مفتشيات العمل الوطنية، بما في ذلك فيما يتعلق بالمنشآت الصغيرة والمتوسطة والاقتصاد غير المنظم؛
- إجراء تحليلات قطرية أو خاصة بكل إقليم بشأن الصناعات أو القطاعات التي يطرح الامتثال في إطارها إشكالية وبشأن

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

### المشكلة الواجب معالجتها

١١٠. 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

١١١. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تعزيز قدرة مفتشي العمل والسلطات الوطنية الأخرى ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، مما يفضي إلى تحسينات قابلة للقياس في مكان العمل لقوانين العمل الوطنية واللوائح السارية والاتفاقات الجماعية ومعايير العمل الدولية المصدق عليها؛
- تحسين الأطر المؤسسية القانونية والسياسية للامتثال في مكان العمل على المستوى الوطني، مع التركيز على القطاعات عالية المخاطر وتمشياً مع معايير العمل الدولية ذات الصلة؛
- إقامة التعاون والشراكات الفعالة بين إدارات العمل وغيرها من المؤسسات العامة ومنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، بهدف تحقيق استجابات شاملة فيما يتعلق بالامتثال في مكان العمل.

### الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

١١٢. 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 بالإنفاذ والتشاور والتنقيف، أن تستحدث حوافز للامتثال للقوانين في مكان العمل وإزالة العقبات القائمة أمامه. ويكون تأثير هذه الإدارات أكثر جدوى عندما تعمل بالتعاون الاستراتيجي مع كيانات حكومية أخرى ومع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال والجمهور الأعم.

١١٣. والأطر القانونية مهمة لضمان الامتثال للقانون، ولكنها غير كافية بحد ذاتها. ويستلزم إنفاذ هذه الأطر بشكل فعال أن تتمتع مؤسسات الإنفاذ بالقدرات والموارد الكافية، وهذا الأمر يطرح تحدياً جدياً في البلدان ذات الاقتصاد غير المنظم واسع النطاق. كما يتم تعزيز الامتثال من خلال توفير توعية فعالة وتدابير وقائية، لا سيما فيما يتعلق بالسلامة والصحة المهنيين.

واتفاقية إدارة العمل، ١٩٧٨ (رقم ١٥٠)، والاتفاقيات ذات الصلة بشأن السلامة والصحة المهنيين.

١٢٠. **الحوار الاجتماعي:** سوف يتمثل التركيز الأساسي في تجهيز الشركاء الاجتماعيين تجهيزاً أفضل للمشاركة في إجراءات الامتثال في مكان العمل وتعزيز مؤسسات الحوار الاجتماعي التي يمكنها أن تدعم الامتثال في مكان العمل على نحو فعال.

١٢١. **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

١٢٢. سوف تستغل منظمة العمل الدولية الشراكات مع الوكالات والصناديق والمنظمات الدولية الأخرى في منظومة الأمم المتحدة، من قبيل منظمة الصحة العالمية والبنك 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.

العوامل التي يمكنها أن تفضي إلى مستويات أعلى من الامتثال في مكان العمل؛

- تحسين الأدلة والتوعية التي تؤيد الامتثال في مكان العمل باعتبارها أساساً للتنمية الاجتماعية والاقتصادية بين الحكومات والشركاء الاجتماعيين والمؤسسات الدولية والجهات المانحة والجهات الفاعلة الأخرى؛
- إقامة الشراكات بين إدارات العمل والشركاء الاجتماعيين والجهات الفاعلة الأخرى المعنية، التي تولد المزيد من المعارف والقدرات والموارد والتعاون لتحسين الامتثال في مكان العمل؛
- ربط شبكات مفتشي العمل بين الدول الأعضاء من أجل تقاسم المعارف وتطوير استراتيجيات فعالة لمعالجة التحديات المشتركة في مجال الامتثال في مكان العمل.

## القضايا المشتركة

١١٩. **معايير العمل الدولية:** تسترشد الاستراتيجية بالاستنتاجات التي اعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته المائة (٢٠١١) بشأن إدارة العمل وتفتيش العمل. وسوف تعزز الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية واتفاقية تفتيش العمل، ١٩٤٧ (رقم ٨١) واتفاقية تفتيش العمل (الزراعة)، ١٩٦٩ (رقم ١٢٩)

## المؤشرات

المؤشر ٧-١: الدول الأعضاء التي قامت بتحسين الأطر القانونية أو السياسات أو الخطط أو الاستراتيجيات لتعزيز الامتثال في مكان العمل بما يتفق مع معايير العمل الدولية وقوانين العمل الوطنية والاتفاقات الجماعية	
<b>معايير النتائج</b>	النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية: ١. تقوم الحكومة بصياغة أو تنقيح القوانين أو اللوائح الوطنية لتحسين ظروف العمل أو السلامة والصحة المهنيين وفقاً لمعايير العمل الدولية. ٢. تقوم الحكومة بوضع سياسة أو خطة أو استراتيجية على المستوى الوطني أو القطاعي لتعزيز الإنفاذ والتدخلات الوقائية والامتثال في مكان العمل. ٣. تقوم الحكومة باتخاذ تدابير محددة سعياً إلى التصديق على الاتفاقيات ذات الصلة أو تطبيقها.
<b>الهدف</b>	١٩ دولة عضواً (٥ منها في أفريقيا و ٥ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٥ في آسيا والمحيط الهادئ و ٢ في أوروبا وآسيا الوسطى)
<b>وسائل التحقق</b>	الجريدة الرسمية؛ تقارير الوزارات؛ تقارير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات؛ التقارير عن تنفيذ خطة العمل قصد توسيع نطاق التصديق على اتفاقيات الإدارة السديدة (٢٠١٠-٢٠١٦) وتنفيذها تنفيذاً فعالاً، وخطة العمل لتحقيق التصديق واسع النطاق على صكوك السلامة والصحة المهنيين وتنفيذها تنفيذاً فعالاً (الاتفاقية رقم ١٥٥ وبرتوكولها لعام ٢٠٠٢ والاتفاقية رقم ١٨٧ (٢٠١٠-٢٠١٦))
<b>خط الأساس</b>	يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥

<p><b>المؤشر ٧-٢:</b> الدول الأعضاء التي قامت بتحسين قدراتها المؤسسية أو تعزيز التعاون مع الشركاء الاجتماعيين وغيرهم من الشركاء والمؤسسات لتحسين الامتثال في مكان العمل</p>	
<p><b>الهدف</b> ٢٠ دولة عضواً (٦ منها في أفريقيا و٥ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٥ في آسيا والمحيط الهادئ و٢ في أوروبا وآسيا الوسطى)</p>	<p><b>معايير النتائج</b> النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية: ١. إنشاء مؤسسات إدارة العمل أو اتخاذ مبادرات جديدة لتحسين الامتثال في مكان العمل. ٢. تقوم آليات الحوار الاجتماعي الثلاثية أو الثنائية الوطنية باتخاذ تدابير لتحسين الامتثال في مكان العمل. ٣. تقوم الحكومة بتطبيق آليات تنسيق فيما بين المؤسسات وداخلها على المستوى الوطني أو القطاعي لتحسين الامتثال في مكان العمل، بما في ذلك التعاون مع المبادرات الخاصة أو غير الهادفة للربح فيما يتعلق بالامتثال.</p>
<p><b>وسائل التحقق</b> تقارير تفتيش العمل، تقارير وزارة العمل، تقارير المشاريع؛ تقارير تقييم الأثر؛ تقارير منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال؛ تقارير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات</p>	
<p><b>خط الأساس</b> يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥</p>	
<p><b>المؤشر ٧-٣:</b> الدول الأعضاء والشركاء الاجتماعيين وغيرهم من أصحاب المصلحة، الذين يقومون بتحسين نظم المعارف والمعلومات الخاصة بهم لدعم الامتثال في مكان العمل</p>	
<p><b>الهدف</b> ١٠ دول أعضاء (٢ منها في أفريقيا و٢ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٣ في آسيا والمحيط الهادئ و٢ في أوروبا وآسيا الوسطى)</p>	<p><b>معايير النتائج</b> النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية: ١. تقوم مفتشيات العمل والشركاء الاجتماعيين باتخاذ تدابير لتحسين الامتثال في مكان العمل في القطاعات ذات الأولوية باستخدام منتجات أو أدوات المعارف الموضوعة بمساعدة منظمة العمل الدولية. ٢. تقوم إدارة العمل أو السلطات المعنية بإنشاء أو توسيع نطاق قواعد البيانات والإحصاءات من أجل تحسين تخطيط وتنفيذ ورصد استراتيجيات الامتثال في مكان العمل.</p>
<p><b>وسائل التحقق</b> تقارير إدارة العمل وتفتيش العمل؛ دراسات استقصائية للقوى العاملة؛ تقارير لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات؛ التقارير عن تنفيذ خطة العمل لتحقيق التصديق واسع النطاق على صكوك السلامة والصحة المهنية وتنفيذها تنفيذاً فعالاً (الاتفاقية رقم ١٥٥ وبروتوكولها لعام ٢٠٠٢ والاتفاقية رقم ١٨٧ (٢٠١٠-٢٠١٦))</p>	
<p><b>خط الأساس</b> يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥</p>	

## الميزانية الاستراتيجية

<p>تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (بدولارات الولايات المتحدة)</p>	<p>الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (بدولارات الولايات المتحدة)</p>	<p><b>النتيجة ٧:</b> تعزيز الامتثال في مكان العمل من خلال تفتيش العمل</p>
<p><b>53 300 000</b></p>	<p><b>68 492 323</b></p>	

## النتيجة ٨: حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة

- يكمل الإجراءات الرامية إلى الحلولة دون وقوع العمال في شرك أشكال العمل غير المقبولة.

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

### وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

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

١٢٧. وسوف تقوم منظمة العمل الدولية بتنفيذ خطة العمل رباعية السنوات بناءً على طلب مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤ لدعم تصديق وتنفيذ بروتوكول عام ٢٠١٤ التابع لاتفاقية العمل الجبري، ١٩٣٠.

١٢٨. ومن خلال حملات التوعية المخصصة وبناء القدرات، سوف تستثار التوعية بشأن أشكال العمل غير المقبولة إلى جانب اتخاذ إجراءات لسد الثغرات في الحماية على المستوى القطاعي والوطني والإقليمي. كما سيجري إعداد بيانات وأدوات محدثة، مثل الكتيبات التطبيقية والأدلة التدريبية، تستند إلى البراهين التجريبية والممارسات المحسنة وتُنشر في أشكال مناسبة لاحتياجات الهيئات المكونة.

١٢٩. وفي سياق البرامج القطرية للعمل اللائق، ستعزز التدخلات القطرية استراتيجيات متكاملة تراعي الجنسين وتستطيع عن طريق المشورة القانونية والسياسية وبناء المؤسسات، أن تتيح للهيئات المكونة إمكانية سد الثغرات الموجودة في حماية هؤلاء العمال على نحو أكثر فعالية. وسيسعى إلى تحقيق هذا الهدف أيضاً من خلال الاتساق الوثيق بين التدخلات وتكاملها في التصدي للأبعاد المختلفة التي تنطوي عليها أشكال العمل غير المقبولة، لا سيما عمل الأطفال والعمل الجبري والتمييز القائم على نوع الجنس أو على أسباب أخرى وغياب الحرية النقابية وإنكار حقوق المفاوضة الجماعية بشأن الأجور والصحة والسلامة، لا سيما في القطاعات التي تتسم بمخاطر شديدة على السلامة والصحة المهنيين.

١٣٠. وتسهم الاستراتيجية في تنفيذ مبادرة المؤيعة بشأن القضاء على الفقر، من خلال مكافحة إنكار المبادئ والحقوق الأساسية في العمل والمخاطر الشديدة المرتبطة بالعمل، التي تكون في الوقت نفسه سبب الفقر المتوارث عبر الأجيال ونتيجته.

١٣١. وتشمل أهم النتائج التي يتعين على المكتب إحرازها في فترة السنتين ما يلي:

- توفير إحصاءات مستوفاة بشأن عمل الأطفال والعمل الجبري، بما يتماشى مع معايير المؤتمر الدولي لخبراء إحصاءات العمل والقرارات التي اعتمدها؛
- وضع استراتيجية عالمية لحماية العمال، لا سيما العمال المهاجرون، من المخاطر التي تحيق بالصحة والسلامة والمخاطر الأخرى في مكان العمل، من قبيل الأجور المتدنية بدون مبرر أو متأخرات الأجور أو ساعات العمل الطويلة على نحو مفرط، في قطاع واحد على الأقل؛

### المشكلة الواجب معالجتها

١٢٣. حالات العمل غير المقبولة هي الحالات التي تنتكر للمبادئ 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

١٢٤. 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 وممارسة 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

- ١٢٥. يكون الإجراء الرامي إلى حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة أكثر فعالية، عندما:
  - يشمل نهجاً شاملاً يختلف باختلاف الجنس حيث: "١" يركز على فئات معينة من العمال؛ "٢" يضم أربعة مستويات تكملية من التدخل: في مكان العمل وعلى المستوى القطاعي والوطني والدولي؛ "٣" يشجع التنسيق فيما بين مختلف أصحاب المصلحة على مختلف هذه المستويات؛
  - تستكملة مبادرات تتناول الأسباب الجذرية للاستضعاف، مثل التمييز والفقر والاعتلال الصحي والحصول المحدود على التعليم والتدريب على المهارات وتدني الإنتاجية وانعدام الدخل؛
  - يقترن بتكثيف وتنظيم العمال المستضعفين المعرضين للوقوع في شرك أشكال العمل غير المقبولة؛
  - يكون مترسخاً في فهم واضح لما هي أشكال العمل غير المقبولة وأسبابها والطريقة التي تتجلى فيها في مختلف السياقات الاقتصادية والبيئات التنظيمية؛

والصحة المهنيين، ١٩٨١ (رقم ١٥٥) واتفاقية الإطار الترويجي للسلامة والصحة المهنيين، ٢٠٠٦ (رقم ١٨٧) وغيرها من الصكوك المتصلة بالسلامة والصحة المهنيين والمرتبطة بالقطاعات الخطرة.

**١٣٣. الحوار الاجتماعي:** سوف تصمم السياسات والاستراتيجيات وتنفذ من خلال الحوار الاجتماعي لضمان تكيفها بشكل جيد مع مختلف السياقات الاقتصادية والتنظيمية والثقافية.

**١٣٤. المساواة بين الجنسين وعدم التمييز:** سوف يتم تطوير الاستراتيجية العالمية ومنهجية التشخيص والنماذج التوضيحية بغية التصدي للتمييز الذي تواجهه الفئات الأكثر عرضة للوقوع في شرك أشكال العمل غير المقبولة، لا سيما العاملات ذوات الدخل المنخفض والعمال المهاجرون والعمال المعوقون وأولئك الذين يعانون من التمييز على أساس العرق أو الأصل الإثني أو الإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز.

## الشراكات الخارجية

**١٣٥.** سوف ينصب 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. وسوف تُقام شراكات وتعاون أوسع بشأن المبادئ والحقوق الأساسية في العمل مع المنظمات المعنية بقطاعات التعليم والزراعة ومع المعنيين بالإتجار بالأشخاص والهجرة.

تقديم المشورة والدعم على المستوى القطري لحماية فئات معينة من العمال المستضعفين، من أشكال العمل غير المقبولة، من خلال اتباع نهج متكاملة تجمع بين تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وبين إدخال تحسينات على السلامة والصحة المهنيين وظروف العمل الأخرى؛

اعتماد منهجية للتشخيص من أجل تقييم نطاق وسمات أشكال العمل غير المقبولة في قطاعات معينة من الاقتصاد، وتحديد الأسباب ذات الصلة بها والسبل الممكنة للمضي قدماً استناداً إلى الممارسات الحسنة؛

إعداد نماذج توضيحية بشأن الممارسات الحسنة في مجال القضاء على عمل الأطفال والعمل الجبري وفي مجال تعزيز المساواة بين النساء والرجال، ولصالح الشعوب الأصلية، مع التشديد بوجه خاص على القطاعات التي تضم نسبة كبيرة من العمال غير المنظمين، مثل العمال المهاجرين والعمال في قطاع البناء والزراعة والعمال المنزليين؛

تطوير التدريب والمعارف بشأن: وضع استراتيجيات ابتكارية لأصحاب العمل وللعمال لحماية العمال الأكثر عرضة للخطر في قطاعات مختارة عالية المخاطر؛ وضع خطط إنقاذ وإعادة تأهيل مجدية من حيث التكلفة للعمال في أوضاع عمل الأطفال والعمل الجبري؛ توسيع نطاق تغطية الحد الأدنى للأجر ليشمل الفئات المستضعفة.

## القضايا المشتركة

**١٣٢. معايير العمل الدولية:** سوف تسترشد الاستراتيجية بالاتفاقيات الأساسية واتفاقيات الإدارة السديدة واتفاقية تحديد المستويات الدنيا للأجور، ١٩٧٠ (رقم ١٣١) واتفاقية السلامة

## المؤشرات

المؤشر ٨-١: الدول الأعضاء التي قامت بتنقيح القوانين والسياسات والاستراتيجيات لحماية العمال، لا سيما أكثرهم استضعافاً، من أشكال العمل غير المقبولة، تمسباً مع معايير العمل الدولية ومن خلال الحوار الثلاثي	
<b>معايير النتائج</b>	النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية:
<b>الهدف</b>	٣٦ دولة عضواً (١٢ منها في أفريقيا و١٠ في الأمريكتين و٣ في الدول العربية و٨ في آسيا والمحيط الهادئ و٣ في أوروبا وآسيا الوسطى)
<b>وسائل التحقق</b>	١. تقوم الحكومة، بالتشاور مع الشركاء الاجتماعيين، بوضع أو تنقيح الاستراتيجيات والسياسات والتشريعات لحماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة من خلال تطبيق المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتحسين السلامة والصحة المهنيين وظروف العمل، بما في ذلك الأجور. ٢. تقوم الحكومة بإنشاء أو استخدام آليات ثلاثية وطنية لتطبيق التدابير الرامية إلى حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة بما يتمشى مع معايير العمل الدولية. ٣. تقوم الحكومة باتخاذ تدابير محددة قصد التصديق على معايير العمل الدولية ذات الصلة، لا سيما اتفاقيات العمل الأساسية.
<b>خط الأساس</b>	يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥

<p><b>المؤشر ٢-٨:</b> الدول الأعضاء التي قامت فيها هيئة أو أكثر من الهيئات المكونة بتعزيز قدراتها المؤسسية لحماية العمال، لا سيما أكثرهم استضعافاً، من أشكال العمل غير المقبولة</p>	
<p><b>معايير النتائج</b></p> <p>النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>تقوم منظمات أصحاب العمل و/أو منظمات العمال بتوفير خدمات محسنة لأعضائها من أجل التصدي لأشكال العمل غير المقبولة ومنعها بفعالية.</li> <li>تقوم الهيئات الوطنية أو القطاعية باتخاذ تدابير ترمي إلى تحسين التنسيق ورصد الإجراءات الهادفة إلى حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة.</li> <li>تقوم المؤسسات الوطنية المعنية بجمع ونشر البيانات الإحصائية المتعلقة بعدد واحد أو أكثر من أبعاد أشكال العمل غير المقبولة.</li> </ol>	<p><b>الهدف</b></p> <p>١٢ دولة عضواً (٤ منها في أفريقيا و٣ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٣ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا وآسيا الوسطى)</p>
<p><b>وسائل التحقق</b></p> <p>التقارير والوثائق الرسمية، بما فيها تقارير هيئات الإشراف وتقارير التقييم؛ قاعدة البيانات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية</p>	<p><b>خط الأساس</b></p> <p>يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥</p>
<p><b>المؤشر ٣-٨:</b> الدول الأعضاء التي أقامت فيها الهيئات المكونة الثلاثية شراكات، بما في ذلك مع أصحاب المصلحة الآخرين، من أجل الحماية الفعالة للعمال، لا سيما أكثرهم استضعافاً، من أشكال العمل غير المقبولة</p>	
<p><b>معايير النتائج</b></p> <p>النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>تقوم الهيئات المكونة، بالتعاون مع المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية ووسائل الإعلام، بالترويج للمبادرات الرامية إلى استئثار الوعي، والتي تتصدى لأشكال العمل غير المقبولة في قطاعات محددة.</li> <li>تفرض النقاشات السياسية والتعاون بين الهيئات المكونة والمنظمات متعددة الأطراف إلى اتخاذ التدابير اللازمة لتشجيع التصديق على معايير العمل الدولية ذات الصلة أو تطبيقها من أجل حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة.</li> </ol>	<p><b>الهدف</b></p> <p>١٤ دولة عضواً (٥ منها في أفريقيا و٤ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٣ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا وآسيا الوسطى)</p>
<p><b>وسائل التحقق</b></p> <p>تقارير منظمة العمل الدولية؛ تقارير صادرة عن منظمات متعددة الأطراف؛ غيرها من التقارير المنشورة</p>	<p><b>خط الأساس</b></p> <p>يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥</p>

## الميزانية الاستراتيجية

<p>تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (بدولارات الولايات المتحدة)</p>	<p>الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (بدولارات الولايات المتحدة)</p>	<p><b>النتيجة ٨:</b> حماية العمال من أشكال العمل غير المقبولة</p>
<p>69 700 000</p>	<p>57 119 881</p>	

## النتيجة ٩: تعزيز سياسات هجرة اليد العاملة المنصفة والفعالة

المهاجرين واحتياجات سوق العمل، كما أنها لا تشرك الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية إشراكاً كافياً.

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

### التغيرات المتوقعة

١٣٧. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تعزيز قدرات الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية للمشاركة في صنع السياسات العامة القائمة على البيانات والتي تفضي إلى تنفيذ سياسات عادلة وقائمة على الحقوق في مجال هجرة اليد العاملة لصالح جميع العمال؛
- إدارة حراك اليد العاملة إدارة جيدة ومنصفة في إطار عمليات التكامل الإقليمي وممرات الهجرة الأساسية استناداً

### المشكلة الواجب معالجتها

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



- توفير تقديرات عالمية وإقليمية لمجموع اليد العاملة المهاجرة وخصائصها؛
- نشر الموجزات السياسية والممارسات الحسنة والخدمات الاستشارية الوطنية والإقليمية القائمة على القرائن، بشأن: الاتفاقات الوطنية والثنائية ومتعددة الأطراف المتعلقة بالتوظيف العادل؛ ممرات الهجرة؛ الحوار بشأن سياسة هجرة اليد العاملة؛ آليات الامتثال؛ الوصول إلى العدالة والحماية الاجتماعية للعمال المهاجرين والاعتراف بمهاراتهم؛ تهيئة بيئة مؤاتية لاستثمارات الشتات والمهاجرين العائدين والإدماج المالي واستحداث الوظائف والمنشآت والتعاونيات المستدامة؛
- وضع إرشادات عملية بشأن اتساق السياسات بين العمالة والتعليم/التدريب وسياسات الهجرة، بما في ذلك بشأن دور إدارات الاستخدام العامة والخاصة ومفتشيات العمل؛
- تطوير الأدوات اللازمة لقياس إسهامات العمال المهاجرين في التنمية الاقتصادية والاجتماعية لبلدان المنشأ وبلدان المقصد؛
- إقامة شراكات تعاونية للنهوض بأطر عادلة للهجرة تراعي قضايا الجنسين بما يتفق مع الأهداف المتعلقة بهجرة اليد العاملة في برنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥.

## القضايا المشتركة

١٤١. معايير العمل الدولية: سوف 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) ونتائج الدراسة الاستقصائية العامة لعام ٢٠١٦ (الصكوك المتعلقة بالعمال المهاجرين).
١٤٢. الحوار الاجتماعي: سوف تدعم منظمة العمل الدولية بنشاط عمليات الحوار الاجتماعي على المستوى الوطني ودون الإقليمي والإقليمي بشأن مسألة الهجرة، بالإضافة إلى التدابير التي تمكن الهيئات المكونة من المشاركة بفعالية في سياسات هجرة اليد العاملة والحوار الثلاثي.
١٤٣. المساواة بين الجنسين وعدم التمييز: تمثياً مع القيم العالمية للمساواة في المعاملة وعدم التمييز، التي تنادي بها منظمة العمل الدولية، بما في ذلك ما يتعلق بالوضع المرتبط بالجنس والجنسية والإصابة بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز، سيولى اهتمام خاص لتجهيز الهيئات المكونة تجهيزاً أفضل من أجل وضع وتنفيذ التدخلات المراعية لقضايا الجنسين والمعنية بمسألة هجرة اليد العاملة.

## الشراكات الخارجية

١٤٤. ستعزز منظمة العمل الدولية أبعاد الهجرة ذات الصلة بالعمل ودور الهيئات المكونة الثلاثية في المحافل العالمية والإقليمية والوطنية، لا سيما من خلال المجموعة العالمية المعنية بالهجرة وإسداء الإرشاد بشأن إطار عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية. كما ستعزز نهج منظمة العمل الدولية مع وكالات أخرى، بما فيها المنظمة الدولية للهجرة، وتقوي الحوار الأقليمي بشأن برنامج من أجل هجرة عادلة.

إلى الحوار الاجتماعي وإلى التعاون مع مجموعة واسعة من الشركاء.

## الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

١٣٨. ترد فيما يلي الدروس الرئيسية:

- يتطلب اشتداد تدفقات هجرة اليد العاملة داخل الإقليم المزيد من الاتساق السياسي فيما بين الأطر العالمية والإقليمية والوطنية. وتكشف القرائن المستقاة من أنشطة منظمة العمل الدولية في أفريقيا وأمريكا اللاتينية إمكانية توسيع نطاق نهج المنظمة القائم على الحقوق، المكرس في الحوار الاجتماعي وكذلك الحاجة إليه. وتتسأ الممارسات الحسنة نتيجة للتعاون مع مؤسسات التكامل الإقليمي أو دون الإقليمي.
- لا تزال الثغرات في البيانات تمثل عقبة كبيرة أمام الفهم الكامل لخصائص هجرة اليد العاملة وأثر السياسات في العمال المهاجرين، وهي تعيق عملية تصميم السياسات القائمة على البيانات.
- ثمة حاجة إلى تقييم العقبات والفرص المتاحة أمام التصديق على معايير العمل الدولية الخاصة بالعمال المهاجرين وتنفيذها لدعم زيادة أهداف الخدمات الاستشارية والتوعية الاستراتيجية بمعايير منظمة العمل الدولية، على غرار الحاجة إلى تعزيز قدرات منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال للمشاركة مشاركة فعالة في هذه المسائل.

## وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

١٣٩. سوف تركز الخدمات التي تقدمها منظمة العمل الدولية إلى الهيئات المكونة على ما يلي:
- خدمات استشارية خاصة بكل بلد لتصميم وتعزيز سياسات الهجرة المنصفة والفعالة، مسترشدة في ذلك بعملية التصديق على المعايير المرتبطة بالمهاجرين وتطبيقها؛
  - المساعدة التقنية فيما يخص السياسات والمؤسسات والآليات بهدف حماية حقوق العمال المهاجرين، لا سيما في القطاعات التي تنسم بوجود قوي للعمال المهاجرين بغية جعل العمل اللائق لصالح هؤلاء العمال حقيقة واقعة؛
  - دعم تطوير المفاهيم والمعايير الدولية بشأن إحصاءات هجرة اليد العاملة لتسهيل عملية تجميع البيانات المنسقة؛
  - 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 من خلال أكاديمية مركز توريانو بشأن هجرة اليد العاملة، وبشأن برنامج منظمة العمل الدولية من أجل هجرة عادلة، إلى جانب استراتيجية موسعة تعنى بحشد الموارد.

١٤٠. وستشمل أهم النتائج التي يتعين على المكتب إجازها في فترة السنتين ما يلي:

- وضع استراتيجية عالمية على المستويين القطري والإقليمي من أجل التصديق على معايير العمل الدولية الخاصة بهجرة اليد العاملة وتطبيقها؛

## المؤشرات

<b>المؤشر ٩-١:</b> الدول الأعضاء أو المؤسسات الإقليمية أو دون الإقليمية التي قامت بوضع أو تنفيذ السياسات أو التشريعات أو الاتفاقات الثنائية أو متعددة الأطراف أو غيرها من أطر الإدارة السديدة بما يتمشى مع معايير العمل الدولية ذات الصلة، وإطار منظمة العمل الدولية متعدد الأطراف بشأن هجرة اليد العاملة ومن خلال الحوار الثلاثي	
<b>معايير النتائج</b> النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية: ١. تقوم الحكومة أو المؤسسة الإقليمية أو دون الإقليمية بصياغة أو تنقيح السياسات أو التشريعات أو الاتفاقات بما يتمشى مع معايير العمل الدولية. ٢. تشارك الهيئات المكونة في الدول الأعضاء في تصميم أو رصد تنفيذ السياسات أو التشريعات أو الاتفاقات بشأن هجرة اليد العاملة. ٣. تقوم الحكومة بإنشاء أو تعزيز مؤسسات سوق العمل لدعم الأطر المنصفة لهجرة اليد العاملة.	<b>الهدف</b> ٩ دول أعضاء (٤ منها في أفريقيا و١ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٢ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا وآسيا الوسطى) ومؤسسات إقليميتان/ دون إقليميتين (في أفريقيا)
<b>وسائل التحقق</b> الوثائق الرسمية، بما فيها السجلات الإدارية؛ الاتفاقات الثنائية ومتعددة الأطراف	<b>خط الأساس</b> دولتان عضوان في آسيا والمحيط الهادئ استناداً إلى أداء الفترة ٢٠١٠-٢٠١٥
<b>المؤشر ٩-٢:</b> الدول الأعضاء أو المؤسسات الإقليمية أو دون الإقليمية التي قامت بإنشاء أو تعزيز الآليات المؤسسية والممارسات أو الخدمات الشاملة من أجل حماية العمال المهاجرين أو من أجل النهوض بالعمالة المنتجة والعمل اللائق لفائدة العمال المهاجرين	
<b>معايير النتائج</b> النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية: ١. تقوم الحكومة أو المؤسسة الإقليمية أو دون الإقليمية بإنشاء أو تعزيز الآليات المؤسسية والممارسات أو الخدمات غير التمييزية بشأن هجرة اليد العاملة. ٢. تقوم الهيئات المكونة بإنشاء أو تعزيز آليات استشارية ثلاثية وطنية أو دون إقليمية ذات الصلة عند تنفيذ أو رصد أو تقييم إدارة هجرة اليد العاملة. ٣. تقوم منظمات أصحاب العمل و/أو منظمات العمال بتوفير خدمات جديدة إلى أعضائها لحماية وتعزيز العمل اللائق لفائدة العمال المهاجرين.	<b>الهدف</b> ١٠ دول أعضاء (منها ٣ في أفريقيا و١ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٤ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا وآسيا الوسطى) ومؤسسات إقليميتان/ دون إقليميتين (منها ١ في أفريقيا و١ في آسيا والمحيط الهادئ)
<b>وسائل التحقق</b> تقارير الهيئات الاستشارية الثلاثية؛ تقارير منظمة العمل الدولية	<b>خط الأساس</b> يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥
<b>المؤشر ٩-٣:</b> الدول الأعضاء أو المؤسسات الإقليمية أو دون الإقليمية التي قامت بتطوير قاعدة للمعارف وإحصاءات بشأن هجرة اليد العاملة لتتوير السياسات العامة على نحو أفضل وتعزيز أوجه التآزر بين سياسات هجرة اليد العاملة والعمالة والتدريب والتنمية	
<b>معايير النتائج</b> النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية: ١. تقوم الحكومة أو المؤسسة الإقليمية أو دون الإقليمية بتطوير منهجيات جمع البيانات و/أو تجميع إحصاءات هجرة اليد العاملة بما يتمشى مع معايير منظمة العمل الدولية ذات الصلة. ٢. تقوم الهيئات المكونة باتخاذ التدابير اللازمة للمضي قدماً بهجرة عادلة لليد العاملة من خلال تعزيز التعاون الدولي من أجل تحسين المعارف وصنع السياسات القائمة على البيانات.	<b>الهدف</b> ٧ دول أعضاء (٣ منها في أفريقيا و٢ في الدول العربية و٢ في آسيا والمحيط الهادئ) و١ مؤسسة إقليمية/ دون إقليمية (في أفريقيا)
<b>وسائل التحقق</b> تقارير منظمة العمل الدولية؛ قواعد البيانات الإحصائية بشأن هجرة اليد العاملة	<b>خط الأساس</b> دولتان عضوان ورابطة أمم جنوب شرق آسيا

## الميزانية الاستراتيجية

تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (بدولارات الولايات المتحدة)	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (بدولارات الولايات المتحدة)	<b>النتيجة ٩:</b> تعزيز سياسات هجرة اليد العاملة المنصفة والفعالة
29 920 000	34 428 384	

## النتيجة ١٠: منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وتمثيلية

إدارة منظمة العمل الدولية واجتماعاتها وتوفير المدخلات التقنية لجميع النتائج السياسية التي تعكس وجهة نظر العمال ودوائر الأعمال على السواء. وفي حين لا تتعكس سائر هذه الأنشطة في المؤشرات الواردة أدناه، فإنها تشكل جزءاً لا يتجزأ من المنجزات الناجحة ليس فقط بالنسبة إلى النتيجة ١٠، بل أيضاً بالنسبة إلى النتائج السياسية والتمكينية الأخرى لمنظمة العمل الدولية.

١٤٥. يشمل العمل المضطلع به في إطار هذه النتيجة عدداً من النتائج التي تتجاوز بناء القدرات المؤسسية لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال. وتتناول هذه النتائج التالي: المعارف والبحوث بشأن الهيئات المكونة من أصحاب العمل ومن العمال في منظمة العمل الدولية والتطورات الرئيسية في منظماتهم ودور مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال في تقديم الدعم الاستشاري التقني لممثليهم في هيئات

### منظمات أصحاب العمل

#### الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

١٤٨. تقوم منظمات أصحاب العمل الفعالة بتكليف هيكلاتها وخدماتها للاستمرار في تلبية احتياجات مختلف أعضائها. وتقوم بالاندماج مع غيرها من منظمات قطاع الأعمال وتوسيع نطاق ولاياتها ليشمل مسائل سياسية أوسع لدوائر الأعمال، وإعادة تقييم ميزتها النسبية المتصلة بمقدمي خدمات الأعمال الآخرين.

١٤٩. وتبين الخبرة المكتسبة من أنشطة منظمة العمل الدولية في مجال تطوير 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، وبهذا المعنى يسهم دليل البيئة المؤاتية للمنشآت المستدامة، الذي أعدته منظمة العمل الدولية، إسهاماً كبيراً في إدخال تحسينات على الأنشطة التوعوية في قطاع الأعمال والحوار بين القطاعين العام والخاص؛
- يجب تكيف التدخلات مع السياق القطري ومع الاحتياجات المحددة بغية ضمان هيمنة والتزام المنظمة وأعضائها؛
- للتدخلات المنفردة والهرمية من القمة إلى القاعدة فرص قليلة للتأثير؛
- تقييم أثر بناء القدرات يتجاوز إطار قياس من سنتين؛
- التحلي بروح خلاقية وابتكارية والعضوية التنظيمية المتينة والصفة التمثيلية ووجود قاعدة مالية صلبة، كلها عوامل رئيسية في استدامة المنافع الناجمة عن بناء القدرات، حالما يتوقف دعم منظمة العمل الدولية.

#### وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

١٥٠. 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.

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

### المشكلة الواجب معالجتها

١٤٦. 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 يعد الكثير من منظمات أصحاب العمل يكتفي بالاضطلاع بدور تقليدي باعتباره شريكاً في العلاقات الصناعية، بل بات يسعى إلى أن يلعب دوراً أكثر شمولاً يتمثل في أن يكون صوت المنشآت والقطاع الخاص بهدف التأثير في السياسات العامة ضمن طائفة من المجالات ومع عدد كبير من مختلف الشركاء. وتعتبر التغيرات والابتكارات المستمرة حيوية بالنسبة إلى المنظمات لكي تحافظ على أهميتها في معالجة بيئة سياسية دائبة التطور. وتمشياً مع مبادرة المنشآت، تتطلب زيادة الانخراط في العمل مع المنشآت اعتماد إدارة ومتابعة فعاليتين ومتسقيتين لتقريب الهيئات المكونة لأصحاب العمل وأعضاء بيئة أعمالهم، على نحو أوثق من منظمة العمل الدولية.

### التغيرات المتوقعة

١٤٧. التغيرات الرئيسية المتوقعة في المنظمات الممثلة لقطاع الأعمال، هي التالية:

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

أصحاب العمل في جميع مجالات أنشطة منظمة العمل الدولية؛

- تقديم الدعم الاستشاري التقني والمدخلات بشأن تعاون منظمة العمل الدولية مع المنشآت من خلال دور المنشأة في إدارة نقاط الدخول والعلاقات لضمان التعاون المتسق والفعال مع المنشآت.

### القضايا المشتركة

١٥٦. معايير العمل الدولية: سيجري الاضطلاع بمزيد من العمل لتوسيع نطاق استخدام الأداة الموجودة على شبكة الويب بشأن اتفاقيات العمل الدولية المعنية. والغرض من هذه الأداة ومن التدريب المصاحب لها هو مساعدة منظمات قطاع الأعمال ومنظمات أصحاب العمل على فهم اتفاقيات منظمة العمل الدولية الأساسية فهماً أفضل، والمشاركة في الحوار المتعلق بتطبيقها على المستوى الوطني.

١٥٧. الحوار الاجتماعي: تشكل هذه النتيجة حجر أساس الحوار الاجتماعي الفعال، بحيث أنها تعزز قدرة ممثلي القطاع الخاص على الضلوع في حوارات ثنائية وثلاثية.

١٥٨. المساواة بين الجنسين: تمشياً مع مبادرة المنوية 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 من خلال بيئة أعمال مكيفة.

### الشراكات الخارجية

١٥٩. من شأن الشراكات مع الأوساط الأكاديمية ومؤسسات التدريب أن تدعم نهج بناء المعارف والقدرات، لا سيما 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.

١٥١. 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 تدقيق التطوير التنظيمي الواردة في الدليل على نحو أكثر فعالية لرصد وتقييم تطوير القدرات وتوفير خطوط أساس مجدية لتتبع التقدم المحرز.

١٥٢. 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 الحسنة فيما بين قادة منظمات أصحاب العمل.

١٥٣. 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.

١٥٤. وستستند منظمة العمل الدولية إلى إجراءات مبسطة للمشاركة مع منشآت القطاع الخاص في توسيع نطاق ترتيبات التعاون والتأزر بين المكتب والمنشآت وإدارتها إدارة فعالة.

١٥٥. وتشمل أهم النتائج التي يتعين على المكتب إرازها في فترة السنتين ما يلي:

- إجراء بحوث جديدة بالتعاون مع شبكة الشركاء الأكاديميين بشأن الطبيعة المتطورة لتمثيل واستراتيجيات دوائر الأعمال في ضوء التحولات الجذرية التي يشهدها قطاع الأعمال ومنظوماته، الأمر الذي سيوفر أساساً لتحسين بناء القدرات؛
- بناء القدرات المؤسسية لقطاع الأعمال ومنظمات أصحاب العمل من أجل تلبية احتياجات الاتحادات والمنشآت الأعضاء فيها والتأثير في صنع السياسة الوطنية والإقليمية والدولية؛
- تقديم الدعم التقني للهيئات المكونة من أصحاب العمل في مختلف أجهزة الإدارة السديدة ورسم السياسات في منظمة العمل الدولية، وكذلك في الاجتماعات التقنية للمنظمة؛
- تقديم الإرشاد والنصح في مجال السياسة العامة بغية تجسيد الأولويات السياسية لدوائر الأعمال والهيئات المكونة من

### المؤشرات

المؤشر ١٠-١: المنظمات التي نجحت في تكييف هيكلياتها التنظيمية أو ممارسات التنظيم والإدارة السديدة لديها لتعزيز القيادة من حيث القدرة والفعالية والأهمية والصفة التمثيلية	
<p><b>معايير النتائج</b></p> <p>النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية:</p> <p>١. اعتماد خطة استراتيجية للمنظمة وتنفيذها.</p> <p>٢. زيادة العضوية، بما في ذلك نتيجة توسيع نطاق التغطية الجغرافية أو القطاعية، أو زيادة حجم المنشأة.</p> <p>٣. تكييف وتحسين هياكل الإدارة والتنظيم أو وضع هياكل تنظيمية جديدة أو منقحة من أجل تحسين الإدارة.</p>	<p><b>الهدف</b></p> <p>١٥ منظمة (٤ منها في أفريقيا و٤ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٤ في آسيا والمحيط الهادئ و٢ في أوروبا وآسيا الوسطى)</p>
<p><b>وسائل التحقق</b></p> <p>الأعمال الموثقة لمجلس الإدارة أو هيئة مماثلة؛ وثائق رسمية أخرى</p>	
<p><b>خط الأساس</b></p> <p>يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥</p>	

المؤشر ٢-١٠: المنظمات التي نجحت في استحداث خدمات مستدامة وتعزيزها وتنفيذها لتلبية احتياجات الأعضاء الحاليين والمحتملين	
<p><b>معايير النتائج</b></p> <p>النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية:</p> <p>١. تقوم المنظمة بتقديم خدمات جديدة واعتماد خطة تكفل استدامة الخدمة الجديدة.</p> <p>٢. تقوم المنظمة بتقديم خدمات محسنة واعتماد خطة تكفل استدامة الخدمة المحسنة.</p>	<p><b>الهدف</b></p> <p>٢٧ منظمة (٧ منها في أفريقيا و٩ في الأمريكتين و١ في الدول العربية و٨ في آسيا والمحيط الهادئ و٢ في أوروبا وآسيا الوسطى)</p>
<p><b>وسائل التحقق</b></p> <p>سجلات الخدمات؛ خطط العمل الموثقة من أجل استدامة الخدمة؛ الوثائق الرسمية الأخرى</p>	<p><b>خط الأساس</b></p> <p>يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥</p>
المؤشر ٣-١٠: المنظمات التي نجحت في تعزيز قدراتها على تحليل بيئة قطاع الأعمال والتأثير في وضع السياسات العامة	
<p><b>معايير النتائج</b></p> <p>النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية:</p> <p>١. تقوم المنظمة بصياغة استراتيجيات التوعية أو تطوير المواقف السياسية أو مواد التوعية القائمة على بحوث جيدة استناداً إلى احتياجات الأعضاء.</p> <p>٢. تشارك المنظمة في الحوار أو تشارك في المشاورات مع الحكومة والجهات الفاعلة الرئيسية الأخرى، أو تُقيم شراكات مع المؤسسات الأخرى أو تُطلق حملات التوعية لتوسيع نطاق التعريف بمواقفها السياسية.</p>	<p><b>الهدف</b></p> <p>٢٥ منظمة (٧ منها في أفريقيا و٦ في الأمريكتين و٢ في الدول العربية و٧ في آسيا والمحيط الهادئ و٣ في أوروبا وآسيا الوسطى)</p>
<p><b>وسائل التحقق</b></p> <p>التقارير والوثائق الرسمية، بما فيها اتفاقات الشراكة الاستراتيجية وأمثلة على تغطية وسائل الإعلام</p>	<p><b>خط الأساس</b></p> <p>يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥</p>

## منظمات العمال

وظروف عملهم، على المستوى الوطني والإقليمي والدولي (بما في ذلك على المستويات القطاعية)؛

- استفادة منظمات العمال على نحو فعال من معايير العمل الدولية على المستوى الوطني والإقليمي والدولي لضمان ظروف عمل وعيش لائقة للجميع.

### الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

١٦٢. ترد فيما يلي الدروس الرئيسية:

- إن الجمع بين منظمات العمال على المستوى الإقليمي ودون الإقليمي والوطني يُسهل تبادل المعارف والخبرات ورسم معالم منصات عمل وطنية مشتركة وزيادة الفعالية في التعاون مع الحكومات وأصحاب العمل وفي تشجيع التغيير. ويبقى تحقيق تلك المبادرات على المستوى الوطني وفي سياق تزايد التكامل الإقليمي، ضرورة أساسية.

- إن معرفة معايير العمل الدولية وآلية الإشراف في منظمة العمل الدولية والسوابق القضائية المعنية في النظم القانونية الوطنية، تُسهم إسهاماً كبيراً في حماية حقوق العمال وتعزيزها والحد من أوجه انعدام المساواة وإحداث تحسينات في العمالة وأمن الدخل. وقد ساعدت معايير العمل الدولية منظمات العمال على التنظيم والمشاركة في المفاوضات الجماعية وإطلاق حملات لمراجعة قوانين العمل.

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

١٦٠. في عالم عمل سريع التغير، تكتسي منظمات العمال أهمية حيوية لدعم حقوق العمال وتعزيز العدالة الاجتماعية والنهوض بأماكن لائقة للعمل ومجتمعات أكثر شمولية. وفي بلدان عديدة، توجد عقبات تعيق على نحو جسيم أنشطة منظمات العمال فيما يتعلق بممارسة الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والتوعية السياسية، بما في ذلك في مناطق تجهيز الصادرات وسلاسل التوريد العالمية. ولا بد من تعزيز قدرات منظمات العمال لكي تُمثل حقوق أعضائها وتدافع عنها وتلبي احتياجاتهم بفعالية.

### التغيرات المتوقعة

١٦١. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تعزيز قدرة منظمات العمال على تنظيم أعضاء جدد واستحداث منظمات فعالة تستجيب لاحتياجات أعضائها على جميع المستويات؛
- تحسين قدرات منظمات العمال على التمثيل والمفاوضة مما يسمح لها بالتأثير في البرامج السياسية المعنية بحقوق العمال

## وسائل العمل ودعم الهيئات المكونة

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

• مواصلة دعم منظمات العمال في تحديد وسد الثغرات في التصديق على الاتفاقيات ورصد تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها، بما في ذلك من خلال برنامج عالمي بشأن معايير العمل الدولية، يشمل تقديم الخدمات الاستشارية وبناء القدرات، لا سيما فيما يتعلق بالحملات الترويجية والأنشطة التنظيمية؛

• تقديم المشورة السياسية والدعم التقني من أجل تعزيز العمل التعاوني والتأثير السياسي من خلال منصات نقابية وطنية ودون إقليمية وإقليمية بشأن القضايا ذات الصلة بشواغل العمال، بما في ذلك هجرة اليد العاملة وحقوق العمال في سلاسل التوريد العالمية ومناطق تجهيز الصادرات والانتقال الفعال إلى الاقتصاد المنظم؛

• تشجيع هيكلية متينة للحوار الاجتماعي، بما في ذلك الاتفاقيات الإطارية الدولية والأطر التنظيمية والترتيبات التعاقدية استناداً إلى الاتفاقات الجماعية، مدعومة بالبحوث المشتركة بين الأقاليم ومبادرات تقاسم المعارف والتدريب والمواد المرجعية ذات الصلة؛

• 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 التعاونيات ومنظمات الاقتصاد الاجتماعي.

١٦٤. وستشمل أهم النتائج التي يتعين على المكتب إرازها في فترة السنتين ما يلي:

• وضع برنامج بحوث عالمي لتعزيز المعارف والقدرات التحليلية في إطار منظمات العمال؛

• توفير منصة عالمية محدثة لنشر البحوث الحديثة بشأن سياسات العمل والسياسات الاجتماعية (بما في ذلك الصحافة الدولية للبحوث في مجال العمل والعمود العالمي بشأن العمل)؛

• النهوض بالخدمات الاستشارية وبناء القدرات لتعزيز القدرات التنظيمية لمنظمات العمال؛

• تقديم الدعم من خلال التعاون الوطني والإقليمي والدولي لتعزيز منصات وشبكات السياسات النقابية؛

## المؤشرات

• وضع برنامج عالمي وإقليمي بشأن معايير العمل الدولية مع التركيز بشكل خاص على الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية (بما في ذلك استخدام هذه المعايير في سياق إصلاح قانون العمل وأمام المحاكم الوطنية) وعلى آلية الإشراف على المعايير لدى منظمة العمل الدولية؛

• وضع برنامج عالمي لتقديم الدعم إلى نقابات العمال فيما يتعلق بالجهود التنظيمية وقدراتها التمثيلية.

## القضايا المشتركة

١٦٥. **معايير العمل الدولية:** سينصب التركيز بصورة خاصة على التصديق على المعايير المتصلة بالحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وتطبيقها. وسيستند برنامج وضع السياسات العامة إلى معايير العمل الأساسية والصكوك الأخرى المعنية بالضمان الاجتماعي والحد الأدنى للأجور والسلامة والصحة المهنيين وهجرة اليد العاملة وعلاقة الاستخدام وإنهاء الاستخدام.

١٦٦. **الحوار الاجتماعي:** سيتمثل محور تركيز رئيسي في إنشاء وتعزيز هيكلية الحوار الاجتماعي، على المستويين الثنائي والثلاثي، بغية الدفع بالبرامج السياسية على كافة المستويات. وسيجري تشجيع تبادل الخبرات من حيث الحوار الاجتماعي على المستوى الإقليمي.

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

## الشراكات الخارجية

١٦٨. 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، لا سيما فيما يتعلق ببرنامج التنمية لما بعد عام ٢٠١٥ والانتقال العادل إلى اقتصاد أخضر. وسيجري تعزيز التعاون مع مؤسسات التكامل الإقليمي بهدف تجسيد وجهات نظر العمال وشواغلهم تجسيدا أفضل في عمليات التكامل الإقليمي. وستتواصل الشراكات في مجال البحوث مع المؤسسات الأكاديمية والشبكات المتخصصة.

المؤشر ١٠-٤: تعزز منظمات العمال الوطنية قدراتها التنظيمية على المستويين الوطني والإقليمي

معايير النتائج	
الهدف	النتائج الجديدة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية: ١. اعتماد خطة استراتيجية بشأن تنظيم فئات العمال في الأوضاع المستضعفة وبشأن توسيع نطاق تغطية المفاوضات الجماعية. ٢. تعتمد ثلاث منظمات أو أكثر من منظمات العمال خطة استراتيجية لتعزيز المنظمات النقابية الإقليمية ودون الإقليمية.
وسائل التحقق	التقارير السنوية الصادرة عن منظمات العمال
خط الأساس	يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٤-٢٠١٥

<b>المؤشر ٥-١٠:</b> تعزز منظمات العمال الوطنية قدراتها التمثيلية من أجل التأثير في البرامج السياسية على المستوى الوطني والإقليمي والدولي	
<b>معايير النتائج</b> النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية: ١. على المستوى الوطني، تقديم مقترحات بشأن السياسة العامة في المجالين الاجتماعي والاقتصادي واعتمادها، بما في ذلك في سياق إصلاحات قانون العمل. ٢. على المستوى الإقليمي، اعتماد مواقف مشتركة بشأن القضايا التي تهم العمال. ٣. على المستوى الدولي، تقدم منظمات العمال مقترحات بشأن السياسة العامة للتأثير في الأطر والمؤسسات متعددة الأطراف.	<b>الهدف</b> ١٩ منظمة من منظمات العمال (٦ منها في أفريقيا و٤ في الأمريكتين و٤ في الدول العربية و٤ في آسيا والمحيط الهادئ و١ في أوروبا وآسيا الوسطى)
<b>وسائل التحقق</b> التقارير السنوية الصادرة عن منظمات العمال	
<b>خط الأساس</b> يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٥-٢٠١٤	
<b>المؤشر ٦-١٠:</b> تستخدم منظمات العمال الوطنية معايير العمل الدولية لتعزيز الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والعدالة الاجتماعية على المستوى الوطني والإقليمي والدولي	
<b>معايير النتائج</b> النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية: ١. على المستوى الوطني، تُقدم التعليقات بشأن الاتفاقيات المصدق عليها أو بشأن إيداع الشكاوى والاحتجاجات أو تُتخذ تدابير لمتابعة ملاحظات وتوصيات هيئات الإشراف في منظمة العمل الدولية. ٢. على المستوى الإقليمي، تُقدم ورقات مواقف وتعليقات نقابية مشتركة بشأن بنود العمل في الاتفاقات التجارية أو المفاوضات. ٣. على المستوى الدولي، يُقدم الدعم الوطني لحملة عالمية من أجل التصديق على معايير العمل الدولية وتنفيذها.	<b>الهدف</b> ٢٢ منظمة من منظمات العمال (٦ منها في أفريقيا و٨ في الأمريكتين و٤ في الدول العربية و٤ في آسيا والمحيط الهادئ)
<b>وسائل التحقق</b> التقارير السنوية الصادرة عن منظمات العمال؛ التعليقات والتقارير الصادرة عن لجنة الخبراء المعنية بتطبيق الاتفاقيات والتوصيات؛ التقارير الصادرة عن الأطر والمؤسسات متعددة الأطراف	
<b>خط الأساس</b> يُحدد بحلول نهاية فترة السنتين ٢٠١٥-٢٠١٤	

## الميزانية الاستراتيجية

تقدير الإنفاق من خارج الميزانية للفترة ٢٠١٧-٢٠١٦ (بدولارات الولايات المتحدة)	الميزانية العادية المقترحة للفترة ٢٠١٧-٢٠١٦ (بدولارات الولايات المتحدة)	<b>النتيجة ١٠:</b> منظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال قوية وتمثيلية
16 000 000	86 156 017	

## المحركات السياسية المشتركة

ولا يسترشد العمل ضمن جميع هذه النتائج السياسية بمعايير العمل الدولية فحسب، ولكنه يوفر أيضاً الدعم فيما يتعلق بالتصديق على هذه المعايير وتنفيذها تنفيذاً فعالاً. وتحدد معايير العمل الدولية المبادئ الأساسية التي تضع أطر الأنشطة والمشورة السياسية التي توفرها منظمة العمل الدولية. وتزيد نتائج نظام الإشراف في منظمة العمل الدولية ذلك ثراءً. ويوفر التصديق عليها وتنفيذها تنفيذاً فعالاً الإطار القانوني الأساسي الذي هو بمثابة الخطوة الأولى في اتجاه تحقيق التقدم في تعزيز الحقوق في العمل واستحداث الوظائف اللائقة وتحسين ظروف العمل ومد نطاق الحماية الاجتماعية ودعم المنشآت المستدامة. ويُسرّف الدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية إلى الدول الأعضاء للقيام بتطبيق معايير العمل الدولية تطبيقاً فعالاً، بدوره، عن نشوء قضايا سياسية جديدة تُسهم في المناقشات بشأن وضع المعايير وبشأن توفير استجابات فعالة لاحتياجات عالم عمل ما فتئ يتطور واحتياجات الهيئات الثلاثية المكونة لمنظمة العمل الدولية.

١٦٩. تمثل المحركات السياسية المشتركة الثلاثة ذات الصلة بجميع النتائج السياسية مبادئ أساسية، وهي وسيلة لتحقيق الأهداف الدستورية لمنظمة العمل الدولية. وبالتالي، يجري تعزيز وتطبيق معايير العمل الدولية والحوار الاجتماعي والمساواة بين الجنسين وعدم التمييز في عالم العمل، في إطار الإجراءات المتخذة بموجب جميع النتائج السياسية. بالإضافة إلى ذلك، تدرج هذه المعايير ووضع المرأة في العمل ضمن مبادرات منوية منظمة العمل الدولية؛ وسيُكثف العمل بشأنها في فترة السنتين بغية تجهيز المنظمة حتى تتصدى بنجاح للتحديات التي تطرحها ولايتها في بداية منويتها الثانية. وفيما يلي مناقشة موجزة لهذه المحركات السياسية المشتركة وكيفية تنفيذها ضمن جميع النتائج.

## معايير العمل الدولية

١٧٠. تشكل معايير العمل الدولية في الوقت نفسه نتيجة قائمة بحد ذاتها ووسيلة عمل ترمي إلى تحقيق جميع النتائج السياسية.

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

### المساواة بين الجنسين وعدم التمييز

١٧٧. توفر الاتفاقيات الأساسية لمنظمة العمل الدولية وغيرها من صكوك المنظمة ذات الصلة بالمساواة وعدم التمييز، إطاراً مرجعياً جامعاً لهذا المحرك السياسي المشترك. 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.

١٧٨. وسوف تشمل مبادرة المؤية بشأن المرأة في العمل مجموعة من المنتجات المحددة التي تتشارك فيها النتائج السياسية، والتي ستسهم أيضاً في متابعة عملية استعراض بيجين ٢٠٠٤. وستتضمن هذه المبادرة تقييماً أساسياً لظروف المرأة في عالم العمل بهدف وضع استراتيجية متجددة لمنظمة العمل الدولية وإشراك الهيئات المكونة الثلاثية في النشاط الرامي إلى تحقيق المساواة الكاملة والحقيقية والدائمة والقضاء على التمييز.

١٧٩. وسيجري العمل على تقييم ومعالجة ما للمؤسسات والإجراءات والقوانين والسياسات المحايدة ظاهرياً، من تأثير تمييزي لا سيما في 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، وقد يكون من بينهم النساء والأشخاص المعوقون وأفراد المجتمعات الأصلية أو الأقليات الإثنية والأشخاص المصابون أو المتأثرون بفيروس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والعمال المهاجرون؛ "٢" معالجة مواطن العجز في تمثيل الفئات المستبعدة والمهمشة؛ "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.

١٧١. وتدعم مبادرة المؤية المخصصة للمعايير، توجهه الاستراتيجي للعمل خلال فترة السنتين وتحفزه بغية ضمان نظام إشراف ذي حجية يتمتع بدعم ثلاثي كامل. وستكتسي المناقشات الجارية بالفعل في مجلس الإدارة وفي مؤتمر العمل الدولي أهمية حيوية في هذا الصدد.

١٧٢. وسوف ينصب تركيز الخدمات المتصلة بالمعايير ضمن جميع النتائج، على ما يلي: "١" تحسين تجهيز الهيئات المكونة للمشاركة بفعالية في إعداد المعايير ذات الصلة واعتمادها والتصديق عليها وتنفيذها؛ "٢" زيادة التصديق على المعايير ذات الصلة بالنتيجة المعنية؛ "٣" تحسين تطبيق الاتفاقيات المصدقة والتوصيات على المستوى الوطني.

### الحوار الاجتماعي

١٧٣. 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.

١٧٤. وغالباً ما ينتقص من قيمة الدور الذي يضطلع به الشركاء الاجتماعيون في التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة. ولا يزال الاعتراف الفعلي بحقوق الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية وممارستها، يشكل تحدياً. وستلزم مواجهة هذه التحديات تعميم الحوار الاجتماعي والهيكل الثلاثي في نتائج السياسات كافة. وتحقيقاً لهذه الغاية، ستقوم منظمة العمل الدولية بما يلي: تقوية الجهات الفاعلة في الحوار الاجتماعي؛ تعزيز 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.

١٧٥. وسوف تركز الخدمات التي توفرها منظمة العمل الدولية ضمن جميع النتائج، على ما يلي: "١" بناء القدرات المؤسسية والتقنية للهيئات المكونة، بصورة مستقلة أو مشتركة، لجعلها تقوم بدورها كاملاً في الحوار الاجتماعي؛ "٢" تسهيل المشاركة الفعالة لمنظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في برامج منظمة العمل الدولية؛ "٣" تعزيز مؤسسات الحوار الاجتماعي وممارساته.

### لمحة عامة عن السياقات الإقليمية

١٨٢. وسيستمر الترويج لمنظمات أصحاب عمل ومنظمات عمال وإدارات عمل وطنية متينة وفعالة، والتصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها في جميع الأقاليم. وترد في الفقرات التالية لمحة عامة موجزة عن النتائج السياسية الأخرى التي تحظى بالأولوية في كل إقليم. وتتجلى الأهداف المحددة لكل بلد داخل كل إقليم في الجداول الواردة ضمن كل نتيجة. وترد في الجدول ٣ لمحة عامة إقليمية عن متغيرات مختارة مرتبطة بالعمل اللائق.

١٨٠. سوف يتحدد إطار عمل منظمة العمل الدولية في الأقاليم في النتائج السياسية العشر الواردة في مقترحات البرنامج والميزانية هذه؛ وسوف تسترشد الطريقة التي يتم بها تحديد أولويات النتائج السياسية وتنفيذها في كل إقليم بالطلبات القطرية المعبر عنها من خلال البرامج القطرية للعمل اللائق والخطط الإنمائية الوطنية وأطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية، وبالاستنتاجات الصادرة عن الاجتماعات الإقليمية.

١٨١. ويتضمن كل إقليم من الأقاليم الخمسة تنوعاً كبيراً من حيث الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية الخاصة بالدول الأعضاء والتحديات التي تواجهها كل دولة عضو.



## الجدول ٣: مؤشرات مختارة للعمل اللائق حسب الإقليم

أفريقيا	الأمريكتان	الدول العربية	آسيا والمحيط الهادئ	أوروبا وآسيا الوسطى
55.4	6.6	8.4	33.2	3.6
13.7	13.9	27.6	10.9	20.4
68.4	70.9	23.9	60.3	74.6
49.6	47.7	--	72.9	20.2
21.5	29.5	56.1	47	93.3
97.7	94.3	79.5	71.3	99.8
53.7	63.6	45.5	35.3	83.3

<sup>١</sup> تُستنتى من هذه البيانات أمريكا الشمالية وأوروبا الغربية.

<sup>٢</sup> تنطبق هذه البيانات على متوسط قدره ١٩ بلداً فيما يتعلق بأفريقيا و ٢٠ بلداً فيما يتعلق بالأمريكتين وتسع بلدان فيما يتعلق بآسيا والمحيط الهادئ و ١٣ بلداً فيما يتعلق بأوروبا وآسيا الوسطى.

<sup>٣</sup> الوضع في نهاية عام ٢٠١٤.

المصادر: الحسابات القائمة على المؤشرات الرئيسية لسوق العمل وبوابة إحصاءات منظمة العمل الدولية

ILOSTAT 'World Social Protection Report 2014-15' NORMLEX.

الأمثل للموارد والمعارف المحلية، بالاستناد إلى التمويل والدعم التقني والاستعانة بالخبرات المتاحة على المستوى الوطني. ومن شأن مبادرات هجرة اليد العاملة أن تستهدف المجتمعات الاقتصادية الإقليمية التي أعطت الأولوية لهذه المسألة. وسوف يقدم الاجتماع الإقليمي الأفريقي الثالث عشر، المزمع عقده في أواخر عام ٢٠١٥، المزيد من الإرشاد بشأن أنشطة منظمة العمل الدولية في أفريقيا خلال فترة السنتين.

**١٨٦.** ومن المتوقع أن يقوم حوالي ١٦ بلداً بوضع برامج قطرية جديدة للعمل اللائق خلال فترة السنتين.

### أمريكا اللاتينية والكاريبي

**١٨٧.** بعد عقد أو ما يزيد من النمو الاقتصادي الملحوظ واستحداث الكثير من الوظائف في العديد من بلدان أمريكا اللاتينية والكاريبي، تباطأت وتيرة النمو في السنوات الأخيرة. ويواجه الإقليم استمرار مستويات عالية من السمة غير المنظمة وانعدام المساواة، لا سيما في صفوف الشباب والنساء والفئات المستضعفة. وتمشياً مع إعلان ليما المعتمد خلال الاجتماع الإقليمي الأمريكي الثامن عشر (٢٠١٤)، سوف يركز نشاط منظمة العمل الدولية في الإقليم على ما يلي: وظائف أكثر وأفضل للنمو الشامل وتحسين آفاق عمالة الشباب؛ الحرية النقابية والمفاوضة الجماعية؛ تعزيز المنشآت المستدامة؛ إضفاء السمة المنظمة على الاقتصاد غير المنظم.

**١٨٨.** وسيتمثل الهدف الجامع في الإقليم في تشجيع الإدماج الاجتماعي والتنمية من خلال إضفاء السمة المنظمة. وسعيًا إلى

### أفريقيا

**١٨٣.** خلال العقد الماضي، سجلت أفريقيا معدلات نمو اقتصادي مثيرة للإعجاب ومستدامة عموماً. ومع ذلك، لم يفض هذا النمو إلى خلق ما يكفي من الوظائف لتغيير الوضع، لا سيما في صفوف الشباب والشبان. وبغية التصدي لعدم كفاية العمالة المنتجة وفرص العمل اللائق، مقترنة باتساع أوجه انعدام المساواة الاجتماعية والاقتصادية وازدياد انعدام الأمن البشري وتدفقات المهاجرين داخل الإقليم وخارجه، فإن النتائج السياسية التالية تكتسي أهمية خاصة في إقليم أفريقيا: وظائف أكثر وأفضل للنمو الشامل وتحسين آفاق عمالة الشباب؛ إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها؛ تعزيز سياسات منصفة وفعالة بشأن هجرة اليد العاملة.

**١٨٤.** وبالنسبة إلى البلدان منخفضة الدخل في أفريقيا، سوف تُستكمل خدمات المشورة السياسية بمشاركة 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، وتنفيذها في العديد من الدول ذات الوضع الهش. وستشكل روح تنظيم المشاريع لدى الشباب مجال عمل مهماً.

**١٨٥.** وفي البلدان ذات الدخل المتوسط، سينصب التركيز أساساً على الإرشاد السياسي القائم على البيانات والشبكات بين بلدان الجنوب والتعلم المتبادل، بما في ذلك التعاون الإقليمي مع بلدان BRICS (البرازيل والاتحاد الروسي والهند والصين وجنوب أفريقيا). بالإضافة إلى ذلك، سينصب التركيز على الاستخدام

١٩٤. ومن المتوقع أن تقوم عشرة بلدان بوضع برامج قطرية جديدة للعمل اللائق خلال فترة السنتين.

## الدول العربية

١٩٥. إن استمرار معدلات البطالة العالية، لا سيما في صفوف الشباب، وانخفاض معدلات مشاركة المرأة في القوى العاملة واتساع أوجه انعدام المساواة، لا تزال من بين التحديات الاجتماعية والاقتصادية الرئيسية التي تواجهها معظم البلدان في الدول العربية. وتتفاقم هذه التحديات 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 وسيركز العمل، من باب الأولوية، على ما يلي: الحاجة إلى وظائف أكثر وأفضل للنمو الشامل وتحسين آفاق عمالة الشباب؛ إرساء أراضيات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها؛ تعزيز سياسات هجرة اليد العاملة المنصفة والفعالة.

١٩٦. وسيتمحور النهج الإقليمي حول الخدمات المتخصصة والسريعة القائمة على شبكات 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. وستبذل جهود متجددة لتعزيز التصديق على معايير العمل الدولية وتطبيقها.

١٩٧. وستبقى البلدان المتضررة من الأزمات، والتي تظهر درجات متفاوتة من الهشاشة المتفاقمة بفعل ضعف القدرات المؤسسية وتأثير الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية على السياسات العامة، من أولويات الأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية في الإقليم - لا سيما من خلال تقديم دعم تقني متكامل لتعزيز صمود أسواق العمل والمجتمعات المحلية المتأثرة بتدهور الظروف الاجتماعية والاقتصادية.

١٩٨. ومن المتوقع أن تقوم خمسة بلدان بوضع برامج قطرية جديدة للعمل اللائق خلال فترة السنتين.

## أوروبا وآسيا الوسطى

١٩٩. تتسم البلدان في إقليم أوروبا وآسيا الوسطى بتنوع السياقات الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، وهي تواجه تحديات مشتركة ومتباينة. وقد بدأت بعض البلدان تنتعش من الأزمة مع تثبيت أسواق العمل وتحسينها، فيما لا تزال بلدان أخرى تكافح السمة غير المنظمة وتجد من الصعب ضمان المبادئ والحقوق الأساسية في العمل وتهيئة بيئة مؤاتية للمنشآت المستدامة. وقد اشتدت الأزمة في أجزاء كبيرة من الإقليم، حيث لا تزال بعض البلدان تواجه مستويات عالية مثيرة للقلق من البطالة، لا سيما في صفوف الشباب والشبان، وانعدام الأمن الوظيفي المتزايد وضعف الحماية الاجتماعية وتراجع معدلات الاستثمار. وشرعت حكومات عديدة في إصلاحات مضمينة وفي التصدي لمشكلة الديون والاضطراب النقدي. وقد أدى النمو الاقتصادي البطيء أو الانكماش إلى مفاخرة هذه التحديات التي غالباً ما تصيب الأشخاص الأكثر استضعافاً في المجتمع.

٢٠٠. وتمثل أحد التحديات الخاصة، على نحو ما جاء في إعلان أوصلو للاجتماع الإقليمي الأوروبي التاسع (٢٠١٣)، في وضع

تحقيق هذا الغرض، ستقوم منظمة العمل الدولية بتنفيذ نهج متكامل يشمل جميع النتائج السياسية، نظراً إلى أن استحداث وظائف أكثر وأفضل يتطلب تعزيز المنشآت 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.

١٨٩. وسينصب تركيز شديد على إدارة المعارف وبناء القدرات بالتعاون مع مركز البلدان الأمريكية لتنمية المعارف في مجال التدريب المهني. وستستند منظمة العمل الدولية إلى آليات التكامل الإقليمي للمضي قدماً بالعناصر المهمة المدرجة في برنامج العمل اللائق وتسهيل المشورة السياسية. وستقوم بتكييف الأدوات المتوفرة لتقديم المساعدة التقنية وتبسيطها، لا سيما المتعلقة منها بإضفاء السمة المنظمة والمنشآت المستدامة (مع التركيز على المنشآت الصغيرة والمتوسطة) والحرية النقابية والمفاوضة الجماعية والحوار الاجتماعي. وستدمج برنامجها من أجل تعزيز السمة المنظمة في أمريكا اللاتينية والكاريبي وستطلق مبادرة مماثلة بشأن هجرة اليد العاملة. وستدمج المنظمة التعاون بين بلدان الجنوب، مثلاً من خلال المبادرة الإقليمية من أجل "جعل أمريكا اللاتينية والكاريبي منطقة خالية من عمل الأطفال"، ومشاريع بشأن العمل الجبري وعمل الأطفال والهجرة والوظائف الخضراء.

١٩٠. ومن المتوقع تجديد البرامج القطرية للعمل اللائق في عدد يصل إلى عشرة بلدان خلال فترة السنتين.

## آسيا والمحيط الهادئ

١٩١. على الرغم من أن الأداء الاقتصادي ظل متيناً في الإقليم بشكل عام، إلا أنه تباطأ في عدد من البلدان التي كانت تتسم سابقاً بمعدلات نمو عالية. ويظل 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، من التحديات الرئيسية المطروحة على صعيد التنمية. وتبقى معدلات التصديق المنخفضة على معايير العمل الدولية، لا سيما الاتفاقيات الأساسية، الشغل الشاغل.

١٩٢. ونظراً للتنوع في الإقليم، سينصب تركيز النشاط على ما يلي: وظائف أكثر وأفضل للنمو الشامل وتحسين آفاق عمالة الشباب؛ إرساء أراضيات 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.

١٩٣. وستركز منظمة العمل الدولية على تقديم المشورة السياسية رفيعة المستوى للعدد المتزايد من البلدان ذات الدخل المتوسط وعلى مواصلة دعم تعاونها التقني في البلدان الأقل نمواً والدول ذات الوضع الهش والدول الجزرية الصغيرة النامية. وستستفيد البلدان المتضررة من الكوارث الطبيعية من تدخلات هادفة لتحسين سبل العيش المستدامة. وسيجري الاضطلاع بالأنشطة اللازمة من أجل زيادة معدل التصديق المنخفض على معايير العمل الدولية في الإقليم. وسوف يستمر التعاون الوثيق مع الهيئات الإقليمية ودون الإقليمية، بما فيها رابطة أمم جنوب شرق آسيا. وسوف يقدم الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ، المزمع عقده في عام ٢٠١٦، المزيد من الإرشاد بشأن أنشطة منظمة العمل الدولية في الإقليم.

٢٠٢. وسينصب التركيز بقدر أكبر على توفير المشورة السياسية لتعزيز الحوار الاجتماعي وسد الثغرات القانونية القائمة، تمثيلاً مع السياسات الوطنية ومن خلال توفير المساعدة التقنية لمعالجة بعض مسائل العمل المحددة وتطوير قدرات الشركاء الاجتماعيين. وستعاون منظمة العمل الدولية تعاوناً وثيقاً مع المؤسسات الأوروبية ذات الصلة ومع الشركاء الاجتماعيين الأوروبيين بشأن مسائل السياسة العامة، وستسهل تقاسم المعارف والخبرات ضمن الإقليم من خلال إجراء دراسات وتحليلات مقارنة وتطوير شبكات دون إقليمية وإقامة مجتمعات ممارسات فيما بين الهيئات المكونة والاضطلاع بعمليات استعراض الأقران.

٢٠٣. وسيجري تجديد البرامج القطرية للعمل اللائق أو استعراضها خلال فترة السنتين في ١٤ بلداً.

نهج مستدامة من أجل تشجيع الوظائف والنمو والعدالة الاجتماعية، وذلك لضمان ألا يشكل التثبيت المالي والإصلاح الهيكلي والقدرة التنافسية من جهة، ورزم الحوافز والاستثمار في الاقتصاد الحقيقي والوظائف الجيدة واستفادة المنشآت من الائتمان من جهة أخرى، نماذج متنافسة.

٢٠١. وتمثيلاً مع إعلان أوسلو، ورهنأً بحصيلة الاجتماع الإقليمي الأوروبي العاشر، المزمع عقده في عام ٢٠١٧، سيضمحل العمل بصورة خاصة النتائج السياسية التالية: وظائف أكثر وأفضل للنمو الشامل وتحسين آفاق عمالة الشباب؛ إرساء أراضيات 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.

## البحوث والمعارف وإحصاءات العمل وتنمية القدرات

### برنامج للبحوث والمعارف

#### □ الأهداف الشاملة

• 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.

٢٠٨. ويقدم هذا الجزء لمحة عامة عن الاتجاهات والمكونات الرئيسية لبرنامج بحوث منظمة العمل الدولية ككل. وترد تفاصيل أكثر بشأن هذه المكونات البحثية في إطار كل نتيجة من النتائج السياسية العشر، بما في ذلك الطريقة التي تسهم بها إجمالاً في تحقيق النتائج وتكمل بها المنتجات والخدمات الأخرى.

#### □ وسائل العمل

٢٠٩. سيتم تحقيق أهداف برنامج البحوث من خلال برنامجين رئيسيين للبحوث. أولاً، في إطار العمل بشأن مبادرات المؤمية السبع، سيجري تقييم الاتجاهات الرئيسية - بما فيها التكنولوجيات الجديدة وتغير المناخ والتركيب الجنساني المتغير في المهن وعمق واتساع انعدام المساواة بين الجنسين والسياق المتغير الذي تجد المنشآت نفسها فيه وشح الموارد الطبيعية والانتقال إلى اقتصادات أكثر مواتة للبيئة والدور المتغير للدوائر المالية والأنماط البارزة من حيث التنمية والعولمة - تقيماً يستند 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.

٢١٠. وسيتم إنشاء شبكة بحوث مكرسة لبحث الأبعاد المختلفة لمبادرة مستقبل العمل، بإرشاد من فريق استعراض البحوث (انظر الفقرة ٢١٤ أدناه).

٢١١. وفي إطار المبادرة الخضراء، ستقوم البحوث بتعزيز قاعدة المعارف العالمية وتنمية قدرات الهيئات المكونة من أجل ضمان انتقال عادل في تخصير الاقتصادات والمنشآت والوظائف. كما ستتضمن تقيماً لآثار استثمارات واستراتيجيات الاقتصاد الأخضر على سوق العمل.

٢١٢. ثانياً، من المنتظر إطلاق برنامج بحوث على مستوى منظمة العمل الدولية بشأن "الأساليب الناجحة" في سياق النتائج السياسية العشر واستناداً إلى تعاون مشترك جيد التخطيط بين

٢٠٤. 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.

٢٠٥. 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 أنه يمكن للحكومات والشركاء الاجتماعيين الاستفادة بشكل كبير عند صياغة السياسات على أساس تحليل متين للأساليب الناجحة وغير الناجحة، وفي ظل أي ظروف، رهنأً بمستويات التنمية والسياقات القطرية.

٢٠٦. 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.

٢٠٧. 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؛

## إحصاءات العمل

٢١٦. يتمثل الهدف في تعزيز مركز منظمة العمل الدولية باعتبارها المرجع العالمي 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.

٢١٧. وسيتم توحيد قواعد البيانات الإحصائية الموجودة، في قاعدة بيانات واحدة في منظمة العمل الدولية تشمل كافة المؤشرات الرئيسية للعمل اللائق. وتكون قاعدة البيانات هذه دعامة مهمة لبوابة معارف منظمة العمل الدولية. كما سيتم وضع إطار لضمان الجودة بهدف تحقيق الاتساق بين جميع الأنشطة الإحصائية التي يضطلع بها المكتب.

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

٢١٩. 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.

## تنمية القدرات: تعزيز التعاون بين مكتب العمل الدولي ومركز تورينو

٢٢٠. سيجري تقوية الشراكة الاستراتيجية بين مكتب العمل الدولي ومركز تورينو من خلال ثلاث طرائق يرد وصفها فيما يلي:

٢٢١. سوف يكيف المركز برامجه التدريبية لصالح الهيئات المكونة لمنظمة العمل الدولية وفقاً للنتائج السياسية الواردة في الخطة الاستراتيجية الانتقالية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. وبالنسبة لكل نتيجة، سندمج الميزة النسبية للمركز بوصفه مركزاً عالمياً للمعارف، مع الخبرة الإقليمية والوطنية من خلال شراكات تعليمية مع مزودي الخدمات الإقليمية 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 ومعززة بتكنولوجيا المعلومات، وزيادة القدرات اللغوية والخبرات المواضيعية في المركز.

٢٢٢. وسيقوم فريق عمل معني بالتعلم، 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 تعلم متعددة المراحل لصالح مختلف فئات موظفي المنظمة، باستخدام نهج نموذجي يسمح للموظفين أن يضعوا برامج التعلم الخاصة بهم باختيار نموذج من نماذج التعلم المطروحة.

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

الإدارات ويشمل المواضيع التالية ذات الصلة بطائفة من النتائج السياسية:

- 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 إقامة المنشآت واستدامتها وزيادة قدراتها إلى أقصى حد على استحداث العمل اللائق، مع إيلاء اهتمام خاص إلى عمليات الانتقال من المنشآت البالغة الصغر 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 مؤاتية للعمل اللائق؛
- السياسات الفعالة لحفز الوظائف وفرص المسار المهني لصالح العاطلين جزئياً عن العمل والمجموعات المستضعفة، لا سيما الشباب والشبان؛
- الجمع الفعال بين الحماية الاجتماعية والمشاركة في سوق العمل والسياسات الإنمائية؛
- سياسات تحديد الأجور المصممة على نحو جيد والسياسات المعنية بالضريبة على العمل ولوائح وترتيبات العمالة لتطبيق الحق في المفاوضة الجماعية، تمشياً مع المعايير ذات الصلة.
- ٢١٣. ومن شأن إطلاق منشور بحثي فريد ورائد، ألا وهو تقرير *لمحة عامة عن العمالة في العالم والشؤون الاجتماعية* (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 وغير ذلك، وفي الحوارات الوطنية. ومن المزمع اختيار المواضيع ذات الأولوية لنشرها خلال السنوات المقبلة لتعزيز وتدعيم تنفيذ مبادرات المنوبة والأولويات البرنامجية الأخرى. وسيستمر نشر التقريرين البارزين الموجودين بشأن السياسات العامة، أي *التقرير العالمي بشأن الحماية الاجتماعية* و*تقرير الأجور في العالم*، مرة كل سنتين.
- ٢١٤. ومن شأن إنشاء فريق لاستعراض البحوث يتألف من باحثين معترف بهم دولياً وينتمون إلى خلفيات متنوعة ومتكاملة، أن يوفر الإشراف ويضمن أن تقوم جميع البحوث على البيانات وأن تجري وفقاً لمنهجيات لا تستيق الاستنتاجات.
- ٢١٥. وستتخذ خطوات لدعم عملية نشر البحوث وتطبيقها. وسيواصل 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* في توفير صلة مهمة مع الأوساط الأكاديمية.



## النتائج التمكينية

التكاليف الإجمالية. وقد سمحت الإصلاحات التي أجريت بشأن سير أعمال هيئات الإدارة السديدة ومدة انعقادها بإعادة توزيع الموارد الشحيحة على القدرات التقنية. وتواصل مقترحات البرنامج والميزانية هذه دعم التوجه القائم نحو تحويل الموارد من خدمات الإدارة والدعم إلى القدرات التقنية. ويمكن أن يؤدي مزيد من الاستعراض المستفيض بشأن طرائق تشغيل هذه الخدمات إلى تمهيد السبيل نحو اعتماد طرائق بديلة من شأنها أن تحقق المزيد من المكاسب الواضحة من حيث الكفاءة والفعالية.

٢٢٤. يقدم هذا الجزء النتائج التمكينية الثلاث وما يقابلها من مؤشرات الأداء وأهداف فترة السنتين.

٢٢٥. وتعتبر النتائج التمكينية أساسية لضمان الفعالية في سير أعمال منظمة العمل الدولية تمثيلاً مع دستورها وقواعدها وإجراءاتها. وتدعم هذه النتائج تنفيذ النتائج السياسية العشر من خلال توفير الخدمات الأساسية (الموارد البشرية والمالية وتكنولوجيا المعلومات والبرمجة والمرافق). وسيظل أحد الأهداف الرئيسية لعملية الإصلاح، كما كان دائماً، زيادة فعالية هذه الخدمات من أجل تحقيق أقصى حد من القيمة وتخفيض

### النتائج الواجب تحقيقها في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧

#### النتيجة ألف: التوعية الفعالة بشأن العمل اللائق

من أطر برمجة الأمم المتحدة) التي تدعم سياسات العمل اللائق، بالتعاون مع منظمة العمل الدولية وهيئاتها المكونة الثلاثية؛

إعلان النتيجة: تضطلع الهيئات المكونة والمؤسسات الشريكة بتعزيز سياسات العمل اللائق وتطبيقها.

#### المشكلة الواجب معالجتها

- وضع سياسات فعالة وإقامة شراكات تشغيلية مع الأمم المتحدة ووكالاتها والمؤسسات الإقليمية ومتعددة الأطراف والجهات المانحة والمنشآت الخاصة، بشأن تعزيز سياسات العمل اللائق وتطبيقها، مع الإشارة بوجه خاص إلى النتائج السياسية العشر؛
- تعزيز العمل اللائق بوصفه عنصراً رئيسياً في عمل الأجهزة الإقليمية والدولية لرسم السياسات (بما فيها الأمم المتحدة ومجموعة العشرين).
- تزييد الدول الأعضاء من جمع البيانات وتقديم المعلومات عن مؤشرات العمل اللائق واستخدام بيانات سوق العمل الأساسية لصنع السياسات، مما يسهم في جعل منظمة العمل الدولية المرجعية العالمية بشأن إحصاءات العمل.

#### الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٢٢٨. تكون عملية التوعية التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية أكثر فعالية عندما تجمع بين الالتزام المستمر مع صانعي القرارات وقادة الرأي وبين تحليلات سياسية مقنعة وقائمة على البراهين التجريبية الدامغة والبيانات القوية. ويتواصل تعزيز هذه التوعية من خلال التأثير على جداول الأعمال على أعلى مستوى ومن خلال إقامة الشراكات مع الهيئات المكونة على المستوى القطري والإقليمي والعالمي، للمساعدة على توجيه السياسات نحو نهج العمل اللائق. وقد أبرزت التجربة المكتسبة حتى الآن من المناقشات السياسية العالمية للأمم المتحدة ومجموعة العشرين

٢٢٦. تدعو هيئات الإدارة السديدة في منظمة العمل الدولية، المنظمة إلى الترويج لسياسات سليمة للعمل اللائق في مجال العمالة والعمل والمجال الاجتماعي لصالح النساء والرجال العاملين. وتكمن مسؤولية منظمة العمل الدولية في تجميع البيانات والبراهين المتمحورة حول جدوى هذه السياسات في مختلف السياقات الاجتماعية والاقتصادية. وتؤدي وظائف التوعية هذه على نحو أفضل عندما تجمع بين مبادئ قوية منصوص عليها في معايير العمل الدولية وبراهين تجريبية وتحليل مقارن للممارسات الحسنة على نفس القدر من القوة. ومن السمات الرئيسية التي تجدر الإشارة إليها، التنسيق الفعال والدعم المتبادل بين السياسات الاقتصادية وسياسات العمالة والسياسات الاجتماعية. ومن أجل بيان فوائد اعتماد نهج منسق، تتعاون منظمة العمل الدولية أكثر فأكثر مع المسؤولين الحكوميين من وزارات العمل والمالية والتخطيط، وما إلى ذلك، على المستوى الوطني، وكذلك مع مجموعة واسعة من الشركاء على المستويين العالمي والإقليمي، بما في ذلك على جميع مستويات الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف.

#### التغيرات المتوقعة

٢٢٧. التغيرات الرئيسية المتوقعة هي التالية:

- تجعل الدول الأعضاء على نحو متزايد هدف العمل اللائق محور سياساتها، بما في ذلك من خلال البرامج القطرية للأمم المتحدة (أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وغيرها

## أبرز النتائج

٢٣٠. ستشمل أبرز النتائج التي يتعين على المكتب إجازها في فترة السنتين ما يلي:

- توسيع الالتزام الاستباقي ومواصلة أنشطة التوعية مع المنتديات والمؤسسات السياسية الرئيسية على المستوى العالمي والإقليمي والوطني؛
- تعزيز القدرات التقنية من أجل إعداد تقارير تحليلية عالمية موثوقة بشأن العمل المواضيعي المتعلق باتجاهات وقضايا سياسة العمالة استناداً إلى معلومات إحصائية شاملة ومحدثة؛
- توفير المبادئ التوجيهية وغيرها من المواد المرجعية لتيسير إدماج استراتيجيات العمل اللائق في أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية وغيرها من أطر برمجة الأمم المتحدة؛
- توفير المعلومات والمنتجات الإعلامية عالية الجودة وفي حينها لترويج تقارير ورسائل منظمة العمل الدولية الرئيسية دعماً لعمل التوعية الذي تضطلع به منظمة العمل الدولية، بحيث يسهل الوصول إليها عن طريق موقع منظمة العمل الدولية؛
- وضع أدوات وأدلة بشأن جمع الإحصاءات عن العمل والعمالة ونقص استخدام اليد العاملة؛
- توحيد قواعد البيانات الإحصائية الموجودة ضمن قاعدة بيانات ILOSTAT، وهي قاعدة بيانات منظمة العمل الدولية لإحصاءات العمل.

## الشراكات الخارجية

- ٢٣١. ستعزز منظمة العمل الدولية الشراكات مع المؤسسات والوكالات التي لديها مصلحة استراتيجية في صياغة السياسات وتنفيذها للمضي قدماً ببرنامج العمل اللائق، وذلك بهدف:
- ضمان إقامة شراكات فعالة ضمن إطار أهداف التنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥ لتعزيز سياسات وبرامج العمل اللائق؛
- العمل من خلال اللجان الإقليمية للأمم المتحدة وآليات التنسيق الإقليمية وغيرها من الهيئات متعددة الأطراف والمؤسسات المالية الإقليمية لتعزيز سياسات العمل اللائق؛
- التعاون مع مجموعة العشرين ومع المؤسسات السياسية الأخرى العالمية منها والإقليمية لإدماج سياسات العمل اللائق في هذه السياقات التي تتمتع بالنفوذ؛
- التوسيع الانتقائي لنطاق التوعية والتعاون مع المنشآت الخاصة والجهات الفاعلة غير الحكومية، وذلك بالتشاور مع الهيئات المكونة الثلاثية.

والمؤسسات المالية الدولية والمؤسسات الإقليمية ومصارف التنمية، أن التحلي بالواقعية إزاء أهداف التوعية وتحديد أصحاب المصلحة الرئيسيين واستهدافهم وبلورة التغيرات المحددة والمنشودة بلورة واضحة، هي من الأمور الأساسية للتدخلات الفعالة. وأثبتت مبادرة "أمم متحدة واحدة" فعاليتها في حفز وضع البرامج المشتركة بين منظمة العمل الدولية ووكالات الأمم المتحدة الأخرى وتسهيل تعميم العمل اللائق.

## وسائل العمل

٢٢٩. سوف يركز عمل منظمة العمل الدولية على ما يلي:

- إقامة تعاون استراتيجي مع المنتديات والمؤسسات السياسية الرئيسية مثل الأمم المتحدة ومنظمة الأمم المتحدة الأوسع نطاقاً والمؤسسات المالية الدولية ومجموعة العشرين والمؤسسات الإقليمية وغيرها من المنتديات والمؤسسات رفيعة المستوى؛
- استخلاص الرسائل السياسية الرئيسية (مع تركيز عالمي وإقليمي وقطري على السواء) من تحليل منظمة العمل الدولية القائم على البيانات والبيانات والتحليلات الإحصائية المحدثة والمناسبة من حيث التوقيت بشأن الاتجاهات الأخيرة في عالم العمل، المتمحورة حول النتائج السياسية العشر؛
- جعل منظمة العمل الدولية معلماً مرجعياً بشأن عالم العمل واستخدام ميزتها النسبية إلى أقصى حد من خلال تعزيز نفاذ الهيئات المكونة وصانعي القرارات وقادة الرأي إلى معلومات مجدية ومحدثة بشأن أنشطة منظمة العمل الدولية؛
- توصيل رسائل مقنعة وقائمة على البيانات وموجهة نحو إيجاد الحلول بشأن مواضيع عالم العمل؛
- تعزيز الروابط الوظيفية بين مكاتب منظمة العمل الدولية في الأقاليم والمقر للنهوض بالدعم الذي تقدمه منظمة العمل الدولية إلى الهيئات المكونة من حيث نوعيته وأهميته وتوقيته؛
- الاستناد إلى استنتاجات التقييم، بما في ذلك استعراض وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة لعام ٢٠١٤ بشأن تنفيذ العمالة الكاملة والمنتجة والعمل اللائق للجميع على نطاق المنظمة، وتطبيق الدروس المستخلصة لجعل أنشطة التوعية أكثر فعالية؛
- دعم تعاون الهيئات المكونة الثلاثية مع صانعي القرارات وقادة الرأي من خلال توفير بناء القدرات بشأن التوعية الفعالة (بالتعاون مع مركز تورينو)، والتوجيهات والأدوات المحدثة، والمنتديات للتأثير في النقاش السياسي تأثيراً أكثر فعالية.

## المؤشرات

<b>المؤشر ألف-١: الدول الأعضاء التي جعلت هدف العمل اللائق في صميم صنع السياسات أو جعلت سياساتها تتلاءم مع مبادئ العمل اللائق</b>	
<b>معايير النتائج</b>	النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية: ١. اعتماد سياسات العمل اللائق كأهداف سياسية جامعة للاستراتيجية أو الخطة الإنمائية الوطنية الجديدة أو المنقحة لدى الدول الأعضاء. ٢. تدمج أطر عمل الأمم المتحدة للمساعدة الإنمائية (أو أطر البرمجة المقابلة) دعماً على الأقل من دعومات برنامج العمل اللائق.
<b>الهدف</b>	١٥ دولة عضواً (منها ٤ في أفريقيا و ٤ في الأمريكتين و ٤ في آسيا والمحيط الهادئ و ١ في الدول العربية و ٢ في أوروبا وآسيا الوسطى)
<b>وسائل التحقق</b>	الجريدة الرسمية؛ التقارير السنوية الصادرة عن وزارة العمل؛ الوثائق المشتركة بين الحكومات؛ تقارير الأمم المتحدة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي أو الجمعية العامة للأمم المتحدة
<b>خط الأساس</b>	١٩ دولة عضواً (استناداً إلى الأداء المسجل خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١٣)
<b>المؤشر ألف-٢: الوكالات الدولية والمؤسسات متعددة الأطراف والمؤسسات الإقليمية التي تعاونت تعاوناً نشطاً مع منظمة العمل الدولية لتعزيز سياسات العمل اللائق</b>	
<b>معايير النتائج</b>	النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية: ١. تتبع المؤسسات الدولية أو متعددة الأطراف أو الإقليمية سياسات العمل اللائق بالتعاون مع منظمة العمل الدولية. ٢. يحظى الدعم الذي تقدمه منظمة العمل إلى أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة لما بعد عام ٢٠١٥، بالاعتراف حسب الأصول في التقارير المرورية السنوية.
<b>الهدف</b>	٥ مؤسسات دولية أو متعددة الأطراف أو إقليمية
<b>وسائل التحقق</b>	تقارير الأمم المتحدة إلى المجلس الاقتصادي والاجتماعي أو الجمعية العامة
<b>خط الأساس</b>	٧ مؤسسات (استناداً إلى الأداء المسجل خلال الفترة ٢٠١٠-٢٠١٣)
<b>المؤشر ألف-٣: الدول الأعضاء التي عززت نظم معلومات سوق العمل ونشرت معلومات حول الاتجاهات الوطنية لسوق العمل بما يتماشى مع المعايير الدولية بشأن إحصاءات العمل</b>	
<b>معايير النتائج</b>	النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي معياراً واحداً أو أكثر من المعايير التالية: ١. تقوم الهيئات المكونة بجمع البيانات الجديدة على المستوى القطري ونشرها وفقاً للقرار الذي اعتمده المؤتمر الدولي التاسع عشر لخبراء إحصاءات العمل بشأن إحصاءات العمل والعمالة ونقص استخدام اليد العاملة. ٢. تقدم بيانات سوق العمل الوطنية إلى منظمة العمل الدولية وتتاح على موقع ILOSTAT. ٣. تقارير الدول الأعضاء عن مؤشرات الأهداف الإنمائية المستدامة المتعلقة بالعمالة الكاملة والمنتجة واللائقة.
<b>الهدف</b>	١٧ دولة عضواً (منها ٦ في أفريقيا و ٢ في الأمريكتين و ٢ في الدول العربية و ٤ في آسيا والمحيط الهادئ و ٣ في أوروبا الشرقية وآسيا الوسطى)
<b>وسائل التحقق</b>	ILOSTAT؛ أهداف التنمية المستدامة وتقارير الأمم المتحدة ذات الصلة
<b>خط الأساس</b>	١- ١٠ دول أعضاء ٢- ٦٠ دولة عضواً ٣- صفر دول أعضاء



## النتيجة باء: الإدارة الفعالة والناجعة للمنظمة

### وسائل العمل

#### □ هيئات الإدارة السديدة

٢٣٥. سيواصل المكتب تقديم الدعم لإصلاح سير أعمال مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية، من خلال تعزيز الفعالية والاستناد إلى خبرة الهيئات المكونة وتعقيباتها ومداولات الفريق العامل المعني بسير أعمال مجلس الإدارة ومؤتمر العمل الدولي. كما سيبدل المزيد من الجهود لتوفير الوثائق الموجزة والجيدة في الوقت المناسب. وسيجري 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 أي تعديلات لازمة على النظام الأساسي للمؤتمر.

#### □ الإشراف

٢٣٦. التدقيق الداخلي والخارجي للحسابات والتقييم المستقل وعمل اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف والدور الإشرافي الذي يضطلع به مكتب أمين الخزينة 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.

٢٣٧. 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. ويلخص الجدول ٤ المخاطر التي تعتبر حسب التقييمات الأشد من نوعها بالنسبة إلى المنظمة في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، واستراتيجيات التخفيف الرامية إلى معالجتها. وستوضع سجلات المخاطر من أجل جميع مواقع منظمة العمل الدولية، مع التركيز بصفة خاصة على البرامج والمشاريع والأنشطة المعرضة للخطر بدرجة شديدة. وستعرض هذه السجلات، كلما دعت الضرورة، على نظر لجنة معنية بإدارة المخاطر وفريق كبار المديرين، مع مراعاة التدابير التخفيفية والأهداف السياسية للمنظمة وعمليات تقييم المخاطر التي تجربها منظمات أخرى في الأمم المتحدة.

إعلان النتيجة: الإدارة الفعالة والناجعة لمنظمة العمل الدولية تمثيلاً مع دستورها وقواعدها ولوائحها، ومع قرارات مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة.

### المشكلة الواجب معالجتها

٢٣٢. تهدف هذه النتيجة إلى ضمان التشغيل الأمثل لهيئات إدارة منظمة العمل الدولية ووظائف الإدارة السديدة فيها وفعالية الرصد والإشراف في استخدام الموارد الموكلة إلى المكتب ومساءلة المكتب مساهمة كاملة فيما يتعلق بتنفيذ برنامجه وميزانيته.

### التغيرات المتوقعة

٢٣٣. سوف تسهم الأنشطة والتدخلات الرئيسية الواجب تنفيذها، فيما يلي:

- تشجيع مشاركة الهيئات المكونة الثلاثية على نطاق واسع ورفع المستوى في الإدارة السديدة وصنع القرارات في المنظمة؛
- زيادة كفاءة سير أعمال مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية؛
- زيادة تحسين الإشراف لدعم سير عمل المنظمة على نحو مسؤول وشفاف مع وضع إطار فعال لإدارة المخاطر؛
- تعزيز نوعية واستخدام عمليات التقييم لتتوير الإدارة السديدة للمنظمة وتنفيذ برامجها.

### الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٢٣٤. في السنوات الأخيرة، اتخذت منظمة العمل الدولية مبادرات لتقوية إجراءاتها من حيث الإدارة السديدة وتعزيز ممارساتها المؤسسية. وقد أظهرت إصلاحات سير أعمال مجلس الإدارة أهمية الإعداد والإدارة السليمة للدورات للسماح بالتركيز الشديد على وظائف الإدارة السديدة وبالتالي تحقيق وفورات يعتد بها. وسيجري اختبار هذه الدروس أيضاً مع إصلاح سير أعمال مؤتمر العمل الدولي والاجتماعات الإقليمية. 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، برزت القدرة على المتابعة كأحد الاعتبارات الرئيسية.

## الجدول ٤: سجل المخاطر لفترة ٢٠١٦-٢٠١٧

المخاطر	السبب الجذري المحدد (الأسباب الجذرية المحددة)	النشاط الاستراتيجي	الجهات المسؤولة عن تدارك المخاطر
١ قيام الهيئات المكونة والجهات المانحة بالحد من التزامها ببرنامج العمل اللائق وبتمويل البرامج والمشاريع.	إخفاق منظمة العمل الدولية في موازنة ثقافتها واختصاصاتها وعملياتها ووسائلها التكنولوجية مع الأولويات الاستراتيجية. وعدم تنظيم أنشطة التوعية على نحو يفضي إلى استثارة الوعي بأهمية برنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية. وعدم كفاية قياس التقدم المحرز في تنفيذ البرامج والمشاريع والتبليغ عنه ومعالجته وعدم بروز أثره على نحو كاف.	تركيز الموارد على المشاريع الرئيسية وعلى البرامج الجادة والوجيهة الموجهة نحو السياسة العامة والمترافقة بالكتلة الحرجة الملائمة لتحقيق أثر كبير. وتشديد التوعية والاتصالات على النتائج السياسية وتنفيذ البرامج والمشاريع. وإعداد تقارير متسقة في مواعيد محددة نتيجة الإجراءات والمبادئ التوجيهية المتعلقة بالتوعية والاتصالات الخارجية.	نواب المدير العام.
٢ تعطل تنفيذ البرامج والمشاريع الرئيسية، مما يؤثر سلباً على سمعة منظمة العمل الدولية وعلى تمويلها في المستقبل.	عدم فعالية التنسيق بين مقر منظمة العمل الدولية والمكاتب الخارجية خلال فترة تقييم البرامج أو المشاريع. وعدم تحديد ومعالجة المخاطر الشديدة على النحو الملائم في عملية التصميم. وعدم ملاءمة البرنامج أو التنفيذ.	ضمان أن تدمج تقييمات البرامج والمشاريع سجلات مفصلة عن المخاطر. وبدء الرصد الروتيني لعمليات التنفيذ وتحديد ومعالجة العوائق القائمة أمامها.	مدير المكاتب الميدانية والإدارات.
٣ تأثير أزمة من الأزمات تأثيراً سلبياً على تسير الأنشطة الرئيسية وعلى استمرارية سير العمل عموماً.	عدم معالجة آثار الكوارث الطبيعية أو الاضطرابات المدنية والسياسية أو الهجمات الإرهابية أو الأحداث الرئيسية المرتبطة بالصحة أو السلامة، في خطط استمرارية سير العمل في مقر منظمة العمل الدولية وفي المكاتب الخارجية. وعدم فعالية إدارة الأزمات.	اضطلاع مقر منظمة العمل الدولية والمكاتب الخارجية بإعداد وتعداد خطط استمرارية سير العمل. وإنشاء فرق لإدارة الأزمات في المقر وفي المكاتب الإقليمية وكفالة أن توفر عمليات محاكاة الأزمات تحديث الأدلة الإرشادية لكيفية التصدي للأزمات.	المديرون الإقليميون وكبير موظفي المخاطر.
٤ عدم وفاء دولة عضو واحدة أو أكثر بالتزاماتها المالية. ومعاناة منظمة العمل الدولية من نقص في التمويل نتيجة لذلك.	تأخير في دفع الاشتراكات المقدرّة نتيجة قيود الميزانية الخاصة بالدول الأعضاء. وتراجع التزام الدول الأعضاء ببرنامج العمل اللائق لمنظمة العمل الدولية.	اعتماد منظمة العمل الدولية مؤقتاً على صندوق رأس المال العامل. وتحديد وتأجيل أو إلغاء البرامج والمشاريع والأنشطة التي لا تحظى بالأولوية.	أمين الصندوق والمراقب المالي وفريق كبار المديرين.
٥ خضوع شريك مصري أساسي لمنظمة العمل الدولية إلى الحراسة القضائية. ومعاناة المنظمة من الخسائر المالية ووقف التشغيل وسوء السمعة، نتيجة لذلك.	نظام المراقبة الداخلية التابع لمنظمة العمل الدولية والرامي إلى رصد ملاءة الشركاء المصرفيين أو خطر التعرض للغش، لا يتلاءم مع الطيف الكامل لكشوفات المصرف.	وضع بروتوكولات صارمة لانتقاء المصارف، تراعي تصنيف الائتمان وترتيبات مقايضة الديون وتنوع النظراء ومدة الاستثمار. واضطلاع مهنيين مستقلين في هذا القطاع باستعراض وتأيد استراتيجيات الاستثمار وانتقاء النظراء.	إدارة الشؤون المالية.
٦ بروز عوامل اقتصادية طارئة، مما يؤدي إلى تناقص قدرات الميزانية العادية لمنظمة العمل الدولية. وعدم كفاية الموارد لضمان التنفيذ الكامل لبرنامج العمل المدرج في ميزانية المنظمة، نتيجة لذلك.	تأثر منظمة العمل الدولية بالاضطرابات المالية العالمية التي تنسم بتقلبات أسعار الصرف والتضخم الطارئ.	اشتراطات الدولار الأمريكي لفترة السنتين توفر الأساس لعقود الشراء الآجلة التي تضمن تحويل الفرنك السويسري إلى دولار أمريكي بحسب سعر الصرف المعتمد في الميزانية. ويجري رصد العملة التي بحوزة المنظمة للحد من التعرض لمخاطر أسعار صرف العملة. وتدرج توقعات التضخم الصادرة عن مصادر مشهورة مستقلة في عملية إعداد البرنامج والميزانية.	إدارة الشؤون المالية.
٧ نشوء تضارب في المصالح أو عمل من الأعمال الاحتمالية، مما يؤدي إلى تعرض منظمة العمل الدولية لخسارة مالية كبيرة وإلحاق الضرر بسمعتها.	إجراءات وممارسات العناية الواجبة الرامية إلى تلافي تضارب المصالح والحد من فرص ارتكاب عمليات الاحتيال، إضافة إلى نظم المراقبة الداخلية الرامية إلى الكشف عن عمليات الاحتيال، لا تنسم بالقدر الكافي من الصلابة.	وضع سياسات وممارسات أخلاقية وغير متهاونة إطلافاً وتعزيزها. وتدريب المديرين على الوقاية وبذل العناية الواجبة. وضمان حماية المبلغين عن المخالفات. وكفالة قيام آليات المراقبة الداخلية بالفصل بين المهام. وتعزيز الرصد المالي للكلاء المنفذين. وإنشاء وحدة مخصصة للتحقيق داخل مكتب المراجعة الداخلية والإشراف.	أمين الصندوق والمراقب المالي.

المخاطر	السبب الجذري المحدد (الأسباب الجذرية المحددة)	النشاط الاستراتيجي	الجهات المسؤولة عن تدارك المخاطر	
٨	إحراق الضرر بمركز بيانات منظمة العمل الدولية أو غير ذلك من الهياكل الأساسية لتكنولوجيا المعلومات، مما يؤدي إلى فقدان معلومات مهمة وعدم إمكانية النفاذ إلى التطبيقات الأساسية.	لا تحمي تدابير السلامة والأمن فعلياً مركز بيانات المنظمة من التدفئة المفرطة أو الحرائق أو الفيضانات أو انقطاع الكهرباء أو الحركة والانهيئات أو الاختراقات. وإتلاف الكابلات الأساسية خلال أعمال الصيانة أو التجديد.	تنفيذ عملية استنساخ البيانات الحية خارج المنظمة وخدمات استضافة التطبيقات الحرجة ووضع إجراءات استنساخ التشغيل بعد الكوارث. وتعزيز هيكلية مركز البيانات ومحيطه وتحسين جودة الهواء المكيف وتركيب نظم الإنذار والكشف ونظام الطاقة الزائدة عن الحاجة. وتقييم ومراقبة سبل الوصول إلى مركز البيانات. وقيام سجل المخاطر المتعلقة بأعمال تجديد مبنى المقر، بمعالجة المخاطر الناجمة عن إتلاف الكابلات الأساسية.	نائب المدير العام المعني بالإدارة والإصلاح.
٩	عدم كفاية قدرات الموارد البشرية للوفاء بالولاية الأساسية لمنظمة العمل الدولية وتحقيق الأهداف المعينة التي حددتها هيئاتها المكونة. وإحراق الضرر بسمعة منظمة العمل الدولية والتأثير سلباً على تمويل البرامج والمشاريع، نتيجة لذلك.	عدم ملاءمة السياسات والممارسات فيما يتعلق بإجراءات تخطيط القوى العاملة والتوظيف والاختيار وإدارة الأداء وتطوير الموظفين.	تنفيذ أداة مواصفات المستخدمين. وتحسين عملية تخطيط القوى العاملة وممارستها على نحو منهجي. وتكييف إجراءات التوظيف والاختيار. وتنفيذ سياسات منقحة بشأن العقود وحراك الموظفين. وتركيز عملية تطوير الموظفين على الاشتراطات الأساسية للكفاءة وتعزيزها. وتشجيع الامتثال لإجراءات إدارة الأداء.	إدارة تنمية الموارد البشرية.
١٠	تؤدي حالات التأخير والتعطيل في مشروع تجديد مبنى المقر إلى تجاوز التكلفة المقررة ووقف التشغيل وإحراق الضرر بسمعة منظمة العمل الدولية.	عدم تقديم توضيحات كاملة بشأن نطاق وصعوبة أعمال التجديد إلى المفاوضين أو عدم تضمينها في العقود. وإخفاق المفاوضين في الوفاء بالالتزامات التعاقدية المتعلقة بالأعمال أو المهل الزمنية. وحيلولة حدث متصل بالسلامة أو الأمن دون الوصول إلى مبنى المقر. وحيلولة الأحداث المتصلة بأحوال الطقس دون تنفيذ الأعمال. وتعطيل عملية إدارة المشروع لشغور منصب رئيسي أو لغياب طويل الأجل.	الإبقاء على سجل شامل للمخاطر ورصد إدارة المخاطر. وإخضاع الطلبات لتقديم المقترحات وصيغ العقود لاستعراض خبير خارجي من أجل التأكد من دقتها واكتمالها، وإدراج الأحكام الجزائية. والسماح للمفاوضين بمعاينة المواقع لأغراض التشخيص. وتعيين موظف معني بالسلامة والصحة المهنيين. وإعداد سجل لمخاطر السلامة والأمن خصيصاً لأعمال التجديد وتنفيذ استراتيجيات التخفيف. ومراعاة الأحوال الجوية في أعمال التخطيط. ووضع خطة تضمن استمرارية العمل. وإدراج عملية إدارة الأزمات المتعلقة بمشروع التجديد في جهازية منظمة العمل الدولية لإدارة الأزمات.	نائب المدير العام المعني بالإدارة والإصلاح.

- الخامسة بعد المائة (٢٠١٦) بشأن تقييم أثر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة؛
- إدخال أية تعديلات مطلوبة على النظام الأساسي لمؤتمر العمل الدولي؛
- وضع نموذج فعال وسهل المنال فيما يتعلق بالحد من استهلاك الورق بالنسبة إلى الوثائق الرسمية؛
- وضع بيان يتعلق بالإشراف الداخلي ورأي مستوفى لمراجع الحسابات الخارجي؛
- إعداد تقريرين سنويين للتقييم وتقييم خارجي مستقل واحد لوظائف التقييم في منظمة العمل الدولية؛
- إعداد جرد مستوفى للجان الاستشارية ولجان الإدارة السديدة.

٢٣٨. 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 لتعزيز استخدام نتائج التقييم، شأنها شأن تقييم أثر بعض البرامج المختارة لمنظمة العمل الدولية. وسيجري تقييم خارجي مستقل لوظيفة التقييم.

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

## أبرز النتائج

٢٤٠. سنتشمل أبرز النتائج التي يتعين على المكتب إحرازها في فترة السنتين ما يلي:

- وضع استراتيجية متفق عليها للمتابعة بهدف تنفيذ الاستنتاجات التي سيعتمدها مؤتمر العمل الدولي في دورته

## الشراكات الخارجية

ومجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق، وعلى وجه الخصوص اللجنة رفيعة المستوى بشأن السياسات العامة واللجنة رفيعة المستوى بشأن الإدارة، لضمان أن يستوفي المكتب أعلى المعايير الدولية الممكنة وأن يستفيد من تقاسم ممارسات الإدارة الجيدة.

٢٤١. سيُحافظ على علاقات وطيدة وتنسيق جيد مع الهيئات المؤسسية في الأمم المتحدة ويُعتمد إلى تقويتها. وتشمل هذه الهيئات لجنة التفقيش المشتركة ولجنة الخدمة المدنية الدولية

## المؤشرات

المؤشر باء-١: فعالية الإدارة ووظائف وضع السياسات في هيئات منظمة العمل الدولية		
خط الأساس	الهدف	معايير النتائج النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي التالي:
القواعد المسجلة قبل الإصلاح ولوائح هيئات الإدارة السديدة.	التنفيذ الكامل للإجراءات والقواعد الملائمة الناتجة عن استعراض التجارب.	تنفيذ تدابير الإصلاح المتفق عليها.
عمليات وضع جدول الأعمال لهيئات الإدارة السديدة، المسجلة قبل الإصلاح.	<ul style="list-style-type: none"> <li>توافق الآراء الذي تم التوصل إليه فيما يتعلق بالخطوات المقبلة بشأن الإصلاح الإداري، بما في ذلك بخصوص سير أعمال الاجتماعات الإقليمية.</li> <li>مشاركة موضوعية وواسعة النطاق لجميع أصحاب المصلحة في وضع جدول الأعمال وصنع القرارات من خلال مجموعة من الإجراءات والآليات المتفق عليها.</li> <li>تقييم فعال يجريه المؤتمر لأثر إعلان منظمة العمل الدولية بشأن العدالة الاجتماعية من أجل عولمة عادلة، ووضع استراتيجية متابعة متفق عليها لتنفيذه.</li> </ul>	مستوى المشاركة وبناء توافق الآراء من جانب الهيئات المكونة.
المؤشر باء-٢: فعالية التخطيط وإعداد وإدارة دورات مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية		
خط الأساس	الهدف	معايير النتائج النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي التالي:
<ul style="list-style-type: none"> <li>٩٥ في المائة من الوثائق الرسمية منشورة إلكترونياً وفي الوقت المحدد.</li> <li>صفر في المائة من الوثائق الرسمية منشورة إلكترونياً فقط.</li> <li>٢٠ مليون كلمة معالجة في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ في إطار الوثائق الرسمية (الترجمة والمراجعة).</li> <li>عدد الرسائل الرسمية المرسلة في الصيغة الورقية في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>١٠٠ في المائة من الوثائق الرسمية منشورة في صيغة إلكترونية وفي الوقت المحدد.</li> <li>٦٠ في المائة من الوثائق الرسمية منشورة فقط في صيغة إلكترونية.</li> <li>انخفاض عدد الكلمات المعالجة بنسبة ١٠ في المائة.</li> <li>٢٠ في المائة من الرسائل الرسمية مرسلة إلكترونياً بشكل حصري.</li> </ul>	توفير وثائق رسمية موجزة في شكل إلكتروني في الوقت المناسب.
متوسط عدد الجلسات المعقودة كل سنة قبل الإصلاح عند تنظيم كل اجتماع رسمي.	تستكمل الاجتماعات الرسمية جدول الأعمال بأكمله في المواعيد المقررة.	الإدارة الفعالة للوقت في الاجتماعات الرسمية.

المؤشر باء-٣: جودة تنفيذ وظائف الإشراف والمساءلة وإدارة المخاطر		
معايير النتائج	الهدف	خط الأساس
النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي التالي:		
مستوى رضا مراجع الحسابات الخارجي إزاء البيانات المالية الموحدة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>رأي مستوفي لمراجع الحسابات الخارجي ومواصلة الامتثال كلياً للمعايير المحاسبية الدولية للقطاع العام.</li> <li>تنفيذ بيان المراقبة الداخلية كجزء من التقرير المالي السنوي.</li> </ul>	<p>رأي مستوفي لمراجع الحسابات الخارجي والامتثال كلياً لمعايير المحاسبة الدولية للقطاع العام في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.</p>
الوقت المطلوب من أجل التنفيذ الفعال للتوصيات المتعلقة بمراجعة الحسابات.	<ul style="list-style-type: none"> <li>تقدم الوحدات المسؤولة عن تنفيذ التوصيات المتعلقة بالإشراف خطط عملها في غضون ثلاثة أشهر من تاريخ صدور تقرير مراجع الحسابات.</li> <li>يجري تنفيذ التوصيات المتعلقة بمراجعة الحسابات التي وافقت عليها الإدارة، في غضون ستة أشهر من تاريخ تقرير مراجعة الحسابات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>النتائج المستخلصة من تنفيذ تقارير المراجعة الداخلية للحسابات للفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.</li> </ul>
مستوى تنفيذ نظام إدارة المخاطر على نطاق المنظمة.	وضع جميع عناصر نظام إدارة المخاطر موضع التنفيذ وتعهدتها وتوسيع نطاقها.	تشغيل نظام إدارة المخاطر في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٣.
المؤشر باء-٤: مدى كفاية استخدام النتائج والتوصيات المنبثقة عن التقييمات المستقلة في عملية صنع القرارات من جانب إدارة منظمة العمل الدولية ومجلس الإدارة		
معايير النتائج	الهدف	خط الأساس
النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي التالي:		
تحسين استفادة الهيئات المكونة والإدارة من نتائج التقييم لأغراض الإدارة السديدة.	<ul style="list-style-type: none"> <li>تجتمع اللجنة الاستشارية للتقييم أربع مرات على الأقل في السنة وتُسهم إسهاماً كبيراً في متابعة التوصيات الناجمة عن عمليات التقييم رفيعة المستوى.</li> <li>تبلغ نسبة متابعة توصيات تقييم المشاريع ٧٥ في المائة على الأقل.</li> <li>تتجدد توصيات مكتب التقييم، التي أقرها مجلس الإدارة، في الخطة الاستراتيجية للفترة ٢٠١٨-٢٠٢١.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>استعراض مقارن لقرارات ونتائج اللجنة الاستشارية للتقييم، المقدمة في تقرير التقييم السنوي لعام ٢٠١٥.</li> <li>تراوح متوسط متابعة التوصيات لعام ٢٠١٣ وعام ٢٠١٤ بين ٦٠ و٧٢ في المائة.</li> <li>استعراض تقارير التقييم السنوي مع خطة استراتيجية جديدة.</li> </ul>
تتماشى جودة عمليات التقييم رفيعة المستوى وعمليات تقييم المشاريع التي تجري داخل منظمة العمل الدولية مع الممارسات الحسنة كما تحددتها معايير منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.	<ul style="list-style-type: none"> <li>تؤكد التقييمات الخارجية أن ٨٥ في المائة من تقييمات المشاريع تفي بمعايير منظمة التعاون والتنمية في الميدان الاقتصادي وفريق الأمم المتحدة المعني بالتقييم.</li> <li>يؤكد تقرير التقييم الخارجي المستقل لوظيفة التقييم في منظمة العمل الدولية، ٢٠١٦، النوعية المقبولة للتقييمات رفيعة المستوى.</li> <li>تحسين استفادة الإدارات التقنية من منهجية تقييم الأثر وفقاً لإرشاد مكتب التقييم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تبين التقييمات الخارجية السنوية حالياً أن زهاء ٧٠ في المائة من تقييمات المشاريع تفي بمعايير الجودة.</li> <li>نتائج التقييم الخارجي المستقل لوظيفة التقييم في منظمة العمل الدولية، ٢٠١٠.</li> <li>تقرير مكتب التقييم بشأن تقييم الأثر في منظمة العمل الدولية، ٢٠١٤.</li> </ul>
تحسين القدرة على التقييم وممارسته في صفوف الموظفين والهيئات المكونة في منظمة العمل الدولية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>تلقت ٧٥ هيئة من الهيئات المكونة على الأقل تدريبات على عمليات التقييم وحصل ٥٠ موظفاً من موظفي منظمة العمل الدولية على شهادة تثبت أهليتهم لممارسة مهام مديري التقييم.</li> </ul>	<p>تتلقى الهيئات المكونة التدريبات اللازمة ويحصل موظفو منظمة العمل الدولية على الشهادات التي تثبت أهليتهم على نحو ما يرد في تقرير التقييم السنوي لعام ٢٠١٥.</p>

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

تصميم البرامج القطرية للعمل اللائق وتنفيذها، لا سيما فيما يتعلق بمؤشرات القياس. ومن شأن تخفيض عدد النتائج السياسية، بالترافق مع مجموعة جديدة من مؤشرات الأداء، أن يعزز برمجة وتقصي المخرجات والنتائج المتوقعة. كما ستردج موارد التعاون التقني من خارج الميزانية، بما فيها من الحساب التكميلي للميزانية العادية، بشكل أفضل في إطار البرمجة والتنفيذ لمنظمة العمل الدولية.

٢٤٦. 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.

### □ تعبئة الموارد تعبئة فعالة من أجل التعاون الإنمائي

٢٤٧. سيواصل المكتب السعي إلى تحقيق مستويات متزايدة من المساهمات الطوعية ترتبط مباشرة بالنتائج السياسية والأولويات القطرية وتدعمها. ويتمثل الهدف الرئيسي في تنويع الشركاء الإنمائيين في برنامج منظمة العمل الدولية، بما في ذلك في القطاع الخاص. وسوف يسترشد المكتب بمناقشات مجلس الإدارة في تشرين الثاني/نوفمبر ٢٠١٤ وفي ٢٠١٥ بشأن استراتيجية التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية.

### □ الإجراءات الإدارية

٢٤٨. سيجري استعراض الإجراءات الإدارية لتحديد الفرص الكفيلة بالمضي قدماً في تحسين مستويات الخدمات وسرعة اتخاذ القرارات وحفز مكاسب الكفاءة، بما يتمشى مع الإدارة الفعالة للمخاطر. كما سيجري تحليلات مقارنة وستحدد مؤشرات الأداء الرئيسية، حيثما يكون ذلك مناسباً ومجدياً.

٢٤٩. واستناداً إلى المبادرات السابقة، سيجري المزيد من استعراضات الأنشطة التشغيلية لتحديد الوسائل المثلى لتقديم الخدمات في المنظمة. 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 يؤدي العمل على أقرب مسافة من المكان الذي تقدم فيه الخدمات؛
- تمركز بعض الوظائف للحصول على وفورات الحجم وزيادة فعالية عمليات المعالجة من خلال النظام المتكامل للمعلومات عن الموارد والتطبيقات الأخرى لتكنولوجيا المعلومات؛
- توسيع نطاق التعاون مع هيئات الأمم المتحدة بشأن تقديم الخدمات؛
- تحسين الاستفادة من المنافع المنبثقة عن استخدام تكنولوجيا المعلومات.

٢٥٠. وستتيح هذه التغييرات الفرصة أمام منظمة العمل الدولية لإعادة توزيع المزيد من الموارد المخصصة للدعم الإداري لصالح الأنشطة السياسية والتقنية والتحليلية، مما يعزز نوعية وكمية الخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة. ومن شأن إطار

إعلان النتيجة: يستند المكتب إلى عمليات إدارية فعالة ويستخدم جميع الموارد التي عهد بها إلى المنظمة استخداماً فعالاً وناجحاً.

## المشكلة الواجب معالجتها

٢٤٢. بغية تمكين المكتب من أن ينفذ برنامجه على نحو فعال وناجح ومتجاوب، تبرز الحاجة إلى تعزيز وتبسيط خدمات الدعم في المقر وفي الأقاليم. وتشمل هذه الخدمات إدارة الموارد البشرية والمالية والتكنولوجية والمادية ودعم نهج منظمة العمل الدولية للإدارة القائمة على النتائج.

## التغيرات المتوقعة

- ٢٤٣. التغييرات المتوقعة من التدخلات المخطط لها هي التالية:
- إطار معزز للبرمجة يقوم على تطبيق الإدارة القائمة على النتائج؛
- برنامج مركز ومزود بالموارد وفعال في مجال التعاون الإنمائي؛
- قيمة أفضل مقابل المال ناجمة عن خدمات الدعم من خلال نظم وممارسات إدارية وتنظيمية أكثر فعالية وبفضل العمل ضمن فرق في مختلف أنحاء المكتب؛
- تعزيز المواهب وتطوير الريادة؛
- إدارة أكثر فعالية للمرافق؛
- عملية إعادة توزيع الموارد المترتبة عن ذلك، من الدعم الإداري إلى الوظائف السياسية والتقنية والتنفيذية.

## الدروس الرئيسية المستخلصة من الأنشطة السابقة

٢٤٤. ينبغي لإعادة تصميم الأنشطة التشغيلية وحلول تكنولوجيا المعلومات وتحديدها بشكل واضح أن يفضي إلى مكاسب في الكفاءة. وتستند هذه المكاسب إلى اعتماد مستويات جديدة من العمل ضمن فرق، بإشراف الأقاليم والمقر، بالإضافة إلى الاستثمارات في إعادة تنظيم العمليات وتكنولوجيا المعلومات. ومن شأن الخبرة المكتسبة والدروس المستخلصة من تنفيذ الإصلاحات، بما فيها العمليات الميدانية والهيكلية والتعاون التقني، 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 القائمة على النتائج والبرمجة

٢٤٥. سيواصل المكتب ترسيخ تطبيق الإدارة القائمة على النتائج في أدوات وإجراءات البرمجة الخاصة به. وسيجري تحسين

حيث التكلفة لتخضير ممارسات العمل في منظمة العمل الدولية ومبانيها.

## أبرز النتائج

٢٥٣. ستشمل أبرز النتائج التي يتعين على المكتب إحرازها في فترة السنتين ما يلي:

- تنقيح الإرشاد على نطاق المكتب بشأن البرامج القطرية للعمل اللانق وبشأن تطبيق الإدارة القائمة على النتائج في منظمة العمل الدولية؛
- استراتيجية فعالة ومتسقة لتعبئة الموارد؛
- تحسين العمليات التنظيمية والإدارية التي تدعمها نظم تكنولوجيا المعلومات المناسبة؛
- دليل عن الإدارة السديدة الداخلية وقائمة بالأنشطة التدريبية والتعليمية المتاحة فيما يتعلق بالإدارة السديدة الداخلية؛
- تجديد المكاتب في جنيف وتحديث خرائط صيانة مباني المكاتب الميدانية التي تمتلكها منظمة العمل الدولية.

## الشراكات الخارجية

٢٥٤. 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 في الفرق القطرية للأمم المتحدة. وستعزز وتوسع الشراكات الاستراتيجية مع الشركاء الإنمائيين.

مبسط للنتائج تكون فيه الأدوار والمسؤوليات محددة بشكل واضح، أن يسمح لمنظمة العمل الدولية بتعزيز العمل ضمن فرق في برامج أقل عدداً ولكن أوسع نطاقاً وبالتالي تحقيق القيمة مقابل المال.

## □ تعزيز المواهب والريادة

٢٥١. 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 ويقوّي المهارات المطلوبة للعمل الفعال ضمن فرق. وسوف تسهل الفرق التقنية العالمية تدفق المعارف التقنية وتعزز التعاون بين أخصائيي منظمة العمل الدولية في دعم برامج أوسع نطاقاً. وسيوضع برنامج توجيهي متين لجميع الموظفين الجدد، موضع التنفيذ.

## □ تحسين صيانة مرافق منظمة العمل الدولية واستخدامها

٢٥٢. سوف يجدد المكتب مبنى المقر ضمن الجدول الزمني المقرر والموارد المتاحة لهذا الغرض. وسيجري تحديث الخرائط المتعلقة بصيانة مجموعة المباني التي تمتلكها منظمة العمل الدولية للحد من الأثر البيئي في المكتب. وبالتعاون مع الوكالات الأخرى في منظومة الأمم المتحدة، سيرشرف المكتب على إجراءات التخلص من النفايات في المكاتب الميدانية. وسيواصل المكتب رصد الامتثال للمعايير الدنيا للأمن التشغيلي في جميع المكاتب. وسيتواصل البحث عن الفرص المجدية والفعالة من

## المؤشرات

المؤشر جيم-١: فعالية المنهجية البرنامجية المحدثة على الصعيد القطري		
معايير النتائج	الهدف	خط الأساس
النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي التالي:		
النسبة المئوية من البرامج القطرية للعمل اللانق، التي تفي بمعايير الجودة تمثيلاً مع المنهجية المنقحة والإرشاد.	٧٥ في المائة	يحدد لاحقاً
المؤشر جيم-٢: فعالية تعبئة وإدارة الإسهامات الطوعية من قاعدة متنوعة من الجهات المانحة		
معايير النتائج	الهدف	خط الأساس
النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي التالي:		
حصة الإنفاق من الإسهامات الطوعية (التعاون التقني من خارج الميزانية والحساب التكميلي للميزانية العادية) كنسبة مئوية من إجمالي الإنفاق.	٤٥ في المائة	٣٤,٨ في المائة (٢٠١٢-٢٠١٣)
النسبة المئوية للإسهامات الطوعية التي تديرها المكاتب الميدانية.	٨٠ في المائة	٦٩ في المائة (٢٠١٢-٢٠١٣)
المؤشر جيم-٣: فعالية خدمات الدعم التي تقدمها منظمة العمل الدولية		
معايير النتائج	الهدف	خط الأساس
النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي التالي:		
النسبة المئوية للمستخدمين الذين أفادوا بأنهم "راضون" أو "راضون جداً" عن فعالية خدمات الدعم التي تقدمها منظمة العمل الدولية.	زيادة بنسبة ١٠ في المائة	نتائج الدراسة الاستقصائية في أيلول/ سبتمبر ٢٠١٥

المؤشر جيم-٤ : فعالية تطوير المواهب والريادة		
خط الأساس	الهدف	معايير النتائج النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي التالي:
أداء الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥	٢٥ في المائة	زيادة في عدد الموظفين الذين غيروا مركز عملهم لعام واحد أو أكثر.
أداء الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥	٧٥ في المائة	النسبة المئوية للمديرين الذين يشاركون في أنشطة تطوير الريادة بعد الحصول على نتيجة "لم تُستوف تماماً" في تصنيف الأداء بشأن النتائج الإدارية في تقرير تقييم الأداء الخاص بهم في ختام الدورة.
أداء الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥	٧٥ في المائة	النسبة المئوية للموظفين الذين لديهم مواصفات الموظف في مجموع منظمة العمل الدولية.
أداء الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥	٨٠ في المائة	النسبة المئوية للموظفين الجدد الذين أنهوا برنامج الإدارة الداخلية السديدة للتعلم الإلكتروني خلال الأشهر الستة الأولى من العمل.
المؤشر جيم-٥ : فعالية إدارة المرافق		
خط الأساس	الهدف	معايير النتائج النتائج الجديرة بالذكر يجب أن تستوفي التالي:
موافقة مجلس الإدارة على الجدول الزمني للمشروع والميزانية	١٠٠ في المائة	تسير أعمال مشروع تجديد مبنى المقر لفترة السنتين حسماً هو مقرر أو أبكر من ذلك وضمن الميزانية.
صفر	٥ مكاتب ميدانية	وضع إجراءات فعالة للتخلص من النفايات في مكاتب ميدانية نموذجية.





## مشروع ميزانية المصروفات والإيرادات للفترة ٢٠١٧-٢٠١٦

٢٥٥. تبلغ مقترحات البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٧-٢٠١٦، مقدرة على أساس سعر الصرف المعتمد في ميزانية الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ وهو ٠,٩٥ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي، مع مراعاة التغييرات في التكاليف، زهاء ٧٩٧,٣٨٨,٨٢٨ دولاراً أمريكياً. وعلى هذا المستوى، فإن الميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٧-٢٠١٦ تظل بالقيم الحقيقية على المستوى الذي كانت عليه في فترة السنتين السابقة.

٢٥٨. بيد أنه على سبيل الدلالة، كان سعر صرف السوق وقت إعداد هذه المقترحات في أوائل عام ٢٠١٥ يبلغ ١,٠١ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي. وإذا ظل هذا السعر سارياً في حزيران/يونيه ٢٠١٥، سيكون مستوى الميزانية المقترحة مقدراً بالدولار الأمريكي نحو ٧٧٠,٥ مليون دولار والمبلغ المقابل له من تقديرات اشتراكات الدول الأعضاء بالفرنك السويسري نحو ٧٧٨,٢ مليون فرنك سويسري.

٢٥٩. ومن ثم، ستتوقف الاشتراكات التي تدفعها الدول الأعضاء في الفترة ٢٠١٧-٢٠١٦ على المستوى الإجمالي للميزانية، وعلى سعر الصرف بعد تحديده بشكل نهائي وعلى جدول الاشتراكات، الذي يعتمد على المؤتمر.

٢٦٠. ويرد أدناه مشروع ميزانية المصروفات والإيرادات بالشكل المطلوب لاعتماده من قبل المؤتمر، إلى جانب الأرقام المقابلة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.

٢٥٦. وبعد إجراء تحليل مفصل لعوامل التكلفة، في المقر والمواقع الميدانية على حد سواء، تجلّت تكبيفات التكاليف عند معدل شامل يبلغ (-٠,٥) في المائة لفترة السنتين. وترد معلومات كاملة عن التغييرات في عوامل التكلفة في ملحق المعلومات رقم ٢.

٢٥٧. وسيحدد سعر صرف الميزانية للفترة ٢٠١٧-٢٠١٦ وفقاً لسعر الصرف السائد في السوق وقت استعراض الميزانية من قبل اللجنة المالية لممثلي الحكومات في دورة المؤتمر الرابعة بعد المائة (حزيران/يونيه ٢٠١٥). وبناءً عليه، تم تقدير هذه المقترحات على أساس نفس سعر صرف الميزانية (٠,٩٥ فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي) المعتمد في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، وذلك من أجل تسهيل المقارنة ولأن تكلفة

### مشروع الميزانية

الإيرادات				المصروفات			
التقديرات ٢٠١٧-٢٠١٦		الميزانية ٢٠١٥-٢٠١٤		التقديرات ٢٠١٧-٢٠١٦		الميزانية ٢٠١٥-٢٠١٤	
(فرنك سويسري) (دولار أمريكي)				(دولار الولايات المتحدة)		(دولار الولايات المتحدة)	
الجزء الأول				الجزء الأول		الجزء الأول	
الميزانية العادية				الميزانية العادية		الميزانية العادية	
757 519 387	797 388 828	761 197 000	801 260 000	793 059 963	796 958 598	793 059 963	796 958 598
الجزء الثاني				الجزء الثاني		الجزء الثاني	
المصروفات الطارئة				المصروفات الطارئة		المصروفات الطارئة	
الجزء الثالث				الجزء الثالث		الجزء الثالث	
صندوق رأس المال العامل				صندوق رأس المال العامل		صندوق رأس المال العامل	
الجزء الرابع				الجزء الرابع		الجزء الرابع	
الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية				الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية		الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية	
3 453 865				3 426 402		3 453 865	
757 519 387	797 388 828	761 197 000	801 260 000	797 388 828	801 260 000	797 388 828	801 260 000
مجموع الميزانية				مجموع الميزانية			

يعتمد، بمقتضى اللوائح المالية، للفترة المالية الخامسة والسبعين، المنتهية في ٣١ كانون الأول/ ديسمبر ٢٠١٧، ميزانية مصروفات منظمة العمل الدولية البالغة ..... دولاراً أمريكياً وميزانية للإيرادات تبلغ ..... دولاراً أمريكياً، أي ..... فرنكاً سويسرياً، وعلى أساس سعر صرف يبلغ ..... فرنكاً سويسرياً للدولار الأمريكي، ويقرر أن يتم توزيع إيرادات الميزانية، المحددة بالفرنك السويسري، على الدول الأعضاء وفقاً لجدول الاشتراكات الذي أوصت به اللجنة المالية لممثلي الحكومات.

٢٦١. وقد يرغب مجلس الإدارة، بعد استكمال دراسته لمشروع التقديرات المقترحة في هذه الوثيقة، في أن يقدم إلى مؤتمر العمل الدولي مشروع قرار من أجل اعتماد البرنامج والميزانية للفترة المالية الخامسة والسبعين (٢٠١٦-٢٠١٧) وتوزيع المصروفات بين الدول الأعضاء للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. وفيما يلي النص المقترح لمشروع القرار:

إن المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية،

## ملاحق المعلومات

- ١- الميزانية التشغيلية
- ٢- تفاصيل الزيادات في التكاليف
- ٣- الميزانية التشغيلية المقترحة حسب باب الاعتماد  
ووجه الإنفاق
- ٤- موجز عن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية



## الميزانية التشغيلية

"صندوق رأس المال العامل"؛ الجزء الرابع "الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية".

٢٦٣. وكما ورد في اللحة العامة التنفيذية، تعكس المخصصات المقترحة تحولاً مهماً للموارد من الإدارة والدعم إلى النشاط التقني (في رتب الفئة المهنية الدنيا والوسطى) ومن المقر إلى الأقاليم.

٢٦٢. يقدم ملحق المعلومات هذا معلومات إضافية عن الميزانية التشغيلية لمنظمة العمل الدولية، وهو مؤلف من الأجزاء الأربعة التالية: الجزء الأول "الميزانية العادية" بشأن الوظائف والموارد الأساسية لبرامج منظمة العمل الدولية وبشأن اعتمادات الميزانية الأخرى؛ الجزء الثاني "المصروفات الطارئة"؛ الجزء الثالث

### الجزء الأول: الميزانية العادية

#### أجهزة الإدارة السديدة

الداخلية والإدارة إلى أجهزة الإدارة السديدة، مبينة أيضاً تحت هذا البند لتقديم تقدير مستكمل لتكلفة تلك الاجتماعات.

٢٦٥. والادخارات الناجمة عن الإصلاحات التي أدخلت على سير أعمال مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة، تشكل جزءاً لا يتجزأ من هذه المقترحات.

٢٦٦. ويتولى مكتب المستشار القانوني القيام بالأعمال المتصلة بالدستور وبأجهزة الإدارة السديدة. وهو يشارك في إعداد وفحص اتفاقيات وتوصيات العمل الدولية وغيرها من الصكوك. ويقوم كذلك بتقديم الخبرة القانونية بشأن المسائل المتعلقة بشؤون الموظفين والقضايا والعقود التجارية أو التقنية.

٢٦٤. تبين موارد مؤتمر العمل الدولي ومجلس الإدارة والاجتماعات الإقليمية التكاليف المباشرة (مثل الترجمة الفورية وإعداد التقارير وطباعتها واستئجار المرافق وتكاليف سفر أعضاء مجلس الإدارة وبعض تكاليف الموظفين) المتعلقة بتنظيم دورتين للمؤتمر وست دورات لمجلس الإدارة، فضلاً عن اجتماعين إقليميين في فترة السنتين: الاجتماع الإقليمي السادس عشر لآسيا والمحيط الهادئ والاجتماع الإقليمي الأوروبي العاشر. وبعض التكاليف المباشرة ذات الصلة بالدعم الذي تقدمه إدارة الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية وإدارة الخدمات

## الميزانية التشغيلية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧

مجموع الموارد	التكاليف غير المتعلقة بالموظفين	تكاليف الموظفين	فئة الخدمة العامة	الفئة المهنية	
(شهر/ سنة عمل)					
<b>الجزء الأول</b>					
<b>أجهزة الإدارة السديدة</b>					
28 501 224	5 105 041	23 396 183	6 / 38	4 / 29	مؤتمر العمل الدولي
19 749 245	4 485 792	15 263 453	4 / 37	2 / 26	مجلس الإدارة
2 427 516	679 352	1 748 164	0 / 4	9 / 2	الاجتماعات الإقليمية الرئيسية
3 763 111	61 881	3 701 230	8 / 3	11 / 11	مكتب المستشار القانوني
<b>54 441 096</b>	<b>10 332 066</b>	<b>44 109 030</b>	<b>6 / 83</b>	<b>2 / 70</b>	
<b>السياسة العامة</b>					
25 721 039	2 063 883	23 657 156	7 / 27	3 / 83	معايير العمل الدولية
22 168 524	3 026 617	19 141 907	0 / 22	3 / 65	سياسة العمالة
16 920 556	3 194 476	13 726 080	0 / 15	0 / 48	المنشآت
12 966 156	3 386 196	9 579 960	0 / 11	0 / 34	السياسات القطاعية
29 353 388	3 931 436	25 421 952	7 / 27	0 / 86	الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي
22 779 689	2 322 219	20 457 470	1 / 22	11 / 70	ظروف العمل والمساواة
11 161 098	302 736	10 858 362	0 / 9	1 / 40	الحماية الاجتماعية
19 822 676	1 497 367	18 325 309	0 / 19	10 / 66	البحوث والمعارف
13 437 614	1 448 912	11 988 702	11 / 19	1 / 38	الإحصاءات
398 642	398 642	0	0 / 0	0 / 0	احتياطي الاجتماعات التقنية
3 491 252	285 413	3 205 839	0 / 4	11 / 7	مكتب نائب المدير العام
6 424 768	6 424 768	0	0 / 0	0 / 0	التعاون التقني في الميزانية العادية
<b>184 645 402</b>	<b>28 282 665</b>	<b>156 362 737</b>	<b>2 / 177</b>	<b>4 / 540</b>	
<b>العمليات الميدانية والشراكات</b>					
8 234 668	1 681 076	6 553 592	0 / 10	5 / 20	التعاون متعدد الأطراف
5 702 695	411 084	5 291 611	11 / 6	0 / 16	الشراكات والدعم الميداني
79 464 266	27 586 907	51 877 359	1 / 269	10 / 226	البرامج في أفريقيا
66 376 079	19 456 500	46 919 579	2 / 147	0 / 183	البرامج في الأمريكتين
18 520 296	5 359 032	13 161 264	3 / 37	0 / 48	البرامج في الدول العربية
71 839 604	19 468 921	52 370 683	1 / 240	1 / 223	البرامج في آسيا والمحيط الهادئ
26 140 975	5 064 922	21 076 053	2 / 68	11 / 89	البرامج في أوروبا وآسيا الوسطى
8 240 286	8 240 286	0	0 / 0	0 / 0	المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو
1 766 300	1 766 300	0	0 / 0	0 / 0	التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث
2 210 424	162 084	2 048 340	5 / 3	10 / 4	مكتب نائب المدير العام
<b>288 495 593</b>	<b>89 197 112</b>	<b>199 298 481</b>	<b>1 / 782</b>	<b>1 / 812</b>	
<b>منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال</b>					
9 432 705	2 775 555	6 657 150	1 / 7	0 / 22	أنشطة أصحاب العمل
21 582 088	8 026 668	13 555 420	0 / 16	0 / 44	أنشطة العمال
<b>31 014 793</b>	<b>10 802 223</b>	<b>20 212 570</b>	<b>1 / 23</b>	<b>0 / 66</b>	

مجموع الموارد	التكاليف غير المتعلقة بالموظفين	تكاليف الموظفين	فئة الخدمة العامة	الفئة المهنية	(شهر/ سنة عمل)
<b>الإدارة والإصلاح</b>					
<b>خدمات الدعم</b>					
50 392 673	22 559 580	27 833 093	7 / 143	8 / 33	الخدمات والشؤون الإدارية الداخلية
47 893 958	19 578 508	28 315 450	5 / 64	1 / 85	إدارة المعلومات والتكنولوجيا
19 385 502	1 234 618	18 150 884	0 / 49	2 / 41	الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية
15 853 935	1 743 577	14 110 358	10 / 22	0 / 45	الاتصالات والمعلومات العامة
2 852 417	123 497	2 728 920	4 / 3	3 / 10	المشتريات
<b>136 378 485</b>	<b>45 239 780</b>	<b>91 138 705</b>	<b>2 / 283</b>	<b>2 / 215</b>	
<b>خدمات الإدارة</b>					
24 364 879	4 965 146	19 399 733	0 / 55	4 / 44	تنمية الموارد البشرية
16 026 405	511 719	15 514 686	6 / 42	1 / 41	الإدارة المالية
4 917 787	179 370	4 738 417	0 / 6	6 / 15	البرمجة الاستراتيجية والإدارة
2 478 430	291 328	2 187 102	0 / 2	0 / 6	مكتب نائب المدير العام
<b>47 787 501</b>	<b>5 947 563</b>	<b>41 839 938</b>	<b>6 / 105</b>	<b>11 / 106</b>	
7 164 272	1 249 033	5 915 239	0 / 16	0 / 10	مكتب المدير العام
<b>الإشراف والتقييم</b>					
2 806 378	251 238	2 555 140	0 / 3	3 / 8	المراجعة الداخلية والإشراف
517 953	163 428	354 525	2 / 0	0 / 1	اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف
1 385 000	1 385 000	0	0 / 0	0 / 0	تكاليف المراجعة الخارجية للحسابات
226 020	62 040	163 980	3 / 0	6 / 0	الوظيفة المعنية بالأخلاقيات
3 097 473	765 153	2 332 320	0 / 2	0 / 8	التقييم
<b>8 032 824</b>	<b>2 626 859</b>	<b>5 405 965</b>	<b>5 / 5</b>	<b>9 / 17</b>	
45 594 077	41 658 090	3 935 987	3 / 10	0 / 9	اعتمادات الميزانية الأخرى
-6 595 445	0	-6 595 445	0 / 0	0 / 0	تسوية تجدد الموظفين
<b>796 958 598</b>	<b>235 335 391</b>	<b>561 623 207</b>	<b>2 / 1 486</b>	<b>5 / 1 847</b>	<b>مجموع الجزء الأول</b>
<b>875 000</b>	<b>875 000</b>	<b>0</b>	<b>0 / 0</b>	<b>0 / 0</b>	الجزء الثاني: المصروفات الطارئة
<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0 / 0</b>	<b>0 / 0</b>	الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل
<b>3 426 402</b>	<b>3 426 402</b>	<b>0</b>	<b>0 / 0</b>	<b>0 / 0</b>	الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية
<b>801 260 000</b>	<b>239 636 793</b>	<b>561 623 207</b>	<b>2 / 1 486</b>	<b>5 / 1 847</b>	<b>المجموع (الأجزاء من الأول إلى الرابع)</b>

## السياسة العامة

٢٦٩. **سياسة العمالة:** وضع سياسات متكاملة للعمالة والتنمية والمهارات، تحقق أقصى حد من تأثير النمو الاقتصادي والاستثمار على العمالة، بغية تعزيز التنمية الشاملة والمستدامة.

٢٧٠. **المنشآت:** وضع سياسات وبرامج لتعزيز المنشآت المستدامة، بما فيها التعاونيات والمنشآت متعددة الجنسية.

٢٧١. **السياسات القطاعية:** تحليل الاتجاهات الناشئة في الاستخدام والعمل ضمن مجموعة من القطاعات الاقتصادية والحوارات على المستويين الوطني والعالمي بشأن المبادئ التوجيهية والسياسات والاستراتيجيات القطاعية.

٢٦٧. من شأن الموارد المخصصة للسياسة العامة أن تعزز قدرة منظمة العمل الدولية على وضع وتقديم خدمات عالية الجودة وملائمة ومفيدة في مجال المشورة السياسية والتوعية والتعاون التقني. وتعكس المخصصات المقترحة استحداث ٢٢ وظيفة تقنية جديدة. والوظائف الرئيسية لهيكل الإدارة هي التالية:

٢٦٨. **معايير العمل الدولية:** وظائف وضع المعايير والإشراف واستعراض سياسة المعايير.



التوالي في المقر وفي الميدان على حد سواء. والمكتبان يظلمان أيضاً بتعزيز مشاركة منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال في أنشطة منظمة العمل الدولية، لضمان أن تعالج استراتيجيات منظمة العمل الدولية وبرامجها شواغل وأولويات تلك المنظمات وأعضائها، ولتعميم الهيكل الثلاثي والحوار الاجتماعي في الأنشطة التقنية التي تقوم بها المنظمة.

## الإدارة والإصلاح

**٢٨٥.** سوف تدعم الموارد تقديم منظمة العمل الدولية خدمات الدعم على نحو فعال وناجع، مع التشديد بشكل خاص على الممارسات التنظيمية والإدارية. والوظائف الرئيسية لهيكل الإدارة هي التالية:

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

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

**٢٨٨. الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية:** تقديم الدعم إلى أجهزة الإدارة السديدة؛ العلاقات الرسمية (بما في ذلك مع منظمات دولية غير حكومية ومنظمات دولية حكومية في سياق الاجتماعات الرسمية)؛ الوثائق الرسمية (خدمات الترجمة والمراجعة والتحرير والإخراج الطباعي) والاجتماعات الرسمية (بما في ذلك خدمات الترجمة الفورية والتخطيط والبرمجة والدعم التقني).

**٢٨٩. الاتصالات والمعلومات العامة:** تنظيم اتصالات منظمة العمل الدولية من خلال علاقاتها مع وسائل الإعلام ومبادرات إيصال المعلومات العامة وإدارة المواقع الإلكترونية العامة والداخلية لمنظمة العمل الدولية.

**٢٩٠. تنمية الموارد البشرية:** سياسة وعمليات الموارد البشرية وتطوير الموظفين وإدارة التأمين الصحي، إلى جانب تولي العلاقات مع ممثلي الموظفين.

**٢٩١. الإدارة المالية:** الإدارة المالية السديدة وضمان الاضطلاع بالمهام والواجبات المالية على نحو فعال وناجع ومتسق مع اللائحة والقواعد المالية.

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

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

## الإشراف والتقييم

**٢٩٤.** سوف تستمر الموارد في تعزيز فعالية الرصد والإشراف عند استخدام الموارد المعهود بها إلى منظمة العمل الدولية، وفي اتسام المكتب بالمساءلة الكاملة فيما يتعلق بتقديم برنامجه. وتعكس المخصصات المقترحة زيادة في أغراض الإشراف والوظائف الرئيسية هي التالية:

**٢٩٥. المراجعة الداخلية للحسابات والإشراف:** هذا القسم مسؤول عن وظيفة المراجعة الداخلية للحسابات تمشياً مع الفصل

**٢٧٢. الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي:** توفير المشورة السياسية بشأن قانون العمل، إلى جانب الدعم التقني وبناء قدرات وزارات العمل ومفتشيات العمل، بما في ذلك في مجال السلامة والصحة المهنية وفي مجال إنفاذ حقوق العمل الأساسية.

**٢٧٣. ظروف العمل والمساواة:** التحليلات والمشورة السياسية بشأن الأجور ووقت العمل والمفاوضة الجماعية والأمن الوظيفي وظروف العمل والمساواة والتنوع، وبشأن هجرة اليد العاملة وفيرس نقص المناعة البشرية/ الإيدز والتمييز، بما في ذلك الإعاقة والشعوب الأصلية.

**٢٧٤. الحماية الاجتماعية:** التحليلات والمشورة السياسية بشأن إرساء أرضيات الحماية الاجتماعية وسياسات الحماية الاجتماعية وتوسيع نطاقها.

**٢٧٥. البحوث:** وضع برنامج بحثي لمنظمة العمل الدولية يترافق مع كتلة حرجة من الموارد الضرورية لمعالجة المسائل الواسعة والمعقدة التي يتعين على منظمة العمل الدولية أن تتخذ بشأنها مواقف ذات مصداقية وذات حجية وتقوم على البيانات.

**٢٧٦. الإحصاءات:** إدارة وتنسيق مركزيان لجمع المعلومات الإحصائية لمنظمة العمل الدولية بشأن العمل اللائق والتحقق من نوعيتها ونشرها.

**٢٧٧.** من شأن احتياطي الاجتماعات التقنية أن يمول الاجتماع الثاني للجنة الثلاثية الخاصة المنشأة من أجل اتفاقية العمل البحري، ٢٠٠٦.

## العمليات الميدانية والشراكات

**٢٧٨.** من شأن الموارد المخصصة للعمليات الميدانية والشراكات أن تعزز فعالية ونجاعة وأثر الأنشطة التي تضطلع بها منظمة العمل الدولية في الأقاليم، وأن ترسي وتدعم الشراكات الخارجية وتدبير العلاقات مع الأمم المتحدة والنظام متعدد الأطراف والوظائف الأساسية هي التالية:

**٢٧٩. التعاون متعدد الأطراف:** تعزيز وتنسيق تعاون منظمة العمل الدولية مع الأمم المتحدة ومؤسسات التمويل الدولية والمنظمات متعددة الأطراف الأخرى.

**٢٨٠. الشراكات والدعم الميداني:** إرساء شراكات استراتيجية من أجل برنامج التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية، بما في ذلك مبادرات الشراكات بين القطاعين العام والخاص والتعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث.

**٢٨١.** يتجلى في المخصصات المقترحة للبرامج الإقليمية استحداث ١٧ منصباً تقنياً جديداً للأقاليم.

**٢٨٢.** يضع المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية (مركز تورينو) ويقدم برامج تدريبية تستجيب لأولويات المنظمة والهيئات المكونة. وتقدم هذه البرامج في المركز وفي الأقاليم ومن خلال التعلم عن بعد. ويُحافظ على اتساق وثيق بين برامج منظمة العمل الدولية والبرامج التدريبية المقدمة بواسطة المركز. وتمثل المخصصات المقترحة مساهمة مباشرة في التكاليف التشغيلية للمركز.

**٢٨٣.** ويشكل التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون المثلث بعداً من أبعاد استراتيجية التعاون التقني لمنظمة العمل الدولية.

## منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال

**٢٨٤.** يضطلع مكتب الأنشطة الخاصة بأصحاب العمل ومكتب الأنشطة الخاصة بالعمال بتنسيق كافة العلاقات التي يقيمها المكتب مع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال، على

عليه في فترة السنتين السابقة. وأقترحت زيادات في التكاليف لتغطي العدد المتزايد من المتقاعدين والتكاليف المرتبطة بهم.

**٣٠٥. المساهمة في صندوق المبنى والمرافق الأساسية:** يبلغ الاعتماد المخصص تحت هذا البند في الميزانية العادية زهاء ٣٩٠.٠٠٠ فرنك سويسري لكل فترة سنتين (قرابة ٤١١.٠٠٠ دولار). وقد أدرج تحت الجزء الرابع من هذه المقترحات وعنوانه الاستثمارات المؤسسية، اعتماد قدره ٣,٤٣ مليون دولار لتمويل الصندوق لاحتياجات إعادة التأثيث والتجديد المستقبلية لمباني منظمة العمل الدولية.

**٣٠٦. المساهمة في شتى هيئات النظام الموحد للأمم المتحدة واللجان المشتركة بين الوكالات:** يبلغ الاعتماد الإجمالي قرابة ١,٦ مليون دولار، وهو نفس المستوى الذي كان عليه في فترة السنتين السابقة. وهو يغطي مساهمات منظمة العمل الدولية في مختلف الكيانات التابعة للنظام الموحد للأمم المتحدة، بما في ذلك وحدة التفتيش المشتركة ومجلس الرؤساء التنفيذيين في منظمة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق والفريق المشترك المعني بأنشطة المشتريات ولجنة الخدمة المدنية الدولية وكلية موظفي الأمم المتحدة وأنشطة الدراسات الاستقصائية للمرتبات.

**٣٠٧. وحدة الخدمات الطبية:** تشغل منظمة العمل الدولية وحدة السلامة والصحة المهنيين كجزء لا يتجزأ من المكتب من أجل توفير مجموعة من الخدمات والمشورة الطبية. ويخصص بالقيم الحقيقية المبلغ ذاته (قرابة ٢,١ مليون دولار) الذي كان مخصصاً في فترة السنتين السابقة.

**٣٠٨. تكاليف المراجعة الخارجية للحسابات:** يشمل الاعتماد المرصود تحت هذا البند والبالغ ١ ٣٨٥.٠٠٠ دولار تكاليف مراجعة حسابات جميع الأموال التي تخضع لإشراف المدير العام (الميزانية العادية ومشاريع برنامج الأمم المتحدة الإنمائي والصناديق الاستثنائية والحسابات من خارج الميزانية وجميع الحسابات الخاصة الأخرى)، وتبقى على ما كانت عليه في فترة السنتين السابقة بالسعر الثابت للدولار. واستناداً إلى العروض المتلقاة من المرشحين لاستبدال مراجع الحسابات الخارجي الحالي، لم تخصص زيادات في التكاليف بشأن هذا البند من الإنفاق.

**٣٠٩. المحكمة الإدارية:** توفر الموارد المرصودة تحت هذا البند الاعتمادات اللازمة لأمين سجل المحكمة الإدارية وخدمات الدعم المؤقت لأعمال السكرتارية وحصة من تكاليف التشغيل الأخرى. وتشمل تكاليف التشغيل الأخرى التكاليف المتصلة بأمين السجل المساعد والمساعدة المكتبية واعتمادات المهام الرسمية وأعمال الترجمة وصيانة قاعدة البيانات الحاسوبية لقضايا المحكمة وأتعاب القضاة ومصروفات السفر. وتقسم هذه التكاليف على أساس نسبة موظفي منظمة العمل الدولية إلى إجمالي عدد موظفي المنظمات التي تقبل بالولاية القضائية للمحكمة ونسبة عدد القضايا التي تخص منظمة العمل الدولية إلى العدد الإجمالي للقضايا المعروضة على المحكمة خلال فترة السنتين. ويظل الاعتماد المرصود (قرابة ١,٣ مليون دولار) على ما كان عليه بالقيم الحقيقية في فترة السنتين السابقة.

**٣١٠. تمثيل الموظفين:** تمشياً مع المادة ١٠-١ من لائحة الموظفين، يُمنح وقت مستقطع من العمل لأعضاء لجنة نقابة الموظفين بغرض تمثيل موظفي المكتب بشأن المسائل المتعلقة بظروف العمل وشروط الاستخدام. وعلى غرار فترات السنتين السابقة، يُقترح رصد اعتماد مقداره أربع سنوات عمل لفئة المهنية وسنة عمل لفئة الخدمة العامة للتمويل الجزئي للبداية

الرابع عشر من اللائحة المالية للمكتب، وهو مرتبط مباشرة بالمدير العام.

**٢٩٦. اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف:** توفر المشورة إلى مجلس الإدارة والمدير العام بشأن فعالية الرقابة الداخلية والإدارة المالية وتقديم التقارير وإدارة المخاطر ونتائج المراجعة الداخلية والخارجية للحسابات.

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

**٢٩٨. الوظيفة المعنية بالأخلاقيات:** تسهر على أن يكون الدعم والامتثال للمعايير الأخلاقية لحسن السلوك والنزاهة مطبقاً من الجميع في المنظمة.

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

## اعتمادات الميزانية الأخرى

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

**٣٠١. الأقساط السنوية للقرض الخاص بمبنى مكتب العمل الدولي:** تم رصد اعتماد لدفع قسطين سنويين قدرهما ٣٧٠٢٣٠٠ فرنك سويسري في عامي ٢٠١٦ و ٢٠١٧ (ما يعادل زهاء ٧٧٩٤٠٠٠ دولار لفترة السنتين) سداداً للقرض المسحوب من المنشأة العقارية السويسرية للمنظمات الدولية بخصوص مبنى المقر الرئيسي للمنظمة. وسيتم سداد القرض بالكامل بحلول عام ٢٠٢٥.

**٣٠٢. صندوق المعاشات التقاعدية لموظفي مكتب العمل الدولي:** يظل الاعتماد على المستوى ذاته بالقيم الحقيقية (قرابة ٣٢٠.٠٠٠ دولار) وهو معد لتغطية كلفة المستفيد الأخير من هذا الصندوق.

**٣٠٣. صندوق المدفوعات الخاصة:** الغرض من هذا الصندوق هو تقديم مدفوعات دورية على سبيل الهبة إلى الموظفين السابقين أو إلى زوجاتهم وفقاً للمعايير التي يقرها مجلس الإدارة. وقد تم الإبقاء على المساهمة المقدمة من الميزانية العادية لهذا الصندوق والبالغة ٢٣٢.٠٠٠ فرنك سويسري (قرابة ٢٤٤.٠٠٠ دولار) على نفس المستوى الذي كانت عليه في فترة السنتين السابقة.

**٣٠٤. صندوق التأمين الصحي للموظفين:** المساهمة المدفوعة من أجل التأمين على الموظفين المتقاعدين: يغطي هذا الاعتماد الذي يبلغ زهاء ٢٩,٩ مليون دولار مساهمة المكتب في صندوق التأمين الصحي للموظفين فيما يتعلق بالتأمين على الموظفين المتقاعدين والمحالين على المعاش بسبب العجز وورثتهم من الزوجات والأيتام. ويبقى المبلغ المقترح للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ بالقيم الحقيقية للموظفين المتقاعدين على المستوى ذاته الذي كان

نفس المستوى الذي كان عليه في فترة السنتين السابقة بالقيم الحقيقية.

٣١٢. *التزامات غير مسددة*: خُصص مبلغ قدره ٢٠٠٠ دولار لكي يُسدد منه في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ أي معاملات متعلقة بسنوات سابقة لا يكون من الملائم تسديدها من بنود أخرى في الميزانية. ويُدرج هذا الاعتماد بمقتضى المادة ١٧ من اللائحة المالية.

الذين يُستعان بهم في الوحدات التي يعمل فيها عادة أعضاء لجنة نقابة الموظفين. ويخصص اعتماد إضافي مقداره نسبة سنتي عمل لفئة الخدمة العامة لتوفير خدمات أمين لنقابة الموظفين. ويبلغ الاعتماد الإجمالي لتمثيل الموظفين زهاء ١,٤ مليون دولار.

٣١١. *مرافق رعاية الأطفال*: يبلغ الاعتماد الإجمالي قرابة ٢٠٠ ٥٦٤ فرنك سويسري (أي زهاء ٥٩٤ ٠٠٠ دولار)، وهو

## الجزء الثاني: المصروفات الطارئة

الفترة المالية	بدولارات الولايات المتحدة
2004-05	1 473 500
2006-07	1 013 700
2008-09	1 244 900
2010-11	808 930
2012-13	1 796 400

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

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

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

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

## الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل

صندوق رأس المال العامل عند مبلغ ٣٥ مليون فرنك سويسري في الأول من كانون الثاني/يناير ١٩٩٣.

٣١٩. *تسديد المسحوبات*: بموجب أحكام المادة ٢١-٢٠ من اللائحة المالية، فإن أي مبالغ تسحب من صندوق رأس المال العامل لتمويل نفقات في الميزانية لحين تلقي الاشتراكات، تسدد من متأخرات الاشتراكات الواردة. بيد أن المبالغ المسحوبة لتمويل نفقات مُتكددة فيما يتعلق بمصروفات غير متوقعة أو حالات طارئة بموجب إذن مسبق من مجلس الإدارة، تسدد من أنصبة إضافية تقرر على الدول الأعضاء. ومن المتوقع ألا تكون هناك ضرورة لرصد اعتماد تحت هذا الجزء من الميزانية في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

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

(أ) تمويل مصروفات الميزانية إلى حين تلقي الاشتراكات أو الإيرادات الأخرى؛

(ب) توفير سُلْف لمواجهة مصروفات غير متوقعة أو حالات طارئة في الظروف الاستثنائية وrehناً بالحصول على إذن مسبق من مجلس الإدارة.

٣١٨. *مستوى صندوق رأس المال العامل*: حدد مؤتمر العمل الدولي في دورته الثمانين (حزيران/يونيه ١٩٩٣) مستوى

## الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية

وافق عليها مجلس الإدارة في دورته ٣١٠ (آذار/مارس ٢٠١١)، جرى تخصيص اعتماد قدره حوالي ٣,٤٣ مليون دولار لتمويل صندوق المبنى والمرافق الأساسية من أجل إعادة التأثيث والتجديد المستقبلية الدورية لمباني منظمة العمل الدولية.

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

٣٢١. وفقاً للاستراتيجية طويلة الأجل بشأن تمويل إعادة التأثيث والتجديد المستقبلية الدورية لمباني منظمة العمل الدولية، التي

## تفاصيل الزيادات في التكاليف

مجموع الميزانية % من	٢٠١٧-٢٠١٦		زيادات التكلفة (التخفيضات)		تقديرات ٢٠١٧-٢٠١٦ بالسعر الثابت للدولار ٢٠١٥-٢٠١٤		٢٠١٥-٢٠١٤		
	%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	
									الجزء الأول - الميزانية العادية
									أجهزة الإدارة السديدة
3.6%	28 716 393	0.8%	215 169	-5.4%	-1 616 776	28 501 224	30 118 000		مؤتمر العمل الدولي
2.5%	19 882 761	0.7%	133 516	-4.2%	-858 254	19 749 245	20 607 499		مجلس الإدارة
0.3%	2 408 573	-0.8%	-18 943	26.6%	509 530	2 427 516	1 917 986		الاجتماعات الإقليمية الرئيسية
0.5%	3 720 241	-1.1%	-42 870	-0.2%	-6 649	3 763 111	3 769 760		مكتب المستشار القانوني
<b>6.8%</b>	<b>54 727 968</b>	<b>0.5%</b>	<b>286 872</b>	<b>-3.5%</b>	<b>-1 972 149</b>	<b>54 441 096</b>	<b>56 413 245</b>		
									السياسة العامة
3.2%	25 606 238	-0.4%	-114 801	-0.4%	-103 415	25 721 039	25 824 454		معايير العمل الدولية
2.8%	22 046 445	-0.6%	-122 079	-0.7%	-157 976	22 168 524	22 326 500		سياسة العمالة
2.1%	16 858 469	-0.4%	-62 087	2.3%	374 279	16 920 556	16 546 277		المنشآت
1.6%	12 924 555	-0.3%	-41 601	-0.9%	-118 993	12 966 156	13 085 149		السياسات القطاعية
3.7%	29 212 242	-0.5%	-141 146	0.8%	227 674	29 353 388	29 125 714		الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي
2.8%	22 653 595	-0.6%	-126 094	1.5%	335 254	22 779 689	22 444 435		ظروف العمل والمساواة
1.4%	11 059 555	-0.9%	-101 543	7.7%	798 075	11 161 098	10 363 023		الحماية الاجتماعية
2.5%	19 732 442	-0.5%	-90 234	-0.2%	-49 537	19 822 676	19 872 213		البحوث والمعارف
1.7%	13 331 522	-0.8%	-106 092	6.1%	774 601	13 437 614	12 663 013		الإحصاءات
0.0%	398 642	0.0%	0	0.0%	0	398 642	398 642		احتياطي الاجتماعات التقنيّة
0.4%	3 506 588	0.4%	15 336	-22.8%	-1 032 490	3 491 252	4 523 742		مكتب نائب المدير العام
0.8%	6 444 736	0.3%	19 968	0.0%	0	6 424 768	6 424 768		التعاون التقني في الميزانية العادية
<b>23.0%</b>	<b>183 775 029</b>	<b>-0.5%</b>	<b>-870 373</b>	<b>0.6%</b>	<b>1 047 472</b>	<b>184 645 402</b>	<b>183 597 930</b>		

مجموع الميزانية	٢٠١٧-٢٠١٦		زيادات البرنامج (التخفيضات)		تقديرات ٢٠١٧-٢٠١٦ بالسعر الثابت للدولار ٢٠١٥-٢٠١٤		٢٠١٥-٢٠١٤	
	%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي
<b>العمليات الميدانية والشراكات</b>								
	1.0%	8 184 051	-0.6%	-50 617	-7.9%	-708 625	8 234 668	8 943 293
	0.7%	5 657 413	-0.8%	-45 282	-4.7%	-280 527	5 702 695	5 983 222
	9.9%	80 232 807	1.0%	768 541	2.0%	1 562 188	79 464 266	77 902 078
	8.3%	64 823 417	-2.3%	-1 552 662	1.7%	1 108 988	66 376 079	65 267 091
	2.3%	18 560 794	0.2%	40 498	9.6%	1 615 623	18 520 296	16 904 673
	9.0%	70 817 852	-1.4%	-1 021 752	2.0%	1 395 956	71 839 604	70 443 648
	3.3%	25 013 235	-4.3%	-1 127 740	7.3%	1 782 490	26 140 975	24 358 485
	1.0%	8 240 286	0.0%	0	0.0%	0	8 240 286	8 240 286
	0.2%	1 771 790	0.3%	5 490	0.0%	0	1 766 300	1 766 300
	0.3%	2 226 448	0.7%	16 024	-17.7%	-476 854	2 210 424	2 687 278
	<b>36.0%</b>	<b>285 528 093</b>	<b>-1.0%</b>	<b>-2 967 500</b>	<b>2.1%</b>	<b>5 999 239</b>	<b>288 495 593</b>	<b>282 496 354</b>
<b>منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال</b>								
	1.2%	9 370 264	-0.7%	-62 441	0.0%	0	9 432 705	9 432 705
	2.7%	21 492 917	-0.4%	-89 171	0.0%	0	21 582 088	21 582 088
	<b>3.9%</b>	<b>30 863 181</b>	<b>-0.5%</b>	<b>-151 612</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>31 014 793</b>	<b>31 014 793</b>
<b>الإدارة والإصلاح</b>								
<b>خدمات الدعم</b>								
	6.3%	49 919 887	-0.9%	-472 786	-2.4%	-1 218 049	50 392 673	51 610 722
	6.0%	47 904 506	0.0%	10 548	-3.7%	-1 859 529	47 893 958	49 753 487
	2.4%	18 933 626	-2.3%	-451 876	-3.5%	-709 038	19 385 502	20 094 540
	2.0%	15 808 039	-0.3%	-45 896	-2.5%	-403 020	15 853 935	16 256 955
	0.4%	2 832 210	-0.7%	-20 207	-0.2%	-4 929	2 852 417	2 857 346
	<b>17.0%</b>	<b>135 398 268</b>	<b>-0.7%</b>	<b>-980 217</b>	<b>-3.0%</b>	<b>-4 194 565</b>	<b>136 378 485</b>	<b>140 573 050</b>

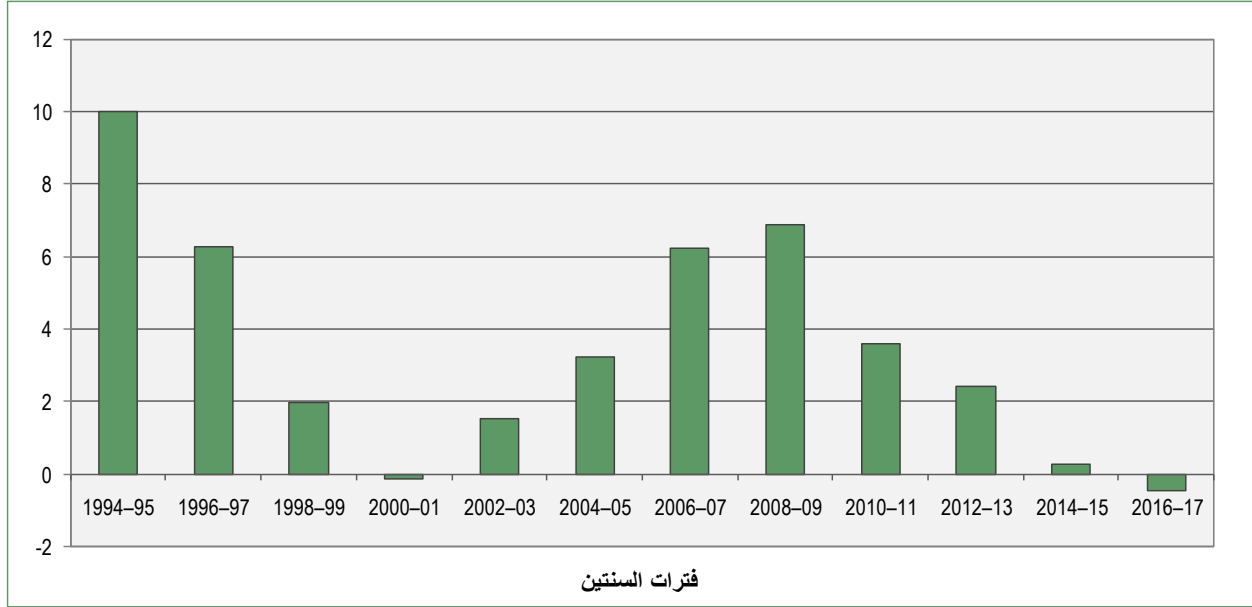
مجموع الميزانية % من	٢٠١٧-٢٠١٦		زيادات التكلفة (التخفيضات)		تقديرات ٢٠١٧-٢٠١٦ بالسعر الثابت للدولار ٢٠١٥-٢٠١٤		٢٠١٥-٢٠١٤		
	%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	
									<b>خدمات الإدارة</b>
3.0%	24 268 470	-0.4%	-96 409	0.0%	3 846	24 364 879	24 361 033		تنمية الموارد البشرية
2.0%	15 937 441	-0.6%	-88 964	-2.5%	-417 767	16 026 405	16 444 172		الإدارة المالية
0.6%	4 890 383	-0.6%	-27 404	-0.2%	-7 458	4 917 787	4 925 245		البرمجة الاستراتيجية والإدارة
0.3%	2 493 521	0.6%	15 091	-1.9%	-48 488	2 478 430	2 526 918		مكتب نائب المدير العام
<b>6.0%</b>	<b>47 589 815</b>	<b>-0.4%</b>	<b>-197 686</b>	<b>-1.0%</b>	<b>-469 867</b>	<b>47 787 501</b>	<b>48 257 368</b>		
0.9%	7 126 893	-0.5%	-37 379	-9.3%	-736 919	7 164 272	7 901 191		<b>مكتب المدير العام</b>
									<b>الإشراف والتقييم</b>
0.4%	2 784 115	-0.8%	-22 263	3.5%	96 003	2 806 378	2 710 375		المراجعة الداخلية والإشراف
0.1%	514 708	-0.6%	-3 245	35.1%	134 649	517 953	383 304		اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف
0.2%	1 385 000	0.0%	0	0.0%	0	1 385 000	1 385 000		تكاليف المراجعة الخارجية للحسابات
0.0%	224 968	-0.5%	-1 052	0.0%	28	226 020	225 992		الوظيفة المعنية بالأخلاقيات
0.4%	3 088 112	-0.3%	-9 361	3.2%	96 109	3 097 473	3 001 364		التقييم
<b>1.0%</b>	<b>7 996 903</b>	<b>-0.4%</b>	<b>-35 921</b>	<b>4.2%</b>	<b>326 789</b>	<b>8 032 824</b>	<b>7 706 035</b>		
5.7%	46 575 748	2.2%	981 671	0.0%	0	45 594 077	45 594 077		اعتمادات الميزانية الأخرى
-0.8%	-6 521 935	-1.1%	73 510	0.0%	0	-6 595 445	-6 595 445		تسوية تجدد الموظفين
<b>99.5%</b>	<b>793 059 963</b>	<b>-0.5%</b>	<b>-3 898 635</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>796 958 598</b>	<b>796 958 598</b>		<b>مجموع الجزء الأول</b>
									<b>الجزء الثاني: المصروفات الطارئة</b>
0.1%	875 000	0.0%	0	0.0%	0	875 000	875 000		المصروفات الطارئة
									<b>الجزء الثالث: صندوق رأس المال العامل</b>
0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0	0		صندوق رأس المال العامل
<b>99.6%</b>	<b>793 934 963</b>	<b>-0.5%</b>	<b>-3 898 635</b>	<b>0.0%</b>	<b>0</b>	<b>797 833 598</b>	<b>797 833 598</b>		<b>المجموع (الأجزاء من الأول إلى الثالث)</b>

مجموع الميزانية	٢٠١٦-٢٠١٧		زيادات البرنامج (التخفيضات)		تقديرات ٢٠١٦-٢٠١٧ بالسعر الثابت للدولار ٢٠١٤-٢٠١٥		٢٠١٤-٢٠١٥		الجزء الرابع: الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية
	%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	%	دولار أمريكي	
	0.4%	3 453 865	0.8%	27 463	0.0%	0	3 426 402	3 426 402	المرافق الأساسية
	0.4%	3 453 865	0.8%	27 463	0.0%	0	3 426 402	3 426 402	مجموع الجزء الرابع
	100.0%	797 388 828	-0.5%	-3 871 172	0.0%	0	801 260 000	801 260 000	المجموع (الأجزاء من الأول إلى الرابع)

توفر التمويل الكافي للمحافظة على المستوى المنشود للخدمات المقدمة إلى الهيئات المكونة. ويقدم الشكل ألف ٢-١ موجزاً عن النسب المئوية للزيادات في التكلفة المعتمدة لفترات السنتين الأخيرة.

٣٢٢. يقدم ملحق المعلومات هذا تفاصيل عن المنهجية المستخدمة في حساب الزيادات في التكاليف للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. وبموافقة مؤتمر العمل الدولي على الميزانيات والبرامج المتوالي، فإنه يقرّ بالحاجة إلى إدراج تكيفات (زيادات وتخفيضات على حد سواء) في الميزانية الثابتة بالدولار لضمان

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



التكاليف والأسعار بالعملة المحلية منذ اعتماد الميزانية الأخيرة.

٣٢٦. وبالنسبة إلى بنود المصروفات في سويسرا، استخدمت منظمة العمل الدولية توقعات متوسط التضخم السنوي الصادرة عن المصرف الوطني السويسري للأعوام ٢٠١٥ و ٢٠١٦ و ٢٠١٧، وتبلغ المعدلات على التوالي (-٠,١) في المائة و ٠,٣ في المائة و ١ في المائة. وما لم يلاحظ العكس، استخدمت معدلات متوسط التضخم السنوي لحساب الزيادات في التكاليف للفترة ٢٠١٥-٢٠١٧.

٣٢٧. إن المصدر الرئيسي لتقديرات التضخم للمواقع الميدانية هو بيانات صندوق النقد الدولي. وبالنسبة لهذه المواقع، يجري تكيف آخر تكاليف سنة ٢٠١٤ بالنسبة للتضخم المقدر في السنوات ٢٠١٥ و ٢٠١٦ و ٢٠١٧، وتراعي التغيرات في أسعار الصرف بين العملة المحلية ودولار الولايات المتحدة. وتختلف المعدلات السنوية للزيادة في التكلفة اختلافاً كبيراً بين الأقاليم وداخلها. ويبين الجدول ألف ٢-١ متوسط المعدل السنوي المتوقع لكل إقليم بدولارات الولايات المتحدة.

الجدول ألف ٢-١: متوسط معدلات التضخم السنوي المتوقعة حسب الإقليم للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧

الإقليم	الزيادة السنوية بالنسبة المئوية
أفريقيا	3.4
الأمريكتان	1.0
الدول العربية	3.3
آسيا والمحيط الهادئ	4.3
أوروبا	1.7

## أساس حساب الزيادات في التكاليف

٣٢٣. تضع منظمة العمل الدولية قاعدة صفرية للميزانية في كل دورة للميزانية لتحديد خط الأساس لكافة التكاليف التشغيلية المتوقعة في فترة السنتين المقبلة. وتوضع مقترحات الميزانية الاستراتيجية والميزانية التشغيلية أصلاً على أساس معدلات التكلفة الثابتة بما يتيح إمكانية مقارنة الميزانية المعتمدة للفترة ٢٠١٥-٢٠١٦ بالميزانية المقترحة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

٣٢٤. ويجري تحليل بحسب مكون التكلفة في المصروفات المتكبدة خلال فترة السنتين الحالية بما فيها استعراض للزيادات في التكاليف المتوقعة سابقاً، لهيكليات التكلفة وأي تغيرات متوقعة في محركات التكلفة. إلى جانب ذلك، يجري تحليل التوزيع الجغرافي على السواء للنفقات الحالية والنفقات المتوقعة في المستقبل بالنظر إلى أنّ معدل التضخم يتباين تبايناً كبيراً بين الأقاليم التي تعمل فيها منظمة العمل الدولية وداخل هذه الأقاليم. وتطبق النسب المئوية المتوقعة للزيادات على ميزانية الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ على كل وجه من وجوه الإنفاق المقابل والموقع الجغرافي.

٣٢٥. ولدى وضع الميزانيات المتوقعة يستعان بصورة مستفيضة ببيانات التوقعات المستقلة والقابلة للتحقق بشأن مؤشرات أسعار الاستهلاك، والبيانات التي تنشرها هيئات موثوق بها مثل لجنة الخدمة المدنية الدولية وصندوق النقد الدولي والمصارف المركزية. وحيث لا تغطي توقعات التضخم المتوفرة كامل فترة الميزانية، تقدر هذه التوقعات من باب الاستنتاج بالنسبة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧، استناداً إلى آخر البيانات المتاحة والاتجاهات المتوقعة التي تنتجها المؤسسات الاقتصادية. كما تجري عملية استعراض لتحديد المقابل بالدولار لحركة



٣٢٩. ويلخص الجدول ألف ٢-٢ التكاليف المقترحة في التكاليف للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ حسب وجه الإنفاق على مستوى المكتب. وتشير التكاليف إلى انخفاض صافٍ يبلغ قرابة ٣,٩ مليون دولار، يساوي معدلاً متوسطاً قدره (-٠,٥) في المائة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧.

٣٢٨. وتقوم منهجية الميزنة على أساس الصفر بمقارنة تحركات الزيادات في التكاليف المتوقعة سابقاً مع الإنفاق الفعلي بغية إعادة اتساق ميزانية كل موقع وكل وجه إنفاق. وبشكل عام، أمكن امتصاص قسم كبير من التضخم المتوقع للأعوام ٢٠١٥ و ٢٠١٦ و ٢٠١٧، لأن معدلات التضخم كانت أدنى مما كان متوقعاً في البرنامج والميزانية للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، لا سيما فيما يتعلق بتكاليف الموظفين.

### الجدول ألف ٢-٢: التكاليف في الإنفاق حسب وجه الإنفاق للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ (بدولارات الولايات المتحدة)

وجه الإنفاق	مقترحات الميزانية (بالسعر الثابت لدولار الولايات المتحدة)	التكاليف في التكاليف	التكليف المنوي كل سنتين
تكاليف الموظفين	561 623 207	-5 975 323	-1.1
السفر في مهام رسمية	16 082 066	-4 329	-0.1
الخدمات التعاقدية	29 021 503	416 514	1.44
مصرفات التشغيل العامة	68 243 975	119 857	0.2
اللوازم والمواد	3 053 205	87 426	2.9
الأثاث والمعدات	6 334 657	8 508	0.1
سداد القرض المتعلق بمبنى المقر	7 794 316	0	0.0
الزمامات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	71 758 969	280 596	0.4
تكاليف أخرى	37 348 102	1 195 579	3.2
<b>المجموع</b>	<b>801 260 000</b>	<b>-3 871 172</b>	<b>-0.5</b>

المدنية الدولية من أجل تطبيقها عموماً على النظام الموحد للأمم المتحدة. وبالنظر إلى أنّ منظمة العمل الدولية تشارك في النظام المشترك للأمم المتحدة للأجور والعلاوات، فإنّ المكتب ملتزم بتطبيق أي زيادات قانونية.

٣٣٣. وتستند التكاليف الموحدة للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ إلى التكاليف الفعلية لسنة ٢٠١٤ لكل درجة مع مراعاة المخصصات المناسبة للاتجاهات المتوقعة في التضخم والتغيرات في مستحقات الموظفين وتنقل وتشكيل الموظفين بشكل عمومي. وتوقعت انخفاضات في التكاليف الموحدة لموظفي الفئة المهنية وموظفي الخدمة العامة في المقر للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧، بلغت في المتوسط ١,٣١ في المائة و ٠,٦٠ في المائة على التوالي.

٣٣٤. **الفئة المهنية:** لم يتوقع أي زيادة بالقيم الحقيقية في الميزانية في رواتب موظفي الفئة المهنية. وتنشأ التغيرات في مؤشرات تسوية مقر العمل عن تقلبات أسعار الصرف والتحركات في تكلفة المعيشة كما تحدها لجنة الخدمة المدنية الدولية. ونظراً إلى أن الميزانية موضوعة بسعر صرفٍ محدد للميزانية على أساس الدولار الأمريكي مقابل الفرنك السويسري، وكون المقترحات الجارية موضوعة على أساس سعر صرف الميزانية الحالي، فليس هناك أي تغييرات في تسوية مقر العمل في جنيف ناشئة عن هذا العامل. وقد وضعت الاعتمادات للزيادات في تسوية مقر العمل على أساس معدل التضخم العام للموظفين في جنيف. وتحدد لجنة الخدمة المدنية الدولية أيضاً معدلات تسوية مقر العمل في المواقع الميدانية وتنعكس هذه المعدلات تكاليف تكلفة المعيشة ذات الصلة والعلاقة بين العملة المحلية والدولار الأمريكي.

### تكاليف الموظفين

٣٣٠. تبلغ تكاليف الموظفين زهاء ٧٠ في المائة من مجموع ميزانية الإنفاق ويشكل الانخفاض في التكاليف والبالغ ٥,٩ مليون دولار أمريكي (-١,١ في المائة) أكبر تغيير بالقيم المطلقة. وتعكس الانخفاضات في تكاليف الموظفين للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧ إعادة تكليف تكاليف الموظفين مع المستويات الحالية.

٣٣١. وتشمل تكاليف الموظفين ما يلي:

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

### تكاليف الموظفين محسوبة على أساس التكاليف الموحدة

٣٣٢. في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥، اعتمدت منظمة العمل الدولية نظاماً للتكاليف الموحدة المتميزة من أجل تحسين إدارة وميزنة واحتساب نفقات الموظفين في كافة هيكلية الدرجات الحالية في المكتب. والتغيرات في عناصر التكاليف الموحدة تستند إلى آخر السياسات والقرارات المتصلة بالأجور، التي وافقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة بناءً على توصية لجنة الخدمة

في التقديرات بما يعكس نتائج عملية طرح العطاءات التنافسية المشتركة للأمم المتحدة في مجال الإمداد بالطاقة الكهربائية. وبالنسبة للمواقع الميدانية، من المفترض أن تزيد معدلات تكاليف المياه والكهرباء وفقاً للمعدل المحلي للتضخم بموجب توقعات صندوق النقد الدولي.

٣٤٢. **الإيجار:** حُصصت اعتمادات لتغطية الزيادات التعاقدية في الإيجار والتكاليف المتزايدة في أعقاب تغيير المواقع لأسباب أمنية أو لأسباب أخرى.

### اللوازم والمواد

٣٤٣. يتواصل ارتفاع تكلفة المواد البحثية والموارد، ولا سيما المجالات والاشتراكات بواسطة الإنترنت، بمعدل أعلى بكثير من التضخم العام. وقد ازدادت تكلفة الكتب والمجلات وغيرها من الاشتراكات بمتوسط سنوي قدره ٤,١ في المائة.

### الزمالات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية

٣٤٤. تتضمن أنشطة التعاون التقني في الميزانية العادية مكونات في الميدان وفي المقر على السواء. وأفضت الزيادات المتوقعة في التكاليف بالاستناد إلى معدلات التضخم في المواقع إلى زيادة متوسطة بنسبة ٠,٣ في المائة. وقد انخفض الاعتماد المرصود للمكونات غير المتصلة بالموظفين في الإسهام في مركز البلدان الأمريكية للبحوث والتوثيق بشأن التدريب المهني بنسبة ٧,٤ في المائة سنوياً ليعكس توقعات التضخم المحلي بالدولار في أوروغواي. ونظراً إلى أن معدل التضخم بالدولار في إيطاليا كان أقل مما كان متوقعاً خلال العامين الأخيرين، لم يستلزم الأمر زيادات في التكاليف بالنسبة إلى مساهمة فترة السنتين في مركز تورينو.

### التكاليف الأخرى غير المتعلقة بالموظفين

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

### بنود أخرى في الميزانية

٣٤٦. إنَّ العنصر الأهم في الزيادات في التكاليف يعود إلى العدد المتزايد للمتقاعدين وإلى الحصة التي تدفعها المنظمة للتأمين الصحي بعد توقفهم عن العمل. ويقدر أن تزيد هذه الفئة من التكاليف بما يعادل مليون دولار للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

٣٤٧. ولم تزد تكاليف مراجع الحسابات الخارجي، استناداً إلى عروض العطاءات المتلقاة من المرشحين لهذا المنصب في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

٣٤٨. ويشمل باب "بنود أخرى في الميزانية" المساهمات في الأنشطة الإدارية المشتركة في إطار منظومة الأمم المتحدة (من قبيل لجنة الخدمة المدنية الدولية؛ اللجنة رفيعة المستوى بشأن الإدارة؛ مجلس الرؤساء التنفيذيين في منظومة الأمم المتحدة المعني بالتنسيق؛ وحدة التفتيش المشتركة التابعة للأمم المتحدة؛ نظام المنسق المقيم للأمم المتحدة). وقد استخدمت تقديرات الميزانية بشأن هذه الهيئات كأساس، حيثما توفرت هذه التقديرات، مع حساب الزيادات في التكاليف على أساس معدل التضخم العام المفترض في مواقع مختلف الهيئات، بالإضافة إلى تعديلات طفيفة في توزيع التكاليف على الوكالات المشاركة.

٣٣٥. ولم يوص مجلس المعاشات التقاعدية بأي تغيير في المعدل الإجمالي للاشتراك في الصندوق المشترك للمعاشات التقاعدية لموظفي الأمم المتحدة، أو في الحصة التي تمولها المنظمات الأعضاء. ومن المفترض أن يستمر الوضع الراهن فيما يتعلق بالمعدل طوال فترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧. وتستند المساهمات المقدمة إلى الصندوق إلى مستوى الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي لكل درجة. وترد الزيادات السنوية المرتبطة بالتضخم المتوقع في نيويورك في تقديرات الفترة ٢٠١٦-٢٠١٧.

٣٣٦. **فئة الخدمة العامة:** أدرجت تقديرات التضخم في جنيف، كما جاء في الفقرة ٣٢٦، في الرواتب المتوقعة لموظفي الخدمة العامة. وقد أدى استمرار النزعة في خفض عدد الموظفين المعيّنين بصفة غير محلية إلى تخفيض الاعتماد المرصود لتغطية إعانات المغتربين، من قبيل إجازة زيارة الوطن.

٣٣٧. وبالنسبة لموظفي فئة الخدمة العامة، ما زال الأجر الداخل في حساب المعاش التقاعدي المكافئ للدولاري لمجموع الراتب الإجمالي المحلي، وأي علاوة لغوية أو أية بدلات اغتراب مستحقة الدفع. ومن شأن أي تغيير في أسعار صرف الدولار الأمريكي مقابل الفرنك السويسري أن يؤثر في تكاليف اشتراكات المنظمات بالدولار الأمريكي.

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

٣٣٩. ورغم أن معدلات التكاليف الموحدة هذه تتجلى في الاعتماد الخاص بالزيادات في التكاليف، فإنَّ التكاليف الموحدة المستخدمة في التقديرات في جداول الميزانية في ملحق المعلومات رقم ١ ورقم ٣، هي التكاليف الموحدة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥ بالنظر إلى أن المقترحات مقدمة بالدولارات الثابتة للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥. وعندما يعتمد المؤتمر الميزانية في حزيران/يونيه ٢٠١٥، سيعاد ترتيب جداول الميزانية لتعكس تكاليف الموظفين، بما في ذلك تقديرات الزيادات في التكاليف وأثر سعر صرف الميزانية الجديد بالنسبة لفترة السنتين ٢٠١٦-٢٠١٧.

### التكاليف غير المتعلقة بالموظفين

#### السفر في مهام رسمية

٣٤٠. لم يُخصص أي اعتماد بشأن الزيادات في تكاليف بطاقات السفر. كما جرى اعتماد تكليفات لبدلات الإقامة لتعكس التغييرات في معدلات بدل الإقامة اليومي، التي أقرتها اللجنة الدولية للخدمة المدنية في مختلف المواقع التي تعمل فيها منظمة العمل الدولية. وأجري تخفيض كبير في معدلات بدل الإقامة اليومي بالدولار مقابل تكاليف السفر الأساسية بالدولار الثابت، بما في ذلك خفض تكاليف سفر أعضاء مجلس الإدارة واللجان والمندوبين إلى الاجتماعات، بعد مراجعة القواعد المتعلقة بالسفر في حزيران/يونيه ٢٠١٤.

#### مصروفات التشغيل العامة

٣٤١. **المرافق:** بالرغم من أن أسعار الوقود ما زالت متقلبة وغير أكيدة، تم إدراج خفض بحوالي ١٢ في المائة في تقديرات الميزانية للفترة ٢٠١٦-٢٠١٧. وفي جنيف، استخدمت المعدلات المستمدة من الموردين المحليين لإتاحة زيادة بنسبة ٠,٨ في المائة للمياه، في حين أدرج تخفيض بنسبة تناهز ١٩ في المائة



## الميزانية التشغيلية المقترحة حسب باب الاعتماد ووجه الإنفاق

٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١			
المجموع	بنود أخرى في الميزانية	الزمالات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	سداد القرض المتعلق بالمقر	الأثاث والتجهيزات	الإمدادات والمعدات	نفقات التشغيل العامة	الخدمات التعاقدية	السفر في مهمة رسمية	تكاليف الموظفين		
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي		
<b>الجزء الأول - الميزانية العادية</b>											
<b>أجهزة الإدارة السديدة</b>											
30 118 000	-	10 285	-	63 078	79 164	3 622 065	1 838 988	57 292	24 447 128	2014-15	مؤتمر العمل الدولي
28 501 224	-	10 284	-	62 019	74 764	3 583 877	1 316 805	57 292	23 396 183	2016-17	
20 607 499	-	-	-	61 196	30 807	1 387 461	371 022	3 104 573	15 652 440	2014-15	مجلس الإدارة
19 749 245	-	-	-	60 168	26 538	1 351 660	312 853	2 734 573	15 263 453	2016-17	
1 917 986	-	-	-	6 515	3 280	158 711	136 019	48 831	1 564 630	2014-15	الاجتماعات الإقليمية الرئيسية
2 427 516	-	-	-	6 407	2 826	256 074	198 200	215 845	1 748 164	2016-17	
3 769 760	-	49 235	-	-	-	-	8 141	10 214	3 702 170	2014-15	مكتب المستشار القانوني
3 763 111	-	48 912	-	-	-	-	1 815	11 154	3 701 230	2016-17	
<b>56 413 245</b>	<b>-</b>	<b>59 520</b>	<b>-</b>	<b>130 789</b>	<b>113 251</b>	<b>5 168 237</b>	<b>2 354 170</b>	<b>3 220 910</b>	<b>45 366 368</b>	<b>2014-15</b>	<b>مجموع أجهزة الإدارة السديدة</b>
<b>54 441 096</b>	<b>-</b>	<b>59 196</b>	<b>-</b>	<b>128 594</b>	<b>104 128</b>	<b>5 191 611</b>	<b>1 829 673</b>	<b>3 018 864</b>	<b>44 109 030</b>	<b>2016-17</b>	
<b>السياسة العامة</b>											
25 824 454	-	341 585	-	22 348	-	3 740	1 069 450	722 815	23 664 516	2014-15	معايير العمل الدولية
25 721 039	-	348 816	-	22 348	-	3 740	1 023 164	665 815	23 657 156	2016-17	
22 326 500	-	385 796	-	128 517	17 348	9 213	2 095 919	515 750	19 173 957	2014-15	سياسة العمالة
22 168 524	-	424 285	-	62 317	17 348	43 332	1 913 585	565 750	19 141 907	2016-17	
16 546 277	-	189 478	-	1 074	-	-	2 562 113	545 652	13 247 960	2014-15	المنشآت
16 920 556	-	198 244	-	1 074	-	-	2 449 506	545 652	13 726 080	2016-17	
13 085 149	-	139 931	-	-	-	2 654 887	506 266	152 385	9 631 680	2014-15	السياسات القطاعية
12 966 156	-	141 604	-	-	-	2 654 654	437 553	152 385	9 579 960	2016-17	
29 125 714	-	1 001 925	-	80 530	32 828	47 304	2 281 690	687 941	24 993 496	2014-15	الإدارة السديدة والهيكل الثلاثي
29 353 388	-	1 039 282	-	72 495	39 038	61 810	1 877 710	841 101	25 421 952	2016-17	

٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١			
المجموع	بنود أخرى في الميزانية	الزمالات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	سداد القرض المتعلق بالمقر	الأثاث والتجهيزات	الإمدادات والمعدات	نفقات التشغيل العامة	الخدمات التعاقدية	السفر في مهمة رسمية	تكاليف الموظفين		
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي		
22 444 435	-	503 735	15 185	14 362	25 194	1 453 051	476 343	19 956 565	2014-15	ظروف العمل والمساواة	
22 779 689	-	632 717	-	16 416	14 505	26 581	1 200 658	431 342	2016-17		
10 363 023	-	161 474	-	-	-	144 037	40 554	10 016 958	2014-15	الحماية الاجتماعية	
11 161 098	-	179 158	-	-	-	81 788	41 790	10 858 362	2016-17		
19 872 213	-	348 964	64 776	121 859	198 350	717 560	183 155	18 237 549	2014-15	البحوث والمعارف	
19 822 676	-	376 514	64 776	121 859	29 091	639 078	266 049	18 325 309	2016-17		
12 663 013	-	481 139	85 887	-	16 677	642 655	508 883	10 927 772	2014-15	الإحصاءات	
13 437 614	-	443 455	30 000	7 280	16 677	442 617	508 883	11 988 702	2016-17		
398 642	-	-	-	-	-	3 873	394 769	-	2014-15	احتياطي الاجتماعات التقنية	
398 642	-	-	-	-	-	3 873	394 769	-	2016-17		
4 523 742	-	123 496	66 147	10 811	7 655	52 832	110 164	4 152 637	2014-15	مكتب نائب المدير العام	
3 491 252	-	93 731	34 460	5 811	1 415	39 832	110 164	3 205 839	2016-17		
6 424 768	-	6 424 768	-	-	-	-	-	-	2014-15	التعاون التقني في الميزانية العادية	
6 424 768	-	6 424 768	-	-	-	-	-	-	2016-17		
<b>183 597 930</b>	<b>-</b>	<b>10 102 291</b>	<b>-</b>	<b>464 464</b>	<b>197 208</b>	<b>2 963 020</b>	<b>11 529 446</b>	<b>4 338 411</b>	<b>154 003 090</b>	<b>2014-15</b>	<b>مجموع السياسة العامة</b>
<b>184 645 402</b>	<b>-</b>	<b>10 302 574</b>	<b>-</b>	<b>303 886</b>	<b>205 841</b>	<b>2 837 300</b>	<b>10 109 364</b>	<b>4 523 700</b>	<b>156 362 737</b>	<b>2016-17</b>	
<b>العمليات الميدانية والشراكات</b>											
8 943 293	-	287 432	-	14 129	15 068	857 651	333 404	195 577	7 240 032	2014-15	التعاون متعدد الأطراف
8 234 668	-	276 124	-	14 129	15 068	846 774	333 404	195 577	6 553 592	2016-17	
5 983 222	-	112 659	-	5 647	-	23 536	164 721	116 598	5 560 061	2014-15	الشراكات والدعم الميداني
5 702 695	-	109 106	-	5 647	-	15 012	164 721	116 598	5 291 611	2016-17	
77 902 078	69 902	9 479 171	-	623 072	386 831	13 094 704	3 020 849	1 187 635	50 039 914	2014-15	البرامج في أفريقيا
79 464 266	1 499 464	9 981 302	-	566 218	364 402	12 047 842	1 543 541	1 584 138	51 877 359	2016-17	
65 267 091	-	8 096 663	-	211 722	210 356	6 741 473	1 062 950	1 634 555	47 309 372	2014-15	البرامج في الأمريكتين
66 376 079	708 495	8 723 440	-	188 004	195 269	6 832 211	944 494	1 864 587	46 919 579	2016-17	

٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١			
المجموع	بنود أخرى في الميزانية	الزمامات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	سداد القرض المتعلق بالمقر	الأثاث والتجهيزات	الإمدادات والمعدات	نفقات التشغيل العامة	الخدمات التعاقدية	السفر في مهمة رسمية	تكاليف الموظفين		
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي		
16 904 673	-	2 163 257	-	54 374	164 117	1 217 444	563 401	543 048	12 199 032	2014-15	البرامج في الدول العربية
18 520 296	272 498	2 713 052	-	71 326	178 655	1 293 443	374 088	455 970	13 161 264	2016-17	
70 443 648	-	7 134 265	-	578 704	557 880	7 479 391	3 529 126	1 086 002	50 078 280	2014-15	البرامج في آسيا والمحيط الهادئ
71 839 604	681 245	7 649 977	-	613 663	555 128	7 027 211	1 877 261	1 064 436	52 370 683	2016-17	
24 358 485	-	1 679 585	-	54 891	46 991	1 529 412	269 209	307 535	20 470 862	2014-15	البرامج في أوروبا وآسيا الوسطى
26 140 975	708 495	2 299 897	-	25 460	-	1 386 613	312 257	332 200	21 076 053	2016-17	
8 240 286	-	8 240 286	-	-	-	-	-	-	-	2014-15	المركز الدولي للتدريب التابع لمنظمة العمل الدولية، تورينو
8 240 286	-	8 240 286	-	-	-	-	-	-	-	2016-17	
1 766 300	-	1 766 300	-	-	-	-	-	-	-	2014-15	التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي
1 766 300	-	1 766 300	-	-	-	-	-	-	-	2016-17	
2 687 278	-	26 380	-	-	-	-	5 321	101 991	2 553 586	2014-15	مكتب نائب المدير العام
2 210 424	-	25 961	-	7 000	3 000	13 425	15 000	97 698	2 048 340	2016-17	
<b>282 496 354</b>	<b>69 902</b>	<b>38 985 998</b>	<b>-</b>	<b>1 542 539</b>	<b>1 381 243</b>	<b>30 943 611</b>	<b>8 948 981</b>	<b>5 172 941</b>	<b>195 451 139</b>	<b>2014-15</b>	<b>مجموع العمليات الميدانية والشراكات</b>
<b>288 495 593</b>	<b>3 870 197</b>	<b>41 785 445</b>	<b>-</b>	<b>1 491 447</b>	<b>1 311 522</b>	<b>29 462 531</b>	<b>5 564 766</b>	<b>5 711 204</b>	<b>199 298 481</b>	<b>2016-17</b>	
<b>منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال</b>											
9 432 705	-	2 362 021	-	11 106	-	-	93 801	315 285	6 650 492	2014-15	أنشطة أصحاب العمل
9 432 705	-	2 362 021	-	11 106	-	-	93 801	308 627	6 657 150	2016-17	
21 582 088	-	6 708 543	-	4 251	-	-	628 682	747 662	13 492 950	2014-15	أنشطة العمال
21 582 088	-	6 708 543	-	4 251	-	-	566 212	747 662	13 555 420	2016-17	
<b>31 014 793</b>	<b>-</b>	<b>9 070 564</b>	<b>-</b>	<b>15 357</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>722 483</b>	<b>1 062 947</b>	<b>20 143 442</b>	<b>2014-15</b>	<b>مجموع منظمات أصحاب العمل ومنظمات العمال</b>
<b>31 014 793</b>	<b>-</b>	<b>9 070 564</b>	<b>-</b>	<b>15 357</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>660 013</b>	<b>1 056 289</b>	<b>20 212 570</b>	<b>2016-17</b>	

٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١			
المجموع	بنود أخرى في الميزانية	الزمالات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	سداد القرض المتعلق بالمقر	الأثاث والتجهيزات	الإمدادات والمعدات	نفقات التشغيل العامة	الخدمات التعاقدية	السفر في مهمة رسمية	تكاليف الموظفين		
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي		
<b>الإدارة والإصلاح</b>											
<b>خدمات الدعم</b>											
51 610 722	-	870 841	-	154 320	400 827	20 820 632	1 299 879	215 250	27 848 973	2014-15	الخدمات والشؤون الإدارية الداخلية
50 392 673	-	845 068	-	127 809	341 625	20 247 738	805 090	192 250	27 833 093	2016-17	
49 753 487	-	529 249	-	2 014 575	1 079 325	10 929 440	6 332 276	158 548	28 710 074	2014-15	إدارة المعلومات والتكنولوجيا
47 893 958	-	520 439	-	4 057 760	877 000	8 682 012	5 161 297	280 000	28 315 450	2016-17	
20 094 540	-	715 630	-	85 127	10 155	7 745	479 243	19 352	18 777 288	2014-15	الاجتماعات والوثائق والعلاقات الرسمية
19 385 502	-	678 348	-	86 175	9 140	7 748	433 855	19 352	18 150 884	2016-17	
16 256 955	-	200 497	-	64 727	297 943	103 369	2 294 198	219 072	13 077 149	2014-15	الاتصالات والمعلومات العامة
15 853 935	-	221 615	-	57 727	114 743	69 231	1 061 189	219 072	14 110 358	2016-17	
2 857 346	-	75 036	-	3 626	-	14 118	-	23 895	2 740 671	2014-15	المشتريات
2 852 417	-	81 568	-	3 626	-	14 408	-	23 895	2 728 920	2016-17	
<b>140 573 050</b>	<b>-</b>	<b>2 391 253</b>	<b>-</b>	<b>2 322 375</b>	<b>1 788 250</b>	<b>31 875 304</b>	<b>10 405 596</b>	<b>636 117</b>	<b>91 154 155</b>	<b>2014-15</b>	<b>مجموع خدمات الدعم</b>
<b>136 378 485</b>	<b>-</b>	<b>2 347 038</b>	<b>-</b>	<b>4 333 097</b>	<b>1 342 508</b>	<b>29 021 137</b>	<b>7 461 431</b>	<b>734 569</b>	<b>91 138 705</b>	<b>2016-17</b>	
<b>خدمات الإدارة</b>											
24 361 033	-	3 206 707	-	8 767	7 527	173 809	648 518	162 656	20 153 049	2014-15	تنمية الموارد البشرية
24 364 879	-	3 195 471	-	8 767	7 527	950 181	640 544	162 656	19 399 733	2016-17	
16 444 172	-	266 645	-	-	380	62 105	133 337	33 170	15 948 535	2014-15	الإدارة المالية
16 026 405	-	262 806	-	-	380	40 241	133 337	74 955	15 514 686	2016-17	
4 925 245	-	66 856	-	27 904	-	19 198	26 126	46 744	4 738 417	2014-15	البرمجة الاستراتيجية والإدارة
4 917 787	-	67 655	-	27 904	-	10 941	26 126	46 744	4 738 417	2016-17	
2 526 918	-	72 346	-	-	-	2 392	105 395	117 203	2 229 582	2014-15	مكتب نائب المدير العام
2 478 430	-	25 174	-	-	-	10 804	138 147	117 203	2 187 102	2016-17	
<b>48 257 368</b>	<b>-</b>	<b>3 612 554</b>	<b>-</b>	<b>36 671</b>	<b>7 907</b>	<b>257 504</b>	<b>913 376</b>	<b>359 773</b>	<b>43 069 583</b>	<b>2014-15</b>	<b>مجموع خدمات الإدارة</b>
<b>47 787 501</b>	<b>-</b>	<b>3 551 106</b>	<b>-</b>	<b>36 671</b>	<b>7 907</b>	<b>1 012 167</b>	<b>938 154</b>	<b>401 558</b>	<b>41 839 938</b>	<b>2016-17</b>	

١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	المجموع		
تكاليف الموظفين	السفر في مهمة رسمية	الخدمات التعاقدية	نفقات التشغيل العامة	الإمدادات والمعدات	الأثاث والتجهيزات	سداد القرض المتعلق بالمقر	الزمامات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	بنود أخرى في الميزانية			
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي
2014-15	6 763 999	246 905	63 868	698 315	17 636	17 181	93 287	-	7 901 191		مكتب المدير العام
2016-17	5 915 239	375 545	63 868	692 988	17 636	17 181	81 815	-	7 164 272		
											الإشراف والتقييم
2014-15	2 555 140	33 169	52 286	26 244	-	8 424	35 112	-	2 710 375		المراجعة الداخلية والإشراف
2016-17	2 555 140	33 169	152 286	21 827	-	8 424	35 532	-	2 806 378		
2014-15	221 547	129 030	32 727	-	-	-	-	-	383 304		اللجنة الاستشارية المستقلة للإشراف
2016-17	354 525	147 064	16 364	-	-	-	-	-	517 953		
2014-15	-	-	1 385 000	-	-	-	-	-	1 385 000		المراجعة الخارجية للحسابات
2016-17	-	-	1 385 000	-	-	-	-	-	1 385 000		
2014-15	163 980	-	59 680	-	-	-	2 332	-	225 992		الوظيفة المعنية بالأخلاقيات
2016-17	163 980	-	59 680	-	-	-	2 360	-	226 020		
2014-15	2 332 320	59 885	578 063	-	-	-	31 096	-	3 001 364		التقييم
2016-17	2 332 320	75 000	658 686	-	-	-	31 467	-	3 097 473		
2014-15	5 272 987	222 084	2 107 756	26 244	-	8 424	68 540	-	7 706 035		مجموع الإشراف والتقييم
2016-17	5 405 965	255 233	2 272 016	21 827	-	8 424	69 359	-	8 032 824		
2014-15	3 935 987	5 104	122 218	4 414	63 663	7 794 316	1 065 470	32 602 905	45 594 077		اعتمادات الميزانية الأخرى
2016-17	3 935 987	5 104	122 218	4 414	63 663	-	1 065 470	32 602 905	45 594 077		
2014-15	-6 595 445	-	-	-	-	-	-	-	-6 595 445		تسوية تجدد الموظفين
2016-17	-6 595 445	-	-	-	-	-	-	-	-6 595 445		
2014-15	558 565 305	15 265 192	37 167 894	71 936 649	3 569 158	4 537 800	7 794 316	65 449 477	32 672 807	796 958 598	مجموع الجزء الأول
2016-17	561 623 207	16 082 066	29 021 503	68 243 975	3 053 205	6 334 657	7 794 316	68 332 567	36 473 102	796 958 598	



٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١			
المجموع	بنود أخرى في الميزانية	الزمالات والمنح والتعاون التقني في الميزانية العادية	سداد القرض المتعلق بالمقر	الأثاث والتجهيزات	الإمدادات والمعدات	نفقات التشغيل العامة	الخدمات التعاقدية	السفر في مهمة رسمية	تكاليف الموظفين		
دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي	دولار أمريكي		
<b>الجزء الثاني - المصروفات الطارئة</b>											
875 000	875 000	-	-	-	-	-	-	-	-	2014-15	المصروفات الطارئة
875 000	875 000	-	-	-	-	-	-	-	-	2016-17	
<b>الجزء الثالث - صندوق رأس المال العامل</b>											
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2014-15	صندوق رأس المال العامل
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2016-17	
797 833 598	33 547 807	65 449 477	7 794 316	4 537 800	3 569 158	71 936 649	37 167 894	15 265 192	558 565 305	2014-15	مجموع الأجزاء من الأول إلى الثالث
797 833 598	37 348 102	68 332 567	7 794 316	6 334 657	3 053 205	68 243 975	29 021 503	16 082 066	561 623 207	2016-17	
<b>الجزء الرابع - الاستثمارات المؤسسية والبنود الاستثنائية</b>											
3 426 402	-	3 426 402	-	-	-	-	-	-	-	2014-15	المرافق الأساسية
3 426 402	-	3 426 402	-	-	-	-	-	-	-	2016-17	
3 426 402	-	3 426 402	-	-	-	-	-	-	-	2014-15	مجموع الجزء الرابع
3 426 402	-	3 426 402	-	-	-	-	-	-	-	2016-17	
801 260 000	33 547 807	68 875 879	7 794 316	4 537 800	3 569 158	71 936 649	37 167 894	15 265 192	558 565 305	2014-15	المجموع (الأجزاء من الأول إلى الرابع)
801 260 000	37 348 102	71 758 969	7 794 316	6 334 657	3 053 205	68 243 975	29 021 503	16 082 066	561 623 207	2016-17	
797 388 828	38 470 171	72 039 565	7 794 316	6 343 165	3 140 631	68 363 832	29 438 017	16 077 737	555 721 394		إعادة تقدير التكاليف

## موجز عن موارد التعاون التقني في الميزانية العادية

٢٠١٧-٢٠١٦	٢٠١٧-٢٠١٦	
(المعاد تقديرها بدولار الولايات المتحدة))	(بالسعر الثابت للدولار للفترة ٢٠١٤-٢٠١٥)	
6 444 736	6 424 768	السياسة العامة
8 886 907	8 859 372	البرامج في أفريقيا
5 253 402	5 237 125	البرامج في الأمريكتين
2 428 369	2 420 845	البرامج في الدول العربية
6 362 611	6 342 897	البرامج في آسيا والمحيط الهادئ
1 645 153	1 640 056	البرامج في أوروبا وآسيا الوسطى
1 771 790	1 766 300	التعاون بين بلدان الجنوب والتعاون الثلاثي
2 277 345	2 270 289	أنشطة أصحاب العمل
5 739 381	5 721 598	أنشطة العمال
<b>40 809 694</b>	<b>40 683 250</b>	